

Virtual Roundtable: Mitarbeiterportale – Fluch oder Segen?

Teilnehmer: Horst Ziegler, Gründer und Vorstandsvorsitzender der zetVisions AG

Organisation: zetVisions AG

Kurzeinführung in das Thema:

Ein gutes Mitarbeiterportal kann viel leisten: Es verbessert die Kommunikation, erleichtert administrative Tätigkeiten, gestaltet den Personalbereich effizient und beschleunigt insgesamt Geschäftsprozesse. Hochentwickelte Portale unterstützen sogar virtuelle Teamarbeit und greifen auf Datenbanken und Systeme externer Partner zu. Theoretisch sind Mitarbeiterportale demnach eine positive Investition.

Anfang 2003 hat Cap Gemini Ernst & Young zusammen mit dem Fachbereich Medienwirtschaft der FH Wiesbaden eine Studie zum Thema Mitarbeiterportale durchgeführt, an der sich 83 große deutsche Unternehmen beteiligten.

Ernüchterndes Fazit: Die dargestellten Möglichkeiten von Mitarbeiterportalen werden von den wenigsten Unternehmen voll ausgeschöpft.

Wie sieht die Situation heute, ein Jahr später, aus? In diesem Virtuellen Roundtable geben Experten aus der Portalbranche Einblicke in ihre Erfahrungen. Welche Potentiale stecken wirklich in Mitarbeiterportalen und wie kann die Akzeptanz eines Portals im Unternehmen verbessert werden? Wie lässt sich der Nutzen von Mitarbeiterportalen in Kennzahlen ausdrücken und lohnt sich ein solches Projekt überhaupt für ein mittelständisches Unternehmen? Jeder Experte gibt außerdem seine persönliche Prognose für die Marktentwicklung der Portalhersteller ab.

Der Virtuelle Roundtable vereint erfahrene Experten aus der deutschen Portallandschaft und ermöglicht so einen vielschichtigen und umfassenden Einblick in ein spannendes Tool, mit dem sich jedes moderne Unternehmen auseinandersetzen sollte.

Sehr geehrter Herr Ziegler,

Competence Site:

Zu Beginn eine persönliche Frage: Seit wann beschäftigen Sie sich mit Mitarbeiterportalen und welche Projekte haben Sie in diesem Bereich bereits erfolgreich durchgeführt?

Horst Ziegler:

Seit mehr als sechs Jahren beschäftige ich mich mit der Konzeption und Umsetzungsmöglichkeit von Mitarbeiterportalen. Ein Beispiel. Nach dem Zusammenschluß meines ersten Unternehmens OSS Consulting GmbH mit der Plaut AG im Jahre 1999, war die Gruppe deutschlandweit zunächst nicht mehr in der Lage, effizient gesellschaft- und standortübergreifende Informationen auszutauschen. Während die OSS Consulting ein eigenes Web-basiertes Intranet im Verbund mit SAP und MS-Outlook betrieb setzte die Beratungsgruppe Plaut auf ein Knowledge Management System auf der Basis von Lotus Notes ohne Integration zu den Back-Office-Systemen. Als Geschäftsführer für mehrere Gesellschaften war ich IT-seitig ziemlich blind.

Im Rahmen eines damals von mir kurzfristig aufgesetzten internen Projektes wurde deshalb ein Enterprise Information Portal auf der Basis der schon seit 1997 bestehenden Intranet-Lösung von OSS Consulting realisiert. Neben einer tiefen Systemintegration zu den SAP-Modulen war für ein effizientes Management Informationssystem sogar schon damals die mobile Nutzung auf den ersten Compaq- und HP-PDA's über Funk realisiert worden. Weitere Anforderungen waren die mobile Integration zur SAP-Reisekostenabwicklung, die Office-Integration bzgl. Konzernkalender und MS-Mail, standortübergreifendes Dokumenten Management über eine integrierte Search-Engine, die Personalintegration mit allen Sichten zur Organisation sowie eine einfache Administration und integriertes Content-Management.

Bereits nach ca. 3 Monaten konnte ein Prototyp in Betrieb genommen werden, nach 6 Monaten war das Gesamtsystem fertiggestellt und produktiv nutzbar.

Mit der nun auf modernsten Standards beruhenden zetSmartPortal-Technologie, die nicht zuletzt aus den Erfahrungen im Zusammenschluss von OSS Consulting mit Plaut resultierte, verfügt nun meine neue Firma, die zetVisions AG, über eine leistungsfähige Integrationsplattform, mit der solche Portale schnell und einfach realisiert werden können – was in weiteren Projekten, zum Beispiel bei der Kasolvenzia Holding GmbH, bei der Mensch und Maschine Software AG, bei der IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen Anhalt, bei der First Ventury AG oder auch in unserem eigenen Intranet unter Beweis gestellt werden konnte.

Competence Site:

Ein Mitarbeiterportal beginnt bei einer einfachen Intranet-Plattform, über die Mitarbeiter beispielsweise auf Unternehmensinformationen oder eine interne Adressdatenbank zugreifen können. Moderne Portale leisten ein Vielfaches und bieten u. a. standortübergreifende Zusammenarbeit bis hin zu Vernetzungen mit Systemen externer Partner. Welche „Reifegrade“ von Mitarbeiterportalen lassen sich definieren oder anders gefragt: Was können Mitarbeiterportale in ihren unterschiedlichen Größenordnungen leisten und wo sind die Grenzen?

Horst Ziegler:

Ohne ein gestuftes Vorgehen ist ein Portalprojekt heute nicht mehr sinnvoll. Gerade bei Mitarbeiterportalen ist auf eine sinnvolle Einführungsstaffelung und Integrationstiefe zu achten – sonst wächst die Akzeptanz nicht im wünschenswerten Maße mit. Aus Sicht des Unternehmens sollte man sich überlegen, ob man mit dem zusätzlichen Aufbau eines vom Internet getrennten Intranets nicht aufs falsche Pferd setzt. Warum nicht ein einheitliches System für alles? Dann kann mit einem stufenweisen Ausbau begonnen werden.

1. Kostengünstiger Einstieg mit einem Internetauftritt

Von Zeit zu Zeit müssen Internetauftritte grundlegend überarbeitet werden: Die Kommunikations- oder Corporate-Design-Richtlinien des Unternehmens haben sich geändert, Angebot und Ausrichtung haben sich an wechselhafte Marktgegebenheiten angepasst oder die Standards im Internet haben sich derart weiterentwickelt, dass ein veralteter Internetauftritt als Wettbewerbsnachteil angesehen werden könnte.

Bei diesen Ersatzinvestitionen ergibt sich die Gelegenheit, neue Funktionen und Module einzuplanen und einen deutlichen Mehrwert zu schaffen. Die Integration einer Newsletter-Funktionalität wäre hierfür ein Beispiel oder auch ein geschlossener Bereich für spezielle Zielgruppen (Kunden, Geschäftspartner). Aber diese Erweiterungen haben auch eigene Probleme: Oft wird damit eine weitere proprietäre Insellösung geschaffen, die auch nachträglich kaum mehr in bestehende oder neu anzuschaffende Systeme integriert werden kann – etwa ein CRM-System, aus dem die Newsletterdaten generiert werden können.

Schon an dieser Stelle muss also eine strategische Entscheidung gefällt werden: Soll der neue Internetauftritt Teil eines integrierten, ausbaufähigen Gesamtkonzepts sein oder kann auf die dadurch möglichen Effizienz- und Investitionssicherungsgewinne verzichtet werden? Mit einer flexiblen Portallösung kann innerhalb kurzer Zeit ein voll funktionsfähiger Internetauftritt ohne Programmieraufwand und mit umfangreichen Content-Management-Funktionen bereitgestellt werden – und man erhält zusätzlich die Option auf eine nachträgliche Erweiterbarkeit. Der Charme an der Lösung: Die Kosten bleiben für den Moment mit denen eines „normalen“ CMS vergleichbar, man erhält allerdings eine Option auf die Zukunft – nämlich Flexibilität und Erweiterbarkeit, wie sie nur ein Portal der neuen Generation bieten kann.

2. Nächster Schritt: Prozessintegration

Im nächsten Schritt kann damit begonnen werden, ein echtes Mitarbeiter-Self-Service-Portal aufzubauen: formularbasierte Urlaubsanträge, automatisierte Workflows, Reisekostenerfassung, effizientes Wissensmanagement und so weiter und so weiter. Bis vor einiger Zeit blieb Unternehmen gar keine andere Wahl, als dafür ein eigenständiges Intranet aufzubauen. Das bedeutete Kosten für neue Hardware, Einrichtung, Schulung – und ein zusätzliches System, an das die Anwender wieder gewöhnt werden mussten. In Großkonzernen lohnt sich der Aufwand vielleicht – für mittelständische Unternehmen ist der Aufwand schwer zu rechtfertigen.

Wenn allerdings bereits der Internet-Auftritt mit Hilfe eines Portals realisiert ist, kann über ein entsprechend leistungsfähiges, rollenbasiertes Berechtigungsmanagement sehr leicht ein interner Bereich geschaffen werden, der zunächst einmal alle Funktionen eines „Internets für internen Gebrauch“ erfüllt – also Text und

Virtual Roundtable „Mitarbeiterportale – Fluch oder Segen?“

Neuigkeiten präsentiert, auf Veranstaltungen hinweist, verschiedene Dokumente zum Download bereit hält.

Welche Prozesse „portalfähig“ sind, kann das Unternehmen selbst herausfinden und gemeinsam mit dem Portalanbieter nach Lösungen suchen. Ob es sich dabei um einfache Workflows oder aufwändigere SAP-Integration handelt: die grundsätzliche Leistungsfähigkeit des Portals als Integrationsplattform ist die Basis.

3. Ausbaustufe: Integrierter, personalisierter Arbeitsplatz

Den höchsten Wirkungsgrad erzielen Portale allerdings dann, wenn für jeden Mitarbeiter genau die Systeme mit genau den Funktionen zur Verfügung stehen, die dieser benötigt. Buchhaltung, Planung & Controlling, Customer Relationship Management, Dokumentenverwaltung, Management-Reports – die unterschiedlichsten Applikationen lassen sich über ein Portal zur Verfügung stellen. Spätestens an dieser Stelle versagen „traditionelle“ Ansätze. Ein drittes System neben Internet und Intranet kann diese Leistungsfähigkeit nicht bieten, die gerade in der Reduktion von Komplexität liegt.

Nehmen wir als Beispiel die Funktion „Extranet“, etwa für den Vertriebsaußendienst eines produzierenden Betriebs. Den Mitarbeitern vor Ort müssen in aller Regel nicht nur Kommunikationstechnologien (E-Mail, Fax) zur Verfügung stehen, sondern auch Dokumente unterschiedlichster Art, die teils sehr zeitnah produziert werden – etwa Dokumentationen oder Vertragsänderungen. Mit Hilfe eines Zugangs von außen in den internen Bereich eines Portals, bleibt dieser Mitarbeiter in der Unternehmensinfrastruktur viel stärker eingebunden, als dies über jede andere Lösung möglich wäre. Zudem kommt es gerade im Einsatz beim Kunden darauf an, dass ein schneller, problemloser Zugriff auf unterschiedliche Daten möglich ist. Eine Personalisierung auf den einzelnen Benutzer ist daher unabdingbar.

Weitreichende Entscheidungen wie die Einführung eines Portals sind dann nicht riskant, wenn sowohl Funktionalität als auch die Kosten leicht gestuft und angepasst werden können und damit Investitionen planbar und überprüfbar bleiben. Das Zusammenwachsen vorher getrennter Medien ist mehr als nur eine Vereinfachung, sondern ein qualitativer Sprung im technischen Instrumentarium jedes Unternehmens.

Competence Site:

Neben Budgetgründen ist zu 64% die fehlende Akzeptanz bei den Mitarbeitern das größte Hindernis bei der erfolgreichen Implementierung eines Mitarbeiterportals. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie aus dem Jahr 2003 von Cap Gemini Ernst & Young und dem Fachbereich Medienwirtschaft der Fachhochschule Wiesbaden, an der sich 83 große deutsche Unternehmen beteiligten. Woher kommt diese „Verweigerungshaltung“ und mit welchen Strategien können Mitarbeiter vom Nutzen eines Mitarbeiterportals überzeugt werden?

Horst Ziegler:

Der Veränderungsprozess, den die Einführung eines Portals mit sich bringt, wird häufig unterschätzt. Mitarbeiter werden erst spät mit einbezogen und sehen keinen Anlass, ihre gewohnte Arbeitsweise zu ändern, so lange sie nicht vom Nutzen der Lösung überzeugt worden sind.

Es ist also, erstens, ein gezieltes Changemanagement erforderlich: Eine frühzeitige Kommunikation über Sinn und Zweck, über Vorgehen und Perspektiven des Projektes erlaubt eine individuelle Abschätzung der neuen Möglichkeiten. Durch Diskussionen und Einbezug entsprechender Fachabteilungen besteht die Chance, dass sich die zentralen Abteilungen und Mitarbeiter das Projekt zu eigen machen und mit eigenem Engagement daran teilnehmen. Das muss nicht schwierig sein: Eine Diskussionsrunde könnte beispielsweise gemeinsam die am meisten geeigneten Prozesse definieren und deren Umsetzung im Portal empfehlen.

Sodann, zweitens, benötigt ein Portalprojekt von allen Mitarbeitern anerkannte Förderer und Sponsoren innerhalb des Unternehmens. Portalprojekte sind Chefsache. Und der Chef tut gut daran, sich vorher mit den Meinungsbildnern im Unternehmen zusammzusetzen und Partner in der Umsetzung zu gewinnen. Denn nur wenn sich die Prozesse wirklich in das Portal verlagern lassen, sind die angedachten Effizienzsteigerungen und Kostensenkungen überhaupt realisierbar.

Ein dritter Faktor, der momentan noch häufig unterschätzt wird, ist das äußere Erscheinungsbild des Portals - das Design. In der zwischenmenschlichen Interaktion

Virtual Roundtable „Mitarbeiterportale – Fluch oder Segen?“

entscheidet bekanntlich der erste Eindruck sehr schnell über Sympathie oder Antipathie - mit einem deutlichen Übergewicht des Visuellen gegenüber dem Gesagten oder gar dem Inhalt des Gesagten. Bei Unternehmensportalen ist es kaum anders. Niemand hat Lust, sich durch komplizierte Menüstrukturen zu klicken, sich ein neues Farbschema anzugewöhnen, seine vertraute Umgebung zu verlassen und sich mit etwas Fremdartigen, Technischem zu befassen, das plötzlich tief in seinen Alltag eingreift.

Unternehmen, welche die Bedeutung einer durchgängig einheitlichen Kommunikation erkannt haben, die also das Thema Corporate Identity ernst nehmen und in ein Corporate Design umgesetzt haben, haben wesentlich höhere Chancen, Mitarbeiter zu motivieren, ans Unternehmen zu binden, wiedererkannt zu werden und im Markt überhaupt wahrgenommen zu werden. Dies setzt allerdings eine konsequente Kommunikationsstrategie in allen Medien voraus - auch im Portal.

Das Portal-Framework zetSmartPortal der zetVisions AG ist völlig frei gestaltbar – Inhalt und Design sind vollständig getrennt. Es ist nicht die Software, die das Aussehen der Lösung bestimmt, sondern die jeweiligen Gestaltungsrichtlinien des Unternehmens. Erst so wird eine wirklich durchgängige und einheitliche Kommunikationsplattform ermöglicht. Mit zetSmartPortal ist zudem die schrittweise, behutsame und bedarfsorientierte Einführung von Unternehmensportalen sehr leicht möglich. Nach und nach können bereits vorhandene oder zukünftig geplante Applikationen integriert werden – beispielsweise vom Newslettermanagement bis hin zum SAP-System. Und das Schönste daran : durch Customizing statt durch Programmierung.

Wenn dann noch eine objektorientierte Speicherung des gesamten Portal-Contents dazu kommt, werden völlig neue Funktionen z.B. in international eingesetzten Portalen ermöglicht. Nehmen Sie z.B. die Sprache, die bei zetSmartPortal nur noch ein Attribut aller Textelemente ist und zum Ausführungszeitpunkt gewählt werden kann. Suchen Sie einmal bei herkömmlichen Portalen die Möglichkeit, eine beliebige Seite auf der n-ten Navigationsebene einmal auf Deutsch, auf Englisch oder bei Bedarf auch in Türkisch zu betrachten. Üblicherweise fallen Sie auf die Startseite zurück und müssen sich mühsam wieder durchklicken. Oder nehmen Sie ein anderes Beispiel. Eine Firma mit mehreren Tochtergesellschaften möchte zwar eine zentrale Administration aller Websites durchführen, trotzdem jedoch bei jeder

Virtual Roundtable „Mitarbeiterportale – Fluch oder Segen?“

Gesellschaft ein eigenes Layout gemäß individueller Styleguides und ein eigenes Content-Management zulassen. Mit einer mandantenfähigen Lösung wie bei zetSmartPortal wird dies ermöglicht. Der Nutzen : niedrigere Kosten, höhere Flexibilität und wesentlich größere Akzeptanz. Nach innen wie nach außen.

Competence Site:

Mitarbeiterportale sind eine kostspielige Investition, deren Rentabilität nur schwer bestimmbar ist. Kann der Nutzen überhaupt in Kennzahlen ausgedrückt werden und wenn ja, wann rechnet sich erfahrungsgemäß ein Mitarbeiterportal?

Horst Ziegler:

Sicher, es ist nicht einfach, bei isolierter Betrachtung eines Mitarbeiterportals exakt den Nutzen auszurechnen. Das verführt leicht zu verfehlten Rechnungen: Bringt man etwa den Prozess der Urlaubsbewilligung ins Intranet, dann verkürzt sich womöglich die Bearbeitungszeit um die Hälfte oder noch weniger – nominell würden dann in einem mittelständischen Betrieb ein paar Dutzend Stunden eingespart werden. Aber das allein bringt ja noch keinen ROI. Erst, wenn dieser Nutzen tatsächlich transparent wird und zu einer entsprechenden Entscheidung – Personaleinsparung – führt, wird der Nutzen in Zählbares umgesetzt.

Eine solche Kalkulation halte ich aus verschiedenen Gründen für zu kurz gegriffen. Ein Portal ist mehr als die Summe der integrierten Prozesse – man muss sich das als eine Basisinfrastruktur vorstellen, die Einfluss auf alle Unternehmensbereiche hat. So werden auf der einen Seite durchaus Kosteneinsparungen wie angedeutet realisierbar, aber weit wichtiger sind andere Faktoren: Möglichkeit der Collaboration in virtuellen Projekträumen, Austausch von Projekterfahrungen und anderem Wissen mit entsprechenden Dokumentenverwaltungsprogrammen und einer leistungsfähigen Suche, Unabhängigkeit von Informationen von Zeit und Ort usw. Sprich, die Steigerung der Effizienz.

Wenn man auf integrierte Systeme setzt, sinkt zudem der Administrations- und Schulungsaufwand in den einzelnen Bereichen beträchtlich: Es sind nicht Internet, Intranet und Extranet separat zu betreuen, sondern nur zentral zu warten und zu

Virtual Roundtable „Mitarbeiterportale – Fluch oder Segen?“

hosten; die Bedienung wird durch hochwertiges Design und tiefe Integration personalisiert und standardisiert, so dass der einzelne Mitarbeiter nicht mehr in drei oder vier Anwendungen, sondern eben nur in der Bedienung „seines“ Arbeitsplatzes im Portal geschult werden muss.

Ein Mitarbeiterportal hat zudem einen nicht zu unterschätzenden Effekt in Sachen Selbstverantwortung und Eigenengagement: Nicht nur durch die Beschleunigung zeitraubender Verwaltungsprozesse, sondern auch durch die gesteigerte Interaktion kann sich der Einzelne mehr einbringen und mehr wahrgenommen werden.

Competence Site:

Hohe Kosten, mangelndes Know-how, zu geringe Personalressourcen – die Bedenken von Mittelständlern wenn es um IT-Lösungen geht sind lang. Wie aufgeschlossen steht der Mittelstand Portalprojekten gegenüber? Wie aufwändig (finanziell, zeitlich, technisch) ist ein typisches Mitarbeiterportal in einem mittelständischen Unternehmen? Oder: Sind Portale nur für Großkonzerne finanzierbar?

Horst Ziegler :

Man muss differenzieren: Ein Mitarbeiterportal ist nicht für alle Mittelständler gleich sinnvoll. Eine Vertriebsfirma mit einem großen Außendienst und hohem Bedarf an aktuellen Informationen über regionale Bereichsgrenzen hinweg wird eher einen Bedarf an einer solchen Lösung haben, als etwa eine produktionsorientierte Firma mit nur einem Standort. Verteilte Holdings mit mehreren Tochtergesellschaften und/oder Präsenzen in mehreren Ländern sind sicher auch aufgeschlossener gegenüber webbasierten, übergreifenden Lösungen, die ihnen eine sinnvolle Organisation ihres Unternehmens ermöglichen.

Das Portalthema ist für den Mittelstand noch vergleichsweise neu – ähnlich wie die Anbieter, die sich auf diesem Markt tummeln. Viele potentielle Interessenten warten noch ab, wie sich das Thema entwickelt – und vergeben dabei Chancen, klare Wettbewerbsvorteile zu gewinnen.

Virtual Roundtable „Mitarbeiterportale – Fluch oder Segen?“

Sicher, eine neue Basis-Infrastruktur ist nicht einfach mal so über Nacht einzuführen. Es werden besonders im Aufbau eine Menge personelle und auch – in gestuftem und geringerem Maße – finanzielle Ressourcen gebunden. Die Erfolge lassen sich deshalb nicht von heute auf morgen demonstrieren – von Einzelfällen einmal abgesehen.

Und was die Frage Großkonzern oder Mittelstand angeht: Es ist ja fast eine Binsenweisheit, dass die Prozesse, der Organisations- und IT-Bedarf im Mittelstand kaum weniger komplex sind als im Großkonzern. Alleine die Volumina unterscheiden sich hier. Nun können die Großkonzerne auf ihre Hundertschaften in den eigenen IT-Abteilungen bauen und ein entsprechendes Budget einsetzen. Der Mittelstand muss sich das schon sehr genau überlegen, welches Projekt sich für ihn lohnt und welches nicht.

Ich bin der Meinung, dass sich hier die „Early-Adapter“ in den Branchen von ihren Konkurrenten absetzen können: Der Trend geht eindeutig hin zu Real-Time-Unternehmen, zu Informationsdemokratie, zu dezentralen, eigenständigen Strukturen – die nichtsdestotrotz noch Skaleneffekte in der Infrastruktur generieren müssen. Das ist die große Chance aller webbasierten Lösungen – und an vorderster Stelle von integrierten, prozessorientierten Unternehmensportalen, für Mitarbeiter und Management, für Vertrieb und Marketing, für Investoren und Partnerfirmen.

Dennoch ist es richtig, dass heute gerade im Bereich der Portal-Software und bei Content-Management-Systemen oft weit über das Ziel hinausgeschossen wird. Welcher Mittelständler kann sich schon n-Server, x-Administratoren und y-Programmierer für den Aufbau und den Betrieb eines Unternehmensportals leisten. Aber auch Großunternehmen sollten sich fragen, ob der oftmals angebotene Gigantismus von IT-Lösungen im richtigen Verhältnis zum ROI steht. Benötigt werden pragmatische und dennoch flexible Lösungen, bei denen einerseits nicht ein großer Prozentsatz der angebotenen Funktionalität ungenutzt brachliegt, und die andererseits die Grundanforderungen an einfach zu erstellende und administrierbare Systeme wirklich erfüllen.

Mit der richtig ausgewählten Software sind selbstverständlich auch hohe Ansprüche bei niedrigen Kosten für alle Unternehmensgrößen, d.h. auch für den Mittelstand realierbar.

Virtual Roundtable „Mitarbeiterportale – Fluch oder Segen?“

Competence Site:

Ausgehend vom Status Quo: Wie glauben Sie, wird sich der Markt der Portalhersteller in den nächsten Jahren entwickeln?

Horst Ziegler :

Der Trend geht zu vollständigen Lösungen, die verschiedene Kompetenzen in ein einheitliches Produkt integrieren können. Naturgemäß haben hier die großen Spieler der Branche klare Vorteile: Seien es nun SAP, IBM oder als reiner Portalhersteller etwa Plumtree.

Diese Produkte binden jedoch enorme Investitionen und sind aufwändig zu implementieren. Von der anderen Seite nähert sich Microsoft und wird sich ein großes Stück vom Kuchen sichern. Sobald es aber um flexibel anpassbare, mitwachsende und vor allem einfach zu integrierende Portale geht, kommen andere Kompetenzen zum Tragen. Dann werden Firmen wie zetVisions ein gehöriges Wort mitreden – so selbstbewusst darf ich sein. Durch die richtige Einbindung von Business Intelligence-Werkzeuge und Customizing-Tools in Unternehmensportale entstehen ganz neue Möglichkeiten der Unternehmenssteuerung und –präsentation auf allen Ebenen. Wir sagen dazu: Smart Business Intelligence.

Sicher wird noch einige Zeit vergehen, bis sich sowohl die Produkte der Hersteller weiter stabilisiert haben und auf der anderen Seite der Bedarf in den Unternehmen nicht nur erkannt, sondern auch gezielt angegangen wird. Mittelfristig gesehen ist der Portalgedanke allerdings so offensichtlich, dass er sich durchsetzen wird.

Vielen Dank, Herr Ziegler für die Teilnahme am Virtual Roundtable!