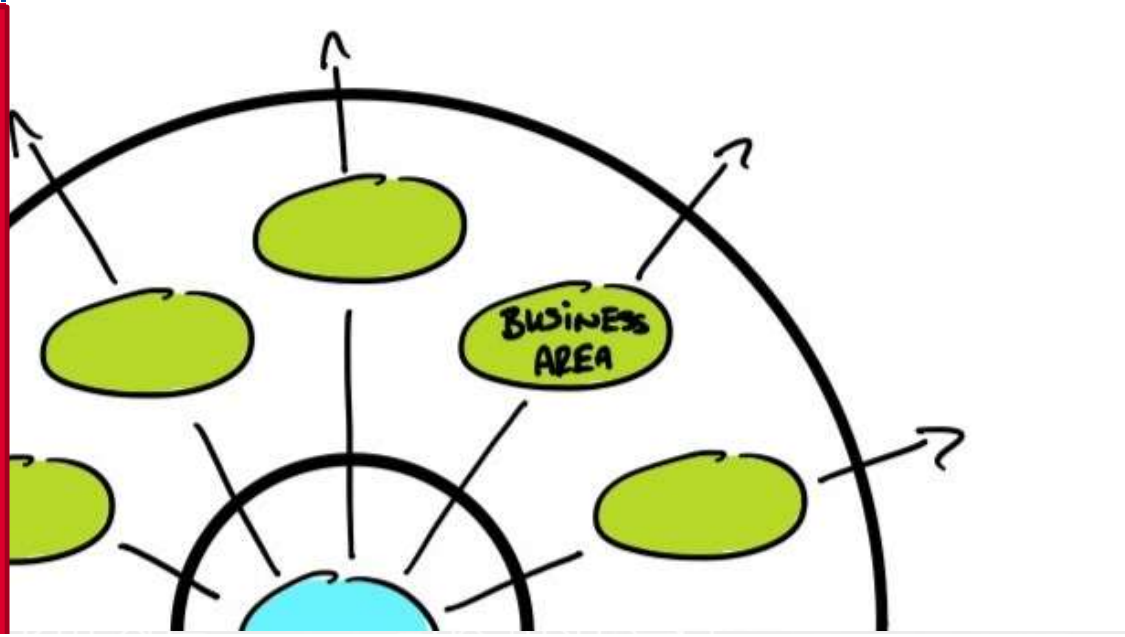
metafinanz
Business & IT Consulting

We.
Ensure.
Success.

Machen ist wie wollen nur krasser!

♥lich Willkommen



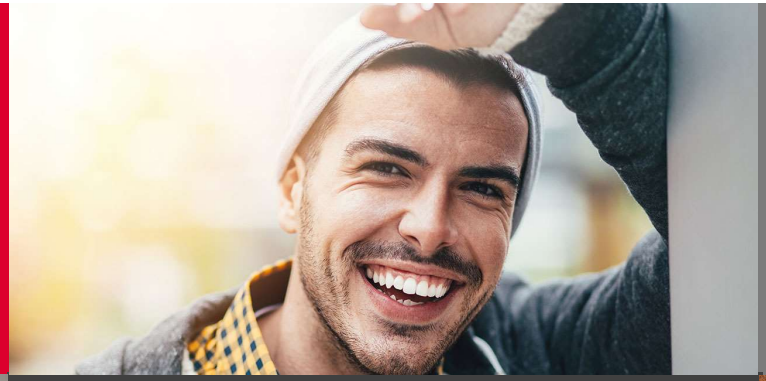
We.
Ensure.
Success.

metafinanz.

Wir begleiten Sie in die digitale Welt

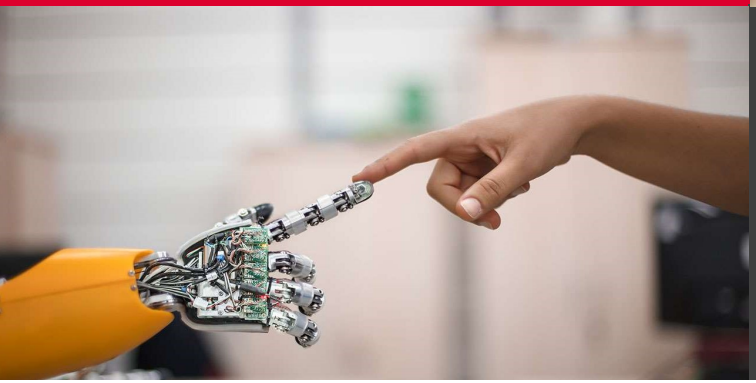
200+

Mio. EUR Umsatz



30+

Jahre Erfahrung



850+

Mitarbeiter

Die Transformation der metafinanz

We.
Ensure.
Success.

Warum...

Unsere Schmerzen

- Zu **langsam** um uns auf neue **Kundenbedarfe** einzustellen
- **(neue) Wettbewerber** im Heimatmarkt, erste **Umsatz und Gewinnverluste** erkennbar
- Aufgrund unseres **Wachstums** waren strukturelle Anpassungen überfällig
- Der IT Markt ist hart umgekämpft, was das Recruiting nach **Talenten angeht**

Wie...

Auf dynamische Märkte einstellen

- **Organisationale Silos** aufbrechen and verteilte Verantwortung & Leadership leben
- Ein **Organisationsmodell** etablieren, das gut mit **Marktdynamiken** zurecht kommt
- **Intrapreneurship** und kontinuierliche **Marktorientierung** fördern
- **Autonome Teams,** verantwortlich für ihren Sales, ihr Projektportfolio und ihre G&V

Warum wollen wir uns verändern?

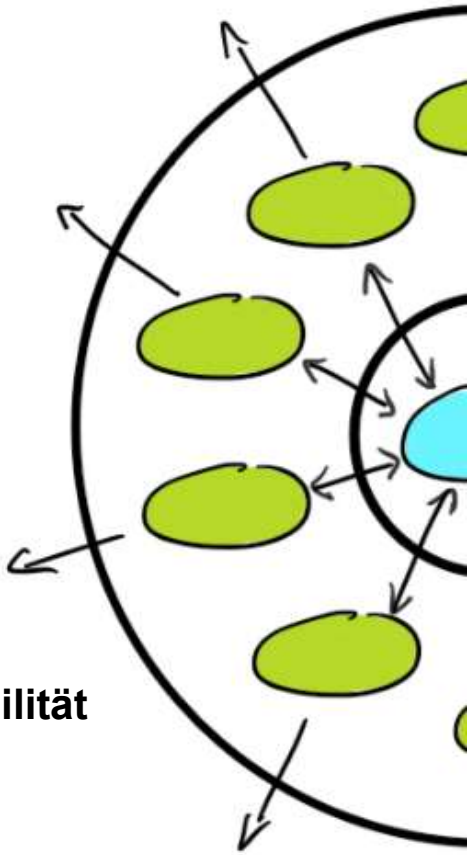
We.
Ensure.
Success.

Wir müssen fundamental anders arbeiten…

- Schaffen von **End-to-end Verantwortung** bei klaren Business Zielen und kontinuierliche **externe Orientierung**
- Aufbrechen von **organisatorischen Silos** und **multifunktionale Teams**
- Förderung der Mitarbeiter hin zu **Leader mit Entscheidungsbefugnis**
- Weitere Verankerung einer **Kultur des Testen, Lernens und Experimentierens**
- Signifikante Steigerung unserer Fähigkeit **neue Services** zu releasen

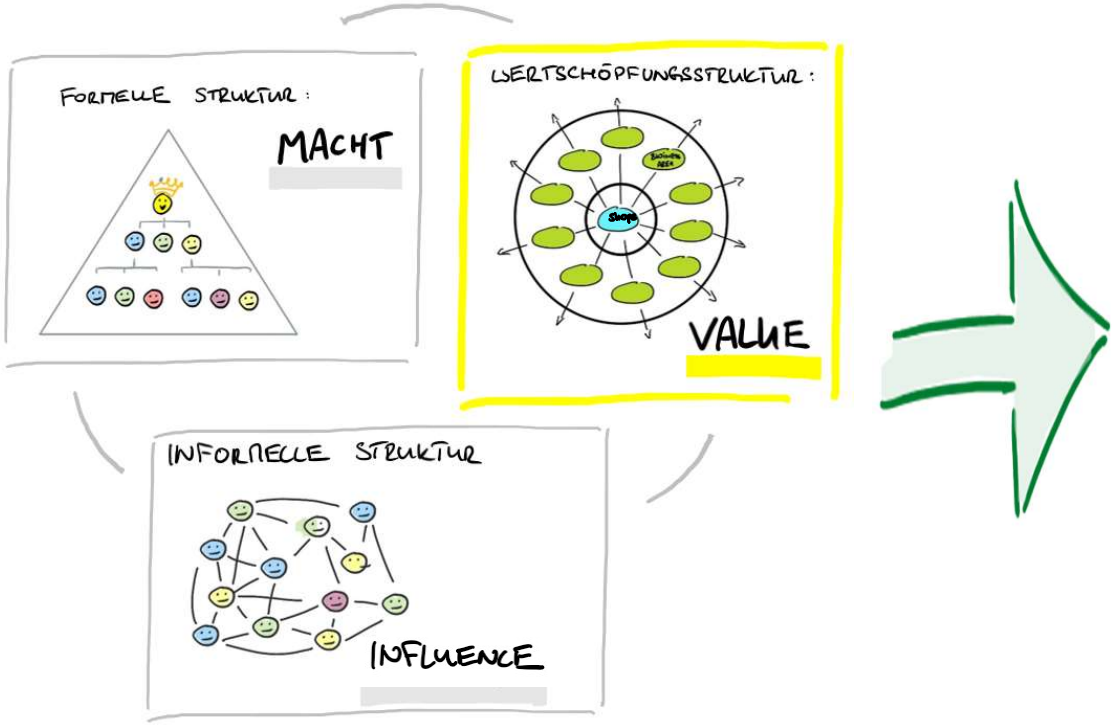
…um unsere Ziele zu erreichen

- Mehr Nähe zum **Kunden**
- Kontinuierliche **Innovation**
- Unternehmerisch agierende **Mitarbeiter**
- Anziehungskraft für die **besten Talente**
- Trotz 750+ Mitarbeiter **Dynamik & Flexibilität**



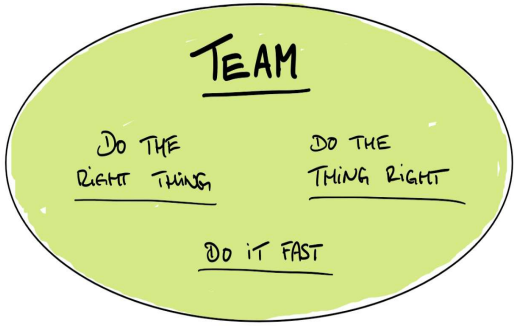
© 2019 metafinanz

Wie denken wir über unsere Organisationsstruktur



Nach: Pfläging, Niels/ Hermann, Silke: Komplexithoden, 2015

BUSINESS AREA:



1. **Teamautonomie**: Teams mit klarem Purpose, *statt* Abgrenzung in Silos und *statt* Abhängigkeiten
2. **Leadership**: Selbstorganisation, *statt* "Command and control" und *statt* Management
3. **Transparenz**: offene Bücher, *statt* Geheimnistuerei und *statt* Machtspiele
4. **Marktorientierung**: relativ zum Markt, *statt* Planwirtschaft und *statt* Fiskaljahrorientierung
5. **Arbeitseinkommen**: Teil eines Ganzen, *statt* individueller Ziele und *statt* finanzieller Anreize

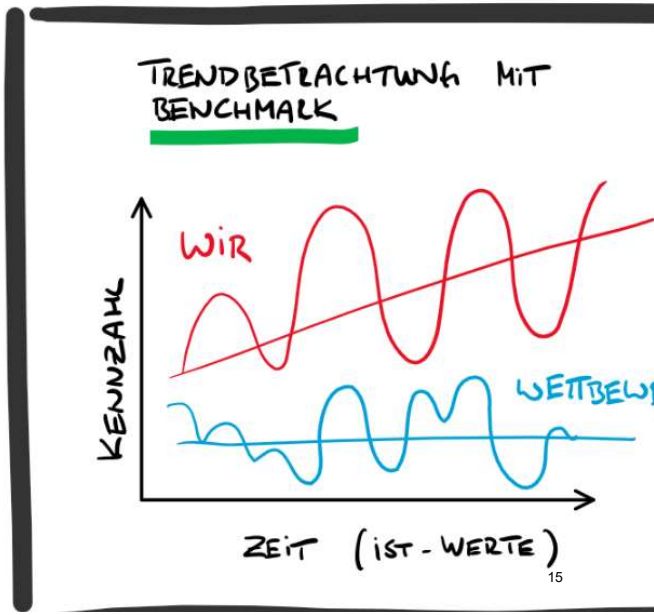
© 2019 metafinanz

Planung und Budgetierung

- Intensive Planungsprozesse
- Forecast versus Plan Diskussionen
- Kultur der Rechtfertigung und Ausreden
- Top-down Ansatz
- Controlling Aufwand

Relatives Performance Management

- Fokus auf den Ist-Zustand
- Rollierende 36-Monats Trendcharts
- Benchmarking zu internen Teams, Wettbewerb und Marktindizes
- Hohe Identifikation mit Zielerreichung und Reflektion
- Transparenz als neuer Controller



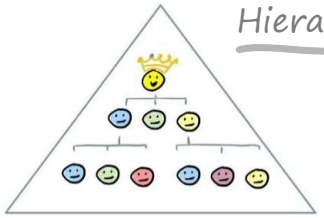
© 2019 metafinanz

Ausgangspunkt - Änderung der Organisationsstruktur

WAS...

Formale Struktur

Hierarchie



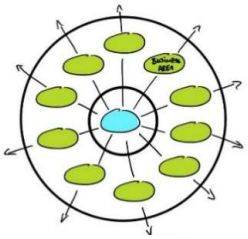
20
Verantwortliche

Formale Struktur wird auf Compliance-Anforderungen minimiert

Compliance wird vom Board, Key functions & Staff
Development Manager verwaltet

Wertschöpfungsstruktur

Ruf



70 & 700+
Verantwortliche

Wertschöpfungs-struktur deckt die meisten Aktivitäten ab

Top-down festgelegte Führungspositionen werden abgeschafft

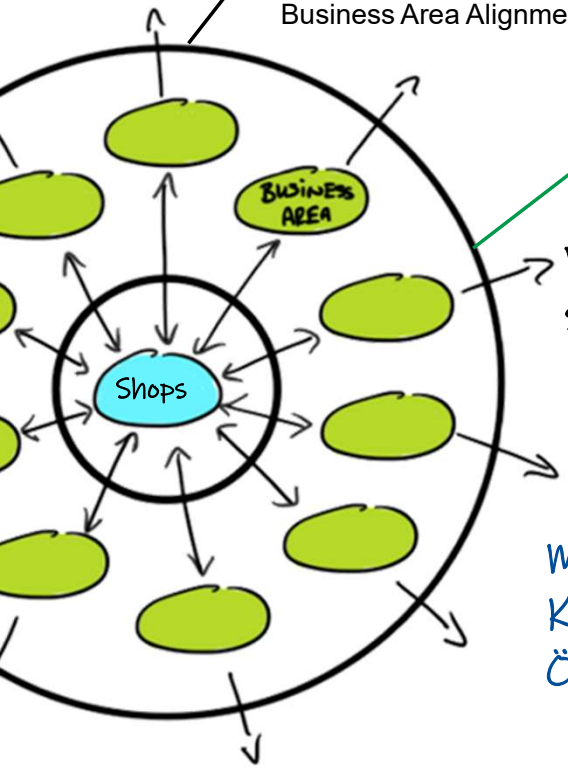
© 2020 metafinanz

Unsere Wertschöpfungsstruktur prägte unsere Kultur

We. Ensure. Success.

Rahmen

Prinzipien, Regeln, Marke und Identität,
Business Area Alignment Meetings



Wertschöpfungs-
strom

Markt
Kunde
Ökosystem

Organisationsprinzipien

01 Selbstorganisation vor Command & Control
Autonome, dezentrale Teams statt hierarchische Befehle und Kontrollen

02 ONEmeta Denke vor Silo-Denke
Kollaboration statt Abgrenzung

03 Kundenbeziehung vor Gewinnmaximierung
Kundenzufriedenheit definiert unseren Erfolg statt Maximierung des Shareholder Values

04 Marktorientierung vor Planverfolgung
Wettbewerb und Marktsicht, mit eigenen G&Vs statt Geschäftsjahresorientierung/ Planung

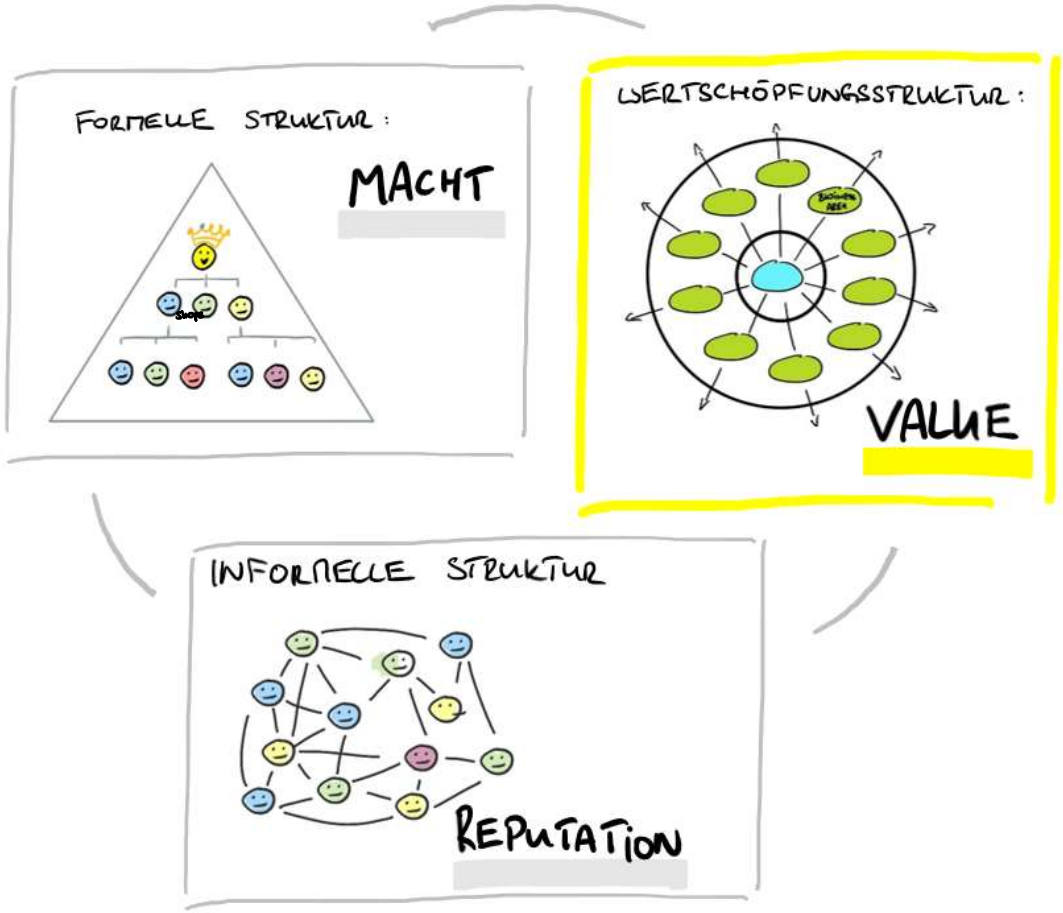
05 Transparenz vor Geheimnistuerei
Empowerment durch Informationen statt Status & Macht durch Information Hiding

06 Services vor Einzelengagements
Schwarmintelligenz statt Fokus auf Mitarbeiterskills

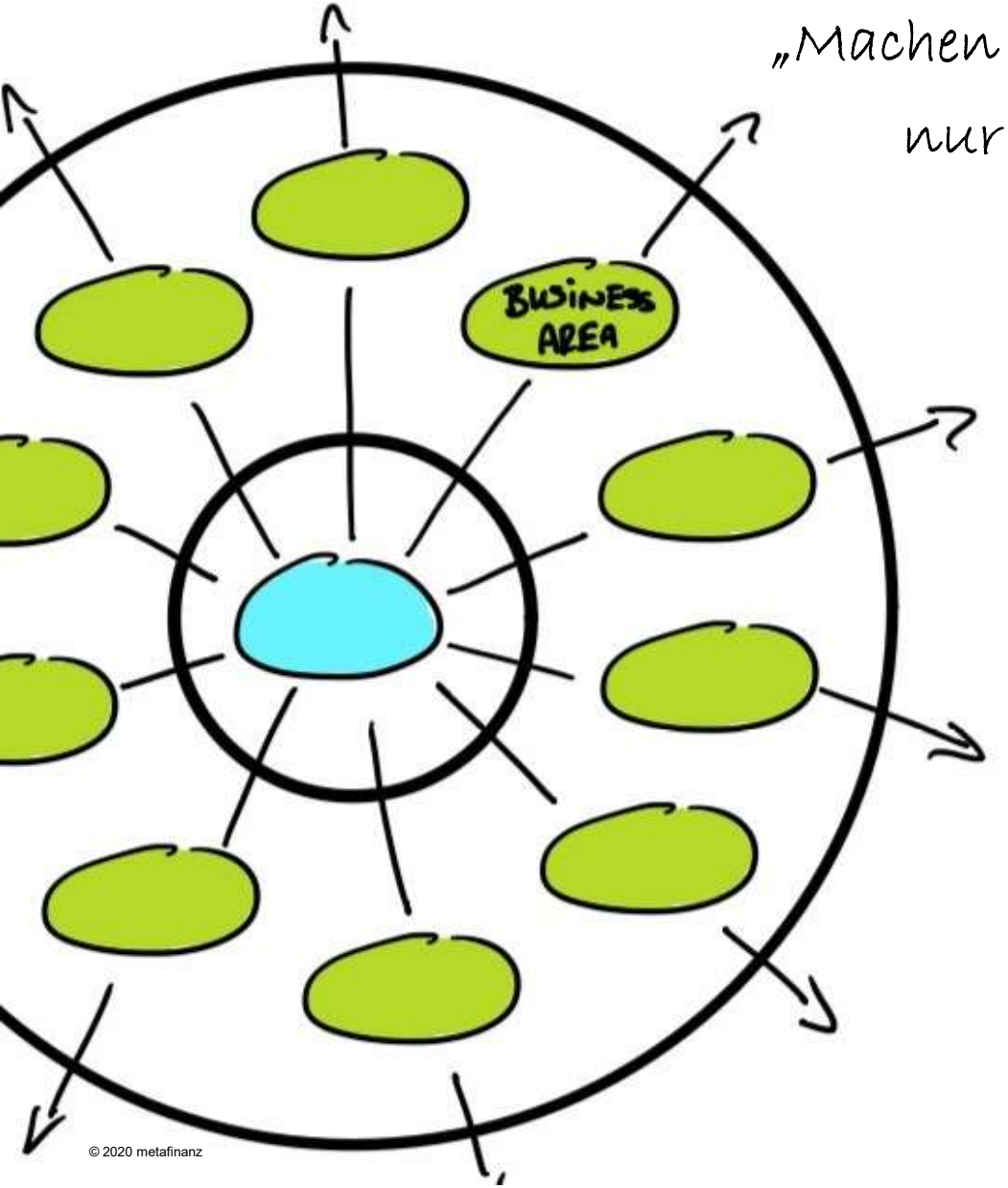
07 Nachhaltigkeit vor Kurzfristigkeit
Ökologische und soziale Belange stehen im Einklang mit wirtschaftlichen

© 2020 metafinanz

Wie denken wir über Führung



Nach: Pfläging, Niels/ Hermann, Silke: Komplexithoden, 2015



© 2020 metafinanz

„Machen ist wie wollen,
nur krasser!“

Danke !

metafinanz

Leopoldstraße 146
D- 80804 München

www.metafinanz.de/agile-organisation