



## Fakten/Zahlen

Mitarbeiter	rund 1.400, davon 500 im Ausland
Standorte	Essen (Konzernzentrale), Düsseldorf, Wuppertal, Mönchengladbach, Hamburg, Kevelaer, München, Augsburg, Hamm, Köln, Dresden, Berlin, Krefeld und Meerbusch; Standorte in den Beneluxstaaten, England, Italien, Spanien, Portugal, Argentinien
Umsatz	1,2 Mrd. Euro (2007)
Fachrichtungen	Betriebs- und Volkswirtschaft mit Finanzhintergrund, Jura, Wirtschaftsingenieurwesen, Ingenieurwissenschaften (Maschinenbau), (Wirtschafts-)Informatik, Versicherungswirtschaft
Einstellungen 2009	100–150, davon 20 Hochschulabsolventen bzw. Trainees
Einstiegsgehalt	individuell, je nach Position und Qualifikation
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja

## Bewertung

Entwicklungsmöglichkeiten	● ● ● ● ◐
Jobsicherheit	● ● ● ● ◐
Unternehmenskultur	● ● ● ● ◐
Marktführer & Image	● ● ● ◐ ●
Vergütung	● ● ● ● ◐
Work-Life-Balance	● ● ● ● ●

## Kontakt

GFKL Financial Services AG  
Limbecker Platz 1  
45127 Essen  
Franz Walch  
franz.walch@gfkl.com  
Tel.: +49(0)2 01/1 02-12 96  
www.gfkl.com

# GFKL Financial Services AG



GFKL wurde 1992 als Leasinggesellschaft gegründet. Im Mittelpunkt des Geschäftsmodells steht heute die Entwicklung von Produkten und Lösungen im Bereich von Finanzierungsangeboten, flexiblen Inkassodienstleistungen sowie zukunftsweisenden IT-Lösungen, vor allem für das Kredit- und Forderungsmanagement von Banken, Sparkassen und Versicherungen. Die GFKL Financial Services AG bildet als Holding mit Sitz in Essen das Dach operativ im In- und Ausland tätiger Gesellschaften. Das Geschäft gliedert sich in die Bereiche Inkasso, Factoring und Software.

## **Gemeinsam zum Erfolg**

Eine außerordentlich dynamische Geschäftsentwicklung prägt die Unternehmenskultur bei GFKL. Beispielsweise wurde im September 2007 die Software-Beratungskompetenz für die Versicherungswirtschaft aus drei Vorgängerunternehmen in der Tochtergesellschaft GENEVA-ID GmbH zusammengeführt. Hauptsitz der GENEVA-ID, die 177 Mitarbeiter beschäftigt und mit 35-jähriger Branchenerfahrung im IT-Projektmanagement Kundenlösungen in 19 europäischen Ländern anbietet, ist Hamburg. Weitere Standorte sind Kevelaer und Mönchengladbach. Ihre Expansion finanziert die GFKL-Gruppe aus eigenen Mitteln. 2007

legte das Ergebnis vor Steuern um 21 Prozent auf 32 Millionen Euro zu. Aufbau und Akquisition neuer Gesellschaften trugen auch zum Personalwachstum bei. In den vergangenen fünf Jahren vervierfachte sich die Belegschaft von 400 auf über 1.400 Mitarbeiter. 2008 entstanden über 100 neue Arbeitsplätze. Insgesamt generiert GFKL Einnahmen sowohl aus zyklischem als auch aus antizyklischem Geschäft, was die Anfälligkeit für Krisen mindert und das Unternehmenswachstum begünstigt.

## Rasanten Unternehmenswachstum erleben

„Es herrscht viel Bewegung. Teams und Abteilungen wachsen stetig. Man trifft ständig neue Kollegen. Ich habe die Möglichkeit bekommen, die Hauptversammlung zu besuchen, in der der Vorstand die Geschäftsentwicklung erläutert und die Unternehmensziele darlegt. Das ist hilfreich, um beurteilen zu können, welche Rolle man selbst mit seiner Abteilung spielt. Das ist alles sehr spannend und beeindruckend.“ So schildert Sebastian Palm, wie er die Situation der Unternehmensgruppe wahrnimmt.

Im August 2006 hatte er seine Ausbildung als Bürokaufmann bei der GFKL-Tochter Proceed Portfolio Services GmbH im Rahmen eines dualen Ausbildungsganges begonnen und gleichzeitig ein Studium, finanziert durch das Unternehmen, an der Fachhochschule für Ökonomie und Management in Essen aufgenommen. Hier wird er in den folgenden eineinhalb Jahren seinen Abschluss in den Fächern Betriebs- und Volkswirtschaft machen. Bereits während seiner Ausbildung hatte Sebastian Palm Gelegenheit, Kundenbesuche zu begleiten. „Als ich das erste Mal miterlebte, wie ein Vertragsabschluss zustande kam, war das für mich ein Schlüsselerlebnis. Dabei geht es neben dem geschäftlichen Erfolg auch darum, eine Win-win-Situation für alle Beteiligten zu schaffen – ein schönes Gefühl.“

*„Ich habe zwei sehr spannende Jahre erlebt mit vielschichtigen Aufgaben, interessanten Menschen und Teamgeist. Ich freue mich auf die kommende Zeit.“ Sebastian Palm, Trainee*

Damit lernte er einen wesentlichen Aspekt der Geschäftsphilosophie kennen. Die GFKL ist bestrebt, zusammen mit Geschäftspartnern individuelle Lösungen zu erarbeiten. Unter dem Motto „Gemeinsam zum Erfolg“, einem der zentralen Unternehmensleitsätze, ist dieser Ansatz auch Richtschnur für die interne Zusammenarbeit. Eine weitere GFKL-Unternehmensleitlinie, der Mitarbeiter und Führungskräfte verpflichtet sind, ist die Schaffung verbindender Strukturen, in denen sich jeder über seinen originären Arbeitsbereich hinaus für Optimierungen im Unternehmen einsetzt.

## Aspekte der Unternehmenskultur

„Wir verbessern unsere Prozesse und Zusammenarbeit im täglichen Dialog“, erläutert Personalleiter Franz Walch und verweist auf die flachen Hierarchien. Gläserne und stets offene Bürotüren signalisieren die grundsätzliche Offenheit einer Kommunikationskultur, in der alle per Du sind. Den Dialog fördert auch das 270-Grad-Feedback. Es unterstützt Führungskräfte bei der Ausgestaltung ihrer Rolle im Einklang mit den Unternehmensleitlinien. Gleichzeitig dient es zur Analyse der Mitarbeiterzufriedenheit. „Zusätzlich haben wir ein Intranetforum eingerichtet, über das Mitarbeiter Beiträge direkt an den Vorstand adressieren können“, berichtet Franz Walch.

Im Sinne der Unternehmensleitlinien funktioniert auch die Vergütungspolitik. „Wir wollen individuelle Leistungsanreize schaffen“, erklärt der Personalleiter. Dies geschieht je nach Aufgabengebiet beispielsweise durch zielorientierte Vergütungen mit Boni. Darüber hinaus beschließt der Vorstand jährlich eine vom Unternehmenserfolg abhängige Ausschüttung für Mitarbeiter.

*„Monetäre Anreize sind wichtig, aber vor allem das Miteinander muss stimmen.“ Franz Walch, Personalleiter*

Zu den Rahmenbedingungen, die das Arbeitsumfeld positiv beeinflussen, gehören die Arbeitszeitregelungen. In vielen Gesellschaften wird die Vertrauensarbeitszeit gelebt. Besonders bei den Inkassogesellschaften, wo ein hoher Frauenanteil besteht, werden häufig auch Teilzeitmodelle praktiziert. Grundsätzlich sind individuelle, kurzfristige Absprachen mit gegenseitiger Unterstützung der Kollegen selbstverständlich.

Die GFKL strebe, so Franz Walch, eine langfristige Zusammenarbeit und Mitarbeiterbindung an, um das im Zuge von Aus- und Weiterbildung gewonnene spezifische Wissen zu erhalten. Ein Beitrag zur Mitarbeiterbindung ist auch das Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. „Wir halten beispielsweise Kontakt mit Müttern und Vätern im Erziehungsurlaub und bieten ihnen die Möglichkeit, sich in dieser Zeit über Fachliches und Entwicklungen im Unternehmen zu informieren. Zudem planen wir frühzeitig, wie der Wiedereinstieg aussehen kann, und unterstützen diesen bei Bedarf mit Qualifizierungsmaßnahmen.“

## Immer wieder Schlüsselerfahrungen machen

Nach dem Abschluss der Ausbildung zum Bürokaufmann ist Sebastian Palm nun in einer neuen Karrierephase. Jetzt überschneiden sich sein Fachhochschulstudium und das zweijährige Traineeprogramm, das er bei der Universal Leasing GmbH begonnen hat. „Nachdem ich in vielen Stationen bei der GFKL meine Neigungen, Stärken und Schwächen kennenlernen konnte, habe ich mich für das Leasinggeschäft entschieden“, so Palm. Das Trainee-

programm kommt sowohl den Neigungen der Teilnehmer als auch den Bedürfnissen des Unternehmens entgegen. Es ist modular aufgebaut mit Stationen in den Geschäftsstellen und verschiedenen operativen Aufgaben.

Hoher Praxisbezug ist auch hier Lehrprinzip. „Ich begleite erfahrene Kollegen im Außendienst und lerne so von deren Arbeitsweisen. Dazu gibt es fachliche und überfachliche Trainings“, berichtet Sebastian Palm. Feedback bekommt er neben dem jährlichen Mitarbeitergespräch unmittelbar von seinen Vorgesetzten. Im praktischen Teil erfolgt ein Coaching durch einen Vertriebsleiter. Bei GFKL ist dies bereits die Ebene unterhalb der Geschäftsführung. Die „prominente Besetzung“ soll einen hohen Qualitätsstandard des Coachings gewährleisten, hebt Personalleiter Walch hervor.

Aktuell betreut Sebastian Palm im Leasinggeschäft Lösungen für Spediteure. Dabei erlebt er Volkswirtschaft hautnah, indem er die Auswirkungen steigender Kraftstoffpreise in der Logistikbranche betrachtet. Mancher Spediteur ist dadurch und aus anderen Gründen in Schieflage geraten. Zusammen mit Kollegen erarbeitet Sebastian Palm individuelle Finanzierungslösungen, die Kunden zur richtigen Zeit entlasten und Konkurse abwenden können. Im Kundenkontakt zeigt er Firmen zum Beispiel eine Neugestaltung des laufenden Nutzfahrzeugleasings auf, die Kunden von sich aus nicht nachfragen würden. Das eröffnet Raum für Kreativität und Eigenverantwortung und vermittelt ihm wieder das gute Gefühl, eine Win-win-Situation geschaffen zu haben. Zum Einstieg in das Traineeprogramm hatte Sebastian Palm eine Mappe mit Erfolgstitips bekommen, die die letzte Trainee-Generation erarbeitet hatte.

## Vom Entwickler zum Gestalter

Die GFKL-Gruppe ermöglicht Karrieren wie die des Prokuristen und Diplom-Ingenieurs Ralf Stransky, der von sich sagt, er sei vom Entwickler zum Gestalter geworden. Stransky ist Leiter einer Business Unit bei der 2007 gegründeten GENEVA-ID GmbH. 1999 hatte er per Direkteinstieg bei einem der Unternehmen angefangen, die dem Zusammenschluss zur GENEVA-ID vorausgingen. Bereits in dieser Zeit wurde er im Rahmen eines Führungskräfteentwicklungsprogramms als Führungskraft aufgebaut.

„Schon die Einarbeitung neuer Mitarbeiter gestalten wir sehr individuell und mit der Förderung durch einen Paten. Wir geben konkrete Ziele vor und begleiten die Mitarbeiter, damit diese lernen, ihre Aufgaben bestmöglich und selbstständig erfüllen zu können“, erläutert Ralf Stransky. Hier komme es nicht nur auf Wissen im Bereich der Informatik an. Neben IT-Fachleuten arbeiten bei GENEVA-ID auch Fachkoordinatoren und Berater, die in Versicherungsberufen ausgebildet sind oder entsprechende Studiengänge absolviert haben. Alle erweitern ihr jeweils angestammtes Wissensgebiet um andere Bereiche. „Von den Mitarbeitern erwarten wir Mobilität, um sich beim Einsatz in Kundenprojekten und bei Hospitationen in den

GENEVA-ID-Niederlassungen permanent weiterzuentwickeln. Dabei wird auch Rücksicht auf familiäre Belange genommen“, bekräftigt Stransky.

Es gehört zu seinen Aufgaben, neue Geschäftsfelder zu erschließen oder bestehende Geschäfte zu erweitern und Mitarbeiter in dieser Richtung anzuleiten. Ergänzend zum Kapitalmarkt kommt hier zunehmend der Gesundheitsmarkt ins Visier, weil sich das Know-how von IT-Lösungen der Versicherungswirtschaft im Prinzip auch auf Aufgaben in der gesetzlichen Krankenversicherung wie Versorgungsmanagement oder Wahltarifsteuerung übertragen lässt. „Ursprünglich bin ich als Diplom-Ingenieur ausgebildet. Heute gestalte ich neben anderen Themen Lösungen zum Versorgungsmanagement und zum Gesundheitsfonds mit. Das vermittelt sich im Ablauf unserer Geschäftsprozesse“, sagt Ralf Stransky.

*„Ursprünglich bin ich als Diplom-Ingenieur ausgebildet. Heute gestalte ich inhaltlich und betriebswirtschaftlich Lösungen zum Versorgungsmanagement und zum Gesundheitsfonds mit. Das vermittelt sich im Ablauf unserer Geschäftsprozesse.“ Dipl.-Ing. Ralf Stransky, Prokurist, Leiter Business Unit GENEVA-ID GmbH*

Seinen Weg vom IT-Entwickler zum Gestalter von Geschäftsprozessen habe das Führungskräfteentwicklungsprogramm sehr gut unterstützt, findet Stransky. Es beinhaltete ein Orientierungs-Assessment-Center, Trainings in Kommunikation und Teamfähigkeit sowie eine Bewährungsaufgabe in Form eines Projekts, das parallel zum Tagesgeschäft zu leiten war. Neben dem Aufstieg in Positionen mit Personalverantwortung in den GFKL-Gesellschaften und der Konzernzentrale bieten sich auch vielfältige fachliche Entwicklungsperspektiven. Bei der GENEVA-ID beispielsweise gibt es operative und strategische Leistungsebenen vom Systemanalytiker oder Softwareentwickler bis zu Positionen wie Senior-Systemarchitekt, Senior-Consultant oder Senior-Projektleiter.

## Internationale Perspektiven

Die GENEVA-ID ist eine der GFKL-Gesellschaften, in denen sich die zunehmende Internationalisierung des Unternehmens besonders deutlich zeigt. Mehrsprachigkeit bildet deshalb eine der Anforderungen an die Mitarbeiter. Zwar unterhält die GENEVA-ID selbst im Ausland keine Niederlassungen, sie betreut dort jedoch Kunden über örtliche Repräsentanten von Deutschland aus. Eine der Softwareanwendungen etwa präsentiert sich in kyrillischer Schrift. „Wir suchen unsere Nischen dezentral und europaweit. Wenn einer unserer Versicherungskunden sein Auslandsgeschäft erweitert, ist es gut möglich, dass wir dies begleiten“, skizziert Ralf Stransky die Perspektiven eines Unternehmens, das Neueinsteigern viele Ansätze bietet, einen anhaltenden Wachstums- und Veränderungsprozess mitzugestalten.