#DubistPflege®

INSIDE

Ausgabe 1 · November 2026

TITELTHEMA

KI im Pflege-Recruiting: Nutzen und Potenzial

So sparen Sie mit KI Zeit und Geld und gewinnen die besten Pflegekräfte

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

KI verändert, wie Pflegekräfte Jobs finden – aber nicht, warum sie sich für einen Arbeitgeber entscheiden. In dieser ersten Ausgabe zeigen wir, wo KI im Recruiting wirklich hilft.

Karin Kolb

Geschäftsführung #DubistPflege

Sie kennen das: Nach der Nachtschicht wartet ein Stapel Bewerbungen auf dem Schreibtisch. Fehlende Zeugnisse, unklare Pflegeerfahrung, Angaben, die Sie erst im Gespräch klären müssen. KI liest diese Unterlagen schneller als jeder Mensch, gleicht sie mit der Stelle ab und erstellt einen Bericht.

Warum CHAT GPT allein nicht reicht

ChatGPT liest einen Lebenslauf und fasst ihn perfekt zusammen. Aber: Bei derselben Bewerbung kann er zweimal unterschiedlich antworten und ergänzt teilweise erfundene Angaben – etwa eine „Pflegeerfahrung“, Sprachkenntnisse oder den Führerschein. Nur weil ChatGPT weiß, dass Sie danach suchen und ”er Ihnen gefallen” will. Er kann nicht sagen, warum er eine Bewerbung gut findet. Für Personalentscheidungen ist das zu wenig: Die EU-KI-Verordnung verlangt zum Beispiel Transparenz und Fairness in der Bewertung. Eine Recruiting-KI muss daher nicht nur Texte lesen und verstehen können, sondern auch nachvollziehbar, immer gleich und nur anhand der Fakten und verfügbaren Informationen bewerten.

Sprachverständnis plus feste Prüfkriterien

Neurosymbolische KI kombiniert beides. Das Sprachmodell liest die Bewerbung und erkennt, was darin steht. Ein festes Regelwerk prüft diese Angaben nach Kriterien, die Sie vorab festgelegt haben – zum Beispiel: Art und Anerkennung der Ausbildung, Führerschein, Art der Pflege-erfahrung usw. Jede Einschätzung lässt sich so auf ein konkretes Kriterium zurückführen und dokumentieren.

VERANSTALTUNG

Treffen Sie uns auf dem Deutschen Pflegetag

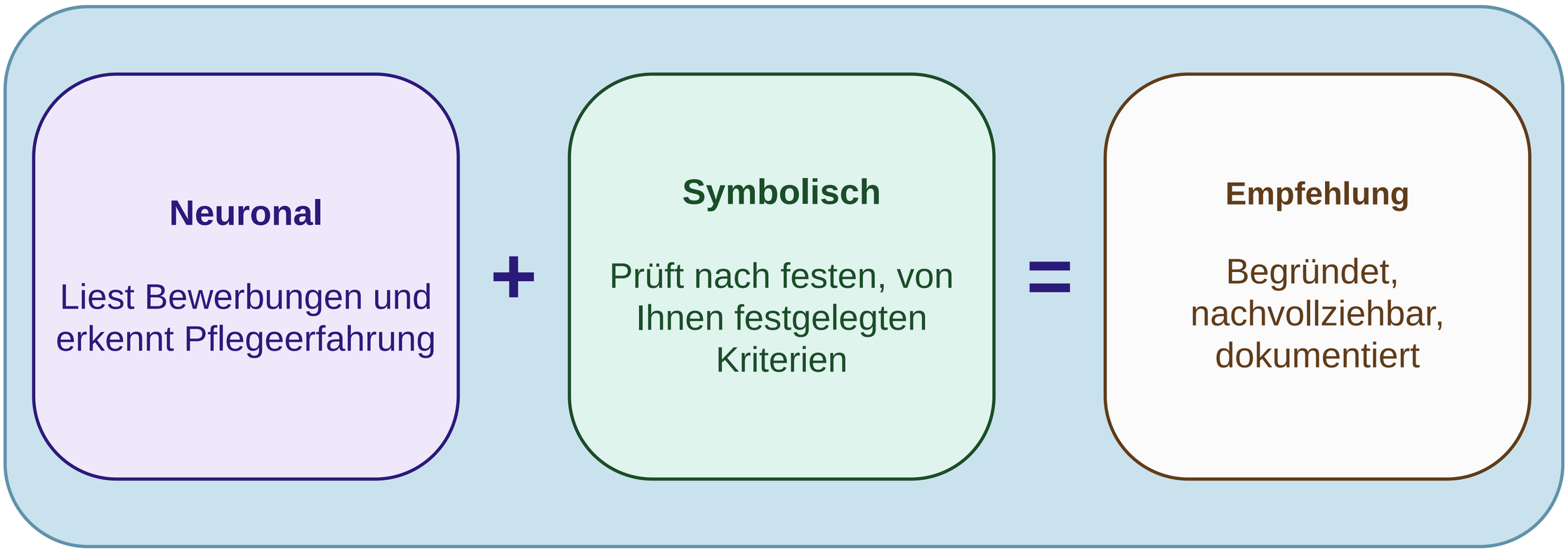
12.–13. November 2026
hub27, Jafféstraße 2, 14055 Berlin

Besuchen Sie uns an **Stand 29** und erleben Sie unseren Pitch in der Servier-Arena : 12. November, ca. 9:40 Uhr.

Do 9:00–18:30 Uhr · Fr 8:30–16:15 Uhr

TITELTHEMA · KI IM PFLEGE-RECRUITING

Mehr Bewerbungen bedeuten nicht mehr passende Bewerbungen.
Wer die Vorauswahl einer KI überlässt, braucht Ergebnisse, die den Blick auf die wirklich passenden Bewerbungen lenkt - transparent, zuverlässig und fair.



Was das für Ihren Alltag bedeutet:

Statt sich durch unvollständige oder unpassende Bewerbungen zu arbeiten, sprechen Personalverantwortliche gezielt mit den Menschen, die passen. Wer eingestellt wird, entscheidet dabei immer ein Mensch – die KI sichtet und begründet, sie stellt nicht ein.

Die KI kann dabei unterstützen, unvollständige Informationen und fehlende Dokumente im Kontakt mit den Bewerbern einzuholen, Rückfragen zu stellen und dafür sorgen, dass die Bewerbungsunterlagen immer vollständig, nachvollziehbar und bewertbar sind – alles, bevor Sie die Unterlagen sichten.

So bleibt die Entscheidung bei Ihnen.

Die KI liefert eine begründete Vorauswahl:

Welche Angaben fehlen, welche Kriterien erfüllt sind, warum eine Bewerbung passen kann, warum nicht. Sie behalten die volle Kontrolle über die Kriterien und über das Ergebnis der Bewertung.

Das spart Zeit bei der Sichtung und bei der Vorauswahl der Bewerbugnen – und macht jede Entscheidung nachvollziehbar, fair und objektiv richtig.

> **“ Mit moderner Recruiting-KI, sparen Sie nicht nur Zeit. Sie identifizieren auch sicher die passenden Bewerbungen.**

EINBLICK

KI bei #DubistPflege

60 %

weniger Zeitaufwand im Recruiting durch automatisierte Workflows

Bei #DubistPflege verbinden wir KI-Unterstützung mit klar definierten Auswahlkriterien. Sie legen fest, welche Anforderungen für eine Stelle zählen. Unser KI-Assistent führt den Bewerbungsdialog per Chat, fragt fehlende Angaben nach und prüft jede Bewerbung anhand Ihrer Kriterien.

Das Ergebnis ist eine strukturierte Einschätzung: Die Kriterien werden übersichtlich dargestellt, jede Empfehlung wird verständlich begründet. So entsteht nicht einfach eine weitere KI-Antwort, sondern eine nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage für den Recruiting-Alltag – und der Blick richtet sich schneller auf die passenden Kandidatinnen und Kandidaten.

Die KI unterstützt den Prozess – die finale Personalentscheidung treffen Sie.
Unser Anspruch: KI so einzusetzen, dass sie Arbeit abnimmt, Kriterien transparent macht und Pflegeanbieter bei fundierten Entscheidungen unterstützt.

PRAXISTIPP

5 Fragen an jeden KI-Anbieter im Recruiting

1. **Kann die KI jede Empfehlung begründen?** Sie sollten nachvollziehen können, warum eine Bewerbung als passend gilt.
2. **Liefert die KI bei gleicher Bewerbung dasselbe Ergebnis?** Reproduzierbarkeit ist die Grundlage fairer Entscheidungen.
3. **Wer legt die Kriterien fest?** Die Anforderungen an eine Stelle sollten Sie bestimmen – nicht ein Algorithmus.
4. **Wo werden Bewerberdaten verarbeitet?** Fragen Sie nach Serverstandort, Auftragsverarbeitung und Löschfristen.
5. **Wer trifft die finale Entscheidung?** Die KI sollte vorbereiten – die Personalentscheidung bleibt beim Menschen.

Gewinner Altenpflege Newcomer Challenge 2026 · Kooperationspartner der bpa servicegesellschaft, VDAB Mitglieder Service KG und BKSB · Mitglied bei Care for Innovation e.V. · Du bist. Placement. GmbH · dubistpflege.team

GASTBEITRAG

Gastbeiträge geben die Meinung der Autorin wieder.

Gefunden ist noch nicht gehalten: Warum der Dienstplan über Bindung entscheidet



Constanze Büchner

Gründerin und Geschäftsführerin der CrewLinQ GmbH aus Potsdam. CrewLinQ entwickelt Software für Dienstplanung, Ausfall- und Poolmanagement im Gesundheitswesen.
www.crewlinq.com

KI hilft heute dabei, Pflegekräfte schneller zu finden: passgenaue Anzeigen, automatisches Matching, kürzere Bewerbungsprozesse. Das ist ein echter Fortschritt. Doch damit ist erst die halbe Arbeit getan. Ob eine neue Kollegin bleibt, entscheidet sich nicht im Bewerbungsgespräch, sondern in den ersten Wochen auf Station. Und dort vor allem an einer Stelle: am Dienstplan.

Jede Pflegekraft kennt das Szenario. Jemand fällt kurzfristig aus, die Leitung greift zum Telefon und arbeitet die Liste ab, oft eine Stunde lang. Am Ende springt die Person ein, die am schlechtesten Nein sagen kann. Wer im Frei ständig angerufen wird, verliert das Vertrauen in seinen Plan. Und das ist einer der häufigsten Gründe, warum Pflegekräfte den Arbeitgeber wechseln oder den Beruf ganz verlassen. Permanentes Einspringen ist kein individuelles Problem, sondern ein systemisches. Deshalb lässt es sich auch systematisch lösen.

Genau hier setzen wir mit CrewLinQ an. Fällt ein Dienst aus, geht eine digitale Anfrage gleichzeitig an alle passend qualifizierten Mitarbeitenden. Wer einspringen möchte, sagt freiwillig in der App zu. Niemand wird mehr im Frei ungefragt angerufen, die Verteilung ist fair und transparent, und der eigene Springerpool kommt vor der Zeitarbeit. Mehr als 350 Einrichtungen arbeiten heute so, vom Krankenhaus über die stationäre Altenhilfe bis zur ambulanten Pflege.

Verlässlichkeit beginnt allerdings nicht erst beim Ausfall, sondern bei der Planung. Mit PlanPilot bringen wir KI genau dorthin: PlanPilot erstellt den Dienstplan auf Knopfdruck. Eine regelbasierte KI berechnet die besten Varianten und hält dabei Tarifverträge und Hausregeln ein. Wunschdienste und Verfügbarkeiten fließen von Anfang an als Regeln ein, statt nachträglich in einen starren Plan gequetscht zu werden. Jede Einrichtung gewichtet selbst, was zählt, etwa zusammenhängende freie Wochenenden oder einen fairen Arbeitszeitausgleich.

Die Logik dahinter ist einfach: Wenn wir KI nutzen, um Menschen für die Pflege zu gewinnen, sollten wir sie auch nutzen, um ihnen verlässliche Arbeitszeiten zu geben. Jede Pflegekraft, die bleibt, muss nicht neu gesucht werden.

Zum ersten Mal öffentlich zeigen wir PlanPilot auf dem Deutschen Pflegetag in Berlin, am 12. November um 14 Uhr an unserem Stand 29. Wir freuen uns auf den Austausch.



PlanPilot von CrewLinQ: Dienstplanung am Desktop und in der App. Bild: CrewLinQ GmbH

AKTUELLES

Zwischen Reformdruck und Fachkräftemangel – warum Digitalisierung jetzt wichtiger wird

Das geplante Pflegeneuordnungs-Gesetz (PNOG) sorgt in der Pflegebranche für erhebliche Verunsicherung. Viele Pflegeanbieter vermissen die dringend notwendigen strukturellen Reformen. Zunächst stehen Einsparungen im Vordergrund; die eigentlichen Reformvorschläge sollen erst im Januar von einer Kommission erarbeitet werden. Gleichzeitig steigt der Bedarf an Pflegekräften durch den demografischen Wandel weiter.

Besonders kritisch sehen die Verbände die geplante Begrenzung der Lohnentwicklung. Sie befürchten Wettbewerbsverzerrungen gegenüber Krankenhäusern und eine weitere Verschärfung des ohnehin bestehenden Personalmangels. Auch die ambulanten Strukturen stehen unter Druck: Der bpa warnt vor möglichen Benachteiligungen und dem Wegfall bewährter Angebote, etwa durch Veränderungen beim Sozialraumbudget sowie bei der Verhinderungs- und Tagespflege. Und trotz der vorgesehenen Einsparungen bleibt die langfristige Finanzierung der Pflegeversicherung ungelöst.

Bei aller Kritik gibt es auch positive Signale: Das vorgesehene Förderprogramm zur Digitalisierung wird ausdrücklich begrüßt. Denn gerade hier liegen erhebliche Potenziale – von der Entlastung bei Dokumentation und pflegerischen Aufgaben bis hin zu administrativen Prozessen wie Dienstplanung, Personalgewinnung und Organisation.



Karin Kolb
Gründerin und GF von
#DubistPflege
www.dubistpflege.team

Kurz und Bündig

Das PNOG bringt Verunsicherung: Einsparungen vor Reformen, ungelöste Finanzierung, steigender Personalbedarf. Das Digitalisierungsförderprogramm ist dagegen ein klarer Hebel – KI entlastet heute schon bei Dokumentation, Dienstplanung und Recruiting. Wer jetzt seine digitalen Möglichkeiten prüft, gewinnt unabhängig von politischen Entscheidungen Zeit und Fachkräfte.

KI im Pflege-Recruiting: vom Potenzial zur praktischen Entlastung

Gerade die Personalgewinnung verdient dabei besondere Aufmerksamkeit. Wenn Pflege-anbieter mit knappen Ressourcen arbeiten und gleichzeitig immer mehr Personal benötigen, müssen Recruiting-Prozesse effizienter werden und zusätzliche Zielgruppen erschließen.

Digitalisierung und KI sind kein Ersatz für notwendige politische Reformen und eine auskömmliche Finanzierung. Sie können aber schon heute einen konkreten Beitrag leisten, um Pflegeanbieter organisatorisch zu entlasten und vorhandene Ressourcen besser einzusetzen.

Der straffe Zeitplan des PNOG verstärkt die Unsicherheit zusätzlich. Erste Stimmen deuten inzwischen Übergangsfristen ab dem 1. Januar 2027 an. Umso wichtiger ist es, unabhängig von politischen Entscheidungen die eigenen digitalen Möglichkeiten zu prüfen und dort anzusetzen, wo Entlastung bereits heute möglich ist.

Sprechen Sie uns an - wir beraten Sie gerne über Fördermöglickeiten in der Digitalisierung Ihres Recruitings.