Die unterschiedlichen Interessengruppen müssen im Vorhinein, vor der Planung des Projektes, aufgelistet und ihre Interessen transparent dargelegt werden. So können schon im Vorfeld mögliche Konfliktpotenziale erkannt und ggf. behoben werden. Dies umfasst nicht nur die einzelnen Projektbeteiligten und den Auftragnehmer, sondern kann sich auch in unterschiedliche Bereiche erstrecken (Banken, Geschäftspartner, …).

Bei Bedarf kann das Interesse der Stakeholder zusätzlich noch nach Wichtigkeit (z.B. sehr hoch, hoch, gering, …) für den Projektnehmer gegliedert werden.

Für ein **praktisches Beispiel** einer „Bewerbung/Neueinstellung für eine Arbeitsstelle“ könnte die Stakeholder-analyse aus Sicht des Bewerbers/der Bewerberin möglicherweise wie folgt aussehen:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Interessensgruppe:** | **Eigenes Interesse (z.B.)** | **Wichtigkeit der Interessensgruppe** |
| Geschäftsführung | Zukunftsplanung der Firma | hoch |
| Abteilungsleitung | Teamziele und -performance | Hoch |
| Team-/Gruppenleitung | Harmonisches Arbeitsumfeld | Hoch |
| Mitarbeiter | Eine unterstüzende Hand | Gering |
| Personalabteilung | Passende Kandidatenauswahl | Hoch |
| Bewerber | Sicherer Job und Karrierechancen | Sehr Hoch |
| Mitbewerber/Konkurrenz | Wettbewerbsfähigkeit | Sehr Hoch |
| Gleichstellungsbeauftragte(r) | Chancengleichheit im Bewerbungsprozess | Mittelmäßig |
| Schwerbehindertenbeauftragte(r) | Barrierefreiheit | Gering |
| Betriebsrat | Vertretung der Mitarbeiterinteressen | Mittelmäßig |
| Arbeitsamt | Unterstützung bei der Stellensuche | Sehr Hoch |
| Familie/ Partner(in) | Berufliche Sicherheit und Zufriedenheit | Hoch |
| Ausbildungstätte | Zusammenarbeit mit Auszubildende | Mittelmäßig |

Aufgabe: Füllen Sie die Tabelle aus und vergleichen Sie anschließend Ihre Ergebnisse mit denen Ihres Nachbarn/ Ihrer Nachbarin!