

Professionelles Personalmanagement ist auch in einem Verein das A&O



Zur Person:

Ulrike Müller (54), Teamleiterin Human Resource

Zum Unternehmen:

PETA Deutschland e.V.

www.peta.de

Branche: Tierschutz

Mitarbeiter: 98 Hauptamtliche, ca. 35 Street-Team-Gruppen

Als gemeinnützige Organisation, die sich für die Rechte aller Tiere einsetzt, finanziert sich PETA überwiegend über Spenden. Rund 1,5 Millionen Unterstützer vertrauen uns und unserer Arbeit. Um diese Mittel effizient für Tierrechte zu investieren, beschäftigen wir professionelle Mitarbeiter mit tiefgehenden Expertisen: Der Personalstamm bei PETA setzt sich aus Biologen, Agrarwissenschaftlern, Juristen, Redakteuren und Experten aus zahlreichen weiteren Disziplinen zusammen.

Fachwissen und soziale Kompetenz sind die Grundpfeiler unserer Arbeit. Zusammen mit Mitarbeitern, die sich vollständig mit den Vereinszielen identifizieren, bilden sie das magische Dreieck erfolgreicher Vereinstätigkeit. Aus dem Anspruch, diese Ziele weiter zu professionalisieren, entwuchs 2016 der erste Kontakt zur [tempus GmbH](#). Die Vision, die wir für eine tiergerechte Welt haben, sollte verständlich und zukunftsfähig verschriftlicht werden. Gemeinsam haben die Organisation und tempus darüber hinaus ein Vereinsleitbild entwickelt. Unser Selbstverständnis, unsere Werte sowie unsere Arbeitsweise sind darin für alle Mitarbeiter transparent formuliert. Alle haben das Leitbild verinnerlicht und leben diese Werte.

Grundsätzlich haben wir als Verein dieselben Herausforderungen wie jeder andere Mittelständler: Passendes Personal zu finden und zu halten. Daher bin ich seit 2016 Mitglied im [Netzwerk Personal](#) und besuche jährlich den [Personal-Kongress für den Mittelstand](#). Der praxisnahe Austausch mit anderen Personalern und der Kongress sind immer wieder Impulsgeber für inspirierende Ideen und eine geeignete Plattform, um neue Entwicklungen kennenzulernen und zu diskutieren.

Wir prüfen sehr genau, ob ein Kandidat fachlich und persönlich zu uns passt, bevor wir uns entscheiden. Das Resultat: Wir haben eine geringere Fluktuation und eine hohe Zufriedenheit. Grund dafür ist auch der [9-stufige Einstellungsprozess](#) für die meisten unserer Stellen. Ein durchdachter Onboarding-Prozess sorgt dafür, dass sich neue Kollegen schnell orientieren können und sich reibungslos ins Team integrieren. Dazu gehört ein gemeinsam entwickelter Einarbeitungsplan ebenso wie klar beschriebene Abläufe. Innerhalb der ersten sechs Monate gibt es mehrere Feedbackgespräche, um eventuelle Stolperstellen schnell zu erkennen.

Auch mit Mitarbeitern, die bereits länger bei PETA arbeiten, führen wir regelmäßig Feedback- und Zielegespräche. Um den Arbeitsplatz attraktiv zu gestalten, haben wir flexible Arbeitszeiten. Wir bieten kostenfreies Obst in den Wintermonaten, Tauschregale sowie moderne Büroräume mit Rückzugsorten. Das alles trägt zur Mitarbeiterzufriedenheit bei.

Die Informationen und Bilder, die wir erhalten, sind oft schwer zu ertragen. Gerade deshalb betonen wir positive Veränderungen und blicken bewusst auf das, was wir schon erreicht haben. Jeder Mitarbeiter leistet seinen Beitrag zu unseren Erfolgen. Das feiern wir gemeinsam. Bei einem Beruf, in dem man täglich mit Tierleid konfrontiert wird, ist das ein enormer Motivationstreiber.

Durch all diese Personal-Maßnahmen ist PETA noch professioneller und effektiver geworden. Wir wollen uns stets weiterentwickeln, weshalb wir uns bei den Netzwerktreffen und auf dem Kongress über neue Möglichkeiten informieren und unsere Erfahrungen in den Diskurs mit einbringen.

