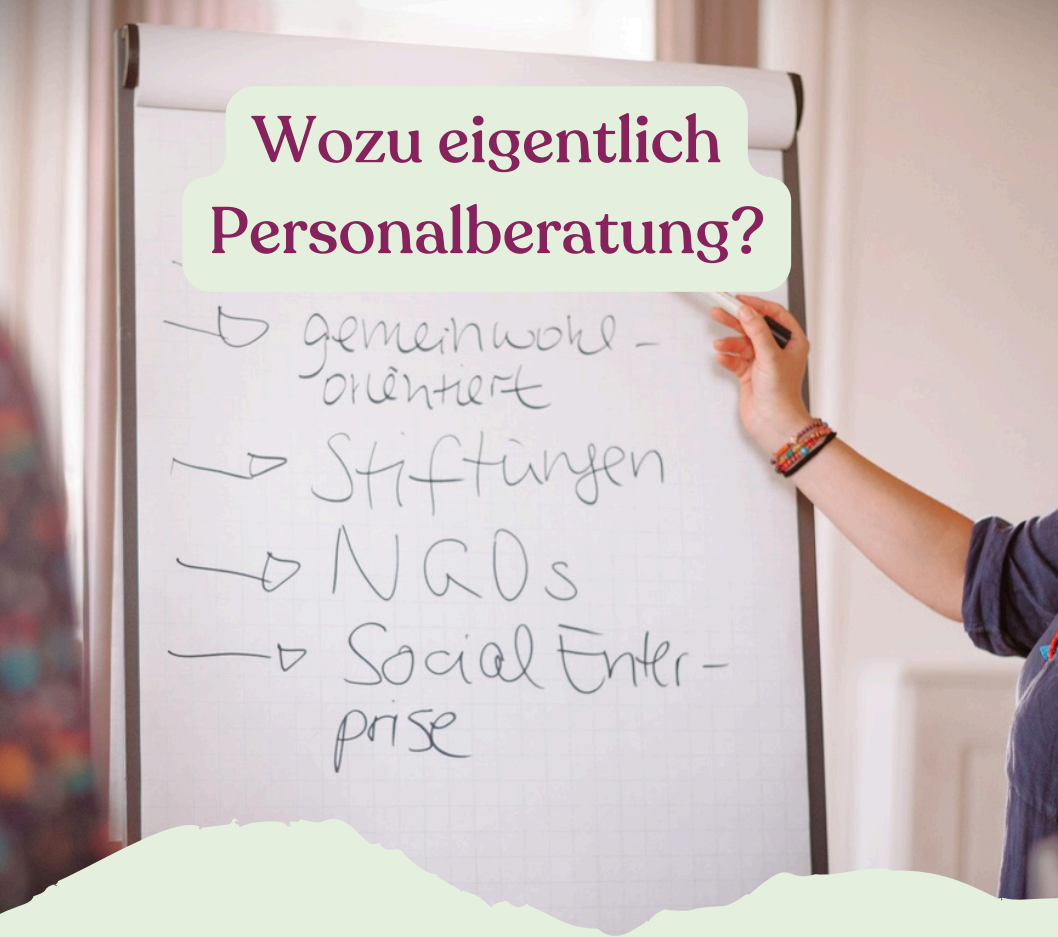
Wozu eigentlich Personalberatung?



Eine Case Study von TALENTS 4 GOOD

Case 1: Das gründergeführte Non-Profit-Start-up

Status quo 2013

- Zu Beginn der Zusammenarbeit war Campact e.V. neun Jahre alt
- knapp 20 Mitarbeiter*innen
- die Entscheidung für Wachstum war getroffen
- alle Besetzungsverfahren in den Händen der Gründer → großer Zeitaufwand
- die Organisation war noch zu klein für eine interne Personalstelle

> Von Anfang an war für uns klar: Der Faktor Talent ist elementar wichtig für unseren Erfolg. Und falsch besetzte Stellen wiederum sind die teuerste Fehlentscheidung, die du treffen kannst. Es lohnt sich, Geld in die richtige Besetzung zu investieren.
>
> Dr. Felix Kolb, geschäftsführender Vorstand

Zentrale durch Talents4Good besetzte Stellen

Campaigner*in | Newsletter-Redakteur*in | Social-Media-Redakteur*in | Fundraiser*in
Assistenz der GF | Personalreferent*in

Learnings im ersten Wachstumsschritt

- Es braucht generalistische Fachexpertise
- Weg von sehr junioren Profilen hin zu drei Jahren und mehr Berufserfahrung
- Cultural Fit („Stallgeruch") bleibt sehr wichtig

Case 2: Die wachsende Organisation

Status quo 2017

- Campact e.V. war weiterhin sehr erfolgreich
- 50–60 Mitarbeiter*innen
- weiteres Wachstum geplant
- Bedarf an Personalentwicklung und Employer Branding; wesentliche Änderungen in der Personaladministration und im Vertragswesen
- 2019 geht die Organisation komplett remote

> In einer wachsenden Organisation bindet das Recruiting enorme Ressourcen innerhalb der HR. Wir nutzen Talents4Good für die Stellen, bei denen wir von Bewerber*innen überrannt werden – und für neue Stellen, zu denen uns bislang das Wissen fehlt.
>
> Anja Gilge, Teamleiterin Personal & Administration

Zentrale durch Talents4Good besetzte Stellen

Teamleitung Social Media | Teamleitung Personal und Administration | IT-Architekt*in
Vorständ*in Kommunikation | Campaigner*innen | Trainees

Learnings in der Professionalisierungsphase

- Profile werden spezialisierter
- Menschen mit diverseren Hintergründen kommen dazu und die Organisation lernt, mit mehr Reibung umzugehen
- Mittlere Führungsebene und neue Kommunikationsstrukturen; GF lernt, Führungskräfte zu führen (Freiraum und Verantwortungsabgabe)

Case 3: Die etablierte NGO

Status quo heute

- Wirtschaftlicher und politischer Veränderungsdruck von außen
- Campact e.V. entwickelt sich stetig weiter
- ca. 140 Mitarbeiter*innen
- Positionierung als attraktive und moderne Arbeitgeberin mit leistungsfähiger HR und schlagkräftigem Recruiting
- dennoch regelmäßige Zusammenarbeit mit Talents4Good

> An einem bestimmten Punkt bringt es keinen Mehrwert mehr für die Organisation, weitere Recruiter*innen einzustellen. Denn wir brauchen immer wieder sehr spezialisierte Stellen und holen uns das dafür nötige Expert*innenwissen von außen.
>
> Daphne Heinsen, geschäftsführende Vorständin

Zentrale durch Talents4Good besetzte Stellen

Teamleiter*in User Analytics | Syndikus-Anwält*in | Kommunikationsreferent*in für den Vorstand | Senior Researcher*in

Learnings in der etablierten Organisation

- Erwartungshaltung der Mitarbeiter*innen an Personalentwicklung steigt
- Umdenken, um die Organisation trotz Größe schlagkräftig und anpassungsfähig zu halten
- Führungsaufgabe wird deutlich komplexer

Auf der anderen Seite: Die Kandidat*innen-Perspektive

Hoch qualifizierte Kandidat*innen haben heute viele Job-Möglichkeiten und ihrerseits (berechtigte) Erwartungen an den Bewerbungsprozess und den Personaldienstleister:

- Wertschätzender Umgang
- Zeitnahe Rückmeldung und Ansprechbarkeit für Fragen
- Informiertheit der Ansprechperson über Arbeitgeber und Stelle
- Professionelle Interviewführung

Talents4Good unterscheidet sich von anderen Headhuntern: durch echte Neugier an mir als Kandidatin und einen differenzierten Blick nicht nur auf die Fachlichkeit, sondern auch auf die menschliche Passung. Der ganze Prozess war wertschätzend und positiv bestärkend, sodass ich auch positiv bestärkt in die Gespräche gegangen bin.

Dr. Astrid Deilmann, Kandidatin 2021 und heutige geschäftsführende Vorständin

Darauf sollten Sie bei der Auswahl eines Recruiting-Partners achten

Geteilte Werte

Wie wichtig sind Ihnen z.B. Qualität, Geschwindigkeit, Innovation im Recruiting? Welchen Umgang mit Kandidat*innen wünschen Sie sich?

Relevante Expertise

Braucht es z. B. Non-Profit-Erfahrung, Expert*innenkenntnisse für sehr spezifische Profile, Vernetzung in andere Branchen?

Verbindlichkeit und Lösungsorientierung

Nicht alle Besetzungen laufen reibungslos. Wie geht es nach Fehlschlägen weiter?

Guter persönlicher Match

Vertrauen in Ihre Ansprechpartner*innen ist zentral für den Erfolg der Zusammenarbeit. Auch Sympathie schadet nicht.

Wir sind Talents4Good

Seit 2012 vermitteln wir die besten Menschen für die wichtigsten Jobs.

Unsere Branchen

Non Profit, Erneuerbare Energien, Social Business, nachhaltige Unternehmen

Unsere Bandbreite

Geschäftsführungen und Middle Management, Fachpositionen in den Bereichen Kommunikation, Fundraising und Sales, Finanzen und Controlling, IT und Daten, HR.

Unsere Dienstleistungen

Direktansprache, Ausschreibung, Beratung zur Prozessgestaltung, Jobbörse

Unser Unternehmen

9 Mitarbeiter*innen in Berlin und remote

Unsere Expert*innen

Katharina Holzner
Leitung Personaldienstleistung

Julia Axmann
Beraterin

Marco Valero Sanchez
Research & Talent Acquisition

Warum diese Case Study

Viele Non-Profit-Organisationen haben keine Erfahrung mit externen Recruiting-Partnern, und die Vorbehalte sind groß. Mit dieser Case Study möchten wir beleuchten:

- wo die Mehrwerte für Organisationen liegen
- wie sich Bedarfe verändern, wenn Organisationen wachsen
- worauf Organisationen bei der Auswahl ihrer Partner achten sollten.

Mit Campact e.V. arbeiten wir seit 2013 zusammen. In dieser Zeit hat die Organisation mehrere Metamorphosen durchlaufen: von der gründergeführten Bewegungsorganisation über die Organisation im starken Wachstum bis zur etablierten NGO.
Mehr Informationen zu Campact e.V. unter: www.campact.de

Übrigens: Knapp 40 % der besetzten Kandidat*innen seit 2013 waren Ende 2024 noch in der Organisation - zum Teil in höheren Positionen.