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.

Dieses Arbeitsblatt 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.

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

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

Was Sie danach in der Hand haben

Für jede offene Stelle eine Zeile, die zeigt, ob sie am Markt hängt oder an einer Entscheidung im eigenen Haus. Wo es die Entscheidung ist, sehen Sie, welche: Profil, Zuschnitt, Vergütung oder Auswahl. Und Sie sehen, was die Lücke im Monat kostet.

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. Das Arbeitsblatt zeigt, ob jemand die drei schon einmal nebeneinandergelegt hat.

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 oder Zulassung.

					Seit der Freigabe neu entschieden? Ankreuzen.			
	Rolle (Stichwort)	freigegeben am	Tage offen	Schlüssel-rolle?	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. Ein umformulierter Anzeigentext zählt nicht.
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, für die zuletzt ein Arbeitsvertrag unterschrieben wurde. Wie viele Tage lagen zwischen Freigabe und Unterschrift? Eine Branchenzahl hilft hier nicht weiter, weil es darauf ankommt, was in Ihrem eigenen Haus zuletzt 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, und jedes der vier Zeilenbilder hat einen eigenen Befund.

A **Das Freigabedatum ließ sich nicht eintragen**

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

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

Die Ausschreibung wird verlängert, aber niemand entscheidet. Hier fehlt keine Bewerbung, hier fehlt eine Entscheidung über Profil, Zuschnitt, Vergütung oder Auswahl.

C **Für Stellen aus demselben Zeitraum wurde ein Vertrag unterschrieben, für diese nicht**

Dann erklärt der Arbeitsmarkt es nicht allein. Was sich unterscheidet, ist die Rolle, und über die entscheiden Sie selbst.

D **Alles überprüft, und die Stelle ist trotzdem offen**

Dann spricht viel für Markt oder Standort. Offen ist dann, wer die Aufgabe bis dahin trägt und ob sie auf Dauer anders verteilt werden sollte.

Schritt 5: Was eine offene Schlüsselrolle kostet

Nehmen Sie eine markierte Zeile. Tragen Sie ein, was im Monat liegen bleibt, solange die Rolle offen ist, in Euro: Umsatz, der ausbleibt, Aufträge, die Sie ablehnen, oder Überstunden und Fremdleistung, die die Lücke füllen. Die Monate ergeben sich aus den Tagen offen geteilt durch 30.

Ausfall pro Monat _____ **€** × **Monate offen** _____ **=** _____ **€**

Diese Zahl ist die Messlatte für jede Entscheidung über Profil, Zuschnitt, Vergütung oder Auswahl.

Was aus einer markierten Zeile folgt

Bei genau diesen Entscheidungen setzt meine Arbeit an: welche Rolle das Haus braucht, ob sie aus dem eigenen Haus oder von außen kommt und wer darüber entscheidet. In einem Erstgespräch gehen wir Ihre markierten Zeilen durch, danach wissen Sie, ob etwas zu klären ist. Wenn ja, folgt das People Strategy Diagnostic: zwei bis drei Tage Gespräche im Haus und Datensichtung, am Ende eine schriftliche Entscheidungsvorlage mit Prioritäten.

Dieses Arbeitsblatt ist keine Rechtsberatung. Änderungen an Vergütung, Zuschnitt oder Auswahlverfahren können Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte von Betriebs- oder Personalrat berühren; bei arbeits-, tarif- oder mitbestimmungsrechtlichen Fragen ziehen Sie eine Fachanwältin oder einen Fachanwalt für Arbeitsrecht hinzu.



René Diederich
NEXTHR Strategy Studio · Personalplanung für Unternehmensvorhaben
+49 170 5597794 · Rückruf innerhalb eines Werktags
rene.diederich@nexthr-strategy.studio · 34212 Melsungen
Selbsttest in 3 Minuten: nexthr-strategy.studio/selbsttest

Selbsttest