



Der Weg zur erfolgreichen HR-Strategie für Non-Profit-Organisationen

Personio

Inhalt

- 01** Die Expertin

- 02** Einleitung

- 03** Warum HR auch im Non-Profit-Sektor von strategischer Bedeutung ist

- 04** Die Grundlagen einer erfolgreichen HR-Strategie für Non-Profit-Organisationen

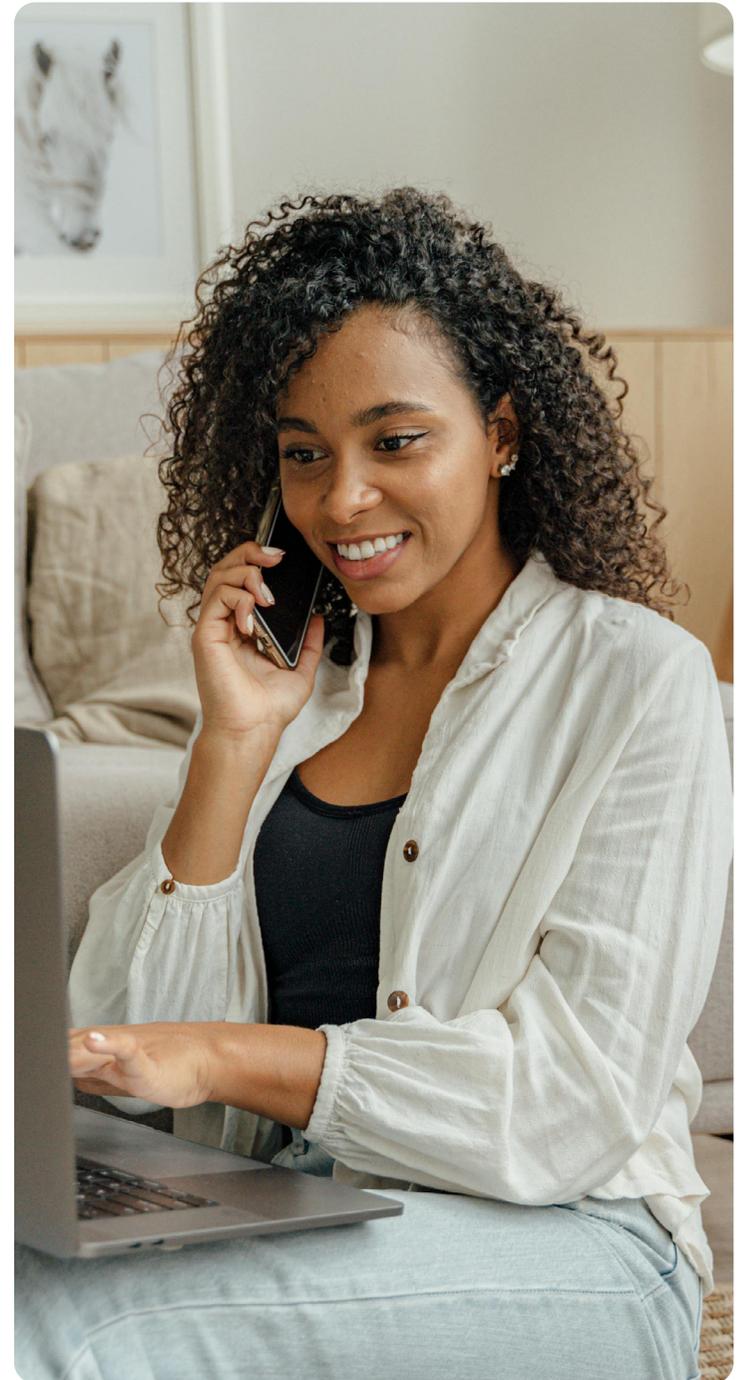
- 05** Tipps für HR im Non-Profit-Alltag

- 06** Messbarkeit

- 07** Checkliste

- 08** Der Wandel zur professionellen Organisation

- 09** Fazit



01

Die Expertin

Lenke Taylor

Lenke Taylor verantwortet als Chief People Officer die Personalstrategie bei Personio. Sie hat über 25 Jahre Erfahrung im Personalwesen – vom Start-up bis zum globalen Konzern. Unter anderem arbeitete sie in namhaften Technologieunternehmen, darunter in leitenden Führungspositionen bei Google sowie als Chief People Officer bei BuzzFeed und Twitch. In diesen Rollen konnte sie nicht nur beweisen, wie Talentstrategien effektiv mit den operativen Zielen einer Organisation verknüpft werden können, sondern auch zeigen, wie man eine leistungsstarke Unternehmenskultur aufbaut und pflegt – und so gleichzeitig die Mitarbeitenden motiviert und die Ziele der Organisation vorantreibt.



02

Einleitung

Deshalb ist HR im Non-Profit-Sektor so herausfordernd

Der Non-Profit-Sektor unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht von gewinnorientierten Unternehmen. Eine der größten Herausforderungen besteht darin, dass über 80 % der finanziellen Mittel projektbasiert sind. Dies bedeutet, dass nur begrenzte Ressourcen für administrative Aufgaben wie Lohnabrechnung, Vertragsmanagement und andere HR-Prozesse zur Verfügung stehen.

In vielen Organisationen gibt es außerdem keine dedizierte Person, die für den Bereich Human Resources (HR) verantwortlich ist und sich ausschließlich um die Entwicklung von Personalstrategien kümmert. Das liegt nicht daran, dass der Bedarf nicht erkannt wird, sondern vielmehr an den finanziellen Restriktionen, die wenig Spielraum für Investitionen in HR-Strukturen lassen.

Non-Profit-Organisationen haben aber einen besonderen Vorteil gegenüber vielen privatwirtschaftlichen Unternehmen: Ihre Mitarbeitenden sind oft hochmotiviert und identifizieren sich stark mit der Mission der Organisation. Dennoch fehlt es häufig an professionellen HR-Strukturen, die notwendig sind, um langfristig das Beste aus den Mitarbeitenden herauszuholen und erfolgreich zu sein.

In diesem Leitfaden erfahren Sie, mit welchen Schritten Sie eine erfolgreiche HR-Strategie für Ihre Organisation entwickeln und wie Sie Ihre wertvollste Ressource ins Zentrum Ihrer Arbeit stellen: Ihre Mitarbeitenden.



03

**Warum HR auch im Non-Profit-Sektor
von strategischer Bedeutung ist**

Warum HR auch im Non-Profit-Sektor von strategischer Bedeutung ist

Der Erfolg einer Organisation hängt maßgeblich von den Mitarbeitenden ab. Sie sind es, die mit ihren Ideen, Fähigkeiten und ihrer Motivation den Unterschied ausmachen. Und genau hier setzt die so wichtige strategische Personalarbeit an, denn damit ziehen Nonprofit-Organisationen die richtigen Talente an, fördern sie und binden sie langfristig.

HR sollte daher nicht nur als administrative Funktion verstanden werden, die sich um Verträge, Gehaltsabrechnungen und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben kümmert. Vielmehr geht es darum, eine strategische Rolle zu übernehmen, die die Organisation dabei unterstützt, ihre Mission zu erfüllen. Dazu gehört es, Programme zur Förderung der Mitarbeitenden zu entwickeln, eine positive Unternehmenskultur zu schaffen und sicherzustellen, dass die richtigen Talente zur richtigen Zeit am richtigen Ort sind.

Ein wesentlicher Unterschied zu anderen Unternehmensfunktionen wie Finanzen oder Produktmanagement liegt darin, dass HR sich primär mit Menschen beschäftigt. Und diese sind eben nicht bloß Zahlen in einer Excel-Tabelle. Faktoren wie Engagement, Motivation und emotionale Bindung müssen berücksichtigt werden, was die Arbeit im HR-Bereich besonders komplex macht.

Tauschen Sie sich über Personalarbeit im Non-Profit-Sektor aus: Werden Sie Mitglied in der Personio Foundation Non-Profit-HR-Community.

[Jetzt entdecken](#)



04

Die Grundlagen einer erfolgreichen HR-Strategie für Non-Profit-Organisationen

Die Grundlagen einer erfolgreichen HR-Strategie für Non-Profit-Organisationen

Jede Personalstrategie benötigt eine stabile Basis. Dazu gehören zuallererst die Identität und die Ziele der Organisation.

1 Werte und Prinzipien definieren

Der erste Schritt zur Entwicklung einer erfolgreichen HR-Strategie besteht darin, die Werte und Prinzipien der Organisation klar zu definieren. Dazu müssen Sie folgende Fragen beantworten:

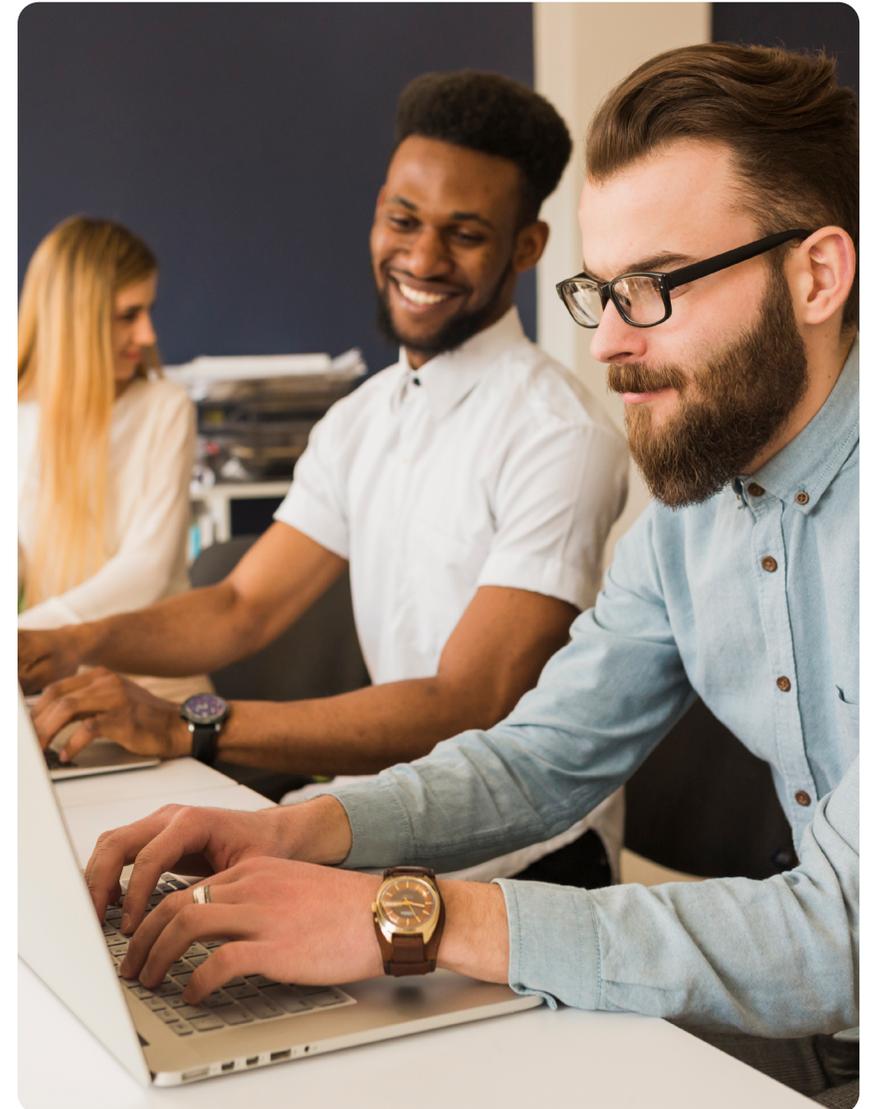
- Was macht uns als Organisation aus?
- Was wollen wir gemeinsam erreichen?
- Wie wollen wir es erreichen?
- Wie definieren wir Erfolg?

Die Antworten und daraus resultierenden Werte sollten nicht nur intern kommuniziert, sondern auch in allen HR-Prozessen verankert werden.



„In Non-Profit-Organisationen sind die Werte oft das Herzstück der Arbeit. Sie zu definieren und zu leben ist entscheidend für den langfristigen Erfolg.“

Lenke Taylor



2 Die richtigen Mitarbeitenden finden

Aus den Werten und Zielen der Organisation resultiert der Personalbedarf – und dieser will strategisch geplant werden. Dazu ist nicht nur entscheidend, wie viel Personal benötigt wird, sondern welches die richtigen Menschen für die eigene Organisation sind. Dafür muss das Führungsteam eine langfristige Strategie festlegen, aus der deutlich wird, welche besonderen Kompetenzen und Fähigkeiten nötig sind, um diese Ziele zu erreichen.

Besonders im Non-Profit-Sektor ist es wichtig, Talente zu gewinnen, die sich mit der Mission der Organisation identifizieren. Dies kann durch gezielte Kommunikationsstrategien im Recruiting-Prozess unterstützt werden, die die einzigartigen Vorteile und die kulturellen Werte der Organisation hervorheben.



„Als HR-Verantwortliche schaffe ich immer Zeit, meinen Mitarbeitenden einfach zuzuhören. Dadurch treffe ich auch Menschen, mit denen ich mich sonst im Alltag nicht austauschen würde. Das hilft mir, bekannte Probleme aus einer anderen Perspektive zu sehen oder auf unbekannte Herausforderungen aufmerksam zu werden. Nur so kann ich herausfinden, ob wir die Probleme auch wirklich an der Wurzel angehen, oder lediglich an der Oberfläche kratzen.“

Lenke Taylor

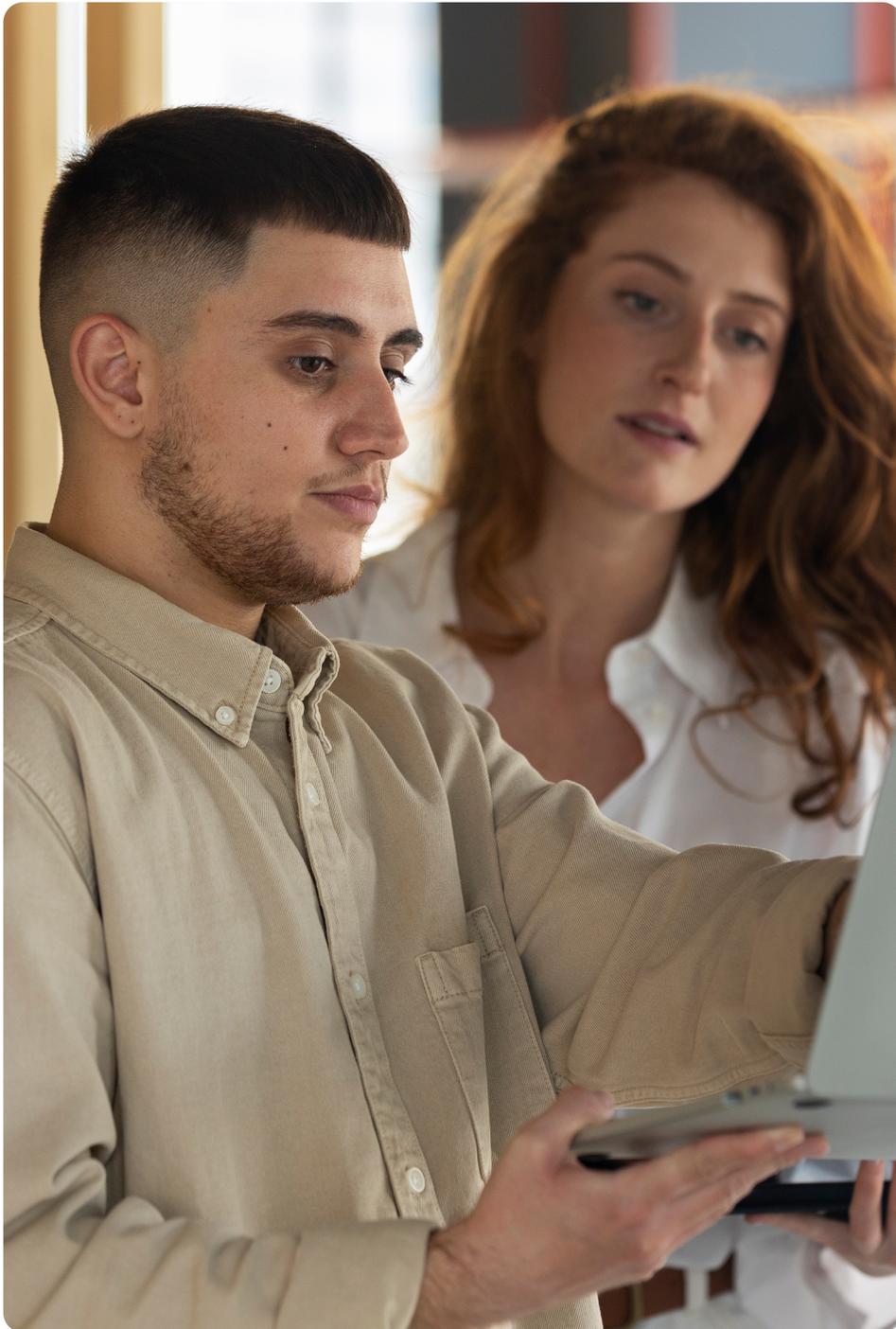
3 Mitarbeitende einbinden und ihnen zuhören

Ein zentraler Bestandteil jeder HR-Strategie ist die Einbindung der Mitarbeitenden. Regelmäßige Feedbackgespräche und Umfragen helfen, die Bedürfnisse des Teams zu verstehen und entsprechend zu handeln. Das zeigt nicht nur Wertschätzung, sondern hilft Probleme frühzeitig zu erkennen und eine positive Arbeitsumgebung zu schaffen.

Vor allem für Führungskräfte bedeutet das: Nehmen Sie sich die Zeit, Ihren Mitarbeitenden zuzuhören. Ganz gleich, ob Sie eine Organisation mit 25 oder mehreren hundert Mitarbeitenden leiten. Nur so können Sie ganz nah am Puls Ihrer Organisation bleiben und den nötigen Überblick erlangen, um sie effizient zu steuern.

05

Tipps für HR im Non-Profit-Alltag



Tipps für HR im Non-Profit-Alltag

Im Non-Profit-Alltag sind kreative und kosteneffiziente Lösungen gefordert. Auch wenn die Budgets oder Kapazitäten für große Sprünge fehlen: Kleine Maßnahmen und Hebel können oft eine große Wirkung erzielen.

Tipp 1

Agil bleiben

Der Schlüssel zu einer erfolgreichen HR-Strategie liegt nicht in der Perfektion, sondern in der Bereitschaft zur Weiterentwicklung. Anstatt zu viel Zeit und Ressourcen in die Entwicklung umfassender, perfekter Lösungen zu investieren, sollte man mit einfachen, praktikablen Ansätzen starten.

Diese ersten Schritte ermöglichen es, schnell Erfahrungen zu sammeln und flexibel auf Feedback und Veränderungen zu reagieren. Diese agile Herangehensweise ist besonders für Non-Profit-Organisationen wertvoll, die oft mit begrenzten Ressourcen arbeiten. Durch kontinuierliches Lernen und Anpassen lassen sich nachhaltige Erfolge erzielen, ohne dass der Anspruch an Perfektion den Fortschritt bremst.



„Man muss sich daran gewöhnen, dass wir mit etwas anfangen, das zunächst gut genug ist. Daraus lernen wir, verbessern es oder erkennen, dass es nicht funktioniert – und probieren dann etwas anderes.“

Lenke Taylor

Tipp 2

Wertebasiertes Recruiting

Non-Profit-Organisationen sind bei der Personalsuche durch begrenzte finanzielle Ressourcen häufig nicht in der Lage, das Gehaltsniveau eines privatwirtschaftlichen Unternehmens zu bieten. Allerdings können sie hier ihre Werte zu ihrem Vorteil nutzen. Aus der Mission der Organisation lässt sich eine unwiderstehliche **Employer Value Proposition** formulieren – ein Wertversprechen für (zukünftige) Mitarbeitende.

Wertebasiertes Recruiting ist hier der Schlüssel. Konkret bedeutet das nicht nur, dass die Werte der Organisation als überzeugender Anreiz im Recruiting kommuniziert werden. Zusätzlich wird bei der Einstellung nicht nur auf die fachlichen Qualifikationen geachtet, sondern auch darauf, ob die Kandidat:innen zur Kultur der Organisation passen. Dieses Vorgehen ist der Schlüssel zu einer starken, engagierten Belegschaft.

So entwickeln Sie eine attraktive Employer Value Proposition. Laden Sie jetzt das kostenlose Whitepaper von Personio und HR-Expertin Selma Kuyas herunter.

[Jetzt herunterladen](#)



06

Messbarkeit

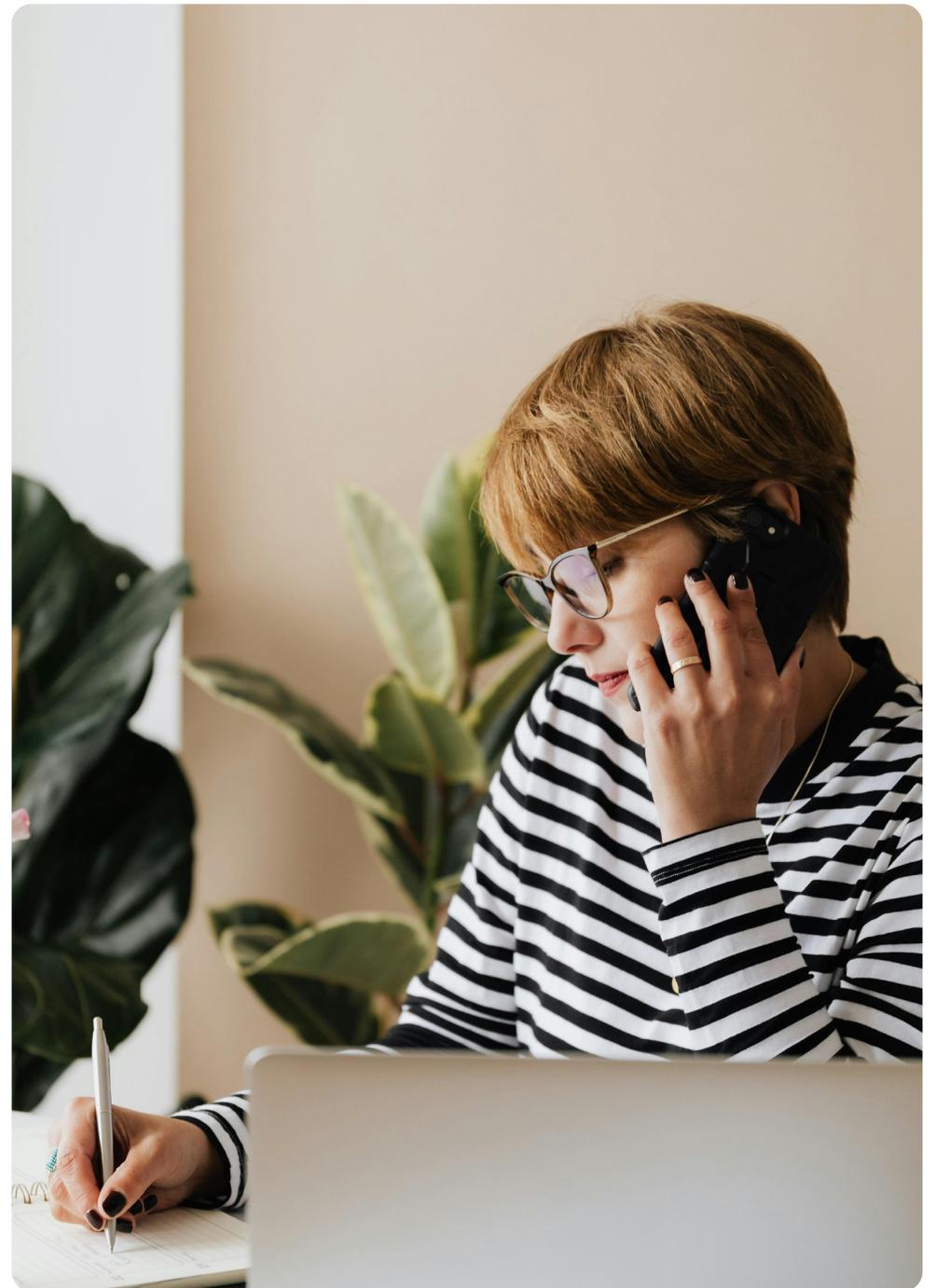
Wie Sie den Erfolg Ihrer HR-Strategie prüfen

Der Erfolg einer HR-Strategie sollte regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst werden. Dazu gehört die Bewertung, ob die organisatorischen Ziele erreicht werden, sowie die Messung der Zufriedenheit und des Engagements der Mitarbeitenden.

Zusätzlich sollten spezifische Programme, wie Schulungen oder Entwicklungsmaßnahmen, daraufhin überprüft werden, ob sie die gewünschten Ergebnisse liefern. Dies kann durch Feedback, Leistungsbewertungen oder die Analyse von Leistungskennzahlen erfolgen.

Wie mache ich meine Erfolge messbar? Lernen Sie die Grundlagen der HR Analytics – in der kostenlosen Masterclass „HR-Arbeit mit Impact“ mit HR-Expertin Eva Stock.

[Jetzt entdecken](#)



07

Checkliste

„Die ersten Schritte zu Ihrer HR-Strategie“

1 Werte und Mission klar definieren

„Was macht unsere Organisation einzigartig?“

→ Formulieren und dokumentieren Sie gemeinsame Werte.

2 Bedarfsanalyse durchführen

„Welche Kompetenzen fehlen uns, um unsere Ziele zu erreichen?“

→ Analysieren Sie die Fähigkeiten Ihrer aktuellen Mitarbeitenden und zukünftigen Anforderungen.

3 Ressourcen identifizieren und planen

„Welche Ressourcen haben wir für HR-Maßnahmen zur Verfügung?“

→ Legen Sie Budgetplanung, Zeitressourcen, Verantwortlichkeiten fest.

4 Recruiting-Strategie entwickeln

„Wie gewinnen wir Menschen, die zu unserer Mission passen?“

→ Formulieren Sie Stellenausschreibungen wertebasiert, nutzen Sie Netzwerke.

5 Feedback- und Kommunikationskanäle einrichten

„Wie hören wir unseren Mitarbeitenden zu?“

→ Etablieren Sie regelmäßige Feedbackrunden, Umfragen oder informelle Gespräche.

6 Erfolgskriterien definieren

„Wie messen wir den Erfolg unserer HR-Strategie?“

→ Legen Sie Kennzahlen wie Fluktuationsrate, Mitarbeitendenzufriedenheit oder Projektziele fest.

7 Pilotprojekte starten

„Welche Maßnahmen können wir sofort testen?“

→ Starten Sie kleine Initiativen (z. B. flexible Arbeitszeiten, interne Workshops) und holen Sie dazu Feedback ein.

08

**Der Wandel zur
professionellen Organisation**



Werte bewahren, Strukturen schaffen

Die meisten Organisationen starten mit einem engagierten Kernteam, das die Mission bis in die letzte Faser verkörpert. Doch irgendwann kommt – im Idealfall – der Punkt, wo das Team wachsen muss. Expert:innen werden eingestellt, Abteilungen gegründet und die gesamte Arbeitsweise professionalisiert. Diese Phase bedeutet einen Wendepunkt, denn je größer die Organisation, desto eher kann die Essenz verwässern.

Wachstum bedeutet nicht zwangsläufig, die eigenen Prinzipien aufzugeben. Vielmehr geht es darum, zu definieren, welche Werte unveränderlich sind und wo Strukturen angepasst werden müssen, um effizient zu bleiben.

Fragen Sie sich:

- Was sind unsere unveränderlichen Kern-Werte?
- Was müssen wir tun, um diese Werte zu erhalten?
- Was müssen wir anpassen oder weiterentwickeln, damit wir unsere Arbeit weiterhin erfolgreich erledigen können?



„Wachstum ist ein Zeichen von Erfolg. Aber es erfordert auch, dass wir unsere Arbeitsweisen überprüfen und anpassen, ohne dabei unsere Kernwerte zu verlieren.“

Lenke Taylor

09

Fazit



Warum sich HR-Investitionen im Non-Profit-Sektor lohnen

Der Aufbau einer strategischen HR-Arbeit ist kein Luxus, sondern essenziell – gerade für Non-Profit-Organisationen. Auch wenn Budgets begrenzt und personelle Ressourcen knapp sind, bleibt eines klar: Der Erfolg jeder Organisation hängt von den Menschen ab, die hinter ihr stehen. Werte und Prinzipien sind im Non-Profit-Sektor oft von Anfang an stark ausgeprägt. Die Herausforderung besteht darin, diese im Wachstum zu bewahren und gleichzeitig Strukturen zu schaffen, die Mitarbeitende fördern und binden. Dabei muss nicht immer alles perfekt sein.

Auch mit begrenzten Mitteln lassen sich durch Agilität, eine klare Wertorientierung und strategisches Personalmanagement nachhaltige Erfolge erzielen. HR ist der Schlüssel, um nicht nur die Mission zu erfüllen, sondern den langfristigen Impact der Organisation zu sichern.

Entdecken Sie Personio für gemeinnützige Organisationen – mit **50 % Preisnachlass:**

[Jetzt entdecken](#)



Über Personio

Personio ist die All-in-One HR-Software, die Ihre Personalarbeit aufs nächste Level bringt – jetzt und in Zukunft. Personio hat es sich zum Ziel gesetzt, Personalprozesse so effizient und effektiv wie möglich zu gestalten, damit sich Unternehmen auf das Wesentliche konzentrieren können: die Mitarbeitenden. Sie wollen herausfinden, wie Personio Sie beim Recruiting, der Förderung Ihrer Mitarbeiterbindung und bei der Weiterentwicklung Ihrer Teams helfen kann?

Wir freuen uns auf ihre Kontaktaufnahme.

Kontaktieren Sie uns

Für Presseanfragen

press@personio.com
www.personio.com/press

Für Kundenanfragen

hello@personio.com
www.personio.com

Folge uns

 [@personio](#)
 [@personiohr](#)
 [@personiohr](#)
 [@personio_hr](#)

Personio

Personio