
Der Vakanz-Selbstcheck für die Geschäftsführung

Nicht, wie viele Bewerbungen kommen. Warum diese Stelle offen bleibt.

Eine offene Stelle wird im Haus meist als Marktlage behandelt: Es kommen zu wenige Bewerbungen, also wird weiter ausgeschrieben. Das stimmt manchmal. Erkennen lässt es sich aber erst, wenn drei Dinge nebeneinanderliegen, die selten nebeneinanderliegen: wie alt die Stelle ist, ob sie eine Schlüsselrolle ist, und ob seit ihrer Freigabe irgendetwas an ihr neu entschieden wurde.

Dieser Bogen legt die drei nebeneinander. Sie tragen Ihre offenen Stellen ein, rechnen ihr Alter ab der Freigabe und halten fest, was seitdem überprüft wurde: Profil, Zuschnitt, Vergütung, Auswahlverfahren. Dazu kommt ein einziger Vergleichswert aus Ihrem eigenen Haus.

Er fragt nicht nach Bewerberzahlen, Kanälen oder Anzeigentexten, und er bewertet nicht die Arbeit Ihrer Personalabteilung. Er fragt nach den Entscheidungen, die bei der Geschäftsführung liegen.

Ob Sie das Alter jeder offenen Stelle eintragen können, ist bereits ein Ergebnis.

NEXTHR Strategy Studio · People & Culture Strategy · Melsungen, Nordhessen · Stand September 2026

Das Arbeitsblatt

Zum Ausdrucken und Ausfüllen. Eine Zeile je offener Stelle.

Schritt 1 — Welche Stellen sind offen, und seit wann?

Das Alter zählt ab der Freigabe der Stelle, nicht ab der Veröffentlichung der Anzeige. Was dazwischen liegt, zählt mit. Schlüsselrolle heißt: Bleibt sie ein halbes Jahr offen, verschiebt sich ein Ergebnis, das die Geschäftsführung verantwortet — Umsatz, Liefertermin, Kunde, Zulassung.

	Rolle — Stichwort	freigegeben am	Tage offen	Schlüssel- rolle?	Seit der Freigabe neu entschieden? Ankreuzen.			
					Profil	Zuschnitt	Vergütung	Auswahl- verfahren
1				ja · nein				
2				ja · nein				
3				ja · nein				
4				ja · nein				
5				ja · nein				
6				ja · nein				

Schritt 2 — Was die vier rechten Spalten meinen

Profil	Anforderungen neu gefasst — nicht nur der Anzeigentext umformuliert.
Zuschnitt	Aufgaben, Gebiet oder Verantwortung der Rolle neu geschnitten.
Vergütung	Rahmen oder Bestandteile überprüft und neu entschieden.
Auswahlverfahren	Wer auswählt, in wie vielen Schritten, wie schnell zugesagt wird.

Schritt 3 — Ihr Vergleichswert

Nehmen Sie die letzte Stelle auf vergleichbarer Ebene, die Sie besetzt haben. Wie viele Tage lagen zwischen Freigabe und Unterschrift? Eine Branchenzahl wäre hier wertlos: Es zählt, was in Ihrem Haus zur selben Zeit gelungen ist.

Vergleichswert: _____ Tage für die Rolle _____

Schritt 4 — Der Abgleich

Markieren Sie jede Zeile, in der drei Dinge zusammenkommen: Schlüsselrolle ja, länger offen als Ihr Vergleichswert, und in den vier rechten Spalten kein einziges Kreuz.

Auswertung

Es gibt keine Gesamtpunktzahl. Jede Stelle wird einzeln beurteilt — vier Zeilenbilder, vier Befunde.

A Das Freigabedatum ließ sich nicht eintragen

Dann hat die Stelle kein Alter, und was kein Alter hat, erzeugt keinen Druck. Die Lücke liegt nicht im Markt, sondern darin, dass niemand die Uhr führt.

B Schlüsselrolle, länger offen als Ihr Vergleichswert, und seit der Freigabe kein Kreuz

Die Ausschreibung wird verlängert, nicht entschieden. Hier fehlt keine Bewerbung, hier fehlt eine Entscheidung — über Profil, Zuschnitt, Vergütung oder Auswahl.

C Andere Stellen aus demselben Zeitraum sind besetzt, diese nicht

Dann erklärt der Arbeitsmarkt es nicht allein. Was sich unterscheidet, ist die Rolle — und damit etwas, das Sie selbst entscheiden können.

D Alles überprüft, und die Stelle ist trotzdem offen

Dann spricht viel für Markt oder Standort. Die Frage ist dann nicht die nächste Anzeige, sondern wer die Aufgabe bis dahin trägt und ob sie auf Dauer anders verteilt werden sollte.

Wo die Antworten liegen

Drei Quellen, alle im eigenen Haus: die Freigabe im Stellenplan oder Budget, die eigenen Ausschreibungen und die Unterlagen der letzten Einstellungen. Keine davon verlangt eine neue Erhebung. Was der Bogen sichtbar macht, ist, ob jemand die drei je nebeneinandergelegt hat.

Was aus einer markierten Zeile folgt

Dieser Bogen ist der Einstieg in das People Strategy Diagnostic — zwei bis drei Tage Gespräche im Haus und Datensichtung mit einem Bericht, der Prioritäten setzt. Wer keine Zeile markiert hat, braucht es nicht. Wer eine markiert hat, weiß jetzt, welche Entscheidung offen ist.

Diese Seite ist keine Rechtsberatung und keine Personalvermittlung. Änderungen an Vergütung, Zuschnitt oder Auswahlverfahren können Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte berühren; bei arbeits-, tarif- oder mitbestimmungsrechtlichen Fragen ziehen Sie einen Fachanwalt hinzu.

René Diederich · NEXTHR Strategy Studio · Melsungen, Nordhessen