



INTERVIEW mit Mag. Gertraud Roithinger

Leiterin kfm./techn. Bereich, Eurojobs GmbH

EUROJOBS® Österreich mit Sitz in Linz/City Tower ist Teil der internationalen EUROJOBS Gruppe unter deren Muttergesellschaft, der EUROJOBS Personaldienstleistungen AG. Zu den Kernkompetenzen zählen die Personalberatung und die Personalbereitstellung. Mehr als 200 interne MitarbeiterInnen unterstützen Unternehmen aus den Bereichen Industrie und Dienstleistung, Gewerbe und Handwerk, Medizin und Gastronomie bei der bedarfsorientierten Umsetzung ihrer HR-Strategien. Flexibles Reagieren auf die ständig wechselnden Bedingungen am Arbeitsmarkt, gekoppelt mit einem permanenten Recruitingprozess an Fachkräften und High Potentials, über die Grenzen Österreichs hinaus, machen EUROJOBS als Partner in der Wirtschaft interessant. Wir stehen für Professionalität, Individualität und Integrität.

Netzwerk HR: Welche Leistungen erhalten Unternehmen speziell bei Ihnen?

Roithinger: EUROJOBS ist auf dem besten Weg, Österreichs größter, auf den Austausch von Fachkräften spezialisierter Personaldienstleister mit internationaler Ausrichtung zu werden. „Spezialisiert“ ist bei uns nicht einfach ein Schlagwort, sondern bedeutet, dass es für die divergierenden Personalanforderungen unserer Kunden erfahrene Berater/Beraterteams gibt, deren Ausbildungshintergrund und Kompetenz genau diesem Bereich entspringt. In meinem Bereich, der Suche und Auswahl von kfm., techn. Kandidaten/innen bis hin zu den „High Potentials“ sind unsere Personalberater/innen ausschließlich Akademiker/innen mit Erfahrung, in unseren gewerblich lastigen Filialen sind es Kollegen/innen mit entsprechendem Hintergrund. Dieser Art sehr breit und gleichzeitig spezialisiert aufgestellt, sind wir damit in der Lage, aus „einer Hand“ sämtliche Personalanforderungen von Unternehmen, von der Hilfskraft bis hin zu Führungspositionen innerhalb unseres Unternehmens von Spezialisten abzudecken. In unserer internationalen Ausrichtung haben wir ein breites Netz und Know-how erworben, das uns ermöglicht, die verschiedenen unterschiedlichen Rechtlichen Ausgangsbedingungen aber auch kulturelle Unterschiede zum Wohl unserer Kunden bestmöglich zu berücksichtigen.

Netzwerk HR: Welche Maßnahmen setzt Eurojobs intern im HR-Bereich?

Roithinger: Seit 2005 gibt es bei uns die EUROJOBS Development Akademie, deren Ziel und Aufgabe die Weiterbildung von internen Mitarbeiter/innen ist. Ein besonderer Fokus liegt hier in der arbeitsrechtlichen Schulung von neuen Mitarbeitern/innen, eine Schulung, die ich selbst als ausgebildete Juristin im Rahmen der Akademie abhalte. Auch neue Geschäftsideen von Mitarbeitern/innen wurden mit Unterstützung der Akademie in ihrer Umsetzung begleitet. Hier ist unser firmeninternes Reisebüro, das J'acomo Travel&Rooming Services zu erwähnen, dass aus einer solchen Idee heraus im Jahr 2006 installiert wurde. Es unterstützt uns bei der Buchung von Reisen sowie Zimmerreservierungen für nicht ortsansässige, externe Mitarbeiter/innen, tritt aber genauso am externen Markt als Reisebüro auf.

Netzwerk HR: Was ist Ihnen als Leiterin in Ihrem Bereich in der HR-Arbeit besonders wichtig? Worauf kommt es an?

Roithinger: Für mich als Führungskraft sind es kurz zusammengefasst 3 Dinge: offene Kommunikation, Authentizität und Vorbildwirkung in der Führung und klare Vorgaben.



Netzwerk HR: Welche Themen werden Sie künftig im HR Bereich beschäftigen?

Roithinger: Die Wirtschaftskrise hat verdeutlicht, wie wichtig das Thema „Flexibilität – Rasches Agieren“ gerade auch für den HR-Bereich ist. Dazu zählen Themen wie flexiblere Arbeitszeitmodelle, der Einsatz von Leiharbeitnehmern, die beiderseitig kooperative Zusammenarbeit mit den Organen der Belegschaftsvertretung sprich Betriebsrat uä., alles Themen, die bei kurzfristigen Auftragsrückgängen oder im umgekehrten Fall unerwarteten Mehraufträgen rasch realisiert werden können. Und, es wird auch wieder vermehrt darum gehen, nicht nur wie in der Vergangenheit den vielgepriesenen „besten“

Mitarbeiter für sein Unternehmen zu finden, sondern sie/ihn auch über eine allenfalls bestehende oder noch kommende Umbruchsituation im Unternehmen zu halten. Das Thema „commitment“ wird hier ein Schlüsselwort sein und jene Unternehmen stärken, die es schaffen, durch entsprechende HR-Maßnahmen eine „Wir alle sind das Unternehmen und halten zusammen“- Stimmung zu erzeugen. Selbst wenn es auch mal um Abstriche für die Mitarbeiter/innen geht. Wobei ich wieder bei den Leitsätzen offene Kommunikation und Ehrlichkeit bin, die jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin zu Recht seinen Führungskräften abverlangen sollte.

Das Eurojobs Team im Citytower in Linz:

