

Hofmann Magazin

S4 Im Gespräch

Die Geschäftsführer Helmut Herzog und Mag. Roland Fürst über erfolgreiches Recruiting und die Essenz der Personaldienstleistung: das Bauchgefühl.

Personal
HOFMANN[®]



S12 Do's & Dont's beim Onboarding

Neue Mitarbeitende kommen ins Team – und gehen kurz darauf wieder. Wie kann man das verhindern?

S16 Fachkräfte für den Fensterbau

Hofmann Personal findet Mitarbeiter*innen für Internorm, die größte international tätige Fenstermarke Europas.



Helmut Herzog, Geschäftsführer
I. K. Hofmann GmbH Österreich

Liebe Geschäftspartner*innen, liebe Kund*innen, liebe Leser*innen

Das aktuelle Marktumfeld bleibt weiterhin herausfordernd – keine Frage. Dennoch gibt es erste Lichtblicke, die uns mit Zuversicht in die kommenden Monate blicken lassen. Unsere Wocheneinsatzmeldungen sind stabil, und wir verzeichnen einen kontinuierlichen Anstieg bei den Mitarbeiterzahlen. Natürlich stellen viele unserer Kund*innen derzeit noch höhere Ansprüche an die Qualität der vorgestellten Kandidat*innen – und genau darauf sind wir bestens vorbereitet.

Wir investieren laufend in die Qualifikation unserer Teams, in die Weiterentwicklung unserer Prozesse und in nachhaltige Partnerschaften. Besonders erfreulich ist die Entwicklung in unserer neuen Niederlassung in Innsbruck: Unser Team vor Ort, unterstützt durch unsere Kolleg*innen aus dem Vertrieb, ist in Gesprächen mit Neukunden, unterstützt Tiroler Unternehmen und erhält sehr gutes Feedback – kurzum: Hofmann Personal kommt gut an! Neben klassischer Zeitarbeit bauen wir dort erfolgreich den Bereich der Personalvermittlung im Angestelltenbereich aus. Ein Highlight war auch heuer wieder der „Special Olympics Run powered by Hofmann Personal“, bei dem wir bereits zum zweiten Mal als Partner und Fans mit dabei waren. Mit der Scheckübergabe und der Unterstützung der Organisation „Special Olympics Oberösterreich“ setzen wir ein starkes Zeichen für Inklusion, Toleranz und Offenheit. Und auch diese Partnerschaft geht in die Verlängerung! Ferialis im Einsatz! Wie jedes Jahr übernehmen wir die Koordination der Ferialmitarbeiter*innen für Unternehmen in ganz Österreich. Die Planung für den Sommer 2025 ist bereits angelaufen. Unser Feriali-Programm ist für viele Kunden eine wichtige Unterstützung in starken Urlaubszeiten bzw. bei der „Nachwuchssicherung“. Unsere Tochtergesellschaften sind auf einem sehr guten Weg, vor allem, weil sie teilweise in anderen Segmenten tätig sind. Kleinere Einschnitte gibt es marktbedingt, aber die Richtung stimmt. Wir danken Ihnen für Ihr Vertrauen und die gute Zusammenarbeit. Gemeinsam schaffen wir Perspektiven, auch in anspruchsvollen Zeiten.

Ihr Helmut Herzog
Geschäftsführer
I. K. Hofmann GmbH Österreich



Impressum

Hofmann Magazin / 14. Ausgabe / Mai 2025 /
Medieninhaber und Herausgeber: I. K. Hofmann
GmbH, Hofmannweg 1, 4490 St. Florian / Druck:
Kontext Druckerei GmbH / Redaktion: Sarah
Handlechner, Teresa Brandstetter / Art Direktion:
Andreas Königsmayr / Bildnachweise: I. K. Hofmann
GmbH, KI generiert RAUM2UNDZWANZIG, luca/
unsplash.com, Nadezhda/stock.adobe.com,
floweriare/stock.adobe.com,

Sämtliche in diesem Magazin enthaltenen Angaben
entsprechen den zum Zeitpunkt der Drucklegung
vorliegenden Informationen. Druck- und Satzfehler sind
ausdrücklich vorbehalten. Der Herausgeber haftet nicht
für inhaltliche Irrtümer.

Ausgabe 14

Sommer 2025



9 *Lehre ist gefragter denn je!*

12 *Do's & Dont's beim Onboarding*

13 *Was bedeutet eigentlich Master Vendor?*

14 *Dann klappt's auch mit den Bewerber*innen!*

18 *Gut angekommen in Tirol*

19 *Auf Kurs!*

20 *Zahlen, bitte!*

20 *Jubiläen*

21 *Anita Altinger im Portrait*

22 *Rezept: Blue Hofmann*

23 *Rätsel*

4 *„Entscheidend ist immer das Bauchgefühl!“*

Helmut Herzog und Mag. Roland Fürst, die Geschäftsführer von Hofmann Personal, im Gespräch über erfolgreiches Recruiting, Künstliche Intelligenz und die Essenz der Personaldienstleistung: das Bauchgefühl.

8 *2. Special Olympics Run powered by Hofmann Personal*

Bereits zum zweiten Mal gab es im Zuge des Oberbank Linz Donau Marathons einen eigenen Bewerb für Menschen mit Beeinträchtigung.

10 *Sehenswert! Hörenswert! Lesenswert!*

Welche Serie müssen Sie gesehen haben? Welches Buch ist ein echter Geheimtipp? Hier finden Sie die aktuellen Empfehlungen der Mitarbeiter*innen von Hofmann Personal.

16 *Fachkräfte für den Fensterbau*

Hofmann Personal findet Mitarbeiter*innen für Internorm.



„Entscheidend ist immer das Bauchgefühl!“

Wir bitten zu Tisch: Helmut Herzog und Mag. Roland Fürst, die Geschäftsführer von Hofmann Personal, im Gespräch über erfolgreiches Recruiting, Künstliche Intelligenz und die Essenz der Personaldienstleistung: das Bauchgefühl.

Ein mittelständisches Unternehmen hat kurzfristig ein Projekt an Land gezogen und sucht nach neuen Mitarbeiter*innen. Wie kann Hofmann Personal diesem Betrieb schnell unter die Arme greifen?

Herzog: Wir übernehmen sofort das gesamte Recruiting, führen Bewerbungsgespräche und treffen eine Vorauswahl. Hofmann Personal ist als Personaldienstleister so etwas wie die verlängerte Werkbank dieses Unternehmens. Wir finden die passenden Mitarbeiter*innen, damit sich der Betrieb auf seine eigentliche, wertschöpfende Tätigkeit konzentrieren kann.

Fürst: Recruiting bedeutet jedoch weit mehr, als nur ein Stelleninserat zu schalten. Wir nutzen unterschiedlichste Technologien, große Datenbanken und mehr als 20 Recruiting-Kanäle wie klassische Print-Formate, Webseiten, Social Media und Job-Plattformen. Dabei kommt es immer auch darauf an, welcher Job in welcher Region besetzt werden soll. Für eine kaufmännisch-technische Stelle im ländlichen Raum nutzen wir andere Recruiting-Tools als für eine Facharbeiter-Stelle in einer Großstadt. Und es kommen laufend neue Plattformen dazu, die wir monitoren.

Herzog: Besonders hervorheben möchte ich hier auch unser großes österreichisches und internationales Netzwerk und unsere Partner- und Tochterunternehmen, mit deren Hilfe wir unterschiedlichste Regionen und Branchen abdecken können.

It's a Match?! Wie findet Hofmann Personal heraus, welche*r Bewerber*in zum Unternehmen passt – und umgekehrt?

Herzog: Wir nutzen hier in einem ersten Schritt automatisierte Tools, die ein „Vor-Matching“ ermöglichen. Entscheidend sind jedoch immer der persönliche Kontakt und das Gespräch. Wir kennen einerseits das Unternehmen bzw. unsere Kund*innen sehr gut, kennen ihre Anforderungen und Wünsche. Außerdem erstellen wir vorab so genannte Arbeitsplatz-Analysen, die das Matching erleichtern. Andererseits sind wir auch in einem sehr engen Kontakt mit den Kandidat*innen. Es braucht hier sehr viel Erfahrung und Bauchgefühl!

Wie sieht so eine Arbeitsplatz-Analyse aus?

Herzog: Nehmen wir an, ein Unternehmen sucht eine*n Mitarbeiter*in für einen ganz spezifischen Arbeitsprozess in der Produktion. Ein*e Kundenberater*in von Hofmann Personal kommt dann in den Betrieb und evaluiert diesen Arbeitsplatz: Handelt es sich um einen Schichtbetrieb? Was sind die Anforderungen? Welche Ausbildung wird benötigt? Besteht Gefahrenpotenzial? Welche Sicherheitsausrüstung (PSA) wird benötigt? So können wir bereits vorab sehr genaue Daten erfassen, die ein passgenaues Recruiting ermöglichen.

Welche Dienstleistungen – neben dem klassischen Recruiting – bieten Sie für Betriebe?

Fürst: Jedes Unternehmen hat seine ganz eigenen Ansprüche im Personalbereich. Wir setzen uns an einen Tisch und besprechen gemeinsam, welche Strategie bzw. welche Maßnahmen notwendig sind. Es gibt hier vielfältige Möglichkeiten – ob Arbeitskräfteüberlassung, Personalvermittlung, On-Site-Management, Master Vending oder Ferialprojekte.



”

„Recruiting bedeutet weit mehr, als nur ein Stelleninserat zu schalten. Wir nutzen unterschiedlichste Technologien, große Datenbanken und mehr als 20 Recruiting-Kanäle wie klassische Print-Formate, Webseiten, Social Media und Job-Plattformen.“

Mag. Roland Fürst

Helmut Herzog und Mag. Roland Fürst, die Geschäftsführer von Hofmann Personal Österreich.

Hofmann Personal ist der größte Personaldienstleister in Österreich. Gleichzeitig setzen Sie auf regionale Betreuung in Niederlassungen abseits der großen Ballungsräume. Ist das Ihr Erfolgsgeheimnis?

Herzog: Das Know-how im Recruiting, das Netzwerk und das Qualitätsmanagement eines so großen Unternehmens wie Hofmann Personal gibt unseren Kunden Sicherheit, für unsere Mitarbeiter*innen bedeutet es Arbeitsplatzsicherheit. Gleichzeitig haben wir bereits sehr früh damit begonnen, Niederlassungen in den Bundesländern zu eröffnen. Warum? Unsere Kundenberater*innen kennen die regionalen Gegebenheiten, den Job-Markt, sie haben das Branchenwissen. Und das Wichtigste: sie sind direkt vor Ort und als Ansprechpartner*innen für unsere Kund*innen und Bewerber*innen immer gut erreichbar.

Fürst: Wir holen unsere Kund*innen genau dort ab, wo sie uns brauchen – ob Industriekonzern oder kleiner Betrieb, ob Kärnten, Tirol, Salzburg, Steiermark, Oberösterreich, Niederösterreich oder Wien.

Welchen Rat geben Sie Unternehmen, um gute Mitarbeiter*innen zu finden?

Herzog: Die Suche nach Arbeitskräften ist ja für viele Unternehmen frustrierend und oft auch kostenintensiv. Und dann nicht selten erfolglos. Dabei könnte man hier Ressourcen sparen und erfahrenen Personalprofis vertrauen – und sich dieses Wissen direkt in den eigenen Betrieb holen.

Fürst: Es ist heute wichtig, rasch Feedback auf Bewerbungen zu geben. Wenn Unternehmen lange Entscheidungsprozesse in diesem Bereich haben, sind das oft „leere Kilometer“, denn am Ende wählen Arbeitssuchende oft ein anderes, dynamischeres Unternehmen. Besonders in Zeiten des Fachkräftemangels ist ein effizientes Bewerber-Management das Um und Auf. Und stempeln Sie Bewerber*innen nicht zu schnell aufgrund ihres Lebenslaufes ab!

Herzog: Wenn man dann eine*n neue*n Mitarbeiter*in gefunden hat, ist das professionelle Onboarding entscheidend – und das endet nicht am ersten Arbeitstag! Das neue Team-Mitglied soll sich schnell zurechtfinden,



„Wir haben bereits sehr früh damit begonnen, Niederlassungen in den Bundesländern zu eröffnen. Warum? Unsere Kundenberater*innen kennen die regionalen Gegebenheiten, den Job-Markt, sie haben das Branchenwissen. Und das Wichtigste: sie sind direkt vor Ort und als Ansprechpartner*innen für unsere Kund*innen und Bewerber*innen immer gut erreichbar.“

Helmut Herzog

gut in das neue Umfeld und in die Unternehmenskultur integriert werden. Regelmäßige Feedback-Gespräche und ein Onboarding-Buddy sind hier sehr hilfreich.

Employer Branding – hilfreiches Werkzeug oder Marketing-Gag?

Herzog: Man muss hier unterscheiden. Es gibt Unternehmen, die als „cool“ gelten, die viele Bewerbungen bekommen, weil sie ein modernes Produkt, eine schöne Job-Webseite oder einen gewissen Bekanntheitsgrad haben. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie auch gute Arbeitgeber sind. Es geht vielmehr darum, eine Unternehmenskultur zu entwickeln, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt – und diese auch zu leben. Und das dann auch zu kommunizieren, sei es in den sozialen Medien oder im persönlichen Gespräch. Das ist auch für uns als Hofmann Personal wichtig: wenn jemand einen neuen Job oder neue Mitarbeiter*innen sucht, soll man im besten Fall gleich an uns denken, und an die vielfältigen Möglichkeiten, die es mit uns gibt.

Fürst: Und natürlich möchten wir auch gut sichtbar sein – und tun auch einiges dafür! Besonders freut uns, dass wir im Hofmann Personal Stadion mit der Mannschaft und den Fans des FC Blau-Weiß Linz so viele sportliche Erfolge feiern dürfen.

Wenn Sie fünf Jahre zurückblicken – was hat sich für Hofmann Personal seit der Corona-Pandemie verändert?

Fürst: Der Markt ist deutlich volatiler, die Zyklen zwischen den Ups und Downs sind kürzer geworden. Es bewegt sich mehr. Gleichzeitig hat sich der Markt aber auch verringert, denn: Während der Pandemie gab es natürlich Überlagerungen, da durch die Quarantäne tausende Zeitarbeiter*innen zuhause waren, und die Un-

ternehmen weitere Arbeitskräfte rekrutieren mussten. Es gab also teilweise mehrere Arbeitskräfte pro Stelle. Der Markt hat sich also gewissermaßen bereinigt.

Wagen Sie einen Ausblick?

Herzog: Wenn ich heute hier bei uns im Service Center in St. Florian aus dem Fenster sehe, sehe ich nicht viel. Nur starken Nebel. Und das passt ganz gut zur aktuellen Lage der Wirtschaft in Österreich.

Fürst: Wir setzen jetzt vermehrt auf die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen, zum Beispiel im Bereich der Elektromobilität. Hier entwickeln wir gemeinsam mit unseren Kunden, unserem Partnerunternehmen SMC und dem Arbeitsmarktservice geeignete Programme. So setzen wir auch ein starkes Zeichen in Zeiten des Fachkräftemangels.

Und welche Botschaft haben Sie an die neue Regierung?

Fürst: Man sollte jetzt nicht im Bereich der Bildung sparen! Und ganz wichtig wäre auch, etwas Optimismus zu versprühen.

Welche Rolle spielt Künstliche Intelligenz in Ihrem Unternehmen?

Fürst: Wir setzen uns in unterschiedlichen Projekten intensiv mit dem Thema KI auseinander. Es gibt viele Möglichkeiten, KI im täglichen Büro-Alltag einzusetzen, zum Beispiel als Zuarbeiterin in der Lohnverrechnung. Ein weiterer wichtiger Punkt ist KI im Recruiting, wo wir aktuell ein eigenes Tool entwickeln, das uns dabei unterstützen wird, die Suche nach qualifizierten Arbeitskräften zu erleichtern.

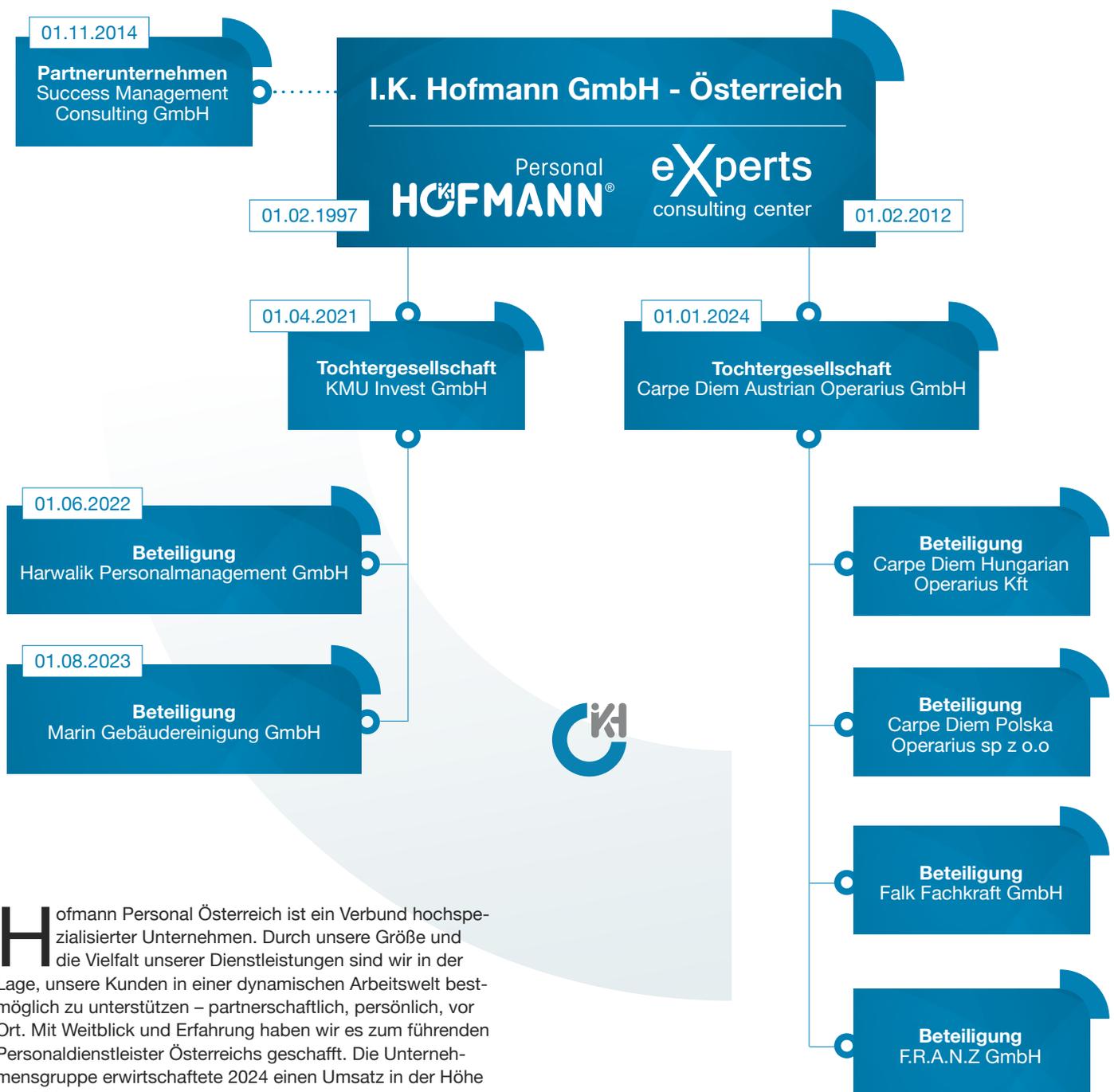
Wie lässt sich KI vereinbaren mit dem Credo „Mensch im Mittelpunkt“, mit „Bauchgefühl“ in der Personalvermittlung?

Fürst: Die KI unterstützt uns vor allem bei vorbereitenden Arbeiten, bei Routine-Tätigkeiten – um Ressourcen zu schonen und noch effizienter zu werden. Oder auch dabei, 24 Stunden für unsere Bewerber*innen und Kund*innen erreichbar zu sein. Das A und O in der Personaldienstleistung ist und bleibt die menschliche Komponente, also die persönlichen Gespräche, das „Heraushören“ von Bedürfnissen, und schließlich das gute Gefühl, wenn wir Menschen auf ihrem beruflichen Weg begleiten und Unternehmen mit hochqualifizierten Mitarbeiter*innen unterstützen können.

Wohin möchten Sie Hofmann Personal in Zukunft führen?

Herzog: Wir möchten Menschen mit Jobs verbinden. Das ist es, was wir am besten können, und was wir am liebsten tun. Dazu wird es auch notwendig sein, die Unternehmensgruppe nachhaltig weiterzuentwickeln. Wir freuen uns darauf!

Die Hofmann-Gruppe: spezialisiert, stark, smart!



Hofmann Personal Österreich ist ein Verbund hochspezialisierter Unternehmen. Durch unsere Größe und die Vielfalt unserer Dienstleistungen sind wir in der Lage, unsere Kunden in einer dynamischen Arbeitswelt bestmöglich zu unterstützen – partnerschaftlich, persönlich, vor Ort. Mit Weitblick und Erfahrung haben wir es zum führenden Personaldienstleister Österreichs geschafft. Die Unternehmensgruppe erwirtschaftete 2024 einen Umsatz in der Höhe von 254 Millionen Euro.

Nur Sieger*innen beim 2. Special Olympics Run

powered by Hofmann Personal



Der „Special Olympics Run powered by Hofmann Personal“ soll Menschen mit Beeinträchtigung dabei helfen, durch die Kraft des Sports neue Fähigkeiten zu entdecken und bislang vielleicht ungeahnte Erfolge zu erleben.



v. l.: Helmut Herzog, Geschäftsführer Hofmann Personal, Dietmar Prammer, Bürgermeister der Stadt Linz, Karin Hörzing, Vizebürgermeisterin der Stadt Linz, Franz Gasselsberger, Oberbank Generaldirektor, Hermann Krist, Special Olympics Oberösterreich

Bereits zum zweiten Mal gab es im Zuge des Oberbank Linz Donau Marathons einen eigenen Bewerb für Menschen mit Beeinträchtigung: Am 12. April fand der „Special Olympics Run powered by Hofmann Personal“ statt. Bei strahlendem Sonnenschein fanden sich rund 250 Teilnehmer*innen am Start ein, um die 420-Meter-Strecke auf der neuen Donaubrücke zu bewältigen. Helmut Herzog, Geschäftsführer von Hofmann Personal, jubelte am Streckenrand mit: „Die gute Stimmung und der Zusammenhalt der Teilnehmer*innen machen diesen Tag für alle zu einem unvergess-

lichen Erlebnis. Umso mehr freuen wir uns, erneut als Partner beim Linz Marathon dabei zu sein. Mit dem Special Olympics Run wird ein großartiges und sehr deutliches Zeichen für Inklusion gesetzt.“
Im Rahmen der Veranstaltung wurde zudem eine Spende in der Höhe von 2.000 Euro an Special Olympics Oberösterreich übergeben. „Mit der Kampagne ‚Vielfalt gewinnt‘ setzt sich Hofmann Personal seit vielen Jahren für soziale Verantwortung, Inklusion und Zusammenhalt ein – Werte, die wir in dieser besonderen Partnerschaft gerne weiter fördern“, freut sich Herzog.



WIR LAUFEN FÜR DEINEN JOB!

Beim 23. Oberbank Linz Donau Marathon waren auch neun Teilnehmer*innen von Hofmann Personal am Start. „Eine tolle Veranstaltung, super Stimmung – wir freuen uns schon auf nächstes Jahr“, so Kristiana Hofer, Viertelmaraathonläuferin und Lohnverrechnerin bei Hofmann Personal.

Lehre ist gefragter denn je!

Hofmann Personal findet Lehrlinge für Ihre offenen Stellen

Die Ausbildung von jungen Leuten im eigenen Betrieb ist eine wichtige Investition in die Zukunft, vor allem wenn es um die Sicherung von Fachkräften geht. Lehrlinge lernen von Beginn an die Unternehmenskultur, Arbeitsabläufe und Werte kennen, was eine langfristige Bindung an das Unternehmen fördert. Außerdem bringen junge Menschen frische Perspektiven und neue Ideen in den Betrieb ein – und entlasten ältere und erfahrene Mitarbeiter*innen bei ihren Tätigkeiten.

Lehrlinge gesucht?

Ob junge Menschen oder Umsteiger*innen – Hofmann Personal findet Ihre Top-Fachkräfte von morgen.

Wir suchen gezielt: **Geeignete Bewerber*innen für Ihre Lehrstellen.**

Wie treffen eine Vorauswahl: **Die besten Kandidat*innen für Ihr Unternehmen.**

Wir kümmern uns um alles: **Und Sie stellen Ihre neuen Lehrlinge direkt ein!**

Der erste Schritt: Schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an!
sarah.handlechner@hofmann-personal.at
+43 (0)7224 67 700 4030



WAS LEHRLINGE WOLLEN!

Tipps für Lehrbetriebe

- **Lehrlinge wollen von Beginn an integriert werden und sich als Teil des Unternehmens fühlen.** Der Lehrbetrieb braucht eine gute Ausbildungskultur – vom Onboarding bis zur gelungenen Integration und wertschätzenden Zusammenarbeit.
- **Lehrlinge wollen als vollwertiges Team-Mitglied behandelt werden.** Auch wenn Lehrlinge noch nicht die Fähigkeiten und das Wissen von erfahrenen Mitarbeitenden haben, wollen sie dennoch als wichtiger Teil des Unternehmens wahrgenommen und geschätzt werden. Ein „Danke für deinen wichtigen Einsatz“ verleiht jungen Menschen Selbstbewusstsein. Manche Unternehmen bieten Bonusprogramme, bei denen Lehrlinge Punkte sammeln und am Ende der Lehre für ein Geschenk einlösen können.
- **Lehrlinge wollen einen wichtigen Beitrag leisten.** Wenn der Lehrling das Gefühl hat, nur einfache und unwichtige Tätigkeiten zu verrichten, sinkt die Motivation. Das Unternehmen kann jungen Menschen zeigen, dass auch ein kleiner Beitrag wichtig für das „große Gesamtwerk“ ist. Zusätzlich geben manche Lehrbetriebe den älteren Lehrlingen die Chance, für kurze Zeit in die Rolle einer/eines ausgereiften Mitarbeitenden oder sogar einer Führungsperson zu schlüpfen. Dabei übernehmen sie eine Aufgabe mit großer Verantwortung.

Sehenswert! HörensWert! Lesenwert!

Welche Serie müssen Sie gesehen haben?
Welches Buch ist ein echter Geheimtipp?
Welchen Podcast sollten Sie nicht verpassen?
Hier finden Sie die aktuellen Empfehlungen der
Mitarbeiter*innen von Hofmann Personal.



**Club der Cleveren von
Elisabeth Eidenberger**
(Spotify)

Diesen Podcast finde ich gerade
sehr interessant. Verschiedenste
Personen werden über ihre Karriere
bzw. ihren Werdegang interviewt.

Silke, eXperts Nord

**Sperrstunde – Stermann &
Grissemann**
(audible)

Sehr empfehlenswert. Genial zum
Einschlafen.

Michael, Niederlassung Graz



**Senf aus Hollywood von
Bill und Tom Kaulitz**
(Spotify)

Unglaublich witzig, etwas schräg,
perfekt für Autofahrten – man hat viel
zu lachen!

**Sarah, Service Center
St. Florian**



Der 6-Minuten-Podcast
(Spotify)

Wissenschaftlich fundierte Praxis-
tipps für alles, was das Leben glück-
licher und erfolgreicher macht.

**Michaela, Service Center
St. Florian**



Das Geheimlabor
(von Tess Gerritsen)

Für Thriller-Fans – sehr detailliert
beschrieben, ist nichts für schwache
Nerven!

**Sarah, Niederlassung
Kapfenberg**



(Hör-)
Bücher

**Bestie Mensch: Tarnung –
Lüge – Strategie**
(von Thomas Müller)

Sehr spannendes Buch! Die psycho-
logischen Auslöser von Straftaten
werden genauer analysiert, um sie zu
verstehen.

**Julia, Service Center
St. Florian**



A Killer Romance
(Sky)

Brandneu und empfehlenswert!

**Hermann, Service Center
St. Florian**



Filme



Vaiana 2
(Disney+)

Ich hab den ersten Teil schon ge-
liebt, Teil 2 ist genauso toll – für Kids
und Disney-Fans ein Muss!

Verena, Niederlassung Liezen

Social Wall

#hofmannpersonal



Ein ganzes Leben

(von Robert Seethaler)

Erzählt die Geschichte über das einfache und entbehrungsreiche Leben des Andreas Egger, der irgendwann um 1900 als Bergbauernbub in den Österreichischen Alpen geboren wurde. Fesselnd, traurig und einfach zum Nachdenken. Erhältlich ist das Buch auch als Film auf Amazon Prime.

Birgit, Niederlassung Ilz



Parenthood

(Netflix)

Die erwachsenen Braverman-Geschwister Sarah, Adam, Julia und Crosby könnten unterschiedlicher nicht sein und doch halten sie jederzeit fest zusammen. Jeder der vier geht auf seine eigene, lebenswürdige Art mit dem Alltagschaos um, aber wenn es schwierig wird, sind sie jederzeit füreinander da. Unter den Fittichen ihrer Eltern, dem beruflich unorientierten Zeek und der Künstlerin Camille, durchleben sie Trennungen, machen selbst Erfahrungen als Eltern oder konzentrieren sich auf ihre Karriere. Perfekt für einen längeren Serienmarathon, hat sechs Staffeln! Jedoch schon etwas älter (2010).

Lisa, Success Management Consulting



Mentalist

(Amazon Prime)

Keine neue Serie – vorher aber nie Beachtung geschenkt. Äußerst interessant und spannend, wie mit Einblick in die Psyche des Menschen Mordfälle aufgeklärt werden. Auch mit lustigen Pointen bestückt.

Daniel, Niederlassung Kapfenberg



The Rookie

(Netflix)

Mitreißender Mix aus Spannung, Comedy und Drama

Sandra, Niederlassung Gleisdorf



Bridgerton

(Netflix)

Die Serie find ich super, für Erwachsene! Wenn man einmal damit anfängt, kann man nicht mehr aufhören. Bis jetzt gibt es drei Staffeln und bald auch eine vierte!

Michaela, Niederlassung Kapfenberg



Do's & Dont's beim Onboarding

Für einen erfolgreichen Start neuer Mitarbeiter*innen

DO

Gute Vorbereitung:

Bereits vor dem ersten Arbeitstag können neue Mitarbeitende mit wichtigen Informationen über das Unternehmen, den Arbeitsplatz und Kontaktpersonen versorgt werden. Schicken Sie frühzeitig ein herzliches Willkommens-Mail mit detaillierten Informationen zum Ablauf des ersten Arbeitstages.

Onboarding-Buddy:

Neue Mitarbeitende erhalten eine Ansprechperson im Unternehmen, die sie über die ersten Monate hinweg begleitet, der sie Fragen stellen können und die bei der Orientierung behilflich ist (Abläufe, Tools, Team vorstellen, praktische Tipps, ehrliches Feedback etc.)

Gemeinschaftsaufgabe:

Sämtliche Stakeholder (Personalabteilung, Team, Top-Management, Vorgesetzte und andere beteiligte Bereiche) sollen sich für die Integration der neuen Mitarbeitenden verantwortlich fühlen. Ein unterstützendes Umfeld hilft dabei, sich willkommen zu fühlen und schnell zurechtzufinden.

Regelmäßiges Feedback:

Neue Mitarbeitende wünschen sich Klarheit und Orientierung. Daher benötigt es regelmäßige Gespräche, um Probleme rechtzeitig zu erkennen, die Integration im Team zu fördern und der Person Sicherheit zu vermitteln.



Viele Mitarbeitende kommen ins Team, ohne professionell „onboardet“ zu sein – und gehen kurz darauf wieder. Wie kann man das verhindern?

Hier finden Sie die wichtigsten Do's & Dont's beim Onboarding.

DON'T

Kein langfristiges Onboarding:

Das Onboarding endet nicht am Welcome-Day, sondern sollte über mehrere Monate durchgeführt werden und auf verschiedenen Ebenen stattfinden: auf Unternehmensebene, auf Team-Ebene und auf individueller Job-Ebene.

Lange Wartezeiten auf Arbeitsvertrag:

Müssen die neuen Mitarbeitenden lange – möglicherweise Wochen – auf den neuen Arbeitsvertrag warten, erweckt dies einen unprofessionellen und nachlässigen Eindruck. Dies kann dazu führen, dass sich neue Mitarbeitende vergessen fühlen.

Fehlendes Interesse seitens der Kolleg*innen:

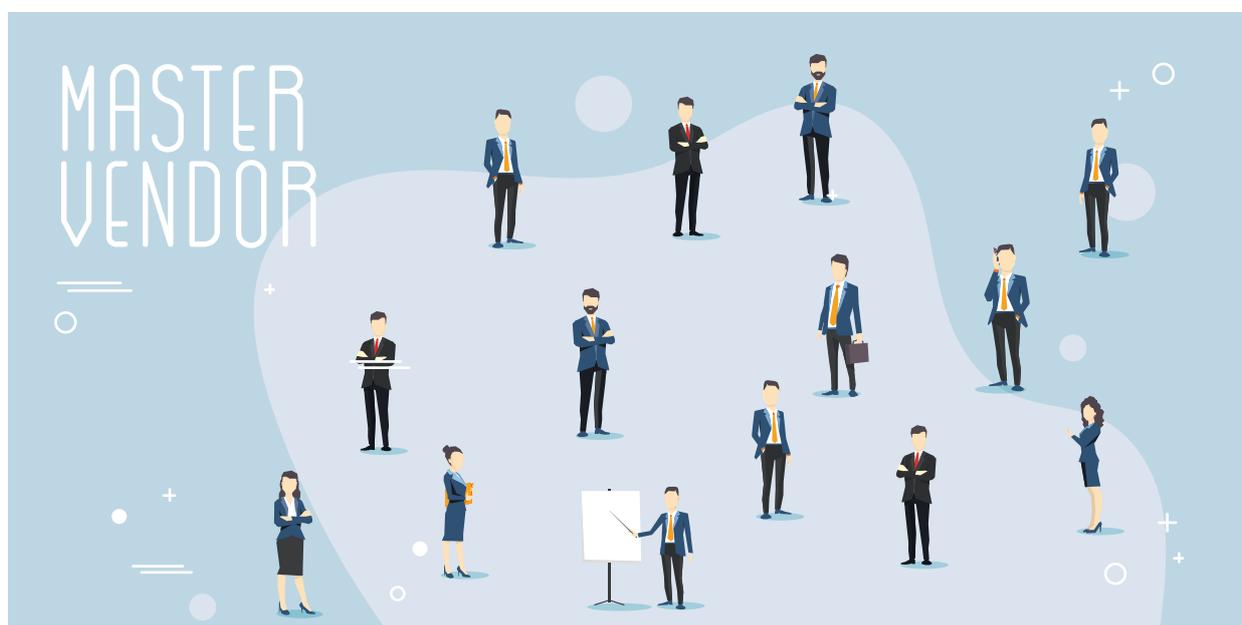
Neue Mitarbeitende brauchen Unterstützung – in fachlicher, sozialer und werteorientierter Hinsicht. Durch strukturierte Einarbeitungs- und Integrationsprozesse, die von erfahrenen Kolleg*innen begleitet werden, vermittelt das Unternehmen Wertschätzung.

Kein fertig eingerichteter Arbeitsplatz:

Sorgen Sie dafür, dass neue Mitarbeitende bereits am ersten Arbeitstag mit der notwendigen und startbereiten Technik sowie persönlichen IT-Zugangsdaten ausgestattet sind (Laptop, Telefon, Software, Intranet etc.)

Was bedeutet eigentlich ...

?



Viele große Unternehmen benötigen Zeitarbeiter*innen aller Qualifikationen – ob bei kurzfristigen Projekten, Auftragsspitzen oder während der Urlaubszeit. Das bringt die interne Personalverwaltung oft an ihre Kapazitätsgrenzen. Abhilfe schafft hier das so genannte Master Vendor Modell. Dabei lagert ein Unternehmen die gesamte Steuerung aller Personaldienstleister an einen Hauptanbieter (Master Vendor) aus. Der Master Vendor übernimmt die Koordination und Verwaltung aller Zeitarbeitskräfte und Personaldienstleister, die für das Unternehmen tätig sind.

- **Zentrale Steuerung:** Der Master Vendor fungiert als einziger Ansprechpartner für das Unternehmen und koordiniert alle Lieferanten von Zeitarbeitskräften.
- **Lieferantenmanagement:** Falls der Master Vendor nicht alle benötigten Fachkräfte stellen kann, arbeitet er mit Co-Vendoren (Unterlieferanten) zusammen.
- **Effizienzsteigerung:** Der Kunde erhält eine einheitliche Abrechnung und reduziert seinen administrativen Aufwand.

- **Qualitätssicherung:** Der Master Vendor stellt sicher, dass alle gesetzlichen und qualitativen Anforderungen erfüllt werden.
- **Kostenkontrolle:** Durch Rahmenverträge und gebündelte Beschaffung werden Kosten optimiert.

On Site Management

Wer sich mit dem Master-Vendor-Modell beschäftigt, trifft unweigerlich auf den Begriff On Site Management, mitunter auch als „Vor-Ort-Management“ bezeichnet. Dabei übernimmt ein Personaldienstleister die Organisation von allen Zeitarbeiter*innen – und zwar vor Ort, in einem eigenen Büro direkt im Unternehmen!

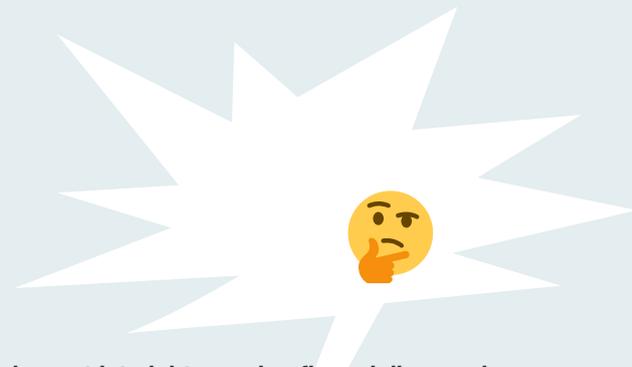
Hofmann Personal bietet hier maßgeschneiderte Lösungen (inkl. IT-Tools) für seine Kunden. Dank unzähliger Projekte in Österreich und Deutschland haben wir das Know-how und die Erfahrung – und sind DIE Profis in den Bereichen Master Vendoring und On Site Management. Für mehr Infos wenden Sie sich bitte an sarah.handlechner@hofmann-personal.at oder telefonisch: +43 (0)7224 67 700 4030.

Dann klappt's auch mit den Bewerber*innen!

So sparen Sie sich teure – und oft erfolglose – Stelleninserate.



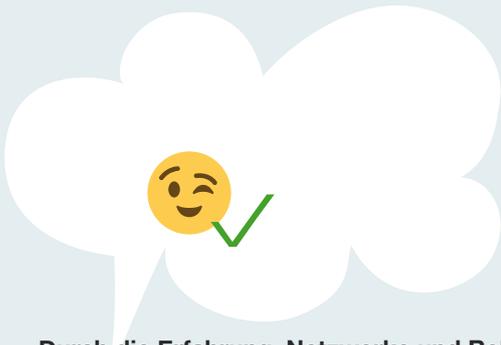
Der Aufwand und die Kosten für Personalbeschaffung in (KMU-)Betrieben sind hoch. Die freien Stellen, deren Anforderungen und das Gehalt müssen vorab definiert und beschrieben werden. Das Inserat muss am richtigen Ort geschaltet werden, und das kann teuer werden. Und dann die entscheidende Frage: wer sieht dieses Inserat überhaupt? Wird sich jemand melden? Falls es Bewerbungen gibt, müssen sie gesichtet und bewertet werden, es folgen die Termin-Vergabe, Bewerbungsgespräche und das Absagen-Management. Klingt kompliziert? Muss es nicht sein! Sie brauchen nur einen erfahrenen Partner an Ihrer Seite. Dann klappt's auch mit den Bewerber*innen!



Ein Stelleninserat ist nicht nur eine finanzielle, sondern auch eine organisatorische Herausforderung für Unternehmen. Die folgenden Prozesskosten bzw. den personellen und zeitlichen Aufwand könnten Sie sparen – indem Sie auf das Know-how und die Erfahrung der eXperts setzen.

1. Das genaue Anforderungsprofil muss vorab definiert werden – dies erledigt meist die HR-Abteilung in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Abteilungsleitung.
2. Dann erfolgt der mehrstufige Prozess der Gestaltung und der Freigabe des Inserates:
 - Eine gut formulierte Stellenanzeige erfordert Zeit und Know-how. Sie muss ansprechend, präzise und suchmaschinenoptimiert sein.
 - Anpassung an verschiedene Plattformen: Manche Jobportale haben unterschiedliche Formatierungsrichtlinien, was zusätzlichen Aufwand erfordert.
 - Der Mindestgehalt muss definiert werden (berücksichtigt meist das aktuelle Gehaltsgefüge)
 - Achtung bei den Kenntnissen/Skills: zu viele schrecken ab, zu wenige bringen die falschen Kandidat*innen.
3. Nun wird das Inserat geschaltet – bei einem oder mehreren Medien und/oder Job-Portalen:
 - Achtung bei der Auswahl des richtigen Mediums – es besteht ein hohes Risiko der Fehlinvestition.
 - Es ist ein aufwändiger Prozess, bis das Inserat bei allen gewünschten Medien und Portalen angelangt bzw. online ist. Nur in seltenen Fällen sind Schnittstellen vorhanden.
 - Jobbörsen wie Karriere.at, StepStone oder LinkedIn verlangen oft hohe Gebühren für die Veröffentlichung von Inseraten. Diese können je nach Reichweite und Sichtbarkeit mehrere Hundert bis Tausende Euro kosten. Um ein Inserat hervorzuheben, müssen Unternehmen oft zusätzliche Kosten für Suchmaschinenoptimierung, bessere Platzierungen oder Sponsored Ads einplanen.
 - Hoher Konkurrenzdruck: In gefragten Branchen gibt es viele ähnliche Inserate. Unternehmen müssen oft in zusätzliche Marketingmaßnahmen investieren, um ihre Anzeige hervorzuheben.
 - Meist fehlen die Platzierung und Sichtbarkeit des Inserates in sozialen Medien.
 - Oftmals sind diese Schaltungen komplett wirkungslos!

4. Nach der Schaltung müssen eingehende Bewerbungen bearbeitet werden:
- Die Bewerbungen müssen gesichtet und verwaltet werden – diese Prozesse binden Personalressourcen.
 - Zudem müssen Bewerberdaten datenschutzkonform verarbeitet werden.
 - Es erfolgt die fachliche Prüfung der Bewerbung gemeinsam mit der Abteilungsleitung.
 - Die Personalabteilung kontaktiert die Bewerber*innen.
 - Nun folgt die Terminkoordination für den meist mehrstufigen Recruitingprozess. Dies beinhaltet Verschiebungen, krankheitsbedingte Absagen und Absagen, weil Bewerber*innen nicht mehr verfügbar sind.
 - Es bedarf eines konsequenten Absage-Managements im gesamten Prozess. Dies ist vor allem bei einfacheren Positionen in Kombination mit steigenden Arbeitslosenzahlen ein hoher zeitlicher Aufwand.
 - Die Personalabteilung muss laufend telefonische und schriftliche Anfragen von Bewerber*innen bearbeiten (Fragen zur Ausschreibung oder zum Status)
 - Falls die Drop-out-Quote hoch ist, muss oftmals nach erteilter Zusage und Unterzeichnung des Dienstvertrages der gesamte Prozess neu gestartet werden.



Durch die Erfahrung, Netzwerke und Rekrutierungsstrategien von Personaldienstleistern wie eXperts können offene Stellen effizienter, schneller und passgenauer besetzt werden.

- Wir stellen gezielt Fragen, damit das Anforderungsprofil rasch definiert werden kann.
- Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung können wir auf ähnliche Ausschreibungen zurückgreifen und sehr schnell ein passendes Inserat generieren.
- Die Platzierung des Inserates erfolgt rasch und unkompliziert – dank der bestehenden Partnerschaften mit Online-Portalen und Medien.
- Die datenschutzkonforme Bearbeitung aller Bewerbungen ist ein auditiertes Standardprozess – so sind Sie immer auf der sicheren Seite!
- Neben der Schaltung des Inserates finden wir auch Bewerber*innen über unser großes nationales und internationales Netzwerk.
- Wir übernehmen selbstverständlich die Kommunikation mit allen Bewerber*innen sowie die Koordination aller Termine.
- Im weiteren laufenden Prozess unterstützen wir Sie bzw. übernehmen wir das Absage-Management, die Evaluierung der Gespräche und die Entscheidungsfindung.
- Außerdem können wir zu jeder Zeit die Kandidateneindrücke spiegeln und dieses Feedback in den laufenden Bewerbungsprozess mit einbringen, frühzeitig reagieren und Bedenken abfedern bzw. durch Rücksprache mit Kunden oftmals auch aus dem Weg räumen, bevor diese zu einer Absage führen.

Wir sollten reden!

Was wir richtig gut können: passende Mitarbeiter*innen für Ihr Unternehmen finden. Unsere Kernkompetenz ist die Personalbeschaffung. Während Sie sich auf wertschöpfende Tätigkeiten konzentrieren, kümmern wir uns um die geeigneten Bewerber*innen!

- Ihre freie Stelle ist maximal sichtbar – durch ausgewählte und bewährte Recruiting-Kanäle.
- Wir sprechen interessante Kandidat*innen aktiv an – die Anzahl der qualitativen Bewerbungen steigt!
- Sie erhalten immer rasches Feedback über Verfügbarkeit.
- Im besten Fall gibt es sofort verfügbare Kandidat*innen für Ihre freie Stelle.
- It's a Match! Jede*r präsentierte Bewerber*in passt!
- Sie profitieren von den transparenten Kosten.



WIR SIND DA!

eXperts Nord

Hofmannweg 1, 4490 St. Florian
+43 (0) 7224 67500
karriere.nord@ecc-experts.at

eXperts Ost

Untere Donaustraße 47, 1020 Wien
+43 (0)1 2140100
karriere.ost@ecc-experts.at

eXperts Süd

Conrad-von-Hötzendorfstraße 68, 4.OG,
8010 Graz
+43 (0)316 907371
karriere.sued@ecc-experts.at

Fachkräfte für den Fensterbau

*Hofmann Personal findet Mitarbeiter*innen für Internorm*



Vor fast 100 Jahren legte Eduard Klinger Senior in seinem Ein-Mann-Schlossereibetrieb in Linz den Grundstein für eines der erfolgreichsten Unternehmen Österreichs. Heute ist Internorm die größte international tätige Fenstermarke Europas sowie Technologie- und Innovationsführer der Branche. Seit der Gründung hat das Familienunternehmen mit Firmensitz in Traun/OÖ bereits mehr als 29,5 Millionen Fenster und Türen produziert. Zur Produktpalette gehören neben den Fenster- und Türsystemen auch Sonnen- und Insektenschutz.

100 % made in Austria

Von der Entwicklung bis zur Produktion erfolgen alle Arbeitsschritte an den drei Unternehmensstandorten Traun, Sarleinsbach und Lannach. Rund 2.000 Mitarbeiter*innen sind bei Internorm im Einsatz. Unterstützung und Expertise im Personalbereich holt sich das Unternehmen auch bei Hofmann Personal. „Wir freuen uns, dass Internorm und Hofmann Personal seit nunmehr 16 Jahren vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammenarbeiten. An den zwei Standorten Traun und Lannach sind erfahrene Hofmann-Mitarbeiter*innen im Einsatz“, so Michael Pohl, Regionalleiter und Kundenbetreuer bei Hofmann Personal.

Internorm®
Fenster – Türen

ZAHLEN & FAKTEN

Unternehmen:

Internorm Bauelemente GmbH
(Standort Lannach)

Branche:

Chemische Industrie, Glasindustrie,
Metalltechnische Industrie, Holzverarbeitende
Industrie

Standorte:

Traun, Oberösterreich: Unternehmenszentrale
der Internorm International GmbH und der
IFN-Holding; Produktion von Kunststoff-
Fenstern, Kunststoff-Aluminium-Fenstern,
Isolierglas, Aluminium-Hauseingangstüren,
Einscheibensicherheitsglas (ESG)

Sarleinsbach, Oberösterreich: Produktion von
Kunststoff-Fenstern, Kunststoff-Aluminium-
Fenstern, Isolierglas, Extrusion

Lannach, Steiermark: Produktion von Holz-
Aluminium-Fenstern und Sonderfertigung
Studio XL, Fensterläden

Umsatz Internorm International GmbH:

431 Mio. EUR im Jahr 2024

Mitarbeiter*innen (gesamt):

2.008 FTE

Geschäftsführung:

Johann Brandstetter
Mag. Markus Dietachmair
Dr. techn. DI Martin Weinrotter
DI Thomas Walluschnig



Made in Austria: Alle Arbeitsschritte erfolgen an den drei Standorten Traun, Sarleinsbach und Lannach.



IM INTERVIEW:
WOLFGANG LEITNER,
BETRIEBSLEITER LANNACH

Welche Themen bzw. Schwerpunkte setzt Internorm im HR-Bereich?

Wolfgang Leitner: Wir legen großen Wert auf die persönliche und fachliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter*innen, ein wertschätzendes Betriebsklima und beste Zusammenarbeit untereinander. Die Lehrlingsausbildung kann als weiterer Schwerpunkt im HR-Bereich genannt werden.

Chancengleichheit und eine transparente Lohnstruktur, in der alle Mitarbeiter*innen – unabhängig von ihrem Geschlecht – für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten, sind für uns gelebte Realität. Die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen ist uns besonders wichtig. Durch unser betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützen wir die physische und psychische Gesundheit aller Mitarbeiter*innen.

Warum würden Sie anderen Unternehmen eine Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern empfehlen?

Wolfgang Leitner: Personaldienstleister haben die Möglichkeit, aus ihrem

Mitarbeiter*innen-Pool zielgerichtet qualifizierte Personen für die Unternehmen auswählen zu können und bieten im Rahmen des Rekrutierungsprozesses für Unternehmen den wesentlichen Vorteil, dem Anforderungsbild gerecht werdende Bewerber*innen vermitteln zu können. Sie verfügen zudem über umfassende Kenntnisse des Arbeitsmarktes und der Branchenstandards. Durch die Auslagerung des Rekrutierungsprozesses können Unternehmen wertvolle Zeit sparen. Das heißt, es kann sich für Unternehmen der Vorteil einer raschen und anforderungsgerechten Besetzung ergeben. Die Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern kann nicht nur die Effizienz im eigenen Unternehmen steigern, sondern auch dazu beitragen, qualitativ hochwertige Talente schneller zu gewinnen, was in der heutigen wettbewerbsorientierten Geschäftswelt von entscheidender Bedeutung ist. Der strategische Einsatz dementsprechender Dienstleistungen kann zudem die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens erheblich verbessern.

Was schätzen Sie an der Zusammenarbeit mit den Kundenberater*innen von Hofmann Personal?

Wolfgang Leitner: Wir schätzen die gute Zusammenarbeit mit der Firma Hofmann bereits seit mehr als 16 Jahren sehr. Die überaus kompetenten Kundenberater*innen

gehen auf unsere individuellen Bedürfnisse und Anforderungen ein. Dadurch werden uns zeitgerecht und zuverlässig Lösungen angeboten, die sehr gut auf unsere spezifischen Ziele und Herausforderungen abgestimmt sind. Das gegenseitige Vertrauen und die ehrliche Kommunikation prägen unsere Zusammenarbeit, was für eine langfristige Partnerschaft unerlässlich ist.

Was erwartet neue Mitarbeiter*innen bei Internorm?

Wolfgang Leitner: Vor über 90 Jahren gründete Eduard Klinger sen. unser Familienunternehmen mit dem Lebensgrundsatz „Leben und leben lassen“. Die Verantwortung für Menschen, Unternehmen und Umwelt beeinflusst unser gesamtes Denken und Handeln und steht seither im Mittelpunkt der unternehmerischen Tätigkeit. Durch langfristige Entscheidungen sowie das Streben nach ständiger Weiterentwicklung bieten wir unseren Mitarbeiter*innen die nötige Stabilität und das Vertrauen, um sich persönlich und beruflich entfalten zu können. Unser Miteinander und die Internorm-Unternehmenskultur sind geprägt durch unsere Werte: Erfolg sichern durch Teamgeist und Kundenbegeisterung. Durch umfangreiche Sozialleistungen und Benefits schaffen wir bei Internorm Rahmenbedingungen, in denen sich unsere Mitarbeiter*innen wohlfühlen.

Gut angekommen in Tirol

*Die erste Niederlassung von Hofmann Personal in Tirol
setzt auf starke Partnerschaften und Vernetzung.
Das Kundenfeedback: sehr positiv!*

Personal
HOFMANN[®]

Niederlassung Innsbruck
Andechsstraße 65, TOP II/4, 2. OG
6020 Innsbruck
innsbruck@hofmann-personal.at
+43 (0)512 327177



Die Tiroler Niederlassung verzeichnete schon innerhalb der ersten Monate bedeutende Fortschritte. Ein Überblick zeigt, wie sich die Expansion seit Oktober 2024 entwickelt und welche Erfolge bereits erzielt wurden:

Starke Partnerschaften mit bestehenden und neuen Kund*innen

Die Niederlassung setzt auf bewährte Kooperationen und arbeitet erfolgreich mit bestehenden Kunden von Hofmann Personal wie DB Schenker, Energie AG und Brau Union zusammen. Besonders erfreulich ist die Partnerschaft mit dem Zillertaler Unternehmen Binderholz, Europas Marktführer für Massivholzprodukte und innovative Baulösungen, das österreichweit an fünf Standorten produziert. „Wir legen großen Wert auf eine enge Abstimmung mit unseren Kund*innen, damit wir eine langfristige Personalplanung gewährleisten können“, so Nurullah Bozkurt, Leiter der Niederlassung in Tirol. Die ersten erfolgreichen Vermittlungen

in feste Anstellungen sowie Besetzungen von Zeitarbeitskräften unterstreichen den tollen Start im Westen Österreichs. „Wir freuen uns über das positive Kundenfeedback zu unseren Serviceleistungen auch in Tirol“, unterstreicht Barbara Schipek, Regionalleiterin.

Vernetzung und Zusammenarbeit

Ein entscheidender Faktor ist die intensive Vernetzung mit diversen Institutionen, um die partnerschaftliche Zusammenarbeit im Bewerbermanagement zu fördern. „Besonders erfreulich ist, dass einige Unternehmen aktiv Bewerber*innen empfehlen, die als Leasingpartner übernommen werden können. Dies ist ein starkes Zeichen des Vertrauens und der Zufriedenheit mit Hofmann Personal“, so Bozkurt.

Vielversprechende Aussichten

Derzeit laufen Bewerbungsphasen für diverse Positionen, sowohl für Fixanstellungen als auch im Bereich Zeitarbeit, darunter

Jahresmodelle mit Übernahmemöglichkeiten. Darüber hinaus befindet sich Hofmann Personal in Gesprächen mit potenziellen Großkunden, um eine langfristige Zusammenarbeit sowohl auf Tiroler als auch auf österreichweiter Ebene zu etablieren. Zu den strategischen Zielen zählen die Branchenerweiterung und Neukundenakquise. Dabei liegt der Fokus insbesondere auf den Bereichen Industrie & Produktion, Lager & Logistik sowie auf kaufmännischen Berufen. „Langfristig möchten wir uns als einer der führenden Personaldienstleister in Tirol etablieren“, resümiert Bozkurt.

Fazit: Erfolgreiche Expansion und positive Aussichten

„Die ersten Monate zeigen, dass Hofmann Personal in Tirol auf dem richtigen Weg ist. Wir sind gut angekommen! Mit starken Partnerschaften, Vernetzung und einer gezielten Wachstumsstrategie blicken wir optimistisch in die Zukunft“, so Schipek abschließend.

Auf Kurs!

*Neue Dienstleistungen und Know-how für Kund*innen, starke Teams und Aufbruchstimmung: Hofmann Personal setzt auf strategisches Wachstum.*

Harwalik Personalmanagement GmbH

Im Jahr 2024 konnte die Harwalik Personalmanagement GmbH mit durchschnittlich 50 Monteur*innen den Umsatz um sieben Prozent auf 3,8 Mio. Euro erhöhen. Alexander Hüttner übernahm die Geschäftsführung von Paul Harwalik, baute ein neues internes Team auf und führte ein modernes ERP-Programm ein. Für das Jahr 2025 hat sich das Team vorgenommen, neue Kund*innen zu gewinnen und damit den Umsatz kontinuierlich auszubauen.



Marin Gebäudereinigung GmbH

Der Gebäudereinigungsdienstleister aus Kornwestheim beschäftigt durchschnittlich 180 Mitarbeiter*innen und erhöhte 2024 den Umsatz um vier Prozent auf rund 2,5 Mio. Euro. Es konnten einige kleinere Projekte gewonnen werden, außerdem wurde bei einem bestehenden Großkunden das Bestandsgeschäft mit Zusatzdienstleistungen ausgebaut. Im Jahr 2025 rechnet das Team rund um Fermin Marin mit weiteren Neukund*innen im Raum Stuttgart.



CARPE DIEM Austrian Operarius GmbH

Vor einem Jahr wurde CARPE DIEM Teil der I.K. Hofmann Gruppe – ein bedeutender Schritt für beide Unternehmen, der nicht nur neue Chancen, sondern auch intensive Zusammenarbeit auf vielen Ebenen mit sich brachte. Im Mittelpunkt stand vor allem das Kennenlernen: Mitarbeiter*innen beider Unternehmen haben mit großem Engagement daran gearbeitet, Verbindungen zu schaffen, Prozesse zu verstehen und gemeinsame Werte zu leben. Die Integration verlief reibungslos – ein Ergebnis der offenen Kommunikation, des gegenseitigen Respekts und der geteilten Vision. Ob bei persönlichen Treffen oder in Projektteams: Die Menschen hinter CARPE DIEM und Hofmann Personal haben gezeigt, dass kulturelle Vielfalt und unterschiedliche Perspektiven eine wertvolle Ergänzung sein können. Parallel dazu wurden auch erste Projekte auf den Weg gebracht. Dabei ging es nicht nur um operative Themen, sondern auch um strategische Weichenstellungen für die Zukunft. CARPE DIEM konnte 2024 inklusive Tochterunternehmen rund 47 Mio. Euro Umsatz erwirtschaften. „In Anbetracht der im Vorjahr bereits schwächelnden Baukonjunktur sind wir mit diesem Ergebnis mehr als zufrieden. CARPE DIEM ist bereits ein fester Bestandteil der I.K. Hofmann Gruppe – und die gemeinsame Reise hat gerade erst begonnen. Wir freuen uns auf viele weitere erfolgreiche Kapitel, auf neue Herausforderungen und darauf, gemeinsam noch mehr zu bewegen“, so Oliver Peherstorfer, geschäftsführender Gesellschafter der CARPE DIEM Austrian Operarius GmbH.



Zahlen, bitte!

An drei Standorten in Österreich sind die Recruiting-Profis des eXperts consulting centers am Werk. Sie finden exzellente Mitarbeiter*innen, motivierte Fachkräfte und Top-Führungskräfte für Unternehmen. Was es dazu braucht? Erfahrung, Kommunikationstalent und die eine oder andere Tasse Kaffee!

11 **Recruiting-Profis** sind im eXperts-Team, davon 9 Frauen und 2 Männer

112 **externe Mitarbeiter*innen** sind als Zeitarbeitskräfte bei Kunden im Einsatz

880 **Bewerbungen** erreichen uns pro Monat

118

Liter Kaffee werden pro Monat getrunken

3

STANDORTE
österreichweit:
St. Florian, Wien, Graz



unterschiedliche Sprachen

werden in den eXperts Teams gesprochen

2.800

E-Mails werden monatlich versendet

11

Pflanzen

verschönern die drei Büros (denen es allen gut geht!)

1.650 **Telefonate** werden monatlich geführt

Jubelstimmung!

*Wir feiern unsere langjährigen Mitarbeiter*innen*



25 Jahre Helmut Herzog

20 Jahre Michael Pohl, Sabine Simon, Philipp Windisch

15 Jahre Bianca Blake, Hasan Dogan, Rosa Gundendorfer, Rene Mader

10 Jahre Bergin Aydin, Thomas Bravo, Roland Fürst, Alexander Julian Gruber, Natascha Hutter, Andrea Sicher, Marion Stibl, Gerhild Wernig

5 Jahre Antoinette Alkaadi, Sabrina Aschauer, Sumea Karic, Manuel Krewedl, Anita Lucic, Dajana Schiffthaler, Lisa Winkler, Sandra Zahirovic, Nicole Zehetner



Im Portrait

FRAU ALTINGER, WIR HÄTTEN DA EIN PAAR FRAGEN!

„Sei zuversichtlich,
optimistisch und
denke positiv.“

Anita Altinger startete 2013 als Personaldisponentin und Team-Assistentin bei Hofmann Personal und übernahm 2024 die Leitung der Niederlassung Wels: „Als Niederlassungsleiterin kümmere ich mich leidenschaftlich darum, sowohl unsere Kund*innen als auch die Mitarbeiter*innen bestmöglich zu unterstützen. Es ist mir wichtig, eine Verbindung herzustellen und auf die individuellen Bedürfnisse einzugehen.“ Zusätzlich übernimmt Anita Altinger die gesamte Abwicklung der Zeitarbeit für einen großen Kunden und ist erste Ansprechpartnerin für alle Zeitarbeiter*innen: „Von der Personalvermittlung bis zum Onboarding, von rechtlichen Angelegenheiten bis zum Urlaubsantrag ... da ist von allem etwas dabei! Als Master Vendor koordinieren wir auch die anderen Personaldienstleister (Co-Lieferanten) für diesen Kunden.“ In ihrer Freizeit genießt sie es, in der Natur zu sein. Diese Momente helfen ihr, neue Perspektiven zu gewinnen und frische Energie zu tanken.

Welche Tätigkeit machen Sie in Ihrem Job als Kundenbetreuerin bei Hofmann Personal am liebsten?

Der tägliche Austausch mit den Kunden – telefonisch oder direkt vor Ort.



Was würden Sie Ihrem jüngeren Ich raten?

Mehr ausprobieren, ohne Sorge, dass falsche Entscheidungen getroffen werden.

Wie sieht Ihr perfekter Urlaub aus?

Mein perfekter Urlaub findet am Meer mit gutem Essen statt.

Was ist Ihr persönlicher Lieblingsort?

Am See mit meinem Stand Up Paddle

Welche berühmte Persönlichkeit würden Sie gerne auf ein Plauscherl treffen?

Matthias Schweighöfer

Welchen Beruf möchten Sie gerne für einen Tag lang ausüben?

An einem Filmset, um zu sehen, mit welchen Tricks dort gearbeitet wird.

Was bringt Sie immer zum Lachen?

Meine Freundinnen

Schokolade oder Gummibärchen?

Eindeutig Gummibärchen

Welches Buch haben Sie zuletzt gelesen?

Nur noch ein einziges Mal – Colleen Hoover

Blue Hofmann

DER MOCKTAIL FÜR DEN SOMMER 2025



Dachterrasse, Sonnenuntergang, 22 Grad, Musik – und ins Bild passt noch der obligatorische Cocktail in der Hand. Aber ganz ehrlich: Es muss ja nicht immer Alkohol sein. Die Lösung: Den Cocktail durch einen erfrischenden Mocktail ersetzen. Diese alkoholfreie Variante ist gesünder und ganz und gar nicht langweilig.

Probieren Sie's aus! Wir haben das Getränk für den perfekten Sommer kreiert – den „Blue Hofmann“: erfrischend, spritzig, rauschfrei!

Zutaten für den „Blue Hofmann“:

- 30 ml Zitronensaft
- 50 ml Grapefruitsaft
- 30 ml Sirup „Blue Curaçao“
- 100 ml Zitronenlimonade
- 1 Scheibe Zitrone oder Limette
- Eiswürfel zum Servieren

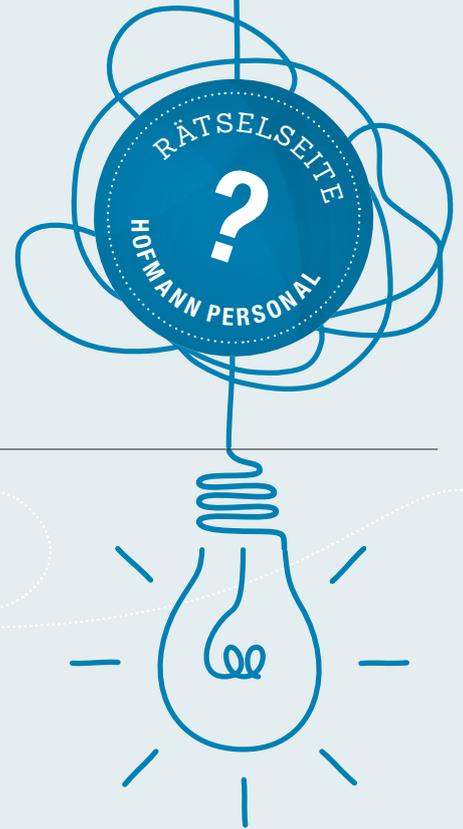
Und so wird der „Blue Hofmann“ zubereitet:

1. Ein Glas mit Eiswürfeln füllen.
2. Zuerst Zitronensaft und dann Grapefruitsaft hinzufügen.
3. Sirup „Blue Curaçao“ und Zitronenlimonade dazu gießen und vorsichtig mischen.
4. „Blue Hofmann“ mit Zitronen- und Limetten-Scheiben servieren.

Cheers!

Der alkoholfreie „Blue Hofmann“ ist eine Abwandlung des berühmten Cocktails „Blue Lagoon“. Dieser wird zusätzlich noch mit 4 cl Wodka zubereitet.

Logisch!



GUTEN FLUG!



Mr. Day befindet sich am 9. März um 09:54 Uhr auf dem Frankfurter Flughafen. Sein Flug nach Hong Kong startet um 11:46 Uhr Ortszeit. Die Zeitverschiebung beträgt +7 Stunden. Die Flugzeit beträgt 11 Stunden.

Um wie viel Uhr Ortszeit landet Mr. Day in Hong Kong?

WORTSCHLANGEN

Beispiel:

R	R	H
A	T	A
U	M	F

➔ RAUMFAHRT

2)

U	E	R
A	H	C
Z	U	S

➔ _____

1)

T	E	E
N	R	S
U	H	O

➔ _____

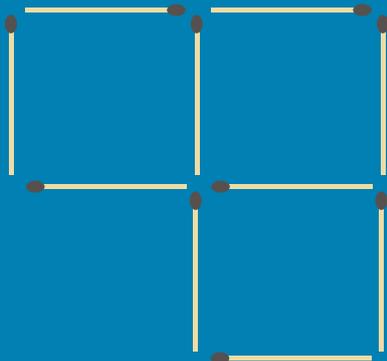
3)

R	B	A
E	F	L
D	E	L

➔ _____

STREICHHÖLZER

Welche 2 Streichhölzer müssen umgelegt werden, damit aus den 3 Quadraten nur 2 Quadrate werden?



Auflösungen



Streichhölzer:

Wortschlangen: 1) UNTERHOSE, 2) ZUSCHAUER, 3) FEDERBALL
 Guten Flug: Er landet um 05:46 Uhr. (11:46 Uhr + 7 Stunden = 18:46 Ortszeit in Hong Kong + 11 Stunden Flug = 05:46 Uhr Landung in Hong Kong)



Wir lieben es, Menschen mit Jobs zu verbinden!

Unser Ziel als Personaldienstleister ist es, Bewerber*innen auf ihrem beruflichen Weg zu begleiten und Unternehmen mit hochqualifizierten Mitarbeiter*innen zu unterstützen. Wir freuen uns über jeden Erfolg und sehen ihn als Bestätigung unserer Arbeit. Wir sind der festen Überzeugung, dass jeder Mensch die Möglichkeit haben sollte, seine berufliche Leidenschaft in einem erfüllenden Job auszuleben. Deshalb investieren wir all unsere Energie, unser Herzblut und unser Know-how, um diese Verbindungen zu schaffen und das Arbeitsleben für alle Beteiligten zu verbessern. Gemeinsam gestalten wir Karrieren und schaffen Erfolgsgeschichten.

 hofmann-personal.at



Personal
HOFMANN[®]