GFKL Forderungsmanagement

GFKL Financial Services AG
Limbecker Platz 1
45127 Essen
Thomas Hackmann (Personalleiter)
thomas.hackmann@gfkl.com
Tel.: +49(0)2 01/1 02-11 82
www.gfkl.com

top ARBEITGEBER 2012 DEUTSCHLAND
CERTIFIED BY THE CRF INSTITUTE

Zahlen & Fakten

Mitarbeiter	1.227 in Deutschland, 1.421 weltweit (Stand: 3. Quartal 2011)
Branche	Finanzdienstleistungen
Standorte	Essen (Zentrale), Düsseldorf, Dresden, Hamburg, Kevelaer, Köln, Krefeld, München, Wuppertal
Gesuchte Fachrichtungen	Bachelor- und Masterabsolventen mit Schwerpunkt Finanzen, (Wirtschafts-)Informatik, Rechtswissenschaft
Geplante Einstellungen 2012	ca. 100
Internationale Einsätze	ja
Studienabschlussarbeiten	ja, auch Promotionen möglich

Ergebnisse der Fragebogenrecherche

Karrieremöglichkeiten	★★★★☆
Primäre Benefits	★★★★☆
Sekundäre Benefits & Work-Life-Balance	★★★½☆
Training & Entwicklung	★★★★☆
Unternehmenskultur	★★★½☆

Die GFKL Financial Services AG zählt zu den drei Topunternehmen im Forderungsmanagement in Deutschland. Ihre Unternehmensphilosophie zielt auf flache Hierarchien und einen respektvollen Umgang miteinander auf Augenhöhe – vom Auszubildenden bis zum Vorstand. Das Unternehmen sucht entscheidungsfreudige Gestalter, die sich gern einbringen. Wer bei GFKL einsteigt, kann innerhalb der Holding oder einer der neun Tochtergesellschaften tätig werden, unter anderem in Spanien. Die Unternehmensgruppe stellt 2012 circa 100 neue Mitarbeiter ein und befindet sich weiter auf Wachstumskurs – auch deswegen verspricht sie gesicherte Arbeitsverhältnisse.

Mitarbeiter fühlen sich von Anfang an geschätzt

Nach seiner Banklehre und einem BWL-Studium an der Universität Passau entschied sich Dr. Sven Arnolds, im Wissenschaftsbetrieb zu bleiben. Er wurde Assistent am Passauer Lehrstuhl für betriebswirtschaftliche Steuerlehre. 2004 promovierte der Kölner dort. Im Anschluss an seine wissenschaftliche Tätigkeit drängte es ihn in die Praxis. Er stieg als Steuerberater bei Ernst & Young in Frankfurt am Main ein und beriet dort Private-Equity-Gesellschaften bei internationalen Unternehmensakquisitionen. „Da fand ich Geschmack am Projektgeschäft", sagt der 39-Jährige. Arnolds sah sich auf dem Arbeitsmarkt um und bewarb sich bei GFKL in Essen. „Schon im Bewerbungsgespräch war ich von der Atmosphäre angetan. Ich fühlte, dass wir gut zusammenpassen – ein Unternehmer im Unternehmen", erinnert er sich. Er fing als Vorstandsreferent an und betreute vor allem nationale und internationale Unternehmensakquisitionen und -integrationen. „Diese direkte Zusammenarbeit mit dem Vorstand erlaubte es mir, vielfältige Erfahrungen zu machen. Ich war auch am operativen Geschäft beteiligt."

Für GFKL sind in Deutschland mehr als 1.000 Mitarbeiter tätig, weltweit beträgt ihre Zahl fast 1.500. Unter dem Dach der Unternehmensgruppe versammeln sich insgesamt neun Tochtergesellschaften. 2011 setzte die GFKL-Gruppe erfolgreich ihren Marken-Relaunch um – von einer Mehrmarkenstrategie zu einer Dachmarkenstrategie. Alle Tochtergesellschaften sind nun als starke Gruppe unter einem Logo vereint. »

Der Fokus der GFKL-Gruppe liegt auf dem Segment Forderungsmanagement, und zwar sowohl auf der Sicherung von Liquidität als auch auf dem kundenerhaltenden Forderungseinzug. Die Unternehmensgruppe spricht Darlehensnehmer nicht als Schuldner, sondern als Partner eines gemeinsam zu erarbeitenden Lösungskonzeptes an. Ziel ist nicht nur die Imagewahrung des Auftraggebers, sondern auch eine einvernehmliche Lösung mit dem Schuldner – und das mit großem Erfolg. In Deutschland gehört die GFKL Financial Services AG mit einem Forderungsvolumen von 21,5 Milliarden Euro zu den Top 3 der Branche. Zudem hat das Unternehmen seine Servicequalität von der renommierten Ratingagentur Standard & Poor's bewerten lassen und ging aus diesem Prozess zum dritten Mal in Folge mit der Spitzennote „Strong, Outlook Stable" hervor. Damit zählt die GFKL Financial Services AG zu den vier am besten bewerteten Forderungsspezialisten in Europa.

Nationale und internationale Jobs

„Insbesondere bei Handelskonzernen, Banken, Versicherungen, Energieversorgern und öffentlichen Institutionen, aber auch bei kleinen und mittelständischen Unternehmen ist GFKL ein gefragtes Unternehmen für Forderungsmanagement", erklärt Dr. Sven Arnolds. Sein Ehrgeiz und sein Engagement fielen dem Vorstand bald auf: 2009 ging Arnolds als Geschäftsführer einer GFKL-Tochtergesellschaft nach Italien. Unter anderem baute er dort das Callcenter auf und implementierte eine neue Forderungsmanagementsoftware. Doch der Ruf zurück ins Ruhrgebiet kam schon ein halbes Jahr später. „Ich sollte Leiter des zentralen Performance-Steigerungsprojekts werden", erzählt er. 50 Einzelprojekte hatte er zu betreuen, darunter die Erhöhung der Vertriebsleistung oder die Steigerung der Kosteneffizienz. Im Juni 2011 ernannte ihn der Vorstand zum Leiter Strategische Projekte. Arnolds beschreibt seine Aufgaben wie folgt: „Auch dort geht es um Prozessoptimierung, also zum Beispiel um die Fragen, wie der beste Prozess für vorgerichtliche Mahnbriefe aussieht, welche Scoringmodelle optimal sind oder wie sich die Adressenqualität steigern lässt."

Vor allem begeistert Arnolds die Unternehmenskultur von GFKL. „Jeder erkennt die Leistung des anderen an. Es ist nicht wichtig, welcher Hierarchiestufe jemand angehört. Man wird hier wirklich als relevante Person wahrgenommen und respektiert", betont er. Die Frage, worauf dies zurückzuführen sei, beantwortet Arnolds so: „Führungskräfte wirken hier durch ihre Kompetenz und nicht durch Hofhalten. Das gilt auch für

„Führungskräfte wirken hier durch ihre Kompetenz und nicht durch Hofhalten. Das gilt auch für den Vorstand. Es ist nicht wichtig, welcher Hierarchiestufe jemand angehört."

Dr. Sven Arnolds, Leiter Strategische Projekte

Den Vorstand und die oberen Führungsebenen kennenlernen

GFKL führt 2012 zwei Traineeprogramme ein: Beim 18-monatigen Management-Programm für Hochschulabsolventen durchlaufen die Trainees mehrere Abteilungen – auch in den Tochtergesellschaften. Das Traineeprogramm bereitet gezielt auf eine Führungs- und Spezialistenlaufbahn vor. Beim zwölfmonatigen Sales-Programm für Absolventen und Quereinsteiger übernehmen die Trainees bereits Vertriebsaufgaben. Bei guten Leistungen ist für alle ein Auslandsaufenthalt möglich. Während der Traineezeit lernen sie die oberen Führungsebenen und den Vorstand kennen.

den Vorstand. Er kommt in die Projektteams und diskutiert mit. Das ist ganz selbstverständlich." Natürlich gebe es ab und zu Meinungsverschiedenheiten – „aber wir finden durch unsere Kultur des Respekts immer eine Lösung".

Gelebte Duzkultur als Garant von Respekt und Erfolg

Ein Schlüssel für die gegenseitige Achtung und die Diskussion auf Augenhöhe ist die gelebte Duzkultur. „Damit ist kein kumpelhaftes Du gemeint. Und auch kein Du, das Lockerheit und Jugendlichkeit vortäuschen soll, aber im Grunde wie ein Sie wirkt", erklärt Personalleiter Thomas Hackmann. „Egal, welche Position ein Mitarbeiter einnimmt – wir wollen auf Augenhöhe mit ihm sprechen, in einer angstfreien Atmosphäre und natürlich mit der Höflichkeit und dem nötigen Respekt, die man jedem Menschen entgegenbringen sollte", sagt der 40-Jährige. Selbst Auszubildende können und sollen den Vorstand duzen, um sich in die Kultur der Begegnung auf Augenhöhe einzuüben. „Wenn man sich duzt, fördert dies das Gefühl, frei kommunizieren zu können. So spürt jeder, dass er ernst genommen wird, und ist bereit, sich in Diskussionen einzubringen", erläutert Hackmann. Dass dieses System funktioniert, liege daran, „dass der Vorstand es überzeugend vorlebt".

Der Recklinghausener ist ein Beispiel dafür, wie man in einem Unternehmen wie GFKL Karriere machen kann, ohne ursprünglich aus dem Finanzsektor zu kommen. Nach dem Abitur studierte Thomas Hackmann an der Universität Duisburg zunächst Politikwissenschaften. Erst während des Studiums begann er, sich für Personalthemen zu interessieren. Und diese Begeisterung hielt an: Nach seiner Prüfung zum Diplom-Sozialwissenschaftler ließ er sich an der Deutschen Angestellten-Akademie in Dortmund in einem Jahr zum Personalentwickler ausbilden. Nach ersten Erfahrungen bei zwei Unternehmensberatungen fing er 2007 bei GFKL als Personalmanager an. „Ich wollte unbedingt ins operative Geschäft", sagt er. Bei der GFKL-Gruppe gefiel »

ihm von Anfang an die offene Unternehmenskultur. „Das fand ich faszinierend“, sagt er. So gilt für die Mitarbeiter nicht die klassische Terminvorgabe, sondern das Prinzip der offenen Tür: „Wichtige Termine müssen sofort besprochen werden. Dann entfällt automatisch das lange Anstehen vor dem Büro des jeweiligen Ansprechpartners. Wir halten uns an das Prinzip, dass die Mitarbeiter in wichtigen Angelegenheiten jederzeit mit ihren Führungskräften sprechen können“, sagt Hackmann, der, nach zweijähriger Personalchef-Stellvertretung, seit April 2011 Personalleiter ist und damit zur ersten Führungsebene unter dem Vorstand gehört.

Sympathie und Kompetenz entscheiden

Wie in den vergangenen Jahren sucht die GFKL-Gruppe 2012 100 neue Mitarbeiter für Vertrieb, Controlling, Accounting und Operations. „Wir verzeichnen ein sehr starkes organisches und durch Zukauf bedingtes Wachstum im Bereich Forderungsmanagement“, erklärt Hackmann. Und diese Tendenz hält an – auch deswegen verspricht GFKL gesicherte Arbeitsverhältnisse. Ein Trainee im Vertrieb durchläuft das Unternehmen in 12 Monaten. Das klassische Management-Traineeprogramm für Absolventen sieht 18 Monate vor, mit Stationen im gesamten Konzern und der Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes in Spanien. Die Jobs, die GFKL bietet, sind abwechslungsreich und beinhalten die Möglichkeit vielfältiger Wechsel innerhalb der GFKL-Gruppe.

„Wir versuchen, die Top-Positionen mit Kandidaten aus den eigenen Reihen zu besetzen“, so der Personalleiter. Das Unternehmen habe dazu ein Nachwuchs- und Führungskräfteprogramm aufgelegt und trage die Gebühren für ein berufsbegleitendes Studium. „Wir entscheiden bei der Auswahl der Bewerber in erster Linie nach Kompetenz, doch Sympathie spielt ebenfalls eine große Rolle“, fährt er fort. Kandidaten, die fachliche Eignung und Persönlichkeit mitbringen, müssen auch mit der Duzkultur umgehen können. Hackmann präzisiert: „Wir wollen keine Bürokraten,

„Das Miteinander wird hier jeden Tag gelebt und ist Bestandteil unseres Erfolges.“

„Ich habe mich damals sehr darauf gefreut, diese herausfordernde Aufgabe anzunehmen. Der Pressebereich der GFKL musste zunächst aufgebaut und auf die neue Dachmarkenstrategie ausgerichtet werden. Dabei bekam ich einen großen Gestaltungsspielraum. Wir stehen mit allen Abteilungen und Tochtergesellschaften in engem Kontakt. Das hilft, die Strömungen in der internen Kommunikation aufnehmen und verarbeiten zu können. Auch an den Trends der Branche sind wir auf diesem Wege immer nah dran.“

Rebecca Engels, Pressesprecherin

„Wenn man sich duzt, fördert dies das Gefühl, frei kommunizieren zu können. So spürt jeder, dass er ernst genommen wird, und ist bereit, sich in Diskussionen einzubringen."

Thomas Hackmann, Personalleiter

sondern entscheidungsfreudige Gestalter, die keine Scheu haben, sich in Diskussionen und Themen einzubringen."

Viele Gestaltungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter

So wie Rebecca Engels. Schon während ihres Studiums an der Universität Essen hatte die gelernte Werbekauffrau als studentische Hilfskraft bei der GFKL-Gruppe, deren Frauenanteil bei 57 Prozent liegt, gearbeitet. Sie zeigte Engagement und hielt sich mit guten Ideen nicht zurück – ein Grund, warum ihr schon ein Jahr vor ihrem Abschluss angeboten wurde, einen Vollzeit-Vertrag als Referentin in der Abteilung Konzernkommunikation zu unterschreiben. Engels nahm an.

Mitte 2011 machte sie ihren Magister. Bereits kurze Zeit später folgte die Beförderung zur Pressesprecherin – eine Position, die gerade neu geschaffen worden war. „Ich habe mich damals sehr darauf gefreut, diese herausfordernde Aufgabe anzunehmen. Der Pressebereich der GFKL musste zunächst aufgebaut und auf die neue Dachmarkenstrategie ausgerichtet werden. Dabei bekam ich einen großen Gestaltungsspielraum", erzählt die 30-Jährige. So machte sich Engels an die Erarbeitung einer Kommunikationsstrategie und den Aufbau von Pressekontakten. Auch für die interne Kommunikation zeichnet sie verantwortlich. Das erste Projekt war hier die Umsetzung eines neuen Intranets für die gesamte Gruppe, welches inzwischen aktiv von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt wird. In ihrem Team arbeiten zwei studentische Hilfskräfte. „Wir stehen mit allen Abteilungen und Tochtergesellschaften in engem Kontakt. Das hilft, die Strömungen in der internen Kommunikation aufnehmen und verarbeiten zu können. Auch an den Trends der Branche – unbedingt relevant für unsere Pressearbeit – sind wir auf diesem Wege immer nah dran. Es ist hervorragend, wie hier einer dem anderen hilft, und das über alle Abteilungsgrenzen hinweg", kommentiert Engels den kollegialen Stil des Unternehmens. „Das Miteinander wird hier jeden Tag gelebt und ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Erfolges."