

**THE  
POWER  
TO KNOW®**

## **BI Competency Center**

---

Heino Rust, Systemarchitekt

# Agenda

- Beispiel DAK: Aufbau eines BI Competency Centers
  - Motivation
  - Planung
  - Umsetzung
- Erfahrungen aus anderen Projekten
  - Einfluss eines BI Competency Centers auf Qualität und Umsetzungsgeschwindigkeit
- Fazit

# Hoher Veränderungsdruck für die DAK



## – Fazit: *DAK neu aufstellen*

Optimierung des Ist-Zustandes reicht nicht aus



# Managementfähigkeit verbessern

- Dazu gehören:
  - Mehr Methodik, mehr Systematik
  - Benchmark-Orientierung
  - Mehr Strategieentwicklung
  - Mehr Controlling
  - Mehr Analyse und Wissensverarbeitung
- Seit 1998 Warehouse-Entwicklung in der IT
  - Entscheidung für SAS-Technologie
  - Aber auch klassische Vorgehensweise in einem großen Apparat
    - orientiert an Methodik für den Betrieb operativer Systeme

# Managementfähigkeit verbessern

Täglich sind neue Fragen zu beantworten:

- Welche Kunden haben welche Bedürfnisse?
- Wie können wir Kunden an uns binden?
- Wo können wir unseren Versicherten eine gute Qualität der Versorgung anbieten?
- Wie können wir frühzeitig unsere Versicherten mit Blick auf Gefahren der Chronifizierung seiner Krankheit beraten?
- Wie können wir neue politische Handlungsfelder für unsere Versicherten optimal nutzen?
- Wie können wir Über- / Unterversorgung im Gesundheitswesen vermeiden?
- Wie verhindern wir Missbrauch in diesem System?

## Unternehmensdaten

- ein lohnender zu hebender Schatz an Wissen -

# Auftrag für neues Konzept

- Auftrag an die Stabsstelle Unternehmensentwicklung/Controlling, einen Lösungsvorschlag zu erarbeiten
  - weil dort die Unternehmensdaten zusammenfließen und diese den größten Analysebedarf hatte:
  - Messung und Steuerung der Performance der DAK sicherzustellen (fachlich)
  - Entwickeln eines tragfähigen Konzeptes für eine zukunftssichere Warehouse- und Business-Intelligence Plattform (technisch)



## Einrichtung einer Task-Force 2004

- Feststellung aller Beteiligten und Einrichtung einer Task-Force – 6 Workshops -
- Beteiligte:
  - Fachbereich
  - Organisation
  - Datenmodellierung
  - Anwendungsentwicklung
  - Integrationstest
  - Rechenzentrum
  - Controller / Unternehmensentwickler
- Externe Unterstützung SAS : CSC Ploenzke

## Erkenntnisse der Task-Force: Handlungsfelder

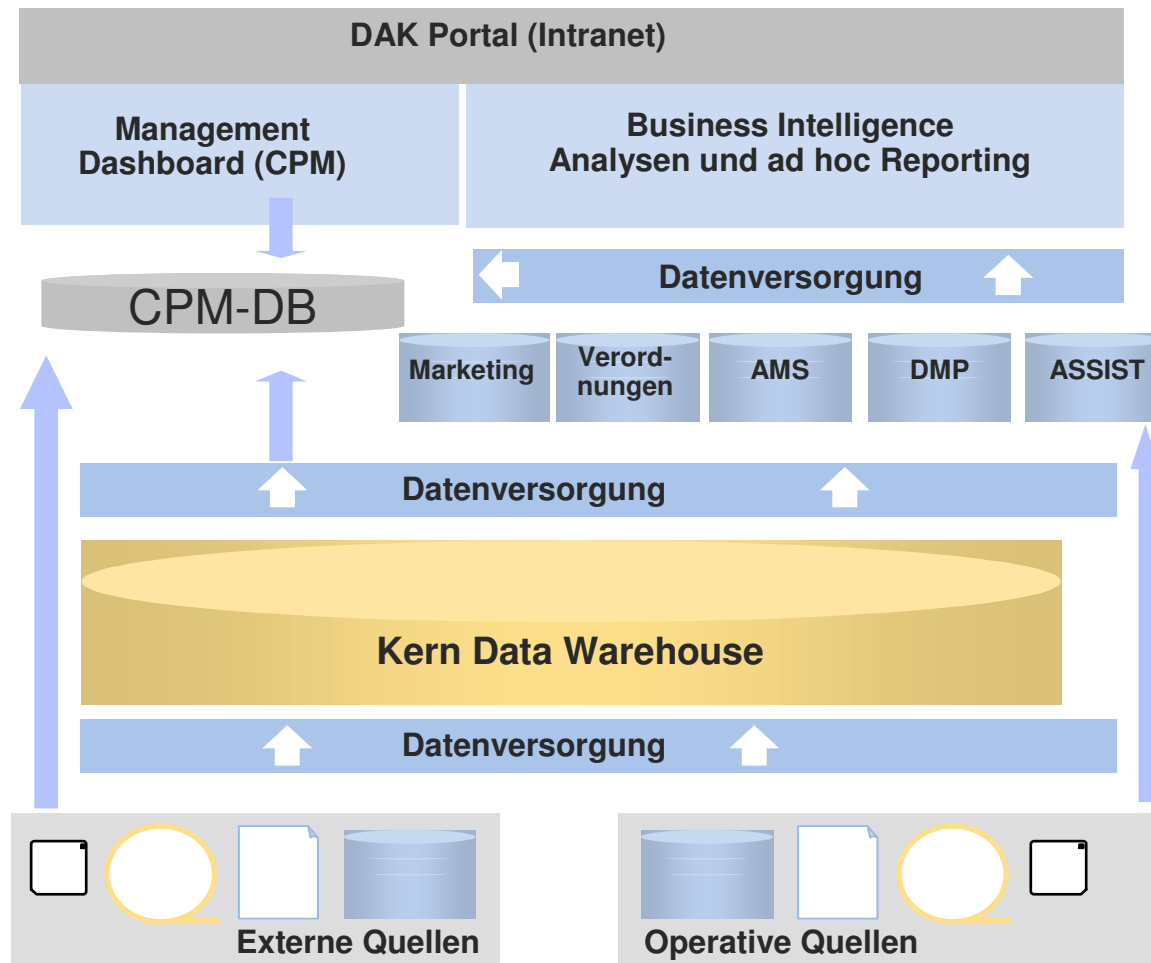
- Gesamtverantwortung für die Warehouse- und BI-Entwicklung notwendig
- Entwicklung nach Unternehmensprioritäten und Wirtschaftlichkeit – Masterplan
- Bündelung der Methoden und der Entwicklung in einem Kompetenzteam
- Rollenkonzept
- Interaktive Entwicklung mit direkter Beteiligung der Fachbereiche
- Initialisierungsphase in einem iterativen Prozess



## Erkenntnisse der Task-Force: Maßnahmen; Ziele

- Entwicklung, Produktionsübernahme, Dokumentation und Freigabeprozesse schlank, effizient und schnell
- Stabile, leistungsfähige Hardware-Architektur gleichwertig zu operativen Systemen
- Stabile, leistungsfähige, benutzerfreundliche SW-Architektur – auf SAS9-Plattform umgestellt.
- Beschreibung der neuen Einheit und der Schnittstellen
- Beschreibung der Rollen und Stellen

# DWH-Architektur



Datenversorgung:  
SAS Data Integration Studio  
SAS OLAP Cube Studio

Kern Data Warehouse:  
DB2 auf z/OS

Datamarts (Linux):  
SAS Tabellen,  
SAS OLAP Cubes

Frontends:  
Information Delivery Portal  
Web Report Studio  
Enterprise Guide

Management Dashboard

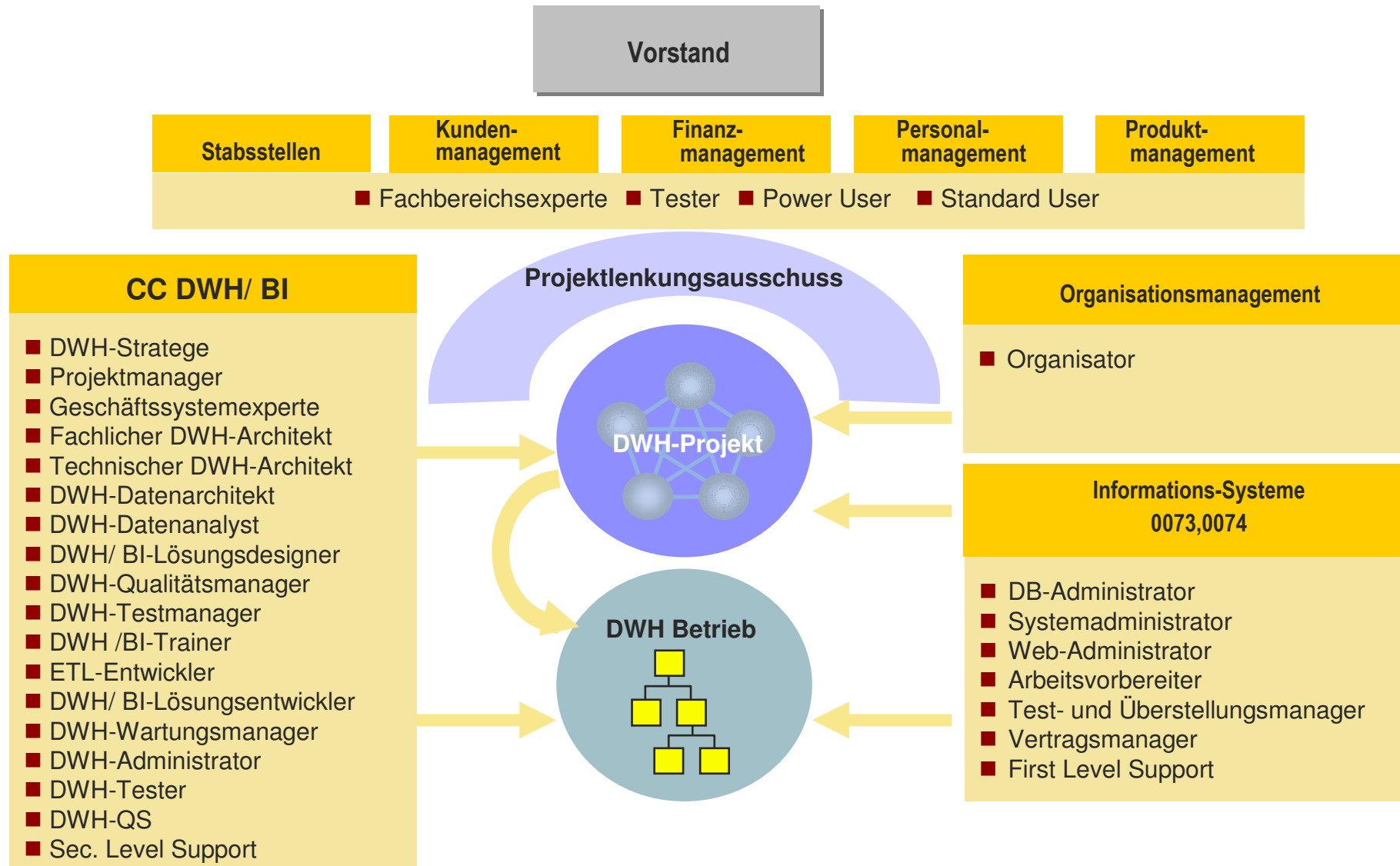
# Funktionen des BI Competency Centers

- **BI Programm** – Definition und Implementierung der BI Strategie, Schnittstelle zu den Business Anwendern, Verantwortung für eine konsistente BI-Bereitstellung, Standards, Auswahl von Technik, Best Practice Lösungen
- **Datenmanagement** – Metadaten Management, Standards für Daten und Architektur
- **Datenbeschaffung** – ETL-Entwicklung und Speicherkonzepte, Testen und Pflege
- **BI Delivery** – Frontend-Entwicklung, Reporting, Abbildung der Business-Logik, QA, Tests und Pflege
- **Training** – Schulung von Anwendern und Projektteams
- **Support** – Bearbeitung von Anwenderfragen
- **Vertiefende Analysen** – Data Mining, statistische Modelle, Forecasting
- **Lieferantenmanagement** – Lizenz-Administration, Updates, Hilfe von Spezialisten

## Ein neues Team entsteht

- Leitung extern besetzt
- Bisherige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich Organisation/IT konnten wir nur zum Teil gewinnen
- Neue Mitarbeiter gesucht und gewonnen
- Ausbildungsinitiative gestartet
- Externe Unterstützung in der Aufbauphase
- Wichtig ist die Unterstützung der IT für die Architektur und den Betrieb
- Fachbereiche eingebunden
- (Internes) Marketing

# Organisatorische Einordnung des CCDWH/BI



## Anwendungsportfolio DAK

- Migration bestehender Data Marts im Bereich Mitgliedschaft / amtliche Statistik auf SAS 9 abgeschlossen bzw. in der Umstellung
- Erste komplett neue produktive Anwendung mit Verordnungsdaten (Jahresvolumen ca.70 GB)
- Weitere Leistungsbereiche folgen zügig auf Basis der aufgebauten techn. Infrastruktur, der neuen SW-Architektur und der neuen Prozesse – in den nächsten Jahren wachsen auf 1-2 Terabyte
- Bereitstellung Analysefunktionalität (PowerUser) bundesweit einschließlich des Reportings

# Agenda

- Beispiel DAK: Aufbau eines BI Competency Centers
  - Motivation
  - Planung
  - Umsetzung
- **Erfahrungen aus anderen Projekten**
  - **Einfluss eines BI Competency Centers auf Qualität und Umsetzungsgeschwindigkeit**
- **Fazit**



# BI Competency Center als Erfolgsfaktor

- Kunden, die ein verantwortliches Team haben, daß für die Steuerung der dispositiven Prozesse zuständig ist,
  - haben die SAS 9 Enterprise Intelligence Plattform früher und in kürzerer Zeit eingeführt, da es klare Prozesse für die Einführung gibt,
  - können in Projekten die Eigenschaften der Plattform im Sinne der Unternehmensziele besser nutzen, da in diesen Teams das erforderliche Fach Know-How sowie IT Know-How vorhanden sind oder systematisch aufgebaut werden.
  - Damit wird auch das Projektrisiko für BI Projekte erheblich vermindert.

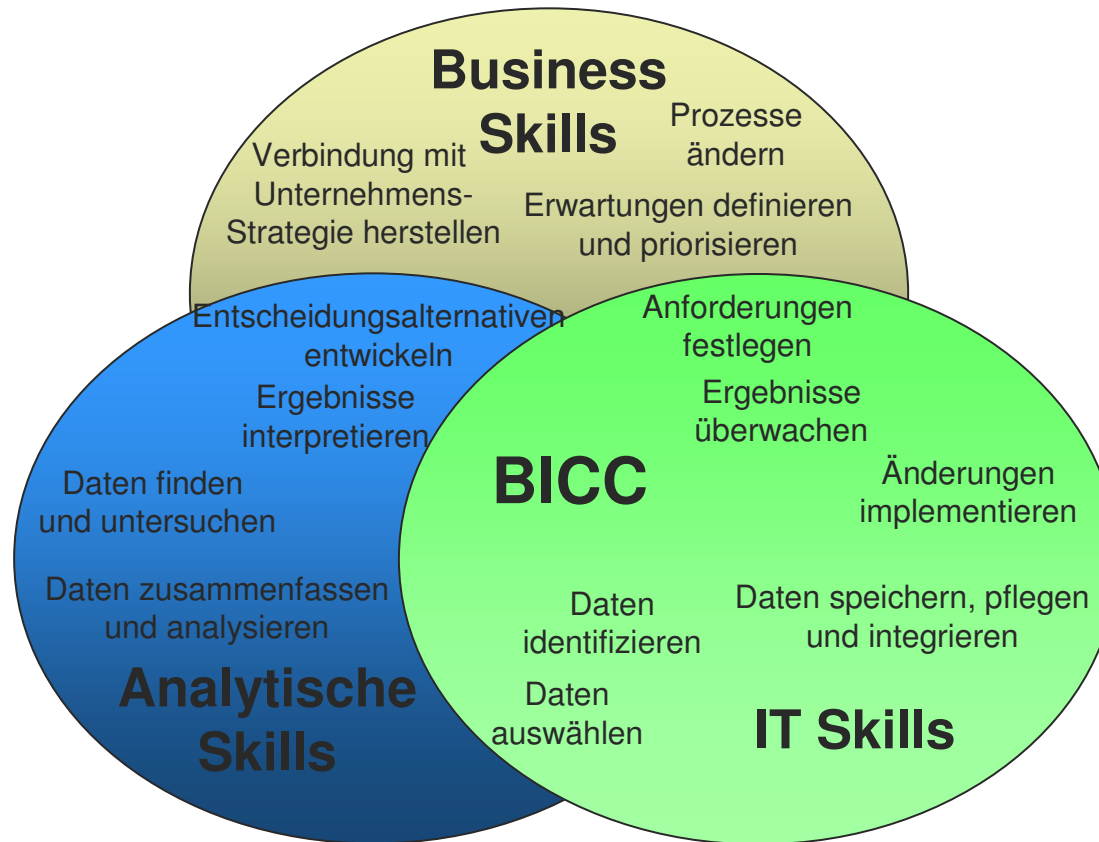
# Agenda

- Beispiel DAK: Aufbau eines BI Competency Centers
  - Motivation
  - Planung
  - Umsetzung
- Erfahrungen aus anderen Projekten
  - Einfluss eines BI Competency Centers auf Qualität und Umsetzungsgeschwindigkeit
- **Fazit**

# Aufgabe eines BI Competency Centers

- Planung und Priorisierung der BI Projekte / Initiativen
- Definition aller Anforderungen für den Informationsbedarf des Unternehmens
- Erstellung von „Best Practices“ für die Interpretation und Nutzung der Informationen
- Erstellen und Vorantreiben einer abteilungsübergreifenden BI Strategie
- Sicherstellen, dass Business Intelligence in den Ablauf des Unternehmens integriert ist

# Skills eines BI Kompetenzzentrums



**Quelle: Gartner**  
*Bill Hostmann*  
*Frank Buytendijk*

# Kriterien für die erfolgreiche Einführung eines BI Competency Centers

- Erkenntnis, dass dispositive Prozesse anders als operative Prozesse gesteuert werden müssen
- Unterstützung auf Managementebene (Unternehmensleitung)
- Verantwortung für das BI Competency Center durch einen zentralen Bereich (hier: Stabstelle Controlling)
- Unterstützung durch SAS und SAS Partner in der Aufbauphase einplanen
- **Mut und Durchhaltevermögen bei der Restrukturierung der Prozesse**

# Weitere Informationen zu diesem Thema

- Unterstützung von SAS Consulting für den Aufbau eines BI Competency Centers:  
<http://www.sas.com/offices/europe/germany/services/consulting/bicc.html>



**THE  
POWER  
TO KNOW®**