

Immer einen Kontakt voraus

Unternehmensbroschüre



EMFELIA



INHALT

Für unsere Kunden

UNSERE SPEZIALISIERUNG: FINANCE, IT UND MARKETING	5
RECRUITING – EINE ANSPRUCHSVOLLE AUFGABE FÜR SPEZIALISTEN	6
HEADHUNTING	7
PATERNOSTER-BEWERBUNG	8
VERTRAULICHKEIT	8
DIRECT UND EXECUTIVE-SEARCH	9
UNSER ARBEITSPROZESS	10
NACHBESETZUNGSGARANTIE	14
IHRE VORTEILE	14

Für unsere Kandidaten

WAS KANDIDATEN WOLLEN	17
UNSERE LEISTUNGEN FÜR SIE	18
KARRIERECOACHING, STELLENVERMITTLUNG UND EMPLOYEE LIFECYCLE COACHING	20
IN 6 SCHRITTEN ZUM TRAUMJOB	22

Über uns

UNSER MARKENZEICHEN	25
WAS UNS BESONDERS MACHT	26
UNSERE PHILOSOPHIE	28
W.E.R.T. GARANTIE	30
UNSERE GESCHÄFTSFÜHRUNG	32
UNSER TEAM	34
KARRIERE BEI EMFELIA	36
EMPFEHLUNGSPROVISION	37
STANDORTE	38

Für unsere Kunden

FÜR UNSERE KUNDEN

UNSERE SPEZIALISIERUNG: FINANCE, IT UND MARKETING

Wer überall der Beste sein will, wird es am Ende nirgendwo sein. Wir können nicht alles. Was wir können, können wir dafür umso besser. emfelia hat sich auf drei große, extrem dynamische Berufsfelder spezialisiert: auf Finance, IT und Marketing. Hier werden auch in den kommenden Jahren ausgewiesene Spezialisten nachgefragt, und die wachsen bekanntlich nicht auf den Bäumen. Gerade im Bereich Finance, IT und Marketing ist professionelle Personalsuche, -beratung und -vermittlung in Zukunft entscheidend für den Erfolg.

Wir fokussieren uns in diesen drei Feldern seit vielen Jahren auf eine überschaubare Anzahl von Positionen, die zu unseren Kompetenzen passen und mit unserem Kandidaten-Netzwerk und Berater-Know-how kompatibel sind. Es handelt sich überwiegend um Fach- und Führungspositionen ab 50.000 Euro Jahresbruttogehalt aus dem mittleren und oberen Management.

Nur durch Spezialisierung kommen professionelle Empfehlungen zustande. Wir kennen oder finden besondere Talente in unseren Segmenten – die sogenannten High Potentials, die sich nicht

aktiv auf ausgeschriebene Stellen bewerben. Wie wir sie trotzdem vom Wechseln überzeugen? Ganz einfach – wir wissen, was man ihnen anbieten muss.

Talent Scouting für die Profis von morgen. Wir beraten erfahrene Profis von heute und die von morgen. In unserem Talent-Scouting-Programm betreuen wir interessante Persönlichkeiten, die sich für eine Karriere in einem unserer Schwerpunktbereiche interessieren. Wir holen Sie direkt von ihrem Studium ab und vermitteln ihnen, welche Spezifikationen auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind, und begleiten sie auf ihrem Weg in eine sichere berufliche Karriere.

Für Sie haben diese motivierten jungen Professionals einige Vorteile: Ihr theoretisches Wissen ist auf dem allerneuesten Stand, ihre Gehaltsvorstellungen sind moderat und sie bringen eine Menge Entwicklungspotenzial mit, das Sie – ganz in Ihrem Sinne – nutzen und weiterentwickeln können.

emfelia hat sich auf drei große, extrem dynamische Berufsfelder spezialisiert: auf Finance, IT und Marketing.

RECRUITING – EINE ANSPRUCHSVOLLE AUFGABE FÜR SPEZIALISTEN.

Recruiting – eine anspruchsvolle Aufgabe für Spezialisten. Eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens ist die bestmögliche Besetzung aller Positionen. Doch der Arbeitsmarkt in Deutschland klagt nun schon seit Jahren über den Mangel an qualifizierten Anwärtern. Für Positionen mit Schlüssel-, Engpass- oder Schnittstellencharakter gleicht die Suche nach geeigneten Kandidaten oft einem Glücksspiel. Kein Problem: Wir glauben daran, dass das Glück mit den Tüchtigen ist. Und so arbeiten wir.

Wir arbeiten härter, damit Sie es leichter haben. Bei der Suche und Selektion geeigneter Bewerber stehen wir Ihnen nicht nur zur Seite, wir nehmen Ihnen einen Großteil der Arbeit ab. Sie behalten den Kopf frei, um am Ende die richtige Personalentscheidung zu treffen. Auf der Suche nach dem perfekten „Match“ nutzen wir ausgefeilte Suchstrategien, einen intelligenten Methodenmix und das gesamte Human-Resources-Instrumentarium wie z. B. Employer Branding, Employability, Candidate Experience und Candidate Journey. Wir aktivieren dabei alle Kanäle: persönliche Kontakte zu Multiplikatoren, Social Media, Datenbanken und Empfehlungen sowie Hinweise aus unserem Netzwerk. Außerdem nutzen wir das Überraschungsmoment der „Kalt-Akquisition“: die Identifikation und Direktansprache potenzieller Kandidaten in Zielfirmen.

Unsere Mitarbeiter verfügen über dezidierte Branchen- und Recruiting-Erfahrung, die sie laufend mit neuen Theorien und Methoden erweitern. Sie können sich also auf Prozesssicherheit bei der Projektabwicklung, präzise Handwerksarbeit und methodisches, kreatives, zielgerichtetes Vorgehen verlassen. Fundierte Menschenkenntnis, personalpsychologische und eignungsdiagnostische Kenntnisse sowie ausführliche, systematische Vorgespräche ermöglichen es Ihnen, ganz genau zu wissen, wie Kandidaten „ticken“. Das heißt für Sie: Der Kandidat passt, und das nicht nur auf dem Papier.

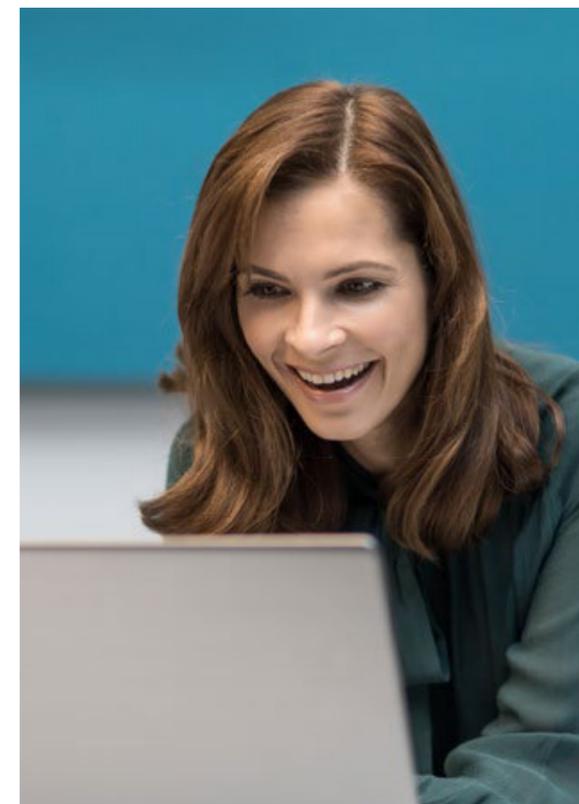
Wir finden Kandidaten, die nicht ganz gut, sondern voll und ganz passen. Der Recruiting-Prozess ist zeitintensiv und anstrengend, da wir es uns nicht leicht machen. Es gilt aus einem Pool von Kandidaten diejenigen herauszufischen, die für den Job geeignet sind. Ein zu kleiner Fisch im kalten Wasser hilft Ihnen genauso wenig weiter wie der Hecht im Karpfenteich.

Dabei gibt es viel zu beachten und zu bewerten: fachliche Kompetenz, Qualität der Ausbildung und Berufspraxis. Beschränkt sich ein Recruiting einzig und allein darauf, endet es oft mit Enttäuschungen.

Nicht nur Menschen, auch Unternehmen haben einen „Charakter“. Passen die persönlichen Eigenschaften des Kandidaten und die Leitkultur im Unternehmen nicht zueinander, trennen sich beide Parteien häufig nach kurzer Zeit. Dann beginnt die Suche von vorn.

Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance. Unserer Meinung nach gilt: Für den richtigen Eindruck braucht es auch eine zweite, dritte und vierte Gelegenheit. Wir führen systematisch mehrstufige, freie und teilstrukturierte Interviews, um einen echten Dialog herzustellen – einen produktiven Gedankenaustausch. Um die Persönlichkeit, die Ziele und die Motivation der Kandidaten authentisch einschätzen zu können, müssen wir hinter die Fassade blicken, und das erreicht man nicht mit stupiden Checklisteninterviews oder dem Abfiedeln von Standardfragen, wie sie bei – wir sagen jetzt mal frech – „Nicht-Premium-Anbietern“ an der Tagesordnung sind.

Wenn wir Ihnen einen Kandidaten präsentieren, können Sie demnach sicher sein, dass der Präsentation eine Analyse der Persönlichkeit vorausging.



HEADHUNTING

Headhunting findet Köpfe. Wir finden, was drin ist. Sie wissen, dass die optimale Besetzung von wichtigen Positionen ein entscheidender Faktor für den Erfolg ist. Top-Kandidaten sind leider selten und noch seltener verbringen sie ihre Freizeit mit dem Studium von Stellenanzeigen. Wie findet man diese heiß begehrten Talente? Und noch wichtiger: Wie überzeugt man sie von einer Zusammenarbeit?

Der Schlüssel zum Erfolg ist aktives Recruiting! emfelia hat jahrelange Erfahrung in der „kalten“ Direktansprache und nutzt ein überdurchschnittlich großes Netzwerk, eine prall gefüllte Datenbank und Insider-Branchenkenntnisse. Die bloße Suche, Identifizierung, Kontaktierung, Selektion und Präsentation von Kandidaten kann unseren – und vor allem Ihren – Ansprüchen nicht gerecht werden. Genauso wichtig in diesem sensiblen Prozess sind Fingerspitzengefühl und ein Gespür für den richtigen Umgang, mit dem man potenzielle Kandidaten anspricht. Der Mensch, nicht nur seine Funktion, steht bei uns immer im Mittelpunkt.

Zeitgemäßes Headhunting bedeutet nicht, der richtigen Personalie nachzujagen. Wir suchen die richtigen Persönlichkeiten und führen einen Dialog, der menschlich und fachlich auf Augenhöhe ist. Das spüren die Kandidaten und das überzeugt sie.

PATERNOSTER-BEWERBUNG

Weniger reden. Mehr sagen. Die emfelia Paternoster-Bewerbung. Hand aufs Herz – das kennen Sie bestimmt aus eigener Erfahrung: In Businessmeetings oder Interviews mit Bewerbern wird gelegentlich zu viel geredet und zu wenig Bedeutsames gesagt. Unter Zeitdruck erfährt man oft in wenigen Worten mehr. Wichtiger noch, man erfährt, worauf es dem Gesprächspartner wirklich ankommt und ob bzw. wie er unter (Zeit-)Druck sein Potenzial abrufen kann.

Den Begriff „Elevator-Pitch“ kennen Sie vielleicht. Die Überlegung dahinter: „Wie überzeuge ich Investoren von einem Projekt, wenn ich nur 30 Sekunden im Fahrstuhl mit ihnen habe?“

Wir haben daraus die emfelia Paternoster-Bewerbung gemacht: vier Kandidaten, direkt nacheinander, maximal 30 Minuten pro Gespräch. Als Alternative zum klassischen Bewerbungsgespräch hat sie sich für das Erstgespräch zwischen Ihnen und dem Kandidaten bestens bewährt.

Dieses Recruiting-Event kommt bei unseren Kunden gut an. Gespräche werden effizienter und aussagekräftiger. Durch den direkten Vergleich der Kandidaten wird die Beurteilung einfacher und nebenbei sparen Sie auch noch Zeit.

Selbstverständlich übernehmen wir die Vorauswahl der Kandidaten, die Terminkoordination und stellen gerne auch Räume zur Verfügung.

VERTRAULICHKEIT

Pssst! Auf unsere Vertraulichkeit können Sie vertrauen. 100%ige Vertraulichkeit ist in unserer hochsensiblen Branche das A und O. Speziell Leistungsträger, die im Unternehmen gut vernetzt sind, müssen sich auf unsere Verschwiegenheit verlassen können. Das können sie.

Aber auch das Unternehmen, das nach neuen Mitarbeitern sucht, wünscht sich absolute Verschwiegenheit. Sie möchten sicher vermeiden, dass Ihr Neubesetzungswunsch offen am Markt herumgetragen wird. emfelia sichert diese Diskretion zu. Die Identität Ihres Unternehmens wird so lange wie möglich geheim gehalten. Wir reden mit potenziellen Kandidaten nicht über Unternehmensnamen, sondern über Vorteile und Leistungen für den Bewerber.



DIRECT UND EXECUTIVE-SEARCH

Die emfelia Task-Force für besonders schwere Fälle. Je hochkarätiger eine Position, desto schwieriger ist sie zu besetzen. Für unsere anspruchsvollen Besetzungsprojekte stellen wir ein Spezialteam von Beratern zur Verfügung. Vier Spezialisten, die sich in Ihrer Branche und mit Ihren Produkten auskennen, stecken die Köpfe zusammen. Sie bündeln ihre Expertise und Erfahrung, ihre Kontakte und ihre Ideen, Meinungen und Perspektiven zu einer unschlagbaren Strategie.

Es geht um das Wissen darüber

1. was die Erfolgsfaktoren in Ihrer Branche sind
2. wo mögliche Ressourcenengpässe lauern
3. wie die zukünftigen Marktentwicklungen aussehen könnten
4. welche Strategieänderungen unter Umständen anstehen
5. und was Ihre Konkurrenz gerade macht

Denn nur wer im Gespräch mit potenziellen Kandidaten mitreden kann, dem hört man auch zu. Und nur wem man zuhört, dem kann man auch folgen – im besten Fall bis in Ihr Unternehmen hinein.

Vier Spezialisten bilden Ihr Direct-Search-Team.

1. Sie profitieren von der Kompetenz eines Teams, haben jedoch nur einen persönlichen Ansprechpartner, der das Recruiting hauptverantwortlich leitet.
2. Darüber hinaus steht Ihnen ein versierter Branchenberater zur Seite, der explizit auf Ihre Branche spezialisiert ist.
3. Der dritte Consultant ist Spezialist für die von Ihnen ausgeschriebene Position.
4. Und der vierte in Ihrem Expertenteam ist ein professioneller Researcher.

Der Vorteil liegt auf der Hand: Sie holen sich Ihre Wunschkandidaten mit der ganzen Überzeugungskraft der geballten emfelia Power. Wir ergänzen uns dabei gegenseitig im Team. Sollte die Suche einmal ins Stocken geraten, inspirieren wir uns so für neue Denkanstöße und können auf diese Weise schneller Wege zur Problemlösung finden.

UNSER ARBEITSPROZESS

VORBEREITUNGSPHASE

Unsere Suche beginnt, lange bevor Sie uns beauftragen. Wenn Sie uns beauftragen, stehen Sie meistens vor einem akuten Personalproblem und erwarten schnelle Ergebnisse. Zu Recht. Um zügig und trotzdem seriös auf Herausforderungen reagieren zu können, beginnen wir mit unserer Kandidatensuche nicht erst, wenn Sie uns beauftragen.

Man kennt uns. Die vielversprechendsten Kandidaten sind häufig erfolgreiche Fach- und Führungskräfte, die in ihrer Position gut etabliert sind und nicht konkret über einen Wechsel nachdenken. Solche Leute überzeugt man nicht von jetzt auf gleich. Um Ihnen im akuten Bedarfsfall diese exklusiven Kontakte vermitteln zu können, pflegen wir diese Beziehungen langfristig und auftragsunabhängig. Mit etwas Glück sind wir bereits seit vielen Jahren mit Ihrem Wunschkandidaten bekannt. Es ist schließlich nicht nur wichtig, wen man kennt, sondern auch, wer einen kennt.

Gut vorbereitet ist halb gefunden. Nichts ist langsamer, als schnell in die falsche Richtung zu laufen. Daraus schließt sich: Je knapper die Zeit ist, desto wichtiger ist ein sorgfältiges Briefing. Bevor es richtig losgeht, führen wir gründliche Gespräche mit Ihnen, um einen Überblick über Ihre Unternehmenssituation zu gewinnen und unsere Recruiting-Tools auf Ihre Bedürfnisse und Wünsche abzustimmen. Wir sehen uns gemeinsam an, welche Auswirkung unsere Analyse auf den Aufgaben- und Zielkatalog Ihres Wunschkandidaten hat. Das liest sich leichter, als es getan ist. Häufig wissen unsere Kunden sehr genau, wie ein neuer Mitarbeiter nicht sein darf. Bei der Frage aber, wie er sein sollte, tun sich die Beteiligten dann schwer. Hier kommt Ihnen unsere Erfahrung zugute. Wir sprechen so lange miteinander, bis wir ein exaktes Anforderungsprofil erarbeitet haben. Dann gibt es hinterher keine langen Diskussionen und keine langen Gesichter.



REKRUTIERUNGSPHASE

Muss, soll, kann, wäre schön – das Stellenexposé.

Sind die Weichen so gestellt, dass eine Suche vielversprechend erscheint, fertigen wir ein ausführliches Stellenexposé an. Dies ist die Grundlage für den Suchauftrag. Wir definieren die Anforderungskriterien für den Kandidaten mit klaren Vorstellungen über das „Muss“ und „Soll“, das „Kann“ und „Wäre-schön“. Folgende Inhalte werden dabei erfasst:

Das emfelia Stellenexposé

- Unternehmensprofil (Bedeutung innerhalb der Branche, wirtschaftliche Situation, Zugehörigkeit, Organisationsstruktur, Unternehmens- und Wertekultur, kurz- bis mittelfristige Entwicklung, strategische Ausrichtung, Visionen und weitere konkrete Pläne)
- Beschreibung der Position (Aufgaben und Anforderungen, organisatorische Einbettung, Ziel der Stelle, Attraktivitätsfaktoren, Aufstiegsmöglichkeiten, Vergütung)
- Kandidatenspezifikationen (Schnittstellen, Kernkompetenzen, Arbeitsstil, Persönlichkeit, Management-Tools, Freiräume, Status, Führungsverhalten, Betrachtung der aktuellen Situation und Problemstellung, spezielle Wünsche und Erwartungen an den direkten Vorgesetzten, Loyalitäts- und Rivalitätsverhalten)
- Kandidatenprofil (beruflicher und persönlicher Erfahrungshintergrund, Fähigkeiten, Eigenschaften, Wertvorstellungen, Persönlichkeitsmerkmale, soziale Kompetenz, praktische Intelligenz, Teamfähigkeit, Dynamik, Schnelligkeit, logisches Denken, strategische Begabung, Charisma)
- Informelle Details: Feinheiten „zwischen den Zeilen“
- Suchfeld

Von akribisch bis viral: Wir suchen und finden auf allen Kanälen – datenbankgestützt, kontaktintensiv und trichterförmig. Sobald die Suchkriterien stehen, definieren wir eine individuelle Strategie und entwickeln einen Aktivitätenplan. Das ist komplexer, als es sich Laien vorstellen können. Wir arbeiten mit einem ganzheitlichen Multi-Kanal-Ansatz. Das bedeutet: Wir fahren parallel sämtliche Geschütze auf und schaffen dann größtmögliche Synergien, indem wir für jeden Search die Suchkanäle und Recruiting-Tools speziell aufeinander abstimmen. Die Kombination aus verschiedensten Kontaktmöglichkeiten umfasst die klassische, anzeigengestützte Suche, die Direktansprache, das Empfehlungsmanagement, Lebenslaufdatenbanken sowie den multimedialen, interaktiven, viralen Online-Search. Zum Beispiel die direkte und indirekte Kontaktrekrutierung in Fachforen, Nutzergruppen, Alumni-Netzwerken oder sonstigen Internet-Communities. Unser wichtigster Kanal ist der persönliche Kontakt unserer Berater. Sie sondieren ständig den Markt und pflegen den Dialog mit möglichen Bewerbern und versuchen, diese als Multiplikatoren und Empfehlungsgeber in den Prozess einzubinden.

Wir haben Daten auf der Bank.

Wir sind seit mehr als einem Jahrzehnt im Recruiting unterwegs und verfügen über ein ausgezeichnetes Netzwerk mit über 75.000 vorgeprüften Experten und Führungskräften aus unseren drei Kernbereichen. Die (mit Zustimmung der Kandidaten) gespeicherten Informationen sind wesentlich umfangreicher und authentischer als sämtliche, die Sie auf XING, LinkedIn oder anderen sozialen Plattformen finden. Dieses Netzwerk sowie ein Screening des Gesamtmarktes bringen erste potenzielle Kandidaten auf die Liste einer möglichen Vorauswahl. Aber das ist nur der Anfang.

Die Konkurrenz ist im Visier. Wo findet man Bewerber, die perfekt zu Ihrer Firma passen? Logisch: in Firmen, die Ihrer Firma ähnlich sind. Wir erstellen eine Ziel-firmenliste und identifizieren Unternehmen, die hinsichtlich Struktur, Geschäftsfeld und Unternehmenskultur dem Ihrigen nahezu entsprechen. Diskret holen wir Empfehlungen und Referenzen ein und sprechen dann den passenden Kandidaten an. Ganz taktvoll und ohne Ihren Namen zu nennen.

Die ersten Gespräche. Ist die Recherche abgeschlossen, starten die Telefoninterviews. Jetzt tasten wir uns heran. Es werden unverbindlich erste Informationen ausgetauscht. Ziel dieser Sondierungsgespräche ist es, zunächst die Fach-, Führungs-, Methoden- und Sozialkompetenz abzugleichen. Ebenfalls geht es darum, Vertrauen zu gewinnen und Interesse an weiterführenden Gesprächen zu wecken. Erst danach sprechen wir mit dem Kandidaten über das Profil der vakanten Position und werten den aktuellen Lebenslauf, Zeugnisse und Referenzen aus. Bevor es zu einem direkten Gespräch zwischen Kandidaten und Kunden kommt,

prüfen wir die Unterlagen und Angaben der Bewerber noch einmal auf Vollständigkeit und Plausibilität.

Persönliche Treffen.

Ihnen jemanden vorzustellen, den wir nicht persönlich kennen, kommt für uns nicht in Frage. Natürlich analysieren wir alle Unterlagen des Bewerbers gründlich, aber Papier ist geduldig. Fakten sprechen nicht immer für sich und selbst am Telefon kann man einen falschen Eindruck gewinnen. Die Soft Skills, die Motivation, die Haltung und den Charakter eines Kandidaten erkennt man nur im persönlichen Gespräch unter vier Augen. Mit Menschenkenntnis, aber auch mit eignungsdiagnostischen Analysemethoden führen wir teilstrukturierte, mehrstufige Interviews und offene Gespräche mit den Bewerbern. Wir nehmen uns Zeit, um die Persönlichkeit zu erfassen und einschätzen zu können, ob es auch menschlich passt. Diese Gespräche dienen gleichermaßen dazu, die Wünsche und Bedenken des Kandidaten zu erörtern und Inhalte und Anforderungen der Position zu klären. Wir möchten sicher sein, dass auf keiner Seite falsche Hoffnungen

oder unbegründete Bedenken entstehen. Nur wer tatsächlich passt, wird präsentiert.

Sie wollen nicht alles wissen. Sinn und Zweck unserer Arbeit ist es, sie Ihnen abzunehmen. Ihr Kopf bleibt frei. Wir halten Sie nicht über jedes Detail auf dem Laufenden. Auf Wunsch informieren wir Sie gerne über den aktuellen Auftragsstatus. Wir liefern Reports über den Kandidatenkreis, die Reaktionen aus dem Markt, die Herausforderungen bei der Identifizierung von Kandidaten und berichten über diejenigen, die es in die engere Auswahl geschafft haben.

DIE BEWERBUNGSPHASE

Übersicht auf einen Blick: die Kandidatenreporte. Wir schicken Ihnen nicht gleich die Bewerber ins Haus. Um Ihnen einen Überblick zu verschaffen, bekommen Sie zunächst drei bis sieben Reporte wechselinteressierter Kandidaten mit:

- detaillierten Angaben zum beruflichen Werdegang,
- Beschreibung der aktuellen Position,
- Angaben zur Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz,
- Wechselmotivation(en) – inhaltlich, perspektivisch, gehaltlich, räumlich, organisatorisch, zeitlich, kulturell und
- weiteren relevanten Informationen.

Außerdem enthält der Kandidatenreport eine von uns ausgefertigte Beurteilung. Hier werden die Argumente angeführt, die für und gegen den Bewerber sprechen, und ausgeführt, wie sie aus unserer Sicht zu werten sind. Dies ist eine Hilfestellung für Sie, um im späteren Interview die richtigen Fragen zu stellen.

Jetzt sind Sie dran. Wen möchten Sie zum Gespräch einladen? Alle? Super! Keinen? Auch kein Problem. Wir suchen weiter. Möchten Sie die Kandidaten alleine treffen oder sollen wir das Gespräch moderierend

Quick-Search: Auch wenn es schnell gehen muss, muss es gut gehen. Brennt das Projekt, sind wir 24/7 für Sie da und liefern innerhalb von 72 Stunden die ersten passenden Bewerberprofile.

Cross-Search: Erfolgreiches Recruiting funktioniert nur ohne Scheuklappen. Wir haben den gesamten Stellenmarkt in unserem Bereich im Blick, nicht nur Spezialisten und Positionen aus der gesuchten Branche. Da so innovative Chancen und Perspektiven entstehen, kann dies ein echter Mehrwert sein.

moderierend begleiten? Oder sind Sie noch unsicher? Auch dann finden wir eine Lösung.

Bei kritischen Aspekten lassen wir die Kandidaten eine praxisbezogene Aufgabe lösen. In der Regel wählen wir dabei ein Szenario aus, in das der Kandidat und der zukünftige Vorgesetzte involviert sind. So können wir die fachlichen Aspekte und die menschliche Interaktion beurteilen.

Die Zielgerade. Sie haben eine handverlesene Auswahl an Kandidaten zum Gespräch getroffen und auf Herz und Nieren geprüft. Wir hoffen, dass es Ihnen nun leichtfällt, eine Entscheidung zu treffen. Nach Bekanntgabe Ihrer Entscheidung führen wir mit beiden Seiten Feedback-Gespräche. Wir unterstützen Sie auch bei den Konditionsverhandlungen und Vertragsdetails und begleiten die Einarbeitungszeit.

Es klappt nicht immer beim ersten Mal. Falls in der Präsentationsphase kein geeigneter Kandidat gefunden wird, setzen wir die Suche und das Recruiting ohne weitere Kosten fort. So lange, bis Sie Ihren Traumkandidaten gefunden haben. Das garantieren wir.



NACHBESETZUNGSGARANTIE

Die emfelia Nachbesetzungsgarantie. Wir garantieren, dass wir Ihnen nur qualifizierte Kandidaten präsentieren, die Ihren Suchkriterien entsprechen. Doch auch wenn es selten passiert, es kann passieren: Ein Mitarbeiter, den wir vermittelt haben, möchte das Unternehmen noch während der Probezeit verlassen – warum auch immer. Das ist ein Problem, aber es ist nicht Ihr Problem. Wir analysieren die Ursachen und suchen ohne weiteres Honorar so lange nach Kandidaten, bis wir jemanden gefunden haben, der nicht nur kommt, sondern bleibt. Das garantieren wir für bis zu 12 Monate nach der Einstellung.

IHRE VORTEILE

Das Wichtigste auf einen Blick.

- Unsere Mitarbeiter sind Spezialisten im Recruiting und Experten in den Bereichen Finance, IT und Marketing.
- Sie profitieren vom gesammelten Know-how eines auf Sie abgestimmten 4er-Expertenteams.
- Sie haben in uns einen vertrauenswürdigen Partner, der mit Ihnen auf eine langfristige Zusammenarbeit baut.
- Wir verlassen uns nicht auf Datenbanken. Wir verfolgen einen Multi-Kanal-Ansatz und bauen auf persönlichen Dialog.
- Wir stellen Ihnen vorwiegend Kandidaten Ihrer Branche vor sowie branchenfremde Köpfe, die der Stellenausschreibung gerecht werden.
- Stellenexposé, Recruiting und Interviews sind unser Part, Ihr Part ist die Entscheidung.
- Professionelles Coaching ist während des gesamten Recruiting-Prozesses bis zu 12 Monate nach erfolgreicher Vermittlung inklusive.
- Sie bekommen auf Wunsch volle Unterstützung in der Vertrags- und Integrationsphase.

Wir verfügen über umfassende Erfahrung, Sachkenntnisse und Spezialisierungsvorteile bei der Selektion geeigneter Kandidaten und der erfolgreichen Besetzung von Positionen mit Schlüssel-, Engpass- oder Schnittstellencharakter.



FÜR UNSERE KANDIDATEN

WAS KANDIDATEN WOLLEN

Die emfelia Vorteile 1

... damit Sie sich bei uns fachlich richtig verstanden und persönlich wohl fühlen.

Wir bieten Ihnen:

- **Augenhöhe und Wohlwollen**
- unser Ohr und die **richtigen Fragen**
- jederzeit einen vertrauenswürdigen und kompetenten **Ansprechpartner**, der sich für Ihre Anliegen verantwortlich fühlt
- Berater mit **Fachkenntnissen**
- Beratung nach **bestem Wissen und Gewissen**
- das A und O: **Diskretion**
- Zugang zum **verdeckten Jobmarkt**, d. h. nicht in-serierte Positionen
- ganzheitliche, neutrale und **unabhängige Bewertung** von Entwicklungsmöglichkeiten
- **Anpassung, inhaltliche Abstimmung, terminliche Koordination, Vorbereitung und Strukturierung:**
 - der Recruiting-Prozesse
 - der Feedback - und Informationsabläufe und
 - aller gemeinsamen Gespräche
- die Philosophie unsere **Kandidaten als Menschen** zu sehen und nicht als schnell erhaschte Vermittlungsprovision
- unsere Überzeugung, dass Feedback kostbar ist und zeitnah übermittelt werden sollte (**schnelle Beantwortung** Ihrer Bewerbungen und Empfehlungen)

Die emfelia Vorteile 2

... damit Sie sich bei einer möglichen Vorstellung bei unserem Kunden gut aufgehoben fühlen.

Wir bieten Ihnen:

- das **Verständnis** für Ihre Wechselmotivationen und eine Analyse der Passungsfaktoren inklusive der Unternehmensvorteile
- **kurze Wege** zu den Entscheidungsträgern
- **Transparenz** in unserer Beratungs- und Vermittlungsleistung
- **Profiling**, d. h. persönliche Positionierung und Auftrittsberatung
- **ausführliche Vorabinformationen** über den Bewerbungsprozess (Verfahren, Fristen)
- ein **fares, hochgradig effizientes** Bewerbungsverfahren
- **zeitnahe Zu- oder Absagen**
- **schnelle Rückmeldung** – auch wenn Details noch nicht feststehen, überbringen wir Ihnen noch vor dem Wochenende, den Feier- oder Ferientagen die frohe Botschaft

UNSERE LEISTUNGEN FÜR SIE

Wer auf der Stelle tritt, sollte sie wechseln. Sind Sie zufrieden in Ihrem Job? Oder wollen Sie mehr erreichen? Dass es Zeit wird, sich beruflich weiterzuentwickeln, merkt man selbst oft zuletzt. Wer jedoch dauerhaft unterfordert ist oder in einem demotivierenden Umfeld arbeitet, entwickelt sich nicht weiter. Das ist Verschwendung Ihres Potenzials.

Entweder man geht mit der Zeit – oder man geht mit der Zeit. Wenn es im Unternehmen keine Perspektiven mehr gibt – aus welchen Gründen auch immer –, ist ein Unternehmenswechsel oft der einzige Ausweg. Als Personalberatungsprofis wissen wir: Das sagt sich so leicht, doch es ist schwer, in die Tat umzusetzen. Ist es woanders wirklich besser? Gefährde ich mit einer Bewerbung meine jetzige Stelle? Muss ich umziehen?

Was wird aus meinem privaten Umfeld? Hält das neue Unternehmen, was es verspricht? Hinterlasse ich verbrannte Erde? Sind die Ziele der neuen Firma meine Ziele? Ist das nur eine schlechte Phase oder ein echter Boreout? Was sagt mein Partner dazu?

Private Bedenken, berechtigte Ängste, finanzielle Überlegungen und die Unsicherheit, wie es denn ganz konkret weitergehen soll und was alles zu beachten ist, machen die Entscheidung schwer. Man verdrängt sie und schiebt sie hinaus. Dafür gibt es keinen Grund. Ein Jobwechsel ist nichts Geringeres als eine Ausnahmesituation, bei der wir Sie professionell unterstützen und Ihnen weiterhelfen.



Sie haben nichts zu verlieren, aber viel zu gewinnen. Für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung ist es wichtig, die Antennen auf Empfang zu stellen. Kontaktieren Sie uns ganz unverbindlich – selbst wenn Sie zurzeit nicht über einen Wechsel nachdenken. Möglicherweise sieht das in ein paar Monaten oder Jahren anders aus. Manchmal geht es auch schneller, als man denkt. Wir sind immer an qualifizierten Fach- und Führungskräften aus dem Bereich Finance, IT oder Marketing interessiert. Sprechen Sie uns an. Es kostet nichts. Es nicht zu tun, könnte Sie hingegen eine gute Chance kosten. Wir behandeln Ihre Anfrage stets streng vertraulich, denn Diskretion hat bei uns oberste Priorität.

Zerbrechen Sie sich nicht Ihren Kopf. Zerbrechen Sie unseren. Mit Unterstützung einer professionellen Personalberatung können Sie mehr erreichen als „nur“ eine neue Stelle. Sie können wirklich vorankommen – beruflich und menschlich.

Wir stehen an Ihrer Seite – vom ersten Gespräch an bis weit über die erfolgreiche Vermittlung hinaus. Denn wir wissen: was geht, wie es geht und was gar nicht geht. Sie erörtern mit uns eine individuell zugeschnittene Suchstrategie und ein persönliches Vorgehen. Des Weiteren bekommen Sie Zugang zu unserem großen Netzwerk von Branchenkontakten und aktuelle, fundierte Analysen der Branchenperspektiven. Das eröffnet Ihnen Möglichkeiten, die Sie vielleicht noch gar nicht in Betracht gezogen haben. Nutzen Sie unser Engagement für Ihre berufliche Zukunft.

Wir vermitteln keine Positionen, wir vermitteln Menschen. Leider sehen viele Personalberatungen nicht den Menschen im Kandidaten. Sie sehen nur eine schnell verdiente Provision. Arbeitgeber werden nach dem Gießkannenprinzip mit Bewerberportfolios „berieselt“ und Kandidaten werden in die erstbeste Stelle „gequetscht“, um sie von dort wie Spielfiguren von einem Unternehmen zum nächsten zu schieben, anstatt an einer für beide Seiten des Arbeitsmarktes maßgeschneiderten Lösung zu arbeiten. emfelia geht einen anderen Weg und verfolgt ein anderes Ziel. Si-

auch wir wollen Sie vermitteln – allerdings auf eine Art und Weise, dass Sie und das Unternehmen dauerhaft davon profitieren. Wir tun alles, um das Unternehmen zu finden, das am besten zu Ihnen passt – fachlich, menschlich, perspektivisch. Das tun wir in Ihrem Interesse – und in unserem.

Wir lernen uns kennen und Sie sich selbst. Ehrlichkeit, Respekt und Verlässlichkeit sind Werte, die auch in der professionellen Zusammenarbeit wichtig sind. Eine vertrauensvolle und offene Kommunikation ist die Voraussetzung für eine ergiebige Geschäftsbeziehung. Persönliche, intensive Gespräche ohne Zeitdruck helfen uns und Ihnen, Ihre Wünsche wirklich kennenzulernen.

Das Ergünden Ihrer Stärken und Schwächen, Ihrer Chancen und Risiken, das Lesen zwischen den Zeilen und ein Gefühl für Zwischentöne – all dies gehört in unser Repertoire. Empathie und Sensibilität sind in diesen Gesprächen wichtig. Ein Blatt vor den Mund zu nehmen bringt aber niemanden weiter. Nur wenn wir Klartext reden, können Sie sich Klarheit über Ihre Potenziale und Ziele verschaffen. Erst dann werden Sie als Kandidat authentisch und überzeugend auftreten.



KARRIERECOACHING, STELLENVERMITTLUNG UND EMPLOYEE LIFEYCLE COACHING

Dienstleistung 1: Karrierecoaching mit Blick fürs Detail und der Perspektive auf Entwicklung. Schneller vom Traum zum Traumjob. emfelia hilft Ihnen, Ihr berufliches Potenzial zu erkennen, Karriereziele sauber zu definieren und diese durch ein strukturiertes Vorgehen zu erreichen. Unsere Coaches stehen mit beiden Füßen im Arbeitsmarkt und schöpfen aus einer Fülle von Erfahrung, Wissen und Brancheninformationen, die für Sie und Ihre Zukunftsplanung entscheidend sind.

Gemeinsam finden wir heraus, an welchem Punkt Ihrer Karriere Sie sich befinden, welche Ziele Sie haben und wie Sie Schritt für Schritt dorthin gelangen. Wir ermitteln Stärken und Schwächen, von denen Sie vielleicht noch gar nichts wussten, und zeigen Ihnen neue, individuelle Möglichkeiten für eine berufliche Neuorientierung auf. Sobald Ihre Karriereziele definiert sind, stellen wir mit Ihnen einen kurz-, mittel- und langfristigen Plan auf und bringen Sie mit potenziellen Arbeitgebern zusammen. Natürlich geschieht dies nie über Ihren Kopf hinweg, sondern erst dann, wenn Sie uns Ihr „Go!“ geben.

Wir kennen alle Aspekte des Arbeitsmarktes – auch die, über die niemand spricht. Wir geben Ihnen direkt eine neutrale Beurteilung darüber, welche vakante Position am besten zu Ihrem Karriereprofil passt. Wir kennen die Unternehmen, die wir Ihnen vorschlagen, im Detail und versorgen Sie mit nützlichen Insider-tips. Wir haben stets das große Ganze im Blick, ohne wichtige Details aus den Augen zu verlieren – so optimieren wir gemeinsam Ihre Bewerbungsunterlagen und Ihre individuelle Präsentation.

Dienstleistung 2: Individuelle Stellenvermittlung vielversprechender Positionen. Sie suchen. Wir finden. Der Arbeitsmarkt ist in Bewegung und was neulich noch als richtig galt, ist heute Schnee von gestern. Es gibt keine sicheren Arbeitsplätze mehr und keine Bestandsgarantien. Wenn Sie eine neue Anstellung suchen, bleibt Ihnen meist nichts anderes übrig, als seitenweise Stellenanzeigen zu durchforsten und sich auf die vermutlich attraktivsten zu bewerben. Ob aber

Ob aber die vakante Position und das anbietende Unternehmen wirklich zu Ihren beruflichen Vorstellungen passen, können Sie aus der Ferne kaum beurteilen. Die Folge ist unnötiger und frustrierender Bewerbungsaufwand.

Deshalb kommen wir ins Spiel: emfelia eröffnet Ihnen den Zugang zu Positionen, die eventuell noch nicht einmal ausgeschrieben wurden. Sie fragen sich wie? Wir kontaktieren Branchenkenner und aktivieren unser Expertennetzwerk. Darüber hinaus behalten wir proaktiv immer den Markt im Blick und können auf langjähriges Insiderwissen zurückgreifen.

So erfahren wir von freien Stellen, lange bevor diese öffentlich inseriert werden. Das Ergebnis ist eine Liste mit in Frage kommenden Positionen und ein komfortabler Vorsprung für Sie.

Dienstleistung 3: Darf es ein bisschen mehr sein? Employee lifecycle coaching. Wir denken mit, und wir denken weiter. Unser Einsatz für Ihre berufliche Zukunft endet nicht mit der erfolgreichen Vermittlung. Ihre Karriere bleibt im Fokus. Schließlich wünschen wir uns eine langfristige Zusammenarbeit, von der alle Seiten profitieren. Deshalb bleiben wir an Ihrer Seite – vor, während und auch nach der Vermittlung. Wir coachen Sie bei der Bewerbungs- und Vertragsphase und beraten Sie bei der Vorbereitung auf die neue Herausforderung. Selbst wenn Sie im neuen Unternehmen angekommen sind und auch nach einigen Monaten können Sie uns bei Fragen kontaktieren. Ein Anruf genügt.

Wir stehen an Ihrer Seite – vom ersten Gespräch an bis weit über die erfolgreiche Vermittlung hinaus.



IN 6 SCHRITTEN ZUM TRAUMJOB

SCHRITT 1

Terminvereinbarung. Der erste Schritt ist der einfachste. Sie treten beruflich auf der Stelle und wünschen sich einen kompetenten Sparringspartner für Ihre berufliche Weiterentwicklung oder Neuorientierung. Machen Sie einen unverbindlichen Termin mit uns aus und damit vielleicht schon den ersten Schritt auf dem Weg zum perfekten Job.

SCHRITT 2

Orientierungsgespräch. Reden hilft. In einem ausführlichen persönlichen Orientierungsgespräch, einem offenen Gedankenaustausch, analysieren wir gemeinsam Ihre individuelle Situation, Ihre Sorgen und Ängste, Ihre Ziele und Wünsche. Wenn Sie danach wünschen, dass wir für Sie aktiv werden, formulieren wir auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse einen Auftrag.

SCHRITT 3

Strategie. Wenn wir von „persönlich“ sprechen, meinen wir Sie – und nur Sie. Jede Suche und jede Besetzung ist einzigartig. Sobald wir Ihren Auftrag erhalten haben, erstellen wir Ihren individuellen Masterplan. Im Anschluss an das Orientierungsgespräch entwickeln wir eine für Sie maßgeschneiderte Strategie und erzeugen Synergien aus der Kombination

aus der Kombination verschiedener Suchkanäle. Wir füttern nicht einfach nur eine Datenbank wie manch andere Agenturen.

SCHRITT 4

Fair geht vor – und fair hält länger. Nach ausgiebiger Recherche stellen wir Ihnen geeignete Unternehmen mit einem umfassenden Unternehmensprofil vor. Können wir Ihr Interesse für dieses Unternehmen wecken, leiten wir Ihre Bewerbungsunterlagen an die Entscheidungsträger weiter. Dabei werden die Kandidaten natürlich im besten Licht präsentiert. Trotzdem – und das ist uns besonders wichtig – achten wir darauf, realistisch und aufrichtig zu bleiben. Wir machen weder Ihnen als Kandidat noch dem Unternehmen utopische Versprechungen. Schließlich ist niemandem geholfen, wenn wir Ihnen eine Position vermitteln, in der Sie später über- oder unterfordert sind.

Wir möchten vermeiden, dass Sie von einem zu hohen Gehalt oder einer zu großen Verantwortung verführt werden. Es ist im Interesse aller Seiten, dass Sie genau wissen, was nach einem Wechsel von Ihnen erwartet wird und was Sie erwarten können. Fair geht vor – und fair hält länger. In Folgegesprächen erörtern wir gemeinsam alle offenen Fragen und werfen einen Blick auf das Einstellungsverfahren und die Besonderheiten beim Bewerbungsprozess.

SCHRITT 5

Nur realistische Erwartungen werden zu realistischen Chancen. Während der Vorstellungsgespräche stehen wir Ihnen als Coaches zur Seite und vertreten Ihre Interessen. Wir bereiten Sie auf mögliche Fragen und Wünsche des Unternehmens vor und beraten Sie hinsichtlich Ihres Auftretens und der Art und Weise, wie Sie Ihre Position vertreten. emfelia sieht sich dabei in der Rolle des Mediators zwischen Unternehmen und Kandidaten. Durch die Vorbereitung auf die Bewerbungsgespräche – mit Ihnen und mit dem Unternehmen – können wir die gegenseitigen Ergebniserwartungen realistisch halten. Das beschleunigt die Verhandlungen und beugt Enttäuschungen vor.

SCHRITT 6

Professionell und korrekt von der Formulierung bis zur Unterschrift. Bei der Verhandlung von Arbeitsverträgen ist man als Arbeitnehmer gegenüber der Personalabteilung immer etwas im Nachteil. Wer kennt sich schon mit Arbeitsrecht aus und den Feinheiten juristischer Formulierungen? Wir kennen uns aus! Und wir lassen Sie auch nach der erfolgreichen Vermittlung nicht allein. Unsere Berater fungieren als Sparringspartner, Coaches und Unterhändler. Sie sorgen dafür, dass im Vertragsfindungsprozess professionell und fair miteinander umgegangen wird und dass es in der abschließenden Gesprächsrunde für keine Seite unliebsame Überraschungen gibt.

SCHRITT 7

Support in der Integrationsphase. Damit aus Top-Job nicht Flop-Job wird. Die ersten Wochen in einer neuen Firma können auch für Berufserfahrene unwegsam werden. Wie ist der Umgangston? Wie laufen die unternehmenseigenen Prozesse ab und wie sind die Hierarchien einzuordnen? Welche Besonderheiten gilt es zu berücksichtigen? Gibt es geheime Codes und ungeschriebene Gesetze? Gerade in der Probezeit ist man mit Herausforderungen konfrontiert, die mit dem eigentlichen Job nichts zu tun haben. Wir kennen die Strukturen und Eigenheiten der Firmen, in die wir unsere Kandidaten vermitteln, nicht ungefähr, sondern ganz genau. Damit in dieser sensiblen Phase nichts schiefgeht, steht Ihnen das emfelia-Team in der Einarbeitungszeit beratend zur Seite.



UNSER MARKENZEICHEN

Wow-Effekt mit Pfau-Effekt. Ein Pfau weiß genau, wie man sich beeindruckend und unübersehbar in Szene setzt. Der Meister der Präsentation steht für Stolz, Selbstbewusstsein und einen wirkungsvollen Auftritt. Genau das wollen wir für Sie erreichen. Auf dem Arbeitsmarkt geht es schließlich zunächst um nichts anderes: Bewerber und Arbeitgeber möchten sich im bestmöglichen Licht darstellen.

Natürlich geht es nicht darum zu blenden. Jeder Kandidat und jedes Unternehmen hat individuelle Stärken, die es zu betonen gilt. Dabei unterstützen wir Sie mit unserer langjährigen Erfahrung im Personalberatermarkt. Wir wissen, wie Sie sich durch die richtige Präsentation von der Masse abheben, Ihre Stärken authentisch hervorheben und dabei unverwechselbar Sie selbst bleiben.

So bringen wir die richtigen Menschen auf die richtigen Positionen. Nicht ungefähr, sondern ganz genau. Perfekt. Einmalig. Außergewöhnlich. Der Pfau ist ein Superlativ der Tierwelt. Daran lassen wir uns messen. Wir wollen Außerordentliches leisten und Außerordentliches bieten.



Auf ein Wort – oder drei. emfelia – unser Name ist Programm. Die Wortschöpfung betont die drei wichtigen Aspekte unserer Arbeit. Zuerst den Kern unserer Dienstleistung: das Empfehlen von Kandidaten und Positionen. Als Zweites steckt in dem Wort „felix“ – also „glücklich“ und „fruchtbar“. Die dritte Bedeutung ist „felia“. Das bedeutet „die Helfende“. Und genau das ist unser Anliegen: Wir verhelfen Unternehmen und Kandidaten mit unserer Empfehlung zu einer glücklichen und erfolgreichen Zusammenarbeit.

Für unsere Arbeit gibt es keine absoluten Maßstäbe. Oberste Devise ist, den geeignetsten Kandidaten für die Situation zu finden, in der sich Ihr Unternehmen gerade befindet.

WAS UNS BESONDERS MACHT



emfelia lässt alle Türen offen. Wir schlagen in der Regel mehrere Kandidaten vor. Doch nur einer kann die Position für sich gewinnen. Wenn ein spezifisches Detail einer Position nicht genau passt, liegt das nicht unbedingt an der grundsätzlichen Qualifikation des Bewerbers. Wir glauben an all unsere Kandidaten und bleiben auch mit denen im Dialog, die nicht ausgewählt wurden. Sie sind weiterhin als Kandidaten für zukünftige Anfragen und als aktive Empfehler in unserem Empfehlungsnetzwerk.

emfelia nutzt Social Media erfolgreicher als andere. Wir quantifizieren, qualifizieren und multiplizieren tagtäglich proaktiv unser Netzwerk. Unsere Online-Recruiting-Experten kennen alle nötigen und nützlichen Klicks und Tricks dafür. Sie wissen Bescheid über die Schwächen und Stärken der Online-datenbanken und Social-Media-Kanäle. Sie sind Premium-Mitglieder in exklusiven Netzwerkplattformen und sie bewegen sich souverän in der Tonalität und Technologie des Social Web. Gleichzeitig können sie

des klassischen sowie des modernen Recruitings zurückgreifen. So generieren wir online monatlich über 2.500 Kontakte aus unseren Zielmärkten. Das sind mindestens 30.000 neue Kontakte pro Jahr! Dadurch wächst unser Netzwerk so rasant wie in keiner anderen Personalberatung.

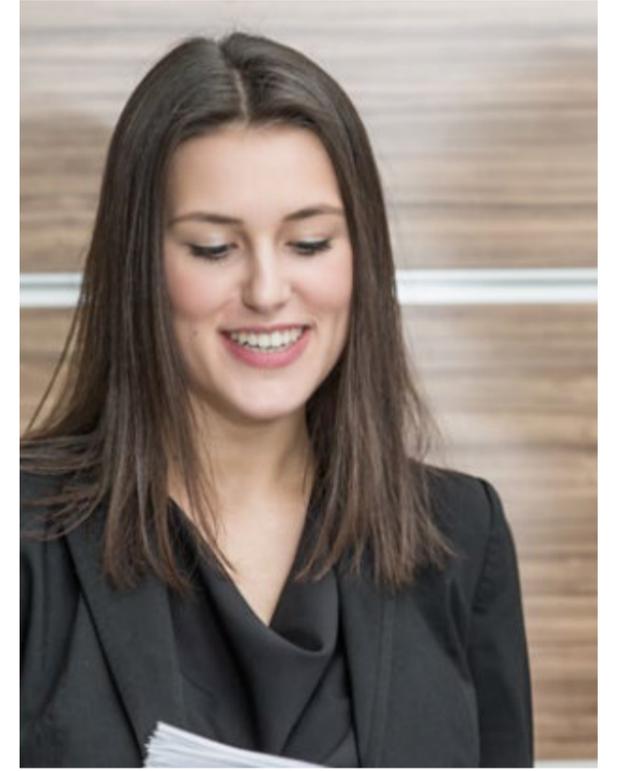
emfelia hat im Blick, was andere nicht sehen. Wir verstehen versteckte Zusammenhänge, entdecken verborgene Strukturen und spüren neue Entwicklungen der sich permanent ändernden Wirtschaft auf, und das oft bevor sie am Markt sichtbar werden. Diesen Vorsprung geben wir an unsere Kandidaten und Kunden weiter. Das schaffen wir nicht als Schreibtischtäter. Dazu muss man stets nah beim Kunden sein. Wir atmen vor Ort die Tiefenstruktur der Unternehmenskultur und schnuppern in die Prozesse hinein. Wir führen ausführliche Gespräche mit allen Beteiligten und begleiten auch die Vorstellungsgespräche, wenn das gewünscht ist.

emfelia hat den Gesamtmarkt im Überblick.

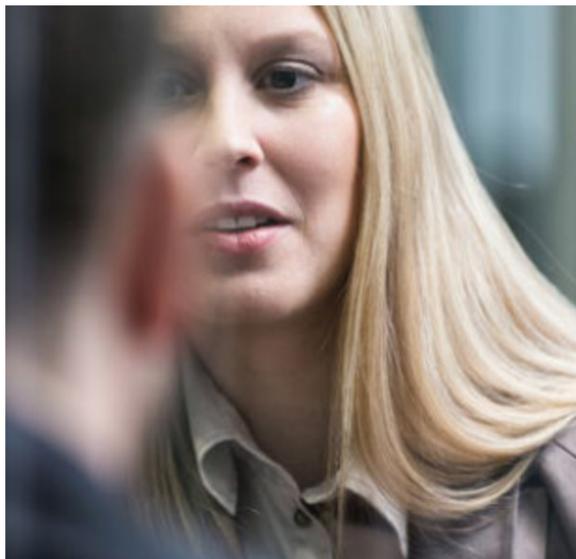
Das Personalkarussell innerhalb einer Branche bzw. einer Profession mitzuverfolgen, ist für uns selbstverständlich. Wer sich nur um sich selbst dreht, vergibt allerdings die Chance auf echte Personalinnovation. Immer die gleichen, in der Branche bekannten Köpfe ins Spiel zu bringen reicht uns nicht. Wir schauen weiter über den Tellerrand hinaus als andere. So ziehen wir bei bestimmten Stellenexposés auch Kandidaten aus anderen Branchen oder Tätigkeitsfeldern in Betracht. Das – so beweist die Erfahrung – führt zu ganz neuen und vielversprechenden Perspektiven für Arbeitgeber und für Bewerber.

emfelia verlässt sich nicht auf Datenbanken. Daten auf der Bank sind wichtiges Kapital jeder Personalberatung. Datenbanken verführen jedoch leicht dazu, faul, träge und un kreativ zu werden. Wir ruhen uns nicht auf unseren bestehenden Kontakten aus, wir aktualisieren und qualifizieren sie laufend weiter. Und zwar durch persönlichen Dialog. Wir leben in rasanten Zeiten. Up to date zu bleiben kostet viel Arbeit. Unternehmensstrategien ändern sich, Karrieren wechseln die Spur oder Kandidaten ihre Prioritäten. Wir bleiben am Puls des Marktes. So haben wir immer alle relevanten – und vor allem aktuellen – Informationen über unsere Kandidaten und Unternehmen parat. Schnell, kurz und präzise. Das sollte in allen Personalberatungen selbstverständlich sein, ist es jedoch nicht.

emfelia kann auch Nein sagen. Wir kennen unsere Möglichkeiten und unsere Grenzen. Wir nehmen zu Ihrer Sicherheit keine Aufträge an, bei denen wir nicht gewährleisten können, dass wir sie auch erfolgreich abschließen. Diese Selektion und Limitierung führt zu einer überdurchschnittlichen Quote von vermittelten Bewerbungsgesprächen.



UNSERE PHILOSOPHIE



Profis sind auch nur Menschen. Kompetenzen und Qualifikationen erschließen sich für den geübten Blick über die berufliche Biografie, Arbeitszeugnisse und Referenzen, über Ausbildungen, Abschlüsse und Auszeichnungen. Menschliche Qualitäten erkennt man nur im persönlichen Gespräch. Die Soft Skills entscheiden über den Erfolg eines Kandidaten im Unternehmen. Know-how kann man sich aneignen, soziale Kompetenz und Charaktereigenschaften nicht. Wir verlieren nie die menschliche Seite unseres Geschäfts aus den Augen, denn wir wissen, dass persönliche Zufriedenheit der Schlüssel zu beruflichem Erfolg ist. Intensive Kommunikation von Mensch zu Mensch liegt uns besonders am Herzen. In Telefonaten und zwanglosen Gesprächen unter vier Augen erleben wir den ganzen Menschen und können uns ein Bild von ihm machen. Das gilt für Kandidaten ebenso wie für die Entscheider in Unternehmen. Erst wenn dieses Bild zum Anforderungsprofil und zur Unternehmenskultur des Arbeitgebers bzw. zu den Zielen und der Persönlichkeit des Kandidaten passt, erst wenn wir den gemeinsamen Nenner identifiziert haben, bringen wir beide Parteien zusammen.



Wir sind keine Personal-Affäre. Wir bauen auf langfristige Partnerschaft. Wer davon ausgeht, Recruiting bedeute nichts weiter, als Positionen mit geeigneten Kandidaten zu besetzen, begeht bereits den ersten Fehler bei der Personalsuche. Professionelles Recruiting – wie wir von emfelia es verstehen – geht weiter und greift tiefer. Wir bieten ganzheitliche Personalberatungskonzepte an: vom Recruiting über die Personalentwicklung bis hin zu nachhaltigen Personalbeschaffungsstrategien. Unser Interesse gilt einer langfristigen Kundenbeziehung, die auf Respekt, Vertrauen und Offenheit beruht.

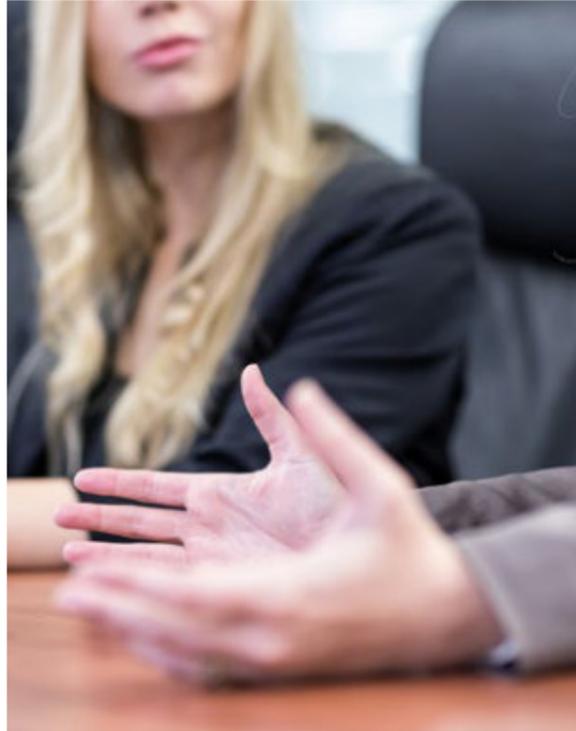
Wir kennen Ihre Branche. Fast alle Branchen verändern sich rasend schnell. Die Faktoren, die die Dynamik einer Branche beeinflussen, werden immer komplexer. Um Sie zukunftsorientiert beraten und flexibel und schnell auf Veränderungen reagieren zu können, ist es für uns selbstverständlich, die Entwicklungen in Ihrer Branche laufend mitzuverfolgen.

Wir leisten Hilfestellung bei Rekrutierungsentscheidungen und Kandidatenbeurteilungen und begleiten Sie unter Einhaltung aller Diskretionsanforderungen.

W.E.R.T. GARANTIE

WUNDER

... können wir nicht immer bewirken, aber wir können es immer wieder versuchen. Wir geben alles, um die Erwartungen unserer Kandidaten und Kunden zu erfüllen oder sogar zu übertreffen. Scheinen die Wünsche unerfüllbar, greifen wir in unsere HR-Innovationskiste und zaubern oft erstaunliche Ideen aus dem Hut. Ist die Lösung trotzdem nicht in Sicht, krempeln wir die Ärmel hoch und suchen neue Wege. Will sich der Erfolg trotz aller Bemühungen nicht einstellen, sind Sie der Erste, der es erfährt.



EXZELLENZ

... ist eine Frage der Haltung. Wenn wir unseren Kunden und Kandidaten exzellente Arbeit versprechen, dann setzen wir uns selbst am meisten unter Druck. Aber wir wissen genau: Je höher die eigenen Ansprüche, desto besser werden die Resultate. Exzellenz erfordert Leidenschaft, harte Arbeit und cleveres Handeln: Wir bauen auf unsere Erfahrung, aber wir lernen jeden Tag Neues. Wir schenken dem kleinsten Detail größte Aufmerksamkeit, aber behalten das große Ganze im Blick. Wir haben den Ehrgeiz, nach den Sternen zu greifen, bleiben aber mit beiden Beinen auf dem Boden.



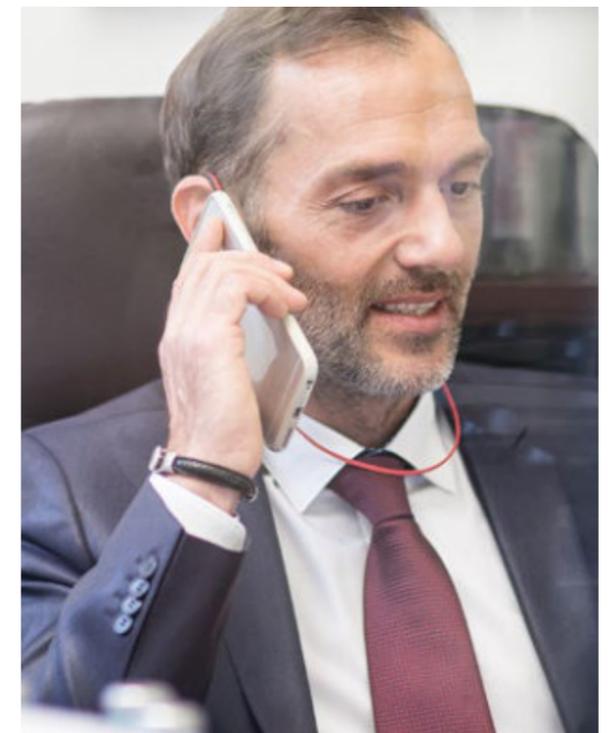
RESPEKT

... darf nur erwarten, wer selbst Respekt zollt. Wir kümmern uns um unsere Mitarbeiter, schulen und achten sie. Wir schätzen unsere Partner und Lieferanten und verstehen uns als freundschaftliche Partner unserer Kunden und Kandidaten. Unter Respekt verstehen wir unbedingte Loyalität, Offenheit in der Zusammenarbeit und verantwortungsvollen Umgang mit den Informationen, die man uns anvertraut – also absolute Diskretion nach außen.



TÜCHTIGKEIT

... Erfahrung, Intuition, Motivation und Know-how sind wichtige Aspekte in unserem Job. Auch heute noch gilt: Nur wer sich mehr als andere anstrengt, wer bei der Suche nach geeigneten Kandidaten und Unternehmen die Extrameile geht und niemals aufgibt, wird belohnt. Wie schon Urgroßmutter wusste: Das Glück ist mit den Tüchtigen.



UNSERE GESCHÄFTSFÜHRUNG



*„True perfection has to be imperfect“
- Oasis, „Little By Little“*

Andreas Göring
– der musikalische Kopf von emfelia.

Der studierte Diplom-Betriebswirt und Bachelor of Arts (Studium International Business an der DHBW Mosbach) ist Gründer und geschäftsführender Gesellschafter von emfelia. Andreas Göring ist Experte für hochwertige, ganzheitliche Personalberatung und bietet mit emfelia eine Dienstleistung an, die den langfristigen Mehrwert der Beratung im Auge hat. Ziel ist es, eine wissensbasierte, zukunftsorientierte Unternehmenskultur aufzubauen. Im Vordergrund seiner Bemühungen steht nicht das bloße Vermitteln von Kandidaten in vakante Positionen, sondern eine strategische Personalberatung, die über den Tellerrand hinausblickt und die Zukunftsfähigkeit des Kundenunternehmens und die Entwicklungschancen der Kandidaten im Auge hat.

Der Schritt in die Selbstständigkeit ist die Konsequenz aus seinem langjährigen Manager- und Beraterleben. Seit 2001 konnte er in drei dienstleistungsorientierten Branchen (Bank, Handel und Unternehmens- bzw. Personalberatung) in Beraterischen und leitenden Funkti-

Funktionen Erfahrungen sammeln. Er betreute zum Beispiel als Geschäftsführungsassistent einer Unternehmens- und Personalberatung am Zürichsee in der Schweiz Veränderungsprozesse u. a. im Recruiting-, Technologie- und Onlinebereich. Hier entdeckte er auch seine Leidenschaft für das Recruitment.

Diese verschiedenen Facetten seines Berufslebens und die Tatsache, dass er seit 2004 als Mentor an der DHBW wirkt, bereichern sein unternehmerisches Know-how und sind Grundlage seines großen Netzwerkes an Kontakten und Kandidaten.

Wenn es die Zeit erlaubt, schreibt und produziert Andreas Göring Musik und reist gern. Außerdem engagiert er sich als Trainer der Mädchenfußballmannschaft des 1. FC 1911 Hochstadt e. V.

UNSER TEAM

emfelia Mitarbeiter kommen oft nicht ins Büro, sie quatschen dauernd, kümmern sich um sich selbst und machen, was sie wollen.

Sie glauben, dass dies negative Aspekte für eine Personalberatung sind? Nein, es zeugt an Qualität: Verborgene Strukturen in Unternehmen und die wahre Persönlichkeit von Kandidaten erkennt auch ein Profi nicht auf den ersten Blick. So kann es leicht zu Fehlbesetzungen kommen. Wir legen daher großen Wert darauf, die Bedürfnisse, Probleme und Ziele unserer Auftraggeber und Kandidaten tiefgreifend kennenzulernen. Das funktioniert nicht über Datenbankprofile, Social Media, schriftliche Briefings oder in ein, zwei

formellen Gesprächen. Das funktioniert nur, wenn man den persönlichen Dialog sucht – vor Ort in den Unternehmen und bei Treffen mit unseren Kandidaten. Und das geht nicht ausschließlich vom Büro aus.

Unsere Mitarbeiter kümmern sich intensiv um ihre Kunden und Kandidaten. Sie kümmern sich aber auch um sich selbst: Fast alle unsere Berater bringen ein abgeschlossenes Studium und mindestens zehn Jahre Berufserfahrung in den Bereichen Human Resources und Beratung oder in Finance, IT oder Marketing mit. Sich auf der Erfahrung auszuruhen kommt aber nicht in Frage. Der Personalmarkt und die meisten Branchen verändern sich rasend schnell. Sie werden laufend komplexer und anspruchsvoller. Wir haben ver-

den, dass sich zukunftsfähige Personalberatung ständig neu erfinden muss. Unsere Berater müssen schnell und flexibel auf diese Veränderungen reagieren können, um Kunden zukunftsorientiert beraten zu können. Darum steht an einem Tag in der Woche Weiterbildung auf dem Programm. Wir aktualisieren und trainieren laufend unser Know-how in Human Resources und bilden Competence Center für die Branchen, in denen wir tätig sind. Dies erfolgt unter anderem:

- im Selbststudium mit relevanten Online- und Offline-Medien, beispielsweise der emfelia Fachbibliothek mit über 200 Fachbüchern,

- durch Teilnahme an internen und externen Trainings und Coachings sowie Expertengesprächen.

Unsere Mitarbeiter sind der emfelia Philosophie verpflichtet. Der Freiraum, eigene Ideen einzubringen und das Unternehmen aktiv mitzugestalten, gehört dazu. Das fördert das Betriebsklima und die Motivation. Abgesehen davon setzen wir in der Zusammenarbeit auf echte Persönlichkeiten und die haben bekanntlich sowieso ihren eigenen Kopf. Teamplayer schätzen wir. Die meisten von uns kennen sich seit Jahren aus früheren Karrierestationen. Wir sind ein eingespieltes Team mit einer offenen Kommunikationsstruktur und flachen Hierarchien.



Andreas Göring



Florian Schnur



Sabrina Günther



Kristin Brenke



Ole Kayser



Florence-Anne Kälble



Angela Labella

KARRIERE BEI EMFELIA



Zufriedene Mitarbeiter? In einer Personalberatung Ehrensache. „Karrierechancen ermöglichen, Freiräume für persönliche und fachliche Entwicklung eröffnen, ein harmonisches, motivierendes Betriebsklima schaffen, langfristig gute Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen herstellen, professionelles Know-how in Personalfragen, ein offenes Ohr für Wünsche und Probleme, intelligente Supervision, faire Bezahlung ...“ All das sind bei uns keine Floskeln in einer Personalanzeige. Das steht bei uns im Businessplan. Wir sind schließlich eine Personalberatung. Können Sie sich einen besseren Arbeitgeber vorstellen?

In der Personalberatung arbeitet man mit Menschen, deshalb suchen wir Persönlichkeiten. Wir brauchen Leute mit einem eigenen Kopf und einer eigenen Meinung, die mit viel Engagement, Professionalität,

Kreativität, gesunder Neugierde und Wissbegier, Einfühlungsvermögen und Offenheit an die Arbeit gehen. Damit sie sich selbst verwirklichen können, sorgen wir für flache Hierarchien, unkomplizierte Organisationsstrukturen, einen lockeren Umgangston und gute Perspektiven für Ihre Karriere.

Wir machen Ihnen nichts vor. Der Arbeitstag bei uns kann turbulent werden und in der Zusammenarbeit mit Kunden und Kandidaten erlebt man manchmal die tollsten Sachen. Wir können nicht immer voraussagen, was auf Sie zukommt, wir können nur eins versprechen: Langweilig wird es nie.

Wenn Sie das anspricht, sprechen Sie uns an. Gestalten Sie die Zukunft unseres jungen Unternehmens mit. Wir freuen uns auf Sie.

EMPFEHLUNGSPROVISION

emfelia empfehlen und bis zu 1.000 Euro Provision verdienen. Eine Win-win-win-win-Situation.

Liken, teilen, empfehlen: Es lebe die Mitmachkultur! Bei emfelia leben wir das und Mitmachen wird belohnt – nachhaltig. Empfehlen Sie uns Kontakte aus Ihrem Freundes-, Bekannten- oder Kollegenkreis weiter. Für eine erfolgreiche Vermittlung einer Person, die Sie uns empfohlen haben, bedanken wir uns mit 250 Euro. Für jedes Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis andauert, bekommen Sie weitere 250 Euro. Drei Jahre lang. Ihre Provision kann somit auf 1.000 Euro ansteigen. Wir sagen das jetzt mal ganz unbescheiden: Niemand auf dem Personalberatungsmarkt zahlt besser. Und mal ganz unter uns: Die meisten zahlen gar nichts.

Sie profitieren von der Provision. Der empfohlene Kandidat profitiert von spannenden Karrierechancen durch unser großes Vermittlungsnetzwerk. Unsere Kunden profitieren von tollen neuen Bewerbern und davon profitieren wir. So wird aus einer Win-win-win-win-Situation ein Happy-happy-happy-happy End.

Und so geht's.

- Sie senden die Kontaktdaten der Person, die Sie empfehlen möchten, und Ihre eigenen Kontaktdaten an kontakt@emfelia.de.
- Sollten wir die empfohlene Person erfolgreich an einen unserer Auftraggeber vermitteln und es kommt zu einem Vertragsabschluss über eine Vollzeitstellung, flattern bei Ihnen die ersten 250 Euro auf Ihr Konto.

- Weitere 250 Euro bekommen Sie, wenn der Kandidat mindestens ein Jahr Betriebszugehörigkeit vorweisen kann. Weitere 250 Euro winken bei zwei Jahren Betriebszugehörigkeit und nochmals 250 Euro bei drei Jahren. Insgesamt erhalten Sie für eine langfristige Vermittlung bis zu 1.000 Euro.
- Die einzige Hürde: Die Person darf uns nicht als Kandidat über eine andere Quelle bekannt sein.
- Und noch etwas: Im Bewerbungsschreiben oder im Lebenslauf Ihres Bekannten muss vermerkt sein, dass Sie der Empfehler waren, samt Ihren Kontaktdaten (Vor- und Nachname, Telefonnummer, E-Mail, Kontonummer). Das ist wichtig, damit wir ganz sicher alle Empfehlungen richtig zuordnen können.

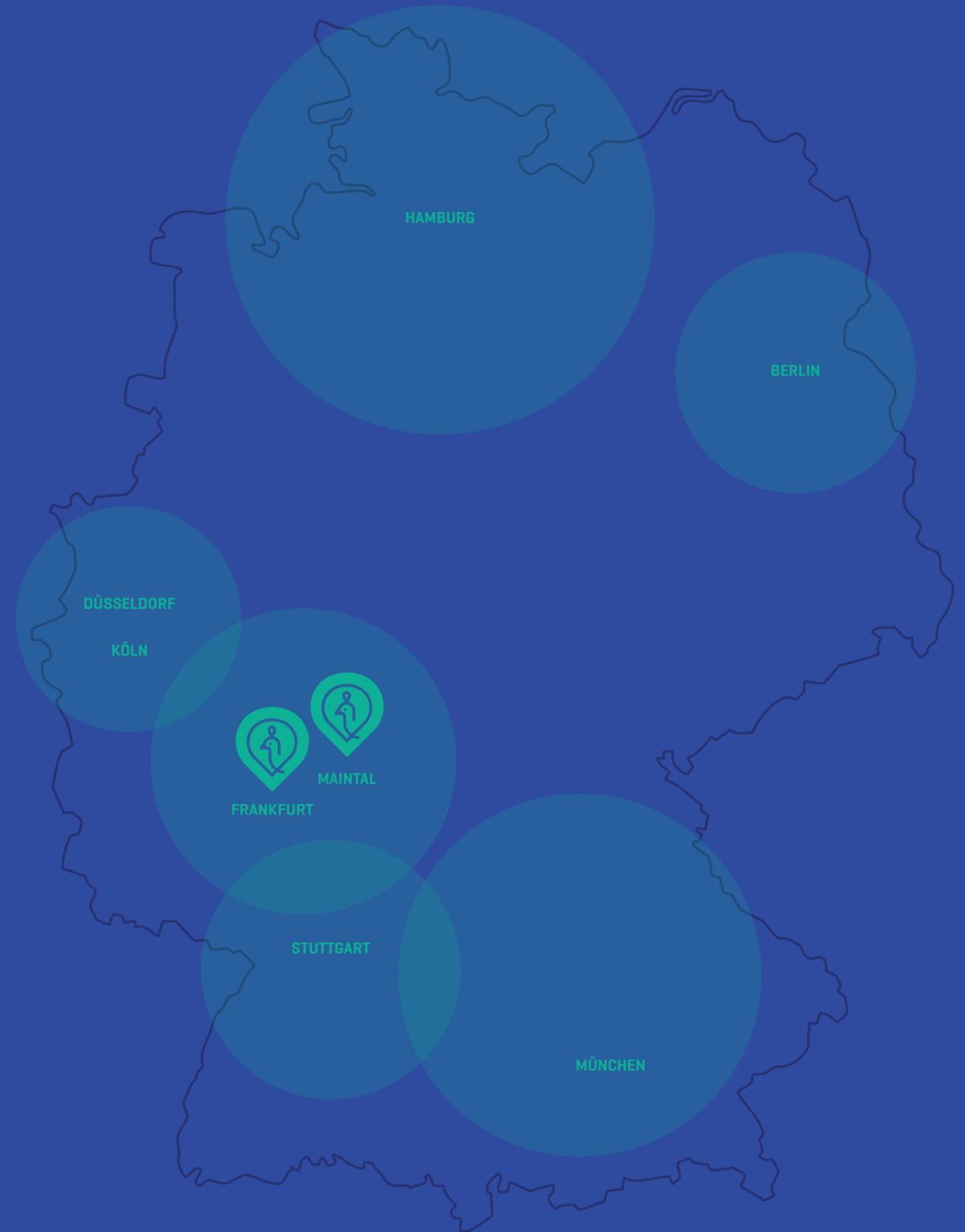
Mehr empfehlen lohnt sich noch mehr: das emfelia Bonuspunkte-Programm. Für besonders aktive Empfehler haben wir uns das emfelia Bonuspunkte-Programm ausgedacht! Für Ihre dritte erfolgreiche Empfehlung innerhalb von 12 Monaten erhalten Sie eine Einladung zu einem VIP-Event. Für Ihre vierte innerhalb von 12 Monaten zusätzlich ein kostenloses zweistündiges Karriere-Coaching.

STANDORTE

Immer in Ihrer Nähe – und in der Nähe der Wunschkandidaten. Da wir mit unserem Team in sechs verschiedenen Regionen in Deutschland tätig sind, können wir bundesweit agieren. Wo auch immer Sie Ihren

Unternehmenssitz also haben, unser Büro ist maximal vier Stunden entfernt. Damit wir schnell vor Ort sind, wenn zügiges Handeln erforderlich ist.

Wir sind erfahren in der Direktansprache von Kandidaten, die sich ihres Marktwertes bewusst sind und eine professionelle und individuelle Informations- und Motivationsarbeit erwarten. Unsere Berater stellen sicher, dass diese Experten interessierte Gesprächspartner werden.



KONTAKT

emfelia GmbH

Herrnstr. 2

63477 Maintal

Tel.: +49 61 81 98 37 - 121

Fax.: +49 61 81 98 37 - 123

kontakt@emfelia.de

emfelia GmbH

Taunusturm

Taunustor 1

60310 Frankfurt am Main

Tel.: +49 69 50 50 60 4 - 544

Fax.: +49 69 50 50 60 4 - 150