

Versprechen-Realitätscheck

Recruiting und Mitarbeiterbindung verbinden: Erwartungen klären, Kontakt halten und Entwicklung verbindlich machen.

Mitarbeiterbindung beginnt lange vor dem ersten Arbeitstag.

Für wen ist diese Arbeitshilfe gedacht?

Für Geschäftsführungen, Führungskräfte und Recruiting-Verantwortliche in KMU, die vermeiden möchten, dass gute Zusagen an unklaren Erwartungen oder einem ungeplanten Einstieg scheitern.

1 Prüfen

2 Besprechen

3 Festlegen

So nutzen Sie den Check

Gehen Sie die Fragen gemeinsam mit den Personen durch, die den Arbeitsalltag und die Entscheidung verantworten. Markieren Sie nicht nur Ja oder Nein: Notieren Sie auch, wer bis wann den nächsten Schritt übernimmt.

Hinweis: Diese Arbeitshilfe dient der Orientierung und ersetzt keine individuelle Rechts-, Datenschutz- oder Organisationsberatung.

CHECK 1

Recruiting-Versprechen auf Realität prüfen

Bindung entsteht, wenn das im Recruiting vermittelte Bild im Arbeitsalltag erkennbar bleibt. Prüfen Sie jede Aussage auf Zuständigkeit und Umsetzbarkeit.

☐ Sind Aufgaben, Verantwortung, Zusammenarbeit und Entscheidungswege ehrlich beschrieben?	Notiz / verantwortlich:
--	-------------------------

☐ Sind Arbeitszeit, Flexibilität, Entwicklung und Führung konkret statt nur werblich formuliert?	Notiz / verantwortlich:
---	-------------------------

☐ Kann jede wichtige Zusage einer zuständigen Person und einem realistischen Zeitpunkt zugeordnet werden?	Notiz / verantwortlich:
--	-------------------------

☐ Werden offene Punkte und mögliche Grenzen im Gespräch transparent angesprochen?	Notiz / verantwortlich:
--	-------------------------

☐ Erhalten Bewerber:innen verlässliche Informationen zu Ablauf, Rückmeldung und nächsten Schritten?	Notiz / verantwortlich:
--	-------------------------

☐ Ist dokumentiert, welche Erwartungen beide Seiten ausdrücklich vereinbart haben?	Notiz / verantwortlich:
---	-------------------------

Merksatz: Arbeitgeberattraktivität entsteht nicht durch das größte Versprechen, sondern durch den zuverlässigsten Erwartungsabgleich.

CHECK 2

Von der Zusage bis zur Entwicklung verbinden

Der psychologische Vertrag entsteht aus Aussagen, Verhalten und Erlebnissen. Kontakt, Vorbereitung und frühes Feedback machen diese Erwartungen sichtbar.

☐ Gibt es zwischen Zusage und erstem Tag einen klaren Kontakt- und Informationsplan?	Notiz / verantwortlich:
---	-------------------------

☐ Sind Arbeitsplatz, Zugänge, Teaminformation und Ansprechperson rechtzeitig vorbereitet?	Notiz / verantwortlich:
--	-------------------------

☐ Ist am ersten Tag Zeit für Begrüßung, Orientierung und einen realistischen Aufgabenstart eingeplant?	Notiz / verantwortlich:
---	-------------------------

☐ Sind kurze Rückblicke nach wenigen Tagen sowie nach 30, 60 und 90 Tagen terminiert?	Notiz / verantwortlich:
--	-------------------------

☐ Wer spricht früh über Abweichungen zwischen Erwartung und erlebter Realität?	Notiz / verantwortlich:
---	-------------------------

☐ Sind Entwicklungsmöglichkeiten mit Zuständigkeit, Zeitfenster und nächstem überprüfbaren Schritt verbunden?	Notiz / verantwortlich:
--	-------------------------

KI-gestützte Medien oder Auswertungen sind transparent zu kennzeichnen. Entscheidungen über Menschen bleiben unter menschlicher Aufsicht.

Vier Brücken zwischen Recruiting und Bindung

1	Versprechen inventarisieren Sammeln Sie Aussagen aus Stellenanzeige, Gespräch und Zusage und prüfen Sie deren Umsetzbarkeit.	Verantwortlich: _____ Termin: _____
2	Erwartungen bestätigen Halten Sie zentrale Vereinbarungen verständlich fest und benennen Sie offene Punkte.	Verantwortlich: _____ Termin: _____
3	Preboarding planen Legen Sie Kontakt, Informationen, Vorbereitung und Verantwortliche bis zum ersten Tag fest.	Verantwortlich: _____ Termin: _____
4	Entwicklung verankern Vereinbaren Sie frühe Feedbacktermine und machen Sie Entwicklungsschritte überprüfbar.	Verantwortlich: _____ Termin: _____

Die Zusage beendet das Recruiting nicht. Sie eröffnet die Zusammenarbeit.

Kostenloses Orientierungsgespräch

Wenn Sie die Ergebnisse einordnen oder daraus einen tragfähigen Recruiting-Schritt entwickeln möchten, finden Sie weitere Informationen auf bewerbungcoach-neumayer.at.

Transparenzhinweis: Diese Arbeitshilfe wurde mit KI-Unterstützung gestaltet und fachlich strukturiert. Aussagen und Entscheidungen sind durch Menschen zu prüfen.