



„Wir suchen die Besten. Wir geben unseren Mitarbeitern das Gefühl, wichtig für uns zu sein, ernst genommen zu werden und die Möglichkeit, das Unternehmen mitzugestalten.“

metafinanz Informationssysteme GmbH hat sich erneut in einem Wettbewerb zur Arbeitgeber-Beurteilung messen lassen und ist als great-place-to-work-Arbeitgeber 2007 wieder in eine der Top-Listen der 50 besten deutschen Arbeitgeber gewählt worden. Diesmal wurden wir mit dem Gütesiegel „TOP-Arbeitgeber Deutschland 2009“ ausgezeichnet.

mf TOP

metafinanz TOP-Arbeitgeber Deutschland 2009

TOP-Arbeitgeber Deutschland 2009

metafinanz auch dieses Jahr wieder TOP dabei!

Wie attraktiv ist ein Unternehmen für seine Mitarbeiter und für neue Bewerber? Gibt das Management auch Einsteigern eine Chance und zeigt seinen Mitarbeitern klare Perspektiven auf? Überzeugt das Unternehmen durch Leistung und zählt das „Wir“ trotzdem? Das unabhängige Researchunternehmen CRF und die Zeitschrift Junge Karriere aus der Verlagsgruppe Handelsblatt kürt die besten Arbeitgeber mit dem Gütesiegel „TOP-Arbeitgeber Deutschland 2009“.



Das Software- und Beratungshaus **metafinanz** GmbH aus München, das im kommenden Jahr sein 20. Jubiläum feiert, erzielte auf Anhieb eine Platzierung unter den 50 besten TOP-Arbeitgebern Deutschlands. Die Auszeichnung „TOP-Arbeitgeber Deutschland“ wird auf Basis der Ergebnisse einer umfassenden Studie verliehen. Unternehmen unterschiedlichster Branchen und Größenordnungen werden bezüglich ihrer Arbeitgeberqualitäten für Hochschulabsolventen und Young Professionals beurteilt.

Was macht einen „TOP-Arbeitgeber Deutschland“ aus?

Das Vertrauen zwischen Management und Mitarbeitern ist die entscheidende Eigenschaft ausgezeichneter Arbeitsplätze. Die Auswahl neuer Mitarbeiter ist bei **metafinanz** Chefsache. „Das erste Gespräch bringt Erkenntnisse, ob der Bewerber menschlich und fachlich zu uns passt.“ Das zweite führen Vertreter der Geschäftsleitung mit ihm. Die Geschäftsleitung erläutert: „Wir wollen wissen, was der Neue zum Erfolg der **metafinanz** beitragen kann. Da muss Überzeugendes kommen, denn wir erwarten, dass die Mitarbeiter Themen vorantreiben.“

Fragt man Rainer Göttmann, Geschäftsführer der **metafinanz**, nach seinem Verständnis von Führung, wird sehr deutlich, dass sich um Teams und Themen gekümmert wird, allerdings eine Selbstorganisation gefordert wird. So müssen die Führungskräfte von **metafinanz** in der Lage sein, Ziele vorzugeben und ihre Mit-

arbeiter zu legitimieren, ihre Wege selbst zu suchen und zu finden. Sich in Teams zu integrieren ist wichtig, doch das reicht der Geschäftsleitung nicht. „Man darf und sollte sich Aufgaben suchen, nicht nur darauf warten, dass man sie zugeteilt bekommt.“ Wer auf sich aufmerksam macht, hat gute Chancen, in ein Talentprogramm aufgenommen zu werden. Aktuell werden darin zwölf Potentialträger in Lerngruppen und mittels Sonderaufträgen besonders gefördert. Feedbackrunden stellen sicher, dass die gewährte Freiheit die gewünschten Kanäle findet. Grundsätzlich gilt für Rainer Göttmann: „Die Chemie muss stimmen. Denn unsere Kunden schließen Verträge mit uns, weil sie von uns Exzellenz erwarten können - aber auch, weil sie sicher sind, dass wir ebenso gut sind, wenn es Probleme geben sollte.“

Eine Unternehmenskultur braucht ständige Aufmerksamkeit

metafinanz GmbH hat an dieser Studie teilgenommen, um so transparent wie möglich zu sein. Denn einer der wesent-

lichen Erfolgsfaktoren für das Unternehmen **metafinanz** und seine Mitarbeiter ist die wechselseitige Übereinstimmung von Ansprüchen und eigener Leistungsbereitschaft, von Unternehmenskultur und der eigenen Persönlichkeit. „Kundennähe hat natürlich oberste Priorität, aber auch die interne Teamführung ist ein Erfolgsfaktor für die Firma und für die eigene Karriere.“ Das Geschäftsleitungsmitglied Axel Kummer betont: „Wir legen Wert auf gemeinsames Vorankommen. Ellbogenmentalität sehen wir nicht gern. Wir arbeiten in einer lockeren Duzkultur, in der Feedback wichtig ist. Der Anspruch ist ein 360-Grad-Feedback unter Einbeziehung der Kunden.“

Rainer Göttmann formuliert es so: „Wir stellen sehr hohe Ansprüche an unsere Mitarbeiter und auch in diesem Jahr suchen wir wieder die Besten. Aber wir geben den Leuten das Gefühl, wichtig für uns zu sein, ernstgenommen zu werden und das Unternehmen mitgestalten zu können.“ Und genau diese Mischung aus Anspruch und Spaß an der Arbeit hat die Mitarbeiter veranlasst, ihr Unternehmen positiv zu beurteilen.

Bewertung

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

