



Checkliste: Wie Sie den passenden Personalberater finden

Assistenzpositionen zu besetzen erfordert neben Fachkenntnis auch ein besonderes Fingerspitzengefühl

In Zeiten von wirtschaftlichem Wachstum und Fachkräftemangel ist es besonders herausfordernd, anspruchsvolle Assistenzpositionen erfolgreich zu besetzen. Häufig beauftragen Unternehmen Personalberater, um passende Kandidatinnen zu finden.

Doch **wie erkennen Sie**, ob ein Personalberater in der Lage ist, Ihre Vakanz zuverlässig zu schließen? **Wie wählen Sie** aus der Vielzahl der Berater und Agenturen diejenigen aus, die ihr Geld wert sind?

Nutzen Sie die folgende **Checkliste** bei der Auswahl Ihres Beraters und **erhöhen Sie damit die Wahrscheinlichkeit**, die optimal zum Vorgesetzten passende Assistentin zu finden.

✓ Bringt der Personalberater die erforderliche Expertise mit?

Prüfen Sie:

Welche Erfahrung hat der Berater speziell mit der Besetzung von Assistenzpositionen?

Kann er auf relevante Erfahrungen aus der Praxis zurückgreifen und kennt er die Bedürfnisse von Führungskräften und Assistentinnen möglichst genau?

Ist er spezialisiert auf die Besetzung von Assistenzfunktionen oder deckt er eine große Bandbreite ab?

Auf welches Netzwerk kann der Berater sich verlassen?

Arbeitet er mit Kooperationspartnern, um die Wahrscheinlichkeit einer Besetzung zu erhöhen?

Ist er Mitglied in Berufsverbänden und hat er ausreichend Branchenkontakte?

Tipp: Wenn Sie einzelne Positionen besetzen wollen, sind **spezialisierte kleine Agenturen** eine gute Alternative. Berater arbeiten hier meist ohne den typischen Erfolgsdruck „von oben“ und können sich besser auf Ihre individuellen Bedürfnisse einlassen.

✓ Wie ist die Qualität der Kandidaten?

Prüfen Sie:

Welche Referenzprojekte kann der Berater vorweisen, was berichten Kunden und Kandidaten?

Interviewt der Berater jede Kandidatin persönlich bevor er sie Ihnen präsentiert?

Wie schätzt der Berater selbst seine „Trefferquote“ ein?

Bietet er Ihnen im Rahmen eines Alleinauftrages eine Garantie an, um eine Stelle nachzubesetzen, falls es während der Probezeit zu einer Trennung kommt?



✓ **Wie gut ist die Beratungsleistung des Beraters?**

Prüfen Sie:

Bietet der Berater an, sich persönlich bei Ihnen vorzustellen, um gemeinsam herauszufinden, ob eine Zusammenarbeit sinnvoll ist?

Kann er Ihnen eine realistische und ehrliche Einschätzung geben, wie gut und wie schnell eine bestimmte Position besetzt werden kann?

Verspricht er eventuell etwas, das er nicht halten kann?

Trifft sich der Berater vor Beginn der Suche mit Ihnen für ein Briefing, um die Details der Suche zu besprechen? Hier sollte es um das genaue Suchprofil, die Anforderungen an die neue Stelleninhaberin und die Inhalte der Position gehen.

Tipp: Für eine qualifizierte Vorauswahl wird ein guter Berater **detaillierte Fragen** stellen zur **Persönlichkeit** der Wunschmitarbeiterin, zum **Umfeld der Stelle** und zum **Unternehmen**. Er wird außerdem Feedback, welches Sie ihm zu nicht passenden Kandidaten geben, direkt bei der Suche berücksichtigen.

✓ **Wie zuverlässig und verbindlich ist der Berater?**

Prüfen Sie:

Hält sich der Berater an Vereinbarungen?

Nimmt er geschlossene Verträge ernst und stellt er Kandidaten im abgesprochenen Zeitraum vor oder lässt er nie wieder etwas von sich hören?

Kommuniziert der Berater proaktiv mit Ihnen und hält Sie über die Fortschritte des Projektes regelmäßig auf dem Laufenden?

Tipp: Schließen Sie immer einen schriftlichen Vertrag.

✓ **Welchen Wert legt der Berater auf Vertraulichkeit?**

Prüfen Sie:

Leitet der Berater Profile nur in Absprache mit den Kandidaten an Auftraggeber weiter?

Bietet er Ihnen ohne Absprache und ohne Auftrag Profile an, die nicht passen oder für die Sie keine freie Stelle haben?

✓ **Wie transparent arbeitet der Berater?**

Prüfen Sie:

Welche weiterführenden Informationen zu Kandidaten bekommen Sie?

Gibt Ihnen der Berater offen Auskünfte, wenn sich die Bedingungen für die Suche verändern?

Tipp: Ein guter Berater ist meist bereit, Ihnen vertrauliche, offene und ehrliche Auskünfte zu geben, wenn er im Vorfeld von Ihnen genauso transparent über das Umfeld und eventuelle „Stolpersteine“ informiert wurde.



VERENA SCHIFFER CONSULTING

Personalberatung für Managementassistenten

✓ **Wie wichtig ist dem Berater eine persönliche Kundenbeziehung?**

Prüfen Sie:

Wie sympathisch ist Ihnen der Berater?

Legt er Wert darauf, mit Ihnen eine langfristige Kundenbeziehung einzugehen oder ist er auf ein schnelles Geschäft aus?

Tipp: Es kann auf einen **Zufallstreffer** hinweisen, wenn ein Berater überdurchschnittlich schnell eine ideal passende Kandidatin vorschlägt. Leiten Sie davon nie die Qualität oder Professionalität eines Beraters ab. Bewerten Sie diese stattdessen danach, wie gut er Sie als Kunden langfristig betreut und wie passend er Ihre Anforderungen erfüllt.

Woher Sie die Antworten bekommen

Viele **Informationen zur Arbeitsweise** finden Sie auf der Internetseite des Beraters. Sollte das nicht der Fall sein, prüfen Sie bitte ganz besonders, wie ernst er seine Aufgabe nimmt. Scheuen Sie sich nicht, direkt zu fragen, was Sie wissen wollen. Wenn Sie unsicher sind, lassen Sie sich gegebenenfalls einen Berater von Ihrem Netzwerk empfehlen. **Oder fragen Sie Ihre Assistentin, sie hat oft die besten Tipps!**

Über die Autorin:

Verena Schiffer sucht und findet für Unternehmen aller Branchen Assistentinnen der Geschäftsführung, Management-Assistentinnen oder Chefsekretärinnen, die absolut professionell, zuverlässig, qualifiziert und sozial kompetent sind. Gleichzeitig ergänzen sie mit ihrer Persönlichkeit den Vorgesetzten optimal.

www.vsconsulting.de