

Diplom-Betriebswirt (FH) Andreas Hehn



Andreas Hehn studierte Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule Mainz von September 2002 bis Juli 2006 mit dem Schwerpunkt Personalmanagement.

Meine Begeisterung für den Personalbereich zeigte sich schon vor dem Studium an der damaligen Fachhochschule Mainz. Nachdem ich als einer der letzten noch meinen Wehrdienst ableisten durfte (und das meine ich wirklich so), habe ich ganz klassisch eine Ausbildung zum Industriekaufmann bei der Infraseriv GmbH & Co. Höchst KG in Frankfurt begonnen. Im Rahmen dieser Ausbildung kam ich zum ersten Mal mit dem Personalbereich in Kontakt und stellte fest, dass ich anderen gerne dabei behilflich bin, sich in der Arbeitswelt zurechtzufinden.

Über die Infraseriv GmbH & Co. Höchst KG habe ich dann im zweiten Lehrjahr mein Studium an der Fachhochschule Mainz in der berufsintegrierenden Form aufgenommen und hatte dann immer mittwochvormittags und samstagvormittags Vorlesungen, allerdings in Frankfurt (da kam der Berg noch zum Propheten). Als ich zum Ende der Ausbildung kam, gab es leider einen Stellenabbau bei Infraseriv, weswegen ich dann in das Vollzeitstudium gewechselt bin. Ich wohnte zwar in Frankfurt und hatte auch die Möglichkeit an die dortige FH zu wech-

seln, allerdings fühlte ich mich in den Händen der Fachhochschule Mainz recht gut aufgehoben, weswegen ich dann die tägliche Pendelzeit gerne auf mich nahm. Ich will nicht verschwiegen, dass ein weiterer Grund das Semesterticket war, das in Mainz günstiger war als in Frankfurt und eine größere Region abdeckte, einschließlich der Heimat meiner damaligen Freundin – heutiger Frau – und mir.

Während des Studiums habe ich schon versucht, erste Erfahrungen zu sammeln, die ich im Personalbereich generell hätte einsetzen können, so war ich Tutor für VWL und PowerPoint und habe meine Ausbildereignungsprüfung abgelegt.

Die finale Richtung für meinen späteren Berufsweg habe ich gefunden, als es darum ging, mich mit dem Thema meiner Diplomarbeit auseinanderzusetzen. Damals habe ich lange hin und her überlegt, worauf ich Lust hätte, habe aber auch nach Themen für Abschlussarbeiten in den Jobbörsen gesucht. Darüber kam ich in Kontakt mit der Firma Arcor und zu einem Thema im Bereich der Personalgewinnung. Meine Aufgabe war es, ein Kennzahlensystem zu entwickeln, das eine Messbarkeit der einzelnen Prozessschritte ermöglichen sollte. Darüber kam ich in die Recruitingschiene.

Der Einstieg lief über ein Praktikum

Wie viele Bewerber es gibt, die den Schwerpunkt Personalwesen studiert haben und wie schwer es für Absolventen ist, habe ich dann recht schnell feststellen können. Meine erste Stelle nach der Fachhochschule war ein Praktikum bei der Firma invenio GmbH. Hier machte ich die ersten Schritte im Recruiting und erlernte die Grundlagen, auf denen sich seitdem der Rest meiner Entwicklung aufbaut. Anzeigen schreiben, Telefoninterviews führen, für mich nahm das alles hier seinen Anfang. Zum Ende des Praktikums habe ich dann endlich die erhoffte Festanstellung gefunden. Ein kleiner IT-Dienstleister wurde auf mein Profil aufmerksam, und ich wurde Recruiter für Freelancer im IT-Umfeld.



Preisübergabe

Da die Firma fast ausschließlich von einem Kunden abhängig war, suchte der damalige Geschäftsführer händelnd nach neuen Kunden und fand eine Möglichkeit, mit Procter & Gamble als Subzulieferer tätig zu werden. Da die Zeit zur Präsentation eines möglichen Kandidaten sehr kurz war und ich die Aufgaben erfüllen konnte, fand ich mich nach nur sieben Wochen bei dem Unternehmen als Projektassistent in einem IT-Projekt wieder. Als ganz neuer und unerfahrener Mitarbeiter in der Probezeit sagt man halt zu allem ja. Es war zwar eine sehr spannende Zeit, aber ich wollte ja in den Personalbereich und als Recruiter hatte ich Blut geleckt. Als ich erfuhr, dass ich nach dem IT-Projekt zwar wieder ins Recruiting zurück könne, aber bei der nächsten Anfrage wieder verliehen werden würde, habe ich mir etwas Neues gesucht und auch schnell gefunden.

Zur Verbesserung des Recruitingenerfolgs wurde von einer internationalen Personalberatung eine Tochtergesellschaft gegründet, die das Recruiting übernehmen sollte. Den Beratern wollte man dadurch zusätzlich die Chance geben, sich intensiver um die Betreuung der Kunden kümmern zu können. Hier fand ich eine Heimat für mich. Ich war einer der ersten in der Firma, es hatte fast den Charakter eines Start-ups, mit allen Vor- und Nachteilen. Man konnte sich sehr stark einbringen und Prozesse gestalten, das musste man aber auch, weil ja nichts vorhanden war. Unser Lieblingssatz damals war: „Wir befinden uns gerade in einem Change-Prozess!“ (den Arbeitgeber habe ich zwar mittlerweile gewechselt, aber gefühlt den Change-Prozess nie verlassen...). Nach anfänglichen Problemen wurden wir richtig gut. Mit der Zeit erarbeitete ich mir einen sehr guten Ruf unter den Kunden, Kandidaten und auch den Kollegen. Wir waren eine eingeschworene Gemeinschaft, auf die man sich blind verlassen konnte. Das war ein sehr schönes Gefühl. Mit der Zeit wuchsen wir immer stärker und gründeten Außenstellen an anderen Standorten. Dadurch wurde es auch notwendig, interne Strukturen anzupassen, da der Geschäftsführer der Muttergesellschaft uns im Fall der Abwesenheit unseres Leiters nicht mal so nebenbei führen konnte. Dadurch ergab sich für mich die Möglichkeit, erste zumindest fachliche Führungserfahrung zu sammeln. Immer wenn unser Head of Recruiting nicht anwesend war, habe ich die fachliche Lei-

tung des gesamten Teams in Deutschland übernommen.

Zusätzlich startete ich ein Fernstudium der Personalentwicklung an der TU Kaiserslautern, welches ich dann auch mit dem Master of Arts abgeschlossen habe, mit dem Ziel mich breiter aufzustellen und mich auf weiterführende Aufgaben vorzubereiten.

Unser Team in Deutschland hat sich prächtig entwickelt, allerdings die Gesamtgruppe weltweit stand mit der Zeit nicht mehr so gut da. Schlechte Zahlen in einigen Ländern weltweit zwangen die Eigentümer in Schweden zu einer neuen Struktur und unsere Tochtergesellschaft wurde wieder aufgelöst. Die Kündigung kam zum ungünstigsten Zeitpunkt den ich mir vorstellen konnte. Wir hatten gerade den Darlehensvertrag für den Bau eines Hauses unterschrieben. Also galt es, schnell etwas Neues zu finden. Die erste Rettungsleine war eine Zeitarbeitsfirma, die mich bei einem Dienstleister der Raumfahrtindustrie als Recruiter einsetzte. Hier durfte ich dann im Rahmen einer Elternzeitvertretung weltweit rekrutieren. Ein internationales Unternehmen habe ich vorher und nachher nicht mehr kennengelernt. Mit Deutsch kam man dort außerhalb des Personalbereichs nicht weit. Hier war die notwendige Sprache Englisch. Die Arbeit war zwar spannend und ich wurde herzlich von den Kollegen aufgenommen, aber es bestand keine Perspektive auf eine Verlängerung des Vertrags oder gar eine Übernahme in eine Festanstellung. Daher war ich gezwungen weiterzuziehen. Es dauerte auch gar nicht lange, da fand ich die Stellenausschreibung meines aktuellen Arbeitgebers, der Deutschen Bahn AG.

Wieder Start-up

Jetzt werden Sie sich bestimmt fragen, wie kommt der in Bezug auf die Deutsche Bahn AG auf Start-up? Recruiting gab es bei der DB schon seit ewigen Zeiten, aber der sich verändernde Arbeitsmarkt hat die DB dazu veranlasst, eine zentrale Recruitingabteilung zu gründen. Hier war es zwar nicht ganz so grüne Wiese wie in der Personalberatung, aber vieles galt es noch zu optimieren. Auch wenn solche Veränderungen in einem globalen Konzern länger dauern, als in kleineren Unternehmen.

Bei der Deutschen Bahn habe ich nun die volle Klaviatur des Recruiting zur

Verfügung. Während ich früher eigentlich nur durch Anzeigen, Datenbanksuchen und Direktansprachen gewirkt habe, bin ich nun auch auf Messen unterwegs und führe Veranstaltungen der unterschiedlichsten Art durch, um potenzielle Mitarbeiter über unsere Möglichkeiten zu informieren und für uns zu begeistern. Und was mich betrifft, macht der Job umso mehr Spaß, je mehr Teile im Baukasten zur Verfügung stehen. Darüber hinaus bieten sich einem Recruiter, der nicht in einer Personalberatung angestellt ist, auch Möglichkeiten die Berufe derjenigen, die man rekrutiert besser kennenzulernen, indem man die Kollegen mal bei ihrer täglichen Arbeit begleitet. In meinem Fall sind das zum Beispiel Triebfahrzeugführer. Wenn man dann noch die richtigen Kollegen im Team hat, dann hat man keinen Beruf, sondern man findet seine Berufung. Dann kommt es auch zu solchen Fotos wie bei einer Preisverleihung für den besten Messestand (dies war natürlich keine Einzelleistung sondern eine Teamleistung, aller die im Vorfeld und auf der Messe mitgeholfen haben). Wohin mich mein beruflicher Werdegang noch spülen wird, vermag ich heute noch gar nicht final zu sagen, eines ist aber sicher: Recruiting soll immer ein Bestandteil meiner Aufgaben bleiben.

Privat bin ich noch immer mit derselben tollen Frau zusammen, mit der ich schon zum Beginn meiner Ausbildung zusammen war. Mittlerweile sind wir glücklich verheiratet und Eltern geworden. Ansonsten ist mein Leben recht unspektakulär. Ein kleines Haus in der Vorstadt und der jährliche Urlaub, bei dem wir versuchen immer neue Ecken der Welt kennenzulernen.

Zum Abschluss möchte ich allen Absolventen einen erfolgreichen Start ins Berufsleben wünschen. Egal wohin es Sie mal treibt, nehmen Sie sich bei allem Ernst, den das Arbeitsleben einem abverlangt, auch mal die Zeit um Spaß zu haben und wenn Sie eine Stelle gefunden haben, bei der auch das Ernste Spaß macht, dann sind Sie da wo Sie hingehören... Viel Erfolg.

Wenn Sie möchten, kontaktieren Sie mich bei Xing (https://www.xing.com/profile/Andreas_Hehn3) oder LinkedIn (<https://de.linkedin.com/in/andreashehn>)

Ihr Andreas Hehn