

Der Arbeitsplatz der Zukunft

**Wie sich
Finanzdienstleister
an die neue Situation
anpassen**

verizon 



Vorwort



Stefica Divkovic
Vice President
Verizon EMEA

Trotz der disruptiven Folgen von COVID-19 und des zu ihrer Bewältigung notwendigen Krisenmanagements lassen sich die meisten Führungskräfte nicht von der Zukunftsplanung abhalten. Das ist zutiefst begrüßenswert, wenn man bedenkt, dass Millionen Menschen über Jahre hinweg von dieser Krankheit und ihren Auswirkungen betroffen sein werden. Nicht zuletzt deshalb erfüllt es mich mit Stolz, für ein Unternehmen zu arbeiten, das in Not Geratene unterstützt und zugleich in eine bessere Zukunft für alle investiert.

So haben wir kürzlich unseren nachhaltigen Businessplan „Citizen Verizon“ verabschiedet, der Leitlinien für unternehmensweite Initiativen zur Förderung der digitalen Inklusion, des Klimaschutzes und des Gemeinwohls enthält. Ich bin der festen Überzeugung, dass dieser Schritt richtig und auch unter geschäftlichen Gesichtspunkten äußerst sinnvoll ist. Denn wie heißt es in unserem Plan so treffend: Wenn die Welt gedeiht, blühen wir alle auf.

Damit wir Manager dieses Ziel erreichen und unseren Unternehmen den Weg in die Zukunft ebnen können, müssen wir effektive Ansätze zur Bewältigung von Unwägbarkeiten entwickeln. Und da die nächsten Veränderungen nicht lange auf sich warten lassen werden, kommt es heute und in Zukunft entscheidend auf die Fähigkeit an, flexibel auf alle Eventualitäten reagieren.

Um die entsprechenden Entscheidungen zielsicher treffen zu können, benötigen Sie zuverlässige Informationen über aktuelle Trends und die Strategien anderer Unternehmen. Der vorliegende Bericht soll Ihnen dabei helfen, hier den Überblick zu behalten. Er erhebt nicht den Anspruch, umfassende Antworten zu liefern, bietet aber viele nützliche Einblicke und Empfehlungen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stefica Divkovic', written in a cursive style.

Über diesen Bericht

Die Berichte aus der Reihe „Der Arbeitsplatz der Zukunft“ sind das Produkt groß angelegter Studien, die von Verizon in Auftrag gegeben wurden. Sie basieren auf zwei Umfragen unter erfahrenen Führungskräften, die für Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mindestens 500 Millionen US-Dollar tätig sind. An der ersten, im Januar und Februar 2020 durchgeführten Erhebung nahmen 1.102 Personen teil, von denen 196 (also etwa 18 %) für Finanzdienstleister in 16 verschiedenen Ländern arbeiteten. Bei der zweiten Befragung im Mai 2020 umfasste das Sample 644 Teilnehmer, von denen 110 (17 %) zur Belegschaft von Finanzdienstleistern aus 16 Ländern zählten.

Der Arbeitsplatz der Zukunft

Um herauszufinden, wie gut Unternehmen auf die Geschäftswelt von morgen vorbereitet sind, beauftragten wir das unabhängige Forschungsinstitut Longitude – ein Unternehmen der Financial Times Group – mit einer umfassenden Befragung. Diese erste Erhebung fand vor dem Beginn der COVID-19-Krise statt. Doch da sich die Geschäfts- und Marktbedingungen seither dramatisch verändert haben, veranlassten wir zusätzlich eine zweite Erhebung, die während der anfänglichen Schritte zur Lockerung der Eindämmungsmaßnahmen in verschiedenen Ländern durchgeführt wurde. Zusammengenommen bieten die in beiden Erhebungsphasen gewonnenen Daten wichtige Einblicke in die Zukunft der Arbeit und die Auswirkungen der Krise auf die Prioritäten und Investitionsschwerpunkte der Unternehmen.

1.700

Dieser Bericht basiert auf den erfassten Ansichten von über 1.700 erfahrenen Führungskräften.

Der Future-of-Work-Index



Anhand des Future-of-Work-Index lassen sich die Unternehmen identifizieren, die in Sachen Zukunftsfähigkeit die Nase vorn haben. Dabei werden Kriterien in vier Kategorien berücksichtigt.

Auf der Grundlage der bei diesen Befragungen erhobenen Daten haben wir dann einen Index erstellt, der Bewertungskriterien in vier verschiedenen Kategorien umfasst: der Fähigkeit zur erfolgreichen Implementierung komplexer digitaler Technologien, der Effektivität der Maßnahmen zur Überwindung von Silostrukturen, der Technologiekompetenz des bei der Modernisierung federführenden Managements und den Skills der für die produktive Nutzung der Neuerungen zuständigen Mitarbeiter.

In diesem Bericht nutzen wir die so errechneten Indexwerte, um die Zukunftsfähigkeit der erfassten Unternehmen zu messen und zu vergleichen und Durchschnittswerte für verschiedene Branchen zu ermitteln. Dabei geht es speziell um die Frage, wie die Firmen aus dem Finanzwesen in den vier Kategorien abgeschnitten haben und welche Veränderungen hier zwischen der ersten und zweiten Erhebungsphase zu verzeichnen sind.

Vorab können wir schon einmal verraten: Die meisten Befragten aus der Finanzbranche gaben an, dass ihr jeweiliges Unternehmen seine strategischen Zielsetzungen während der Krise unverändert beibehalten hat. Allerdings wurde vielfach von einem beschleunigten Tempo der geplanten Investitionen berichtet.

6,8

Der Gesamtwert für den Future-of-Work-Index liegt in der Finanzbranche über dem Durchschnittswert des Gesamtsamples und vieler anderer Sparten.

Finanzdienstleister schneiden gut ab

Unsere Forschungsergebnisse zeigen, dass die Finanzbranche schon vor der COVID-19-Krise stärker als die meisten anderen Sparten im Bereich Zukunftsvorbereitung engagiert war.

Höhere Indexwerte

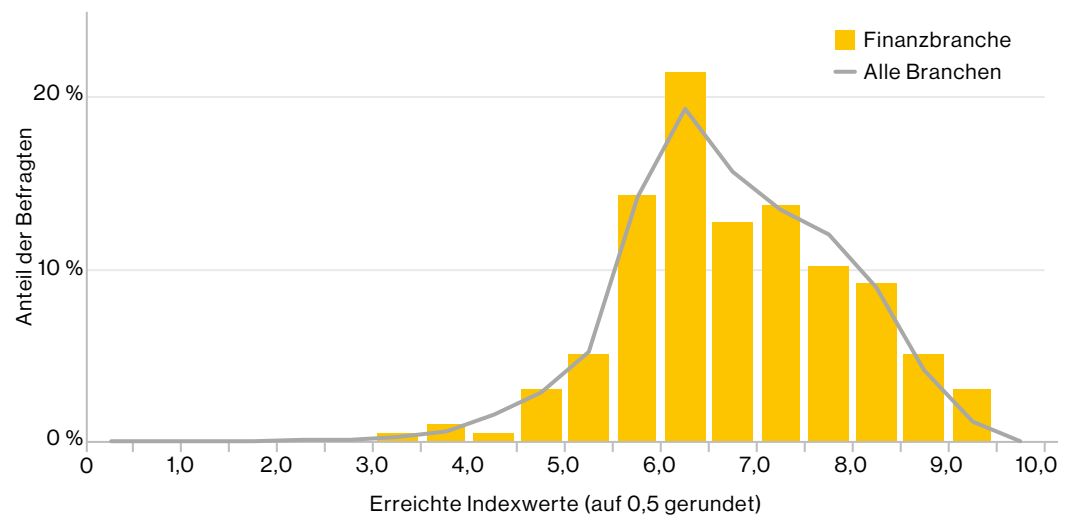


Abbildung 1: Häufigkeitsverteilung der Indexwerte der Unternehmen aus der Finanzbranche (1. Erhebung)

Mit einem Durchschnittswert von 6,8 (von maximal 10) Punkten auf dem Future-of-Work-Index liegt die Finanzbranche knapp über dem Gesamtdurchschnitt von 6,7 und weit vor den Fertigungs- und Medienunternehmen sowie den Anbietern juristischer Dienstleistungen.

Besser vorbereitet als andere Branchen

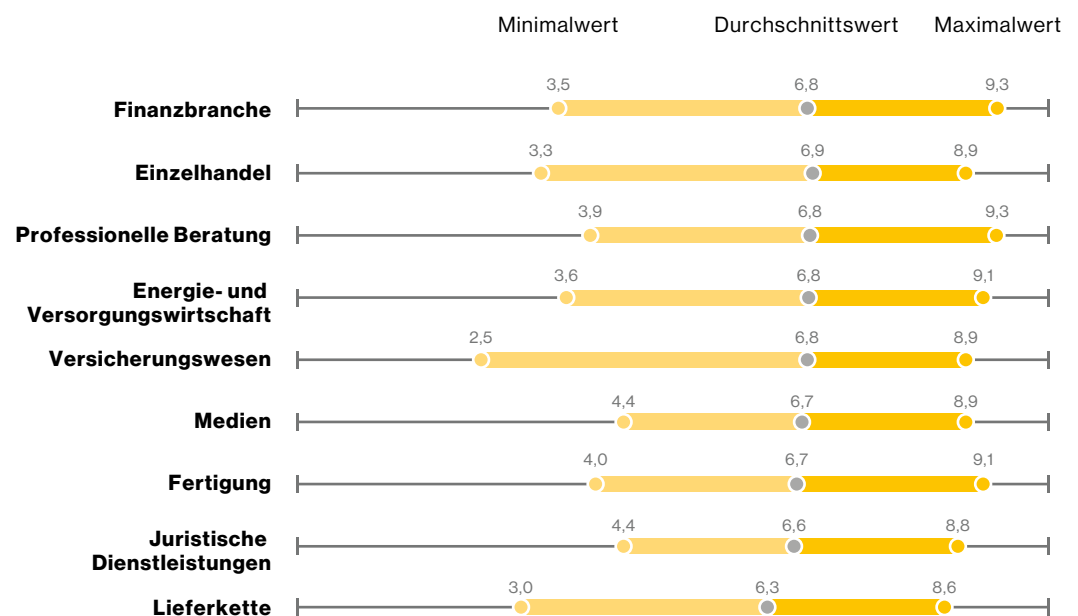


Abbildung 2: Minimal-, Durchschnitts- und Maximalwerte der verschiedenen Branchen (1. Erhebung)

Weniger Nachzügler

Ein Blick auf den Anteil der Pioniere (die das oberste Quintil des Gesamtsamples bilden) und der Nachzügler (bei denen es sich um die unteren 20 % handelt) lässt erkennen, dass die Finanzdienstleister in unserer Studie gut abgeschnitten haben. Zunächst einmal weist die Branche einen leicht überdurchschnittlichen Prozentsatz von Pionieren auf, ohne jedoch den Spitzenplatz zu belegen. Vor allem aber liegt der Anteil der Nachzügler hier signifikant unter dem Durchschnitt. Das weist auf einen hohen Reifegrad der Unternehmen aus diesem Sektor hin.

Pioniere und Nachzügler der verschiedenen Branchen

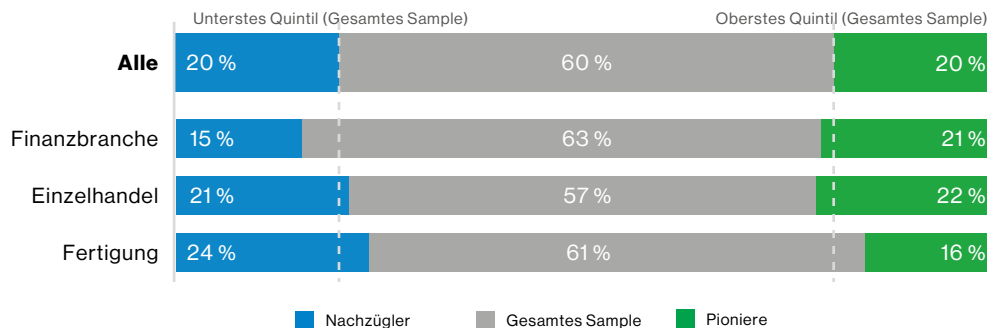


Abbildung 3: Anteil der Pioniere und Nachzügler in den verschiedenen Branchen (1. Erhebung)

63 %

Branchenübergreifend zeigte sich, dass Pioniere erfolgreicher waren und von einem gesteigerten Wachstum profitierten. So hatten 63 % aus dieser Gruppe in den drei Jahren vor der Befragung Umsatzsteigerungen von mindestens 5 % verzeichnet, während dies nur bei 20 % der Nachzügler der Fall war.

Zukunftsinvestitionen trotz Krise

Genau wie die Teilnehmer aus den anderen Branchen beklagten auch die Befragten aus dem Finanzwesen geschäftliche Einbußen infolge der COVID-19-Krise. So gaben beispielsweise 49 % Umsatzeinbrüche zu Protokoll, während 38 % von einem Rückgang der Kundenzahlen berichteten.

Dies ist überraschend, wenn man bedenkt, dass die Finanzdienstleister in puncto Katastrophenvorbereitung zu den Spitzenreitern zählen und vielfach über umfangreiche Notfallpläne sowie dedizierte Krisenzentren verfügen. Außerdem sind viele Unternehmen aus dieser Branche zumindest teilweise vor den negativen Folgen des Lockdowns geschützt, da die meisten Finanzgeschäfte ohnehin online abgewickelt werden. Doch es ist noch zu früh, um die Auswirkungen der COVID-19-Krise vollständig zu überblicken.

Letztlich hängen die langfristigen Folgen für die Finanzbranche wesentlich vom weiteren Verlauf der Pandemie und der damit einhergehenden Probleme in anderen Branchen sowie auf dem Privatkundenmarkt ab. Das ist wohl einer der Gründe dafür, dass 76 % der Befragten die Meinung äußerten, ihr Unternehmen müsse in der aktuellen Situation mehr zur Unterstützung von Kunden in Krisen und finanziellen Notlagen tun.

Ebenfalls positiv anzumerken ist, dass die meisten Führungskräfte aus der Finanzbranche weiterhin für die Zukunft planen. Mehr noch: Statt als Innovationsbremse hat sich die Krise vielerorts als Triebfeder der Modernisierung erwiesen. So erklärte die Mehrheit der Befragten, dass ihre Unternehmen aktuell mehr in geplante Modernisierungsinitiativen und das Wohl der Mitarbeiter investieren und außerdem die Einführung neuer Technologien beschleunigt vorantreiben.

Diese und andere Entwicklungen sind das Thema der folgenden Abschnitte, in denen das Abschneiden der Unternehmen aus der Finanzbranche in Bezug auf die vier eingangs genannten Kategorien des Future-of-Work-Index beleuchtet wird.

Moderne Technologien

6,2

In der Kategorien „Moderne Technologien“ schnitten die Finanzdienstleister leicht überdurchschnittlich ab.

69 %

Über zwei Drittel der Befragten aus der Finanzbranche erwarten drastische Änderungen der Geschäftsstrategie ihres Unternehmens.

Banken und andere Finanzinstitute gelten vielen als konservativ und wandlungsscheu. Dabei wird jedoch meist übersehen, dass diese Branche im Laufe des letzten Jahrzehnts zahlreiche digitale Innovationen hervorgebracht hat, die zur Grundlage für neue Services und Geschäftsmodelle geworden sind.

Das gilt insbesondere für den Bereich künstliche Intelligenz/maschinelles Lernen, der einen der Investitions- und Entwicklungsschwerpunkte der Finanzinstitute bildet: 43 % der Befragten aus dieser Branche zählten KI und ML zu den wichtigsten drei Technologien der kommenden zwei Jahre; 56 % erwarten hier nach dem Ende der Krise steigende Budgets. Zusätzlich planen 59 % der erfassten Unternehmen höhere Ausgaben für 5G, was ein deutliches Zeichen dafür ist, dass sich die Finanzdienstleister schon heute auf die nächste Generation innovativer Anwendungen vorbereiten.

Verstärkte Investitionen im Anschluss an die COVID-19-Krise

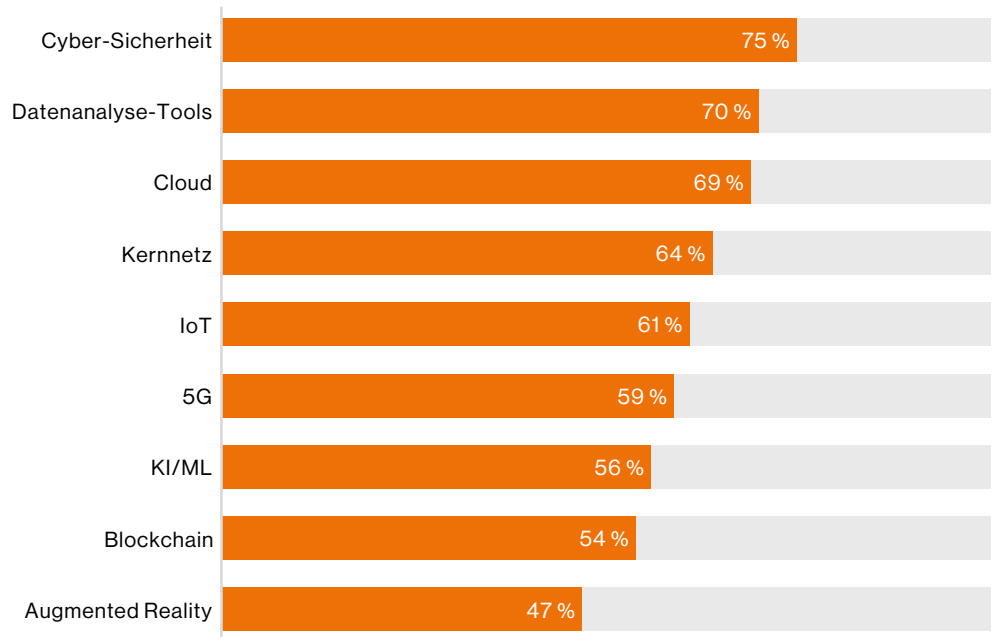


Abbildung 4: Anteil der Befragten, die nach der Überwindung der unmittelbaren Folgen der COVID-19-Krise verstärkte Investitionen in die aufgeführten Technologien bzw. deren Implementierung erwarten (2. Befragung)

Parallel treiben die Banken und sonstigen Finanzinstitute die Einführung anderer zukunftsweisender Technologien entschlossener denn je voran – auch abseits des Bereichs Cyber-Sicherheit und anderer traditioneller Investitionsschwerpunkte. So wollen 70 % der Befragten nach eigenen Angaben mehr Mittel für Datenanalyse-Tools bereitstellen, während 69 % der Teilnehmer höhere Ausgaben für cloudfähige Infrastrukturen planen. Dass sie damit richtig liegen, zeigte unser Interview mit dem CIO und Leiter des Bereichs Global Collaboration einer führenden britischen Bank, die den plötzlichen flächendeckenden Übergang zum Homeoffice dank der beschleunigten Cloud-Migration der letzten Jahre sehr gut bewältigte.

Insofern ist es nur konsequent, dass die in unserer Studie erfassten Finanzinstitute stärker in Cloud-Lösungen investieren wollen, um die für komplexe Datenanalysen, KI/ML-Anwendungen, das Internet der Dinge (IoT), 5G-basierte Technologien und eine steigende Zahl von Telearbeitern nötige Rechenleistung bereitstellen zu können. Begleitend sind höhere Budgets für den Ausbau und die Modernisierung des Kernnetzwerks geplant.

Hard Skills und Soft Skills

In der Kategorie „Hard Skills und Soft Skills“ schnitt die Finanzbranche besser als die meisten anderen Sparten ab, da viele Finanzdienstleister ihre Mitarbeiter durch umfangreiche Maßnahmen bei der Bewältigung der aktuellen geschäftlichen Veränderungen unterstützen. Unter anderem berichtete über die Hälfte der Befragten (54 %), dass ihre Unternehmen interne Schulungszentren oder eine für die Weiterbildung und Umschulung zuständige Abteilung eingerichtet hatten. Das ist ein höherer Prozentsatz als in allen anderen Branchen.

Skills, die im Zuge der COVID-19-Krise mehr Bedeutung erlangt haben

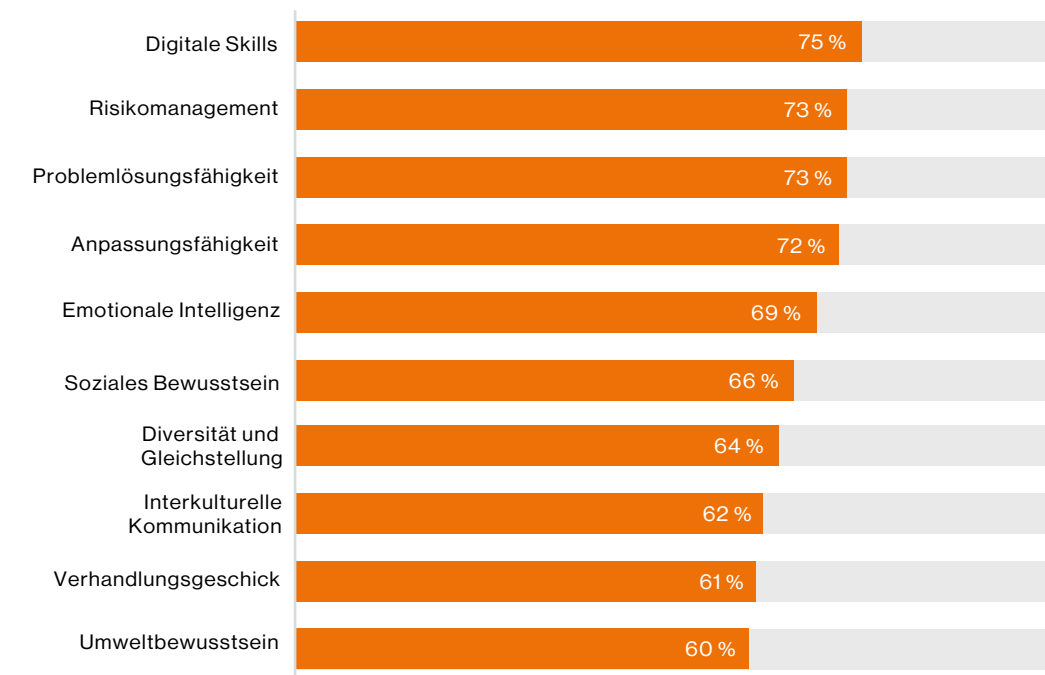


Abbildung 5: Anteil der Befragten aus der Finanzbranche, die den aufgeführten Skills infolge der COVID-19-Pandemie eine gesteigerte Bedeutung für ihr Unternehmen zumessen (2. Befragung)

Anscheinend hat die Krise – und die damit einhergehende Verlagerung der Kundeninteraktionen auf webbasierte Kanäle – den Verantwortlichen noch einmal vor Augen geführt, wie wichtig digitale Skills in der Finanzbranche in Zukunft sein werden. Zwar teilten sie schon vor der Pandemie die Ansicht, dass diese Fähigkeiten von zentraler Bedeutung für ihr Unternehmen und ihr Geschäft sind, doch bei unserer zweiten Befragung äußerten ganze 75 % der Teilnehmer die Meinung, dass digitale Skills mittlerweile noch wichtiger geworden seien. Außerdem zeigen unsere Umfrageergebnisse, dass viele ehemals als nachrangig eingestufte Fähigkeiten und Kompetenzen in der aktuellen Situation stärker wertgeschätzt werden. Beispielsweise gaben bei unserer zweiten Befragung 69 % der Teilnehmer an, dass die emotionale Intelligenz, die vor der Krise noch als Skill mit niedriger Priorität galt, eine gestiegene Bedeutung erlangt habe. 66 % stellten dies in Bezug auf das soziale Bewusstsein fest.

6,0

In der Kategorie „Hard Skills und Soft Skills“ wurde der geringste Durchschnittswert (5,9) und die höchste Varianz der Indexwerte verzeichnet. Die erfassten Finanzinstitute schnitten auch hier leicht überdurchschnittlich ab.

75 %

Drei Viertel der Befragten gaben an, dass digitale Skills angesichts der COVID-19-Krise an Bedeutung gewonnen haben.

Zukunftsstrategien

7,6

In der Kategorie „Zukunftsstrategien“ wurden die höchsten Werte gemessen. Dabei schnitten die Finanzdienstleister leicht überdurchschnittlich ab.

69 %

Über zwei Drittel der Befragten aus der Finanzbranche erwarten drastische Änderungen der Geschäftsstrategie ihres Unternehmens.

Unsere zweite Umfrage erwies sich als deutlicher Beleg der Anpassungsfähigkeit der Managementteams der erfassten Finanzunternehmen. Hier äußerten 69 % der Teilnehmer die Erwartung, dass sich die langfristige Geschäftsstrategie ihres Finanzinstituts infolge der COVID-19-Krise „drastisch verändern“ wird (was im Branchenvergleich der zweithöchste Anteil ist). Zugleich wurde von den Befragten ein höheres Maß an unternehmerischer Verantwortung und eine intensivere Unterstützung sozialer Initiativen prognostiziert.

Die wachsende Bedeutung mitarbeiterorientierter Strategien

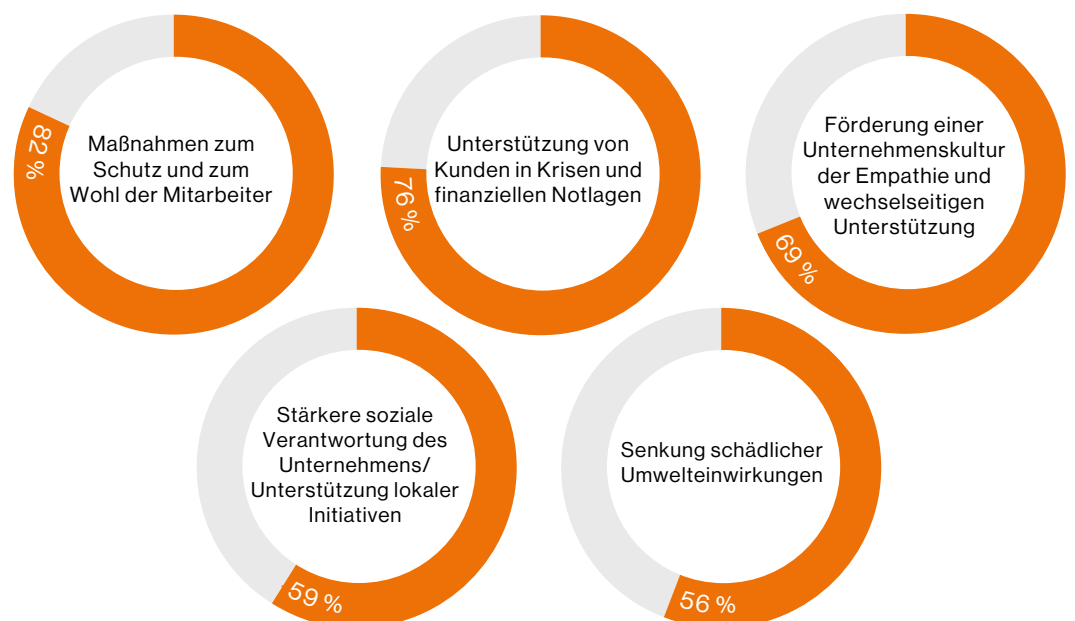


Abbildung 6: Anteil der Befragten, die den aufgeführten Faktoren infolge der COVID-19-Pandemie eine gesteigerte Bedeutung für ihre Geschäftsstrategie zumessen (2. Befragung)

Das schlägt sich unter anderem in der bereits angesprochenen branchenweit gestiegenen Bereitschaft zur Unterstützung von Kunden in finanziellen Schwierigkeiten und Notlagen nieder. Damit einhergehend äußerten 82 % die Meinung, dass das Wohl der Mitarbeiter mittlerweile einen höheren Stellenwert erlangt hat (ein Wert, der sonst nur noch in der Fertigungsbranche erreicht wird). Und schließlich waren 69 % von der Notwendigkeit zum Aufbau einer auf Empathie und wechselseitiger Unterstützung basierenden Unternehmenskultur überzeugt, gefolgt von 64 %, die den geschäftlichen Nutzen von Maßnahmen zur Förderung der Diversität der Belegschaft betonten.

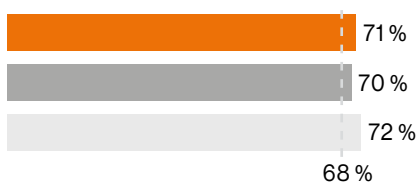
Neue Arbeitsmodelle

Flächendeckende Telearbeit wird in der Finanzbranche auch künftig Bestand haben. Davon gehen zumindest die 82 % der Befragten aus, die zusätzliche Maßnahmen zur Unterstützung dieses Arbeitsmodells anmahnen. Von diesem Trend erhofft sich der von uns interviewte CIO und Leiter des Bereichs Global Collaboration einer führenden britischen Bank weitere wichtige Impulse. Er erwartet, dass die in puncto Homeoffice erzielten Erfolge weitere Veränderungen der Arbeitswelt nach sich ziehen und beispielsweise eine Ära revolutionärer Bürodessigns und innovativer Strategien zur Talentrekrutierung einläuten.

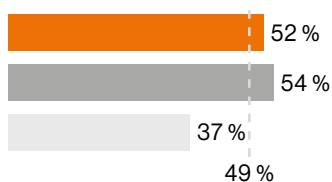
Darüber hinaus sind viele Manager aus der Finanzbranche zu der Erkenntnis gelangt, dass sie den abteilungs- und bereichsübergreifenden Datenfluss verbessern müssen, wenn sie das volle Potenzial ihrer umfangreichen Investitionen in moderne Analyse-Tools ausschöpfen wollen. Im Branchenvergleich waren überdurchschnittlich viele Umfrageteilnehmer (71 %) davon überzeugt, dass ein reibungsloser Informationsaustausch wichtiger sei denn je. Damit verbinden sie unter anderem die Erwartung, schneller auf neue Marktchancen reagieren zu können – ein Vorteil, der mit dem Abflauen der Krise weiter an Bedeutung gewinnen dürfte.

Alte und neue geschäftliche Prioritäten

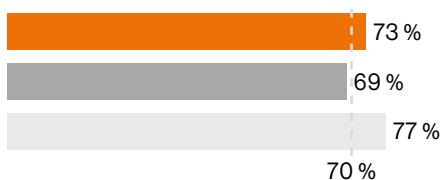
Die Möglichkeit zur schnellen bedarfsgerechten Umverteilung von Fachkräften



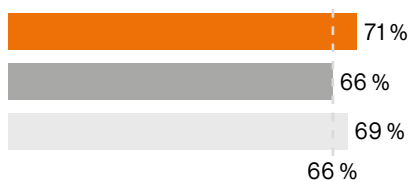
Mehr Zeitarbeiter und externe Teilzeitkräfte, um Personallücken rasch schließen zu können



Die Fähigkeit zur schnellen Reaktion auf neue Marktchancen



Die Beschleunigung des abteilungsübergreifenden Datenflusses zur Überwachung des Geschäftsbetriebs in Echtzeit



■ Finanzbranche ■ Einzelhandel ■ Fertigung --- Durchschnitt aller Branchen

Abbildung 7: Anteil der Befragten aus der Finanzbranche, die den aufgeführten Faktoren infolge der COVID-19-Pandemie eine gesteigerte Bedeutung für ihre Geschäftsstrategie zumessen (2. Befragung)

7,4

In der Kategorie „Moderne Arbeitsmodelle“ schnitten die Finanzdienstleister leicht überdurchschnittlich ab.

71 %

Die meisten Umfrageteilnehmer vertraten die Meinung, dass ein ungehinderter Daten- und Informationsfluss im Zuge der COVID-19-Krise wichtiger geworden sei.

Fazit und Empfehlungen

Für zukunftsorientierte Manager sind Krisensituationen oft ein Anlass, Bilanz zu ziehen und ihre Strategie zu überdenken. Was die COVID-19-Pandemie auszeichnet, ist die riesige Anzahl der betroffenen Menschen und Firmen. Hier eröffnet sich überlebenschäftigen Unternehmen die Möglichkeit, neue Pläne zu formulieren, den Geschäftsbetrieb zu optimieren und die eigene Position zu stärken. Deshalb sollten sich die Verantwortlichen auf diese Bereiche konzentrieren.



Moderne Technologien

Beschleunigen Sie die Einführung von Zukunftstechnologien.

Künstliche Intelligenz, maschinelles Lernen, Automatisierungs-Tools und Cloud-Technologien haben sich in der Finanzbranche vor und während der aktuellen Krise als äußerst nützlich erwiesen. Deshalb sollten Sie sich sowohl um die Einführung dieser Technologien als auch um die Modernisierung Ihres Kernnetzwerks und den Umstieg auf 5G bemühen, um Ihr Unternehmen auf die nächste Wachstumsphase vorzubereiten.

Richten Sie Ihre Modernisierungsstrategie auf Plattformen aus.

Angesichts des hohen Tempos des technologischen Fortschritts und der zunehmenden Verlagerung der Finanztransaktionen auf Onlinekanäle sollten Sie sich auf die Einrichtung von Plattformen konzentrieren, die Ihrem Unternehmen zu mehr Flexibilität verhelfen und die Einführung von Innovationen, die Minimierung akuter Risiken und die Erschließung neuer Umsatzquellen erleichtern.



Hard Skills und Soft Skills

Investieren Sie in Schulungsprogramme.

In vielen Diskussionen wird die Befürchtung laut, die Nutzung von künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen könne zu Arbeitsplatzverlusten führen. Dabei wird leicht übersehen, dass neue Technologien die Anforderungsprofile vieler Jobs ändern und mit hoher Wahrscheinlichkeit neue Positionen und Rollen schaffen. Angesichts dessen ist es heute wichtiger denn je, die eigenen Mitarbeiter durch effektive Schulungsprogramme auf die Arbeitswelt von morgen vorzubereiten.

Achten Sie auf ausgewogene Prioritäten.

Im Zuge der COVID-19-Krise haben Empathie, emotionale Intelligenz, ein ethisches Verantwortungsbewusstsein und andere menschliche Qualitäten an Bedeutung gewonnen. Durch die gezielte Förderung dieser Skills erleichtern Sie die Einführung neuer Arbeitsmodelle, schärfen Ihr Profil als verantwortungsbewusstes Unternehmen und verbessern die Fähigkeit zur Anpassung an neue Rahmenbedingungen.



Zukunftsstrategien

Bestimmen Sie den Kurs Ihres Unternehmens.

Niemand erwartet von Ihnen, dass Sie sofort Antworten auf alle aktuellen Herausforderungen parat haben. Sie können und sollten jedoch wichtige Richtungsentscheidungen treffen und Ihre eigenen Leitlinien für den Weg in die Zukunft formulieren. Lassen Sie sich nicht durch überholte Arbeitsabläufe, unzeitgemäße Strategien oder veraltete Systeme ausbremsen. Entwickeln Sie eine Zukunftsvision für Ihr Unternehmen und arbeiten Sie auf deren Umsetzung hin.

Übernehmen Sie soziale Verantwortung.

Reduzieren Sie den CO₂-Ausstoß Ihres Unternehmens, fördern Sie die Diversität Ihrer Belegschaft und unterstützen Sie lokale gemeinnützige Initiativen. Damit tun Sie nicht nur das Richtige, sondern stellen zugleich auch die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft, indem Sie Ihr Unternehmen für junge Talente attraktiv machen.



Neue Arbeitsmodelle

Gestalten Sie den Wandel aktiv mit.

Angesichts der positiven Erfahrungen mit dem flächendeckenden Umstieg auf Telearbeit stellen die Verantwortlichen vielerorts die traditionellen Arbeitsmodelle infrage. Ziehen Sie also mit und warten Sie nicht, bis neue gesetzliche Vorgaben oder Personalengpässe ein Handeln erzwingen. Tun Sie den ersten Schritt, indem Sie ermitteln, welchen Personalgruppen und Funktionsträgern die Umstellung auf neue Arbeitsmodelle am leichtesten fällt.

Lernen Sie von anderen und gehen Sie Kooperationen ein.

Ganz gleich, wie viele erstklassige Mitarbeiter Sie auch beschäftigen – es wird immer kluge Köpfe außerhalb ihres Unternehmens geben. Das ist der Grund für die hohe Zahl von innovativen Kooperationen zwischen etablierten Banken und aufstrebenden Fintech-Unternehmen. Um hier nicht den Anschluss zu verlieren, sollten Sie ein Partnernetzwerk aufbauen, das Ihnen neue Ideen und bei Bedarf auch die nötigen Spezialkenntnisse zur Verfügung stellt.

Ergänzende Ressourcen

Vollständiger Bericht



Lesen Sie den kompletten Bericht zum Arbeitsplatz der Zukunft, um sich umfassend über die Ergebnisse der Studie zu informieren.

Webinarreihe



Sehen Sie sich die Webinare aus unserer Reihe zum Arbeitsplatz der Zukunft an.



© 2020 Verizon. Alle Rechte vorbehalten. Der Name Verizon und das Verizon-Logo sowie alle anderen Namen, Logos und Slogans, die sich auf die Produkte und Dienste von Verizon beziehen, sind Marken und Dienstleistungszeichen oder eingetragene Marken und Dienstleistungszeichen von Verizon Trademark Services LLC oder seinen angeschlossenen Unternehmen in den USA und/oder anderen Ländern. Alle anderen Marken und Dienstleistungszeichen sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber.