

# working@office

11 | 2016

Personaldienstleister

## Mit den Profis auf Jobsuche

**INTERNATIONALITÄT**

Rechtskonforme und  
sichere Übersetzung

**VERANSTALTUNGEN**

Tagen auf  
deutschen Inseln

**SPECIAL**

Ein Extra für  
Travel-Manager



Mentoring in Englisch, Spanisch, Französisch und Italienisch

PERSONALDIENSTLEISTUNG

# Alleskenner in Sachen Office-Karriere



Wenn der Arbeitsplatz verloren geht, ist guter Rat teuer. Personalberater unterstützen bei der gezielten Suche nach geeigneten Positionen und eröffnen Zugänge, die sonst nicht so einfach zu finden wären.

Personaldienstleister sehen sich heute immer mehr als Personal- und Karriereberater, die Arbeitnehmer über Jahre hinweg begleiten, ihr Profil gut kennen und ihre Entwicklung im Job kontinuierlich verfolgen. Was sie ebenso wie die Personalberater auszeichnet, ist ihr Branchenwissen und ein großes Netzwerk, das von der oft jahrelangen Zusammenarbeit mit Unternehmen profitiert.

➔ Gleich am Morgen kommt ein Anruf aus der Schweiz: Ein Familienunternehmen sucht für seinen Standort auf Mallorca eine Assistentin der Geschäftsführung. Verena Schiffer startet sofort die Suche nach geeigneten Kandidatinnen. Über soziale Netzwerke wie Xing oder LinkedIn sucht die Personalberaterin nach Frauen aus dem Office-Management, die sehr gut Spanisch sprechen und für diese Position infrage kämen. Manche Profile klickt sie gleich wieder weg. Andere Netzwerkerinnen, die wesentliche Kriterien erfüllen, schreibt sie an. „Die Direktansprache hat sich in den letzten Jahren auch im Office-Bereich immer stärker durchgesetzt“, erklärt die

Inhaberin der Verena Schiffer Consulting, einer auf anspruchsvolle Assistenzpositionen spezialisierten Personalberatung in München. „Ich gehe dabei sehr vorsichtig heran, in der Regel zunächst auf schriftlichem Weg, und pushe es auch nicht, wenn keine Rückmeldung kommt.“ Eine gewisse Frustrationstoleranz braucht es schon in ihrem Job: Auf 20 Anfragen reagieren etwa 15 der Angeschriebenen gar nicht. „Gut ausgebildete, hoch qualifizierte Kräfte erhalten sehr viele Anfragen und sind der Sache gerade in Ballungsgebieten wie München oder Frankfurt häufig überdrüssig“, beobachtet Schiffer. „Andere melden sich erst viel später, wenn das Thema für sie doch interessant geworden ist.“

### Firmen lassen Profis suchen

In Zeiten wirtschaftlichen Wachstums und Fachkräftemangel ist es besonders herausfordernd und zeitintensiv, anspruchsvolle Assistenzpositionen erfolgreich zu besetzen. Daher lagern Unternehmen den Rekrutierungsprozess häufig aus und beauftragen Personalberater damit, passende Kandidatinnen oder Kandidaten zu finden. Die Suche über soziale Netzwerke ist ein möglicher Weg. Auch Empfehlungen von Kandidatinnen, die auf andere Kolleginnen aufmerksam machen, sind für Personalberater sehr hilfreich. „Diese Ansprechpartnerinnen sind in der Regel schon vorgewarnt und offen und erhalten von mir gleich die Eckpunkte einer konkreten Position“, erklärt Verena Schiffer. Der Auftrag aus der Schweiz ist für sie eher ungewöhnlich. Die Münchner Personalberaterin betreut hauptsächlich Anfragen aus ihrer Region. „Wer sich bei der Suche nach einer neuen Stelle unterstützen lassen will, sollte darauf achten, dass die Personalberatung lokal gut vernetzt und auf den Assistenzbereich spezialisiert ist“, rät die 52-jährige Verena Schiffer. Sie selbst bringt viel Erfahrung aus erster Hand mit. Die in den USA und Spanien aufgewachsene Tochter eines Hoteliers machte zunächst eine Ausbildung in der Touristikbranche und arbeitete viele Jahre als Management Assistentin in den Bereichen Personal, Beratung und Vertrieb. Als freiberufliche Assistentin übernahm sie Interim-Einsätze auf Geschäfts- und Vorstandsebene.

### Viele Gründe für Neuorientierung

Es gibt viele Gründe, sich beruflich neu zu orientieren. Outsourcing und Umstrukturierungen sind an der Tagesordnung, selbst hochqualifizierte Assistenzkräfte mit langjähriger Berufserfahrung verlieren so ihre Stelle. Auch familiäre Veränderungen oder ein Wechsel des Vorgesetzten können mögliche Motive sein. Constanze Wiedermann warnt davor, zu lange an einem Arbeitsplatz zu verharren. „Zehn oder 15 Jahre auf einer Position in einem Unternehmen zu arbeiten zeigen zwar ein hohes Maß an Loyalität, es birgt aber auch Gefahren“, betont die Personalmanagerin und Geschäftsführerin der Personalberatung Südpool Personalkonzepte in München. „Viele verlieren den Anschluss, wissen nicht, wie Bewerbungen heute auszusehen haben und haben große Hemmungen, sich zu selbstbewusst zu präsentieren. Das fängt schon mit dem Online-Profil an.“ Auch Constanze Wiedermann bringt langjährige Erfahrungen aus dem Office-Management und aus dem Recruiting von Mitarbeitern im Assistenzbereich mit. „Wenn ich frühzeitig die Fühler ausstrecke, erhalte ich wichtige Informationen und kann meinen eigenen Marktwert besser einschätzen“, appelliert die 46-Jährige. „Mit einem Plan B geht man dann auch sehr viel souveräner in Gespräche.“

Constanze Wiedermann besetzt deutschlandweit Assistenzstellen mit Schwerpunkt im Raum München, Düsseldorf und Frankfurt. Die Münchnerin arbeitet fast ausschließlich für Stammkunden, für die sie das Recruiting übernimmt. „Das ist einer der ganz großen Vorteile für Bewerber“, stellt sie fest. „Vie-

le offene Stellen werden direkt über Personalberater besetzt, der verdeckte Arbeitsmarkt ist viel größer, als man denkt.“ Auch Constanze Wiedermann schreibt nicht alle Stellen aus, die sie besetzt, sondern kontaktiert erst einmal Kandidatinnen aus ihrem Pool, den sie sich aufgebaut hat. Erst in einem zweiten Schritt geht sie mit dem Jobangebot an die Öffentlichkeit. Auf jede ausgeschriebene Position erhält sie eine sehr große Anzahl an Bewerbungen. „Diese Unterlagen sind die erste Arbeitsprobe, das realisieren die Wenigsten“, stellt sie fest. Nach ihrer Erfahrung werden an Assistenzen in dieser Hinsicht besonders hohe Anforderungen gestellt: Die Qualität der Bewerbung zeige, wie sie arbeite. „Das ist auch für mich ein Indikator“, betont die Personalmanagerin, „ich bin ja die erste Tür.“

### Chancenreich: erst mal Zeitarbeit

Spezialisierte Personaldienstleister wie Page Personnel oder DIS AG werden von Bewerbern eher mit dem Thema Zeitarbeit in Verbindung gebracht. Doch auch sie vermitteln qualifizierte Bewerber in den ersten Arbeitsmarkt, die Übergänge sind zum Teil fließend. „Häufig ist es eine Kombination aus beidem“, erklärt Sandra Schernstein, Vertriebsdirektorin Deutschland von Secretary Plus. Die bundesweit agierende Personalvermittlung besetzt überwiegend Stellen im Office-Management und vermittelt Bewerber auch direkt in eine Festanstellung. Aus einer Überbrückungsphase im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung ergebe sich nicht selten der Einstieg ins Unternehmen, beobachtet Schernstein. „Weil die Persönlichkeit einfach so gut ins Unternehmen und ins Team passt.“ Die Vertriebsdirektorin stellt fest, dass sich auch Kandidaten, die aus einem festen Job kommen, durchaus auf ein Arbeitsverhältnis in der Arbeitnehmerüberlassung einlassen. „Sie erhalten Zugang zu einem für sie attraktiven Unternehmen, den sie sonst nicht so einfach fänden“, so Schernstein. „Die Garantie für eine Übernahme können wir jedoch nicht geben, das ist letztendlich eine Entscheidung beider Parteien, der Kunden und der Kandidaten.“

Das gegenseitige Kennenlernen spiele eine große Rolle, bestätigt Ricardo Corominas, Deutschland-Chef von Page Personnel. „In der Regel stellen wir über die qualifizierte Zeitarbeit an“, sagt er. „Etwa 42 Prozent unserer Kandidatinnen werden in einem Zeitraum von drei bis 18 Monaten vom Kunden übernommen und fest angestellt.“ Stephan Megow, der für Robert Half Deutschland den Bereich Office Team in Köln leitet, spricht sogar von einer Übernahmequote von 60 Prozent. Beide vermitteln Office-Fachkräfte mandatsbezogen, sehen die Beratung jedoch als einen wichtigen Schwerpunkt. „Personalberater arbeiten eher wie Coaches und konzentrieren sich auf den Einzelnen“, so Megow. In dieser Intensität werden Personaldienstleister wie Robert Half zwar nicht tätig, doch auch sie leisten fachliche Beratung. „Vom Erstellen eines aussagekräftigen Lebenslaufs bis hin zum Training vor dem Bewerbungsgespräch unterstützen wir unsere Kandidaten und bereiten sie so auf die Begegnung mit dem potenziellen Arbeitgeber vor.“

### Ein Coach fürs Arbeitsleben

Auch Personaldienstleister sehen sich heute immer mehr als Personal- und Karriereberater, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Jahre hinweg begleiten, ihr Profil gut kennen und ihre Entwicklung im Job kontinuierlich verfolgen. Was sie ebenso wie die Personalberater auszeichnet ist ihr Branchenwissen und ein großes Netzwerk, das von der oft jahrelangen Zusammenarbeit mit Unternehmen profitiert. „Unsere Teams verfügen über das nötige Know-how, kennen die Kunden sehr gut und wissen auf Grund ausführlicher persönlicher Gespräche, welche Kandidaten in einer bestimmten Position am besten zurecht kommen würden“, sagt Sandra Schernstein von Secretary Plus. Die Personalvermittler bereiten Kandidaten nicht nur auf die Gepflogenheiten vor, sondern auch auf die Persönlichkeiten der Vorgesetzten und Kollegen, mit denen sie zusammen arbeiten sollen, „das ist für beide Seiten sehr wichtig und hilfreich.“ Personaldienstleister verfügen über gewachsene Kontakte in verschiedene Branchen und eröffnen Bewerbern Zugänge, die sie auf eigene Faust ohne Weiteres nicht hätten.

Die Vorteile liegen auf der Hand. Unternehmen treffen Recruiting-Entscheidungen auf der Grundlage einer handverlesenen Auswahl. Bewerbern eröffnen sich Möglichkeiten, die sie auf dem freien Markt so nicht finden würden. „Das Wichtigste ist das Matching zwischen Chef und Assistenz“, betont Personalmanagerin Constanze Wiedermann. „Intensive Gespräche mit beiden Seiten sind daher Voraussetzung für eine erfolgreiche Vermittlung.“ Ihre Kandidaten präsentiert sie auf dem Silbertablett: Um spezifische Qualifikationen und Fähigkeiten herauszustellen, die ihre Bewerber für eben diese Firma und für diese Stelle mitbringen, erarbeitet sie auf Grundlage der Originalunterlagen ein Profil, das an den Auftraggeber geht. „Ich setze Akzente und ergänze zum Teil Tätigkeitsbeschreibungen, die ich in den Zeugnissen sehe, und die für eine bestimmte Position relevant sein könnten“, erzählt Wiedermann. „Vieles erscheint einem selbst als selbstverständlich und gar nicht besonders. Doch der neutrale Blick von außen schärft das Profil.“ Wer eine neue, interessante Stelle sucht, sollte ein klares Bild von den eigenen Fähigkeiten haben und wissen, wo es eventuell Nachholbedarf geben könnte. Personaldienstleister bieten ebenso wie Personalberater verschiedene Möglichkeiten an. Das reicht von Potenzialanalysen im Internet über Telefon-Interviews bis hin zum persönlichen Gespräch vor Ort oder einem Coaching.

### Freiberufler für Projektarbeit gesucht

Die Krongaard AG hat sich auf die Vermittlung von freiberuflichen Experten spezialisiert. Die in Hamburg, Düsseldorf, Frankfurt und München ansässige Agentur betreut viele Großkonzerne und große Mittelständler unterschiedlichster Branchen. „Selbstständigen Spezialisten fehlt häufig die Zeit, sich um die Akquise von Folgeaufträgen zu kümmern“, erklärt Gründer und Vorstand Jan Jagemann. „Das übernehmen wir

und greifen dabei auf ein gewachsenes Auftraggebernnetzwerk zurück.“ Gut 20 000 Experten sind in der Krongaard-Datei aufgelistet, darunter knapp 1 000 hochqualifizierte und erfahrene Experten für das Office-Management, die als Projektassistenten/PMO Kundenprojekte unterstützen. „Unsere Kunden erwarten ein hohes Maß an Kompetenz auf dem jeweiligen Fachgebiet“, so Jagemann. „Das muss sich im CV widerspiegeln.“ Langjährige Erfahrung zu relevanten Themen, vorzugsweise in großen Unternehmen, gute Referenzen und ein aussagekräftiger Lebenslauf, der die Kernkompetenzen auf den ersten Blick erkennen lässt, sind bei der Auswahl potenzieller Kandidaten entscheidende Kriterien. „Wir suchen Projekt- und Office Experten, die überzeugte Selbstständige sind und sich ein klares Portfolio aufgebaut haben“, betont Krongaard-Chef Jagemann.

### Berater sorgsam auswählen

Die Entscheidung für einen Personaldienstleister oder eine Personalberatung hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab. „Auch das Bauchgefühl spielt eine Rolle“, sagt Verena Schiffer. Ein professioneller und seriöser Online-Auftritt könne ein erster Hinweis sein. Die Münchner Personalvermittlerin rät jedoch dazu, mehrere Berater anzusprechen und im Rahmen eines Erstgesprächs, das in der Regel kostenfrei ist, einen persönlichen Eindruck zu gewinnen. „Man kann eine Bewerbung durchaus auch über mehrere Berater laufen lassen“, so Schiffer. Das erhöhe die Zahl der möglichen Angebote, berge jedoch die Gefahr von Doppelansprachen, wenn eine Anfrage an mehrere Berater gehe. „Außerdem behagt es nicht jedem, die eigene Vita zu sehr zu streuen und unter die Leute zu bringen“, gibt sie zu bedenken.

Auch ihre Kollegin Constanze Wiedermann rät dazu, sich nicht auf den einen Weg zu verlassen, sondern verschiedene Kanäle im Bewerbungsprozess zu nutzen. Die Chancen, die soziale Medien und das persönliche Netzwerk bieten, werden aus ihrer Sicht häufig unterschätzt. „Wichtig ist, die Ruhe zu bewahren und nicht panisch Bewerbungen in alle Welt zu verschicken, das führt nur zu Frust“, betont die Personalmanagerin. Sie unterstützt Klientinnen darin, sich gezielt auf ausgeschulte Stellen zu bewerben, ihre Strategie zu überdenken und auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten. „Der Arbeitsmarkt bietet im Office-Management zurzeit hervorragende Möglichkeiten, aber die Aufgaben verändern sich“, beobachtet Wiedermann. Jüngere Chefs agieren eigenständiger und organisieren sich über ihr Smartphone weitgehend selbst, Assistenzen arbeiten zunehmend projektorientiert und werden immer häufiger durch junge, preiswerte Quereinsteiger ersetzt. „Natürlich gibt es die Stellen im klassischen Sekretariat noch, aber die anderen Mitbewerber sind auch erfahren und hoch qualifiziert“, sagt sie. „Die Unterschiede gilt es herauszuarbeiten.“ ◀

Gunda Achterhold, Journalistin