



Trends und Entwicklungen am Arbeitsmarkt 2023

Wie ESG den Arbeitsmarkt verändert – eine Chance für Unternehmer:innen für loyale Mitarbeiter:innen

Teresa Bieler-Stütz

13. Juni 2023

Problemstellung Arbeitsmarkt




Fotos: Pixabay.com

Weniger Bewerber:innen / zu wenige Mitarbeiter:innen aufgrund von demografischen Veränderungen und Vollbeschäftigung

Veränderung der Arbeitsbedingungen
(Home Office, 4-Tage-Woche, Teilzeit, flexible Arbeitszeiten etc.)

Werteorientierung, Nachhaltigkeit und kulturelle Übereinstimmung wird eine größere Bedeutung zugeschrieben

Diversität, Gerechtigkeit & Inklusion / Chancengleichheit
Fragestellung in Ausschreibungen



Digitalisierung /
Künstliche
Intelligenz

Mensch im
Mittelpunkt

Ehrlichkeit

Quiet oder Conscious Quitting Ghosting



Foto: Pixabay.com

30% der 18-24-Jährigen in Europa haben bereits Jobangebote wegen fehlender ESG-Performance des Unternehmens abgelehnt

35% aller in einem europäischen Anstellungsverhältnis befindlichen Menschen möchten in den nächsten 1-6 Monaten kündigen und den Job wechseln wegen fehlender Werteübereinstimmung

Quelle: UK KPMG Studie - ["Climate quitting - younger workers voting with their feet on employer's ESG commitments"](#)

Quelle: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/european-talent-is-ready-to-walk-out-the-door-how-should-companies-respond>

Recruiting, Pre-Onboarding & Arbeitgebermarke

Arbeitgebermarketing oder Employer Branding bezeichnet den Prozess, in dem Unternehmen ihre Zielgruppen für neue Mitarbeiter:innen anspricht



Foto:
Pixabay.com

Ziel als attraktive:
Arbeitgeber:in wahrgenommen
werden um sich von der
Konkurrenz abzuheben

Mit dieser Marke werben
Unternehmen um neue
Arbeitnehmer:innen

Marke und Ruf wird verdient
durch Ehrlichkeit und
Versprechen einhalten



ESG-Strategie

Eine starke ESG-Strategie hilft, die **Wahrnehmung** des **Unternehmensnamens** und des **Markenimages** zu verbessern...

Verantwortung gegenüber

- Mitarbeiter:innen (Arbeitsbedingungen)
- Lieferant:innen (Rohstoffe, Lieferkette, Bedingungen)
- **Kund:innen (Produktsicherheit, Qualität)**
- **Partner:innen,**
- **Investor:innen**
- **Und Region** (Vereinen, Anrainer:innen, NGOs, Gemeinden, Bildungseinrichtungen, etc.)



Foto: Pixabay.com



Bewerber:innen verlangen konkrete Informationen

Pre Onboarding und „Candidate-Journey“ mit Nachhaltigkeit

- Wofür steht das Unternehmen und die Geschäftsführung
- Was macht uns stolz beim Unternehmen zu arbeiten
- Unternehmenskultur und gemeinsame Aktivitäten
- Welche Nachhaltigkeitsmaßnahmen gibt es schon
- Sozialleistungen
- Bindung der bestehenden Mitarbeitenden
- Umweltbericht / CO2 / GHG Emissionen / EMAS
- Einschulungsplan
- Entwicklung der Mitarbeitenden / Chancen
- Informationen ab Zusage bis Start
- Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit, Gesundheit

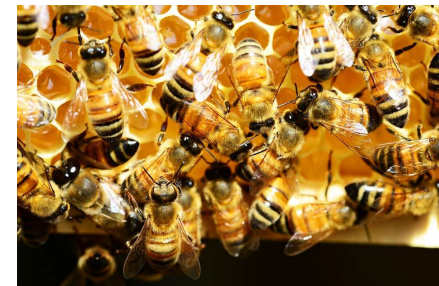


Foto: Pixabay.com



To-Dos für Personalabteilungen



Umdenken der Prozesse und laufend verbessern



Ansatzpunkte für die Personalabteilung



- **Ständige und kleinteilige Information + Kommunikation an alle**
- **Moderation zur Entwicklung neuer Prozesse**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

TBS Consulting bietet herzliche und pragmatische Umsetzungsberatung für **zukunftsrelevante** Personal- & Nachhaltigkeitslösungen.



[tbsc.at_sustainabilitybrand](https://www.instagram.com/tbsc.at_sustainabilitybrand)



www.tbsc.at



Kontakt:

MMag. Teresa Bieler-Stütz, MHR

**Betriebswirtin, Juristin |
Ethik, Compliance und HR
Management**

**TBS Consulting - für ihre
verantwortungsvolle Organisation**

Bahnboden 42,
2103 Langenzersdorf

Hengstbrunnenweg 8,
7431 Bad Tatzmannsdorf - Sulzriegel

+43 (0) 664 43 10 841

office@tbsc.at