

# YOU CAN- NOT FIND THE ONE? SHE CAN!

*Barnickel & Fellows wissen wie der Hase läuft, geht es um die Besetzung von Assistenzpositionen. Die Personalberater aus Zürich arbeiten auf ausschliesslich exklusiver Basis für ihre Klienten – Family Offices, Unternehmerpersönlichkeiten, CEOs und Verwaltungsräte.*

«Expertise und Spezialisierung in diesem Bereich sind essentiell», sagt Unternehmensgründerin und Managing Director Ute Barnickel. «Für Schlüsselfragen zu Recht, Steuern und Finanzen beauftragen Unternehmen externe Berater und Professionals. Es macht Sinn, das gleiche bei der Rekrutierung einer Personal Assistentin zu tun. Eine Vertrauensstellung. Da darf nichts dem Zufall überlassen werden.» Fachliche Qualifikationen können in der Regel leicht beurteilt werden. Wie findet man heraus, ob ein Bewerber als Mensch in das Unternehmen und das Team passt? Ute Barnickel sagt, worauf man achten muss.

*Der Anfang ist der wichtigste Teil der Arbeit (Platon). Ist das so?* Ja, denn genau hier werden die Weichen für einen erfolgreichen Search gelegt. Die wichtigsten Fragen zu Stellenprofil und Vorgehen werden geklärt. Die nötigen Voraussetzungen müssen gegeben sein. Unser besonderes Augenmerk widmen wir aber dem Zusammenspiel von Persönlichkeiten. Die menschliche Komponente ist es, welche bei der Qualität eines Teams den Unterschied ausmacht.

*Welche Prozesse wenden Sie an?*

Unsere Suchprozesse sind massgeschneidert. Höchste Diskretion ist dabei oberstes Gebot. Wir identifizieren die Kandidaten über verdeckt geschaltete Inserate, zielgenauer Direktansprache sowie unser über Jahre aufgebautes Kontaktnetzwerk. Ausserdem setzen wir Assessment-Tools ein, die das Arbeits-, Sozial-, und Teamverhalten beschreiben und visualisieren.

*Werte, die Ihr Handeln leiten?*

Passion - Experience - Diligence

*Nachhaltigkeit im Recruiting?*

Wir schaffen langfristige Konstellationen. Wie machen wir das? Lassen Sie mich 2 Punkte hervorheben. Zum einen klären wir die Übereinstimmung der gegenseitigen Erwartungen in Bezug auf Position und Führungsstil, Kultur und Werte ab. Zum anderen schaffen wir die nötige Transparenz in Bezug auf eben diese Erwartungshaltung und möglicher «Stolpersteine» bereits am Anfang des Rekrutierungsprozesses.

*Wie messen Sie Ihren Erfolg?*

Wie eben erläutert, an einer nachhaltigen Rekrutierung. Mein persönlicher Erfolg besteht darin, dass ich mich immer wieder über «Repeat Business» und persönliche Empfehlungen freuen darf. Auf diese Weise haben sich seit über einem Jahrzehnt tragfähige Beziehungen aufgebaut. Ich arbeite gerne mit Menschen für Menschen. Mir fällt ein Zitat von Albert Schweitzer ein. Es passt zu mir und meiner Arbeit: «Success is not the key to happiness. Happiness is the key to success. If you love what you are doing, you will be successful.»

*Ein Mandat, das Sie besonders freut – das Ihnen in besonderer Erinnerung geblieben ist?*

Da kommt mir eine Kandidatin in den Sinn, die vor knapp einem Jahr bei mir zum Interview war. Wir haben uns über Karriereplanung und Wunscharbeitgeber unterhalten und kamen im Verlaufe des Gesprächs auf ein bestimmtes Family Office zu sprechen – «Das wäre es. Das wäre genau das, wonach ich suche» an diese Aussage erinnere ich mich noch gut. Heute arbeitet die Kandidatin für dieses Family Office.

*Glück?*

So abgegriffen es klingen mag: Glück ist, dass ich gesund bin. Die Gründung meiner eigenen Firma empfinde ich nach jahrelanger Aufbauarbeit ebenfalls als Glück. Nicht zu vergessen, mein Partner, der mich unterstützt und mir ein wertvoller Ratgeber ist – beruflich und privat.

*Was bedeutet Luxus für Sie?*

Freie Zeit. Reisen. Luxus bedeutet für mich aber auch die Freiheit selbstbestimmt meine Firma zu führen. Schnell und unkompliziert auf Veränderungen im Markt zu reagieren und die Möglichkeiten meine «Fellows» selber aussuchen zu können. Zu den materiellen Dingen. Luxusgüter besitze ich nicht im Überfluss. Ich wähle diese nach erstklassiger Qualität aus und nach dem Motto «Seligkeitsdinge». Dazu gehören einige wertvolle Schmuckstücke, ein schönes Schreibgerät und ich fahre ein sehr komfortables Auto eines deutschen Herstellers, ein Luxus besonders im Winter. ■



*«Die Rekrutierung einer Top-Assistentin in einer Vertrauensstellung ist so wichtig, als dass diese dem Zufall überlassen werden kann. Unsere Klienten möchten die Einstellung so diskret wie möglich vornehmen. Durch die Beauftragung einer Beratungsfirma, die über eine ausgewiesene Expertise und Spezialisierung in diesem Bereich verfügt, kann sich der Klient darauf verlassen, eine nachhaltige Investition zu tätigen und am Ende zum bestmöglichen Ergebnis zu gelangen.» – Ute Barnickel*

# YOU CAN- NOT FIND THE ONE? SHE CAN!

*Barnickel & Fellows understand all the ins and outs of filling PA positions. The Zurich-based recruitment consultants provide exclusive services to their clients, who range from family offices to high-profile entrepreneurs, executives and CEOs.*

«It's vital to have specialist knowledge of this area», says the company's founder and Managing Director Ute Barnickel. «Businesses turn to external consultants and professionals for advice in key areas such as law, tax and finance. So it makes sense to do the same when recruiting a Personal Assistant. This is a position that is based on trust, so nothing should be left to chance.» Assessing a candidate's qualifications is generally a straightforward task, but how do you know whether they will fit in to the company and the team? Ute Barnickel gives us a few pointers.

*Der Anfang ist der wichtigste Teil der Arbeit (Platon). Ist das so? The beginning is the most important part of the work (Plato). Is that the case?*

Yes, because this is where we lay the groundwork for a successful search. This is when we clarify the main parameters of the job profile and process and identify the key requirements. But we are also very focused on ensuring the right chemistry – it is the human element that makes all the difference when it comes to the quality of a team.

*What processes do you use?*

Our search processes are customised. Complete discretion is our top priority. We identify suitable candidates through hidden job adverts, targeted approaches and the network of contacts that we have built up over many years. We also use assessment tools to

describe and illustrate how the candidates behave in work, social and team situations.

*What are the values that guide you?*

Passion - Experience - Diligence

*How do you ensure the long-term success of your recruiting process?*

We build long-term relationships. How do we do that? There are two main aspects: firstly, we ensure that the expectations of both parties coincide with regard to the position, management style, culture and values. Secondly, right at the start of the recruitment process we ensure that these expectations and any potential stumbling blocks are handled with the utmost transparency.

*How do you measure your success?*

As I said before, by the fact that the people we recruit tend to stay with their employers. For me personally, success is reflected in our regular repeat business and personal recommendations. As a result, over the last 10 years we have built some very strong relationships. I like working with people for people. I'm reminded of a quote by Albert Schweitzer that describes me and my work: «Success is not the key to happiness. Happiness is the key to success. If you love what you are doing, you will be successful.»

*Is there any particular commission that stays in your memory because it was so satisfying?*

Yes, there was a candidate who came for an interview about a year ago. We chatted about her career plans and ideal employers, and talked about a particular family office. I clearly remember how she said: «That's it. That's exactly what I'm looking for.» Today the candidate is working for this family office.

*What makes you happy?*

It might be a cliché, but I feel blessed that I enjoy good health. I'm also happy that I was able to set up my own company after many years of hard work. And of course there's my partner who is always there to give me support and provide valuable advice on both professional and personal issues.

*What does luxury mean to you?*

Free time. Travel. For me, luxury means the freedom to decide how I want to run my company. Responding in a speedy, uncomplicated way to changes in the market, and the fact that I can seek out my own «fellows» to join me in my business. When it comes to material things, I don't own many luxury goods. When I do buy them, I look for top quality items that I feel really enrich my life. They include a few good pieces of jewellery, a beautiful pen, and a very comfortable German car, something that is a particular luxury in winter. ■



在关于助理职位的委任上，巴尔尼克和他的同事们(Barnickel & Fellows)知道察言观色。来自苏黎世的招聘顾问只为他们的客户独家工作 - 家庭办公室，企业家，总经理和董事。

“在这一领域，专业知识和专业性是必不可少的”，公司创始人兼总经理乌特巴尔尼克说，“公司聘请外部顾问和专业人士来处理关于法律，税务和财务方面的关键问题，这是有道理的。这同样适用于招聘个人助理。一个需要可靠人选的职位。不能随便聘用。”“专业资格一般能很容易评估。但如何判断一个候选人是否适合公司和团队？乌特巴尔尼克说必须要注意哪些。

开端是工作的最重要的部分（柏拉图）。是这样吗？

是的，因为就在这-开端-为成功搜寻合适人选打下基础。关于职位概况和流程的最重要问题，以及人选要符合哪些必要的条件都必须要先介绍清楚。我们特别关注候选人的个性。人的因素决定了一个团队的质量。

您使用什么样的流程？

我们的人选搜寻流程是定制的。最高级别的保密至高重要。我们通过比较隐蔽的杂志广告，有针对性的直接征求，以及我们多年建立起来的人脉网来确定候选人。此外，在工作中我们采用描述和虚拟化的工具，来评估工作方式以及社会和团队行为。

什么价值观引导您的行为？

激情 - 体验 - 勤学

我们创造长期的生意往来。我们怎么办到呢？我想强调两点。首先，关于职位，领导风格，文化和价值，我们就彼此的期望达成一致；其次，关于这些预期和潜在的“绊脚石”，我们在招聘的最初阶段就建立起必要的透明度。

您如何衡量您的成功？

正如刚才的解释，以可持续的招聘来衡量。我个人的成功在于很多的“回头客”和私人推荐。十多年来，我们以这种方式建立起了长期，可持续的人脉关系。我喜欢与人打交道，为别人工作。我喜欢阿尔伯特·施韦泽的一句名言。它正好描述了我我的工作：“成功不是快乐的关键。幸福是成功的关键。如果你爱你所做的，你一定会成功。”

有没有你印象中特别高兴的一项任务 - 至今对你仍是一个特殊的回忆？

大约在一年前的一次面试中，我和候选人就职业规划和预期雇主交流后，我们谈到某个家庭办公室，然后候选人说 - “它就是。这就是我在找的雇主”，这句话我记得很清楚。今天，这个候选人就在这个家庭办公室上班。

幸运吗？

这可能听起来陈腐：幸运就是我保持健康。同样经过多年的建设性发展的我自己创办的公司我也以此作为幸运。不能忘记的是我的合作伙伴，他支持我并给我提供宝贵的建议，- 无论是在工作中，还是在生活中。

奢侈对你意味着什么？

空闲时间，旅游。按照自己的想法来自由地运营我的公司，能带领我的公司快速并轻松地应对市场变化，有机会自己搜寻我的“同事们”，这些对我也是一种奢侈。在物质层面上，我不需要过多的奢侈品，我以一流的质量和幸福为原则来挑选合适的。它们包括一些有价值的首饰，一台书写仪，我开一辆很舒适的德国车，这对我而言是一件奢侈品，尤其是在寒冷的冬天。■



你找不到合适  
的人选吗？  
她可以！