

DV-Dialog

IBM BUSINESS SYSTEMS • SYSTEM I • AS/400



Seltene Praktiken

Oracle-Chef **Larry Ellison** „professionalisiert“ den Sun-Support. | **Seite 6**



IBM i 7.1 ist da

Für die neue **Power7-Familie** liefert IBM nun optimierte Systemsoftware. | **Seite 10**

Aus dem Inhalt

Cancom steigt bei SAP-Partner Plaut ein

Weiterentwicklung in Richtung höherwertige Services. | **Seite 2**

RZ-Automation im Fokus

Meridian IT wird Halcyon-Partner im Systemmanagement. | **Seite 2**

K&P zufrieden mit 2009

Umsatzplus von 7,4 Prozent auf 18,9 Mio. Euro. | **Seite 2**

Neuer IBS-Chef

Thomas Brandt hat Lukas Hostettler abgelöst. | **Seite 3**

Klartext



Kristian Raue,
Gründer und Vorstand
der Jedox AG, Freiburg

Supported Open Source

■ Mit „Supported Open Source“ für Palo schließen wir bei Business Intelligence-Software die Lücke, die bisher zwischen kostenfreien Open-Source-Lösungen und deren kommerziellen Premium-Versionen geklafft hat.

Supported Open Source kombiniert kostenfreie Software unter GPL-Lizenz mit einem Service-Level, das bei kommerzieller Business-Software üblich ist und den Anwendern Sicherheit für ihre Geschäftsprozesse gibt. Mit Support, Software Assurance und Maintenance liegt es konzeptionell zwischen lupenreinem Open Source und kommerziellen Open-Source-Angeboten unter Subskriptionslizenzen, die wir als „Palo for Excel Premium“ und „Palo Suite Premium“ anbieten.

Herz unserer Palo-Suite ist ein multidimensionaler OLAP-Server, der sich einfach in bestehende Excel-Anwendungen integrieren lässt, um dadurch BI- und CPM-Prozesse auf Basis von Excel zu optimieren. Die dazu notwendige Lösung Palo for Excel ist als voll verwendbares, komplett ausgestattetes Open Source-Software-Paket in der Supported Open-Source-Version ab 188 Euro monatlich erhältlich, die komplette Palo Suite ab 375 Euro pro Monat.

In der Palo-Suite sind alle Standardapplikationen von Jedox enthalten: Der OLAP-Server, Palo Web-Zugriff, der ETL-Server und Palo for Excel. Mit den neuen Einstiegspreisen stehen jetzt BI-Software-Pakete mit Hersteller-Support auch für Projekte zur Verfügung, die sonst häufig am Budget scheitern: kleine Installationen mit wenigen Anwendern, BI-Projekte in der Frühphase, abteilungsbezogene Lösungen. ■

Die drei Veda-Manager **Klaus Pohlmann, Dr. Ralf Gräßler** und **Thomas Lindt** (v. links)

Von operativer zu strategischer Personalarbeit



FOTO: ANETTE BERNIS

Das Personal ist zwar das Kapital eines Unternehmens, verursacht aber auch Kosten. Das ist mit der Rezession wieder verstärkt in das Bewusstsein von Managern gerückt. Doch statt auf Entlassungen zu setzen, haben viele versucht, die Strukturen effizienter zu gestalten. Dabei können moderne IT-Systeme mit passender Software helfen, auch für die HR-Abteilung. Thema Nummer 1 ist dort schon länger Controlling bzw. Personalkostenplanung, so dass vermehrt Softwareanbieter auf den Trend aufspringen und neue Lösungen dafür entwickeln. Insbesondere

Portallösungen sind auf dem Vormarsch. Sie sollen die Kennzahlen liefern, die aus verschiedenen Gründen fehlen: Weil der Outsourcing-Partner die Daten nicht so schnell liefern kann, die eingesetzte Software benötigten Informationen nur partiell abbildet oder weil sie mit verschiedenen Methoden ermittelt werden – zum Teil auch noch manuell. Ein Portal kann aber durch „Employee Self Service“ auch für Entlastung der Personaler von operativen Aufgaben sorgen: In diese rollenbasierten Systeme geben Manager und Mitarbeiter selbst ihre Daten ein und können je nach Berechtigung diese Angaben wei-

tere bearbeiten oder flexibel eigene Auswertungen erstellen

„Entscheidend ist aber nicht der Blick auf einzelne Problemfelder und die Suche nach Lösungen dafür, sondern ein ganzheitlicher Ansatz auf Software-Seite“, mahnt Klaus Pohlmann im Interview mit DV-Dialog. Der Geschäftsführende Gesellschafter der Alsdorfer Veda GmbH gibt zu bedenken, dass isolierte Einzellösungen, seien sie auch noch so hilfreich, durch resultierende Integrationsprobleme den notwendigen Wandel von administrativer zu strategischer Personalarbeit zumindest erschwert.

Interview Seite 4

ANZEIGE

Becom verschmolzen mit Computacenter

Neue Plattform für das IBM-Geschäft des Systemhauses. | **Seite 3**

Neues Team für Aia Deutschland

Output-Experte will Partnergeschäft ankurzeln. | **Seite 3**

Oracle will die Sun-Kunden schröpfen

Seltene Praktiken eines Software-Konzerns. | **Seite 6**

Discuss&Discover abgesagt

Systems-Nachfolger gescheitert. | **Seite 7**

S&T: Harter Gegenwind

Fokussierung eingeleitet. | **Seite 8**

Systemsoftware bei IBM

Neue Unit unter Leitung von Helene S. Armitage. | **Seite 8**

DVD IM INTERNET **DV-DIALOG.DE**

ANZEIGE

SCHLAGZEILEN

China sperrt Googles Homepage. google.de +++ **20 Jahre Haft für US-Hacker,** der 130 Mio. Kreditkartendaten ergaunerte. dpa.de +++ **Kommt das nächste iPhone im Juni?**

Gerüchteküche brodelt. apple.de +++

Ex-Server-Chef der IBM droht Haft: Bob Moffat bekennt sich des Wertpapierbetrugs schuldig. ibm.de +++

Herbe Niederlage für SCO vor Gericht: Copyright von Unix gehört Novell. novell.de +++ **Zukunft von SAP Netweaver ungewiss,** warnt Forrester Research. forrester.com +++

Skeptisch in Sachen Datenschutz: Deutsche misstrauen Unternehmen immer mehr, ergab eine Emnid-Umfrage. emnid.de +++ **Ärger für Fujitsu:** Vom früheren Vorstandschef Nozoe verklagt. fujitsu.com +++

Qlikview will an die Börse: 100 Mio. Dollar Einnahmen durch IPO geplant. qliktech.com +++



„Moderne Software hilft beim Wandel der Personalarbeit!“

VON BERTHOLD WESSELER | FOTOS: ANETTE BERNS

Interview mit *Klaus Pohlmann* (links) und *Dr. Ralf Gräßler* (rechts), den beiden Geschäftsführenden Gesellschaftern der Veda GmbH, und mit Thomas Lindt, Director Product Management.

Wo sehen Sie die wichtigsten aktuellen Trends in der Personalarbeit?

Dr. Ralf Gräßler: Die Personalarbeit wandelt sich in diesen Tagen radikal. Verursacht wird der Umbruch durch Megatrends wie Globalisierung, Mobilität und Individualisierung, die zu einer regelrechten Umwälzung der Arbeitswelt führen.

Daneben gibt es natürlich auch anhaltende Trends wie den demographischen Wandel, also die Alterung der Bevölkerung. Dieser Trend führt zu einem Wettbewerb um die immer knapper werdenden Arbeitskräfte. Als weiteren Trend beobachten wir eine Veränderung der Wertvorstellungen und damit einhergehend das zunehmende Verschwinden der Grenzen zwischen Berufsalltag und Privatleben.

Das heißt auch: Nicht nur die Mitarbeiter werden flexibler, sondern auch die Unternehmen müssen ihren Mitarbeitern bessere Möglichkeiten bieten, Familie, Privates und Beruf unter einen Hut zu bringen. „Diversity“ lautet hier das Schlagwort, um das sich vieles dreht – also unter Berücksichtigung der Verschiedenheit der Mitarbeiter jedem das Arbeitsumfeld zu geben, das er sich wünscht und das er benötigt. Das macht das Unternehmen attraktiv, hält die Beschäftigten an Bord und überzeugt neue Mitarbeiter.

Was heißt all das konkret für die Personalarbeit im Unternehmen?

Klaus Pohlmann: Diese Trends haben teilweise gravierende Auswirkungen auf die Personalarbeit. Es gibt zwei wesentliche Veränderungen: Den Wandel von der administrativen zur strategischen Personalarbeit und die möglichst effiziente Gestaltung der operativen Personalarbeit. Personalarbeit muss sich

auf diese Trends strategisch ausrichten und unbedingt aktuelle Themen wie Recruiting, Employer Branding und Talentmanagement berücksichtigen. Das ist keine neue Erkenntnis, sondern gilt im Prinzip schon seit einigen Jahren.

Zum anderen unterliegt natürlich auch die Personalabteilung dem generellen Zwang zur Rationalisierung; Die zweite Welle der Automation läuft derzeit durch die Verwaltungen und damit auch durch die Personalabteilungen, nachdem Fertigung und Logistik bereits „verschlankt“ wurden. Personalabteilungen müssen systematisch ihre Prozesse analysieren, nach Verbesserungspotentialen suchen und anschließend optimieren.

Welche Rolle spielen Themen wie Kurzarbeit oder Personalabbau?

Thomas Lindt: Natürlich besteht immer die Gefahr, dass in Zeiten der Krise strategische Themen und mittelfristige Ziele aus dem Auge verloren werden. Dabei ist gerade in solch einer Situation eine vorausschauende Personalplanung von großer Bedeutung.

Wie kann eine moderne HR-Software die Personalarbeit bei der strategischen Neuorientierung unterstützen?

Lindt: Da sehe ich eine ganze Reihe von Ansatzpunkten. Zunächst einmal sollte eine solche Lösung nicht nur die klassischen Themen wie Lohn & Gehalt oder Reisekostenabrechnung abdecken, sondern auch die von Herrn Pohlmann genannten Handlungsfelder.

Warum?

Pohlmann: Weil diese Handlungsfelder nicht autark für sich betrachtet werden dürfen,

sondern untereinander sehr stark vernetzt sind. Verknüpfungen zwischen Recruiting, Talentmanagement und Personalplanung, aber auch zu Entgelt und Zeitwirtschaft sind die Regel und nicht die Ausnahme. Es sind schließlich auch passende Gehalts- und Arbeitszeitmodelle notwendig. Nur wenn die Lösung diese Vernetzung der personalpolitischen Handlungsfelder vernünftig abbildet, unterstützt sie die Personalabteilung optimal.

Wichtig ist deswegen, dass wir als Softwarehersteller eine Gesamtlösung anbieten. Auf der anderen Seite muss die Software aber auch so modular aufgebaut sein, dass der Kunde nur diejenigen Funktionen nutzen kann, die er wirklich braucht. Dank dieser Modularität kann der Kunde seine vorhandene Lösung einfach anpassen und schnell auf neue Anforderungen oder geänderte Aufgaben reagieren.

Kann der Kunde eine Gesamtlösung von Veda auch auf bereits vorhandene Lösungsbausteine aufbauen?

Lindt: Natürlich. Der Kunde kann unsere Gesamtlösung aufgrund ihrer modularen Gestaltung in seine vorhandene IT-Landschaft einbetten. Hier sehe ich einen klaren Vorteil gegenüber Anbietern, die sich auf Nischen spezialisiert haben. Setzt ein Kunde bereits eine funktionierende Speziallösung, zum Beispiel im Recruiting ein, können wir diese ergänzen und in den Gesamtkontext unserer HR-Lösung prozessorientiert einbinden. Als Gesamtlösungsanbieter richten wir den Blick auf die Kernprozessebene und brechen die einzelnen Arbeitsabläufe zur Abbildung in unseren Lösungen bis auf die kleinste Ebene herunter. Die Kernprozesse sind dabei

zunächst unabhängig von Software zu betrachten, die lediglich Mittel zum Zweck ist. So wird deutlich, dass es trotz einer eventuell größeren Funktionstiefe bei Nischenanbietern an der Vernetzung zu anderen Prozessen im Unternehmen hapert. Und da reden wir nicht mehr ausschließlich von der Personalabteilung. Da immer mehr Aufgaben auf die Linienmanager verlagert werden, gewinnt die durchgängige Abbildung von Prozessen sowie der Einsatz einer ganzheitlichen Lösung als Plattform für eine effektive Zusammenarbeit zwischen Fachabteilung und Management immer mehr an Bedeutung. Ganz zu schweigen von der Integrationsproblematik für jede einzelne dieser Best-of-Breed-Lösungen.

Gräßler: Wir holen die Personalabteilungen auf dem aktuellen Stand ihrer Entwicklung ab und zwingen ihnen keine fixen Prozesse auf. Hier sind wir nicht nur als Hersteller, sondern vor allem als Berater gefordert, zum Beispiel wenn es darum geht, bestimmte Aufgaben von der Personalabteilung in die Fachabteilung zu verlagern.

Was bedeutet in dem Zusammenhang die Weiterentwicklung von J-Ware zu J-Ware+?

Lindt: Die Entwicklung von Software ist ein evolutionärer Prozess. Deshalb ist J-Ware+ auch keine Neuentwicklung, sondern vielmehr eine Weiterentwicklung der aktuellen Generation. Unsere Produktlinie J-Ware+ symbolisiert durch das Pluszeichen die konsequente Weiterentwicklung der aktuellen Produktlinie J-Ware. Wir rücken bei dieser Produktlinie die Prozesse absolut in den Mittelpunkt. Mit der Implementierung unserer Lösungen geht eine Prozessanalyse einher als Grundlage für den Einstieg in ein zielgerichtetes Change Management.



»Mit schöner Software arbeite ich gerne«

Klaus Pohlmann



»Personalarbeit wird strategischer!«

Dr. Ralf Gräßler



»Personalisierung der Software hat Priorität«

Thomas Lindt

Der Kunde erhält somit die Möglichkeit einer akkuraten Prozess-Überwachung, mit deren Hilfe er beispielsweise lange Liegezeiten von Dokumenten oder andere Schwachstellen eines Prozesses feststellen kann. Es entstehen Regelkreise, denn mit den Informationen aus dem Monitoring lassen sich die Prozesse nicht nur steuern, sondern auch optimieren.

Wie?

Gräßler: Einerseits lassen sich so das Tempo der Prozessabwicklung und die Transparenz der Personalarbeit erhöhen. Andererseits ist ihre Wertigkeit besser darstellbar. Zudem legen wir bei der Weiterentwicklung ein großes Augenmerk auf Software-Ergonomie und eine schöne Bedienoberfläche, die wir sogar im Rahmen einer externen Design-Studie entwickelt haben. Sie lässt sich ad hoc an die Anforderungen der unterschiedlichen Zielgruppen adaptieren – von Power-Usern wie einem Sachbearbeiter in der Personalabteilung bis zum gelegentlichen Nutzer, etwa dem Leiter einer Fachabteilung.

Pohlmann: Wir entwickeln bedarfsgerechte Oberflächen mit intuitiver Gestaltung. Etwaige Fragen eines unsicheren Benutzers beantwortet die Software selbst; sie kann den Benutzer sogar durch die „Abarbeitung“ einer Aufgabe führen. Dabei wird vor allem der neue „Organisations- und Personenmanager“ für die zentrale Verwaltung aller Stammdaten in J-Ware+ helfen, der zudem viele Schnittstellen zwischen den Modulen überflüssig macht.

Macht die Prozessorientierung nicht auch die Weiterentwicklung der neuen Software einfacher?

Pohlmann: Auf jeden Fall, denn jetzt ist schon im Design der Software vorgesehen, dass sie sich verändert. Über ein gemeinsames Framework für das kommende J-Ware+ und das bewährte J-Ware verbinden wir die Themen Migration und Entwicklung und erhalten eine flexible, anwenderbezogene und prozessorientierte Software.

Was bedeutet diese Weiterentwicklung für Veda? Werden Sie das Unternehmen anders im Markt positionieren?

Gräßler: Ja. Auch wenn wir gerade über die Weiterentwicklung der Lösungen geredet haben, sehen wir den wesentlichen Wandel für Veda in einer neuen Ausrichtung, die wir schon vor einigen Jahren eingeleitet haben. Das Unternehmen wird vom Software-Hersteller zum Lösungsanbieter.

Das heißt: Veda übernimmt verstärkt auch Beratungsaufgaben und Projektarbeiten?

Gräßler: Wir wachsen sehr stark in die Beratung hinein, teilweise auch in Kooperation mit Beratungsgesellschaften, die sich auf Themen wie Strategieentwicklung fokussiert haben. Unser Beratungsgeschäft hat sich schon deutlich ausgeweitet und findet in Verbindung mit unserer Implementierungskompetenz zunehmend Akzeptanz im Markt.

Und das Outsourcing?

Gräßler: Das ist schon lange ein etablierter Lösungsbestandteil, zumal die Akzeptanz für Outsourcing im Personalbereich beständig wächst. Schon seit einigen Jahren legt unser Geschäftsbereich Outsourcing mit zweistelligen Wachstumsraten zu.

Dabei gibt es neben dem klassischen Outsourcing der Entgeltabrechnung die unterschiedlichsten Facetten. Beispielsweise betreiben wir in unserem Rechenzentrum in Alsdorf mehrere Weiterbildungsplattformen, wobei wir nur die Technik bereitstellen, während die Prozesshoheit beim Kunden verbleibt. Während das ein reines Hosting ist, übernehmen wir bei der Entgeltabrechnung für viele Kunden den gesamten Geschäftsprozess.

Generell lässt sich sagen: Je strategischer eine Aufgabe und je höher folglich ihr Wertschöpfungsbeitrag, desto eher bleibt sie wahrscheinlich im Unternehmen. Aufgaben mit rein administrativem Charakter, also typischerweise die Zeitwirtschaft oder Lohn & Gehalt, werden hingegen eher einem Dienstleister übergeben.

Wie genau sehen denn die Roadmap und die Prioritäten für Ihre Produktlinie J-Ware+ aus?

Lindt: Eine Priorität in der Weiterentwicklung liegt ganz klar auf der Personalisierung der Software, um die mit der strategischen Personalarbeit verbundene planerische und

steuernde Komponente integriert abbilden zu können. Hier geht es zum Beispiel um Themen wie Qualifizierung, Recruiting oder Personalplanung.

Deswegen ist auch der Bildungsmanager das erste Modul der Produktlinie J-Ware+, als Weiterentwicklung unseres Seminarinformationssystems Seminaris. Das Konzept zur Weiterentwicklung haben wir gemeinsam mit Seminaris-Kunden erarbeitet. Während der Entwicklungsphase wird der Bildungsmanager parallel bei einem Pilotkunden eingeführt. Auf der Messe Zukunft Personal 2010 in Köln wird der Bildungsmanager der Öffentlichkeit vorgestellt.

Jeder einzelne Entwicklungsschritt wird so auf seine Praxistauglichkeit geprüft und aufgrund der ersten Erfahrungen entsprechend angepasst, bevor das Produkt überhaupt auf den Markt kommt. Dieses Konzept gewährleistet, dass der Bildungsmanager (die englische Sprachversion heißt „Veda Seminar and Education Manager“) eine enorme Spannweite hat. Die Software soll schon im Standard das Seminarmanagement sowohl für einen Mittelständler als auch für ein Großunternehmen mit weltweit mehreren zehntausend Anwendern komfortabel realisieren.

Wann soll J-Ware+ denn fertig werden?

Pohlmann: Lassen Sie es mich flapsig sagen: Gute Software ist nie fertig. Die Frage stellt sich so eigentlich auch gar nicht, denn wir wollen einen evolutionären Entwicklungsprozess und keine Revolution. Das heißt: Die neue Entwicklungsumgebung J-Land unterstützt unsere gesamte Produktpalette, so dass der Kunde sukzessive seine Lösung prozessorientiert umgestalten kann. Dazu liefern wir nach und nach entsprechende Module, die der Kunde im Rahmen der normalen Release-Planung einführen kann. Das erste wird der Bildungsmanager sein.

Die einzige Voraussetzung ist, dass der Kunde sich von unser Classic Line verabschiedet und auf den Nachfolger J-Ware setzt, als Basis für J-Ware+. Wir schaffen auf diese Weise eine gemeinsame Infrastruktur für all unsere Programme, übrigens auch für die Lösungen im Finanzwesen. J-Land

unterstützt alle Varianten der Integration für den Anwender, für den wir den Übergang somit sehr sanft gestalten.

Geht ein Classic-Kunde heute auf J-Ware – oder wartet er auf J-Ware+?

Gräßler: Er geht auf J-Ware, denn das ist unsere aktuelle Produktgeneration, die sich bereits seit vier Jahren am Markt bewährt hat. Damit kann er im Rahmen der Release-Wechsel sukzessive J-Ware+ einführen. Bleibt die Funktionalität gleich, fallen dabei auch keine zusätzlichen Lizenzkosten an.

Pohlmann: Wir sollten an dieser Stelle die Begriffe klären. Mit Jump und J-Land verfügt Veda über zwei Entwicklungsumgebungen, hinter denen jeweils ein Framework steht. Das Framework von Jump ist dabei auch die Basis für J-Land.

Mit dem Modernisierungswerkzeug Jump, kurz für „Java under Midrange Power“, sind all unsere Classic-Anwendungen von RPG nach Java portiert worden; für iJump gibt es auch eine Variante, die den Einsatz dieser Java-Software auf dem System i optimiert. Die Entwicklungsumgebung J-Land als Basis für J-Ware+ ermöglicht uns völlig neue Wege im Design unserer Anwendungen.

Was heißt das konkret?

Pohlmann: Änderungen werden nicht mehr programmiert, sondern regelbasiert in einem Repository vorgenommen. Diese Vorgehensweise erleichtert kundenspezifische Anpassungen ebenso wie Wartungsarbeiten. Letztlich wollen wir das vollständige Spektrum an Funktionalität über J-Land bereitstellen. Der Kunde kann dann mit unserer Unterstützung die benötigten Standardfunktionen auswählen und an seine Bedürfnisse anpassen.

Gräßler: Die Vorteile für den Kunden liegen auf der Hand: Es muss kaum noch programmiert werden. Anpassungen von Prozessen oder Strukturen im Unternehmen lassen sich durch die systemimmanente Flexibilität einfach und schnell in der Software abbilden. Damit gewinnt der Kunde genau die Freiräume im Tagesgeschäft, die notwendig sind um sich stärker auf wertschöpfende Aufgaben fokussieren zu können. ■