

Mitarbeitermanagement: Konzept

Konzept

Als Vorstandsmitarbeiter ist Ihnen die wichtige Rolle eines motivierenden Mitarbeitermanagements bewusst. Während Sie beabsichtigen, es in Ihrer Vereinsarbeit zu integrieren, fragen Sie sich:

Was sind erste Schritte für ein Mitarbeitermanagement im Verein?

Eine passende Orientierung dazu liefert ein gut strukturiertes und schriftlich ausgearbeitetes Konzept, auch bekannt aus den Bereichen Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Deren einzelne Bausteine lassen sich auch auf das Konzept für Ihre Mitarbeiter*innen bestens übertragen:

Vorgehen beim Konzept:

Analysen

Wo steht mein Verein?

Instrumente: z.B. Vereinsanalyse, Marktanalyse, Umfeldanalyse usw.

Strategische Planung

Was wollen wir für unseren Verein bis wann erreichen?

Instrumente: Ziel- und Strategie-Entwicklung im Mitarbeitermanagement in Abstimmung mit den anderen Zielen des Vereins

Taktische/operative Umsetzung

Wie gelangen wir ans Ziel?

Zielgruppenorientierte Instrumente des Mitarbeitermanagements

Kontrolle

Welche Ergebnisse konnten wir erzielen, welche nicht? Was können wir anders machen?

Erfolgskontrolle des Mitarbeitermanagements

1. Die Analysen spielen im gesamten Mitarbeitermanagement eine große Rolle. Sie liefern die Ergebnisse für die Beschreibung der Ausgangssituation im Verein und bilden die Basis für das weitere strategische Vorgehen in allen Bereichen des Vereins.
2. Wenn die aktuelle Situation des Vereins aufgedeckt ist, geht es im zweiten Schritt darum, die Ziele und die Strategie im Mitarbeitermanagement festzulegen. Diese müssen sich an Zielen und Strategien des Vereins aus allen Bereichen orientieren und können nicht losgelöst davon betrachtet werden. Darüber hinaus muss der Verein seine wesentlichen Zielgruppen und das Leistungsangebot seines Mitarbeitermanagements festlegen sowie die benötigten Ressourcen planen.
3. Der dritte Schritt umfasst die Bestimmung der Instrumente, die für das Mitarbeitermanagement des Vereins in Frage kommen. Hier gilt es, die richtige Auswahl für die entsprechenden Ziele des Vereins zu treffen.
4. Im vierten und letzten Schritt muss der Verein prüfen, ob er seine Ziele im Mitarbeitermanagement erreicht hat bzw. die eingesetzten Instrumente ihre Wirkung gezeigt haben und die Strategie gegebenenfalls geändert oder angepasst werden muss.