

Andrew Whiteley
Praktikumsbericht

I.K. Hofmann USA

4. Juni 2019 - 2. Juli 2019

LAIB 4000 Ferrell

Im Sommer 2019 habe ich einen Monat in Greenville, SC, gearbeitet. Ich habe im örtlichen Büro eines Deutschen ansässigen Personalvermittlungsagentur gearbeitet. Die Firma, I.K. Hofmann USA, unterstützte das BMW-Werk und andere Fertigungspositionen

Eine Personalvermittlungsagentur ist ein Unternehmen, das entweder Arbeitskräfte oder Kandidaten an andere Unternehmen vermittelt. I.K. Hofmann bietet beides und ich habe an beiden teilgenommen. Ein Unternehmen kann aus vielen Gründen eine Personalvermittlungsagentur benutzen. Sie haben keine Talentakquise oder nicht genug Zeit oder Ressourcen. Personalvermittlungsagenturen können teuer sein, aber sie bieten Dienstleistungen, die benötigt werden.

Als ich die Rolle annahm, hatte ich einige Erwartungen. Meine Schwester war ein Personalvermittler für ein paar Jahre nach der Universität. Die Arbeit machte ihr Spaß und sie hatte Erfolg. Sie erzählte mir, dass man ein paar Dinge erwarten würde, viele Telefonate, viele Treffen, und sich viele Namen merken sollte. All dies stimmte, deckte jedoch nicht alles ab.

Mein Praktikum beginnt im Frühjahr 2019 auf der Conference on German in the Professions. Dies ist eine jährliche Konferenz, die vom Clemson German und International Business Department veranstaltet wird. Ich war auf der Suche nach einem Praktikum bei einer deutschen Firma. Ich habe mit Adidas, BMW, und mehr gesprochen. Die Leute von I.K.Hofmann USA waren die Letzten, mit denen ich gesprochen habe. Sofort erkenne ich dass diese Firma anders ist. Ich habe mit Jasmine Dowell gesprochen. Sie war die Leiterin der Vermittlungsdienste (Director of Placement Services). Sie war sehr freundlich und professionell. Ich habe mit ihr über ihre Arbeit gesprochen und war sehr interessiert. Obwohl meine Schwester einige Jahre in der Anwerbung gearbeitet hatte, war dies nie ein Beruf, den ich in Betracht zog. Sie erzählten mir von den Firmen, mit denen sie zusammenarbeiten, bei denen es sich allesamt

um deutsche Firmen handelte, die in der Gegend tätig waren. Nachdem ich über zwanzig Minuten geredet hatte, fragte ich, ob sie Praktikum anbieten. Ich habe mich für I. K. Hofmann für mein Praktikum entschieden, weil es mir die Chance gab, meine Unfähigkeit, die Klappe zu halten, für immer zu nutzen. Sie sagten, dass Kommunikation und Sprachfähigkeiten für dieses Praktikum sehr wichtig seien und ich hatte das Gefühl, dass ich das Zeug dazu hatte.

Das Unternehmen

I.K. Hofmann GmbH war in im Jahr 1985 Nürnberg, Deutschland gegründet. Die Gründerin war Ingrid Hofmann. Der Fokus liegt in Personalvermittlung, Arbeitnehmerüberlassung, MasterVendeor- und On-site-Management, Outplacement, Outsourcing sowie interne Aus- und Weiterbildung. I.K. Hofmann GmbH haben Büros in Deutschland, Österreich, Italien, Tschechische Republik, Ungarn, Slowakei, der Schweiz und die Vereinigte Staaten. Ich arbeitete bei I.K. Hofmann USA dass hat neun Standorte in den USA im Georgia, Virginia, Süd Karolina, Kalifornien, und New York. "So viele Menschen wie möglich in Arbeit bringen" heißt die Mission von Hofmann Personal.

I.K. Hofmann beschäftigt in den USA etwa 90 Mitarbeiter und ist damit im Vergleich zu einigen größeren Unternehmen recht klein. Robert Half, eines der größten Personalvermittlungsunternehmen in den USA, hat über 16.000 Mitarbeiter und über 400 Standorte. Andere Firmen arbeiten auf internationaler Ebene ähnlich wie I.K. Hofmann, sind aber immer noch viel größer, wie Randstad aus den Niederlanden. I.K. Hofmann ist aufgrund seiner Nische in der Fertigungsbranche in der Lage, auch in kleinen Unternehmen Geschäfte zu machen.

Das Praktikum

Zu Beginn meines Praktikums hatte mein Verständnis des Rekrutierungsprozess und für Branche besser sein können. Wie bereits erwähnt, war meine Schwester einige Jahre im Recruiting-Bereich tätig, hauptsächlich für Positionen im Technologie- und Softwarebereich. Die Stellen, und denen sie arbeitete, waren allesamt hochbezahlte Stellen, die Abschlüsse und Zertifizierungen erforderten. Aufgrund meiner begrenzten Erfahrung glaubte ich, dass ich etwas Ähnliches tun würde.

An meinem ersten Tag im Büro wurde ich den anderen Mitarbeitern vorgestellt, von denen die meisten schon viele Jahre im Recruiting tätig waren. Meine Managerin war eine Frau namens Ashley Smith, die Rekrutierungskoordinatorin. Bei unserem ersten Gruppentreffen sprachen wir über unsere Kunden und die offenen Stellen, die sie hatten. Es war meine Einführung in die Arten von Rollen, und denen ich arbeite wurden.

Einer der größten Arbeitgeber im Upstate-Gebiet ist BMW. BMW behielt I.K. Hofmann tat, die nicht, das Werke nutzte, die Dienste Dritter im Stellen im gesamten Werk zu besetzen. Eines dieser Unternehmen beauftragte unsere Dienste mit der Besetzung von Qualitätssicherungsstellen im Werk. Im weiteren Verlauf überprüften diese Rollen Teile, hauptsächlich Autositze.

Ich erhielt meine ersten Anweisungen, mit der Rekrutierung für diese QS Rollen zu beginnen. Ich erhielt Zugriff auf das CRM (auf englisch Candidate Relationship Manager) und ein Telefon. Ich suchte das CRM durch, die Person finden, ihren Namen und ihre Kontaktnummer zu einer Liste hinzufügen und anrufen. Diese Namen und Nummern stammen

aus mehreren Jobbörsen, bei denen sich Kandidaten beworben haben, sowie aus Lebensläufen, die auf Jobmessen gesammelt wurden. Für den Rest des Tages hatte ich die Aufgabe, verfügbare Kandidaten aus dem CRM und meiner Liste anzurufen, um mit ihnen über die Stelle zu sprechen.

Während die meisten Telefonanrufe mit Voicemail endeten, wie man es in der Personalbeschaffung erwarten kann, wurden den Gesprächspartnern Fragen zu ihrer Verfügbarkeit und ihrem Interesse an der Stelle gestellt. Die erste Frage die beantwortet werden mussten, betrafen die Verfügbarkeit. Ich fragte, ob sie derzeit arbeitete nun wenn ja wo. Mir wurde gesagt, ich solle fragen, wo die Leute arbeiten, im Marktinformationen zu erhalten, die möglicherweise zu neuen Kunden führen, die das Unternehmen gewinnen konnte. Ich fragte nach welcher Schicht sie suchten, sei es die erste, die zweite oder die dritte. Ich fragte, was sie als Entschädigung brauchten, um eine Verstellung von ihren finanziellen Bedürfnissen zu bekommen. Die Antworten auf diese Fragen machten in den meisten Fällen deutlich, dass die Person für Stellen nicht geeignet war. Entweder waren sie nicht auf der Suche nach einer neuen Anstellung, sie brauchten bestimmte Stunden oder ihre gewünschte Vergütung war höher, als das Unternehmen bereit war zu leisten.

Wenn diese Fragen gut mit den Antworten übereinstimmten, nach denen ich suchte, konnte ich mich dem Teil der Rolle widmen, der mich am meisten begeisterte: dem Verkaufen. Dies war meine Chance, die Informationen, die mir im Laufe des Anrufs zur Verfügung gestellt wurden, zu nutzen, um mich für die Stelle zu bewerben. Haben sie mir gesagt, dass sie mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen mochten? Diese Rolle arbeitet nach einem Zeitplan, der ihnen mehr freie Tage einräumt. Haben sie gesagt, dass sie etwas mit mehr Lohn brauchen? Dieser Job kann

mehr bieten als ihre vorherige Position. Mir wurde gesagt, ich solle kreativ sein und nicht lügen, sondern die Teile der Rolle betonen, die ihren zuvor geäußerten Bedürfnissen entsprachen.

Wenn es mir gelingt, bei dem potenziellen Kandidaten Interesse an der Stelle zu wecken, wurde ich ein Vorstellungsgespräch in unseren Büros vereinbaren. Dies war eine Gelegenheit sicherzustellen, dass sie pünktlich waren, die Unterlagen überprüften und einen Drogentest machen konnten.

Während mein Hauptaugenmerk auf den Stellen lag, die wir im BMW-Werk besetzen, habe ich auch auf eine Reihe von Positionen im Upstate gearbeitet. Einige unserer wichtigsten Kunden haben das BMW-Werk in vielfältiger Weise unterstützt und wir haben auch diese Positionen besetzt. Eine Schlüsselkompetenz, auf die ich mich konzentrierte, waren Personen, die über eine Gabelstapler-Zertifizierung verfügten.

Viele der Rollen, die I.K. Hofmann arbeitete in einem Lagerhaus. Dies bedeutete, dass Gabelstapler-Zertifizierungen sehr gefragt waren. Zu diesem Zeitpunkt stieß ich wirklich auf mein erstes Hindernis im Praktikum: den Wettbewerb. Mir wurde schnell klar, dass diese Fähigkeiten seltener waren, als ich bisher angenommen hatte, und die Nachfrage nach Menschen mit diesen Fähigkeiten bedeutete, dass ich nicht der Einzige war, der sich meldete. Potenzielle Kandidaten saften mir oft, dass ich nicht der einzige Personalvermittler sei, der sich an die gewandt habe, oder dass sie sogar bereits von einem anderen Personalvermittler von der Stelle erfahren hatten. Als Praktikant war ich nicht in die Einzelheiten der Verträge eingeweiht, die I.K.Hofmann hatte mit ihren Kunden. Die mit den Kunden getroffenen Vereinbarungen wurden weder beibehalten noch exklusiv oder gar bevorzugt. I.K. Hofmann war nur eines von vielen Personalvermittlungsunternehmen im Upstate, die nach Kandidaten für die Besetzung von

Positionen suchten. Später in meiner Recruiting-Karriere erfuhr ich, dass dies in der Branche keine Seltenheit ist.

Ich wurde weiterhin jeden Tag im CRM nach Kandidaten suchen, eine Liste potenzieller Kandidaten erstellen und diese Listen durchgehen, entweder neu erstellte oder von einem vorherigen Tag. Dies würde etwa drei Wochen dauern, da ich unter Ashley arbeitete. Dies war meine Zeit, als ich als Personalvermittler lernte und arbeitete. Diese Art der Rekrutierung konzentriert sich auf die Beschaffung hoher Volumina, das heißt mehr Anrufe, mehr E-Mails und mehr Kandidaten für umfassendere Positionen. Als meine Zeit fast zu Ende ging, wurde ich gefragt, ob ich daran interessiert wäre, etwas über die Suche zu lernen. Ich habe meinen Schreibtisch nach hinten verschoben, vom CRM auf LinkedIn umgestellt und bin zur Suche übergegangen.

Unter „Suchen“ versteht man eine Form der Rekrutierung, die länger und selektiver ist und mir im Praktikum letztendlich den größten Spaß gemacht hat. Anstatt eine Rolle mit mehr als zwanzig offenen Stellen im Team zu haben, wurde ich damit beauftragt, ein paar Leute mit sehr spezifischen Fähigkeiten zu finden. Normalerweise verfügten diese Personen mindestens über einen Bachelor-Abschluss, verfügten jedoch häufig über höhere Abschlüsse und zusätzliche Zertifizierungen. Es gab keine Personen, die Lebensläufe in unsere Systeme hochgeladen oder sich sogar auf unseren Jobbörsen beworben hatten, sondern „kalte“ Kandidaten, die auf andere Weise kontaktiert werden mussten. Ich habe nur eine Woche in der Suche gearbeitet und während meiner Zeit dort zwei Positionen übernommen.

Der erste war für einen Druckgusspezialisten in Alabama. Ich konnte nicht viel Zeit darauf verwenden, da die Stelle geschlossen war, entweder das Unternehmen oder eine andere

Firma einen geeigneten Kandidaten gefunden hatte und ich gebeten wurde, in eine andere Position zu wechseln.

Bei dieser Stelle handelte es sich um eine zweisprachige Rezeptionistin in einer Produktionsstätte in Georgia. Das Unternehmen hatte seinen Sitz in Mexiko und arbeitete mit Personen zusammen, die kein Englisch sprachen, zumindest nicht auf beruflicher Ebene. Diese Person benötigte keinen Abschluss, obwohl der Kunde darum gebeten hatte. In diese Rolle konnte ich meine Zeit investieren. Ich begann damit, unser CRM zu überprüfen, um zu sehen, ob wir möglicherweise einen geeigneten Kandidaten in unserem System hatten. Als das keine Ergebnisse brachte, wechselte ich zu anderen Systemen zur Kandidatensuche. Dabei handelte es sich hauptsächlich um Arbeiten auf LinkedIn und LinkedIn Recruiter, einer Plattform innerhalb des sozialen Unternehmensnetzwerks, die die Anzeige von Informationen ermöglicht, die in den privaten Profilen derjenigen, mit denen Sie nicht verbunden sind, nicht zugänglich sind. Dies ermöglichte mir die Suche nach bestimmten Fähigkeiten in einem bestimmten Bereich. Anschließend verfasste ich eine kurze Nachricht an sie in einer „Inmail“, um das Interesse abzuschätzen und ihnen einige Details über die Rolle zu erzählen. Ich musste leider gehen, bevor ich das Ende meiner Arbeit in dieser Rolle sah.

Das war der Monat, und nach Hunderten und Aberhunderten von Telefonaten, unzähligen hinterlassenen Sprachnachrichten und seitenlanger Suche nach Kandidatennamen hatte ich mein Praktikum bei I.K. Hofmann erfolgreich abgeschlossen. Die Leute waren so freundlich, mir ein Abschiedsgeschenk zu überreichen, während ich nach Clemson zurückkehrte und mich auf meine Zeit im Ausland vorbereitete. Ich habe in diesem Monat so viel gelernt, dass es schwer zu quantifizieren ist, aber ich werde mein Bestes tun, um die Lektionen zu erläutern, die ich gelernt habe, und wie sie mich zu dem Profi gemacht haben, der ich heute bin.

Schlussfolgerungen

Die erste Lektion, die ich gelernt habe, war die des Verkaufens, wie man Menschen davon überzeugt, alles zu „kaufen“, was ich verkaufe. Bevor die bei I.K Hofmann anfangen, ich hatte nie die Notwendigkeit gehabt, Menschen außerhalb eines überzeugenden Aufsatzes zu überzeugen oder meine Eltern um etwas zu bitten. Ich musste bei der Arbeit schnell lernen, genug über eine Person und ihre Interessen zu erfahren, um effektiv verkaufen zu können. Das war nicht so einfach, wie ich dachte, und es dauerte eine Weile, bis ich mich damit auskenne. Doch nachdem ich ein paar Anrufe hinter mir hatte, begann sich der Verkaufsaspekt des Jobs ganz natürlich anzufühlen. Mit jedem Anruf ging es mir immer besser, und jedes Mal verspürte ich ein kleines bisschen Zufriedenheit, das mir half, die schlechten Anrufe zu überstehen, und mich letztendlich dazu brachte, eine Karriere im Vertrieb anzustreben.

Die zweite Lektion, dass ich gelernt habe, war die der Beharrlichkeit. Alles im Leben erfordert harte Arbeit und Zeit, aber nicht alles im Leben weist eine „NEIN“ Rate wie die Einstellung von Mitarbeitern. Die meisten Anrufe, die ich tätigte, führten zu Voicemails oder Folge-E-Mails, die zu keiner Antwort führten. Die Anrufe, die angenommen wurden, brachen die Gespräche oft ab, bevor ich die Chance hatte, die Rolle anzunehmen. Ich habe gelernt, dass es bei der Personalbeschaffung und im Vertrieb unerlässlich ist, beharrlich zu sein, dass sich die Ergebnisse aus der Menge ergeben und dass man, um im Geschäft erfolgreich zu sein, in der Lage sein muss, viele „Nein“ zu hören.

In der dritten Lektion ging es viel umfassender darum, wie man in einem Büro interagiert und als Team arbeitet. Vor diesem Praktikum waren meine einzigen Jobs Sommerjobs, als Rettungsschwimmer, Koch usw. Ich trug immer eine Uniform, meldete mich an und interagierte mit Kollegen, die größtenteils in meinem Alter waren. Außer im Umgang mit Kunden musste ich

nie „professionell“ sein. Auch wenn man diese Lektion bei jedem Praktikum gelernt hat, war ich froh, sie bei I.K. Hofmann zu lernen. Es war ein unglaublich akzeptierender Ort, der einen naiven jungen Mann akzeptierte und ihm zum ersten Mal in seinem Leben Verantwortung übertrug. Dies gab mir einen Lebensweg, den ich während meiner Schulzeit nur schwer finden konnte, einen Weg nach vorne, der mir nicht nur Chancen, sondern auch Zufriedenheit und Erfüllung bieten würde.

Nachwort

Zum Abschluss dieses Praktikumsbericht bin ich aus dem Personalvermittlungsgeschäft ausgeschieden. Nach einer Phase schlechter Quartale musste mich meine Firma leider entlassen. Nach zwei Jahren Vollzeit-Rekrutierung am kompletten Schreibtisch schien meine Karriere im Vertrieb zu Ende zu gehen. Nach monatelanger Suche habe ich schließlich eine Stelle gefunden, die, obwohl sie außerhalb der Personalbeschaffungswelt liegt, alle Fähigkeiten, die ich in meinen Praktiken und früheren Personalbeschaffungsfunktionen gelernt habe, nutzt und es mir ermöglicht, sie für etwas einzusetzen, das mir am Herzen liegt. Die Lektionen und Fähigkeiten, die ich während meines Praktikums erworben habe, werden meine Karriere leiten und mir helfen, der beste Verkäufer zu sein, der ich sein kann.