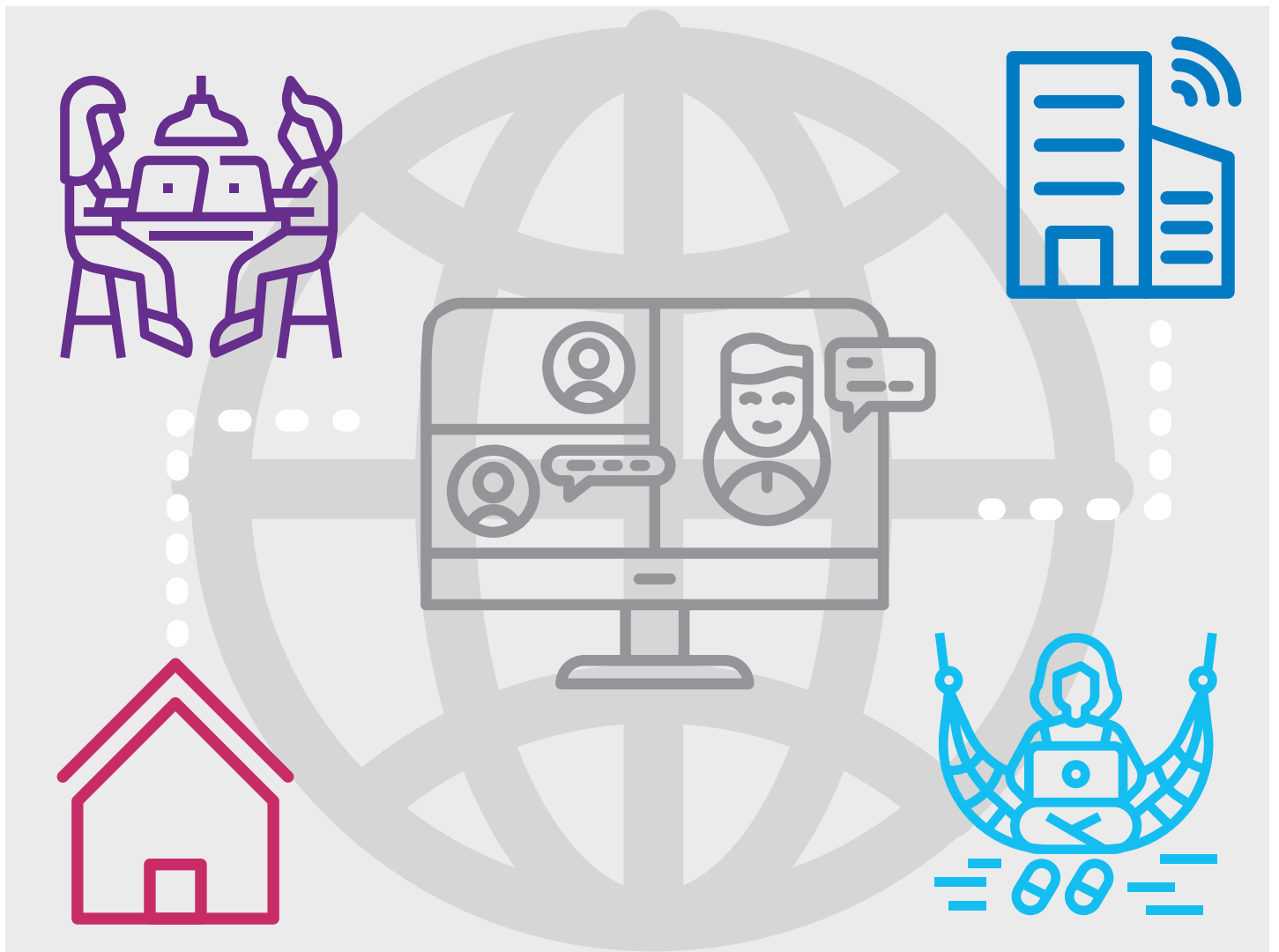


Die Coronavirus-Pandemie im Jahr 2020 hatte einen transformativen Einfluss darauf, wo und wie wir gearbeitet haben. Nach nunmehr zwei Jahren lässt sich feststellen, dass die technologischen und kulturellen Änderungen eine fairere und freundlichere Realität geschaffen haben.

Gestaltung der Zukunft hybrider Arbeit



„Arbeitsplatz“ stand bisher immer in direktem Zusammenhang mit einem physischen Standort. Selbst wenn Mitarbeiter an anderer Stelle – von zu Hause oder von unterwegs – arbeiteten, waren sie „nicht im Büro“. Als Büros im März 2020 vorübergehend geschlossen wurden, um die Covid-19-Pandemie zu verlangsamen, erkannten nur wenige, dass dies eine grundlegende und die dauerhafte Transformation des Konzepts des „Arbeitsplatzes“ und der Beziehung dazu nach sich ziehen würde. Sowohl MitarbeiterInnen als auch ManagerInnen mussten sich im laufenden Betrieb anpassen, während die Wochen vergingen und kein Ende in Sicht war. Viele Unternehmen mussten also nun diese neuen Remotemitarbeit möglich machen, ohne dabei an Produktivität einzubüßen. Außerdem galt es, herauszufinden, wie die Pandemie ihr Unternehmen betreffen würde – und ob auf gute oder schlechte Weise. Während sich alle auf die „neue Normalität“ einstellten – Kinder und Haustiere, die Videokonferenzen unterbrechen, MitarbeiterInnen, die lernten, ihren Hintergrund auszublenden, um ihr improvisiertes Homeoffice-Büro zu verstecken – die erforderlichen Änderungen begannen, den Weg in eine Zukunft am Arbeitsplatz zu weisen, die die „alte Normalität“ verbessern könnte.

Der Computing- und Infrastrukturriese Dell Technologies hat seine eigenen Annahmen über die Arbeitswelt neu hinterfragt und jede Erwartung neu definiert, sagt Jennifer Saavedra, Chief Human Resources Officer des Unternehmens. „Bereits früh in diesem Prozess hörte ich Menschen sagen ‚Ich kann es gar nicht erwarten, dass alles wieder so wird wie früher‘. Doch das ist nie eine

„Es geht darum, über diese letzten 18 Monate nachzudenken. Was haben wir gelernt? Was sind die großartigen Dinge, die wir weiterführen möchten? Was waren einige dieser Herausforderungen oder Hindernisse?“

Jennifer Saavedra, Chief Human Resources Officer, Dell Technologies

Schlussfolgerungen

- 1 Da durch Lockdowns die Ausbreitung der Covid-19-Pandemie verlangsamt wurde, mussten MitarbeiterInnen weltweit remote arbeiten. Das Konzept des Arbeitsplatzes wurde aus der langjährigen Verbindung mit dem physischen Standort abgekoppelt und durch mobiles Arbeiten ersetzt.
- 2 Die Neudefinition des Arbeitsplatzes hat technologische und kulturelle Herausforderungen mit sich gebracht – die Einführung der richtigen Technologien zur Unterstützung einer neuen Homeoffice-Belegschaft für MitarbeiterInnen und zur Aufrechterhaltung der Produktivität neuer Homeoffice-MitarbeiterInnen.
- 3 Insgesamt haben Unternehmen festgestellt, dass Ergebnisse wie Mitarbeiterproduktivität, Moral, Innovation und sogar Kundenerfahrungen nicht unter der Veränderung gelitten haben – und in vielen Fällen haben sie sich verbessert. Mitarbeiter erwarten jetzt, dass Arbeitsumgebungen flexibel und kooperativ sind und auf ihre individuellen Anforderungen reagieren.

Erfolgsstrategie“, sagt Saavedra. „Es geht darum, über diese letzten 18 Monate nachzudenken. Was haben wir gelernt? Was sind die großartigen Dinge, die wir weiterführen möchten? Was waren einige dieser Herausforderungen oder Hindernisse? Wie verändern wir die Erwartungen?“

Saavedra sieht viele „großartige Dinge“: Möglichkeiten, effizienter, produktiver und inklusiver zu sein, und Wege für den neu definierten Arbeitsplatz, um Ziele zu erreichen, die zuvor unmöglich waren.

Beispielsweise konnte sich die Salesforce von Dell mit mehr als 25.000 MitarbeiterInnen nie an einem Ort treffen – ganz zu schweigen von den Unmengen an Personal-, Finanz- und MarketingmitarbeiterInnen, die sie unterstützen. Wie viele Unternehmen hat Dell früher persönliche Schulungs- und Führungsveranstaltungen für alle VertriebsleiterInnen abgehalten und sich darauf verlassen, dass die Strategien und das Ziel, das bei diesen Meetings geteilt wurde, auch die anderen MitarbeiterInnen erreichen würde.

Die Pandemie hat all das verändert. Plötzlich konnten sich die ManagerInnen nicht mehr persönlich treffen, aber jeder konnte virtuell auf Videokonferenzplattformen wie Zoom ein Meeting abhalten. Obwohl es eine großartige Gelegenheit für Verbindung und Kommunikation war, war es eine Herausforderung, herauszufinden, wie man so viele Menschen in einer virtuellen Umgebung einbinden kann, sagt Saavedra. „Man kann nicht

einfach die Herangehensweise übernehmen, die man auf persönliche Meetings angewendet hat.“

Ressourcen für das Entwickeln von Fähigkeiten oder das Umsetzen neuer Erkenntnisse haben früher ihren Wissensstand oft vor Gruppen oder Klassen vorgetragen. Jetzt ist dieses Wissen über das Dell Learning Studio jederzeit online abrufbar. Die Gruppenkomponente der Veranstaltungen, die jetzt virtuell stattfinden, konzentriert sich auf Zusammenarbeit und Netzwerk. „Statt Führungs- oder Schulungsprogrammen gibt es jetzt Schulungswissen und Führungswissen“, fügt Saavedra hinzu. „Diese Änderung in der Sprache spiegelt tatsächlich die Änderung des Designs wider.“

Dell hat seine gesamte Schulungsfunktion neu definiert: Beispielsweise wurden individualisierte Lernpläne erweitert und die Gruppenschulung für jeden der 15.000 IngenieurInnen und TechnikerInnen über mehr Jobfunktionen hinweg erweitert, um bestimmte Wissenslücken zu schließen und Anforderungen zu erfüllen.

Technologie und Kultur gemeinsam voranbringen

Durch die Neudefinition des Arbeitsplatzes, der nun unabhängig von einem physischen Standort sein sollte, wurden grundlegende Veränderungen in der Technologie- und Unternehmenskultur erforderlich. Größtenteils bedeutete dies nicht die Neudefinition von „Arbeit“ als solche, die sich immer noch auf Ergebnisse wie Produktivität, Innovation, Kommunikation, Kundenerfahrungen und andere wichtige Leistungsmaßnahmen konzentriert. Aber für viele MitarbeiterInnen zeigten diese schnellen und notwendigen Änderungen, dass die Arbeitsumgebung flexibel, kooperativ und standortunabhängig sein und die Arbeit trotzdem erledigt werden kann, vielleicht sogar besser als zuvor. Ihre Ergebnisse – das Erreichen von Zielen – haben persönliche Anwesenheit als Hauptmetrik zum Messen von Performance ersetzt.

Das weltweit tätige Consulting-Unternehmen Deloitte nennt dieses neue Paradigma „Distributed by Design“ (verteilt durch Design). Die Studie zeigt, dass 77 % der MitarbeiterInnen sagen, dass sie genauso produktiv – oder sogar noch produktiver – von zu Hause aus arbeiten können (obwohl die meisten glauben, dass sie in etwa 58 % der Zeit produktiv sind). „Arbeitgeber sollten sich auf die Verbesserung der Mitarbeitererfahrung konzentrieren, indem sie obligatorische Meetings und E-Mails reduzieren und sich auf Kultur und Wohlbefinden konzentrieren“, sagt Alex Braier, Managing Director und Leiter des öffentlichen Sektors in den USA für Unternehmensstrategie, Design und Transformation bei Deloitte.

38 %

der IT-EntscheidungsträgerInnen haben Bedenken, dass die Rückkehr an einen physischen Arbeitsplatz dazu führt, dass sie weniger Zeit für die Familie haben.

Abbildung 1

Die Vorteile des ortsunabhängigen Arbeitens

Unternehmen, die auf eine „hybride“ Arbeitsweise – eine Mischung aus Remote- und Bürostandorten – hinarbeiten, berichten von zufriedeneren, produktiveren MitarbeiterInnen, niedrigeren Betriebskosten und einer geringeren Mitarbeiterfluktuation.



Quelle: „Work from anywhere: Empowering the future of work“, Dell Technologies in Zusammenarbeit mit Intel and VMware, basierend auf einer Umfrage unter 2.000 IT-EntscheidungsträgerInnen weltweit, Juni 2021



Quelle: Dell Technologies „Work from anywhere: Empowering the future of work“, 2021

Die Daten von Dell spiegeln auch verbesserte Arbeitsbedingungen wider, darunter weniger Stress und bessere Verbindungen zu KollegInnen. So berichten beispielsweise mehr als die Hälfte der Unternehmen, die ein „hybrides“ Arbeitsmodell in die Planungen der MitarbeiterInnen integrieren – d. h. eine Mischung aus Büro- und Remotearbeit – von höherer Mitarbeiterzufriedenheit und gesteigertem Wohlbefinden (siehe Abbildung 1).

Obwohl viele erfahrene ManagerInnen mit dem verteilten Arbeitsplatz nicht vertraut sind, weil sie der Meinung sind, dass sie Menschen besser managen können, wenn sie sie sehen, sagt Braier, dass dies ein Mythos ist. „Der Prozentsatz der MitarbeiterInnen, den Sie zu einem bestimmten Zeitpunkt sehen können, ist sehr gering. Die Durchführung von Arbeiten mithilfe von Tools für die virtuelle Zusammenarbeit kann es Ihnen ermöglichen, enorme Datenmengen zu erfassen, und Sie können viel besser verstehen, wie die Arbeit tatsächlich durch das Mining dieser Daten erledigt wird.“

ManagerInnen in einem Unternehmen können die Metadaten, die auf Plattformen für die Zusammenarbeit erstellt wurden, verwenden, um das allgemeine Muster zu sehen, welche MitarbeiterInnen zusammenarbeiten und welche nicht, welche Meetings leiten und wer daran teilnimmt. Sie können nachverfolgen, ob verschiedene Gruppen und Interessen in allen relevanten Teams vertreten sind, und so die Ziele ihres Unternehmens in Bezug auf Diversität, Gleichheit und Inklusion fördern. Durch die Bindung an die Metadaten, anstatt einzelne Aktivitäten nachzuverfolgen, bleibt Data Mining anonym, während Vorgesetzte gleichzeitig die allgemeine Integrität der verteilten Belegschaft überprüfen können.

Der Black Friday bei Dell – wie bei vielen Einzelhändlern der größte Verkaufstag des Jahres – war immer ein Ereignis vor Ort mit hohem Druck, wobei sogenannte „War Rooms“ auf der ganzen Welt eingerichtet waren, um die Leistung jeder einzelnen Aktion zu überwachen und darauf zu reagieren. Hunderte von Mitarbeitern arbeiteten rund um die Uhr. Jen Felch, Chief Digital Officer und Chief Information Officer von Dell, sagt, dass die Pandemie eine größere

„Es war nicht in unserer Roadmap enthalten, zu sagen, dass wir es allen ermöglichen, von zu Hause aus zu arbeiten. Aber wie bei jeder anderen IT-Abteilung haben wir gekämpft und unser Ziel erreicht.“

Jen Felch, Chief Digital Officer and Chief Information Officer, Dell Technologies



Quelle: Dell Technologies „Work from anywhere: Empowering the future of work“, 2021

Überarbeitung erzwungen hat. Sie verschiebt alle Dashboards von den zentralisierten „War Rooms“ auf die individuellen Bildschirme der Teammitglieder zu Hause und richtet Warnmeldungen ein, damit sie keine wesentlichen Informationen oder Möglichkeiten verpassen, Maßnahmen zu ergreifen, falls sie entfernt haben.

Die Transformation war so erfolgreich, dass das Unternehmen beschloss, die in der Pandemie entwickelten Strategien fortzusetzen, auch wenn in 2021 eine teilweise Präsenz vor Ort möglich gewesen wäre. „Auf diese Weise können die Mitarbeiter zu Hause bleiben. Sie können mit ihren Familien essen und trotzdem effektiv sein“, sagt Felch.

Momenten mit Technologie begegnen

Obwohl Dell Technologies wie viele Unternehmen bereits über eine beträchtliche Anzahl von MitarbeiterInnen verfügte, die entweder dauerhaft oder gelegentlich von zu Hause aus arbeiteten, hebt die Pandemie den dramatischen Unterschied zwischen „gelegentlich“ und „dauerhaft über Monate hinweg“ hervor.

„Es war nicht in unserer Roadmap enthalten, zu sagen, dass wir es allen ermöglichen, von zu Hause aus zu arbeiten. Aber wie bei jeder anderen IT-Abteilung haben wir gekämpft und unser Ziel erreicht“, so Felch.

„Zuhause“ kann im Gegensatz zu einer kontrollierten IT-Umgebung in einem zentralen Büro so ziemlich alles bedeuten: ein einziger Desktopcomputer, der zusätzlich für Hausaufgaben, Gaming und Zoom-Treffen mit Oma und Opa genutzt wird; eine Wohnung, die man sich mit fünf MitbewohnerInnen, fünf Laptops und einem eigenwilligen WLAN-Router teilt; keine Internetverbindung außer einem mobilen Hotspot. „Jeder verfügt über eine andere Umgebung. Wir müssen herausfinden, wie MitarbeiterInnen ihre Arbeit erfolgreich erledigen können“, so Felch.

Braier von Deloitte sagt, dass Unternehmen MitarbeiterInnen dabei unterstützen können, diesen Erfolg zu erreichen, indem sie ein gewisses Maß an Investitionen in die Computing-Umgebung ihrer MitarbeiterInnen zu Hause tätigen, vielleicht einfach durch einen aktuellen WLAN-Router oder verbesserten Internetzugang, um „die Arbeitsbedingungen anzugleichen und jedem den Zugriff auf die gleiche Ausrüstung zu ermöglichen“.





BUSINESS LAB PODCAST Dell CTO John Roesch beschreibt die Notwendigkeit der Automatisierung im Betrieb – und die Balance zwischen Mensch und Maschine, die für die Arbeit erforderlich ist.

Die meisten Unternehmen haben irgendeine Art von Tool für die virtuelle Zusammenarbeit, so Braier, aber viele haben entweder nicht die richtigen Tools oder wissen nicht, wie sie effektiv eingesetzt werden können. „Menschen neigen dazu, asynchrone Tools zu wenig zu verwenden“, wie z. B. Gruppennachrichten oder die gemeinsame Erstellung und Bearbeitung von Dokumenten, wann immer dies praktisch und nicht sequenziell war, wie sie es in der Vergangenheit getan haben, weil es eine neue Art der Geschäftstätigkeit ist“, sagt er. „Ein Anzeichen dafür, dass dies auch für Ihr Unternehmen der Fall ist, ist, dass MitarbeiterInnen immer noch E-Mails auf einer Vor-Pandemie-Ebene verwenden, anstatt einen Großteil dieser Kommunikation auf Plattformen für die Zusammenarbeit umgestellt zu haben. Dies führt zu einer hohen Ineffizienz und stellt auch unnötige Belastungen für die MitarbeiterInnen dar.“

Die neu verteilte IT-Architektur birgt auch einzigartige Cybersicherheitsrisiken, sagt John Scimone, Chief Security Officer von Dell. „Unternehmen hatten MitarbeiterInnen, die Unternehmenslaptops und -systeme außerhalb der herkömmlichen Sicherheitsgrenzen verwendeten“, sagt er. „Viele Unternehmen haben nicht von Anfang an über eine Massenmobilität von RemotemitarbeiterInnen nachgedacht.“

Die Studie von Dell zeigt, dass Cybersicherheit bei IT-EntscheidungsträgerInnen, die eine hybride Arbeitsumgebung in Betracht ziehen, ein wichtiger Faktor ist (siehe Abbildung 2).

Das neue Paradigma erfordert, dass jeder – nicht nur die IT – Verantwortung für die Sicherheit übernimmt. IT-Abteilungen können alle darin schulen, ein virtuelles privates Netzwerk (VPN) sicher zu nutzen, wodurch sie ihr Heimnetzwerk schützen und Sicherheitsrisiken beim Reisen vermeiden. Aber alles beginnt damit, dass sich „alle gemeinsam für die Sicherheit verantwortlich fühlen“, sagt Scimone. Die Mithilfe der Dell MitarbeiterInnen, die tausende Phishing-Angriffe gemeldet haben und immer besser darin wurden, diese zu erkennen, hat ihn ermutigt.



BUSINESS LAB-PODCAST John Scimone von Dell erläutert die Rolle der MitarbeiterInnen bei der Sicherheit ihrer Unternehmen vor Cyberangriffen.

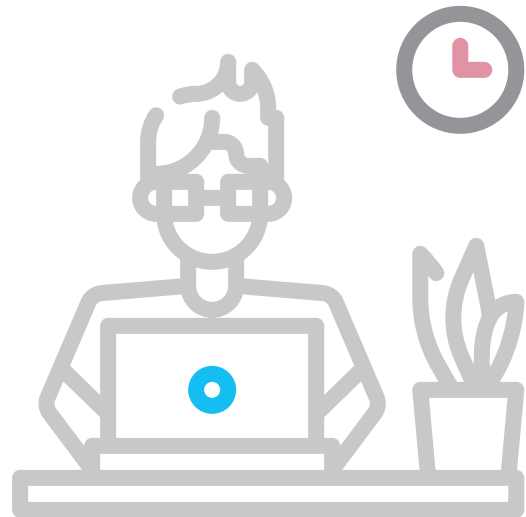
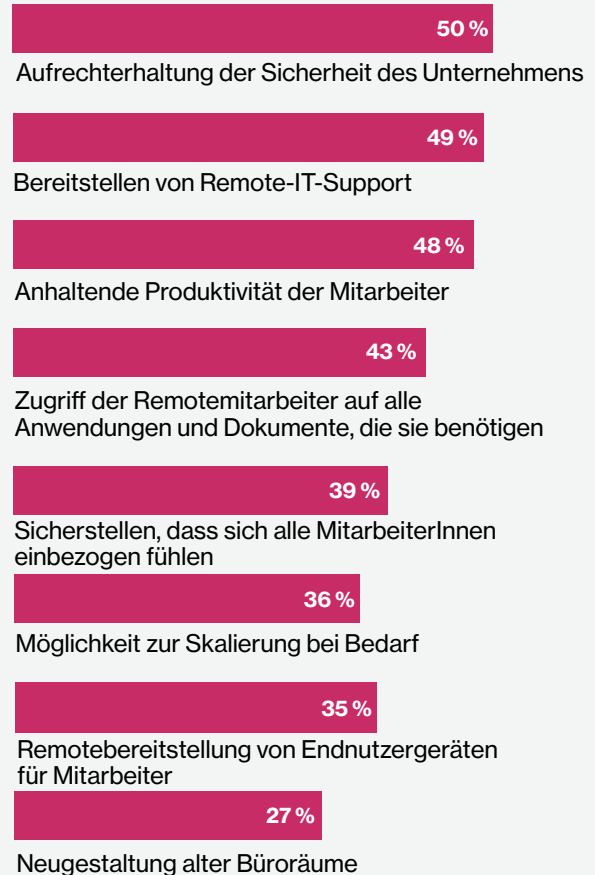


Abbildung 2

Bedenken zu Remotearbeit

IT-EntscheidungsträgerInnen, die darüber nachdenken, ein ortsunabhängiges Arbeitsmodell zu unterstützen, haben viele Bedenken.



Quelle: „Work from anywhere: Empowering the future of work“, Dell Technologies in Zusammenarbeit mit Intel and VMware, basierend auf einer Umfrage unter 2.000 IT-EntscheidungsträgerInnen weltweit, Juni 2021

„Viele Unternehmen haben nicht von Anfang an über eine Massenmobilität von RemotearbeiterInnen nachgedacht.“

John Scimone, Chief Security Officer,
Dell Technologies



Unternehmenskultur ändern für eine veränderte Welt

Die Personalabteilung von Dell denkt sorgfältig darüber nach, wie die pandemiebezogenen Gewinne aufrechterhalten werden können, die das Unternehmen in Bezug auf Eigenkapital, Inklusion und ein vielfältiges Angebot an Arbeitsweisen für sich verbuchen konnte.

„Die Bedenken ‚Wenn ich nicht gesehen werde, werde ich vielleicht nicht befördert‘ haben Sie vielleicht schon gehört“, sagt Saavedra. „Wir haben sichergestellt, dass das ist nicht der Fall, aber dafür ist ein sorgfältiges, dediziertes Engagement unserer Führungskräfte und unserer Prozesse erforderlich, um sicherzustellen, dass wir Sichtbarkeit in diesen Möglichkeiten schaffen.“

Gleichzeitig müssen MitarbeiterInnen, die von zu Hause aus arbeiten, Wege finden, die Zeit „außerhalb des Büros“ zu verkürzen, um ihren persönlichen Verpflichtungen die Zeit und Aufmerksamkeit zu geben, die sie verdienen, und ManagerInnen müssen ihnen dies erlauben, sagt Saavedra. „MitarbeiterInnen von heute wünschen sich Wahlmöglichkeiten. Sie wünschen sich Flexibilität. Sie wünschen sich ein Gefühl der Zugehörigkeit und Inklusion und eine Umgebung, die für alle geeignet ist.“

Tatsächlich ist die Zukunft mitarbeiterorientiert, bestätigt Saavedra. „Der Arbeitsmarkt ist umkämpft. Wenn wir also nicht darüber nachdenken, wie wir diese flexible Umgebung schaffen, die Anforderungen der Rolle und des Einzelnen verstehen und diese



BUSINESS LAB-PODCAST Jen Felch und Jenn Saavedra, beide von Dell, sprechen über den Kulturwandel, der erforderlich ist, wenn Unternehmen einen neuen Fokus auf ihre MitarbeiterInnen legen.

beiden zusammenbringen, werden Unternehmen mit großer Wahrscheinlichkeit zurückbleiben.“

86%

der IT-EntscheidungsträgerInnen sind der Ansicht, dass alle Einrichtungen das Konzept des standortunabhängigen Lernens übernehmen sollten.

Quelle: Dell Technologies
„Work from anywhere: Empowering the future of work“, 2021

Die erweiterte Fähigkeit von Dell, zusammenzuarbeiten, bewies Anfang 2021 praktisch ihren Wert, als die zweite Welle der Pandemie Indien trifft, wo das Unternehmen eine große Präsenz hat. Bei MitarbeiterInnen kamen dringende, unmittelbare Bedenken auf. „Sie fragten sich sofort: ‚Wie helfen wir unseren Kollegen? Wie helfen wir unseren Freunden? Wie helfen wir unseren Familien, wenn wir nach Sauerstoffkonzentratoren suchen?‘“, sagt Felch. Innerhalb von wenigen Wochen brachten sie Projekte zum Laufen, die Gemeinden miteinander verbinden sollten, die Hilfe benötigen, z. B. bei der Beschaffung von Ressourcen wie Sauerstoffkonzentratoren oder Krankenhausbetten.

„Es war phänomenal, wie Menschen in der Lage waren, sich zu engagieren“, sagt Felch. „Ich weiß nicht, ob wir mit unserer alten Denkweise, dass alle in einem Raum zusammenkommen und darüber reden müssen, in der Lage gewesen wären, ein Projekt so erfolgreich umzusetzen.“

Fünf Schlüssel zu einer effektiven Arbeitsumgebung

Der Aufbau einer flexiblen Arbeitsumgebung für alle MitarbeiterInnen – ob vor Ort oder remote – erfolgt nicht ohne sorgfältige Planung und Ausführung. So gelingt der Einstieg:

1. Vertrauen in

MitarbeiterInnen – und deren Wissen, wann und wo sie am produktivsten sein können, um ihre Arbeit zu erledigen, und gleichzeitig die Bedürfnisse und Prioritäten des Arbeitgebers zu respektieren.

2. Bereitstellung einer soliden Technologie-, Daten- und Kommunikationsinfrastruktur –

für alle MitarbeiterInnen unabhängig vom Standort, einschließlich der Bereitstellung und Wartung eines konsistenten und sicheren Levels an Hardware und Software, Unterstützung bei der Internetverbindung und Einrichtung von Heimnetzwerken.

3. Effektive Nutzung der Tools für die Zusammenarbeit ermöglichen.

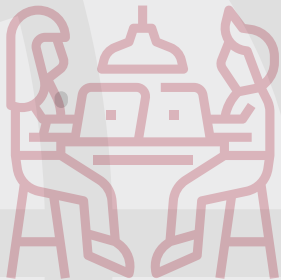
Organisation von Schulungen, damit jeder versteht, wie diese Tools verwendet werden und wie MitarbeiterInnen helfen und nachverfolgen können, welche Tools zu wenig genutzt werden (z. B. Chat-Funktionen oder gemeinsame Dokumententwicklung).

4. Sicherstellen, dass hybride Ereignisse vollständig einbezogen werden.

Selbst wenn sich einige TeilnehmerInnen an einem zentralen Ort befinden, ist es möglicherweise inklusiver, ein Meeting vollständig über ein Tool für die Zusammenarbeit abzuhalten, sodass jeder über die gleichen Voraussetzungen verfügt und Zugriff auf Whiteboarding- und Chat-Funktionen hat, anstatt dass sich diejenigen, die sich an anderer Stelle befinden, in einen Konferenzraum nur über einen Laptop zuschalten.

5. Nutzen persönlicher Zeit, um maximale Effektivität zu erreichen.

Anstatt willkürlich bestimmte Tage als „im Büro“ zu wählen, bringen Sie MitarbeiterInnen mit spezifischen Absichten zusammen: z. B. eine neue Initiative starten oder neue MitarbeiterInnen einführen.



„Shaping the future of hybrid work“ (Gestaltung der Zukunft hybrider Arbeit) ist ein Whitepaper von MIT Technology Review Insights zur Einführung von Führungskräften. Wir möchten allen Teilnehmern sowie dem Sponsor danken, Dell Technologies. MIT Technology Review Insights erfasste und berichtete unabhängig über alle Erkenntnisse, die in diesem Whitepaper enthalten sind, unabhängig von Teilnahme oder Sponsoring. Jason Sparadis und Laurel Ruma waren die Redakteure dieses Berichts, und Nicola Crepaldi war der Herausgeber.

Informationen zu MIT Technology Review Insights

MIT Technology Review Insights ist die Abteilung für kundenspezifische Veröffentlichungen von MIT Technology Review, dem weltweit am längsten veröffentlichten Technologiemaßazin, das von der weltweit führenden Technologieinstitution unterstützt wird. Das Portfolio reicht von Liveveranstaltungen und Recherchen zu den führenden technologischen und geschäftlichen Herausforderungen der Gegenwart. Insights führt qualitative und quantitative Forschung und Analysen in den USA und im Ausland durch und veröffentlicht eine Vielzahl von Inhalten, darunter Artikel, Berichte, Infografiken, Videos und Podcasts. Durch das wachsende MIT Technology Review Global Insights Panel verfügt das Magazin über einen bisher unerreichten Zugang zu Führungskräften, Innovatoren und Unternehmern weltweit für Umfragen und ausführliche Befragungen.

Vom Sponsor

Dell Technologies unterstützt Unternehmen und Privatpersonen dabei, ihre digitale Zukunft zu gestalten und Arbeitsplätze sowie private Lebensbereiche zu transformieren. Das Unternehmen bietet Kunden das branchenweit umfangreichste und innovativste Technologie- und Services-Portfolio für das Datenzeitalter.

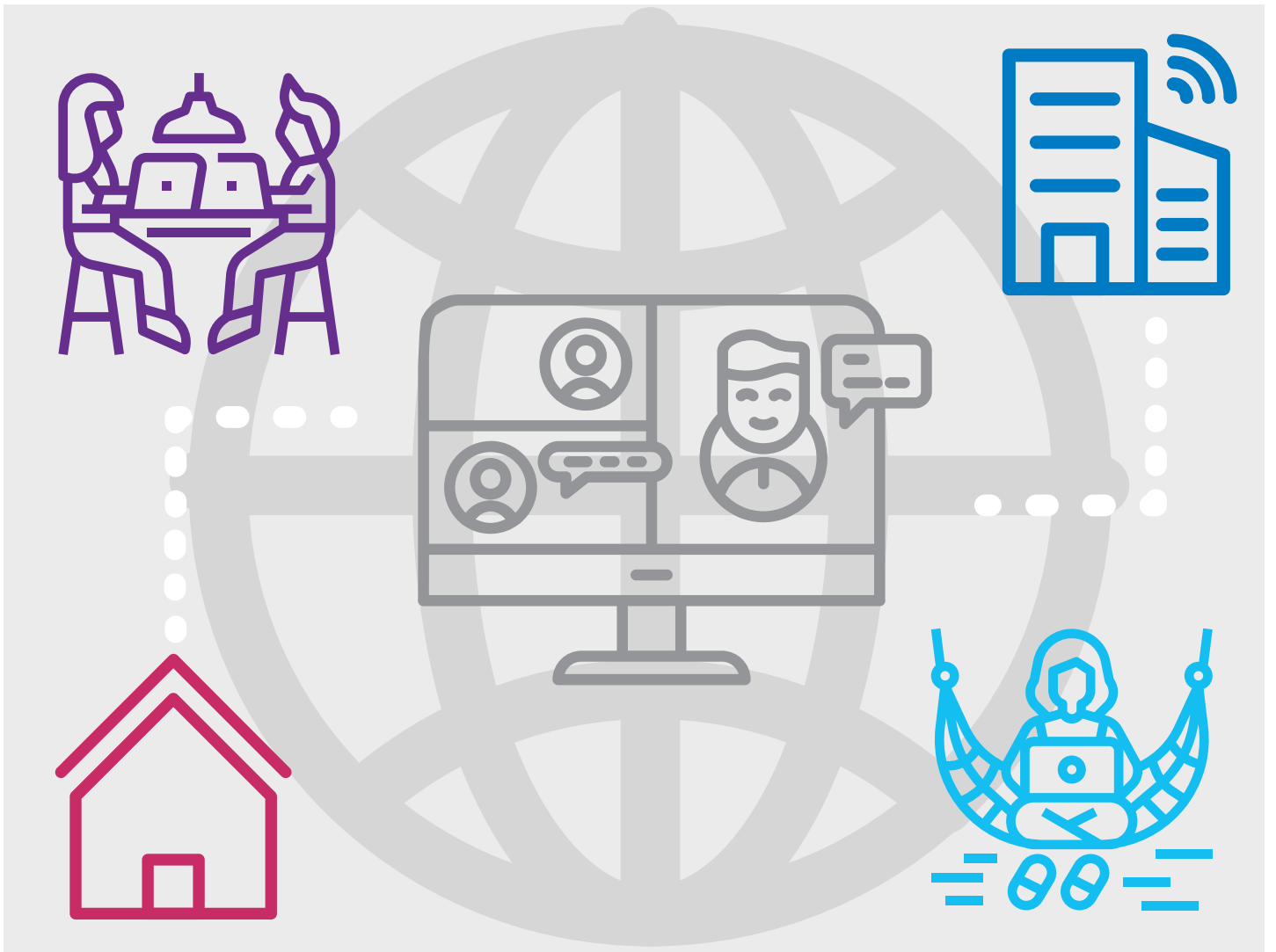


Illustrationen

Titelbild und Einzelillustrationen wurden erstellt von Chandra Tallman Design LLC, zusammengestellt aus The Noun Project.

Obwohl alle Anstrengungen unternommen wurden, um die Richtigkeit dieser Informationen zu überprüfen, kann MIT Technology Review Insights keine Verantwortung oder Haftung für die Abhängigkeit von einer Person in diesem Bericht oder einer der in diesem Bericht dargelegten Informationen, Meinungen oder Schlussfolgerungen übernehmen.

© Copyright MIT Technology Review Insights, 2022. Alle Rechte vorbehalten.



MIT Technology Review Insights

 www.technologyreview.com

 @techreview @mit_insights

 insights@technologyreview.com