

Die Welt im Wandel: Der Preis der KI-Transformation

Sonderbericht: „Die Kosten der Verifizierung“, die Sehnsucht nach der Zeit vor der KI und der drohende Fachkräfteschwund

2026



Eine Fortsetzung des Adaptavist-Berichts
„Der Preis der digitalen Transformation“ (2025)

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	3
EINFÜHRUNG	4
KAPITEL 1	5
Die Sehnsucht nach der Zeit vor der KI	
KAPITEL 2	8
KI-Müdigkeit und das fehlende „Warum“	
KAPITEL 3	11
Der kognitive Preis der KI am Arbeitsplatz	
KAPITEL 4	15
Der Exodus der Fachkräfte	
FAZIT	19





Vorwort

Von Tom Lasparini, Chief Operating Officer,
The Adaptavist Group

Als wir 2025 unseren Bericht „**Der Preis der digitalen Transformation**“ veröffentlichten, beschrieben wir eine Entwicklung, die sich damals bereits deutlich abzeichnete: Technologie, die Teams eigentlich entlasten soll, kann bei unbedachter Einführung das Gegenteil bewirken – nämlich Technostress und das, was wir als „Quiet Cracking“ bezeichnet haben.

Schon damals zeigte sich, dass das Problem nie die Technologie selbst war, sondern ihr Umfeld: fragmentierte Systeme, unklare Kommunikation, diffuse Zielsetzungen und die Erwartung permanenter Erreichbarkeit.

Seither hat sich das Innovationstempo noch einmal deutlich erhöht. Künstliche Intelligenz hat die Experimentierphase längst verlassen und ist zum festen Bestandteil des Arbeitsalltags geworden – von der Ausnahme zur Erwartungshaltung. Zwar hilft KI vielen Teams, bestehende Belastungen abzubauen, doch zugleich entstehen neue Herausforderungen, und bekannte Spannungen treten in komplexerer Form wieder auf.

Unsere diesjährige Studie „**Die Welt im Wandel: Der Preis der KI-Transformation**“ untersucht daher nicht nur, wie sich die Arbeit selbst verändert, sondern auch, wie sich das Arbeitserleben, das Selbstwertgefühl, das Vertrauen in die eigene Expertise und das Vertrauen in die umgebenden Systeme wandeln. Die Ergebnisse zeichnen ein eindeutiges Paradox: KI ist weit verbreitet und wird häufig wegen ihrer Effizienz begrüßt – gleichzeitig berichten

viele Beschäftigte von wachsender Erschöpfung, Unsicherheit und einem zunehmenden Gefühl, den Sinn und die Eigenverantwortung für die eigene Arbeit zu verlieren.

Bei Adaptavist sind wir überzeugt: Selten ist das Werkzeug selbst das Problem – entscheidend sind Implementierung und Strategie. Die Aufgabe besteht nun darin, über die reine Einführung hinauszugehen und KI bewusst zu gestalten: Plattformen, Unternehmenskultur und Menschen so aufeinander abzustimmen, dass Reibungsverluste sinken, Eigenverantwortung wächst und menschliches Potenzial sich entfalten kann.



Einführung

Die diesjährigen Ergebnisse zeigen einen Arbeitsalltag voller Widersprüche.

Trotz beispielloser Investitionen in KI-Technologien und ihrer rasanten Verbreitung in Unternehmen berichten immer mehr Wissensarbeiter:innen von einem wachsenden Gefühl der Entfremdung gegenüber genau jenen Systemen, die sie eigentlich unterstützen sollen.

Statt eines reibungslosen Wandels zeigen die Daten eine zunehmende Spannung zwischen technologischem Fortschritt und menschlicher Erfahrung: Effizienzgewinne gehen häufig mit wachsender Unruhe einher, und Innovation wird oft von einem Gefühl des Verlusts begleitet.

Methodik

Für diese Studie wurden im März 2026 insgesamt 2.500 Wissensarbeiter:innen aus Großbritannien, den USA, Kanada, Deutschland und Spanien befragt. Die Firma [Attest](#) führte die Befragung durch.



Im Mittelpunkt dieses Widerspruchs steht die **Sehnsucht nach einer Zeit vor der KI**. Die meisten

Beschäftigten lehnen Technologie keineswegs grundlegend ab – sie fragen sich jedoch, ob die „Seele“ ihrer Arbeit Bequemlichkeit und Effizienz geopfert wurde.



Hinzu kommt eine neue, versteckte Belastung: die **„Kosten der Verifizierung“** – jener zusätzliche Aufwand,

der durch das Prüfen, Korrigieren und Freigeben von KI-generierten Inhalten entsteht. Die Studie zeigt: KI reduziert die Arbeitslast häufig nicht, sondern verschiebt sie nur.



Parallel entsteht eine neue kulturelle Dynamik nach dem Motto **„Mensch gegen Maschine“**, bei der Beschäftigte

ihre eigene Leistung, Geschwindigkeit und ihren Wert zunehmend an der KI gemessen sehen – mit entsprechendem Erwartungsdruck.



In der Summe erhöhen diese Entwicklungen die Gefahr eines **„Exodus der Fachkräfte“**: 39 %

der Wissensarbeiter:innen ziehen inzwischen einen Branchenwechsel in Erwägung, um dem Schatten der KI zu entkommen.



KAPITEL 1

Die Sehnsucht nach der Zeit vor der KI

Mehr als drei Jahre nach dem Durchbruch generativer KI im Arbeitsalltag fällt es vielen schwer, sich überhaupt noch an die Zeit davor zu erinnern.



Trotzdem berichten viele Beschäftigte von einer anhaltenden Verbundenheit mit früheren Arbeitsweisen. **Fast zwei Drittel (72 %) der Wissensarbeiter:innen geben an, regelmäßig nostalgisch auf die Zeit vor der breiten KI-Einführung zurückzublicken.**

Besonders auffallend: **Mitarbeitende der Generation Z sagen mit 56 % am häufigsten, die Arbeitswelt vor der KI sei besser gewesen – deutlich mehr als die Generation X mit 35 %.** Das widerspricht der gängigen Annahme, Digital Natives seien KI-gestützten Arbeitsweisen grundsätzlich aufgeschlossener gegenüber.

Im Kern dieser Nostalgie steht das Gefühl eines „**kreativen und ethischen Defizits**“. Die Beschäftigten lehnen die Technologie selbst nicht ab – sie reagieren auf den Eindruck, dass im Zuge der KI-Nutzung etwas Menschliches und Bedeutsames verloren geht.



KEVIN NANNEY,
CPO, *Tempo Software*



„**56 % der Generation Z sagen, sie hätten das Arbeitsleben vor der KI bevorzugt.** Das sind Menschen, die nie eine Berufswelt ohne Internet kannten – und ausgerechnet sie sagen am häufigsten, dass sie die Arbeit vor der KI vermissen. Das ist bemerkenswert.“

Hier geht es nicht um Technikkompetenz oder Vertrautheit mit digitalen Tools, sondern um Sinn. Wenn ausgerechnet die technikaffinste Generation das Gefühl hat, dass etwas verloren geht, sollten Führungskräfte fragen: Was genau ist das – und nimmt unsere KI-Einführung es unbemerkt weg? Nicht die Werkzeuge sind das Problem, sondern wie wir sie einsetzen.“

Die Studie zeigt:

25 %

würden KI am liebsten wieder abschaffen, weil sie die menschliche Kreativität einschränkt.

42 %

ärgeren sich, dass Aufgaben, für die früher jahrelange Erfahrung nötig war, heute mit KI fast jeder erledigen kann.

27 %

haben das Gefühl, dass ihre persönliche Expertise seit der Einführung von KI weniger geschätzt wird.

Das führt zu einer subtilen, aber bedeutsamen Verschiebung der beruflichen Identität. Expertise, die früher über Jahre aufgebaut wurde, scheint sich plötzlich umgehen zu lassen, und Aufgaben, die einst tiefes Fachwissen voraussetzten, werden zunehmend auf das Ergebnis eines Prompts reduziert.

Die Folge ist, dass **der Vergleich zwischen menschlicher und maschineller Leistung verzerrt wird**: Beschäftigte bewerten nicht mehr nur die KI, sondern unweigerlich auch sich selbst im Vergleich dazu.



MIKE POTTER
Mitbegründer und CEO, Rewind



„Fast ein Drittel der Beschäftigten hat das Gefühl, ihre Expertise werde seit der Verbreitung von KI weniger geschätzt. Dieses Gefühl ist real – beruht aber auf einem Missverständnis darüber, was tatsächlich passiert.“

KI ist beeindruckend schnell und wird immer leistungsfähiger – aber sie urteilt nicht. Sie weiß nicht, was sie nicht weiß. Genau deshalb sind Menschen, die ihr Fachgebiet wirklich verstehen, die erkennen, wenn KI falsch liegt, und die wissen, wie ein gutes Ergebnis in ihrem Bereich aussieht, wichtiger denn je. **Das eigentliche Risiko ist nicht, dass KI Expert:innen ersetzt – sondern dass Unternehmen ihnen nicht die richtigen Werkzeuge und Rahmenbedingungen geben, um KI sicher zu steuern.** Aus Vorsicht bleibt dann alles im Leerlauf.“



Fazit für Führungskräfte

Führungskräfte sollten Nostalgie nicht mit Rückschritt verwechseln. Vielmehr ist sie ein klares Signal für Reibungspunkte bei Autonomie, Handwerkskunst und beruflicher Identität.

Erfolgreiche KI-Strategien müssen die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Arbeit ausdrücklich bewahren und menschliche Fähigkeiten, Kompetenzen und Fachwissen gezielt stärken. Wer KI vor allem dort einsetzt, wo administrative und repetitive Aufgaben wegfallen, sorgt dafür, dass KI Expertenrollen ergänzt statt entwertet – und vermeidet so einen unbeabsichtigten Bedeutungsverlust spezialisierter Tätigkeiten.



KAPITEL 2

KI-Müdigkeit und das fehlende „Warum“

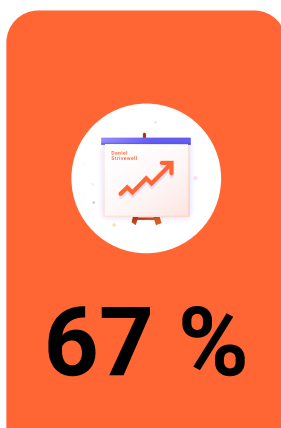
Trotz massiver Investitionen in Tools und Plattformen – Gartner prognostiziert für 2026 weltweite KI-Ausgaben von 2,5 Billionen US-Dollar – bleibt vielen Beschäftigten unklar, welchem Zweck der KI-Einsatz in ihrer Rolle eigentlich dient.

40 % der Befragten verstehen häufig nicht, warum sie KI in ihrer Tätigkeit nutzen sollen, und ebenso viele (39 %) berichten von KI-Müdigkeit – mit der Folge, dass sie die Tools seltener nutzen. Einführung bedeutet also nicht automatisch Akzeptanz: Das eine garantiert nicht das andere.

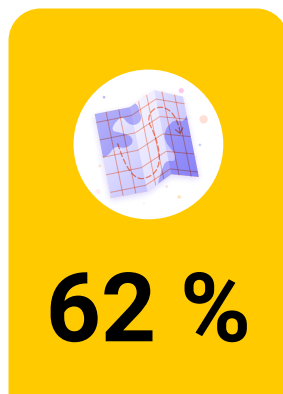




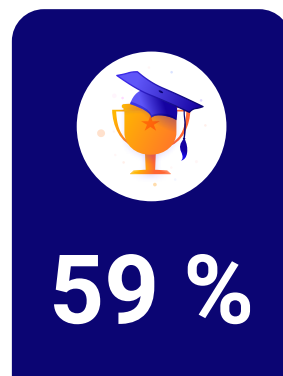
Interessant ist, dass dies keine grundsätzliche Ablehnung von KI bedeutet. Die Einstellung gegenüber unternehmensweiten KI-Strategien bleibt mehrheitlich positiv:



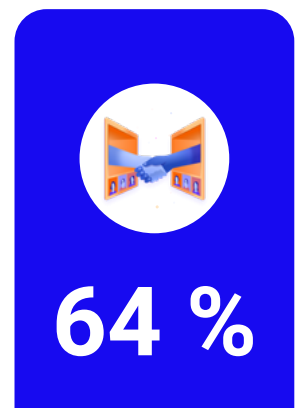
wünschen sich, dass ihr Unternehmen den KI-Einsatz weiter ausbaut.



empfinden ihr Unternehmen bei der KI-Einführung als transparent.



fühlen sich ausreichend geschult und unterstützt.



vertrauen darauf, dass KI im Unternehmen ethisch korrekt eingesetzt wird.

Dieser scheinbare Widerspruch verweist auf eine wichtige Wahrheit: Die Beschäftigten sind nicht skeptisch gegenüber KI an sich, sondern gegenüber der Unklarheit, mit der sie am Arbeitsplatz eingeführt und kommuniziert wird.

Bemerkenswert ist auch: **Mehr als die Hälfte (53 %) der Beschäftigten gibt an**, dass ihr Arbeitgeber ihre Bedenken in Bezug auf KI ernst nimmt – ein gutes Zeichen für die Reaktionsfähigkeit der Organisation. Dennoch gibt es weiterhin einen erheblichen Anteil an Beschäftigten, deren Sorgen nicht ausreichend aufgegriffen werden.

Gleichzeitig vollzieht sich ein struktureller Wandel: **51 % der Beschäftigten sagen, Projekt- und Arbeitsmanagement-Plattformen würden immer wichtiger**, um KI-gestützte Arbeitsabläufe zu organisieren und zu steuern, und **59 % geben an, dass solche Plattformen ihnen helfen, das Beste aus KI herauszuholen**. Das spiegelt den wachsenden Bedarf wider, KI-Ergebnisse mit sichtbaren Systemen für Ausführung, Koordination und Verantwortlichkeit zu verknüpfen.



MONI HOUSER

Head of KI-GTM, *monday.com*



„Wenn **67 % der Beschäftigten möchten, dass ihr Unternehmen den KI-Einsatz erhöht**, lautet die eigentliche Frage längst nicht mehr, ob man KI einführt – sondern wie man sie im großen Stil zum Funktionieren bringt.

Teams brauchen einen Weg, KI so in ihren Arbeitsalltag zu integrieren, dass sie Planung, Zusammenarbeit und Umsetzung wirklich unterstützt. monday.com bietet die Grundlage, **um Menschen, Prozesse, Automatisierung und KI-Agenten an einem Ort zu vereinen** und die wachsende Nachfrage nach KI in messbare Ergebnisse zu übersetzen.“

Fazit für Führungskräfte



JOBIN KURUVILLA

Field CTO, *Adaptavist*



„**Transparenz ist entscheidend, um echtes Engagement für KI zu schaffen**. Unternehmen brauchen klare Rahmenbedingungen und einen offenen Dialog über den KI-Einsatz und die Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten, damit diese sich gehört fühlen.

Wer KI innerhalb bereits etablierter Plattformen wie Atlassian, Microsoft 365, GitLab oder monday.com nutzt und dabei auf System-of-Work-Prinzipien für Zusammenarbeit, Wissensaustausch und die Automatisierung manueller Aufgaben setzt, **kann Ausführung und Strategie enger verzahnen – sodass Teams erkennen, welchen Sinn und welche Wirkung ihre Arbeit hat** und wo KI tatsächlich unterstützen kann.“

KAPITEL 3

Der kognitive Preis der KI am Arbeitsplatz

Eine der am stärksten unterschätzten Folgen der breiten KI-Einführung ist eine versteckte Produktivitätsbürde: die „**Kosten der Verifizierung**“.

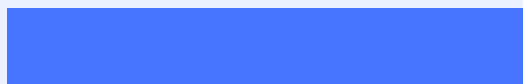
KI soll Arbeit eigentlich abnehmen – doch mangelnde Ergebnisqualität erzeugt häufig eine zusätzliche Arbeitsebene: das Prüfen, Korrigieren und Freigeben maschinell erstellter Inhalte. In vielen Fällen erzeugt KI dadurch sogar mehr Arbeit und Zeitdruck, als sie eigentlich abbauen sollte.



39 % der Beschäftigten verbringen mehr Zeit mit der Überprüfung von KI-Ergebnissen, als sie durch deren Nutzung einsparen.



45 % korrigieren regelmäßig KI-generierte Arbeit von Kolleg:innen.



42 % sagen, mangelhafte KI-Ergebnisse verzögern Projekte.



49 % glauben, KI-generierte Inhalte mindern insgesamt die Effizienz im Team.



45 % erleben ihre Arbeit dadurch als repetitiver und weniger sinnstiftend.



ANAND UNADKAT
Senior Solutions Architect,
Atlassian

ATLASSIAN

„68 % der Beschäftigten erkennen den Effizienzgewinn durch KI an – dass aber **39 % gleichzeitig mehr Zeit mit Überprüfung verbringen**, zeigt die „Kosten der Verifizierung“, die Führungskräfte aktiv abbauen müssen.“

Wenn Unternehmen genau jene **Routineaufgaben automatisieren**, die für 45 % der Beschäftigten Arbeit repetitiv machen, können sie den Fokus ihrer Spezialist:innen wieder auf kreative Aufgaben lenken – und KI von einer Erschöpfungsquelle zu einem echten Motor für sinnvolle menschliche Leistung machen.“



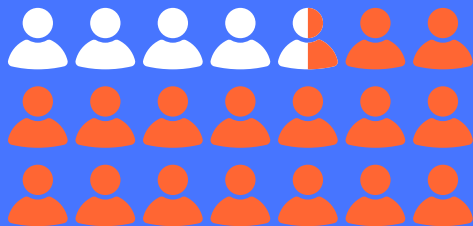
Mensch gegen Maschine

Parallel entsteht eine neue kulturelle Dynamik nach dem Motto „Mensch gegen Maschine“. **Fast die Hälfte der Beschäftigten (44%) hat das Gefühl, ihre Leistung werde direkt oder indirekt an KI-Ergebnissen gemessen.** Das kann den Druck erzeugen, mit Tempo und Volumen der Maschine Schritt zu halten – selbst dort, wo Qualität, Nuancen und Urteilsvermögen eigentlich wichtiger wären.

Auch im Verhalten zeigen sich Anpassungsstrategien an diesen wahrgenommenen Leistungsdruck:

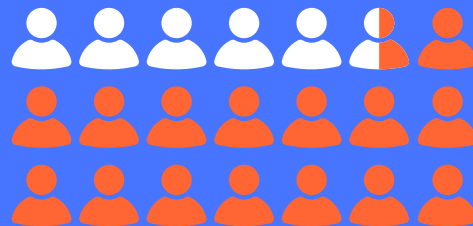
21 %

nutzen KI, um den Arbeitsanforderungen gerecht zu werden.



27 %

setzen KI ein, um mit Kolleg:innen Schritt zu halten.



22 %

spüren wachsenden Druck, schneller zu arbeiten.

21 %

spüren wachsenden Druck, qualitativ hochwertigere Ergebnisse zu liefern.

19 %

spüren wachsenden Druck, effizienter zu werden.



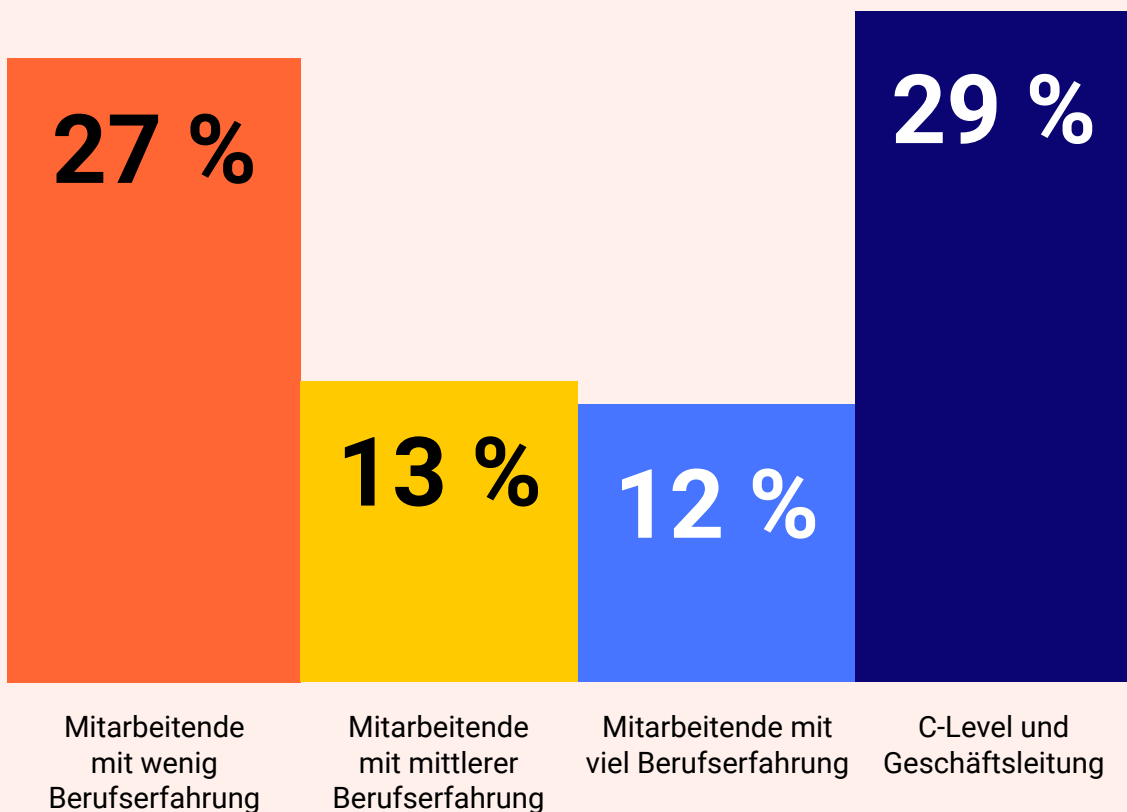


Die Angst vor der eigenen Überflüssigkeit

Hinter den alltäglichen Frustrationen durch Verifizierung und schwache Ergebnisse verbirgt sich etwas Grundlegenderes: eine wachsende Sorge um die langfristige berufliche Relevanz. **Mehr als die Hälfte (54 %) der Wissensarbeiter:innen fürchtet, KI könnte den Bedarf an ihrer Rolle innerhalb der nächsten fünf Jahre verringern.**

Auffallend ist, dass diese Sorge ausgerechnet bei Führungskräften am größten ist – also bei denjenigen, die strategischen Entscheidungen am nächsten stehen.

Ich fürchte, dass KI den Bedarf an meiner Tätigkeit in den nächsten fünf Jahren verringern wird:



Daraus entsteht eine ungewöhnliche Dynamik: Gerade diejenigen, die die KI-Transformation vorantreiben sollen, sind sich über deren langfristige Auswirkungen am unsichersten – während Berufseinsteiger:innen auf ein ohnehin instabiles Arbeitsumfeld treffen.

**LISA SCHAFFER**

**Global Work
Management
Practice Lead
Adaptavist**



„29 % der Führungskräfte sagen, sie seien „sehr“ besorgt, dass KI den Bedarf an ihrer Tätigkeit in fünf Jahren verringern wird. Gerade diejenigen, die die Transformation anführen sollen, sind sich am unsichersten darüber, wohin sie führt. Das ist keine Schwäche – das ist Ehrlichkeit.

Und genau diese Ehrlichkeit kann der Ausgangspunkt sein. Wenn Führungskräfte bereit sind, diese Unsicherheit auszuhalten und die schwierigen Fragen zu stellen, schaffen sie Raum für eine durchdachte Weiterentwicklung ihrer Organisationen. **Erfolgreich werden diejenigen sein, die sich auf dieses Gespräch einlassen – nicht diejenigen, die ihm ausweichen.“**

Fazit für Führungskräfte

„Die Kosten der Verifizierung“, Mensch-gegen-Maschine-Dynamik und die Angst vor Überflüssigkeit deuten gemeinsam auf einen grundlegenden Wandel in der Arbeitsstruktur hin. KI nimmt Arbeit nicht einfach weg – sie verschiebt sie: von der Ausführung zur Prüfung, von der Erschaffung zum Vergleich, von Gewissheit zu Unsicherheit.

Für Führungskräfte entsteht damit eine neue Aufgabe: nicht nur die KI-Einführung voranzutreiben, sondern auch deren verborgene operative und psychologische Kosten aktiv zu steuern. Ohne klare Rahmenbedingungen, Verantwortlichkeiten und Ausrichtung droht das Effizienzversprechen der KI an genau jener Belastung zu scheitern, die sie eigentlich verringern sollte.

Gleichzeitig liegt darin eine Chance: Wer diese Warnsignale ernst nimmt und sich der Unsicherheit stellt, kann die KI-Strategie des Unternehmens proaktiv auf die Anliegen der Beschäftigten ausrichten – auf allen Ebenen. So gelingt der Übergang von reiner KI-Einführung zu echtem KI-Engagement, und das volle Potenzial der Technologie kann sich entfalten.

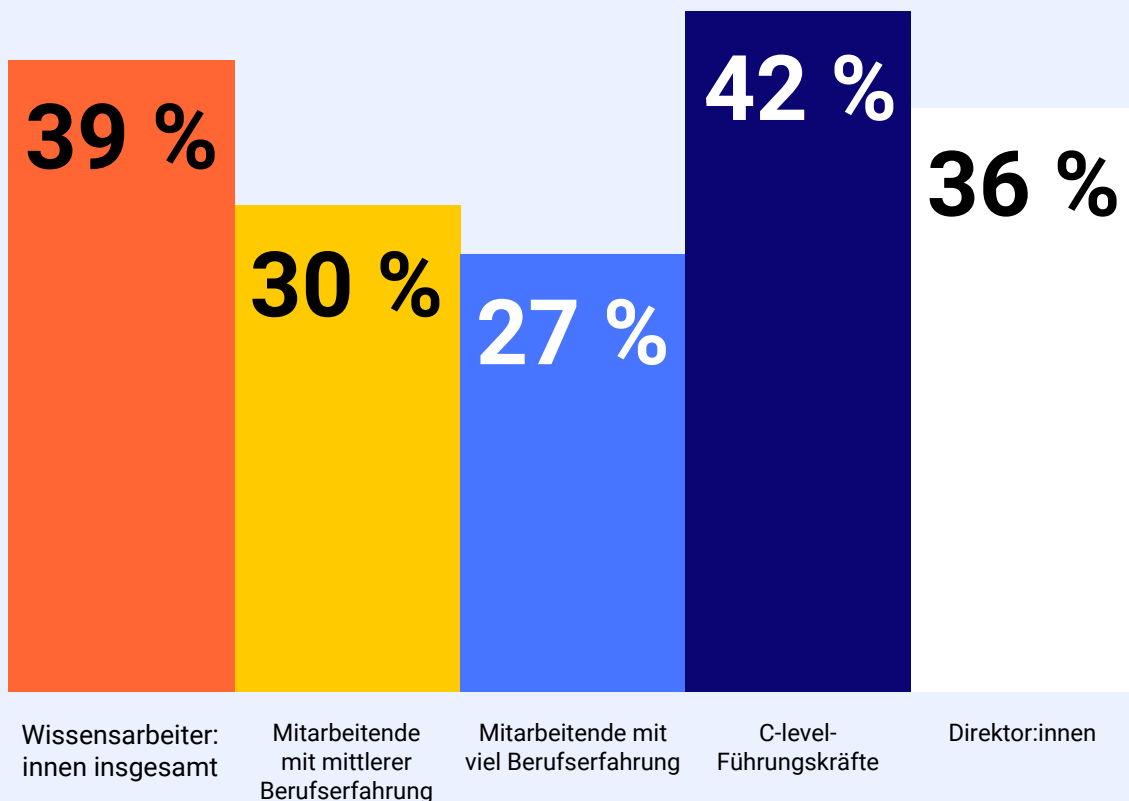
KAPITEL 4

Der Exodus der Fachkräfte

Getrieben von der Angst vor Überflüssigkeit, sich wandelnden kulturellen Erwartungen an Technologie und einer wachsenden Sehnsucht nach Arbeitsweisen vor der KI entsteht ein strukturelles Risiko: eine mögliche Abwanderung, um dem Schatten der KI zu entgehen.

Die Daten zeigen, dass dies kein rein theoretisches Szenario ist. **Jede:r Dritte (39 %) der Wissensarbeiter:innen denkt bereits wegen KI über einen Branchenwechsel nach. Auf C-level-Ebene sind es sogar 46 %, bei Direktor:innen 36 %, Mitarbeitende mit mittlerer und viel Berufserfahrung sind mit 30 % bzw. 27 % zwar am sichersten – doch auch hier denkt ein bemerkenswert hoher Anteil über einen Wechsel nach.**

Ich erwäge aus Angst vor KI einen Branchen- oder Berufswechsel:



Auch das Thema Ruhestand gewinnt an Bedeutung. **Mehr als ein Drittel (40%) der Beschäftigten** gibt an, dass KI sie dazu gebracht hat, früher in den Ruhestand zu gehen als geplant. Besonders stark ist dieses Gefühl an der Unternehmensspitze: **47 % der C-Level-Führungskräfte denken darüber nach, ganz auszusteigen.**

Für manche bedeutet die Reaktion nicht nur einen Rollenwechsel, sondern ein grundlegendes Umdenken über das Wesen der Arbeit selbst. Von denjenigen, **die einen Berufswechsel erwägen, suchen 28 % gezielt nach Tätigkeiten, die als weniger KI-anfällig gelten** – etwa im Handwerk oder in manuellen Berufen –, und **20 % wollen diesen Schritt innerhalb der nächsten zwei Jahre umsetzen.**



VIC CHYNOWETH,
CEO,
Tempo Software



„Schaut man sich diese Zahlen an, liegt der Reflex nahe, über Umschulungsprogramme und Weiterbildungsbudgets zu sprechen. **Das ist zwar das richtige Thema – kommt aber zu spät.** Wenn Beschäftigte bereits selbst planen, sich umzuschulen oder das Unternehmen zu verlassen, ist das ein klares Zeichen, dass die KI-Einführung gescheitert ist.“

Menschen warten nicht darauf, am Arbeitsplatz „gerettet“ zu werden – sie treffen ihre eigenen Entscheidungen, und Führungskräfte müssen dem zuvorkommen. Nicht mit einer Betriebsversammlung, **sondern mit echten Einzelgesprächen** darüber, wie die Menschen ihre nächsten zwei Jahre sehen. Wer bleibt und diesen Wandel erfolgreich meistert, hat früh Ehrlichkeit vom Unternehmen erfahren. Wer leise geht, hat genau das vermisst.“



Der Gegentrend: Anpassung

Doch das Verlassen des Berufsfelds ist nur die eine Seite der Medaille.

Genauso stark ausgeprägt ist ein gegenläufiger Trend: die aktive Anpassung. **66 % der Beschäftigten lernen derzeit gezielt neue Fähigkeiten**, um in ihrem Bereich relevant zu bleiben – **bei C-Level-Führungskräften sind es sogar 74 %**. Das zeigt ein klares Bewusstsein dafür, dass sich Relevanz erhalten lässt, wenn man bereit ist, sich mit der Technologie weiterzuentwickeln.

Daraus entsteht eine doppelte Realität in der Belegschaft: Während manche aussteigen und Sicherheit außerhalb der Reichweite von KI suchen, investieren andere bewusst in ihre Zukunft mit KI. Entscheidend ist dabei zunehmend nicht die Technologie selbst, sondern das Maß an Unterstützung, Klarheit und Entwicklungsmöglichkeiten, das Arbeitgeber bieten.



ELI MITCHELL
Senior Director
of Partnerships
Rewind



„Dass **drei Viertel der Beschäftigten aktiv an ihrer Weiterbildung arbeiten**, zeigt mir: Die Motivation ist da. Die Menschen wollen mit KI arbeiten, nicht vor ihr weglaufen. Wenn aber 43 % sagen, das Tempo des Wandels sei kaum zu bewältigen, ist das ein Signal, dass **Unternehmen KI-Tools schneller einführen, als sie die nötigen Rahmenbedingungen aufbauen**.

Gewinnen werden die Technologiepartner und Plattform-Ökosysteme, die KI-Einführung **sicher und reversibel** machen – sodass Teams mit Zuversicht experimentieren können, ohne Furcht zu haben, dass ein Fehler dauerhafte Schäden in ihren vernetzten Systemen verursacht. Wer weiß, dass es ein Sicherheitsnetz gibt, hat weniger Angst – und die Einführung beschleunigt sich.“

Fazit für Führungskräfte



NEAL RILEY
AI Innovation Lead
The Adaptivist Group



„Erfolgreich im KI-Zeitalter werden jene Unternehmen sein, die ihren Teams aktiv helfen zu verstehen, wie KI menschliche Tätigkeiten verbessert statt sie zu ersetzen – und die sicherstellen, dass eingesetzte Technologie KI genau dort implementiert, wo sie im Arbeitsalltag den größten Nutzen stiftet.

Unsere Forschung zeigt zum Beispiel, dass Beschäftigte den Nutzen von KI besonders deutlich spüren, wenn sie sauber in Projektmanagement-Software integriert ist. Das gibt Führungskräften einen klaren Anhaltspunkt, wo die Vorteile von KI am stärksten wahrgenommen werden.

Technologie ist dabei nur ein Teil des Puzzles: Investitionen in Um- und Weiterbildung, die fachspezifisches Know-how stärken und Leistungsdruck abbauen, sind entscheidend. Die Lernbereitschaft ist eindeutig vorhanden – jetzt liegt es an den Führungskräften, eine Lern- und Entwicklungskultur zu schaffen, die Beschäftigte zukunftssicher macht.

Schon unsere frühere Forschung hat gezeigt, dass mehr Schulungen, technischer Support und Trainingsressourcen zu besseren Ergebnissen und zufriedeneren Teams führen – und genau das sollte für Arbeitgeber weiterhin oberste Investitionspriorität haben, während KI die Arbeitswelt weiter verändert.

Das ist keine einmalige Maßnahme, sondern eine langfristige strategische Aufgabe, bei der der wechselseitige Dialog entscheidend ist – um die KI-Strategie mitzugestalten und Beschäftigte individuell mit praxisnahem Training zu unterstützen, etwa beim Einsatz von Funktionen wie Atlassian RoVo, um manuelle Aufwände genau dort zu reduzieren, wo Teams es am nötigsten brauchen.“

Fazit

Diese Studie macht eines deutlich: KI verändert nicht nur die Arbeit selbst, sondern grundlegend auch, wie Arbeit erlebt wird.

In jedem Kapitel zeigt sich dasselbe Paradox: Beschäftigte nehmen KI zwar an – doch dieselben Technologien, die Produktivität und Effizienz steigern sollen, bringen zugleich neue Formen von Aufwand, Unsicherheit und psychischer Belastung mit sich. Das beginnt bei **der Sehnsucht nach einer Zeit vor der KI**, in der Beschäftigte zurückblicken, wie sich Arbeit früher angefühlt hat; setzt sich fort über die versteckten **„Kosten der Verifizierung“**, bei der immer mehr Zeit für das Prüfen und Korrigieren maschinell erzeugter Ergebnisse aufgewendet wird; und reicht bis zu den wachsenden Vergleichen von **„Mensch-gegen-Maschine“**, bei denen sich Beschäftigte am Tempo und Volumen von KI-Systemen gemessen fühlen.

In ihrer Summe nähren diese Belastungen ein größeres strukturelles Risiko: einen möglichen **Exodus der Fachkräfte**, während diese Wert, Stabilität und zukünftige Relevanz von Wissensarbeit neu bewerten.

Gleichzeitig zeigen die Daten einen klaren Willen der Fachkräfte, sich weiterzuentwickeln und KI so einzusetzen, dass sie Erfahrung und Fachwissen stärkt – ein durchaus positiver Weg nach vorn.

Überall dort, wo KI mit Klarheit, Unterstützung und einer engen Abstimmung zwischen Menschen und Systemen eingeführt wird, wird sie zum Wegbereiter statt zur Reibungsquelle. Der entscheidende Unterschied liegt nicht in der technologischen Leistungsfähigkeit, sondern in der organisatorischen Absicht.

Letztlich entscheidet sich die Zukunft von KI am Arbeitsplatz nicht an Einführungsraten, sondern daran, ob Unternehmen Arbeitsumgebungen schaffen können, in denen Menschen selbstbewusst, kompetent und selbstbestimmt arbeiten können.





Über Adaptavist und The Adaptavist Group

Adaptavist unterstützt Unternehmen dabei, Hürden zu beseitigen, Potenziale freizusetzen und langfristiges, exponentielles Wachstum zu erzielen.

Seit der Gründung im Jahr 2005 ist Adaptavist ein globaler Anbieter transformativer Lösungen und ein vertrauenswürdiger Partner von Atlassian, monday.com, AWS, GitLab und vielen anderen. Die Expertenberatung von Adaptavist bringt Strategie, Plattformen und Mitarbeiter mit leistungsstarken, maßgeschneiderten Lösungen in Einklang, die die Art und Weise, wie Arbeit erledigt wird, neu definieren und nachhaltige Geschäftsergebnisse erzielen.

Als Experten für Cloud, Service Management, Work Management, DevOps, Agile und KI ist Adaptavist die Pioniermarke der "The Adaptavist Group", einer Unternehmensgruppe mit über 1.000 Mitarbeitern und einem Kundenstamm von mehr als 22.000 Unternehmen, darunter über die Hälfte der Fortune-500-Unternehmen. Durch die Kombination der besten Talente, Technologien und Prozesse hilft Adaptavist seinen Kunden, heute und in Zukunft herausragende Leistungen zu erbringen.

Kontakt: hello@adaptavist.com

