

Die Schweiz im

FOCUS

Midrange MAGAZIN

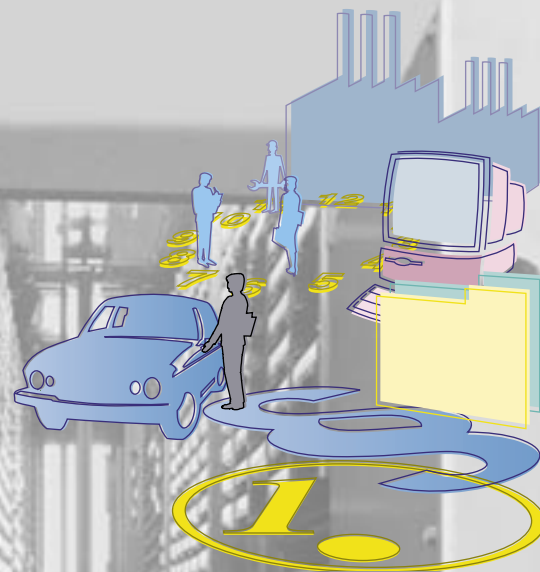


Juli 2002

Ausgabe 47

Wie erhalte ich zufriedene Mitarbeiter, Seite 2
Lohnsystem als Anreiz für mehr Leistung

Liechtenstein vermehrt sein Humankapital, Seite 4
Personalmanagement-Software von P&I in der öffentlichen Verwaltung



Lieblingsworte

Die ICT-Branche spricht ihre eigene Sprache: Anglizismen werden innig geliebt, Geschäfte sind heute Business, elektronische Geschäfte e-business und der Faktor Mensch fällt in die Kategorie Human Resources. Mitunter schaudert es mich richtig, gleichzeitig bin ich dankbar. Dankbar dafür, dass zwischen all diesem IT-Kauderwelsch mitunter sogar auf den ersten Blick verständliche Sätze zu finden sind.

Eines der auch immer wieder gern genutzten Worte ist „Effizienz“ – laut Definition die Wirksamkeit im Vergleich zu den aufgewandten Mitteln oder schlicht Wirtschaftlichkeit. Der Begriff etablierte sich in den Neunzigern, als die japanische Welle über Europa hinwegschwappete. Die Japaner waren gut gebildet, sehr fleissig, sehr diszipliniert und sehr erfolgreich - also hoch effizient.

Für gute Geschäfte ist heute mehr gefragt: Schnelligkeit, Flexibilität, Kreativität. Wunschkandidaten bei Bewerbungsgesprächen bringen davon jede Menge mit, haben Persönlichkeit und arbeiten gerade so effizient, wie unter

diesen Voraussetzungen gesund – und möglich. Der amerikanische Berater und Autor Tom DeMarco merkte während einer von soft[net], dem Aktionsprogramm des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie, unterstützten Fachtagung an, dass wer sich zu sehr bemühe effizient zu sein, sich oft in stressiger Betriebsamkeit verliere. Und sich selbst die Zeit und die Flexibilität nehme, um Neues auszuprobieren. Business nicht busy-ness sei gefragt.

Dieser Gedanke ist zumindest einen Gedanken wert, wie ich finde. Insbesondere bei der Rekrutierung neuen Human Capitals. Der Staff orientiert sich bisher ja gern an der Employability, die Company am Knowledge. Das wird selbstredend clever gemanaged – hoch effizient, versteht sich...

Herzlichst,

Ihr Michael Wirt

Editio

Lohnsystem als Anreiz für mehr Leistung

Wie erhalte ich zufriedene Mitarbeiter?

Welches KMU kennt sie nicht – die Sorge, qualifizierte Mitarbeiter zu finden, die in bestehende Lohnstrukturen passen? In der Hochkonjunktur hat so manches Unternehmen Mitarbeiter mit hohen Gehältern, Versprechungen über horrende Sozialleistungen und anderen Spezialleistungen gelockt. Ein Aufstieg in Kaderpositionen wurde zum Teil sehr leichtfertig vollzogen. Wie kann da ein KMU oder ein Startup noch mithalten? Haben sich die Zeiten geändert? Ist Qualität wieder gefragt und wie sieht es mit der Mitarbeiterzufriedenheit aus? Ein Lohnsystem, das eine Gewinnbeteiligung beinhaltet dient beiden Parteien – sowohl in Bezug auf die Qualität als auch auf das unternehmerische Denken und die Motivation. Aber auch andere Faktoren haben einen enormen Einfluss auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Niemand wird es bestreiten: Ein „guter“ Lohn trägt zur Zufriedenheit der Mitarbeiter bei. Doch motiviertes und einsatzfreudiges Personal zeichnet sich nicht durch hohe Lohnforderungen beim Einstellungsgespräch aus. Vielmehr zählen das Interesse am Unternehmen, der Spass an der Arbeit, die soziale Intelligenz und das Bewusstsein, dass jedes Unternehmen im hartumkämpften Markt bestehen muss. Was nicht heisst, dass ein Unternehmen Mitarbeiter per se aussaugen und Überstunden als Voraussetzung betrachten darf. Vor allem dann nicht, wenn Mitarbeiter die Extrameile zu Gunsten des Unternehmens gehen. Doch wie kann ein Lohnsystem aussehen, das beiden Parteien gerecht wird?

Keiner kauft die Katze im Sack

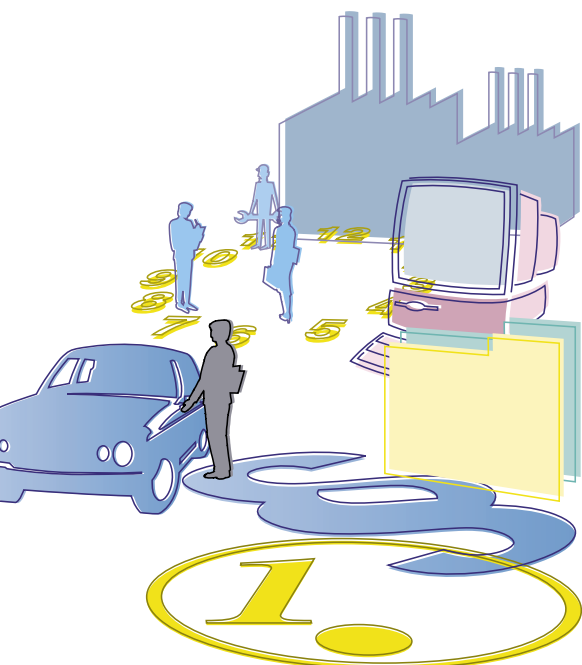
Ob Sie mit Managern oder Mitarbeitern sprechen. Meist scheint mir, wird gegenseitig die Katze im Sack gekauft. Der potenzielle Mitarbeiter wird mit schönen Worten, einer interessanten Tätigkeit und einem entsprechenden Salär gelockt; die andere Seite spricht von Erfahrungen und Einsatzbereitschaft, die nicht immer vorhanden sind. Gewiss, dies mag ein bisschen übertrieben sein, doch wenn wir uns ganz ehrlich fragen stellen wir fest, dass dies beinahe jedem von uns schon einmal passiert ist. Und dies in einer Zeit, wo jedes Unternehmen von CRM und Kundenbindung spricht. Kundenbindung wird vor allem durch freundliches und motiviertes Personal zur Realität. Die Produkte sind austauschbar – der Service nicht. Bei Branchen, in denen die neuen Mitarbeiter unmittelbar nach Einstellung Kundenkontakt haben, lohnt es sich, den interessierten Kandidaten für z.B. eine einwöchige Stage einzuladen. Der Kandidat hat so die Möglichkeit

einen Einblick in das Unternehmen zu erhalten und abzutasten, wie die Luft im Unternehmen riecht, ob ihm die Arbeit in den Grundzügen zusagt und ob er sich fit fühlt, die neue Herausforderung anzunehmen. Das Unternehmen hat im Gegenzug die Gelegenheit zu beobachten, wie hoch die soziale Kompetenz ist, wie er die delegierten Aufgaben angeht, ob er ins Team passt und wie seine Stärken eingesetzt werden können. Natürlich ist dieses Vorgehen mit Zeitaufwand verbunden, steht jedoch in keinem Verhältnis zum Mehraufwand, wenn der Mitarbeiter das Unternehmen noch in der Probezeit verlässt oder sich mit quälender Miene jeden Morgen an seinen Arbeitsplatz begibt. Eine Perfektion wäre, wenn alle Mitarbeiter, die mit der „neuen“ Person künftig zusammenarbeiten werden, Kontakt haben und mitentscheiden, ob der Kandidat auf Akzeptanz stösst. Nichts ist schlimmer als Widerstand im Team. Die Folgen kennen wir alle.

Mögliche Lösungen

Wir sprechen hier nur von Lösungen und/oder Ansätzen, die selbst realisiert wurden und zur Zufriedenheitssteigerung beider Parteien beigetragen haben.

1. Jeder potenzielle Mitarbeiter bringt drei bis fünf Tage im Unternehmen. Während dieser Zeit findet er heraus, ob er sich im Team und im Unternehmen wohl fühlt.
2. Alle Mitarbeiter entscheiden mit, ob der Mitarbeiter akzeptiert wird.
3. Jeder Mitarbeiter erhält ein Salär x 12 zuzüglich Gewinnbeteiligung (Modelle dafür existieren genug).



- Vorteile: Die Mitarbeiter haben Anreize, unternehmerisch zu denken und zu handeln, gehen mit den vorhandenen Ressourcen nicht verschwenderisch um („ist ja auch mein Geld“), denken an Gewinnoptimierung, Kundenbindung, Verkauf von Zusatzdienstleistungen und haben Ideen zur Verbesserung der Struktur sowie Vorschläge zur Kostentoptimierung etc.
4. Jeder Mitarbeiter kann fünf Frustrationstage im Jahr beziehen. Das heisst, er muss keine Ausreden mehr suchen, wenn er aus seelischen Gründen keine Konzentration aufbringen kann. Vorteile: Der Mitarbeiter kann sich sammeln, da er an diesem Tag sowieso die acht Stunden abgesehen oder für seinen Begriff schlechte Arbeit geleistet hätte, was wiederum Nährboden für seinen unattraktiven Zustand ist. Natürlich hat der Mitarbeiter die Pflicht am Morgen anzurufen und mitzuteilen, dass er a) einen Frustrationstag einzieht und b), welche Arbeiten an diesem Tag zwingend zu erledigen sind. Die Erfahrung zeigt, dass das Team gestärkt wird, die Mitarbeiter die Teammitglieder mehr über ihr Arbeitsgebiet informieren und die Kompetenz dadurch gesteigert wird.
 5. 90 Prozent Arbeit bei gleichem Lohn: Nachdem wir herausgefunden haben (Sie nicht auch?), dass wir mindestens vier bis fünf Stunden in der Woche ineffizient arbeiten, haben wir uns entschlossen in der heutigen Stresswelt weniger Stunden zu arbeiten, dafür effizienter und zufriedener.
 6. Mitarbeitergespräche dann führen, wenn sie notwendig sind: Ein solches Gespräch ist in unseren Augen dann notwendig, wenn die Situation es verlangt und nicht am Ende des Jahres, wenn es sich in erster Linie um eine mögliche Lohnerhöhung dreht. Konfrontieren Sie die Mitarbeiter dann, wenn's brenzlich wird.
 7. Vorschläge für die Verbesserung von Abläufen und Ähnlichem zulassen. Derjenige, der den Vorschlag bringt ist gleichzeitig für das Konzept zur Realisierung verantwortlich. Vorteil: Die Mitarbeiter machen sich mehr Gedanken darüber, identifizieren sich mit dem Unternehmen und lernen gewaltig dazu.
 8. Interne Kommunikation: Diese darf unter keinen Umständen vernachlässigt werden. Nichts ist schlimmer, als wenn die Mitarbeiter nicht wissen, wo die Reise hingeht, welche Qualitätsstandards das Unternehmen hat (Dienstleistung und Produktion) und was an der Front geschieht.

Autorin: Jolanda Brühwiler

*In Marketing GmbH
 CH-8603 Schwerzenbach
 ☎ (+41) 01/8064-052
 🌐 www.inmarketing.ch*

Anzeige _____

Personalmanagement-Software von P&I in der öffentlichen Verwaltung

Liechtenstein vermehrt sein Humankapital

Die Landesverwaltung des Fürstentums Liechtenstein konkurriert mit einem starken Dienstleistungssektor um qualifizierte Arbeitskräfte. Eine neue Software unterstützt jetzt die Verantwortlichen bei Personalrekrutierung und Personalentwicklung. Für die Mitarbeiter gilt das Leistungsprinzip: Wer sich engagiert und Potenzial für höhere Aufgaben hat, kann aufsteigen und ein höheres Gehalt bekommen. Typische Behörden-Automatismen wie Aufstieg nach Dienstjahren sind zwar noch vorhanden, aber von untergeordneter Bedeutung.

Das Leistungsprinzip wirkt motivierend und macht die Verwaltung als Arbeitgeber interessanter. Das ist auch dringend nötig: Denn der öffentliche Dienst ist für junge, karriereorientierte Menschen nicht sehr attraktiv, und gerade in Liechtenstein konkurriert er mit vielen gut bezahlenden Finanzdienstleistern um qualifizierte Arbeitskräfte. Das will die Landesverwaltung unter anderem durch eine aktive Personalentwicklungskultur wettmachen. Jährlich finden Beurteilungsgespräche mit den Mitarbeitern statt, die die Grundlage für Fördermaßnahmen und gegebenenfalls Beförderungen und Gehaltserhöhungen sind. Das Aus- und Weiterbildungsangebot ist reichhaltig.

Ziel: Personalmanagement

Die unterschiedlichen Aufgaben im Personalwesen bewältigte das Amt für Personal und Organisation bis vor kurzem mit jeweils eigenen Systemen für Aus- und Weiterbildung, Personalabrechnung und Zeitwirtschaft. Die Stellenplanung und -bewirtschaftung wurde ganz einfach mit Excel administriert. 1999 meldete der Anbieter der Personalabrechnung Konkurs an. Das nah-

men die Verantwortlichen zum Anlass, ihre Personalarbeit systemtechnisch und zum Teil organisatorisch auf eine neue Basis zu stellen. Die bisherige Lösung funktionierte zwar, litt aber an einigen Mängeln: Die Inselstruktur machte zum Beispiel eine mehrfache Erfassung und Aktualisierung von Stammdaten nötig. Das Ergebnis war, dass die Mitarbeiter der Personalabteilung unverhältnismäßig viel Zeit mit reinen Verwaltungsaufgaben verbrachten. Für die strategisch wichtigen Aufgaben, wie die Pflege und Förderung der Personalressourcen, blieb dagegen zu wenig Zeit.

Durch den Systemwechsel wollte man im Wesentlichen zwei Ziele erreichen: Die neue Software sollte erstens die Personalarbeit im Sinne eines modernen Personalmanagement-Ansatzes umfassend unterstützen. Zweitens wollte man den administrativen Aufwand in der Personalabteilung reduzieren und Arbeitsabläufe vereinfachen. Daraus ergaben sich unter anderem folgende Anforderungen:

- Instrumente für Skill-Management, Personalentwicklung und Personalrekrutierung.
- Zusammenführung aller Personaldaten in einer einheitlichen relationalen Datenbank.
- Verfügbarkeit sämtlicher Informationen im Intranet, so dass die Mitarbeiter einen Teil der Datenpflege selbst übernehmen können.
- Zusammenführung der bisherigen Inselösungen für Personalabrechnung, Stellenplanung, Aus- und Weiterbildung in einem einzigen System.
- Einfache und flexible Auswertungsmöglichkeiten aller personalrelevanten Daten – zum Beispiel: Qualifikationen, absolvierte Seminare, Gehalt, Stelle usw.

Pflichtenheft definiert Kriterien

Beim letzten Auswahlverfahren im Jahr 1994 hatte die Landesverwaltung den mittlerweile in Konkurs gegangenen Anbieter ausgewählt. Im Nachhinein zeigte sich damals, dass die Stellenverwaltung der Software zu kompliziert in der Handhabung war, so dass man letztlich nur die Personalabrechnung nutzte.

Aus diesem Fehler lernte man: „Wir haben uns im Vorfeld des Auswahlverfahrens mehr mit der Thematik ‚integriertes Personalmanagement-System‘ auseinandergesetzt als vor sechs Jahren“, sagt Daniel Hilti. Das neue Pflichtenheft war deshalb detaillierter und umfassender als das letzte. „Außerdem definierten wir die Anforderungen lösungsbezogen. Im Pflichtenheft waren also nicht nur die geforderten Funktionen enthalten, sondern auch, wie diese umgesetzt sein sollten.“

Da Liechtenstein seit 1995 Mitglied des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) ist, musste das Projekt via Brüssel international ausgeschrieben werden. Drei Angebote gingen daraufhin ein, und alle drei erfüllten die Kriterien des Pflichtenheftes. Die Wahl fiel schließlich auf das System „Loga“ der P&I Personal & Informatik AG. P&I musste nach der Entscheidung einen detaillierten Projektfahrplan vorlegen, in dem die Kosten mit einer Toleranz von 15 Prozent festgehalten waren.

Integration von Stellenplan und Personalinformations-System

Ein halbes Jahr nach Projektstart ging zunächst die Personalabrechnung in den Echtlauf, mittlerweile ist auch die Organisationsstruktur im Stellenplan-Modul abgebildet und die Mitarbeiter sind den einzelnen Stellen zugeordnet. Das Modul dient einerseits der behörden-typischen Bewirtschaftung des vom Landtag genehmigten Stellenplans: Hier werden Informationen wie Amtsstelle, Stellentyp, Richtposition und Besoldungsklasse festgehalten. Der Anwender kann sich jederzeit einen Überblick über freie, besetzte oder unterwertig besetzte Stellen in den einzelnen Organisationseinheiten verschaffen und, je nach Budgetsituation und Bedarf, Stellen bzw. Stellenanteile neu besetzen, verlagern, streichen usw.

Andererseits ist der Stellenplan eine wesentliche Komponente des Skill-Managements, der Personalentwicklung und der Bewerberverwaltung: Den Stel-

len bzw. Funktionen wird das entsprechende Anforderungsprofil zugeordnet, indem man die geforderten „Skills“, also Qualifikationen und Fähigkeiten, hinterlegt. Anhand dieses Stellenprofils kann man z.B. eine Stellenausschreibung generieren oder einen Soll/Ist-Vergleich mit den Qualifikationen eines Bewerbers durchführen. Wenn eine neue Stelle zu besetzen ist, hinterlegen die Sachbearbeiter zunächst das Anforderungsprofil im Stellenplan. Dazu gehören in Liechtenstein sowohl „harte“ Faktoren, zum Beispiel Hochschulabschluss oder Fremdsprachenkenntnisse, als auch „weiche“ wie Teamfähigkeit und Durchsetzungsvermögen. Für die Stellenausschreibung werden die geforderten Qualifikationen nach Word transferiert, eingehende Bewerbungen werden im Bewerbermanagement-Modul erfasst. Aus diesen Bewerberdaten können die Sachbearbeiter bei Bedarf Zwischenbescheide, Einladungen, Absagen usw. generieren. „Ist die Bewerbung einmal im System drin, können

wir sie danach für alles verwenden: für Serienbriefe, Profilabgleiche und dergleichen“, sagt Daniel Hilti, „und bei der Einstellung transferieren wir die Daten per Mausklick in einen Mitarbeiterstamm.“

Nacheinander werden „Hard Facts“ und „Soft Skills“ bewertet. Für den Soll/Ist-Vergleich werden nicht nur die Bewerbergrunddaten, sondern auch die Qualifikationen der Bewerber erfasst. Wenn die Bewerbungsfrist abgelaufen ist, führt das System mit sämtlichen Bewerberdaten einen Profilabgleich durch. Anhand von K.o.-Kriterien wird hierbei überprüft, wer überhaupt für die Stelle in Frage kommt. Anschließend generieren die Sachbearbeiter eine Liste der in Frage kommenden Bewerber und laden sie per Serienbrief zu einem Vorstellungsgespräch ein. Im Gespräch beurteilt der Personalverantwortliche die „Soft Skills“ des Bewerbers und ergänzt sie in der elektronischen Bewerberakte. Danach erfolgt ein zweiter

Anzeige

Profilabgleich. Der grafisch dargestellte Profilabgleich dient sowohl der Rationalisierung der Prozesse als auch dem Zweck der Dokumentation: Jede Stellenbesetzung muss bei der Landesregierung mit schriftlicher Begründung beantragt werden. Daniel Hilti: „Bisher mussten wir die ganze Begründung ausformulieren. Künftig werden wir – sofern die Regierung mit dieser Neuerung einverstanden ist – den Profilabgleich in Form eines Balkendiagramms vorlegen und nur noch eine kurze schriftliche Ergänzung beifügen. Das würde eine enorme Arbeitserleichterung bedeuten.“

Mitarbeiter pflegen ihre Qualifikationsdaten selbst

In einer späteren Projektphase werden die Liechtensteiner auch das Modul für Seminarverwaltung und möglicherweise auch das Modul für Personalentwicklung und -bewertung einsetzen. Das Ziel ist ein Workflow folgender Art: Mithilfe des Personalinformations-Systems werden aktuelle und zukünftige Vakanzen ermittelt. Danach kann man entweder über eine Datenbankabfrage Mitarbeiter mit den geforderten Skills suchen oder Mitarbeiter mit Potenzial gezielt für diese frei werdende Stelle fördern. Über den Profilabgleich lassen sich die noch fehlenden Qualifikationen darstellen und mithilfe der Seminarverwaltung die nötigen Fortbildungsmaßnahmen buchen. Um den Datenpflegeaufwand für das erforderliche Skill- und Anforderungsmanagement zu reduzieren,

plant Daniel Hilti für das Jahr 2002, den Mitarbeitern Teile des Personalsystems via Intranet zur Verfügung zu stellen. Sie werden in Zukunft sowohl ihre Personalstammdaten als auch ihre Qualifikationen selbst in das System eingeben können. Das ist ein weiterer Schritt, um in der Personalabteilung mehr Zeit für das strategische Personalmanagement zu gewinnen – ein großer Teil der Datenverwaltungsaufgaben wird dann von den Mitarbeitern selbst erledigt.

Wichtig: Interne Stellenbesetzungen

Was eine konsequente und systematische Personalentwicklung derzeit noch verhindert, ist das behördentypische Verfahren, Stellen öffentlich auszuschreiben. In Liechtensteins Landesverwaltung besteht zwar die Möglichkeit, Stellen intern auszuschreiben, jedoch wird bisher in der Regel immer noch die öffentliche Ausschreibung bevorzugt, vor allem in den Leitungsfunktionen und in den höheren Fachqualifikationen. Es wird angestrebt, die interne Ausschreibungsmöglichkeit zu forcieren, damit die Personalentwicklung professioneller durchgeführt werden kann. Dadurch würde die Landesverwaltung als Arbeitgeber an Attraktivität gewinnen, da die Mitarbeiter echte Karrierechancen bekommen würden.

P&I Personal & Informatik AG
 CH-8800 Thalwil
 ☎ (+41) 01/72275-5
 🌐 www.pi-ag.com

SAP-Branchenlösung für die Schweiz qualifiziert

Als erste mittelständische Branchenlösung überhaupt hat SAP die command-Branchenlösung Foodsprint für die Nahrungsmittel-Industrie nach europäischen Richtlinien qualifiziert. Die erforderlichen Anpassungen hat der Schweizer Partner der command ag, die SLI Consulting AG aus Frauenfeld, vorgenommen. SLI will mit dem Branchenpaket gezielt kleine und mittelständische Nahrungsmittel-Hersteller in der Schweiz ansprechen. Neben branchenspezifischen Anforderungen – wie etwa Produktion und Qualitätskontrolle gemäß HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) – gehören zu den SAP-Kriterien vor allem auch die Mehrsprachigkeit der Software und länderspezifische Voreinstellungen. Die SLI Consulting AG aus Frauenfeld hatte schon zur CeBIT Foodsprint an den Schweizer Markt angepasst und u.a. mit Funktionen für Rappenrundung, vereinfachtes Ausfuhrverfahren und der Lenkungsabgabe auf flüchtigen organischen Verbindungen ausgestattet. Ein Qualifizierungsteam von SAP aus Walldorf und SAP Schweiz hat die Software nun als erste Branchenlösung überhaupt nach europäischen Richtlinien qualifiziert. „Wir haben mit der Qualifizierung bestätigt, dass die KMU-Branchensoftware unseres Partners SLI den europäischen Richtlinien einer Standardsoftware entspricht“, so Daniel Renggli, Marketing Manager SMB SAP (Schweiz) AG. „Gemeinsam mit SLI wollen wir mit Foodsprint jetzt verstärkt mittelständische Nahrungsmittelhersteller in der Schweiz adressieren. Gerade bei KMU stellen wir einen steigenden Bedarf an branchenspezifischer Standard-Software fest.“

SLI Consulting AG
 CH-8500 Frauen
 ☎ (+41) 52/7285949
 🌐 www.sliconsulting.ch

IMPRESSUM

FOCUS

Herausgeber: Michael Wirt
 Chefredakteur: Michael Wirt (M.W.)

Redaktion:
 ☎ (+49) 08191/9649-26
 ✉ focus@midrangemagazin.de
 Thomas Seibold (T. S.)
 Klaus-Dieter Jäggle (KDJ)

Anzeigen:
 Waltraud Mayr · ☎ (+49) 08191/9649-23
 ✉ waltraud.mayr@midrangemagazin.de

Erscheinungsweise: 12 Ausgaben pro Jahr, jeweils zum Ende des Vormonats

PRODUKTION

Satz + Druckvorstufe: Popp Media Service
 Produktion: Druckerei Joh. Walch

VERLAG

I.T.P.-Verlags-GmbH
 Kolpingstrasse 26, D-86916 Kaufering
 ☎ (+49) 08191/9649-0,
 ☎ (+49) 08191/70661
 ✉ service@midrangemagazin.de
 🌐 www.MidrangeMagazin.de
 Gesellschafter: U. E. Jäkel
 Geschäftsführer: Michael Wirt,
 Klaus-Dieter Jäggle
 Marketing: Klaus-Dieter Jäggle
 Abonentenservice: (+49) 08191/9649-25

Bankverbindung Deutschland:
 Raiffeisenbank Kaufering
 Konto Nr. 537 500
 BLZ 701 694 26

Bankverbindung Schweiz:
 Postkonto 40/476215/5

Swisscom entscheidet sich für Linux

Der Schweizer Telekommunikationsanbieter Swisscom hat sich für den Einsatz von Linux auf einem Mainframe der IBM zSeries entschieden. Hauptgründe für die Migration waren Kostenreduzierung, leichtere Handhabung durch weniger Personal sowie Vorteile einer offenen Plattform. Diese Entscheidung eines bedeutenden Telekommunikationsunternehmens ist ein Beispiel für den Trend weg von komplexen Server-Farmen hin zu konsolidierten Lösungen mit offenen Plattformen. Swisscom hatte sich zum Ziel gesetzt, die Flexibilität und Verfügbarkeit ihrer IT-Systeme zu erhöhen sowie die laufenden Betriebskosten in Form von Raummiete und Energiekosten zu senken. Die IBM z/VM-Virtualisierungstechnologie, die mit den neuen Linux-Servern ausgeliefert wird,

erlaubt Swisscom nun eine weitaus effizientere Nutzung der Ressourcen. Durch die Virtualisierungstechnologie ist der zSeries-Server in der Lage, auch große Mengen Server– bis zu mehreren hundert – durch eine einzige physische „Box“ mit der entsprechenden Anzahl von Linux-Servern zur ersetzen. Das Unternehmen betreibt nach einem erfolgreich abgeschlossenen Pilotprojekt bereits Anwendungen wie ein Ordermanagement-System mit etwa 300 Benutzern sowie ein Billing-System unter Linux on zSeries im Produktivbetrieb. Hierbei handelt es sich um Websphere-basierte Anwendungen mit Orbix-Orbs und DB2-Connect-Anbindungen an DB2 on zOS. Nachdem sich diese Anwendungen problemlos portieren und sehr stabil betreiben ließen, plant die Swisscom nun die Portierung weiterer Anwendungen auf Linux on zSeries. „Unsere Hauptmotivation lag in der Server-Konsolidierung und

der Senkung von Betriebskosten“, so Bertrand Dafflon von Swisscom. „Die in den Bereichen Virtual Server-Technologie sowie als Applikationsserver eingesetzten Produkte von IBM bieten uns darüber hinaus noch eine extrem hohe Verfügbarkeit sowie kurze Reaktionszeiten und eine leichte Abrechenbarkeit.“

IBM Deutschland GmbH
D-70569 Stuttgart
☎ (+49) 0711/785-0
🌐 www.ibm.de

Anzeige
