



New Work Tools, Collaboration, Leadership

Innerhalb der letzten Jahre haben sich durch die Digitalisierung und neue Technologien die Anforderungen an unsere Arbeit und die Grenzen unserer Arbeitskraft nachhaltig verändert. Nicht zuletzt die Corona-Pandemie hat die Tendenz weiter verstärkt, Arbeit aus dem klassischen Büroumfeld zu lösen. Das birgt Herausforderungen: Sowohl für Arbeitnehmer, die sich mit einer neuen Form des Alltags arrangieren müssen, als auch für Arbeitgeber, die sich mit Fragen der Führung und des Tool-Einsatzes konfrontiert sehen. Wir blicken darauf, was der Wandel für Unternehmen sowie Angestellte bedeutet und welche Maßnahmen jetzt wichtig sind.

Unsere Arbeit wird neu organisiert. Die Digitalisierung lässt sich nicht aufhalten und findet Einzug in die unterschiedlichsten Branchen. Neue Formen der Zusammenarbeit, neue IT-Anwendungen und Plattformen werden derzeit in hohem Tempo eingeführt, um arbeitsfähig zu bleiben. Das alles erfordert neue Skills, ein neues Mindset und neue Arbeitsmethoden. Diese disruptiven Veränderungen laufen unter dem Schlagwort „New Work“ – selbst das Unternehmen hinter dem bekannten Businessnetzwerk Xing firmiert mittlerweile unter dem Namen New Work SE.

Wie sehr die Digitalisierung schon in den Betrieben verbreitet ist, haben wir in einer Studie untersucht. Die Ergebnisse der Ende 2020 von Corp News Media Thöring & Stuhr durchgeführten Online-Befragung unter 1.011 Arbeitnehmern in ganz Deutschland stellen wir auf den folgenden Seiten vor. Die Zahlen zeigen die Entwicklung des Arbeitens im Homeoffice vom Ausnahme- zum Normalfall, stellen die Erfahrungen der Nutzenden mit Tools wie Skype, Teams oder Zoom vor und präsentieren Services, die von Arbeitgebern bereits digital zur Verfügung gestellt werden.

Darüber hinaus haben wir mit drei Experten über die in diesem Zusammenhang wesentlichen Themenfelder Collaboration-Tools, HR-Self-Services und Leadership gesprochen. Deren Erfahrungen aus der Praxis bringen viele Erkenntnisse, warum und unter welchen Rahmenbedingungen die neuen digitalen Technologien zukunftsweisend sind und wegen ihres bahnbrechenden Änderungspotenzials zu Recht als „New Work“ bezeichnet werden.

Collaboration-Tools

29 Prozent der in der Studie Befragten fühlen sich von den neuen Arbeitswelten überfordert (siehe Infografik auf Seite 7). Das muss jedoch nicht so sein. **Katharina Sommer**, Consultant für Digital Collaboration Solutions bei Lufthansa Industry Solutions, kennt nicht nur die neuen Tools, sondern weiß auch, wie die Adaption der vielfältigen Funktionen und Anwendungsmöglichkeiten gelingt.

Bislang hatten viele IT-Abteilungen oft Lösungen, die jedoch meist nur wenig komplex waren und dadurch kaum Priorität für ein nachhaltiges Team-Onboarding hatten. Mit MS-Office 365 gibt es nun jedoch ein Tool-Set, bei dem jeder selbst entscheiden kann, in welcher Tiefe er es nutzt. „Office 365 ist prädestiniert, den Staub der Vergangenheit aufzuwirbeln, denn alles was man



Katharina Sommer

vorher vernachlässigt hat, fällt einem jetzt auf die Füße“, sagt Sommer.

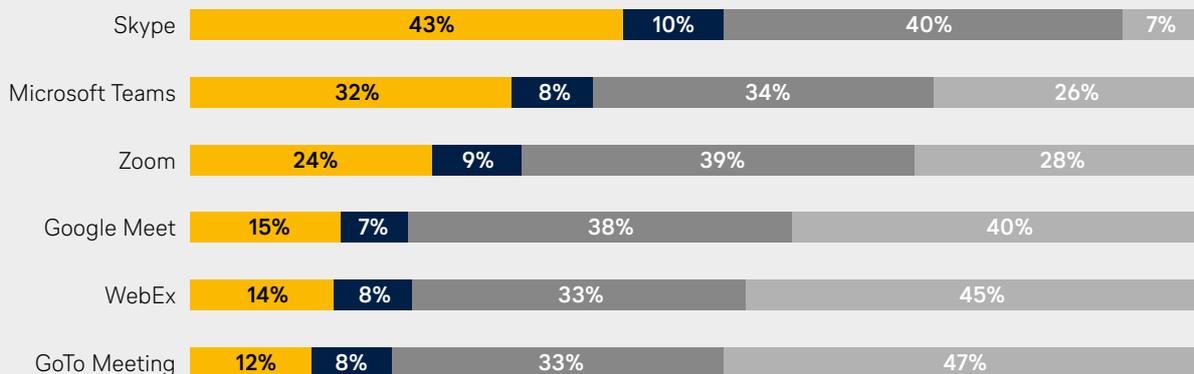
Die hohe Vernetztheit einzelner Applikationen aus dem Office 365 Portfolio ist dabei auf den ersten Blick für viele

Erfolgsfaktoren für die Einführung neuer Tools

- **Motivation:** Werden Sie sich über die Tragweite und Möglichkeiten mit Office 365 bewusst und finden Sie eine auf Ihre Organisation zugeschnittene Einbettung in Ihre IT-Landschaft.
- **Reflexion:** Definieren Sie und entscheiden Sie über prozessuale und technologische Use Cases.
- **Kommunikation:** Identifizieren Sie Early Adopter, finden Sie Verbündete und informieren Sie die Mitarbeitenden frühzeitig über anstehende Veränderungen.
- **Neue Arbeitsformen:** Verabreden Sie im gesamten Unternehmen, wie Sie die neue Arbeitswelt gemeinsam gestalten wollen und geben Sie sich Zeit für eine Übergangsphase.

Homeoffice, Rückkehr des Einzelbüros, keine Kundenbesuche – um trotz dieser Corona-Folgen den geschäftlichen Alltag aufrecht halten zu können, setzen Unternehmen seit diesem Jahr verstärkt auf Video-Konferenzen. Wie sind Ihre Erfahrungen mit Teams, Zoom und Co.?

■ Bin zufriedene:r Nutzer:in ■ Bin unzufriedene:r Nutzer:in ■ Nutze ich nicht ■ Kenne ich nicht



nicht ersichtlich. Doch diese Applikationen haben die Kraft, Arbeitsprozesse völlig neu und vor allem auch selbst zu gestalten. „Das erzeugt Unsicherheiten bei Anwendern, die es vielfach nicht gewohnt sind, ihren Arbeitsplatz schöpferisch zu gestalten; zum Beispiel so reduziert und fokussiert, wie es für einen selbst, aber auch für ein Team notwendig ist“, sagt Sommer. Das falle schnell auf, wenn man bei Kunden auf Projektorganisationen trifft, die die Komplexität bei einer Einführung unterschätzen.

„Doch nur Kommunikation und funktionierende Informationsflüsse halten uns arbeitsfähig. Das hat alles Auswirkungen auf die Kompetenzen, die man in der modernen Arbeitswelt braucht.“

Um diese Kompetenzen zu vermitteln, empfiehlt sich eine Balance aus Schulungen und „Learning by Doing“. Denn die bloße technische Vermittlung der Funktionsweisen von Tools nimmt es einem nicht ab, Dinge auch selbst zu reflektieren. „In den verschiedenen Orga-

nisationen treffen wir auf völlig unterschiedliche Nutzer“, sagt Sommer. Daher sei es für den gestalterischen Prozess wichtig, die konkrete Arbeitsrealität des Anwenders zu berücksichtigen, um individuelle Reflektionsprozesse anzustoßen. „Das erhöht die Chance, dass eine Applikation auch nachhaltig eingesetzt wird, und darüber hinaus die Motivation, auch mal alte Lösungen rauszuwerfen, was eine bessere Tool-Orchestrierung ermöglicht.“

Wichtig ist es, Personen zu identifizieren, die sich mit den neuen Tools beschäftigen. „Ist jemand dabei, der ‚den inneren Nerd‘ in sich entdeckt, besteht eine große Chance, dass er innerhalb eines Projekts von seinen Erfahrungen berichtet und andere mitnimmt – oft sind es sogar Mitarbeiter:innen, die sich in der Vergangenheit gegen technische Neuerungen gesperrt haben“, so Sommer. Die Akzeptanz neuer Tools sei dabei überhaupt keine Altersfrage. Grundsätzlich hänge sie vielmehr

davon ab, wie man in seinem Arbeitsleben zuvor sozialisiert wurde.

Wichtig ist es, früh in den Dialog zu gehen, möglichst noch vor dem Roll-out. „Etablieren Sie Menschen in der Organisation, die sich als Adaptionverantwortliche langfristig kümmern. Schaffen Sie Verantwortlichkeiten für die stetige Begleitung der Veränderung, das wirkt sich nachhaltig aus.“ Zugleich muss sich eine neue Etikette etablieren, in der die Verhaltensweisen im Umgang mit den neuen Tools verhandelt werden, zum Beispiel die Frage, in welchem Zeitraum man auf Anfragen antwortet.

Unterm Strich ist der Mehrwert bei der Nutzung der Collaboration-Tools groß. Die Verteilung und die Asynchronität von Arbeit führen zu einem effektiveren Austausch von Ideen. „Was bislang eher versteckt in den Köpfen der Kollegen herumschwirrte, wird plötzlich sichtbar, kann positive Impulse entwickeln und neue Potenziale wecken.“



Office 365 ist prädestiniert, den Staub der Vergangenheit aufzuwirbeln, denn alles was man vorher vernachlässigt hat, fällt einem jetzt auf die Füße.

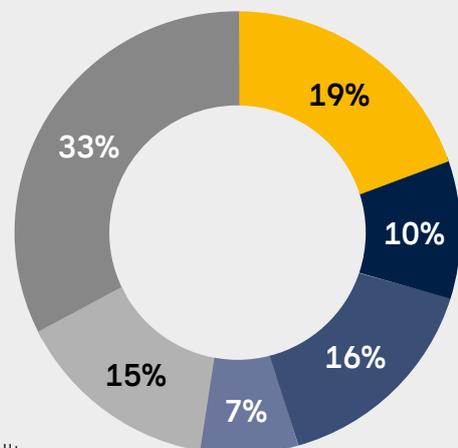
Katharina Sommer

Consultant für Digital Collaboration Solutions

Homeoffice sowie mobiles und virtuelles Arbeiten haben in Folge der Corona-Beschränkungen stark zugenommen.

Wie sieht es bei Ihnen in Sachen „New Work“ aus?

- Ich habe auch schon vor Corona – zumindest teilweise – im Homeoffice oder mobil gearbeitet
- Ich habe auch schon vor Corona – zumindest teilweise – im Homeoffice oder mobil gearbeitet, es ist aber mehr geworden
- Ich arbeite erst seit den Corona-Maßnahmen – zumindest teilweise – im Homeoffice oder mobil
- Ich habe nur während des harten Lockdowns im Frühjahr 2020 – zumindest teilweise – im Homeoffice oder mobil gearbeitet
- Ich habe bisher selbst gar nicht im Homeoffice oder mobil gearbeitet, einige meiner Kollegen aber schon
- Homeoffice ist in unserem Unternehmen nicht möglich oder nicht gewollt



HR-Self-Services

Für Personalabteilungen mit ihren sensiblen Daten und hohen Sicherheitsanforderungen ist es oft schwierig, neue Entwicklungen der Digitalisierung sofort für sich zu nutzen. Doch mit den richtigen HR-Tools können Prozesse aufgebaut werden, die optimal auf die jeweiligen Unternehmensbedürfnisse abgestimmt sind. **Michael Buttmann**, Geschäftsfeldleiter HR Projects & Services der Lufthansa Industry Solutions, kennt die Potenziale.



Michael Buttmann

Wie hoch ist das Digitalisierungspotenzial in HR-Bereich?

Man sieht es ja bereits an den Ergebnissen der Studie. Bei der Arbeitszeiterfassung geben immerhin noch 47 Prozent der Befragten an, digitale Unterstützung vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt zu bekommen. Bei den weiteren Services liegt der Wert sogar noch darunter – es besteht hier also ein enormes Potenzial. So werden Gehaltsabrechnungen oder Reisekostenabrechnungen oft noch

ausgedruckt und verschickt. Ein digitales Konzept rechnet sich häufig innerhalb weniger Monate. Denn noch immer entstehen hohe Kosten und weiterhin große Papiermengen. Diese einzusparen, ist ein Riesenthema.

Für wen ist das besonders interessant?

Zum einen für Unternehmen, die stark

wachsen und an ihre Grenzen kommen. Hier können die Personalabteilungen entlastet werden, indem Prozesse durch neue Softwarelösungen verändert und beschleunigt werden. Andererseits gibt es auch größere Unternehmen, die schon zu lange mit älteren Systemen arbeiten. Hier sind es oft sogar neue Angestellte, die Anstöße zu Veränderungen geben. Diese sind in vielen Fällen dringend notwendig und machen einen Arbeitgeber übrigens auch wieder spannend für neue, kompetente Mitarbeiter:innen.

Ändert sich dabei auch die Rolle des Personalers?

Ja, sehr sogar. Der Job entfernt sich immer mehr vom reinen Datenerfassen, vom Verwalten der Arbeitskräfte. Denn diese werden hier nun ja selbst stärker eingebunden. Daher kann es für das HR-Team künftig viel mehr um andere Fragen gehen: Wie und wo kann ich die Mitarbeiter:innen bestmöglich einsetzen,

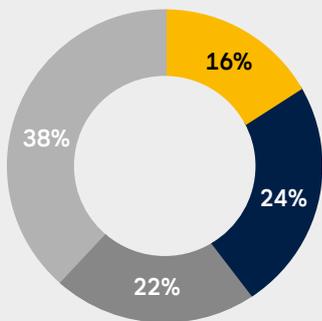
Welche Services stellt Ihnen Ihr Arbeitgeber digital zur Verfügung?



Wie ist Ihr Arbeitgeber beim Thema virtuelles Arbeiten aufgestellt?

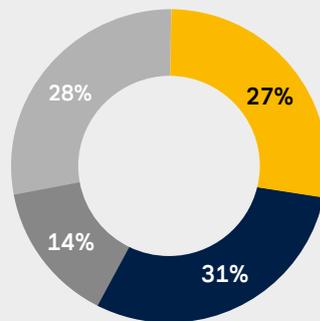
Bitte nehmen Sie zu folgenden Aussagen Stellung:

Mein Arbeitgeber hat schon vor Corona gezielt auf virtuelles Arbeiten gesetzt

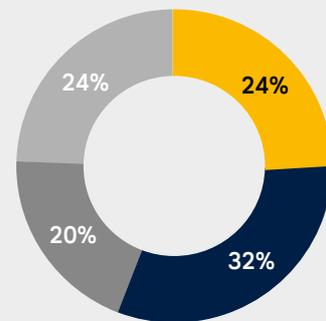


Trifft zu Trifft eher zu Trifft eher nicht zu Trifft nicht zu

Mein Arbeitgeber hat infolge von Corona schnell und konsequent auf virtuelles Arbeiten umgestellt bzw. die bestehenden Möglichkeiten ausgebaut



Unser Unternehmen ist technologisch (Software, Monitore, Kameras etc.) gut für virtuelles Arbeiten aufgestellt



„ Ein digitales Konzept rechnet sich häufig innerhalb weniger Monate.

Michael Buttman

Geschäftsfeldleiter HR Projects & Services

wie kann ich sie weiterbilden, wie kann ich sie motivieren und dauerhaft im Unternehmen halten? Die durch die Digitalisierung verbesserte Transparenz hilft enorm, Unternehmen voranzubringen.

Haben Sie ein Beispiel?

Algorithmen können Signale aussenden, ob jemand vielleicht das Unternehmen verlassen könnte. Werden zum Beispiel über einen längeren Zeitraum keine Mitarbeitergespräche geführt, geht das in den modernen Systemen nicht mehr unter, wie es früher oftmals der Fall war. Sie können hier keine Statistik mehr schönen. Ich denke, das finden nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die meisten Führungskräfte gut. Die neue Technologie hilft, dass der Mensch im Unternehmen wieder wichtiger wird. Auch deshalb werden viele Verantwortliche in den Betrieben immer empfänglicher für die neuen Möglichkeiten im New-Work-Kontext.

Gibt es auch Ängste vor zu viel Transparenz? Immerhin geht es um sensible Daten.

In der großen Mehrheit werden die digitalen Lösungen akzeptiert. Die modernen Cloud-Plattformen sind sicherer als die alten Systeme, die Arbeit erfolgt hier deutlich reibungsloser. So gibt es keine Doppeleingaben mehr und es kommt zu keinerlei Datenbrüchen.

Wie lange braucht es, ein neues System beim Kunden einzuführen?

Das geht relativ schnell. Wenn wir quasi auf der „grünen Wiese“ starten können, sind wir in zwei Monaten durch. Doch meistens geht es ja um existierende Unternehmen mit einem etablierten Personalwirtschaftssystem. Dann werden zunächst ein Migrationskonzept und Schnittstellen benötigt. Doch auch das setzen wir bei Unternehmen in einer Größenordnung von 500 bis 1.000 Mitarbeitern in drei bis sechs Monaten um.

Zu hebende Potenziale für HR-Abteilungen:

- Effiziente Personalprozesse, optimierte Abläufe und Auslagerung zeitraubender Routineaufgaben an HR-Software-Lösungen
- Mehr Zeit und Freiraum für Ihre HR-Abteilung zur Betreuung der Mitarbeiter:innen und für die Entwicklung neuer HR-Konzepte
- Schnellere und einfacherer Prozesse für die HR sowie optimierte Services für die Belegschaft und das Management durch Self Services
- Mehr Transparenz rund ums Personal und für die Angestellten selbst
- Einfachere Kommunikation mit Behörden
- Unterstützung bei strategischen Entscheidungen
- Geringere Materialkosten und sehr gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis
- Verbesserung von Kommunikation und Collaboration

Leadership

Die Digitalisierung hat das Thema New Work in den vergangenen Jahren bereits stark angeschoben, nun wird diese Entwicklung durch die Corona-Krise nochmals beschleunigt. **Ralf Struckmeier**, Vice President Logistics bei Lufthansa Industry Solutions, weiß, unter welchen Voraussetzungen das Arbeiten in der Zukunft gelingen kann und warum Führungskräfte besonders stark gefragt sind, die New-Work-Transformation voranzutreiben. Laut Studie sagen nur 55 Prozent der Befragten, dass die Führungskräfte in ihrem Unternehmen „absolut fit in Sachen virtuelles Arbeiten“ sind.

Zunächst stellen sich in den Betrieben grundsätzliche Fragen, zum Beispiel, welche Arbeit überhaupt unabhängig von einem Ort durchzuführen ist.



Ralf Struckmeier

„Hier erleben wir in der Praxis unterschiedliche Verhaltensweisen“, berichtet Struckmeier, „einige Führungskräfte wollen aus Solidarität bei ihren Teams

bleiben, die fest an einen Arbeitsplatz gebunden sind, andere wiederum wollen die Produktion zu Corona-Zeiten nicht gefährden und führen lieber aus dem Homeoffice“.

Ob die Arbeit dort gut funktionieren kann, hängt natürlich auch von den jeweiligen örtlichen Begebenheiten ab. Gibt es im Idealfall ein eigenes Arbeitszimmer oder sitze ich irgendwo am Küchentisch? Sind andere Familienmitglieder anwesend oder kann ich in Ruhe arbeiten? Und wie gehe ich damit um, alleine ohne meine Kolleg:innen zu sein? „Das Problem der Einsamkeit ist tatsächlich nicht zu unterschätzen. Wir erleben oft, dass die Webcams bei einigen Projektteams den ganzen Tag lang eingeschaltet bleiben“, so Struckmeier.



Das Problem der Einsamkeit ist tatsächlich nicht zu unterschätzen. Wir erleben oft, dass die Webcams bei einigen Projektteams den ganzen Tag lang eingeschaltet bleiben.

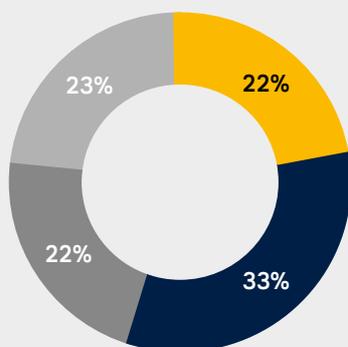
Ralf Struckmeier

Vice President Logistics

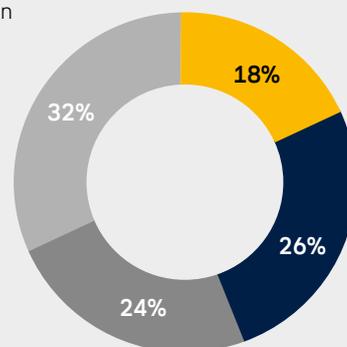
Wie ist Ihr Arbeitgeber beim Thema virtuelles Arbeiten aufgestellt?

Bitte nehmen Sie zu folgenden Aussagen Stellung:

Unsere Führungskräfte sind in Sachen virtuelles Arbeiten absolut fit



In unserem Unternehmen gibt es gezielte Schulungen für die Angestellten, um die Möglichkeiten des virtuellen Arbeitens optimal zu nutzen

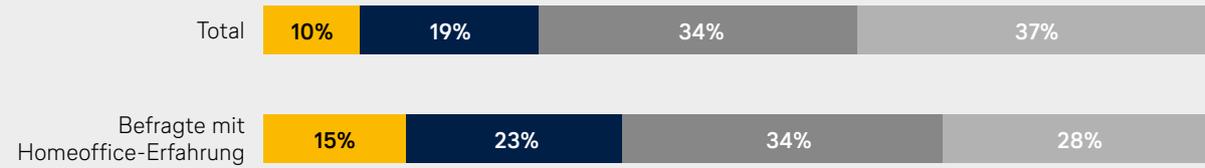


■ Trifft zu
 ■ Trifft eher zu
 ■ Trifft eher nicht zu
 ■ Trifft nicht zu

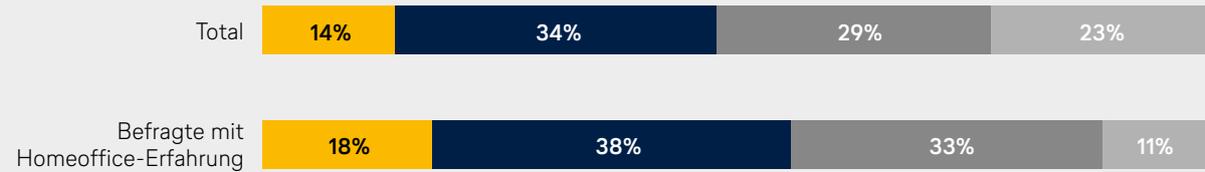
Und wie gut sind Sie persönlich schon in der „neuen Arbeitswelt“ angekommen? Was wünschen Sie sich noch?

Ich fühle mich von der „neuen Arbeitswelt“ überfordert

■ Trifft zu
 ■ Trifft eher zu
 ■ Trifft eher nicht zu
 ■ Trifft nicht zu



Ich wünsche mir mehr Unterstützung/Schulung beim Thema „New Work“



Drei Faktoren spielen eine entscheidende Rolle, damit New Work gelingen kann:

- Das Thema der Kosten für das mobile Arbeiten sollte schnell gelöst werden. Denn die Mitarbeiter:innen im Homeoffice brauchen nicht nur technisches Equipment, sondern oft auch einen geeigneten Stuhl oder Schreibtisch. Auch das Thema Datensicherheit abseits der betrieblichen Firewall sollte unbedingt berücksichtigt werden.
- Es geht nicht ohne Vertrauen, denn die direkte Kontrolle fällt weg. Ist die Arbeit am Output orientiert und messbar, dann kommt das Bedürfnis der sozialen Kontrolle durch Führungskräfte meist gar nicht erst auf. Hauptsache, das Ergebnis stimmt, heißt es dann.

Anderenfalls gibt es immer wieder auch Bedenken, ob die Situation nicht vielleicht doch ausgenutzt wird. Doch die oft gefürchtete Entwicklung, dass ein Unternehmen durch Führung auf Distanz an Struktur verliert, bestätigt sich meist nicht. Denn auch Vertrauen kann starke Bindungen schaffen.

- Die Art der Tätigkeit muss grundsätzlich geeignet sein, alleine und an einem mobilen Ort ausgeübt zu werden. So können „Brain-Phasen“ auch gut zuhause stattfinden. Doch viele Modelle der Zusammenarbeit sind dafür weniger geeignet. Zum Beispiel, wenn es darum geht, eine Verbundenheit zu Kolleg:innen und Kunden herzustellen, die man noch nicht so gut kennt. Diese Beziehung ist digital

meistens nicht so gut abbildbar wie in der Präsenzkultur. Hier gilt es, Alternativen zu prüfen.

Langfristig wird es immer wichtiger werden, genau die technische Umgebung zu schaffen, die passt. Hier zeichnet sich ein Trend ab, dass diese künftig stärker visuell angereichert wird. Der sogenannte Gaming-Faktor wird also nicht nur im Endkundengeschäft wichtiger, auch der B2B-Bereich kann profitieren. So schafft diese Art der Kommunikation zudem mehr Freiheiten und kann wertiger überkommen. Eine Führungskraft benötigt keinen großen Rahmen mehr, um mit all ihren Angestellten zu sprechen. Sie kann dies in ganz anderen Frequenzen per Video tun und so schneller als zuvor auf Entwicklungen reagieren.

Worum geht es bei Digital Work?

Digital Work ist nicht einfach ein Rollout-Projekt von einer Collaboration Software, sondern vielmehr ein Themenfeld, das langfristig betreut und gepflegt werden

muss. Erst durch diese Langfristigkeit können neben beispielsweise verteilter Arbeit auch Business-Potenziale gehoben werden.

Kommen Sie mit auf unserer grafischen Führung durch das Ökosystem Digital Work.



Fazit

Der Strukturwandel der Arbeitswelt hat sich zuletzt stark beschleunigt, neue Technologien verändern die Organisation von Arbeit stark. Unternehmen, die sich von dieser Entwicklung nicht abhängen lassen wollen, stellen sich aktiv den neuen New-Work-Anforderungen. Denn mit den richtigen Tools und einer optimal auf alle Unternehmensbedürfnisse abgestimmten Systemarchitektur kann die Zusammenarbeit zum Beispiel auch im Homeoffice oder mit anderen mobilen Arbeitsformen reibungslos und oft sogar deutlich beschleunigt laufen.

Die momentan starke Nutzung von Anwendungen wie Microsoft Teams wird dabei sicherlich auch nach der Corona-Krise auf diesem Niveau bleiben. Die meisten Unternehmen müssen sich nachhaltig mit der Thematik des mobilen Arbeitens befassen – die alten starren Systeme passen nicht mehr zu dieser disruptiven Entwicklung. So werden Anbieter wie Microsoft auch in Zukunft viele neue Dinge entwickeln, von denen wir heute noch gar nichts ahnen. Das wird die Veränderung, die wir gerade weltweit beobachten können, weiter vorantreiben.

Lufthansa Industry Solutions begleitet deshalb Digitalisierungsprojekte in Unternehmen von Beginn an. Von der Erstellung eines ersten Konzepts über die Implementierung von neuen Applikationen bis hin zur Erweiterung komplexer IT-Lösungen oder der Realisierung von Großprojekten. So werden die Unternehmen und ihre Angestellten den anspruchsvollen Anforderungen der neuen digitalen Arbeitswelt gerecht und bleiben wettbewerbsfähig.



Auszeichnung von Wirtschafts- magazin brand eins

Lufthansa Industry Solutions gehört zu den besten IT-Dienstleistern in Deutschland und wurde von dem Wirtschaftsmagazin brand eins mit der Bestbewertung (4 Punkte) ausgezeichnet.

Lufthansa Industry Solutions – branchenübergreifende Kompetenz

Unsere Kunden kommen aus vielen unterschiedlichen Bereichen. Sie zählen zur Luftfahrt, sind in der Logistik und im Transport zu Hause. Sie stammen aus der Industrie und Automobilbranche oder sind im Verlagsgeschäft, Tourismus, Energie- oder Healthcare-Sektor tätig. Doch unabhängig von ihrer Branche teilen sie dieselbe große Herausforderung unserer Zeit: Sie müssen ihre IT entlang der gesamten Wertschöpfungskette so gestalten, dass sie dadurch Kosten reduzieren und gleichzeitig nachhaltig Erlöse und Effizienz erhöhen können. Kurzum: Es geht um die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Lufthansa Industry Solutions unterstützt Unternehmen bei der dafür notwendigen Digitalisierung und Automatisierung ihrer Geschäftsprozesse – vom Mittelständler bis zum DAX-Konzern. Dabei legen wir unseren Fokus nicht nur auf die dafür notwendige IT, sondern auf das Geschäft unserer Kunden mit seinen internen und externen Herausforderungen. Denn die digitale Transformation umfasst die gesamte Unternehmensstruktur und -kultur und reicht über die Unternehmensgrenzen hinaus bis hin zur Zusammenarbeit mit Partnern, Kunden und Lieferanten.

Kontakt

Wenn Sie Interesse an unseren Lösungen haben, vereinbaren Sie gerne einen Termin mit uns. Wir freuen uns, mehr über Ihre anstehenden Herausforderungen zu erfahren und stellen Ihnen unsere Lösung gern im Detail vor – in der aktuellen Lage auch in einer Online-Session.

Ihr Ansprechpartner bei Lufthansa Industry Solutions

Heiko Packwitz
Chief Marketing &
Communications Officer
T: +49 40 5070 6716
E: heiko.packwitz@lhind.dlh.de

Infografiken auf Basis einer Befragung unter 1011 Arbeitnehmern in Deutschland im Auftrag von Lufthansa Industry Solutions, durchgeführt von Corp News Media Thörling & Stühr Kommunikationsberatung GmbH