

# Die vier Stufen der Intranet-Reife

Machen Sie Ihr Intranet fit für  
die Zukunft der Arbeit

**Die Angst vor Arbeitslosigkeit aufgrund technologischer Errungenschaften existiert seit der industriellen Revolution. Mit dem Aufkommen von Künstlicher Intelligenz, dem Internet of Things und anderen Technologien sind diese Bedenken im Rahmen der Auseinandersetzung mit der Zukunft der Arbeit auch heute noch sehr präsent.**

## Arbeit im ständigen Wandel

Die Mitarbeiter spüren bereits die Auswirkungen digitaler Disruption in ihrer Arbeit. Technologie hat unter anderem folgendes verändert:

**1. Welche Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden:**

Da Roboter einen großen Teil der manuellen Aufgaben automatisch erledigen können, müssen Arbeitnehmer kognitive Fähigkeiten ausbauen, um Mehrwerte zu schaffen, die Roboter nicht schaffen können.

Unternehmen sind auf der Suche nach Mitarbeitern, die über umfassende Problemlösungsfähigkeiten, ein ausgeprägtes logisches Denkvermögen und die Fähigkeit zu guter Teamarbeit verfügen. Auch eine ausgeprägte Digitalkompetenz wird erforderlich sein, damit Mitarbeiter die neuesten Technologien bedienen und damit arbeiten können. In den letzten Jahren ist die Nachfrage nach digitalen Fertigkeiten um 60 Prozent gewachsen – Tendenz steigend.<sup>1</sup> In dem Maße, wie intelligente Maschinen und Software immer mehr in den Arbeitsplatz integriert werden, müssen Mitarbeiter ihre Arbeitsabläufe und Aufgaben entsprechend umstellen, um mit den neuen Technologien arbeiten zu können.

**2. Wie Menschen arbeiten.** Mit der zunehmenden Nutzung digitaler Plattformen können Mitarbeiter auch außerhalb traditioneller Arbeitszeiten arbeiten. Immer mehr Mitarbeiter nutzen digitale Tools, die Remote Work flexibel machen. Darüber hinaus tragen digitale Werkzeuge zur Verbesserung der Produktivität, Zusammenarbeit und Kommunikation bei. Die Erweiterung der Arbeit über die Grenzen von Büro und Arbeitszeit hinaus kann sich jedoch negativ auf die Work-Life-Balance auswirken, da von Mitarbeitern erwartet wird, unabhängig von ihrem Aufenthaltsort erreichbar zu sein.

---

<sup>1</sup> Studie: „How We Will Work in 2028“

3. **Wie Unternehmen wachsen.** Die Technologie ermöglicht eine schnellere und einfachere Skalierung zu geringeren Kosten. Die Globalisierung schafft jedoch auch neue Herausforderungen in den Bereichen Datenschutz, Wettbewerb und Besteuerung. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, eine bessere Vernetzung zwischen Kunden, Herstellern und Anbietern herzustellen, um im Zuge der weiteren Expansion eines Unternehmens eine höhere Wertschöpfung zu ermöglichen.

Da Technologie und Arbeit so eng miteinander verzahnt sind, müssen sich CIOs und Personalchefs bei ihren Überlegungen über die Zukunft der Arbeit mit dieser Wechselwirkung auseinandersetzen. Welche weiteren Auswirkungen wird die Digitalisierung auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen haben? Hier sind einige unserer Prognosen für die nahe Zukunft:

1. **Künstliche Intelligenz und Machine Learning:** Eine der aufregendsten Entwicklungen ist der Vormarsch von Künstlicher Intelligenz und Maschine Learning. Fortschritte in diesen Bereichen tragen dazu bei, analytische Fähigkeiten zu verbessern und sogar vorausschauende Analysen (Stichwort: predictive analytics) zu liefern, um zukünftige Strategien durch datengestützte Bewertungen leiten. Dies hat auch Auswirkungen auf die Möglichkeiten der Robotik. In der Vergangenheit konnten Roboter nur programmierbare Aufgaben ausführen; mit leistungsfähigeren Algorithmen werden Roboter jedoch in der Lage sein, komplexere Aufgaben zu erledigen, indem sie Muster erkennen und aus diesen Mustern lernen, Entscheidungen zu treffen.
2. **IoT-Vernetzung:** Mit der wachsenden Beliebtheit vernetzter Geräte hat IoT das Potenzial, den Arbeitsplatz nachhaltig zu verbessern. Sensoren und Signalgeber können installiert werden, um „intelligente Büros“ zu schaffen, mit denen Einzelpersonen den nächstgelegenen Parkplatz finden oder sich automatisch über ihren Ausweis mit einem Besprechungsraum verbinden können, um auf Informationen, Notizen und Zeitpläne zuzugreifen. IoT-Fähigkeiten können sogar die Sicherheit am Arbeitsplatz stärken; durch den Einsatz fortschrittlicher Analytik und Umweltsensoren können Unternehmen Gefahren frühzeitig erkennen und Probleme beheben, bevor diese gefährlich werden.
3. **Mitarbeiterwandel:** Aufgrund der durch Automatisierung verursachten Verlagerung und Veränderungen im Hinblick auf Art und Umfang von Arbeitsplätzen werden viele Menschen neue Fähigkeiten erlernen oder eine neue Arbeit finden müssen; McKinsey prognostiziert, dass dies bis zu 375 Millionen Menschen betreffen wird.<sup>2</sup> Technologie und Automatisierung

---

<sup>2</sup> Studie: „Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages“

werden jedoch auch dazu beitragen, neue Arten von Arbeitsplätzen zu schaffen; dieselbe McKinsey-Studie schätzt, dass weltweit bis zu 280 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen werden könnten.

Auch wenn diese Prognosen aufregende Zukunftsperspektiven aufzeigen, lässt sich nach wie vor nur schwer feststellen, wann oder ob sie sich erfüllen. Anstatt auf der Grundlage dieser Vorhersagen eine Zukunftsstrategie zu entwickeln, sollten sich die Unternehmen auf Investitionen in ihre Mitarbeiter konzentrieren.

## So erschließen Sie den Wert Ihrer Mitarbeiter

Arbeitsabläufe werden auch in Zukunft durch neue Technologien und Trends beeinflusst, und um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen ihre Mitarbeiter so ausbilden und unterstützen, dass sie sich an diese Fortschritte anpassen können. Laut einer aktuellen Studie von Accenture sind bereits 63 Prozent der Unternehmen in 98 Branchensegmenten von diesen Veränderungen betroffen. Zusätzlich geben 93 Prozent der Führungskräfte an, dass sie sich bewusst sind, dass ihre Branche irgendwann in den nächsten fünf Jahren nachhaltig betroffen sein wird.<sup>3</sup>

Im Zuge der Digitalisierung ist ein exponentieller Anstieg bei der Veränderung und der Einführung neuer Technologien zu erwarten. Der Versuch, im Rahmen dieser Entwicklung der Schnellste zu sein ist mit hohem Energieaufwand und geringen Vorteilen verbunden. Eine tragfähigere, nachhaltigere Lösung besteht stattdessen darin, Personal zu finden und zu binden, das diese Veränderungen entscheidend mitgestalten und zur Verbesserung des Geschäfts beitragen kann.

Um dies zu erreichen, müssen Organisationen kontinuierlich innovative digitale Umgebungen kultivieren, die Mitarbeiter unterstützen und vernetzen, andernfalls erliegen sie dem „Digitalen Darwinismus“<sup>4</sup>, einer Idee, die das Konzept des Darwinismus auf moderne Unternehmen anwendet. Das digitale Zeitalter ist durch schnelle technologische und gesellschaftliche Veränderungen gekennzeichnet. Unternehmen sehen sich zu Anpassungen gezwungen, um ein Schicksal wie das des Versandhauses Quelle oder der US-Videothekenkette Blockbuster abzuwenden.

---

<sup>3</sup> Artikel: „[Disruption need not be an enigma](#)“

<sup>4</sup> Artikel: „[Digital Darwinism: How to Survive that which killed Blockbuster](#)“

## Um das digitale Überleben des Stärkeren zu sichern, müssen Unternehmen erstklassige Mitarbeitererlebnisse schaffen und effektive Teams aufbauen, die inmitten von komplexen Geschäftsprozessen und betrieblichen Veränderungen gedeihen.

Dies können Sie erreichen, indem Sie ein digitales Werkzeug einsetzen, das sich auf die Mitarbeiter konzentriert und sich letztlich auf den Erfolg Ihres Unternehmens auswirkt: ein Intranet.

# Die vier Stufen der Intranet-Reife

Viele Unternehmen verfügen möglicherweise bereits über ein Intranet, das als Hilfsmittel zur Informationsverteilung dient. Diese Unternehmen nutzen ihr Intranet jedoch nicht in vollem Umfang, da es sich erst in der ersten Reifephase befindet und nicht die Vorteile einer ausgereiften Lösung bietet. Während unserer jahrelangen Zusammenarbeit mit Unternehmen, die unsere Software für den Aufbau ihrer Unternehmensintranets einsetzen<sup>5</sup>, haben wir vier Reifegrade bei Intranetlösungen identifiziert. Diese Reifegrade unterscheiden hinsichtlich ihres Funktionsumfangs und des Fokus auf das Erlebnis und Engagement der Mitarbeiter. Indem Sie identifizieren, auf welcher der folgenden Stufen sich Ihr Intranet befindet, können Sie entscheiden, mit welchen Schritten Sie das Benutzererlebnis und die Unterstützung Ihrer Mitarbeitenden verbessern können:

- 1. Traditionelles Intranet:** Die einfachsten Intranets erleichtern in erster Linie die einseitige, nach unten gerichtete Kommunikation von der Unternehmensleitung hinunter zu den Mitarbeitern. Dieser grundlegende Kommunikationskanal ist schnell eingerichtet und einfach bedienbar und sehr nützlich, um Mitarbeitern Informationen zukommen zu lassen. Viele solcher eindimensionalen Intranet-Lösungen sind jedoch eher starr und verfügen nicht über die nötigen Funktionen und Anpassungen, die Mitarbeiter von heute für eine effektive Arbeit benötigen.
- 2. Modernes Intranet:** Aufbauend auf den grundlegenden Kommunikationsfunktionen erleichtern Intranets in dieser Phase die bereichs- und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit mit Funktionen

---

<sup>5</sup> Liferay DXP für Intranets

wie Wissensdatenbanken, Blogs und Dokumentenverwaltung. Die Mitarbeiter erledigen ihre Arbeit nicht unbedingt über das Intranet, sondern nutzen diese Funktionen vielmehr, um zusammenzuarbeiten und mit anderen über ihre Arbeit zu diskutieren, was das Engagement und die Arbeitsmoral der Mitarbeiter fördern kann.<sup>6</sup> Bei dem Versuch, solche Funktionalitäten zu realisieren, setzen Unternehmen jedoch womöglich mehrere Werkzeuge ein und haben so eventuell Schwierigkeiten, all ihre verschiedenen Systeme zu integrieren, um nahtlos zusammenzuarbeiten.

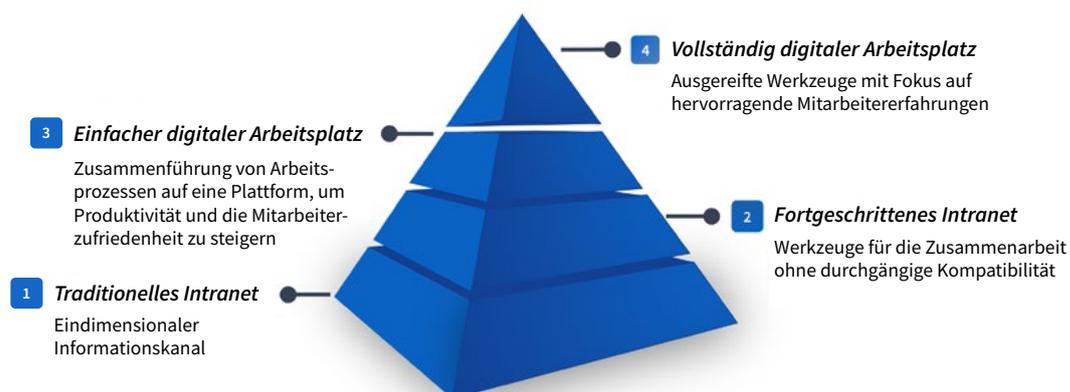
3. **Einfacher digitaler Arbeitsplatz:** Erst in dieser nächsten Phase sind die Mitarbeiter in der Lage, Arbeitsprozesse innerhalb der Plattform auszuführen, da sich diese Phase auf die Produktivität und die Entwicklung abteilungsübergreifender Beziehungen konzentriert. Beispiele für Prozesse, die gestrafft werden können, sind das Onboarding, die Produktentwicklung, die Bearbeitung von fachbezogenen Tickets und die Fehlerbehebung. Eine häufige Herausforderung in Unternehmen sind unzulängliche interne Arbeitsabläufe, die die Mitarbeiterfluktuation erhöhen und die Frustration steigern können.<sup>7</sup> Die Zusammenführung dieser Arbeitsprozesse auf einer einzigen Plattform, inklusive mobiler Funktionalität, trägt nicht nur zur Steigerung der Produktivität, sondern auch zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit bei.
4. **Vollständig digitaler Arbeitsplatz:** Die meisten Organisationen stecken zwischen der zweiten und dritten Stufe fest; sie haben noch keine ausgereifte Intranet-Lösung realisiert. Ein vollständig digitaler Arbeitsplatz unterstreicht den kulturellen Wandel des Unternehmens durch die Mitarbeiter. Unternehmen erhalten die Ressourcen dazu, indem sie die Erfahrungen ihrer Mitarbeiter optimieren. Dadurch können Ihre Mitarbeitenden auch bei sich ändernden Prozessen und Technologien großartige Ergebnisse erzielen. Durch Analysen, Künstliche Intelligenz und Machine Learning (ML) kann diese fortschrittliche Intranet-Lösung die Wissensbereitstellung und Inhalte auf der Grundlage von Interessen und vergangenem Verhalten personalisieren. Außerdem lassen sich Aufgaben durch ML-gestützte Tools wie automatische Verschlagwortung oder Verarbeitung von Arbeitsobjekten automatisieren, das Mitarbeiterengagement messen und Beteiligte bei Engpässen in Geschäftsprozessen in Echtzeit alarmieren. Schöpfen Sie das volle Potenzial Ihrer Mitarbeiter aus, indem Sie eine Intranet-Lösung nutzen, die sich an zukünftige Arbeitstrends und die sich entwickelnden Anforderungen Ihres Unternehmens anpassen kann.

---

<sup>6</sup> Eine Kollaborationskultur schaffen – mit Liferay DXP

<sup>7</sup> E-Book: Definitive Guide to America's Most Broken Processes

## Die vier Stufen der Intranet-Reife



# Entwickeln Sie Ihr Intranet zum vollständig digitalen Arbeitsplatz

Unterstützen Sie Ihr Unternehmen mithilfe ausgereifter digitaler Arbeitsplätze dabei, die Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt zu meistern. Digitale Arbeitsplatzlösungen, die sich im Hinblick auf ein verbessertes Mitarbeitererlebnis kontinuierlich optimieren lassen, verleihen Ihrem Unternehmen das Rüstzeug, um am Markt erfolgreich zu sein.

**Laut einer MIT-Studie berichteten Unternehmen mit guten Bewertungen im Bereich Mitarbeitererlebnis über eine doppelt so hohe Kundenzufriedenheit im Vergleich zu den am schlechtesten bewerteten Unternehmen. Darüber hinaus meldeten sie eine Verdoppelung der Innovationskraft, eine um 25 Prozent höhere Rentabilität im Vergleich zu den Wettbewerbern, eine verbesserte Mitarbeiterbindung und eine geringere Mitarbeiterfluktuation.<sup>8</sup>**

Nur ein vollständig digitaler Arbeitsbereich mit Integration von Analysefunktionen und einem konzentrierten Fokus auf das Mitarbeitererlebnis kann eine flexiblere, ansprechendere und kooperative Arbeitsumgebung schaffen, die zukunftssicher ist und den Disruptionen des digitalen Zeitalters standhalten kann.

<sup>8</sup> MIT-Briefing: „Building Business Value with Employee Experience“

# Umsetzung einer Reifegradstrategie

Um die volle Reife des Intranets zu erreichen, sind eine proaktive Führung und eine klare Vision für eine effektive Umsetzung erforderlich. Es gibt keine einzig richtige Organisationsstruktur für die Verwaltung von Intranet-Programmen. Führungskräfte müssen daher ihre Entscheidungen so ausrichten, dass sie ihrem Unternehmen und ihrer Belegschaft zugute kommen. Entscheidend ist, dass sich Führungskräfte darauf konzentrieren, den Veränderungsprozess zu leiten und zu fördern, anstatt hinter dem technologischen Fortschritt und den Erwartungen der Mitarbeiter zurückzubleiben. Folgende allgemeinen Empfehlungen können eine Orientierungshilfe bieten:

1. **Eine Strategie entwerfen:** Beginnen Sie damit, eine Vision für den digitalen Arbeitsplatz zu schaffen und klar definierte Ziele festzulegen. Ziehen Sie alle Beteiligten wie IT, Vertrieb, Marketing, Finanzen, Rechts- und Personalabteilung zu Rate, um Einblicke zu gewinnen und die Beiträge aller relevanten Parteien zu berücksichtigen, damit sinnvolle und einvernehmliche Ziele festgelegt werden können. Hier sind einige Beispielfragen:
  1. Was sind die wichtigsten organisatorischen Triebkräfte für die Unternehmensführung?
  2. Welche Hindernisse sind zu überwinden?
  3. Wie werden Erfolg und Misserfolg gemessen?
  4. Wie hoch sind die Gesamtbetriebskosten (TCO)?
  5. Wer wird die Plattform administrieren und pflegen?
2. **Auf das Mitarbeitererlebnis fokussieren:** Ein voll ausgereiftes Intranet-Tool ist auf das Mitarbeitererlebnis ausgerichtet, daher sind hier einige wichtige Punkte zu beachten:
  1. Was sind die wichtigsten organisatorischen Triebkräfte für Ihre Mitarbeiter?
  2. Wie führen die Menschen in Ihrem Unternehmen ihre Arbeit aus?
  3. Was sind die größten Frustrationen der Mitarbeiter in ihrem Arbeitsalltag?
  4. Was benötigt Ihre Unternehmenskultur, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen?

Letztlich sollten es Themen sein, die auch in Zukunft noch relevant sein werden, egal wie sich die Arbeit verändert.

3. **Die richtigen Werkzeuge finden:** Nutzen Sie die Erkenntnisse der ersten beiden Schritte, um technologische Werkzeuge zu implementieren, die Ihnen helfen, Ihre Strategie umzusetzen und die Bedürfnisse Ihres Teams zu erfüllen. Auch wenn es bereits eine vorhandene Intranet-Technologie gibt, benötigen Sie Tools mit Machine-Learning-/Künstlicher-Intelligenz-Funktionalität, robuste Funktionen zur Verbesserung des Mitarbeitererlebnisses und leistungsstarken Analysefähigkeiten. Die von Ihnen hinzugefügten Lösungen müssen nicht nur flexibel sein, damit Ihr Unternehmen sich weiterentwickeln und erweitern kann, sondern sie müssen auch andere, noch neuere Technologien integrieren können, wenn Sie Ihren Digital Workplace weiter ausbauen. Ändern Sie nicht Ihre Strategie, um sie Ihren Technologien anzupassen, sondern stellen Sie vielmehr sicher, dass die Technologie mit Ihrer Vision übereinstimmt.
4. **Analyse der Intranet-Nutzung und Sammeln von Feedback nach der Implementierung:** Senden Sie Umfragen und holen Sie Feedback vom Team ein, um festzustellen, ob Anpassungen der Strategie oder der Technologie erforderlich sind. Dieser Schritt sollte kontinuierlich erfolgen, da sich die Erwartungen der Mitarbeiter und die Arbeitstrends ändern. Das wiederum kann Verbesserungen, Neubewertungen der Strategie und das Hinzufügen oder Entfernen von Instrumenten erfordern.

## Die Zukunft der Arbeit und der Mitarbeiter

Es gibt keine Kristallkugel, die uns darüber aufklären kann, wie die Zukunft der Arbeit in zehn oder gar fünf Jahren aussehen wird; es ist jedoch klar, dass Unternehmen, die nicht in der Lage sind, sich weiterzuentwickeln zurückbleiben und verschwinden werden. Ein vollständig ausgereifter digitaler Arbeitsplatz ist nur eine Komponente, um Ihr Unternehmen zukunftssicher zu machen, ein Teil eines Digital Workplace: eine umfassendere Strategie, die Arbeitsbereiche, Anwendungen, Prozesse und Kultur zu einer integrativen digitalen Lösung verbindet, bei der die Mitarbeiter an erster Stelle stehen. Angesichts der Bedrohung von Unternehmen durch den digitalen Darwinismus wird die erfolgreiche Gestaltung eines Digital Workplace zunehmend an strategischer Bedeutung gewinnen. Die Geschwindigkeit, mit der die digitale Transformation das Wesen der Arbeit verändert, ist nicht aufzuhalten, und das Überleben Ihres Unternehmens hängt vom Erfolg Ihres Teams und der Werkzeuge ab, die Sie ihm zur Verfügung stellen.

# Nächste Schritte

Um mehr über die Implementierung eines Intranets zur Verbesserung des Mitarbeitererlebnisses zu erfahren, besuchen Sie [unsere Lösungsseite](#).



Liferay entwickelt Software, mit der Unternehmen aller Größenordnungen für das Web, für mobile Endgeräte und für das Internet der Dinge ein durchgängiges digitales Erlebnis gestalten können. Liferays Open-Source-Plattform bietet innovative, zukunftsfähige, flexible und sichere Funktionalitäten zur Umsetzung einer digitalen Business-Strategie, die das Intranet, Extranet sowie den Webauftritt einschließen. Die Software wird bereits über 5 Millionen Mal weltweit eingesetzt. Zu den Kunden zählen Kleinunternehmen, Mittelständler und auch Großunternehmen aus dem Finanzdienstleistungssektor, dem Gesundheitswesen, der öffentlichen Verwaltung sowie aus Versicherungen, Einzelhandel, Fertigungsindustrie und vielen anderen Branchen. Mit 24 Büros und einem internationalen Partnernetzwerk ist Liferay auf allen Kontinenten vertreten. Mehr als 190.000 registrierte Mitglieder der Liferay-Community begleiten die Entwicklung. Die europäische Zentrale sowie die Geschäftsleitung für die DACH Region befinden sich am Standort Eschborn bei Frankfurt am Main. Weitere Informationen finden sich unter [liferay.com](http://liferay.com).

© 2020 Liferay, Inc. Alle Rechte vorbehalten.