

Der digitale Lebensnerv der KMU

Opacc | Mit ihrer eigenentwickelten Enterprise Software ist das Rothenburger Unternehmen zu einer der erfolgreichsten IT-Firmen aufgestiegen. Das Wissen und Können der Mitarbeitenden in über 20 Berufsprofilen ist dabei entscheidend.

VICTOR BREU

Opacc ist auf Höhenflug, seit Jahren schon, und nur der Personalmangel könnte die Rakete bremsen. «Wir würden sofort zehn Projektleiter oder Projektleiterinnen einstellen, wenn wir diese finden würden», sagt Urs P. Amrein, Partner und Marketing Manager. Zwar erhält Opacc jedes Jahr gegen 600 Bewerbungsdossiers. Doch deren Qualität reiche einfach nicht aus, auch weil die Anforderungen bei ihnen hoch seien. Dank einer «erfolgreichen Rekrutierungskampagne» hat Opacc allein in den letzten 12 Monaten dennoch über 27 neue Arbeitsplätze in Rothenburg besetzen können, womit der Personalbestand des IT-Vorzeigeunternehmens bereits auf über 175 Mitarbeitende angewachsen ist.



Alles aus einer Hand

Opacc entwickelt seit 1988 betriebswirtschaftliche Enterprise Software. Diese ermöglicht kleinen und mittelgrossen Unternehmen (KMU) in der Schweiz die vollständige digitale Geschäftsautomation, indem sie sämtliche digitalen Unternehmens-Ressourcen – Daten, Dokumente, Funktionen, Integration und so weiter – zentral zur Verfügung stellt. Das Kernstück der integrierten IT-Architektur bildet die Software-Plattform «Opacc OXAS». Darauf werden die einzelnen Software-Anwendungen wie das ERP (Enterprise Resource Planning), ERP «MobileOffice» (Service und Verkauf), CRM (Kundenverwaltung) oder der Online-Shop für das E-Business aufgesetzt. So erhält der Kunde ein «digitales Kraftpaket», wie Urs P. Amrein es nennt, das sämtliche Firmen-Daten skalierbar und upgrade-fähig verfügbar macht.

Doch Opacc bietet nicht nur das technische Rüstzeug zur Digitalisierung – sondern eine IT-Gesamtlösung: sämtliche Kompetenzen vom Software Engineering über Projektentwicklung und -management bis hin zu Cloud-Betrieb, Schulung und Serviceleistungen selbst über Jahrzehnte. «Dieses interdisziplinäre

Gesamtangebot ermöglicht es, dass der Kunde alle IT-Layers, vom Kabel bis zur Software-Betreuung, komplett an Opacc auslagern kann», erklärt Beat Bussmann, der CEO von Opacc, «ein unschätzbare Kundennutzen.»

Alles unter einem Dach

Opacc ist eine der wenigen Enterprise Software-Entwicklerinnen, die alle Kompetenzen von Konzeption, Engineering und Weiterbetreuung aus einer Hand anbietet. Mehr noch: Opacc vereint das geballte Wissen und Können auch unter einem Dach: Im Herbst 2018 hat Opacc den neuen Hauptsitz in Rothenburg bezogen, ein architektonisch beeindruckendes und funktional optimales Campus-Gebäude. Drei Viertel der Mitarbeitenden haben ihren Arbeitsplatz in der Zentrale. «Kommunikation, Austausch, Agilität und Inspiration sind für die Problemlösungskompetenz unserer Mitarbeiter enorm wichtig. Sie entstehen im Umgang miteinander unter einem Dach. Wir haben uns daher noch nie überlegt, die Software-Entwicklung ins Ausland zu verlegen», so Beat Bussmann.

Indem die rund 100 Projektleiter, 40 Softwareentwickler und ein Dut-

zend Cloud-Supporter grösstenteils von Rothenburg aus arbeiten und auch die Server hier und in einem nahegelegenen Datacenter stehen, kann Opacc seinen Produkten und Leistungen ein besonderes Qualitätssiegel verleihen: «Swiss made software + hosted in Switzerland». «Das ist unser Versprechen für Qualität und Innovation. Kunden wie Mitarbeitende können auf unsere Zuverlässigkeit und Berechenbarkeit zählen», sagt Beat Bussmann. Und weil Opacc mehrheitlich Kunden in der Schweiz bediene, stehe die Swissness auch für Kundennähe: «Wir stehen praktisch vor der Haustüre unserer Kunden. Das ermöglicht uns eine schnelle und bedarfsgerechte Weiterentwicklung. So wird das Know-how über Kundenbedürfnisse für uns zum eigentlichen Innovationsmotor.»

Hochqualifizierte Belegschaft

Swiss Made signalisiert auch Schweizer Qualität. «Für Opacc steht die Qualität der Arbeitsresultate im Vordergrund», beteuert der CEO. «Unsere Vision ist Qualität, wir wollen der anerkannte Qualitätsführer in der Geschäftsautomation sein. Erreichen wir das, folgt das weitere Wachstum der Firma auf dem Fuss.»

Aus dem kompromisslosen Streben nach Qualität ergibt sich für Opacc die Anforderung, nur Bewerber mit hohem Fachwissen und Berufserfahrung anzustellen. Etwa zwei Drittel aller Mitarbeitenden bringen einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss mit. Namhafte Mittel müssen zudem für die Aus- und Weiterbildung des Personals eingesetzt werden. In der «Opacc Academy» werden die Mitarbeitenden optimal für ihre Aufgaben

qualifiziert, wobei das Unternehmen sich auch diesbezüglich ambitioniert und kompromisslos zeigt: «Rund 80% unserer Mitarbeitenden müssen jedes Jahr mindestens ein Academy-Training absolvieren», sagt Urs P. Amrein, «was vier bis fünf Tage Weiterbildung pro Jahr entspricht». Nicht zu vergessen sind zudem die externen Aus- und Weiterbildungen: Nicht weniger als 20 Opacc-Mitarbeitende absolvieren derzeit berufsbegleitend ein Bachelor- oder Master-Studium.

Noch mehr Lernende

Die Investition in die eigenen Spezialisten durch Schulung in der eigenen Academy versteht Opacc auch als Beitrag, um dem ausgetrockneten Arbeitsmarkt zu begegnen. Ebenso verhält es sich mit der Berufsausbildung und der Nachwuchsförderung: «Die Ausbildung junger Menschen in ICT-Berufen ist enorm wichtig im Kampf gegen den Fachkräftemangel», erklärt Marco Stuber, der Leiter Berufsbildung bei Opacc (und im Vorstand der ICT Berufsbildung Zentralschweiz). Schon über 25 Mediamatiker und Mediamatikerinnen hat Opacc durch die Lehre geführt, aktuell sind es acht Lernende. Ab 2022 kommt neu die Berufsausbildung zum Informatiker/Informatikerin EFZ Plattformentwicklung hinzu. «Der Aufwand, um Lernende auszubilden, ist in ICT-Berufen sehr hoch. Mit unserer im Branchenvergleich sehr grossen Lehrlingsabteilung nehmen wir auch gesellschaftliche Verantwortung wahr», so CEO Beat Bussmann.

Das Engagement als Lehrbetrieb, genauso wie der Auftritt mit der inspirierenden Arbeitsumgebung im topmodernen «OpaccCampus» in Rothenburg sei auch ein Statement: «Wir sind dynamisch, denken aber an den langfristigen Erfolg», sagt Beat Bussmann.

Opacc

- Opacc entwickelt seit 1988 eine eigene Enterprise Software, mit der kleine und mittelgrosse Unternehmen (KMU) in der Schweiz ihre Informationsverarbeitung organisieren.
- Opacc konzipiert, projiziert, entwickelt, baut und unterhält die entsprechenden IT-Lösungen und bietet auch den kompletten Betrieb in einer eigenen Cloud an. Opacc entwickelt ihre Software ausschliesslich in der Schweiz, wo diese dann von gegen 600 KMU eingesetzt wird.
- Das IT-Unternehmen mit Hauptsitz in Rothenburg LU betreibt Geschäftsstellen in Münchenstein BL und im deutschen Fürth. Opacc beschäftigt über 175 Mitarbeitende, davon 150 im Campus am Hauptsitz.

Opacc wurde von Beat Bussmann gegründet, der die Firma als CEO führt



und 90% der Aktien besitzt. Auch alle anderen Aktionäre arbeiten im Unternehmen mit. Das Unternehmen ist zu 100% eigenfinanziert.

«Unsere Mitarbeitenden sollen gerne zur Arbeit kommen»

Herr Bussmann, wieso ist Opacc als Arbeitgeber so attraktiv?

BB: Weil man bei Opacc langandauernd zufrieden ist. Wir haben ausgezeichnete Karrieremodelle, in denen Fachkompetenz und Erfahrung gleich hoch gewichtet werden wie Führungsfunktionen. Wir belohnen auch laufende Weiterbildungen und die Dauer der Firmenzugehörigkeit. Zudem bieten wir anspruchsvolle Aufgaben, die viel Eigenverantwortung erfordern. Dabei wird auch der persönliche Beitrag gewürdigt und belohnt. Und schliesslich legen wir auch viel Wert darauf, dass die Balance zwischen Arbeit und Privatleben ausgewogen ist. So ermutigen wir Mitarbeitende zum Beispiel, ausser im Job auch Verantwortung in der Familie oder Vereinen zu übernehmen. Das erweitert den Horizont und erhält gesund. Wir wollen, dass die Kolleginnen und Kollegen jeden Tag gerne im Campus arbeiten. Und dass sie bei uns eine lange, erfüllende Berufskarriere machen.

Sind denn auch die Anstellungsbedingungen top?

BB: Natürlich, das gehört dazu. Als Benefit wirken Jahresarbeitszeit, Zu-



Beat Bussmann, Inhaber und CEO.

satzurlaub, bezahlte Sabbaticals, teilfinanzierte Weiterbildungen und eine attraktive Arbeitsumgebung. Allein die Sabbatical-Tage, die man bei uns sammeln kann – 2 bis 5 Tage pro Jahr, je nach Funktionsstufe –, ergeben nach einigen Jahren eine stattliche Auszeit. Aber glauben Sie mir, die stärkste Anziehungskraft entfaltet der typische «Opacc-Spirit», der über die Jahre entstanden ist: eine Mischung aus Leistungsbereitschaft und Freude an der Arbeit. Qualifizierte und ambitionierte Mitarbeitende suchen die Herausfor-

derung, und eine gelungene Lösung verschafft tiefe Befriedigung. Dass wir dynamisch und erfolgreich unterwegs sind, macht Opacc als Arbeitgeber erst recht «sexy». So gesehen ist auch unser Image wichtig: Alle Mitarbeitenden leisten einen Beitrag zu unserem Erfolg, auf den sie zurecht stolz sein dürfen.

In den letzten Jahren ist Opacc jeweils zweistellig gewachsen. Geht das immer weiter so?

BB: Wir haben eine simple Strategie: Eine Firma soll von A bis Z alles, was mit wertschöpfenden und kundenzentrierten Prozessen zusammenhängt, unserer Plattform und unseren Anwendungen anvertrauen. Diese Strategie funktioniert, da sie für unsere Kunden langfristig attraktiv ist. Auch das Geschäftsmodell ist einfach: Wir gewinnen laufend neue Kunden und geben ihnen stets gute Gründe, bei uns zu bleiben. Dadurch ist ein stetes Wachstum möglich. Sowohl vom Markt als auch von unseren Produkten her liegt ein jeweils zweistelliges Umsatzwachstum für Opacc deshalb noch viele Jahre drin. Und dies, ohne unseren Fokus auf

Schweizer Unternehmen zu verlassen. Die Grenzen des Wachstums setzt uns höchstens die Personalknappheit: Wir benötigen für das Wachstum von Jahr zu Jahr mehr zusätzliche Fachleute, die unsere Produkte entwickeln und Kunden betreuen. Und das ist nach wie vor eine grosse Herausforderung.

Und dies, obwohl Sie immer wieder Auszeichnungen als guter Arbeitgeber erhalten.

BB: Es ist ja nicht so, dass niemand bei Opacc arbeiten möchte, im Gegenteil: Wir erhalten jedes Jahr etwa 600 Bewerbungen. Aber wir hätten gerne 1200 – damit wir eine noch grössere Auswahl haben. Opacc stellt nun einmal sehr hohe Anforderungen an Bewerber, sowohl was fachliches als auch soziales Know-how und Fähigkeiten betrifft. Wir sind, 2013 schon, als erstes IT-Unternehmen mit dem Label «Friendly Work Space» für umgesetztes betriebliches Gesundheitsmanagement zertifiziert worden. Wir haben beim «Swiss Arbeitgeber Award», bei dem das Urteil der Mitarbeitenden zählt, 2019 auf Anhieb den grossartigen 2. Rang erzielt.

Letztes Jahr erhielten wir den «Best Work Place»-Award für Deutschland, Österreich und die Schweiz als Arbeitgeber mit den besten Arbeitsbedingungen. Und bei Kununu, dem Portal, auf dem Mitarbeitende ihren Arbeitgeber bewerten, erreichen wir ein Score von 4,8 – die IT-Branche liegt im Schnitt bei 3,9 – und eine Weiterempfehlungs-Rate von 100%! Solche Auszeichnungen helfen uns zwar bei Rekrutierungen, aber sie stellen natürlich keinen Garant dar.

Was können Sie gegen den Fachkräftemangel tun?

BB: Noch mehr Nachwuchs ausbilden. Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden generell noch stärker forcieren. Überall noch besser werden – sowohl in der Qualität unserer Produkte als auch als Arbeitgeber. Es ist ja keine Katastrophe, dass es zu wenig Informatiker gibt, im Gegenteil. Das gibt den besten Unternehmen die Chance, sich als herausragender Qualitätsleader in allen Belangen zu positionieren; und die attraktivsten Unternehmen wiederum erhalten Zulauf von den besten Talenten. (Interview vb.)