

Einleitung

Wie hängen Fachkräftemangel, Employer Branding & nachhaltige (ESG) Personalpolitik zusammen? In der Keynote-Präsentation erörterte Teresa Bieler-Stütz, Gründerin von [TBS Consulting | Umsatz durch Nachhaltigkeit steigern](#), die derzeitigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt und beschrieb potentielle Lösungsansätze, aktuelle Trends und Anforderungen, die durch Bewerber:innen gestellt werden.

Ziel war es zu verstehen, wie ESG die Personalpolitik strategisch noch wichtiger macht und was Arbeitgeber:innen und vor allem Personalabteilungen tun können, um die Themen richtig anzugehen und so einen Wettbewerbsvorteil erhalten zu können.

Keynote | Nachhaltige Personalpolitik: Trends und Entwicklungen am Arbeitsmarkt 2023 – Wie ESG den Arbeitsmarkt verändert

Teresa Bieler-Stütz | TBS Consulting | Umsatz durch Nachhaltigkeit steigern

- Nachhaltigkeit und ESG sind kontroverse und teilweise auch emotionale Themen
- ESG = Environmental Social Governance
 - stammt aus der Finanzwelt
 - nicht-finanzielle Bewertung der Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens
 - soll Rahmenbedingungen für ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategien in Unternehmen bieten
 - untersetzt die 3 Dimensionen der Nachhaltigkeit mit konkreten Kennzahlen
- Arbeitgeber sind bei der Gewinnung von Mitarbeiter:innen mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert
 - Demografischer Wandel → weniger Bewerber:innen
 - Veränderungen der Arbeitsbedingungen
 - Wertorientierung, Nachhaltigkeit und kulturelle Übereinstimmung gewinnen für Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen an Bedeutung
 - Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion werden auf vielen Ebenen relevanter
- Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen bilden sehr guten Ausgangspunkt für Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen
 - SDGs beinhalten Unterziele sowie vorgeschlagene Maßnahmen
- ESG und Nachhaltigkeitsstrategie steigern die Arbeitgeberattraktivität
 - Vorteile bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter:innen
 - Unternehmensaktivitäten und -ziele in diesem Bereich müssen sich auch in Stellenangeboten und Außenkommunikation wiederfinden

- Personalabteilungen sind auf Grund ihrer Querschnittsfunktion im Unternehmen ein wichtiger Teil der Ausrichtung der Unternehmensstrategie auf Nachhaltigkeit
- zunehmende Digitalisierung von Methoden und Tools im Recruiting machen die klare Benennung der Vorteile und Alleinstellungsmerkmale von Arbeitgebern zur Pflichtaufgabe
→ z.B. die gezielte Ausspielung von Stellenangeboten über Social Media auf Basis von bestimmten Keywords im Stellenangebot



Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF)

Telefon: 0361 5603-520

E-Mail: anastasia.sabatkouskaya@leg-thueringen.de | michael.lemser@leg-thueringen.de