

Die „menschlichen“ Kosten der digitalen Transformation

Sonderbericht: Aufdeckung der versteckten Ursachen von „Technostress“, „Quiet Cracking“ und des kulturellen Zusammenbruchs am Arbeitsplatz und wie der Weg zur Freude an Technologie geebnet werden kann.

2025



Inhaltsverzeichnis

VORWORT	<u>3</u>	KAPITEL 3	<u>17</u>
EINLEITUNG	<u>4</u>	Meeting-Wahnsinn –	
KAPITEL 1.....	<u>6</u>	Die Work-Life-Balance schwindet	
„Technostress“ –			
das gebrochene Versprechen der			
Technologie			
KAPITEL 2	<u>13</u>	KAPITEL 4	<u>19</u>
Der Wert im Verstehen des „Warum“		Psychologische Kriegsführung durch KI	
		FAZIT	<u>23</u>

Vorwort

Von Tom Lasparini, Chief Operating Officer, The Adaptavist Group

Die „digitale Transformation“ versprach Empowerment, aber für viele Mitarbeitende ist sie zu etwas Schlimmerem als einem „Schlagwort“ geworden: zu einer Belastung, die Stress, Entfremdung und Unsicherheit verursacht und sich über das Arbeitsumfeld hinaus auf das persönliche und berufliche Leben der Menschen in alarmierendem Ausmaß auswirkt.

Sie trägt sogar zu einer globalen „Quiet Cracking“-Krise bei. Dabei handelt es sich um einen Trend am Arbeitsplatz, bei dem Mitarbeitende aufgrund von Faktoren wie schlechtem Management, sinkenden Wachstumschancen und mangelnder Verbundenheit zu ihrer Arbeit einen stillen Rückgang der Motivation, der Leistung und des allgemeinen Wohlbefindens erleben.

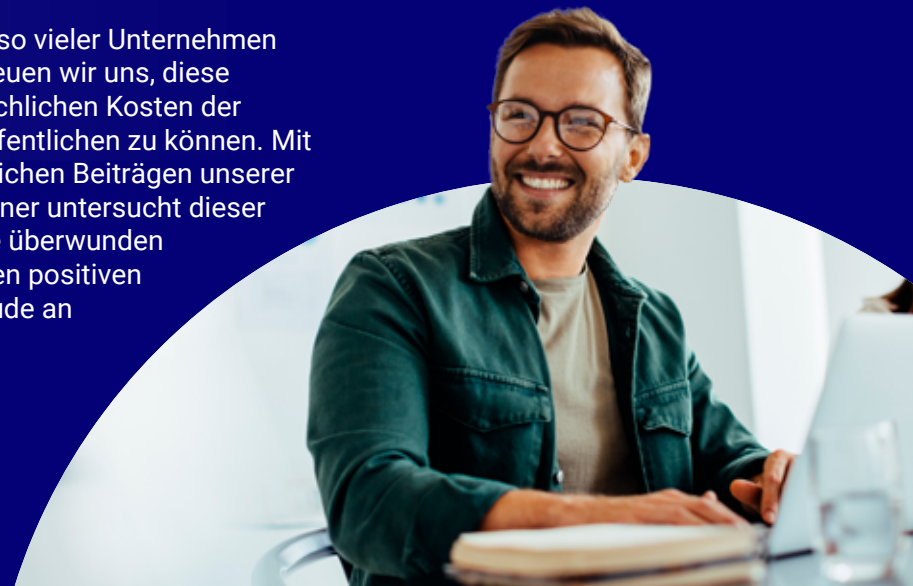
„Quiet Cracking“ hat auch verheerende Auswirkungen auf die Arbeitsplatzkultur und die Geschäftsgewinne. Laut [Gallup](#) hat ein Rückgang des globalen Mitarbeiterengagements im vergangenen Jahr die Weltwirtschaft bis zu 438 Milliarden US-Dollar an Produktivitätsverlusten gekostet.

Um dieses Problem zu lösen, verdoppeln viele Führungskräfte jetzt ihre Investitionen in KI, Technologie und Tools. Aber Technologie allein ist kein Allheilmittel. Sie ist auch nicht der Feind. Stattdessen entscheidet die

Art und Weise, wie Unternehmen Technologien einsetzen, verwalten und unterstützen, ob ihre Arbeitsplatzkultur und die Erfahrung ihrer Mitarbeitenden gedeihen oder zerbrechen.

Wir bei [Adaptavist](#) unterstützen Tausende von Unternehmen auf der ganzen Welt dabei, Menschen, Prozesse und Technologien so zusammenzubringen, dass es sowohl für Teams als auch für Unternehmen funktioniert. Wir sehen aus erster Hand, wie eine gelungene Umsetzung Transformation, Innovation und Wachstum stärken kann. Doch Veränderungen sind nicht immer positiv, und schlecht implementierte Technologien können eine Flutwelle negativer Folgen auslösen, die von Team-Burnout und hoher Fluktuation bis hin zu Cybersicherheits- und Reputationsrisiken reichen.

Da Technologie für den Erfolg so vieler Unternehmen von zentraler Bedeutung ist, freuen wir uns, diese wichtige Studie über die menschlichen Kosten der digitalen Transformation veröffentlichen zu können. Mit neuen Daten und aufschlussreichen Beiträgen unserer strategischen Technologiepartner untersucht dieser Bericht, wie wichtige Probleme überwunden werden können, und ebnet einen positiven Weg für Unternehmen, die Freude an Technologie finden möchten.



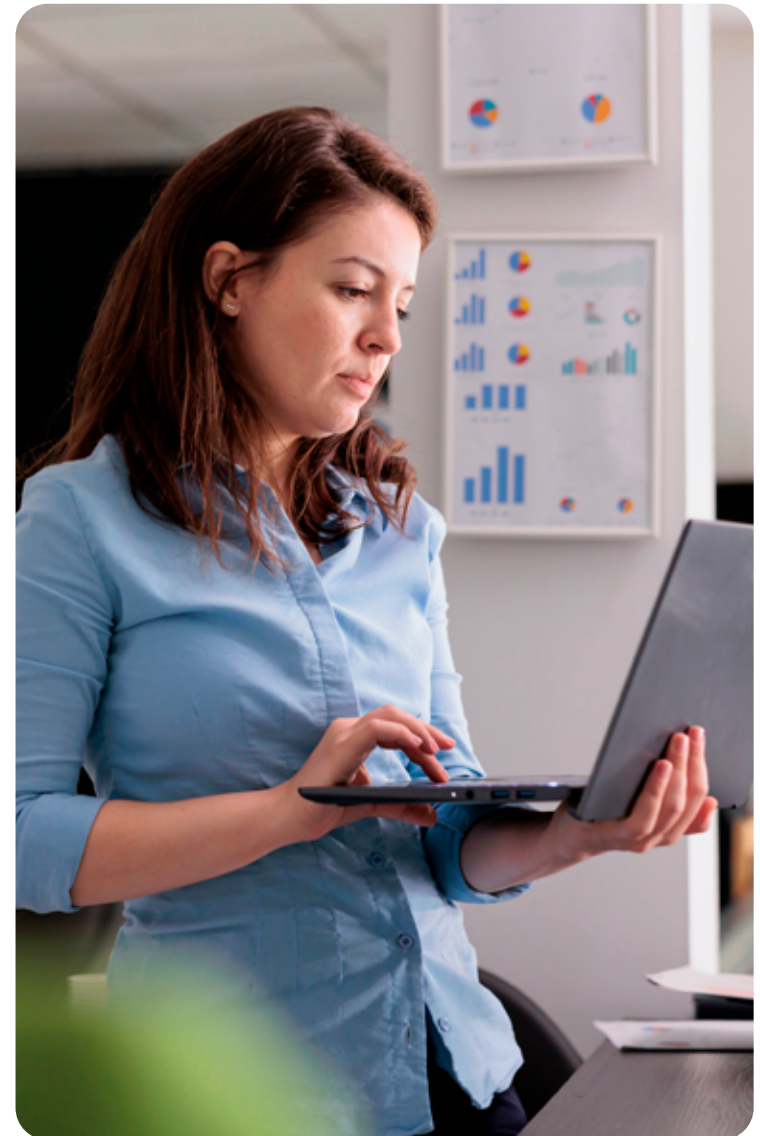
Einleitung

Wissensarbeitende befinden sich weltweit in einer Krise.

In den letzten 12 Monaten haben wir die Entstehung von „Quiet Cracking“ beobachtet, das bei den Menschen ein anhaltendes Gefühl der Unzufriedenheit am Arbeitsplatz hervorruft, das zu Desinteresse, schlechter Leistung und einem erhöhten Wunsch, zu kündigen, führt. Dies ist nicht nur für die Arbeitnehmenden selbst verheerend, sondern birgt auch die Gefahr, dass das Unternehmenswachstum, die Innovation und die Kreativität in enormem Umfang behindert werden.

Mit unserer neuesten Studie, *Die „menschlichen“ Kosten der digitalen Transformation*, wollten wir zunächst das Ausmaß des Problems verstehen, bevor wir die Rolle von Technologie und Prozessen für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz untersuchen.

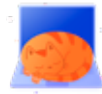
Unsere Untersuchungen haben alarmierende Bedenken hinsichtlich der aktuellen Mitarbeiterfahrung aufgedeckt. Mehr als vier von zehn Wissensarbeitenden (42 %) berichten von einer verminderten Motivation in den letzten 12 Monaten, 41 % geben zu, dass sie sich von ihren Führungskräften nicht wertgeschätzt fühlen, und 40 % sagen, dass sie im letzten Jahr einen emotionalen Rückzug erlebt haben.



Wir haben auch die Kommunikations-, Arbeits- und Engagementsysteme aufgedeckt, welche die versteckten Treiber des „Quiet Cracking“ befeuern. Dazu gehören:

**Technostress**

Die Belastung, die Mitarbeitende durch die ständigen Anforderungen der Anpassung an neue digitale Tools und Systeme empfinden.

**Verschlechterung der Work-Life-Balance**

Die Verwischung der Grenzen zwischen beruflicher und privater Zeit, die zu Erschöpfung führt.

**Kein klares Verständnis dafür, warum sie an bestimmten Aufgaben arbeiten**

Die Demotivation, die entsteht, wenn Aufgaben ohne ein klares Gefühl für den Zweck oder die Wirkungskraft erledigt werden.

**KI-bedingte Spannungen am Arbeitsplatz**

Die Angst und der Konflikt, die sich aus der Unsicherheit darüber ergeben, wie sich KI auf Rollen, Fähigkeiten und Arbeitsplatzsicherheit auswirkt.

**Übermäßige Verwendung von Fachjargon am Arbeitsplatz**

Die Frustration, die durch die Verbreitung von Schlagwörtern verursacht wird, die die Kommunikation eher verwirren als klären.

Dieses erste Bild mag düster erscheinen, aber die Ergebnisse zeigen auch klare Faktoren für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden auf und geben Führungskräften einen Wegweiser, um „Technostress“ in Freude an Technologie zu verwandeln.

**Methodik**

Im Rahmen der Studie wurden im August 2025 4.000 Wissensarbeitende aus dem Vereinigten Königreich, den USA, Kanada und Deutschland befragt. Die Studie wurde von Attest durchgeführt.

KAPITEL 1

„Technostress“ – das gebrochene Versprechen der Technologie

1a. Was ist „Technostress“?

Technologie soll Arbeitsumfelder stärken, aber für viele Mitarbeitende ist sie zu einer Quelle von Stress, Angst und kognitiver Überlastung geworden. Dieser „Technostress“ ist eine direkte Folge von schlechter Implementierung, mangelnder Schulung und schwacher Arbeitsplatzkultur.

In den letzten 12 Monaten **gaben fast zwei Drittel der Wissensarbeitenden (64 %) an, dass sich die Technologie negativ auf ihr Arbeitsleben ausgewirkt hat.** Dies unterstreicht, wie tief Technostress im beruflichen Alltag verankert ist. Die Mitarbeitenden werden nicht von einem einzelnen System überfordert, sondern von der kumulativen Wirkung von zu vielen Tools, zu vielen Benachrichtigungen und zu wenigen Leitlinien.

Darüber hinaus gab **ein Viertel der Mitarbeitenden (27 %) an, dass sie regelmäßig digital überfordert sind, während 43 % auf die Anzahl der Benachrichtigungen oder die Belastung durch die Nutzung mehrerer Plattformen als Hauptursachen für ihren Stress hinweisen.** Anstatt die Kommunikation zu optimieren, verschlimmert die Technologie sie, sodass die Mitarbeitenden abgelenkter sind als je zuvor.



**FERNANDA
SASSIOTTO**

**Head of Engineering
and Operations,
Easy Agile**



„Heutzutage besteht ein großer Teil der Arbeit einer Führungskraft darin, das richtige Signal im richtigen Moment zu geben, um Teams zu entlasten und eine schnelle Entscheidungsfindung zu ermöglichen. So können sich alle auf das Wesentliche konzentrieren und es gibt weniger Ablenkungen und mehr Flow.“

Das Problem wird durch unzureichende Schulungen noch verschärft. **Mehr als jeder und jede fünfte Mitarbeitende (21 %) gibt an, dass der Mangel an Schulungen für neue Tools direkt zu Stress und Angst führt** und er oder sie sich gezwungen sieht, alleine oder durch Ausprobieren zu lernen. Gleichzeitig hat sich die Arbeitsplatzkultur nicht



DANNY COLEMAN

**Business Information Services Manager,
Adaptivist**

„21 % der Mitarbeitenden sagen uns, dass eine schlechte Schulung für neue Tools Angst schürt. Das ist ein Beweis dafür, dass Technologie allein keine Probleme löst – ohne Prozesse, Befähigung und eine unterstützende Kultur kann sie genauso gut Probleme schaffen.“

19 % fühlen sich unter Druck gesetzt, auch außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten erreichbar zu sein.

an die Realitäten der digitalen Arbeit angepasst. **Fast ein Fünftel der Arbeitnehmenden (19 %) fühlt sich unter Druck gesetzt, auch außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten erreichbar zu sein**, während 17 % zugeben, dass sie sich ständig unter Druck gesetzt fühlen, ihre Produktivität durch digitale Kennzahlen zu „beweisen“. Diese Erwartungen verwischen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben und schüren Erschöpfung und Unmut.

Die digitale Kommunikation trägt ebenfalls zu dem Problem bei: **18 % haben das Gefühl, dass sie sich durch die Nachrichten ihrer Kolleginnen und Kollegen ausgeschlossen oder inkompetent fühlen**, während **28 % sich Sorgen über die Fehlinterpretation des Tons** in Online-Interaktionen machen. Zusammen untergraben diese Belastungen das Wohlbefinden, das Engagement und die Produktivität und unterstreichen, dass Technologie nur dann ein Wegbereiter sein kann, wenn sie mit angemessenen Schulungen, durchdachten Prozessen und einer unterstützenden Arbeitsplatzkultur kombiniert wird.

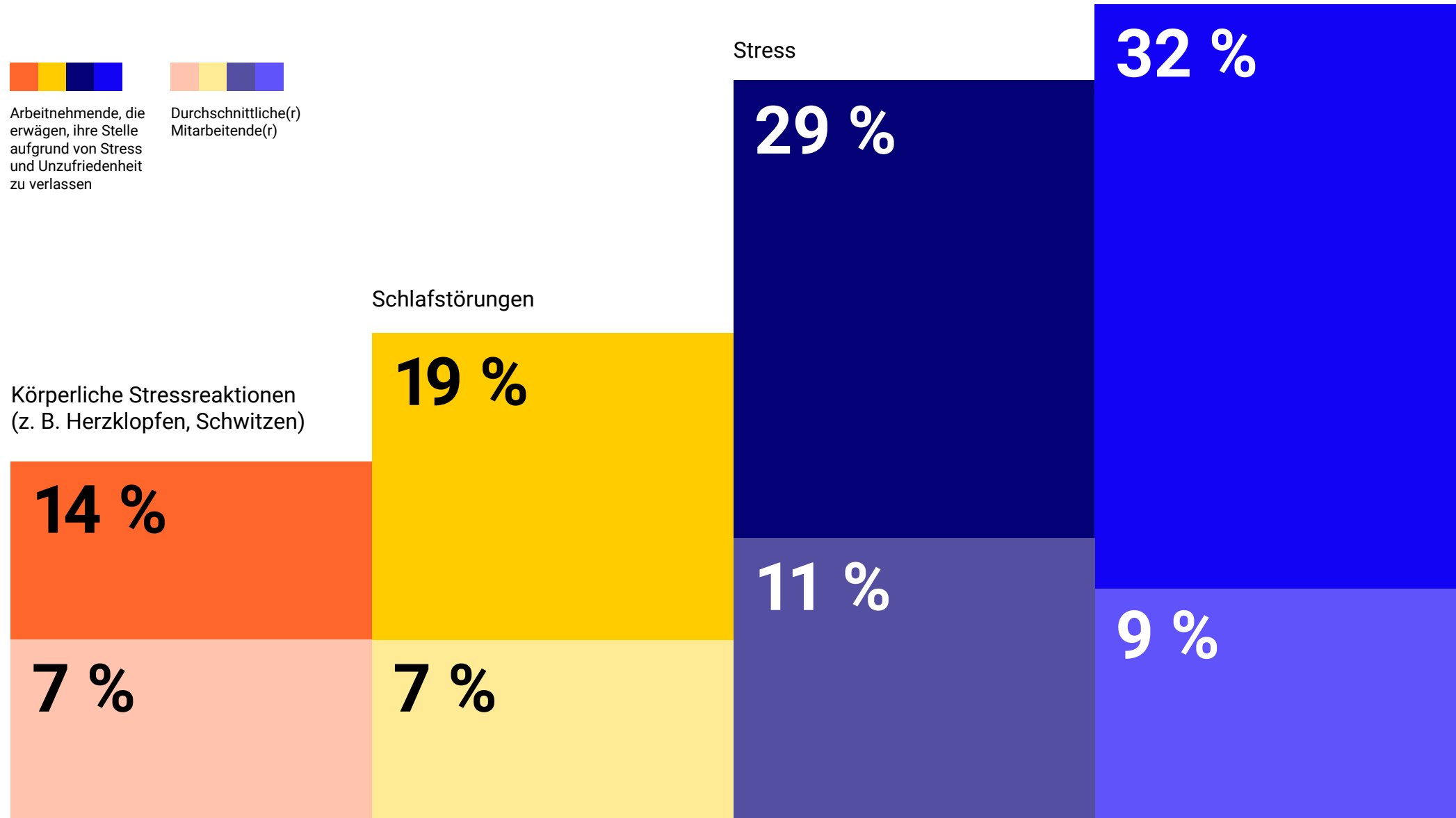


1b. Weniger Stress: Zufriedene Mitarbeitende sind widerstandsfähiger

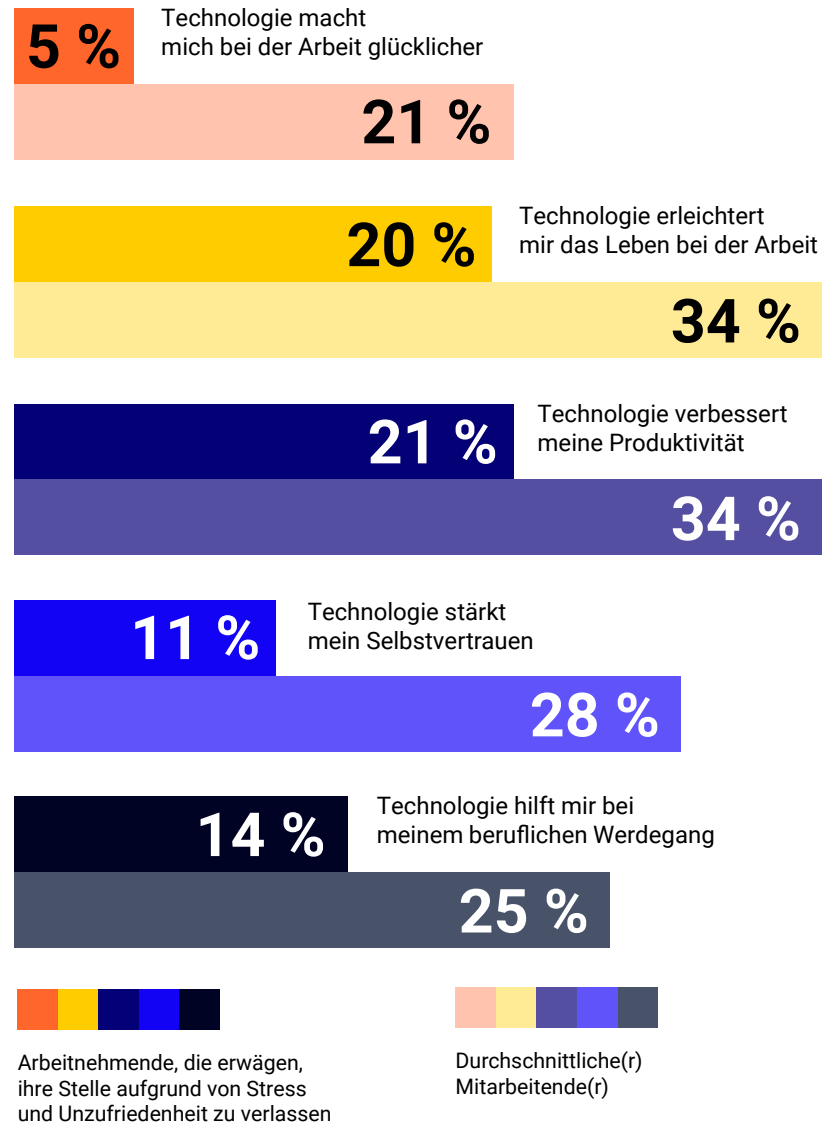
„Technostress“ hat dramatische Auswirkungen auf Unternehmen, da sich viele Arbeitnehmende von ihrer Arbeit distanzieren, die Arbeit einstellen und sogar nach neuen Jobs suchen. Offensichtlich unterschätzen viele Führungskräfte die Rolle, die Technologie für die Erfahrung der Mitarbeitenden – und für ihr allgemeines Wohlbefinden – spielt. Darüber hinaus deuten die Daten darauf hin, dass die Unternehmenskultur eine entscheidende Rolle bei der Verhinderung von Technostress spielt, bevor er sich überhaupt manifestiert.



Arbeitnehmende, die erwägen, ihre Stelle aufgrund von Stress und Unzufriedenheit zu verlassen, berichten von weitaus mehr negativen Erfahrungen mit Technologie als der oder die durchschnittliche Arbeitnehmende. Sie sagen **als doppelt so häufig**, dass die Technologie am Arbeitsplatz folgende Auswirkungen hat:



Für Arbeitnehmende, die erwägen, ihre Stelle aufgrund von Stress und Unzufriedenheit zu verlassen, fühlt sich Technologie selten wie ein Wegbereiter an.



Mitarbeitende, die sich durch ihr Arbeitsumfeld angespornt und motiviert fühlen, berichten von überwältigend positiven Erfahrungen mit Technologie.

60 %

geben an, dass Technologie ihren beruflichen Werdegang erheblich gefördert hat (gegenüber 32 % der Beschäftigten weltweit)

93 %

(gegenüber 79 % im globalen Durchschnitt) geben an, dass sie und ihre Kolleginnen und Kollegen Technologien effektiv in die Zusammenarbeit integrieren

1c. Der Weg zur Freude an Technologie – ein kulturelles Gegenmittel finden



CANNON LAFFERTY

**Head of Consulting North America,
Adaptavist**

„Es besteht ein dringender Bedarf, den ‚Technostress‘ direkt anzugehen. Die Einführung von Technologien scheitert nicht an schlechter Technologie, sondern an schlechtem Change Management und schlechtem Projektmanagement.“

„Die Unternehmen, die es schaffen, Burnout und Desinteresse zu verhindern, werden sich nicht nur auf die Auswahl der richtigen Tools konzentrieren. Sie werden mit einem vertrauenswürdigen Partner wie Adaptavist zusammenarbeiten, um sich auf die menschlichen Elemente zu konzentrieren, von der Wahrung der Autonomie der Mitarbeitenden bis hin zur Schaffung einer unterstützenden Kultur rund um die Einführung von Technologien.“

Die Studie zeigt, dass Mitarbeitende Unterstützung und Befähigung weit mehr schätzen als eine Reduzierung der Anzahl der Tools. Auf die Frage, welche Maßnahmen ihre Unternehmen ergreifen sollten, um sicherzustellen, dass die Technologien am Arbeitsplatz eher befähigen als frustrieren, **nannten fast die Hälfte (48 %) „eine Kultur, in der die Menschen sich wohl dabei fühlen, um Hilfe zu bitten“** als eine der drei wichtigsten Prioritäten. Während nur **18 % „weniger Tools“** als oberste Priorität einstufen, **betonten 43 % die Bedeutung von mehr Schulungen**, technischem Support oder speziellen Lernressourcen. Dies unterstreicht, dass es bei der Zufriedenheit weniger um die Tools selbst geht, sondern vielmehr darum, ob sich die Mitarbeitenden bei der Nutzung selbstbewusst und unterstützt fühlen.

Ebenso auffällig ist der Zusammenhang zwischen Autonomie und positiven Technologieerfahrungen. Von den Mitarbeitenden, die sich bei der Arbeit angespornt und motiviert fühlen, **geben 40 % an, dass sie die volle Entscheidungsfreiheit darüber behalten**, welche Aufgaben sie erledigen und wie sie diese erledigen, selbst wenn Tools Arbeitsabläufe überwachen oder organisieren. Dies ist fast doppelt so viel wie der globale Durchschnitt von 21 %. Dieses Gefühl des Ermessensspielraums bei der Aufgabenbearbeitung ist eng mit der Zufriedenheit am Arbeitsplatz verbunden und zeigt, dass Technologie zu einem echten Wegbereiter anstatt zu einer Stressquelle werden kann, wenn die Mitarbeitenden das Gefühl haben, dass man ihnen vertraut, Entscheidungen über ihre Arbeit zu treffen.





SHANNON MASON
Chief Strategy Officer, Tempo



„Wenn Unternehmen flexible Lösungen implementieren, die leiten, ohne vorzuschreiben, gewinnen die Mitarbeitenden an Autonomie, Motivation und sogar an Karrierebeschleunigung. Die nächste Generation von Arbeitsplattformen muss starre Strukturen durch Anpassungsfähigkeit ersetzen und Teams die Klarheit, Ausgewogenheit und Freiheit geben, die sie benötigen, um erfolgreich zu sein, während KI und Orchestrierung das menschliche Potenzial verstärken, anstatt es zu überfordern.“



TERLYA HUNT
Head of People and Culture, Easy Agile



„Menschen und Kultur schaffen menschenzentrierte Unternehmen und entwickeln bewusste Praktiken, damit Technologie die Arbeit wirklich erleichtert. Wir bauen Fähigkeiten auf, gestalten Arbeitsweisen mit, bieten einen gerechten Zugang zu Tools, setzen transparente Leitlinien und iterieren kontinuierlich, um mit dem Wandel Schritt zu halten. Wenn wir das richtig machen, gedeihen Motivation, Zusammenarbeit und Leistung.“



Der Weg zur Freude an Technologie beginnt damit, dem Drang zu widerstehen, Technologie um der Technologie willen einzusetzen. Unternehmen sollten zunächst die tatsächlichen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden verstehen und dann Lösungen für diese Bedürfnisse entwickeln. Das bedeutet, dass die Mitarbeitenden in den Entscheidungsprozess einbezogen werden, intuitive Cloud-native Tools implementiert werden, Teams richtig eingeführt und geschult werden und eine Kultur geschaffen wird, in der Fragen und Feedback gefördert werden. Eine kontinuierliche Evaluierung ist ebenso wichtig, und Führungskräfte müssen kontinuierlich prüfen, ob Tools den Mitarbeitenden helfen, sich besser unterstützt zu fühlen, nicht weniger.

ZUSAMMENFASSUNG

KAPITEL 2

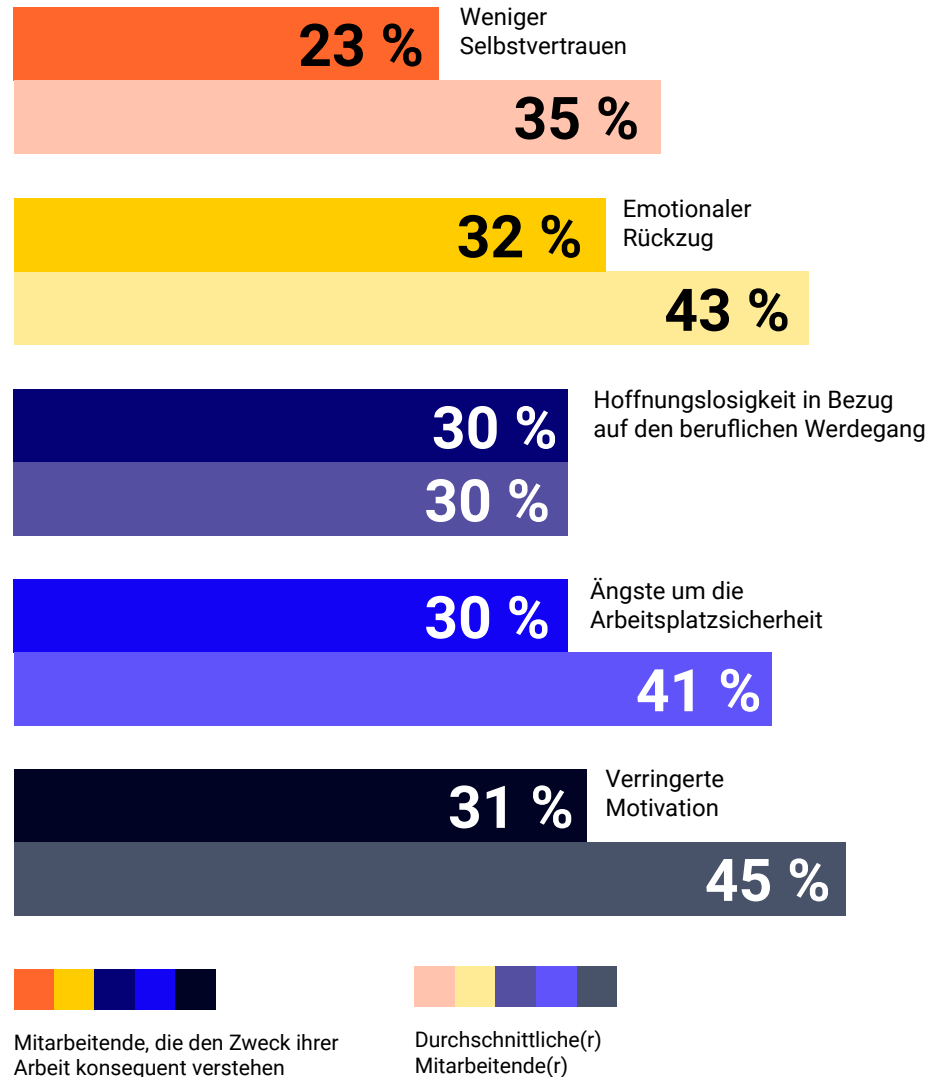
Der Wert im Verstehen des „Warum“

Severance, die beliebte Apple TV-Serie, deren zweite Staffel dieses Jahr erschien, präsentierte eine dystopische Sicht auf die Nachteile, die entstehen, wenn man das „Warum“ hinter Arbeitsaufgaben nicht versteht.

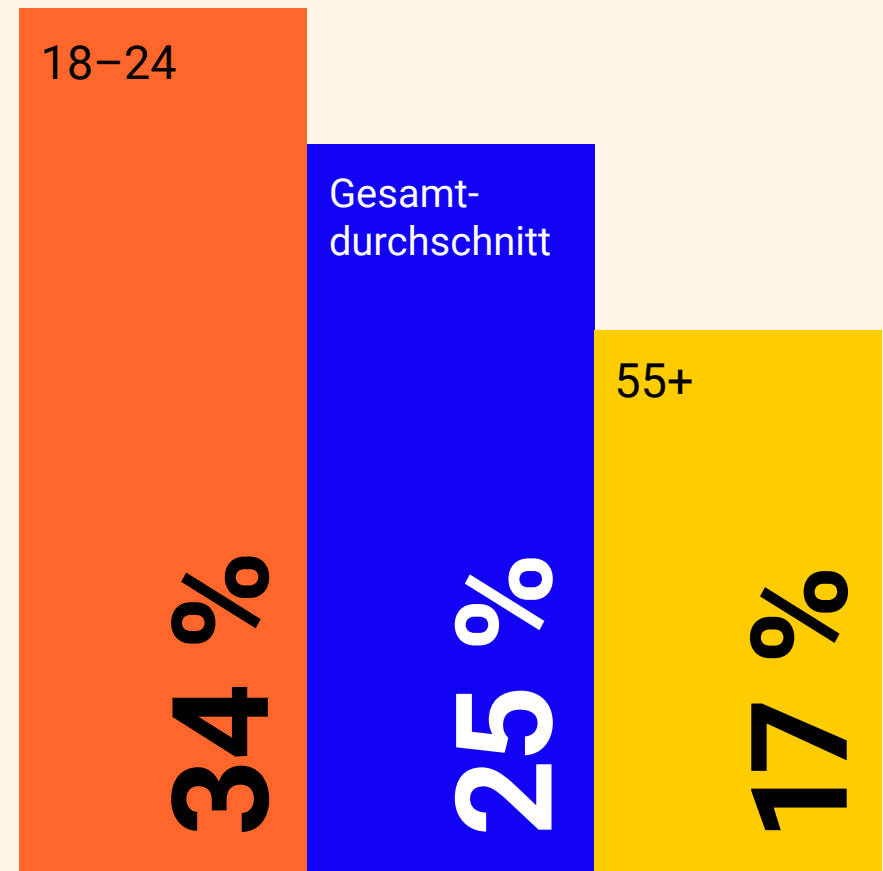
Die Untersuchungen von Adaptavist zeigen, dass diese Ideen nicht weit von der Wahrheit entfernt sind, da Arbeitnehmende, die immer das „Warum“ hinter ihren zugewiesenen Aufgaben verstehen, **mit geringerer Wahrscheinlichkeit** die Symptome von „Quiet Cracking“ erleben als diejenigen, die es nicht tun.



Mitarbeitende, die den Zweck ihrer Arbeit konsequent verstehen, erleben **weitaus seltener**:



Jüngere Arbeitnehmende sind überproportional davon betroffen, dass sie das „Warum“ hinter ihrer Arbeit nicht verstehen. Die folgende Grafik zeigt den Prozentsatz der Personen nach Altersgruppen, die angeben, dass sie den Zweck einer Aufgabe nur „manchmal“ oder „selten“ verstehen.



Das Verständnis des „Warum“ korreliert auch stark mit dem Engagement: Mitarbeitende, die den Zweck ihrer Arbeit verstehen, fühlen sich mehr als doppelt so häufig (61 % gegenüber 29 %) durch ihr Arbeitsumfeld energetisiert und motiviert.

Umgekehrt untergräbt eine Kommunikation, die stark von Fachjargon geprägt ist, weiterhin die Arbeitsmoral: 74 % der Befragten geben an, dass Unternehmensschlagwörter wie „KPIs“, „Effizienz“ und „Aktionspunkte“ ihre Motivation beeinträchtigen, und 39 % äußern sich mehrmals pro Woche frustriert über eine solche Terminologie.



CHRIS DAVIDSON
Principal Solutions Engineer, Atlassian



„Zu oft werden Teams Aufgaben übertragen, ohne dass der Grund für ihre Arbeit ersichtlich wird. Diese Studie zeigt, wie sich dies auf das Engagement, die Motivation und die Mitarbeiterbindung auswirkt, und verdeutlicht, dass es sich um ein wachsendes Problem handelt, das Führungskräfte nicht ignorieren können.“

„Die Verknüpfung der Strategie auf Führungsebene mit der Umsetzung vor Ort ist nicht nur eine Herausforderung für die Führung, sondern auch für die Teamarbeit. Mit den richtigen Systemen erledigen die Mitarbeitenden nicht nur Aufgaben – sie sehen ihre Auswirkungen auf das Gesamtbild. So setzen Technologien wie Jira und Confluence, wenn sie gut implementiert sind, die Abstimmung in die Tat um. Und handlungsorientierte Teams werden wiederum zu motivierten Teams.“

ZUSAMMENFASSUNG**Praktiken und Plattformen nutzen, um den Zweck zu verstehen**

Die Ergebnisse von Adaptavist unterstreichen diese Perspektive: Führungskräfte können es sich nicht länger leisten, fehlendes Engagement am Arbeitsplatz zu ignorieren, und offensichtlich brauchen Mitarbeitende Klarheit und einen Sinn, keine Schlagworte. Da mehr als ein Viertel der Beschäftigten von der digitalen Informationsflut überfordert ist, ist es offensichtlich, dass Teams Tools benötigen, die eine effektive Zusammenarbeit und zielgerichtete Kommunikation unterstützen und Stress und Arbeitsbelastung nicht noch verschlimmern. Die Ergebnisse unterstreichen, wie wichtig es ist, das „Warum“ zu formulieren, die Strategie an der Umsetzung festzumachen und Teams auf gemeinsame Ergebnisse auszurichten, um sowohl die Arbeitsmoral zu schützen als auch die Leistung zu steigern.

Hier spielen effektive Praktiken und Plattformen für das Arbeitsmanagement eine entscheidende Rolle.“Durch die Integration von Tools wie monday.com, mit denen die Umsetzung mit der Strategie verknüpft wird, und die Verwendung bewährter Frameworks wie dem Atlassian System of Work, mit denen Fortschritte gemeinsam geplant und verfolgt werden können, können Unternehmen Klarheit in ihre Unternehmenskultur bringen. Das Ergebnis ist eine Belegschaft, die ihre Aufgaben versteht, ihre Wirkung erkennt und sich durch die Technologie unterstützt und nicht überfordert fühlt“, erklärt Cannon Lafferty, Head of Consulting North America, Adaptavist.



KAPITEL 3

Meeting-Wahnsinn – Die Work-Life-Balance schwindet

Arbeitnehmende ertrinken in Meetings – viele verbringen jede Woche so viel Zeit in persönlichen oder virtuellen Meetings wie mit Freundinnen und Freunden in ihrem Privatleben.

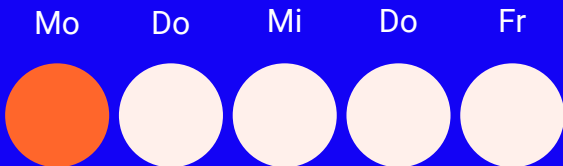
Dies trägt weiter zu „Technostress“ und „Quiet Cracking“ bei, und Unternehmen riskieren, die Arbeitsmoral weiter zu zerstören, wenn sie dieses Ungleichgewicht nicht angehen.



Im Durchschnitt **verbringen Wissensarbeitende mittlerweile 4,3 Stunden pro Woche in Meetings, fast genauso viel wie die 4,4 Stunden, die sie mit Freundinnen und Freunden verbringen.** In der Zwischenzeit übersteigt die Zeit, die mit KI-Tools bei der Arbeit verbracht wird (4,6 Stunden), die persönliche Nutzung (3,6 Stunden), und die kombinierte Gesamtzeit von 8,2 Stunden pro Woche übersteigt bei weitem die Zeit, die mit Freundinnen und Freunden verbracht wird.



Für einige ist die Überlastung durch Meetings extrem: Jede(r) zehnte Arbeitnehmende verliert jede Woche einen ganzen Tag oder etwa 50 Tage pro Jahr durch Meetings.



Zunehmend werden KI-Assistenten eingesetzt, um an Meetings im Namen von Mitarbeitenden teilzunehmen.

46 %

berichten über den Einsatz von KI-Assistenten.

40 %

halten den Einsatz von KI-Assistenten für unhöflich.

Eine gestörte Meeting-Kultur ist in großen Unternehmen (über 1.000 Mitarbeitende) häufiger anzutreffen, in denen die Mitarbeitenden **eher mehr als 5 Stunden pro Woche in Meetings verbringen**, was die Herausforderungen der Kommunikation innerhalb großer, oft globaler Belegschaften verdeutlicht. Trotzdem geben die Mitarbeitenden in großen Unternehmen an, dass **ihre Arbeit auf klare Ziele ausgerichtet ist**, die für alle Teams sichtbar sind (76 %), und dass ihre **Teams die Arbeit gemeinsam planen und nachverfolgen** (78 %).



ZUSAMMENFASSUNG

Wissen zugänglich machen

Durch den Einsatz asynchroner Kommunikationstechnologien, die Priorisierung hochwertiger Dokumentation und Informationsverwaltung gegenüber ständigen Gesprächen und den Einsatz von KI zur Gewinnung relevanter Erkenntnisse können Unternehmen unnötige Meetings reduzieren und gleichzeitig die Abstimmung verbessern. Unternehmen, die das „Meeting um des Meetings willen“ durch eine Kultur des gemeinsamen, zugänglichen Wissens ersetzen, werden verlorene Stunden zurückgewinnen und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steigern.

KAPITEL 4

Psychologische Kriegsführung durch KI

Von der Angst um den Arbeitsplatz bis hin zu chaotischen Meetings und dem Horten von Wissen – Arbeitnehmende haben es schwer, sich an KI bei der Arbeit zu gewöhnen.

Die Besorgnis über die Auswirkungen auf Fähigkeiten und Arbeitsplatzsicherheit führt zu einer psychologischen Kriegsführung, bei der Mitarbeitende ihre persönlichen Stärken für sich behalten.

Während **60 % der Arbeitnehmenden** befürchten, dass sie wichtiges Wissen verlieren, wenn Kollegen das Unternehmen verlassen, horten gleichzeitig über ein Drittel ihr eigenes Fachwissen aus Angst, durch KI ersetzt zu werden. In ähnlicher Weise **geben 38 % zu, dass sie zögern, Kolleginnen und Kollegen in Bereichen zu schulen, die sie als persönliche Stärken betrachten**, was einen Teufelskreis erzeugt: Die Verhaltensweisen, die Arbeitsplätze schützen sollen, erhöhen tatsächlich die Anfälligkeit des Unternehmens für den Verlust von Wissen.

Trotz dieser Befürchtungen **glauben 60 %, dass ihr Unternehmen Schwierigkeiten hätte, ihre Fähigkeiten zu ersetzen, wenn sie das Unternehmen verlassen würden**. Dies offenbart ein Paradoxon, bei dem die Mitarbeitenden sowohl Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten haben als auch besorgt darüber sind, welche Rollen KI übernehmen könnte. Die Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit sind bei den jüngeren Generationen besonders groß: **40 % der 18- bis 24-Jährigen** geben an, dass sie Stress oder Angst im Zusammenhang mit der Einführung von KI empfinden.

**CHRIS DAVIDSON****Principal Solutions Engineer, Atlassian**

„Wissen ist ein Mannschaftssport – und wenn es das Unternehmen verlässt, geht auch die Dynamik verloren. Um widerstandsfähige Teams aufzubauen, müssen sich Unternehmen darauf konzentrieren, eine Kultur zu schaffen, die den kontinuierlichen Wissensaustausch fördert, einschließlich der Implementierung intuitiver Systeme, die Wissen sichtbar, zugänglich und dauerhaft machen.“

„Funktionen wie die KI-Teamkollegen von Atlassian Rovo verstärken dies noch weiter. Wenn sie als strategische Mitarbeitende und nicht als Konkurrenz behandelt werden, können sie dazu beitragen, wichtiges Wissen ans Licht zu bringen und die Reibung durch sich wiederholende Arbeit zu beseitigen, damit sich die Menschen auf die menschlichen Stärken konzentrieren können, die Innovation und Fortschritt vorantreiben.“

Obwohl KI als zweischneidiges Schwert wahrgenommen wird, haben die Ergebnisse deutlich gezeigt, dass Arbeitnehmende davon profitieren, wenn sie in Team-Workflows eingebettet ist und das Experimentieren gefördert wird.

Fast **die Hälfte (48 %) der Befragten, die KI in ihre Arbeitsumgebung integriert haben, gaben an, dass sie sich durch ihr Arbeitsumfeld angespornt und motiviert fühlen**, im Vergleich zu nur 19 % der Befragten, die dies nicht getan haben. Diejenigen, die KI nutzen, sehen Technologie auch als Motor für den Fortschritt. Etwa **31 % der Befragten, die KI in ihre Workflows integriert haben, sind der Meinung, dass Technologie ihre Karriere erheblich gefördert hat**, verglichen mit 15 % ohne einfachen Zugang zu KI. Bei den Personen, die KI nutzen, wurde auch das Engagement gesteigert – nur 3 % der Arbeitnehmenden mit einer positiven KI-Kultur geben an, dass sie sich oft frustriert oder von ihrer Arbeit abgekoppelt fühlen, verglichen mit 14 % derjenigen, die KI nicht richtig integriert haben.



HARRIS BEBER
CMO, monday.com



„Bei monday.com glauben wir, dass die besten KI-Produkte diejenigen sind, die die Mitarbeitenden tatsächlich nutzen. Sie sollten sie und die Wirkung, die sie für das Unternehmen erzielen können, fördern. Die Daten im neuesten Bericht von Adaptavist zeigen, dass sich Fachkräfte eher befähigt fühlen und echte berufliche Vorteile sehen, wenn KI nahtlos in die täglichen Workflows integriert ist: 31 % der Arbeitnehmenden, die KI in ihre Workflows integriert haben, geben an, dass dies ihre Karriere erheblich gefördert hat, verglichen mit nur 15 % derjenigen, die dies nicht getan haben.“

„Das ist genau die Vision, die hinter unseren kürzlich eingeführten KI-Funktionen steht, einschließlich unseres digitalen Assistenten monday sidekick und der Vibe-Coding-Plattform monday vibe. Diese Funktionen sind tief in die täglichen Workflows integriert und dienen als echter Teamkollege, der Reibungsverluste beseitigt und den Menschen hilft, sich auf die wichtige Arbeit zu konzentrieren, die ihr Wachstum vorantreibt.“

Die Studie stellte auch einen **klaren Zusammenhang zwischen der Einführung von KI und der Autonomie bei der Aufgabenerfüllung** her: Personen, die KI in ihre Arbeitsumgebung integriert haben, geben viel häufiger als ihre Kolleginnen und Kollegen an, dass Tools, die Arbeitsprozesse überwachen, steuern oder organisieren, ihnen helfen. 82 % derjenigen, die KI in Workflows verwenden, gaben an, dass Tools ihnen mehr Kontrolle über Aufgaben geben oder sie die Kontrolle behalten, verglichen mit 39 % derjenigen, die keine KI in ihre Workflows integriert haben.

Im Vereinigten Königreich erleben Arbeitnehmende seit den 1990er-Jahren einen starken und stetigen Rückgang des „Ermessensspielraums bei der Aufgabenverteilung“. Eine Reihe von Studien deutet darauf hin, dass sich eine geringe Kontrolle über die eigene Arbeitsweise negativ auf die geistige und körperliche Gesundheit auswirken kann. Während ein Teil davon auf den verstärkten Einsatz digitaler Technologien zurückzuführen ist, deuten unsere Ergebnisse darauf hin, dass die Auswirkungen viel nuancierter sind und dass Tools, wenn sie richtig implementiert werden, die Autonomie erhöhen und die Mitarbeitenden befähigen können.

**OPHIR PENSO****VP von GTM, monday.com**

„Diese Studie bestätigt unsere Überzeugung: Die beste Technologie misst nicht nur die Produktivität, sondern steigert sie auch. 60 % der Wissensarbeitenden geben an, dass ihre Produktivität regelmäßig mithilfe von Technologie gemessen wird, und fast die Hälfte gab an, dass die Technologie am Arbeitsplatz ihre technologische Autonomie in der Tat steigert. Dies zeigt, dass Transparenz und Messung, sofern sie korrekt umgesetzt werden, zu Empowerment-Tools werden.“

„Aus diesem Grund hat sich monday.com über das Projektmanagement hinaus zu einer Multi-Produkt-Plattform entwickelt, die Arbeitsmanagement, CRM, Entwicklung und Service umfasst. Indem wir die Zersplitterung reduzieren und diese Lösungen an einem Ort vereinen, ermöglichen wir es den Menschen, nahtlos, produktiv und letztendlich autonomer zu arbeiten.“



ZUSAMMENFASSUNG

Die Menschen stehen im Mittelpunkt

Anstatt einfach nur KI-Tools einzusetzen, müssen Unternehmen einen ganzheitlicheren Ansatz bei der Implementierung verfolgen:

**KI als Erweiterung und nicht als Ersatz verstehen**

Hilf deinen Teams zu verstehen, wie KI menschliche Rollen verbessern und nicht eliminieren wird.

**In Umschulung und Weiterbildung investieren**

Zeige deinen Mitarbeitenden, wie sich ihre Karriere parallel zur KI-Technologie entwickeln kann, und schaffe eine Kultur, in der sich die Mitarbeitenden als Teil des Prozesses fühlen.

**Anreize für den Wissensaustausch schaffen**

Belohne Zusammenarbeit und Mentoring, anstatt das bewusste Zurückhalten von Wissen zuzulassen.

**Die psychologische Sicherheit messen**

Beobachte, ob sich Arbeitnehmende sicher genug fühlen, um sich zu öffnen, Ideen auszutauschen und Fehler zuzugeben.

**LISA SCHAFFER**

**Head of Adaptive Information Services,
Adaptavist**

„Wenn die Technik zu kompliziert wirkt und die Leute sich nicht sicher fühlen, bleiben wir lieber bei dem, was wir schon kennen. Das zeigt sich auch daran, dass 81 % der Arbeitnehmenden sich immer noch handschriftliche oder getippte Besprechungsnotizen machen, um Informationen zu speichern.“

„Dieser Mangel an Vertrauen kann das Ergebnis von zugrunde liegenden kulturellen Problemen und mangelnder Schulung sein, sodass Unternehmen Risiken ausgesetzt sind, wenn diese Notizen selten – wenn überhaupt – im gesamten Unternehmen auftauchen. Dieses Problem wird noch verschärft, wenn Personen die Rolle wechseln oder das Unternehmen verlassen, und es besteht die Gefahr, dass Informationen verloren gehen oder gehortet werden.“

Fazit

„Quiet Cracking“ ist ein Symptom für die systemische Vernachlässigung an der Schnittstelle von Technologie, Kommunikation und Arbeitsplatzkultur.

Die Daten zeigen einen gefährlichen Kreislauf: Unkontrollierter Technostress führt zu Desinteresse, Desinteresse untergräbt das Vertrauen und Misstrauen erhöht die Fluktuation. Die gleiche Studie weist jedoch auch auf eine Lösung hin: Klarheit, Autonomie und eine unterstützende Kultur rund um Technologie können das Blatt wenden.

Unternehmen, die erfolgreich sind, werden digitale Tools als Wegbereiter für menschliches Potenzial behandeln und nicht als Metriken, die überwacht werden müssen. Führungskräfte müssen Schulungen, psychologische Sicherheit und zielgerichtete Kommunikation priorisieren, um den Druck zu bekämpfen, der das „Quiet Cracking“ antreibt. Tools wie Jira, Confluence, Trello und monday.com sowie Frameworks wie das Atlassian System of Work können Mitarbeitenden helfen, den Grund für ihre Arbeit zu verstehen, die Überlastung durch Meetings durch asynchronen Wissensaustausch zu reduzieren und sich an den Unternehmenszielen auszurichten, ohne in

Fachjargon zu ertrinken oder ständig zwischen verschiedenen Kontexten wechseln zu müssen.

Die Beratungskompetenz von Adaptavist ist entscheidend, um Unternehmen dabei zu unterstützen, dieses Gleichgewicht zu erreichen. Indem Unternehmen ihre Strategie mit der Umsetzung in Einklang bringen, KI so implementieren, dass sie menschliche Teams ergänzt und nicht mit ihnen konkurriert, und die Schulungen und Unterstützung bereitstellen, die Mitarbeitende benötigen, können sie eine Belegschaft schaffen, die sich selbstbewusst, fähig und unter Kontrolle fühlt. Das Ergebnis ist ein gesünderes, engagierteres und belastbareres Arbeitsumfeld, in dem die Technologie die Menschen unterstützt und nicht umgekehrt.





Über Adaptavist und The Adaptavist Group

Adaptavist wurde 2005 gegründet und ist ein weltweiter Anbieter von Technologien und innovativen Lösungen. Wir helfen Organisationen, ihre Agilität zu verbessern und die Herausforderungen der digitalen Transformation zu meistern.

Wir sind Experten für die Bereitstellung innovativer und maßgeschneiderter Lösungen und hochwertiger Dienstleistungen in einigen der verlässlichsten Technologie-Ökosysteme der Welt, darunter Atlassian, AWS, monday.com, GitLab und viele mehr.

Adaptavist ist die Pioniermarke von The Adaptavist Group, einer globalen Unternehmensfamilie mit einem gemeinsamen Ziel: die Arbeit von Unternehmen zu verbessern. Wir kombinieren die besten Talente, Technologien und Prozesse, um es unseren Kunden leichter zu machen, sowohl heute als auch morgen Spitzenleistungen zu erbringen.

The Adaptavist Group unterstützt ihre Kunden bei deren täglichen Workflows, bei der Unternehmenstransformation und bei Wachstumsstrategien. Wir bieten ein umfassendes, sich ständig weiterentwickelndes Angebot an Dienstleistungen in fünf Schlüsselbereichen: Agile, DevOps, Work Management, ITSM und Cloud. Unser umfassendes Wissen über diese Praktiken vereint uns in unserer Mission, Unternehmen dabei zu helfen, den kontinuierlichen Wandel zu nutzen und ihn zu ihrem Wettbewerbsvorteil zu machen.

Kontakt: hello@adaptavist.com

Pressekontakt: adaptavist@wearetfid.com

