

OSUDIO DEUTSCHLAND GMBH LÜNEN

Maßnahme: Implementierung eines Personalmanagementsystems



Branche: IT-Dienstleistungen

Leistungsprofil: Entwicklung und Implementierung von Softwarelösungen

Beschäftigte: 60

HISTORIE

Osudio ist IT. Osudio ist UX. Osudio ist agil. Vor allem hat Osudio eine große Leidenschaft für Innovation im Handel und hat sich dabei immer wieder neu erfunden. Das inhabergeführte Unternehmen richtet sein Augenmerk nicht auf den größtmöglichen Nutzen für die Aktionäre oder auf die nächsten Quartalszahlen, sondern auf langfristiges und nachhaltiges Wachstum. Osudio wuchs daher kontinuierlich, aber mit Bedacht und auf gesunde Art. In den vergangenen 20 Jahren hat das IT-Unternehmen einige der größten europäischen Firmen bei der Weiterentwick-

lung ihrer Geschäftsmodelle unterstützt, um sich an der Spitze des E-Business zu behaupten.

Das Unternehmen wurde 1996 in den Niederlanden von Peter van Reijmersdal unter dem Namen Softflution gegründet. Im Jahr 2000 kam der belgische Standort dazu, der heute personell am stärksten ist und in strategischen Themen, der IT-Infrastruktur und Human Resources das Herz der Osudio Gruppe bildet, wobei alle Standorte eigenständig arbeiten. Dieser dezentrale Ansatz ist sehr wichtig, da die verschiedenen fachlichen und kulturellen Einflüsse einen positiven Effekt auf die Unternehmens- und Lösungsentwicklung haben.

2005 folgte schließlich die Gründung der Softflution Deutschland GmbH in Lünen. 2013 fusionierte das Unternehmen mit der auf User Experience spezialisierten Firma Strawberries in Amsterdam. Der Name Osudio wurde in diesem Rahmen als Kunstname für das gemeinsame Unternehmen kreiert. Als einer der Gründer des deutschen Standortes ist Stefan Herold heute Geschäftsführer von Osudio Deutschland. Mittlerweile beschäftigt die Unternehmensgruppe über 200 Mitarbeiter/innen an acht Standorten in insgesamt fünf europäischen Ländern – davon sind 60 Mitarbeiter/innen in Deutschland an den drei Standorten in Lünen, bei Stuttgart und in Berlin für Osudio tätig.

PORTFOLIO

Osudio bezeichnet sich selbst als „Early Adaptor“. Das Unternehmen kennt den europäischen Markt, die besten Technologien weltweit, die Bedürfnisse der Unternehmen mit dem digitalen Handel und kann sich trotz klar definierter Strukturen und Prozesse schnell an sich ändernde Rahmenbedingungen anpassen und ausrichten. Osudio unterstützt Unternehmen in der sich ständig verändernden Welt des E-Business und übersetzt komplexe E-Business-Vertriebsanforderungen in einfach zu bedienende Online-Umgebungen. Das Unternehmen legt großen Wert auf die richtige Balance zwischen innovativer Benutzerfreundlichkeit und solider, stabiler Technik. Osudio hilft Kunden, deren Käufer/innen leicht verständlich durch Online-Transaktionen oder konventionelle Geschäfte zu führen.

Aufgrund der langjährigen, praktischen Erfahrung des Unternehmens im digitalen Vertrieb von den ersten einfachen Onlineshops bis zum Omnichannel-Vertrieb von heute kann Osudio die Kunden auf einem sehr hohen Niveau in der strategischen Ausrichtung des digitalen Handels optimal beraten und begleiten. Dabei erbringt Osudio umfangreiche Dienstleistungen als Full-Service-Provider. Die weltweit besten Technologien von z. B. SAP Hybris, Informatica PIM (Product Information Management) oder Adobe werden an die individuellen Kundenanforderungen angepasst und mit einer Analyse der Zielgruppe der Kunden gepaart, um nicht nur technisch, sondern auch in Design und Benutzerinteraktion Maßstäbe zu setzen. Dafür wird gemeinsam in Workshops systematisch erarbeitet, in welchem Zyklus sich ein Kunde zu dem Zeitpunkt befindet

und was der beste Beginn einer gemeinsamen Partnerschaft sein sollte. Für das Erreichen der besten Ergebnisse setzt Osudio auf seine internationalen Expertenteams, die über alle Standorte hinweg gebildet werden.

NEW DEALS

Unternehmens- und Führungskultur

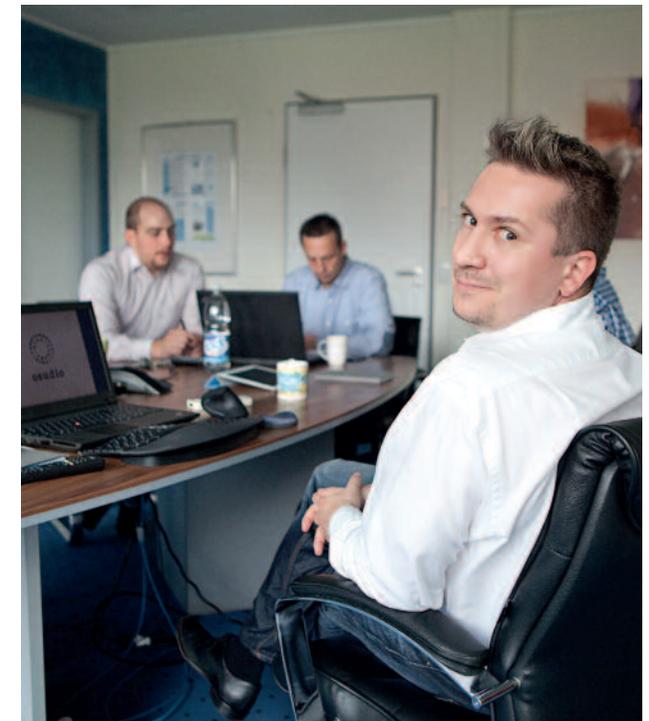
Osudio pflegt eine ausgeprägte Diskussions- und Kommunikationskultur. Diese findet digital auf diversen Plattformen statt, die sowohl die Einsichtnahme in wichtige Dokumente zur Unternehmenssituation als auch den Austausch unter den Beschäftigten ermöglichen. Monatliche Standortmeetings und halbjährliche Standort-Retrospektiven bilden den strukturellen Rahmen für einen umfassenden Informationsaustausch und offene Diskussionen. Darüber hinaus sind diese Meetings ein wichtiges Instrument, um Verbesserungspotenziale aufzudecken, Reibungsverluste abzustel-



len und Probleme zu lösen. Die Äußerung von Widerspruch und die Vorstellung von Verbesserungsideen sind ausdrücklicher Bestandteil der Unternehmenskultur.

Personalentwicklung und Berufslaufbahngestaltung

Ein zentraler Bestandteil des Osudio-Personalmanagements ist ein Leistungs- und Kompetenzbewertungssystem, welches alle Funktionen bzw. Stellen im Unternehmen abbildet. Es enthält eine Beschreibung der für die jeweiligen Stellen benötigten Kompetenzen, differenziert nach Kompetenzarten und -niveaus. Ergänzend hierzu wurde ein Kompetenzwörterbuch für alle im Unternehmen benötigten Kompetenzen entwickelt.





Dieses ausgefeilte System bildet einen Orientierungsrahmen für Mitarbeiter/innen. Es dient als Basis für die eigene Verortung im Unternehmen, aber auch für mögliche Entwicklungsschritte und -wege. Eine Gehalts- und Dienstwagenmatrix schafft dabei Transparenz über die Einkommensmöglichkeiten in den unterschiedlichen Funktionen. Um Fach- und Führungskräfte in ihrer Entwicklung zu unterstützen, wurden jeweils mögliche Karrierelaufbahnen definiert. Das Bewertungssystem beschreibt, wie die für die jeweils angestrebten Funktionen benötigten Kompetenzen erworben werden können. Für jede Stelle (Funktion) gibt es zudem einen spezifischen Einarbeitungs-

plan, der sowohl die formellen Strukturen und Abläufe als auch die informell wichtigen Informationen (Erfahrungswissen) enthält. Neuen Beschäftigten wird ein Mentor/eine Mentorin zur Seite gestellt.

Die in der jeweils aktuellen Funktion der Mitarbeiter/innen benötigten Kompetenzen dienen als Grundlage für eine fortlaufende Leistungsevaluation und systematische Weiterbildungsplanung. Der dreistufige Leistungsbeurteilungszyklus beginnt jeweils mit einem Planungsmeeting im Frühjahr. Das Vorgehen ermöglicht es, Weiterbildungsbedarfe aufzudecken und Maßnahmen frühzeitig zu planen.

Ein bis zwei Weiterbildungen pro Jahr sind die Regel. Die erworbenen Kompetenzen können sich alle Beschäftigten von Osudio extern zertifizieren lassen. Die Kosten für die Vorbereitung und die Zertifizierung selbst übernimmt das Unternehmen.

Wöchentliche Vieraugengespräche (1:1 Meetings) ergänzen die Kommunikationsstruktur zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten. Diese haben im Unterschied zu den in größeren zeitlichen Abständen durchgeführten Beurteilungsmeetings einen informellen Charakter.

Work-Life-Balance

Gesundheitliches Wohlbefinden und eine lange Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen sind Kernmaximen des Human Resource Managements von Osudio. Beides wird gefördert durch kurze Kernarbeitszeiten (09.30 bis 15.30 Uhr) ebenso wie Home-Office-Regelungen und eine flexible Vertragsgestaltung hinsichtlich der Arbeitszeit, etwa durch die Ermöglichung von Teilzeitarbeit – auch für Führungskräfte. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatem wird zudem ein Zuschuss zu Kindergartenkosten gezahlt. Aufgrund der jungen Altersstruktur steht die Betreuung der Kinder der Mitarbeiter/innen derzeit im Vordergrund – (noch) nicht die Betreuung ihrer Eltern.

Während ein Massageangebot, das den Beschäftigten kostenfrei zur Verfügung steht, eher kurativ wirkt, soll die weitgehende Vermeidung von Überstunden dazu beitragen, das Leben im Gleichgewicht zu halten und vor Burn-out zu schützen. Um dieses Ziel zu erreichen, wird das verfügbare Arbeitszeitbudget nur zu 80 % verplant. Auch unvorhersehbare Aufgaben sollen so innerhalb der regu-

lären Dienstzeit erledigt werden können. Eine Anzahl von zehn Überstunden pro Monat darf nicht überschritten werden. Sollte dies trotzdem vorkommen, führen die Vorgesetzten, die den Stand der Überstunden regelmäßig verfolgen, ein Gespräch mit den jeweiligen Beschäftigten und suchen mit ihnen gemeinsam nach Lösungen zur Eindämmung bzw. zum Abbau der Überstunden.

Das Unternehmen Osudio hat sich in den letzten Jahren stark vergrößert (um 35 bis 40 %) und könnte in den kommenden Jahren in einem ähnlichen Tempo weiter wachsen. Um eine gute Work-Life-Balance und hohe Qualitätsstandards weiterhin gewährleisten zu können, werden jedoch sowohl das Umsatz- als auch das Personalwachstum auf maximal 20 % begrenzt.



Fazit

Osudio hat binnen kurzer Zeit ein in sich geschlossenes Personalmanagementsystem aufgebaut, welches weit über das hinausgeht, was in mittelständischen Unternehmen – auch in dieser Branche – üblich ist. Das Human Resource Management genießt heute einen hohen strategischen wie operativen Stellenwert. Auch die Tatsache, dass eigens die Stelle eines Human Resource Managers geschaffen und in die Managementebene integriert wurde, um den Aufbau eines systematischen Personalmanagement-Systems voranzutreiben, verdeutlicht dessen strategische Bedeutung im Unternehmen.

Die neuen Instrumente, die für alle zugänglich sind, gewährleisten ein hohes Maß an Transparenz und ermöglichen den Beschäftigten einen umfassenden Einblick in die Entwicklung des Unternehmens. Vor allem aber erhalten die Mitarbeiter/innen einen Überblick über ihre eigene

Stellung im Betrieb und Entwicklungsoptionen. Auf ihrem Karriereweg werden sie aktiv unterstützt. Dies zeigt, dass Osudio die langfristige Entwicklung und Bindung seiner Beschäftigten am Herzen liegt.

Von den vielen Aktivitäten zur Förderung einer ausgeglichenen Work-Life-Balance und des gesundheitlichen Wohlbefindens der Mitarbeiter/innen ist die strikte Eindämmung von Überstunden hervorzuheben, ebenso wie die am Arbeitsplatz angebotenen Massagen und die flexible, lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, welche auch Führungskräften eine Beschäftigung in Teilzeit ermöglicht.

Für Osudio hat sich der Aufbau dieses umfassenden Human Resource Systems gelohnt: Die Fluktuation konnte in den letzten Jahren deutlich gesenkt, die Arbeitszufriedenheit gesteigert werden.

