

## **Mitarbeiterbestands-Analyse**

### **Beispiel eines Fähigkeitsprofils**

Der Sportverein sieht sich oftmals in der Situation, dass er zwar einige ehrenamtliche Mitarbeiter hat, diese aber den Vereinsverantwortlichen mit ihren Fähigkeiten und Potenzialen nicht immer gut bekannt sind. Dies zieht vor allem zwei Konsequenzen nach sich:

- Wenn der Verein nicht weiß, welche Mitarbeiter sich genau für ihn engagieren, kann er auch schlecht Rückschlüsse auf die Mitarbeiter ziehen, die er für die kommenden Aufgaben und Projekte benötigt.
- Außerdem kann er keine Mitarbeiter motivieren und binden, die er nicht wirklich mit ihren Interessen und Bedürfnissen kennt.

Die Erfassung des aktuellen Mitarbeiterbestandes lässt sich auch als "Bestandsanalyse" bezeichnen. Sie dient der Entscheidungsvorbereitung für das gesamte Mitarbeitermanagement und sollte optimalerweise immer quantitativ und qualitativ untersuchen.

Für die Erfassung des Mitarbeiterbestandes haben sich Fähigkeitsprofile bewährt. Ein gleichermaßen gültiger Katalog von Fähigkeitsmerkmalen ist nicht aufstellbar. Ein mögliches Fähigkeitsprofil inklusive Merkmale soll im Folgenden beispielhaft und vereinfacht dargestellt werden:

#### **Fragestellungen**

Welche Potenziale haben die einzelnen Mitarbeiter?

Sind die Potenziale "richtig eingesetzt"?

Wenn sie falsch eingesetzt sind, wo können sie besser und effizienter eingesetzt werden?

Wie ist der Entwicklungsstand der Mitarbeiter?

Welche Mitarbeiter sollten weiter qualifiziert werden?

Wo gibt es Überschneidungen in den Arbeitsbereichen?

Wo können Teams gebildet werden?

Wie ist der Informationsstand der Mitarbeiter?

#### **Auswertung Mitarbeiterbestand**

Wie ist der Arbeitsaufwand der einzelnen Mitarbeiter?

Welche Mitarbeiter haben noch zeitliche Ressourcen?

Welche Rückschlüsse lassen sich auf die zukünftigen Entwicklungen des Mitarbeiterbestandes ziehen?