

ICH **BRENNE** FÜR MEINEN JOB...



Sybille Heinemann e.K.
Personal- und
Managementberatung





Blogbeitrag – Nachhaltige Personalgewinnung entlang der “Talent-Lieferkette” (Talent Supply Chain Management)

Bebby Agustin – Bachelorstudentin im Studiengang
“Nachhaltige Betriebswirtschaftslehre (B.A.)”

» Management bedeutet, Dinge richtig zu tun,
Führung bedeutet, die richtigen Dinge zu tun.

~ Peter F. Drucker



Nachhaltige Talent – Lieferketten:

„Wie Unternehmen und Bewerbende gemeinsam Verantwortung übernehmen?“

1. Allgemeine Einordnung

Unternehmen stehen heute unter einem doppelten Transformationsdruck: Einerseits steigen regulatorische Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit (ESG, Transparenzpflichten, soziale Standards), andererseits verschärft sich der Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Recruiting ist längst kein rein administrativer Prozess mehr, sondern ein strategischer Erfolgsfaktor.

Parallel dazu verändert sich auch die Haltung von Bewerbenden. Karriereentscheidungen werden zunehmend wertorientiert getroffen.

Aspekte wie Sinnhaftigkeit, Unternehmenskultur, Entwicklungsperspektiven und gesellschaftliche Verantwortung gewinnen an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund entsteht ein neues Verständnis von Personalgewinnung – weg von kurzfristiger Stellenbesetzung hin zu langfristiger Beziehungs- und Wertschöpfungslogik.

2. Einführung in die nachhaltige Talent-Lieferkette

Das Konzept der nachhaltigen Lieferkette ist aus der Betriebswirtschaft bekannt: Unternehmen tragen Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von Rohstoffen über Produktion bis hin zur Distribution. Transparenz, Fairness und langfristige Stabilität stehen dabei im Fokus.

3. Die Bedeutung hinter dem Konzept

Überträgt man dieses Prinzip auf das Personalmanagement, entsteht die Idee der Talent-Lieferkette (Talent Supply Chain). Diese umfasst alle Phasen der Talentgewinnung und -bindung:

- Arbeitgeberpositionierung
- Recruiting und Auswahl
- Vertragsabschluss
- Onboarding
- Entwicklung und langfristige Bindung

Eine nachhaltige Talent-Lieferkette bedeutet, diesen gesamten Prozess strategisch, transparent und verantwortungsbewusst zu gestalten – mit Blick auf langfristige Zusammenarbeit statt kurzfristiger Personalbeschaffung.

Die nachhaltige Talent-Lieferkette basiert auf drei zentralen Grundgedanken:

1. Langfristigkeit statt Opportunismus
2. Transparenz statt Informationsasymmetrie
3. Partnerschaft statt reiner Marktlogik

Personal ist kein austauschbares Gut. Fehlbesetzungen, Frühfluktuation und mangelndes Commitment verursachen erhebliche Kosten – finanziell, organisatorisch und kulturell. Gleichzeitig führen unrealistische Erwartungen auf Bewerbendenseite häufig zu Enttäuschungen und instabilen Karriereverläufen. Das Konzept verbindet damit nachhaltige Betriebswirtschaft mit modernem Personalmanagement.

4. Was bedeutet nachhaltige Personalgewinnung entlang der Talent-Lieferkette konkret?

Nachhaltige Personalgewinnung bedeutet:

Für Unternehmen:

- Realistische und transparente Stellenausschreibungen
- Wertschätzende Candidate Experience
- Faire Auswahlprozesse
- Fokus auf Person-Organization-Fit
- Strategische Personalplanung
- Langfristige Entwicklungsperspektiven

Für Bewerbende:

- Authentische Selbstdarstellung
- Bewusste und reflektierte Arbeitgeberwahl
- Ehrliche Kommunikation von Erwartungen
- Nachhaltige Karriereentscheidungen
- Verantwortungsbewusster Umgang mit digitalen Hilfsmitteln (z. B. KI)

Die Talent-Lieferkette endet nicht mit der Vertragsunterschrift. Sie setzt sich im Onboarding, in Feedbackprozessen und in der Weiterentwicklung fort.

5. Auswirkungen einer nachhaltigen Talent-Lieferkette

Eine konsequent umgesetzte nachhaltige Personalgewinnung führt zu:

- Höherem gegenseitigem Vertrauen
- Stabileren Arbeitsbeziehungen
- Geringeren Rekrutierungskosten
- Besserer Teamkultur
- Langfristiger Wertschöpfung

„Affektives Commitment beschreibt die emotionale Verbundenheit einer Person mit einer Organisation.“

Meyer & Allen (1991)

„Nachhaltigkeit bedeutet, von den Zinsen zu leben und nicht vom Kapital.“

Ernst Ulrich von Weizsäcker

6. Zielgruppe: Unternehmen

Für Unternehmen bietet die nachhaltige Talent-Lieferkette strategische Vorteile:

- Stärkung der Arbeitgebermarke
- Reduzierung von Frühfluktuation
- Höheres Commitment
- Kosteneinsparungen im Personalcontrolling
- Positiver Einfluss auf ESG-Kennzahlen

Gerade im Mittelstand kann eine nachhaltige HR-Strategie zu einem entscheidenden Differenzierungsmerkmal im Wettbewerb um Talente werden.

7. Zielgruppe: Bewerbende / Jobsuchende

Für Bewerbende bedeutet eine nachhaltige Perspektive:

- Stabilere Karrierewege
- Höhere Arbeitszufriedenheit
- Klarheit über eigene Werte und Ziele
- Vermeidung von Fehlentscheidungen
- Bessere langfristige Entwicklungsmöglichkeiten

Nachhaltige Karriereplanung reduziert Jobwechsel aus Frustration und stärkt die persönliche Positionierung am Arbeitsmarkt.

8. Minimierung von Risiken

Risiken entstehen vor allem durch:

- Unrealistische Erwartungshaltungen
- Intransparente Prozesse
- Standardisierte und unpersönliche Kommunikation
- Opportunistische Bewerbungen
- Fehlenden kulturellen Fit
-

Diese Risiken können minimiert werden durch:

- Realistic Job Preview
- Strukturierte Interviews
- Klare Feedbackprozesse
- Wertebasierte Kommunikation
- Frühzeitige Abstimmung gegenseitiger Erwartungen

9. Wie übernehmen Unternehmen und Bewerbende gemeinsam Verantwortung

Gemeinsame Verantwortung entsteht, wenn beide Seiten:

- Offen kommunizieren
- Ehrliche Erwartungen formulieren
- Transparenz über Anforderungen und Ziele schaffen
- Langfristige Perspektiven priorisieren
- Nachhaltigkeit nicht nur als Marketinginstrument, sondern als Handlungsprinzip verstehen

Unternehmen tragen Verantwortung für faire Rahmenbedingungen und strategische Personalplanung.

Bewerbende tragen Verantwortung für authentische Entscheidungen und reflektierte Karriereplanung.

Nachhaltigkeit entsteht dort, wo beide Seiten ihre Rolle aktiv wahrnehmen.

10. Mögliche Schritte zur Implementierung

Für Unternehmen:

1. Integration von Nachhaltigkeit in die HR-Strategie
2. Analyse der bestehenden Recruiting-Prozesse
3. Schulung von Führungskräften im werteorientierten Recruiting
4. Einführung transparenter Kommunikationsstandards
5. Verknüpfung von Personalcontrolling mit Nachhaltigkeitskennzahlen

Für Bewerbende:

1. Klärung eigener Werte und Karriereziele
2. Recherche zur Nachhaltigkeitsstrategie potenzieller Arbeitgeber
3. Bewusste Nutzung digitaler Tools
4. Offene Kommunikation im Bewerbungsprozess
5. Reflexion langfristiger Perspektiven

11. Schlussfolgerung und Fazit

Nachhaltigkeit endet nicht bei ökologischen Standards oder regulatorischen Vorgaben. Sie beginnt im **Umgang mit Menschen**. Die **nachhaltige Talent-Lieferkette** verbindet **betriebswirtschaftliche Effizienz** mit **sozialer Verantwortung** und **strategischer Weitsicht**.

Unternehmen, die Recruiting als Teil ihrer nachhaltigen Wertschöpfung verstehen, investieren nicht nur in Personal, sondern in **langfristige Stabilität** und **Wettbewerbsfähigkeit**. Bewerbende, die ihre Karriere nachhaltig gestalten, schaffen die Grundlage für **Zufriedenheit** und **Entwicklung**.

Eine nachhaltige Talent-Lieferkette ist daher kein kurzfristiger Trend, sondern ein **zukunftsorientiertes Managementkonzept**.

Sie stärkt **Vertrauen**, **reduziert Risiken** und **schafft echte Partnerschaft** zwischen Unternehmen und Talenten – als Grundlage für gemeinsamen, **langfristigen Erfolg**.

Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2023):

Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/fachkraefte-strategie-der-bundesregierung.html>, zuletzt abgerufen am 16.02.2026.

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (2024):

Nachhaltiges Wirtschaften in Deutschland. Online verfügbar unter: <https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/wege-zu-neuem-wirtschaftswachstum.html>, zuletzt abgerufen am 16.02.2026.

European Commission (2024): EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). Online verfügbar unter:

<https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business>