



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR WIRTSCHAFTS- UND
SOZIALWISSENSCHAFTEN

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Fachbereich Sozialökonomie

M. Sc. Interdisziplinäre Public und Non-Profit Studien

Prof. Dr. Rick Vogel

Praktikumsbericht

Stromnetz Hamburg GmbH

Personalbeschaffung – Personal und
Recruiting

1. März 2020 bis 30. Juni 2020

Marco Müller

30.06.2020

I Inhaltsverzeichnis

Inhalt

Stromnetz Hamburg GmbH Personalbeschaffung – Personal und Recruiting	1
I Inhaltsverzeichnis	1
II Abkürzungsverzeichnis	2
1. Einleitung.....	1
2. Die Stromnetz Hamburg GmbH	2
3. Tätigkeiten und Aufgabenstellung	4
a.) Recruiting / Stellenanzeigen schalten	5
b.) Recruiting / Active Sourcing.....	8
c.) Interviews	11
d.) Konzepterstellung für Recruiting / Active Sourcing	12
4. Der Arbeitsalltag.....	12
5. Stellungnahme zur Arbeit bei der Stromnetz Hamburg GmbH	14

II Abkürzungsverzeichnis

Bzw.	beziehungsweise
HEG	Hamburgische Energienetze GmbH
HEW	Hamburgische Elektrizitäts-Werke
HGV	Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement mbH
KV	Kilovolt
SNH	Stromnetz Hamburg GmbH

1. Einleitung

Ich absolvierte ab Oktober 2015 den Bachelorstudiengang Sozialökonomie an der Universität Hamburg. Nach einer Studienlaufzeit von ca. dreieinhalb Jahren schloss ich diesen im März 2019 erfolgreich mit dem Grad Bachelor of Arts ab.

Im zweiten Semester des Studiums stand die Wahl einer Vertiefung an, bei der ich mich für Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Personalmanagement entschied. Neben meinem Studium arbeitete ich als Teilzeitkraft im Einzelhandel, wodurch mir erste praktische Einblicke im Bereich des Personalmanagements gewährt wurden.

Neben dem Personalmanagement erhielt ich durch das Studium Sozialökonomie viele verschiedene Sichtweisen auf die Wirtschaft und ihre Akteure. Dazu zählen die Aspekte aus betriebswirtschaftlicher, volkswirtschaftlicher, soziologischer und rechtlicher Sichtweise.

Besonders die Vorlesungen Public & Nonprofit Management waren sehr interessant, da ich hier zum ersten Mal mit diesem Bereich in Kontakt kam. So entstand für mich eine neue mögliche Arbeitswelt, über die ich vorher kaum nachgedacht habe.

Das Interesse am Public und Nonprofit Bereich mit all seinen Herausforderungen, Problemen und Zielen, sorgte dafür, dass ich mich im Wintersemester 2019 für das Studienfach M.Sc. Interdisziplinäre Public und Nonprofit Studien an der Universität Hamburg bewarb und schließlich auch angenommen wurde. Ein Studiengang, der sich besonders intensiv mit dem Managen von öffentlichen und nichtgewinnorientierten Unternehmen und Einrichtungen auseinandersetzt.

Folgend lag mein Interesse daran, auch neben dem Studium möglichst im Public und Nonprofit Bereich zu arbeiten, um praktische Erfahrungen zu sammeln.

Bei der Wahl einer Werkstudententätigkeit im Public und Nonprofit Bereich wollte ich auch mein Interesse und meine Fähigkeiten im Personalmanagement berücksichtigen. Ich bewarb mich daher für eine Stelle im Fachbereich Personalbetreuung und Sozialmanagement bei der Stromnetz Hamburg GmbH, einem öffentlichen Unternehmen, die ich im November 2019 antrat. Meine Haupttätigkeit ist hier in der Gruppe Personalbeschaffung mit der spezifischen Aufgabe des Recruitings und des Active Sourcing.

2. Die Stromnetz Hamburg GmbH

Das Stromnetz in Hamburg existiert seit über 125 Jahren und versorgt heute eine der größten Metropolen Deutschlands mit Strom.

Bereits 1879 wurde in Hamburg zum ersten Mal elektrischer Strom genutzt. Folgend wurden am 15. März 1894 die Hamburgischen Electricitäts-Werke (HEW), der Vorgänger der Stromnetz Hamburg, gegründet. Sie sollten das gesamte Hamburger Stadtgebiet mit Strom versorgen. Ab den 1940er Jahren wurde das Stromnetz flächendeckend ausgebaut und schließlich an das europäische Verbundnetz angebunden. Von 2000 bis 2013 war die HEW Teil der Vattenfall Europe AG. Mit der rechtlichen Entkopplung der Vattenfall Gruppe, kam es auch zur Marktrollentrennung. Dadurch ist das Stromnetz rechtlich vom Energieversorger getrennt. Anschließend wurde die HEW in Stromnetz Hamburg GmbH umbenannt.

Bereits seit Juni 2012 gehörten der Stadt Hamburg 25,1 % der Anteile an den Energienetzen. Nach dem Volksentscheid zur Rekommunalisierung der Energienetze in Hamburg vom 22. September 2013, übernahm die Stadt Hamburg, in Form der HEG (Hamburg Energienetze GmbH), im Jahr 2014 die restlichen, noch von der Vattenfall Group gehaltenen, 74,9 % der Anteile. Die HEG ist eine hundertprozentige Tochter der HGV (Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement mbH). Bei der HGV handelt es sich um die Konzernholding der Freien und Hansestadt Hamburg, welche ebenfalls 5,1 Prozent an der Stromnetz Hamburg GmbH hält.

Somit ist die Stromnetz Hamburg GmbH seit Februar 2014, 100-prozentige Tochter der Stadt Hamburg.

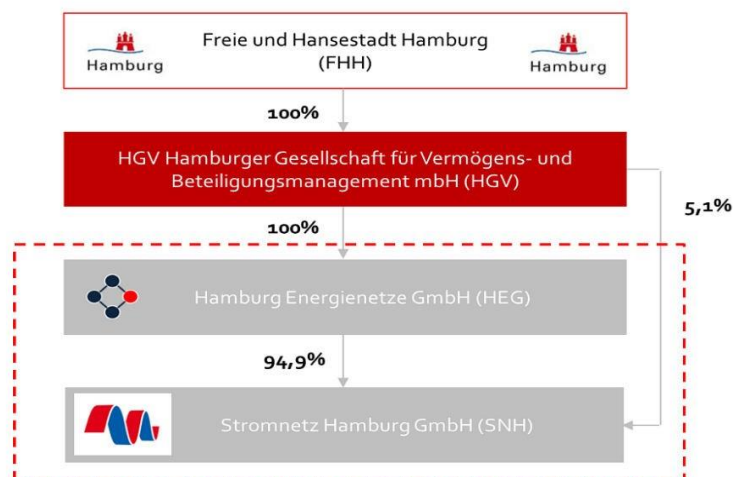


Abbildung 1: Gesellschaftsstruktur, Quelle: Stromnetz-hamburg.de

Als 100-prozentige Tochter der Stadt, muss die Stromnetz Hamburg GmbH die ökologischen, energie- und umweltpolitischen Ziele der Stadt beachten und alle weiteren vom Senat festgelegten öffentlichen Interessen, wie standort-, arbeitsmarkt- und ausbildungspolitischen Zielsetzungen, unterstützen. Dazu zählen vor allem der Klimaschutz sowie die Energiewende.

Die Stromnetz Hamburg GmbH verfolgt die Mission eine Art Vorreiter und Mitgestalter bei der Energiewende zu sein. Um auch auf zukünftige Veränderungen, besonders in Bezug auf die Energiewende gut reagieren zu können, setzt die Stromnetz Hamburg GmbH auf den Aus- und Umbau eines intelligenten Netzes. So wird es einfacher werden, Energie aus kleinen, dezentralen Anlagen, wie sie bei Quellen wie Sonne, Wind usw. entstehen, einzuspeisen. Auch vor Schwankungen im Netz, auf Grund dieser nicht immer zuverlässigen Quellen, kann geschützt werden.

Zudem wird versucht, möglichst effizient und nachhaltig zu modernisieren. Hierzu werden deutlich erhöhte Investitionsvolumen umgesetzt und das Ziel flexibler, effizienter sowie neue Strategien verfolgt.

Als Partner im städtischen Verbund ist das Unternehmen stets bestrebt, sich als Vorreiter in Effizienz und Innovation bei Prozessen, Technik und Kosten zu zeigen.

Die elektrische Energie aus ganz Deutschland erreicht mit 380 kV Höchstspannung die Hansestadt Hamburg. Dort wird sie von drei Umspannwerken auf 110 kV umgewandelt und in das Hamburger Verteilungsnetz eingespeist. Dafür, dass der Strom von Hochspannung auf Mittelspannung heruntertransformiert wird, sorgen in Hamburg 55 Umspannwerke. Über 7700 Kunden- und Netzstationen gelangt der Strom in das Stromnetz der Niederspannungsebene.

Je nach Leistungsbedarf können die Stromabnehmer darüber ihre Energie beziehen.

Großindustrie benötigt zum Beispiel Elektrizität aus der 110 kV- Spannungsebene.

Wohnungen dagegen reicht die niedrigste Spannungsebene von 0,4 kV.

In die Wohnungen gelangt der Strom über Verteilerschränke, welche man häufig auf Bürgersteigen in der Nähe der Wohnhäuser sieht.

Zum gesamten Stromnetz in Hamburg gehören etwas mehr als 29.000 Kilometer Stromleitung, von denen ca. 95 % unter der Erde verlaufen.

Insgesamt hat die Stromnetz Hamburg GmbH 1.162.730 Netzkunden, welche durchgehend und zuverlässig mit Strom beliefert werden müssen.

Geführt wird das Unternehmen von zwei Geschäftsführenden. Seit 2016 ist Frau Karin Pfäffle Geschäftsführerin für die Geschäftsbereiche Personalmanagement und juristische Dienste. Außerdem führt sie seit Juni 2019, nach dem Wechsel des dritten Geschäftsführers Christian Hein zum Gasnetz Hamburg, die Bereiche Finanzen und Regulierung sowie Unternehmensentwicklung. Ebenfalls seit 2016 ist Herr Thomas Volk Geschäftsführer für die Geschäftsbereiche Netzbetrieb, Assetmanagement, Assetservice und Infrastrukturmanagement. Seit 2019 gehören zu seinen Bereichen noch das Kundenmanagement, die IT, Meetering sowie Beschaffung und Lieferantenmanagement. Geschäftsbereichsleiter für den Geschäftsbereich Personal ist Herr Sören Cock. Ihm unterstehen die Fachbereiche Personalcontrolling sowie Entgelt, Personalentwicklung, Personalbetreuung und Sozialmanagement.

Fachbereichsleiter des Bereichs Personalmanagement, in dem auch mein Aufgabenfeld angesiedelt ist, ist Herr Jörn Willert.

Das Personalmanagement regelt alle Themen der Personalbetreuung, Personalbeschaffung und des Sozialmanagements. Außerdem kümmert sich das Personalmanagement um die Übernahme der ausgelernten Auszubildenden, welche im betriebseigenen Ausbildungszentrum auf dem Werkshof in Bramfeld ihre Ausbildung absolvierten. Es gibt eine Übernahmegarantie für alle Azubis.

Dem Fachbereich Personalmanagement unterstellt ist die Gruppe Personalbeschaffung. Die Gruppe Personalbeschaffung ist dafür zuständig, den Fachbereich Personalmanagement in allen Themen der Personalbeschaffung zu unterstützen. Dazu zählt Active Sourcing, Kandidatenmanagement und Employee Branding. Außerdem fällt in die Zuständigkeit dieses Fachbereichs die Organisation von Karrieremessen. Meine genaue Tätigkeit lag in der Gruppe Personalbeschaffung.

3. Tätigkeiten und Aufgabenstellung

Es kann einige Gründe geben, warum in einem Unternehmen wie der Stromnetz Hamburg GmbH neue Mitarbeiter gesucht werden. Es ist durchaus nicht unüblich, dass in einem so großen Unternehmen, mit knapp 1300 Mitarbeitern, Arbeitnehmer das Unternehmen verlassen. Dies kann aus den verschiedensten Gründen geschehen. Zu diesen Gründen zählen zum Beispiel der altersbedingte Ruhestand oder ein Wechsel des Arbeitgebers.

Sollte ein Mitarbeiter in den Ruhestand gehen und somit das Unternehmen verlassen, ist

dies lange planbar. Die jeweiligen Personalreferenten wissen genau, wann sie diese Stelle neu ausschreiben müssen.

Wenn ein Mitarbeiter kündigt, ist dies jedoch nicht so einfach kalkulierbar. Eine solche Kündigung wird vom Mitarbeiter an den jeweiligen Fachbereichsleiter oder Geschäftsbereichsleiter gerichtet. Dieser informiert anschließend den zuständigen Personalreferenten und klärt mit diesem, ob die freiwerdende Stelle nachbesetzt werden soll oder nicht und zu welchem Zeitpunkt dies geschehen muss. Anschließend gibt der Personalreferent die Informationen an die Gruppe der Personalbeschaffung weiter.

Eine weitere Möglichkeit warum das Suchen eines Mitarbeiters und das Besetzen einer Position nötig wird, ist die Schaffung einer neuen Stelle. Eine bis dahin nicht im Unternehmen vorhandene Stelle wird aus verschiedenen Gründen für notwendig gehalten und so neu erstellt und zum ersten Mal ausgeschrieben. Dies ist meist lange im Vorfeld geplant, was für den Prozess des Besetzens dieser Position meist genug Zeit mit sich bringt. Allerdings hat jede Stelle, je nach Dringlichkeit, ein Vakanzdatum, zu dem sie zu besetzen ist. Daher kann es durchaus vorkommen, dass Zeitdruck entsteht.

Meine Tätigkeit in der Gruppe Personalbeschaffung umfasste hauptsächlich Aufgaben, die das Besetzen von unbesetzten Stellen im Unternehmen unterstützen sollten, sowie weitere kleine administrative Aufgaben.

Zu den unterstützenden Aufgaben der Personalbeschaffung zählen das Schalten von Stellenanzeigen, das Recruiting und Active Sourcing, Führen sowie Vor- und Nachbereiten von Interviews sowie die Konzepterstellung für Active Sourcing Alternativen. Im folgenden Abschnitt werden diese Tätigkeiten näher erläutert.

a.) Recruiting / Stellenanzeigen schalten

Einer der zentralen Aufgaben in der Personalbeschaffung liegt im Schalten und Erstellen von Stellenanzeigen. Dies geschieht auf den unterschiedlichsten Plattformen und Jobbörsen. Diese Plattformen unterscheiden sich in Preis, Reichweite, Zielgruppe und anderen Aspekten. Einige von ihnen sind kostenlos, haben dafür aber eine geringere Reichweite als andere, sehr kostenintensive Plattformen, mit deutlich höherer Reichweite. Bestimmte Plattformen richten sich eher an die Zielgruppe der Studierenden und andere eher an eine berufserfahrene Zielgruppe von beispielsweise Ingenieuren.

Ohne das Schalten von Stellenanzeigen würde kaum jemand auf mögliche Jobs in unserem Unternehmen aufmerksam werden und die damit einhergehenden Bewerbungen würden ausbleiben. Außerdem schafft man es durch möglichst hohe Präsenz auf möglichst vielen Plattformen, die Bekanntheit zu steigern.

Jede Stelle bei der Stromnetz Hamburg GmbH ist, ähnlich wie bei den meisten tarifgebundenen Unternehmen, fest beschrieben. Dies bedeutet, dass vorher genaue Regelungen gibt, was der Inhaber oder die Inhaberin dieser Stelle tut, wofür er oder sie zuständig ist, welche schulischen, akademischen, technischen usw. Qualifikationen notwendig sind, ob die Stelle Personalverantwortung mit sich bringt sowie die gehaltlichen Rahmenbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten.

Wenn eine Stelle zu besetzen und folgend eine Stellenanzeige zu erstellen ist, erhält unsere Abteilung die eben benannten Informationen von den jeweils zuständigen Personalreferenten. Anschließend wird dann nach geregelten Vorgaben eine Anzeige erstellt. Die Vorgaben sind zum Beispiel ein genau definierter Vorstellungstext zu unserem Unternehmen, die Anzahl der die Stelle beschreibender Punkte und wie diese formuliert sein sollten. In jeder Stellenanzeige ist definiert, dass sich bewerbende Frauen, bei gleicher Qualifikation wie ein sich bewerbender Mann, bevorzugt behandelt werden. Ein Satz zu diesem Punkt befindet sich jeweils am Ende jeder Stellenanzeige. Dies soll die Motivation von potentiellen Bewerberinnen erhöhen, mit dem Ziel eines höheren Frauenanteils in der Belegschaft. Folgend wird diese Anzeige von uns an den jeweiligen Fachbereich geschickt, mit der Bitte sie zu kontrollieren. Dies geschieht, da unsere Abteilung sich nicht mit jeder Stelle jedes Fachbereiches im Unternehmen so detailliert auskennen kann.

Die korrigierte Version erhalten wir dann zurück und korrigieren diese dann wiederum nach den personalrechtlichen Grundsätzen. In den Stellenanzeigen ist es dabei besonders wichtig, jede Form einer möglichen Diskriminierung auszuschließen. Dieser Prozess wird so lange wiederholt, bis beide Seiten mit der Anzeige zufrieden sind. Der fertige Inhalt einer jeden Stellenanzeige wird dann als Datei im System unserer Abteilung gespeichert und ist so für jeden Mitarbeiter des Fachbereichs einsehbar.

Je nachdem welcher Mitarbeiter für eine Stelle verantwortlich ist, beginnt er diese, im Anschluss an den eben beschriebenen Prozess, zu veröffentlichen. Alle Stellen, die ausgeschrieben werden, werden auch im Intranet des Unternehmens veröffentlicht. Jeder Mitarbeiter bekommt eine Mail mit der Information über die zu besetzende Stelle. So soll sichergestellt werden, dass interne Kandidaten niemals gegenüber externen Kandidaten benachteiligt werden. Außerdem wird jede Stelle auf der Homepage des Unternehmens veröffentlicht. Auf fast jeder Plattform die wir als Jobportal nutzen, befindet sich ein Link zu der jeweiligen Stellenanzeige auf unserer Homepage. Dies liegt daran, dass wir ein online Bewerbungsverfahren haben, über das möglichst alle Bewerbungen laufen sollen. In der Stellenanzeige auf unserer Homepage kann dieses Verfahren gestartet werden.

Die Art der Stelle entscheidet darüber auf welchen Portalen die Anzeige geschaltet wird. Beispielsweise macht es keinen Sinn, die Besetzung einer Stelle für berufserfahrene Ingenieure auf einer Plattform für Studierende zu suchen. Das gleiche gilt bei dem Veröffentlichen von Stellenanzeigen in XING-Gruppen. Diese sind meistens sehr speziell auf eine bestimmte Zielgruppe fokussiert. Hier liegt die Herausforderung darin, möglichst passende Gruppen mit möglichst hoher Mitgliederzahl zu finden, um die erhöhte Reichweite zu nutzen.

Einige Jobportale, wie zum Beispiel die meinjobinhamburg.de, sind kostenlos. Andere hingegen kosten pro geschaltete Anzeige oder pro gewisser Anzahl geschalteter Anzeigen einen gewissen Betrag. Eine weitere Herausforderung liegt hier darin, die richtigen Plattformen zu finden und das Preis-Leistungs-Verhältnis mit anderen Alternativen zu vergleichen. Zu diesem Thema wird in dem Abschnitt “Konzepterstellung für Active Sourcing” nochmal etwas genauer eingegangen.

Sobald eine Stelle auf einer bestimmten Plattform ausgeschrieben ist, wird dies in einer Excel Tabelle vermerkt. Dies dient dem Aktualisieren der einzelnen Anzeigen nach Ablauf der Ausschreibungszeitraumes, da fast jede Plattform eine andere Dauer anbietet. Wenn eine Stelle ausgelaufen ist, wird sie sofort auf allen kostenlosen Plattformen aktualisiert bzw. neu geschaltet. Bevor sie auf den kostenpflichtigen Portalen erneut geschaltet wird, wird zunächst kurz über die Notwendigkeit einer erneuten kostenintensiven Ausschreibung entschieden. Wenn beispielsweise bereits genug Bewerbungen eingegangen sind, so kann mit einer erneuten kostenpflichtigen Ausschreibung gewartet werden.

Ein weiterer Grund weshalb Stellenanzeigen aktualisiert werden ist ein zu geringer Bewerbungseingang. Dies kann aus Gründen des Unverständnisses oder durch zu pauschale Begriffe bei der Jobbeschreibung geschehen. Wenn ein Job zu unklar definiert ist, kann es zum Beispiel vorkommen, dass sich kaum ein potentieller Kandidat angesprochen fühlt. Die Herausforderung besteht dann in einer genaueren Berufsbeschreibung. Daher wird sich in solchen Fällen häufig erneut mit dem Fachbereich zusammengesetzt und über mögliche Alternativen in Bezug auf die Beschreibung geredet. Eine Recherche in Stellenanzeigen von anderen Unternehmen kann dazu ebenfalls hilfreich sein. Durch ähnliche Positionen bei anderen Firmen können so Inspirationen eingeholt werden, wie die Stellenausschreibung möglicherweise besser formuliert werden könnte.

Oft kommt dies bei Stellen vor, die zum ersten Mal ausgeschrieben werden und anschließend eine ganz neue Bezeichnung erhalten.

Ein weiterer Aspekt der Stellenanzeigen ist die Zusammenarbeit mit Personalberatern. Diese sehen unsere offenen Stellen und kontaktieren uns in der Folge. Ihr Ziel ist es, Kandidaten für unsere offenen Stellen zu suchen und zu vermitteln und im Falle einer Übernahme eine Provision zu erhalten. Die Stromnetz Hamburg GmbH arbeitet mit festen Personalvermittlern zusammen, welche die Aufgabe der Beschaffung ebenfalls erleichtern.

Wenn eine Stelle besetzt ist, sind alle aktiven Ausschreibungen mit Hilfe der Excel Tabelle zu deaktiviert. Über die Besetzung einer Stelle wird ebenfalls per Mail informiert.

Hauptziel einer solchen Stellenanzeige ist, dass mögliche Kandidaten diese Stelle sehen und sich bei uns im Unternehmen bewerben.

b.) Recruiting / Active Sourcing

Recruiting bezeichnet im deutschen die Personalbeschaffung. Die eben beschriebene Methode der Stellenausschreibungen kann mal als eine eher passiv ausgerichtete Methode der Personalbeschaffung bezeichnen, da der Recruiter hier passiv auf eingehende Bewerbungen wartet und sie anschließend bearbeitet.

Im Gegensatz dazu steht das Active Sourcing, eine meiner Haupttätigkeiten bei der Stromnetz Hamburg GmbH. Das Active Sourcing ist eine, wie der Name schon sagt, aktive Kandidatensuche. Es besteht meist aus vier Phasen:

1) Die Analyse des Anforderungsprofils und Stellenausschreibung

Wenn eine bestimmte Position zu besetzen ist, erhalten wir als Recruiter die Information, dass wir mit der Suche nach geeigneten Kandidaten beginnen sollen. Bevor Kandidaten gesucht werden, müssen wir das genaue Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle lesen und verstehen. Dazu dient häufig auch die Stellenausschreibung, da hier alle nötigen Qualifikationen und Voraussetzungen beschrieben sind. Daher ist es wichtig, die Anzeigen so präzise und verständlich wie möglich zu gestalten. Für nähere Informationen kann das Anforderungsprofil des jeweiligen Fachbereiches angefragt werden. Bei Unklarheiten ist auch ein Gespräch mit dem jeweiligen Fachbereichsleiter möglich. Nach der Analyse muss uns als Recruiter klar sein, nach was für einem Kandidaten oder einer Kandidatin wir suchen müssen. Welche Qualifikationen Pflicht und welche wünschenswert, aber nicht von größter Bedeutung sind. Wenn dies der Fall ist beginnt im nächsten Schritt die Suche nach passenden Kandidaten.

2) Kandidatensuche

Es kann auf verschiedene Arten und auf verschiedenen Social Media Kanälen gesucht werden. Bei der Stromnetz Hamburg GmbH bevorzugen wir die Suche auf XING und LinkedIn. XING ist ein soziales Netzwerk, auf dem die Mitglieder hauptsächlich berufliche Kontakte knüpfen und pflegen. LinkedIn ist ein ähnliches soziales Netzwerk wie XING. Allerdings ist LinkedIn deutlich internationaler als XING, mit Menschen aus der ganzen Welt. XING hingegen beschränkt sich größtenteils auf den deutschsprachigen Raum. Da wir Kandidaten suchen, die langfristig an unser Unternehmen gebunden sind, bevorzugen wir XING. Die Chance hier mögliche Kandidaten aus der Nähe zu finden, welche nicht erst aus dem Ausland herziehen müssten, ist deutlich größer. Für die meisten Kandidaten ist bereits ein Umzug aus einer anderen Stadt ein Hindernis.

Die Suche beginnt mit dem Anlegen eines Projekts in XING oder LinkedIn. Unser Unternehmen benutzt dafür die kostenpflichtige Recruiter-Erweiterung beider sozialen Netzwerke. Hier können beliebig viele Projekte angelegt werden. Im Projekt ist die jeweils zu besetzende Stelle, sowie eine kurze Beschreibung ihrer Anforderungen einzutragen. Das Projekt ist für alle Recruiter im Team einsehbar und jeder kann geeignete Kandidaten für die Stelle suchen.

Die Suche erfolgt über ein Such Tool in dem verschiedene Kriterien wie Entfernung, aktuelle Position usw. eingegeben werden können. Um genauer suchen zu können, wird mit Hilfe boolescher Ketten nach den passenden Begriffen zu den jeweiligen Voraussetzungen gesucht. Die gefundenen Kandidatenprofile lassen sich mit der Recruiter-Erweiterung ähnlich wie ein Lebenslauf lesen. Fähigkeiten und Qualifikationen werden separat angezeigt.

Alle passenden Kandidaten werden zu dem Projekt hinzugefügt.

3) Bewerberauswahl

Im nächsten Schritt werden die Kandidaten aus dem Projekt nochmal von einer Kollegin oder einem Kollegen überprüft. Es wird geschaut, ob auch alle wichtigen Voraussetzungen erfüllt sind oder sich der Kandidat bereits im Unternehmen beworben hat. Außerdem wird nochmals überprüft, ob die Person möglicherweise bei einem Unternehmen angestellt ist, welches zur sogenannten Blacklist gehört und daher nicht abgeworben werden darf. Alle geeigneten Kandidaten werden markiert und können folgend kontaktiert werden.

4) Kontaktaufnahme

In der Kontaktaufnahme wird dem potentiellen Kandidaten unser Interesse bezüglich seiner Person in Bezug auf die gesuchte Stelle unterbreitet. Dies geschieht über die Nachrichtenfunktion des jeweiligen sozialen Netzwerkes. Dabei ist es wichtig auf die jeweiligen Stärken des Kandidaten mit den nötigen Voraussetzungen der zu besetzenden Stelle einzugehen und diese miteinander zu verknüpfen. Außerdem wird auf mögliche Wünsche, wie einen Jobwechsel oder einen Umzug nach Hamburg, welche aus den Profilen zu entnehmen sind, eingegangen. Das Anschreiben soll sehr seriös gehalten werden. Zuletzt wird dem Kandidaten angeboten, sich bei Interesse bei uns zu melden, um einen Termin für ein Telefoninterview zu vereinbaren.

Jeder angeschriebene Kandidat wird in einer Excel Tabelle vermerkt. Wenn ein Kandidat uns nach zwei bis vier Wochen keine Rückmeldung gegeben hat und die Position weiterhin frei ist, schicken wir einen sogenannten Reminder. Dabei handelt es sich um ein zweites Anschreiben, in dem wir unser bestehendes Interesse bekräftigen.

Wenn ein Kandidat positive Rückmeldung gegeben hat, vereinbaren wir mit ihm ein telefonisches Interview, für ein erstes Kennenlernen.

Meine Aufgabe liegt hier vor allem darin, solche Termine für meine Kollegen zu vereinbaren. Das tatsächliche Führen von Interviews war für mich eigentlich für die Zeit ab März geplant, verzögert sich auf Grund der Corona Krise allerdings auf unabsehbare Zeit.

Daher war mein Beitrag in diesem Bereich bis jetzt das Vor- und Nachbereiten der Interviews sowie das Mitschreiben des Protokolls. Darauf wird im Abschnitt "Interviews" noch näher eingegangen.

Nicht alle Stellen werden versucht per Active Sourcing zu besetzen. Welche Stellen gesucht wurden und welche nicht wird innerhalb der Personalbeschaffung geregelt. Wir als Recruiter erhalten in Meetings oder Mails die Information mit dem Auftrag zur Suche. Besonders bei Stellen, die aus Erfahrung sehr viele Bewerbungen mit sich bringen, wird nicht aktiv gesucht. Das gleiche gilt für Stellen die intern besetzt werden sollen.

Das Active Sourcing bringt weitere Vorteile. Durch die Schaffung eines Talent-Pools zum Beispiel, kann bei plötzlichem Ausfall, schnell ein geeigneter Kandidat gefunden werden. Außerdem bleiben potentielle Kandidaten oft mit dem Recruiter in Kontakt, was bei einer Suche zu einem späteren Zeitpunkt zum Vorteil werden kann. Angeschriebene, die zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme kein Interesse hatten, merken sich häufig das Unternehmen und kommen dann in Zukunft von alleine auf uns zu oder haben Interesse an einer anderen Position.

c.) Interviews

Interviews werden geführt, um einen ersten persönlichen Eindruck über den Kandidaten zu bekommen. Das erste Interview mit einem potentiellen Kandidaten, der durch Active Sourcing gefunden wurde, findet in telefonischer Weise statt. Dabei stellt sich der Kandidat selbst vor und beschreibt seine beruflichen Stationen sowie seine Tätigkeiten. So bekommen wir einen ersten Überblick, ob die nötige berufliche Erfahrung des Kandidaten erbracht ist. Es folgen weitere Fragen von unserer Seite, um detailliertere Angaben zu den erlernten Fähigkeiten und Aufgabenbereichen zu erfahren. Zum Ende eines Gesprächs werden Dinge wie Gehaltsvorstellung, Arbeitszeit, Urlaubstage usw. erfragt und besprochen, um anschließend ein allgemeines Interesse an der Position zu erfragen.

Sollte der Kandidat alle relevanten Kriterien erfüllen und von seiner Seite weiterhin Interesse bestehen, schicken wir alle erhaltenen Unterlagen, wie Lebenslauf und Arbeitszeugnisse, an den jeweiligen Fachbereich. Wenn der Fachbereich Interesse hat den Kandidaten kennenzulernen, wird er von uns zu einem persönlichen Gespräch eingeladen. Diesem wohnen dann ein Vertreter der Personalabteilung und der Fachbereich, welcher genauer erfragen kann was relevant ist, bei.

Bei Übereinstimmung beider Vorstellungen, wird meistens ein weiterer Termin ausgemacht, um letzte Details zu besprechen. Anschließend wird der Kandidat eingestellt. Für die Telefoninterviews gibt es ein Protokoll und einen Leitfaden. Dieser zeigt uns grob, wie wir in dem Interview vorgehen sollen und was alles erfragt werden muss. Im Protokoll werden alle wichtigen Daten, Fähigkeiten, berufliche Stationen, Erfahrungen usw. niedergeschrieben. Das Vorbereiten eines solchen Telefoninterviews erfolgt meistens kurz nach der Terminbestätigung. Dafür werden alle bereits bekannten Daten und beruflichen Stationen sowie Positionen digital in das Protokoll eingetragen.

Außerdem wird eine digitale Kopie des XING oder LinkedIn Profils erstellt. Beides wird in einem Ordner, der für den jeweiligen Kandidaten angelegt wurde, gespeichert. So haben alle Mitarbeiter der Gruppe Zugriff auf diese Datei.

Während des Interviews werden wichtige Informationen zum Kandidaten schriftlich festgehalten. Im Prozess des Nachbearbeitens, werden dann alle relevanten Informationen in das Protokoll übertragen. Das Protokoll so wie die Kopie des Profils werden, bei für geeignet gehaltenen Kandidaten an den Fachbereich gesendet.

d.) Konzepterstellung für Recruiting / Active Sourcing

Neben den eben genannten Haupttätigkeiten meiner Arbeit, umfasst ein weiterer Teil die Konzepterstellung. Es sollen Konzepte für mögliche weitere Recruiting Plattformen, wie z. B. Facebook erstellt werden. Dies gilt für Plattformen, welche von unserem Unternehmen noch nicht genutzt werden. Sie können verschiedene Möglichkeiten des Recruitings, wie z.B. das Schalten von Stellenanzeigen, aktive Suchen nach Kandidaten oder Vorschlägen von Kandidaten, anbieten.

Für die Erstellung eines Konzepts wird detailliert recherchiert, welche Möglichkeiten die jeweilige Plattform bietet, wie das Preis-Leistung-Verhältnis ist, wie lange die Dauer einer Zusammenarbeit wäre, wie die Zielgruppe aussieht und wie die Erfahrungen mit dieser Plattform sind. Anschließend wird erläutert, wie eine mögliche Nutzung der Plattform für unser Unternehmen aussehen könnte. Abschließend wird eine persönliche Einschätzung vorgenommen, in der beschrieben wird, warum die Nutzung der Plattform sinnvoll wäre oder warum eben nicht. All diese Informationen werden in einer PDF-Datei festgehalten und anschließend dem Vorgesetzten zur Verfügung gestellt. Dieser entscheidet dann, ob das Konzept dem Fachbereichsleiter vorgestellt werden kann.

4. Der Arbeitsalltag

Meine Tätigkeiten in der Personalbeschaffung der Stromnetz Hamburg GmbH übe ich bereits seit dem 11. November 2019 aus. Meine Arbeitszeit beträgt 20 Stunden in der Woche und richtet sich nach den Vorlesungen in der Universität.

In der täglichen Suche nach möglichen Kandidaten, meiner Haupttätigkeit, fühle ich mich bereits sehr sicher. Lediglich manchmal fällt es mir nicht ganz so leicht die gesuchten Kernkompetenzen, welche ein Kandidat für eine Stelle mitbringen muss, zu erfassen. Für Fragen diesbezüglich halten wir regelmäßig Meetings ab. In den Meetings klären wir zudem, welche neuen Stellen gesucht werden müssen, welche besonders dringend besetzt werden müssen und welche Stellen bereits besetzt oder wo bereits genug Bewerbungen eingegangen sind. Aber auch neben den Meetings kann ich meine immer hilfsbereiten Kollegen zu allem befragen, was mir Schwierigkeiten macht. Gruppenmeetings, in denen wir über aktuelle Themen sprechen und mit wichtigen Informationen des Unternehmens vertraut werden, finden regelmäßig statt.

Das Kontaktieren von potentiellen Kandidaten und das Vereinbaren von Terminen birgt jeden Tag neue Herausforderungen, da jeder Kandidat unterschiedliche Stärken,

Erfahrungen, Reaktionen usw. mit sich bringt. Außerdem hängt es immer von jeweils zu besetzender Stelle ab.

Negative Rückmeldungen gehören ebenso zum Alltag. Auch auf diese muss jedes Mal anders reagiert werden. Somit ähnelte kaum ein Tag dem anderen.

Telefoninterviews stehen fast täglich an. Ihnen wohne ich oft bei und schreibe die relevanten Informationen nieder. Das Vorbereiten eines solchen Interviews ist relativ einfach, sobald man alle nötigen Daten des Kandidaten erfragt und recherchiert hat. Da die Protokolle der Nachbereitung relativ hohe formale Ansprüche haben, hat es hier etwas Übung gebraucht, um diese zu Erfüllen. Mittlerweile gelingt dies aber problemlos. Kandidaten, die für ein persönliches Gespräch eingeladen sind, werden von mir beim Werkschutz angemeldet.

Das tägliche Aktualisieren von Stellenanzeigen ist keine sonderlich anspruchsvolle Aufgabe, da dies meist nach demselben Muster geschieht. Lediglich in Fällen des Umformulierens von Stellenanzeigen ist Geschick gefragt.

Während meiner Zeit bei der Stromnetz Hamburg GmbH durfte ich an einigen Online Kursen zum Thema Active Sourcing teilnehmen. Diese haben mir die vielen Möglichkeiten der verschiedenen Plattformen nähergebracht und mir gezeigt, in welchen Punkten ich mein Vorgehen noch optimieren kann.

In der Corona-Pandemie hat unser Unternehmen auf Home-Office umgestellt. Alle Mitarbeiter unserer Abteilung arbeiten seit dem 16. März bis voraussichtlich Mitte Juli mit ihrem Arbeitslaptop von zu Hause aus. Auch wenn mein Arbeitsalltag nun deutlich andere Rahmenbedingungen hat, haben sich meine Tätigkeiten kaum verändert. Telefoninterviews kann ich im Moment nicht beiwohnen.

Da das Anschreiben der Kandidaten in der aktuellen Situation etwas zurückgeschraubt wurde, habe ich mehr Zeit für die Anfertigung von Konzepten. Jede Plattform ist unterschiedlich und es ist immer eine Herausforderung an alle nötigen Informationen zu gelangen. Daher nimmt diese Herausforderung relativ viel Zeit in Anspruch.

Über Skype haben wir ständig die Möglichkeit unsere Kollegen und Vorgesetzte zu erreichen. Außerdem findet jeden Tag eine Skype Konferenz statt, in der wir über die neuesten Entwicklungen informiert werden.

5. Stellungnahme zur Arbeit bei der Stromnetz Hamburg GmbH

Meine Arbeit bei der Stromnetz Hamburg GmbH ist abwechslungsreich und herausfordernd. Durch die verschiedenen Tätigkeiten und die immer neuen Herausforderungen werden die Aufgaben nie langweilig. Von der Organisationstätigkeit, über den Kontakt mit potentiellen Kandidaten bis hin zur Entwicklung von Konzepten des Active Sourcings, sind meine Tätigkeitsfelder gestreut. Meine Arbeit umfasst nur einen Bruchteil der Aufgaben meiner Abteilung.

Die Schwerpunkte der Public-Studien finden sich in der Arbeit bei der SNH insofern wieder, da es sich um ein hundertprozentiges Tochterunternehmen der Stadt Hamburg und somit um ein öffentliches Unternehmen handelt. Ohne die Arbeit des versorgungskritischen Unternehmens würde in der Stadt Hamburg kein Strom fließen und damit jegliche Arbeit zum Erliegen kommen. Dies zeigt die Relevanz des Aufgabenschwerpunkts Personalbeschaffung. Um eine reibungslose und störungsfreie Versorgung zu gewährleisten ist es stets wichtig, neues und geeignetes Personal zu finden und einzustellen. Außerdem ist dafür ein aktives internes Personalmanagement, welches Fachkräfte weiterentwickelt und an die neuen Gegebenheiten anpasst, von hoher Bedeutung. Die Grundlagen des Personalmanagements, besonders der Personalbeschaffung, in einem öffentlichen Unternehmen werden mir bei dieser Arbeit nähergebracht.

Die gleiche Herausforderung der Personalbeschaffung gilt auch für den Non-Profit Bereich, auch wenn es sich nicht um ein Non-Profit Unternehmen handelt. Durch u.A. Bereitstellung des Stromnetzes erzielt die Stromnetz Hamburg GmbH Gewinne für die Stadt Hamburg.

Generell würde die von mir ausgeübte Praktikumsstelle für das Masterprogramm der Interdisziplinären Public und Non-Profit Studien weiterempfehlen. Besonders wenn man sich für den Bereich Personalmanagement und zukunftsorientierte Arten der Personalbeschaffung in öffentlichen Unternehmen interessiert. Prinzipiell bietet das Unternehmen solche Praktika allerdings nicht an. Ich bin als Werkstudent deutlich länger bei der SNH tätig. Sollte ein Praktikum möglich werden, sollte man versuchen, einen Einblick in möglichst viele Bereiche zu bekommen. Auch für die persönliche Entwicklung eines Arbeitswunsches ist es daher besser, möglich viele Aspekte kennen zu lernen und nicht nur in einem Bereich zu arbeiten.

Mir hat meine Arbeit viele neue Einblicke in das Berufsleben im öffentlichen Bereich aufgezeigt. Besonders der Wunsch im Personalmanagement zu arbeiten wurde bekräftigt. Viele Regularien des Arbeitens, die für ein öffentliches Unternehmen gelten, waren mir vorher nicht bekannt. Die Herausforderung des Personalmanagements gibt es sowohl in öffentlichen, Non-Profit sowie privaten Unternehmen. Daher erhoffe ich mir durch mein Studium weitere Einblicke in die Arbeitsweise des Public und Non-Profit Bereichs, mit all ihren Eigenheiten, zu bekommen.

Quellenangabe

<https://www.stromnetz-hamburg.de/>