



Christian Bräuer

☎ +49 151 211 22 404

✉ cb@ewald-w-schneider.de

Wann kommen Personalberater
zum Einsatz?



Bei Mitarbeitersuchen, welche höchste Diskretion bedürfen

- Die Suche nach einem Nachfolger für eine Position, die aktuell nicht frei ist – jedenfalls noch nicht
- Die Suche nach Mitarbeitern, um neue Marktsegmente zu erorbern, ohne das die Marktbegleiter gleich Wind davon bekommen
- Die Suche nach Mitarbeitern, die aktuell noch bei Marktbegleitern angestellt sind und diskret abgeworben werden sollen



Bei Mitarbeitersuchen, bei denen es scheinbar keine Kandidaten gibt

- Personalberater haben einen anderen “Hebel” als interne Recruiting-Abteilungen und können potentielle Kandidaten auch jenseits des aktiven Kandidatenmarktes erreichen - ohne das gleich ein Konflikt zwischen zwischen Marktbegleitern hervorzurufen
- Personalberater verfügen in der Regel über einen branchenspezifischen über Jahre gewachsenen Kandidatenpool



Bei Mitarbeitersuchen, bei denen es scheinbar keine Kandidaten gibt

- Personalberater kennen den Arbeitsmarkt und geben Impulse hinsichtlich der aktuellen Rahmenbedingungen (bspw. Gehaltsforderungen potentieller Kandidaten), damit sich ein Unternehmen entsprechend positionieren kann



Bei Mitarbeitersuchen, denen bereits Fehlbesetzungen vorausgehen

- Personalberater bewerten als aussenstehende die Situation und wissen, welcher Typ Mitarbeiter wirklich zu einem Unternehmen, zu einer Position und zu einem Vorgesetzten passen können. Entsprechend ist das nachgelagerte Suchprofil angelegt

