IT-SZENE

IT-SZENE MÜNCHEN

DIE COMPUTERZEITSCHRIFT FÜR MÜNCHEN UND OBERBAYERN

April/Mai/Juni 2012 Postvertriebsstück – Entgelt bezahlt ZKZ 73033 | ISSN 1863-1983 | www.it-szene.de 4,90 Euro

2
2012

Supply Chains: Intelligente IT als Schlüssel zum Erfolg

Best Practices der Agilität

- **Cloud Computing ist Jobmotor**
  Karriere-Ambitionen der CIOs
- **Ältere IT-Experten dringend gebraucht**
  München: Investition in erfahrene Kräfte
- **Softwareentwicklung für Höchstleistungsrechnen**
  Top-Informatik der TU München
- **KONWIHR: numerische Simulation in Bayern**
  Erdbeben, Linguistik, Solarenergie

GI/GChACM - Regionalgruppe München

Vorträge, Wissenstransfer und Kontaktpflege

acm German Chapter

IT-SZENE MÜNCHEN
April/Mai/Juni 2012
7. Jahrgang Heft 2
ISSN 1863-1983

INHALTSVERZEICHNIS

Jobs

Cloud Computing als Jobmotor 02

People Cloud:
Arbeitskraft aus der digitalen Wolke 04

Sichere Software ist kein Hexenwerk SECURITY 06

Ältere IT-Experten dringend gebraucht 08

(ISC)² Chapter Deutschland: SECURITY
Networking-Plattform
für IT-Security-Spezialisten 11

App Economy schafft viele Jobs 12

Burnout und IT:
Gesundheit am seidenen Faden? 14

Hochschule

Daten speichern in Wirbelstrukturen 18

Softwareentwicklung
für das Höchstleistungsrechnen 20

50.000 Euro für gute Lehre 22

TUM richtet drei neue Stiftungslehrstühle ein 25

Standort

netzwerk nordbayern
setzt auf Online-Angebote 23

Checkliste über SAP-Hosting-Provider 24

München hat den höchsten Bedarf
an IT-Spezialisten 26

Attraktiv für klügste Köpfe aus aller Welt 27

Anwendungsspektrum
der numerischen Simulation in Bayern 28

Veranstaltungen und Arbeitskreise

GI/GChACM-Regionalgruppe München 29

Trends

Bring Your Own Device – SECURITY
attraktiv und anspruchsvoll 36

Feste IT-Regeln gegen die Schatten-IT SECURITY 38

Checkliste für Abwehr von IT-Spionage SECURITY 39

THESEUS: Bilanz über Technologien
für das Internet der Zukunft 46

12. Single-Source-Forum von Comet 47

Supply Chain Management

Mit Procurement Excellence
neuen Mehrwert generieren 40

Supply Chains: Intelligente IT-Systeme
als Schlüssel zum Erfolg 41

Programm „Business Excellence Days“ 42

Übergreifende Wertschöpfungsketten
für den Kunden 44

Titelbild: Fotograf: Thomas Förstermann – www.pixelio.de

Rubriken

Buch-Tipp 07
Marktplatz 17
Abonnement/Impressum 45
Termine/Vorschau 48

Ältere IT-Experten dringend gebraucht

Ältere Arbeitnehmer bleiben künftig auch in der IT-Branche länger im Erwerbsleben. Für 40plus und 50plus ist ein Paradigmenwechsel eingeleitet. Der Bewusstseinswandel bei IT-Jobs zeigt bereits Wirkung.

Knapp die Hälfte der Unternehmen geht davon aus, dass die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in den nächsten fünf Jahren zu einem immer wichtigeren Thema wird. Nur vier Prozent der Unternehmen vermuten, dass die Bedeutung des Themas abnehmen wird. Dieses Ergebnis zeigt eine im Oktober 2011 durchgeführte Unternehmerbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW)

Prof. Sissi Closs
Geschäftsführerin der Münchner Comet Computer GmbH: „Ältere Mitarbeitende sind nicht nur in beruflichen Dingen Ansprechpartner für die jüngeren, sie sorgen für Stabilität und Anerkennung auch von außen."

im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM). „Diese Zahlen signalisieren, dass ein Paradigmenwechsel eingeleitet wurde und der Bewusstseinswandel bereits Spuren hinterlassen hat" sagt Hubertus Pellengahr, Geschäftsführer der INSM. „Das frühzeitige Ausscheiden älterer Mitarbeiter aus dem Erwerbsleben ist kein zukunftsfähiges Konzept mehr. Denn sie werden auf dem

Hubertus Pellengahr
Geschäftsführer der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM): „Ältere Arbeitnehmer bleiben länger im Erwerbsleben. Diese Zahlen signalisieren, dass ein Paradigmenwechsel eingeleitet wurde und der Bewusstseinswandel bereits Spuren hinterlassen hat."

Arbeitsmarkt dringend gebraucht, sie haben Fähigkeiten, die Junge nicht haben: Erfahrung, Ruhe, Entscheidungskraft."

Wie sich die Situation in der IT-Branche für „IT-Jobs und Beruf 50plus" darstellt, skizziert Prof. Sissi Closs: „ Noch ist es eher ungewöhnlich, dass ältere Leute in der IT-Branche besonders gefragt sind. Aber das ändert sich, weil teilweise Erfahrungen gebraucht werden, die nur noch Menschen haben, die mittlerweile eben schon etwas älter sind. Ich hoffe, dass dieser Trend sich etabliert – sonst gibt es Schwierigkeiten mit der Rente ab 67 oder 70." Die Geschäftsführerin der Münchner Comet Computer GmbH argumentiert, gerade weil es heutzutage sehr schnelllebig zugehe, sollten Personen gefragt sein, die Entwicklungen in der IT-Branche miterlebt haben, und wissen, was sich bewährt hat, wie Fehler vermieden werden können und warum so manche Idee verworfen wurde.

Auch Sabine Hildebrandt-Woeckel und Christine Schretter, Initiatorinnen der Job-Messe „job40plus", sehen es so: „Als wir Ende 2010 mit der Firmenansprache gestartet sind, wurde uns prophezeit, dass wir insbesondere in der IT-Branche Schwierigkeiten haben werden, weil sich das Know-how dort so schnell verändert. Dies hat sich jedoch überhaupt nicht bestätigt. Insgesamt gilt für die IT-Branche das gleiche wie überall: Das Interesse an älteren Arbeitnehmern steigt stetig."

Verbesserte Position der Best Agers

Sabine Hildebrandt-Woeckel beobachtet, dass Themen wie „Fachkräftemangel sowie die demographische Entwicklung" langsam bei den Unternehmen ankommen und zunehmend auch in Taten umgesetzt werden. „2010 haben uns noch sehr viele Unternehmen gesagt, dass sie gerade wegen des Fachkräftemangels in der Informatik und Softwareentwicklung ihre Anstrengungen verstärken, Absolventen zu gewinnen. Inzwischen merken immer mehr Unternehmen, dass das nicht reicht und orientieren sich auch in die andere Richtung."

Diesen Wandel kommentiert Susanne Glaser-Radtke von der GIM Gesellschaft für integratives Management mbH: „Vergleicht man die Aussagen von Ausstellern und Personalern auf der diesjährigen CeBIT mit den Kommentaren von 2009, hat sich die Position der Best Agers um ein Vielfaches verbessert. Für den IT- und besonders den SAP-Markt stehen guten, qualifizierten Bewerbern der

Zielgruppe 50plus alle Türen offen." Dies gelte sowohl für freie Berater als auch für Angebote zur Festanstellung, denn mehr als 30 000 Stellen sind unbesetzt und Youngster können nicht so schnell nachwachsen. Susanne Glaser-Radtke zur Chance für 50plus bei Veränderungswilligkeit oder -notwendigkeit: „Der schon vor Jahren häufig zitierte demografische Wandel schlägt jetzt voll zu und beschert uns eine Ressourcenverknappung, die den Wettlauf um die besten Köpfe immer stärker werden lässt."

Karriere- und Personalberaterin mit Special Expertise im Bereich IT/SAP Susanne Glaser-Radtke kann von verstärkten Einstellungen von 50plus Kandidaten in den letzten 12 Monaten berichten. „Die älteste Kandidatin war 58 Jahre alt, ist als SAP Expertin eine begehrte Projektmitarbeiterin und Know-how-Trägerin und als Gesprächspartnerin im Kollegen- und Kundenkreis anerkannt und geschätzt." Wurden diese Best Agers vor noch nicht allzu langer Zeit bei Gehaltsrunden oder interessanten Projekten übergangen oder gar mit einem vermeintlich goldenen Handschlag nach Hause entlassen, werden sie heute wieder als Berater zurückgeholt.

Investitionen in erfahrene Kräfte lohnen

Vorteile älterer IT-Experten gehen mit ihren Fähigkeiten für die IT-Branche Hand in Hand. „Ältere IT-Experten bringen nicht nur das fachliche Know-how mit, sondern sind auch gereifte Persönlichkeiten. Sie sind bei der Projektdurchführung routiniert und wissen, wie man das Ganze angeht", meint Prof. Sissi Closs. „Oft wird es ziemlich hektisch, wenn ein Projekt nicht ganz so verläuft, wie geplant. Da muss man gelassen bleiben und einschätzen können, wie man schnellstmöglich wieder auf den richtigen Kurs kommt. Wenn man gewisse Situationen schon öfter durchlebt hat, macht einen das stärker, ruhiger und natürlich auch besser."

Christine Schretter beobachtet im „IT-Job-Markt 40plus": „Grundsätzlich gilt für ältere Kandidaten, dass sie sich einen Wechsel genau überlegen und – wenn Sie sich dann entscheiden – dem Unternehmen längerfristiger zur Verfügung stehen als junge, die oft nach zwei drei Jahren, den nächsten Karriereschritt anstreben. Insofern lohnen sich Investitionen in erfahrene Kräfte oft mehr als in Einsteiger."

Zudem könnten erfahrene Kräfte eher das große Ganze sehen und die längere Lebenserfahrung einbringen. „Wie heißt es so schön? Junge laufen schneller, aber Ältere kennen die Abkürzungen!", pointiert Sabine Hildebrandt-Woeckel.

Die geschäftsführende Gesellschafterin der GIM-Gruppe und Personalberaterin mit dem Schwerpunkt IT/SAP Susanne Glaser-Radtke bewertet die Fähigkeiten älterer Fachleute hoch. Ihrer Meinung nach hat man erkannt, dass die Älteren vielfältig schwierige Gesprächssituationen besser handhaben, eine wertvolle Lebenserfahrung einbringen und effizient arbeiten. „Wir erleben eine Revitalisierung der alten Werte und man versucht, den Erfahrungsschatz der Älteren zu heben", betont die Karriere- und Personalberaterin. Wer lernwillig sei, wissbegierig und neugierig bleibe, dem stünden auch im Alter die Türen für interessante Aufgaben offen. Als Key Words nennt Susanne Glaser-Radtke: Expertenwissen, Methoden-/Sozialkompetenz als Projektmanager, Kommunikations-/Konfliktfähigkeit, Lebens-/Berufserfahrung. Sie rät: „Jede Bewerbung wie ein Projekt handhaben. Jede Ausschreibung bedarf eines passgenauen Self Marketings. Erfolge, Kompetenzen und Führungserfahrung z.B. in Projekten herausarbeiten. Aussagefähige Projektliste beifügen einschließlich Führungsspanne und Budgetverantwortung."

Sabine Hildebrandt-Woeckel und Christine Schretter
Initiatorinnen der Job-Messe „job40plus": „Als wir Ende 2010 mit der Firmenansprache gestartet sind, wurde uns prophezeit, dass wir insbesondere in der IT-Branche Schwierigkeiten haben werden, weil sich das Know-how dort so schnell verändert. Dies hat sich jedoch überhaupt nicht bestätigt. Insgesamt gilt für die IT-Branche das gleiche wie überall: Das Interesse an älteren Arbeitnehmern steigt stetig."

Susanne Glaser-Radtke
GIM Gesellschaft für integratives Management mbH: „Unternehmen werden sich umstellen und neue Konzepte im Bereich der Personalentwicklung anbieten müssen."

Laut Branchen-Umfragen wird sich die Fachkräftesituation in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Unternehmen haben es gerade der schlechten Bewerberlage in der Hand, die Leistungs-, Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu stärken. Dabei sind auch Probleme bei der Beschäftigung von älteren IT-Fachkräften einzurechnen.

Gesunde Mischung im Team

War Weiterbildung für Mitarbeiter ab 45 für die Firmen lange ein Fremdwort, kann sich dies heute rächen", gibt Susanne Glaser-Radtke zu bedenken. Das kann also unter Umständen zur Folge haben, dass Mitarbeiter 50plus nicht immer auf dem letzten Stand der Entwicklungen sind, so dass nachgeschult werden müsste. Gleiches gilt eventuell auch für den Umgang mit neuen Technologien und das Verständnis für neue IT-Trends wie Cloud Computing oder Web Services. „Unternehmen werden sich umstellen und neue Konzepte im Bereich der Personalentwicklung anbieten müssen". Um die Vakanzen zu besetzen, seien viele Firmen inzwischen bereit, Inplacement-Veranstaltungen durchzuführen, Fachschulungen anzubieten oder mit externen Bildungsträgern zusammenzuarbeiten. Ähnlich wie bei Young Professionals beim Berufseinstieg gebe es während der Probezeit Mentoren.

Als Nachteil gilt ebenfalls, dass ältere Beschäftigte in gewisser Hinsicht langsamer werden. Viele können sich nicht so schnell auf neue Entwicklungen umstellen. Prof. Sissi Closs erklärt dazu: „Oft haben sich ältere Fachkräfte über einen langen Zeitraum sehr intensiv mit einer bestimmten Technologie beschäftigt. Eine Umstellung auf etwas vollkommen Neues fällt diesen Leuten oftmals schwerer als jungen Menschen, die ganz unbelastet an die Materie herangeführt werden. Das gilt nicht nur für die IT. Generell ist eine Umstellung schwieriger als ein unbeschwerter Neustart."

Wie Prof. Sissi Closs beschreibt, war bei Comet die gesunde Mischung im Team von Anfang an ein wichtiges Grundprinzip der Firmenkultur, auch in Hinblick auf die Altersstruktur. „So stellte das Unternehmen 1988 seinen zweiten Mitarbeiter ein, der als Frührentner aus einer großen IT-Firma kam und schon über 50 war – und das zu einer Zeit, als in der IT-Branche mit ihrem Jugendwahn Menschen über 40 ein No-Go waren." Comet sei ein Vorreiter und habe Zeichen gesetzt, die Vielfalt habe sich in 25 Jahren mehr als bewährt: „Ältere Mitarbeitende sind nicht nur in beruflichen Dingen Ansprechpartner für die jüngeren, sie sorgen für Stabilität und Anerkennung auch von außen. Die jungen Beschäftigten bringen neue Impulse ins Boot und sorgen für fachliche Innovation. Unser Modell der generationenübergreifenden Zusammenarbeit kommt bei den Menschen an und verspricht Erfolg. Es sollte daher das Zukunftsmodell für alle Unternehmen sein."

Sabine Hildebrandt-Woeckel beobachtet, dass als Nachteile immer wieder gesundheitliche Bedenken und geringere Leistungsfähigkeit genannt werden, obwohl beides in Studien so nicht bestätigt werde. „Entscheidend ist daher, dass in den Betrieben aktives Gesundheitsmanagement betrieben wird."

Direkter Kontakt ist wichtig

Kandidaten, die aktuell in der Bewerbungsphase sind und längere Zeit unfreiwillig „on the beach" waren, empfiehlt Susanne Glaser-Radtke, gemeinsam mit dem Karriereberater eine Bewerbungsstrategie zu erarbeiten, Zielfirmen zu eruieren und proaktiv auf den Markt zuzugehen. Wie Arbeitnehmer „40plus" vorgehen können, um in passende Positionen zu kommen, skizziert Sabine Hildebrandt-Woeckel. „Gerade für ältere Arbeitnehmer ist der direkte Kontakt wichtig. Und das gleich aus zwei Gründen. Erstens: Papier- oder Online-Bewerbungen bergen immer das Risiko allein anhand des Geburtsdatums aussortiert zu werden. Zweitens: Erfahrene Arbeitnehmer wollen sich gern vorab ein umfassenderes Bild von einem Unternehmen machen. Auf einer Jobmesse erleben sie Stimmung, Umgang miteinander etc. Wichtig ist allerdings, dass auf dem Event – wie bei uns – auch wirklich Fachverantwortliche und Entscheidungsträger anwesend sind und echte Vorstellungsgespräche geführt werden können. Werden nur Visitenkarten mit der Bitte verteilt, sich doch später online zu bewerben, bringt das nichts."

Links

www.comet.de
www.insm.de
www.job40plus.de
www.gim-gruppe.com

Abonnement

Das Abonnement kostet 18,80 Euro pro Jahr. Der Abo-Preis beinhaltet neben dem Heft auch die gesetzliche Umsatzsteuer und die Versandkosten im Euro-Bereich und der Schweiz. Keine Extrakosten! Dieses Fachmagazin ist 100% steuerlich absetzbar.

Mitglieder der Regionalgruppe München der Gesellschaft für Informatik e.V. und des German Chapter of the ACM e.V. erhalten IT-Szene München im Rahmen ihrer Mitgliedschaft.

Firmenabos beinhalten mehrere Exemplare an eine einzige Adresse. Die weitere Verteilung erfolgt über die Hauspost. Der Jahresabopreis für Firmenabos beträgt bei 4 Exemplaren 58 Euro/Jahr, 10 Exemplaren 128 Euro/Jahr, 50 Exemplaren 498 Euro/Jahr.

Sie können das Abonnement mit einer E-Mail an **abo@it-szene.de** ganz einfach bestellen. Das Abonnement ist acht Wochen vor Ende des Bezugszeitraumes kündbar. Sollte die Zeitschrift aus Gründen, die nicht vom Verlag zu vertreten sind, nicht geliefert werden können, besteht kein Anspruch auf Nachlieferung oder Erstattung vorausbezahlter Entgelte.

Bitte beachten Sie, dass Nachsendeaufträge bei Zeitschriften von der Post nicht berücksichtigt werden. Zeitschriften, die nicht zustellbar sind, werden vernichtet.

Abonnentenbetreuung:
Trochos GmbH, Ulrich Bode, Georg-Koch-Straße 4, 82223 Eichenau, E-Mail: abo@it-szene.de

Impressum

IT-SZENE IT-SZENE MÜNCHEN
DIE COMPUTERZEITSCHRIFT FÜR MÜNCHEN UND OBERBAYERN

Organ der GI/GChACM Regionalgruppe München

7. Jahrgang, Heft 2/2012
April/Mai/Juni 2012
Erstverkaufstag: 9. Mai 2012
www.it-szene.de
ISSN: 1863-1983

Herausgeber:
Ulrich Bode
Anschrift siehe Verlagsanschrift

Chefredakteur
Verantwortlicher Redakteur:
Wolf-Dietrich Lorenz
Wallstr. 39
10179 Berlin
Telefon ++49 (0) 30 / 28886496
redaktion@it-szene.de

Satz/Layout:
DTP-Service „Mit linkS"
Marion Seliger
mit.links@email.de

Verlag:
Trochos GmbH
Georg-Koch-Straße 4, 82223 Eichenau, Deutschland
Registergericht München HRB 162121
Geschäftsführer Ulrich Bode
UmstID: DE248720131
Telefon ++49 (0) 171 / 8292939
Telefax ++49 (0) 89 / 92185093
E-Mail verlag@it-szene.de
URL: www.it-szene.de

Verlags- und Erfüllungsort: 82223 Eichenau
Gerichtsstand: 82256 Fürstenfeldbruck

Druck und Versand:
Strube Druck & Medien OHG
Stimmerswiesen 3
34587 Felsberg

Anzeigenverwaltung:
Veronika Peschkes M.A. (freie Mitarbeiterin)
Telefon ++49 (0) 89 / 34 52 97
E-Mail: anzeigen@it-szene.de
Verantwortlich für Anzeigen: Ulrich Bode
Anschrift siehe Verlag

Erscheinungsweise: 4 Ausgaben pro Jahr

Einzelverkaufspreis: 4,90 Euro

Urheberrecht:
Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Verlages unzulässig. Alle Rechte vorbehalten.

Gewährleistung:
Die Angaben in den Beiträgen erfolgen nach besten Wissen, aber ohne Gewährleistung.

Beiträge:
Beiträge sind grundsätzlich willkommen. Bitte sprechen Sie diese mit dem Chefredakteur Herrn Lorenz ab. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Abbildungen wird keine Haftung übernommen. Verfasser stimmen dem Abdruck zu und versichern, dass die Einsendungen frei von Rechten Dritter sind. Namentlich gekennzeichnete Beiträge enthalten die Meinung der Autoren. Nicht gekennzeichnete Beiträge sind Beiträge der Redaktion.

Rechtschreibung:
Eine verbindlich vorgeschriebende Rechtschreibung besteht nicht. Autoren sind also frei, die nach Ihrer Meinung richtige Rechtschreibung zu nutzen. Wir empfehlen auch hier immer an die Kunden/respektive Leser zu denken.