

Recruiting-Realitätscheck Pflege & Sozialbereich

Eine kompakte Arbeitshilfe für Besetzungen, die fachlich passen und im belastenden Arbeitsalltag tragfähig bleiben.

Die Stelle ist besetzt – aber trägt sie auch durch den nächsten schwierigen Dienst?

Für wen ist diese Arbeitshilfe gedacht?

Für Leitungen, Geschäftsführungen und Recruiting-Verantwortliche in Pflege, Betreuung und sozialen Einrichtungen – besonders dann, wenn Fachkräftemangel, Dienstplan und Teamstabilität gleichzeitig wirken.

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

Bedarf und Arbeitsrealität sichtbar machen

Eine Stellenanzeige wird glaubwürdig, wenn sie nicht nur Qualifikationen aufzählt, sondern den tatsächlichen Nutzen der Stelle und die Rahmenbedingungen erklärt.

☐	Ist geklärt, welche Aufgaben, Verantwortung und Schnittstellen die Stelle wirklich übernimmt?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	---	-------------------------

☐	Sind Muss-Kriterien von Kompetenzen getrennt, die während der Einarbeitung aufgebaut werden können?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	---	-------------------------

☐	Sind Dienstzeiten, Wochenend- oder Nachtdienste und die tatsächliche Planbarkeit ehrlich beschrieben?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	---	-------------------------

☐	Ist nachvollziehbar, wie Vertretungen, Übergaben und kurzfristige Ausfälle organisiert werden?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	--	-------------------------

☐	Wurde das bestehende Team zu fachlichen Lücken und Belastungsspitzen befragt?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	---	-------------------------

☐	Ist benannt, woran eine tragfähige Besetzung nach 30, 60 und 90 Tagen erkennbar sein soll?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	--	-------------------------

Praxisfrage: Würde eine neue Person nach zwei Wochen sagen, dass Ausschreibung, Gespräch und Arbeitsalltag zusammenpassen?
--

CHECK 2

Auswahl, Belastung und Begleitung klären

Qualifikation bleibt wichtig. Nachhaltige Auswahl berücksichtigt zusätzlich Teamkultur, emotionale Anforderungen, Verantwortung und die Qualität der Begleitung.

☐	Wer aus dem Team bringt Praxiswissen in Stellenprofil, Gespräch oder Kennenlernen ein?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	--	-------------------------

☐	Sind Auswahlkriterien beobachtbar formuliert und für alle Bewerber:innen vergleichbar?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	--	-------------------------

☐	Werden Belastungen, Verantwortung und Unterstützungsangebote offen angesprochen?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	--	-------------------------

☐	Sind Arbeitsplatz, Zugänge, Dienstplan und Ansprechpersonen vor dem ersten Tag vorbereitet?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	---	-------------------------

☐	Gibt es eine feste Patenschaft sowie kurze Feedbackpunkte in den ersten 90 Tagen?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	---	-------------------------

☐	Ist geklärt, wie Supervision, Fallreflexion oder andere professionelle Entlastung erreichbar sind?	Notiz / verantwortlich:
--------------------------	--	-------------------------

KI kann Texte und Abläufe unterstützen. Die Auswahlentscheidung braucht nachvollziehbare menschliche Verantwortung und eine Prüfung des konkreten Einsatzes.

Vier Vereinbarungen für die nächste Besetzung

1	Realität festhalten Beschreiben Sie Aufgaben, Dienstplan, Belastung, Teamstruktur und vorhandene Unterstützung auf einer Seite.	Verantwortlich: _____ Termin: _____
2	Teamwissen nutzen Holen Sie gezielte Beobachtungen ein und legen Sie vorher fest, wer berät und wer entscheidet.	Verantwortlich: _____ Termin: _____
3	Gespräch konkret machen Sprechen Sie über typische Situationen, Erwartungen, Grenzen und den Umgang mit Belastung.	Verantwortlich: _____ Termin: _____
4	Bindung anschließen Planen Sie Patenschaft, Einarbeitung, Feedback und professionelle Reflexion verbindlich ein.	Verantwortlich: _____ Termin: _____

Nachhaltiges Recruiting verbindet fachliche Passung mit einer Arbeitsrealität, die Menschen langfristig tragen können.

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.