

Garantie für den perfect match

Lindlpower bringt die Anforderungen von Unternehmern und Bewerbern in perfekten Einklang. Geschäftsführerin Alexandra Hefner und Prokurist Johannes Mühleder erklären, wie das funktioniert.

Ihr Portfolio geht weit über das klassische Personalmanagement hinaus. Was bieten Sie alles an?
JOHANNES MÜHLEDER: Gemäß unserer Mission „Wir schaffen wirksame Beziehungen“ konzentriert sich unsere Beratungsleistung auf das Suchen und Auswählen im Bereich der kaufmännischen und administrativen Angestellten, von Verkauf und Marketing sowie Führungskräften. Innerhalb dieser Bandbreite stehen wir den Unternehmen und Bewerbern mit individuellen Leistungen zur Verfügung.

Worauf kommt es den Mitarbeitern von heute an?

ALEXANDRA HEFNER: Die Entlohnung muss passen, aber das ist in vielen Fällen nicht mehr der Hauptgrund für die Wahl des Unternehmens. Mehr von Bedeutung ist das tatsächliche Aufgabengebiet und die Möglichkeit, das bisher erworbene Wissen einzusetzen und sich weiterzuentwickeln. Ebenfalls im Vordergrund steht das Arbeitsumfeld, in



ALEXANDRA HEFNER, Lindlpower-Geschäftsführerin.

das man sich begibt. Und nicht zuletzt ist die Work-Life-Balance sehr wichtig.

Welche Fehler sollten Unternehmen bei der Mitarbeitersuche vermeiden?

MÜHLEDER: Da die Personalsuche bei Unternehmen im Normalfall noch bedeutet, ein Inserat zu schalten und auf Bewerbungen zu warten, empfiehlt es sich einen einfachen und möglichst persönlichen Bewerbungsprozess zu haben. Dem Bewerber sollte vorab auch schon ein guter Einblick ins Unternehmen und das Aufgabengebiet gegeben werden. Es sollten jedoch keine falschen Versprechungen gemacht werden. Die Spielregeln am Arbeitsmarkt bestimmen derzeit die Arbeitnehmer.

Welche Anforderungen stellen die Unternehmen an Sie?

HEFNER: Zuerst geht es meist darum, geeignete Kandidaten zu finden.

Dann gilt es, ein möglichst gutes Bild über den Bewerber zu bekommen, um gemeinsam mit dem Kunden beurteilen zu können, ob der Kandidat für die Position und zum Unternehmen passt. Wenn es um Positionen geht, die der Kunde selbst selten sucht, sind wir aufgrund unserer Erfahrung zusätzlich in der Rolle des fachlichen Beraters.

Frauen sind in Führungspositionen nach wie vor Mangelware. Planen Frauen ihre Karrieren anders oder haben sie einfach immer noch zu wenig Chancen?

HEFNER: Beides stimmt. Frauen trauen sich zu wenig zu. Die, die es sich zutrauen, machen auch Karriere. Aber nüchtern betrachtet gibt es Bereiche, aus denen Frauen ausgeschlossen werden bzw. in denen sie nicht ihre Chance bekommen. Zusätzlich sind Frauen in vielen Fällen aufgrund der Doppelbelastung auf flexiblere Rahmenbedingungen angewiesen. Vor allem jüngere Generationen mit ihrem Ruf nach flexibleren Arbeitszeitmodellen helfen dabei, hier antiquierte Erwartungshaltungen aufzubrechen. Plötzlich werden in manchen Branchen Teilzeitmodelle denkbar, wo das früher unmöglich war.

Die Politik bringt immer wieder eine Frauenquote aufs Tapet. Wäre so eine Maßnahme sinnvoll?

HEFNER: Ja, eine Frauenquote macht Sinn, um einerseits Bereiche für Frauen zu öffnen, die ihnen verwehrt bleiben. Andererseits könnte sie auch Frauen ermahnen und ermutigen, sich mehr zuzutrauen. ●

Wilhelm Holzleitner



JOHANNES MÜHLEDER, Prokurist.