FORSCHUNGSBERICHT 2024

The State of Work Innovation

GERMANY

asana
Work Innovation Lab

Inhalts-verzeichnis

Seite

03 Einleitung

05 Schließen der Innovationslücke

- 06 Kapazität
- 10 Konnektivität
- 12 Resilienz
- 15 Geschwindigkeit

19 Fazit

Nachtrag

20 Die vier Innovationstreiber: Deutschland vs. USA

Autoren

Das Team des Work Innovation Lab

Dr. Rebecca Hinds
Anna James
Dr. Mark Hoffman
Sarah Hambro

EINLEITUNG

Die Zukunft der Arbeit ist hier. Ist Ihr Unternehmen bereit?

Deutschland ist seit Jahrzehnten Vorreiter im Bereich Innovation und setzt weltweit neue Maßstäbe – speziell im Bereich Automatisierung in der Fertigung.

In den vergangenen Jahren haben Firmen, wie Volkswagen und BMW die Automobilindustrie von Grund auf verändert, Siemens hat die Grenzen der industriellen Automatisierung neu definiert und Bosch hat neue Standards in verschiedenen Bereichen der fertigenden Industrie gesetzt. Deutsche Unternehmen legen die Messlatte in all diesen Bereichen immer höher.

Das Herzstück der deutschen Innovation ist der Mittelstand – ein Netzwerk aus kleinen und mittleren Unternehmen, die das Rückgrat der deutschen Wirtschaft bilden. Viele dieser Unternehmen sind Familienbetriebe, welche sich auf einen langfristigen Erfolg konzentrieren und für ihre umfassende Branchenexpertise bekannt sind. Diese Unternehmen haben eine entscheidende Rolle dabei gespielt, Deutschlands Ruf für Qualität und Innovation zu untermauern. Inzwischen spielen auch Unternehmen aus öffentlicher Hand eine bedeutende Rolle bei der Förderung von Fortschritt und Wettbewerbsfähigkeit.

Deutsche Arbeitnehmer*innen sind sehr stolz auf die weltbekannte Innovationsfähigkeit ihrer Nation. Tatsächlich ordnen sie Deutschland als das innovativste Land der Welt ein – noch vor Japan (Platz zwei auf dieser Liste) und den Vereinigten Staaten (Platz drei).

62 %

der deutschen Führungskräfte glauben, dass Deutschland das innovativste Land der Welt ist.

Es gibt jedoch einen überraschenden Gegensatz. Während deutsche Arbeitnehmer*innen stolz auf die Innovationsfähigkeit ihres Landes sind, sind nur 47 % von ihnen der Meinung, dass ihre eigenen Unternehmen innovative Produkte und Dienstleistungen anbieten. Diese Diskrepanz sollte als Weckruf für deutsche Führungskräfte dienen und die Alarmglocken läuten lassen.

Unser Bericht **State of Work Innovation: Germany 2024** befasst sich eingehend damit, wie deutsche Unternehmen die Herausforderungen in Bezug auf die Innovationsfähigkeit navigieren. Dieser Bericht basiert auf einer Umfrage unter 2.002 deutschen Wissensarbeitern, einschließlich Arbeitnehmer*innen aus mittelständischen und börsennotierten Unternehmen, sowie den Erkenntnissen der Experten des Work Innovation Lab von Asana. Er zeigt die Problempunkte und Herausforderungen auf, mit denen deutsche Unternehmen konfrontiert sind. Darin werden auch Strategien für Unternehmen dargelegt, um eine effizientere Koordinierung zu ermöglichen, ihre Wettbewerber zu übertreffen und ihre Führungsposition im Bereich Innovation zu festigen.

Schließen der Innovationslücke

In der schnelllebigen Weltwirtschaft von heute stehen deutsche Unternehmen unter enormem Innovationsdruck. Mit rasanten Fortschritten im Bereich KI, der Verlagerung auf hybride Arbeitsformen und einer immer umfassenderen Auswahl an Technologien müssen sich Unternehmen ständig weiterentwickeln, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Unsere Untersuchungen zeigen, dass hier viele deutsche Unternehmen zurückfallen – wie ein leistungsstarkes Auto, das im Verkehr feststeckt und nicht in der Lage ist, sein volles Potenzial auszuschöpfen.

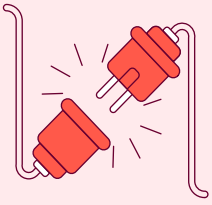
Innovationsfähigkeit entfesseln: Schlüsselfaktoren für deutsche Unternehmen

Dennoch gibt es zahlreiche deutsche Unternehmen, die Innovation im Arbeitsalltag priorisieren, um ihre Position an der Spitze zu erhalten. Im Work Innovation Lab haben wir Tausende von Unternehmen untersucht, um die wichtigsten Innovationstreiber zu ermitteln. Unser Work Innovation Score hebt darauf basierend vier kritische Faktoren hervor: Kapazität, Konnektivität, Resilienz und Geschwindigkeit.

Die vier wichtigsten Innovationstreiber

Kapazität

Wie gut Ihre Mitarbeitenden ihr Arbeitspensum bewältigen können



Konnektivität

Wie gut Ihre Mitarbeitenden und ihre Arbeit miteinander verknüpft sind

Resilienz

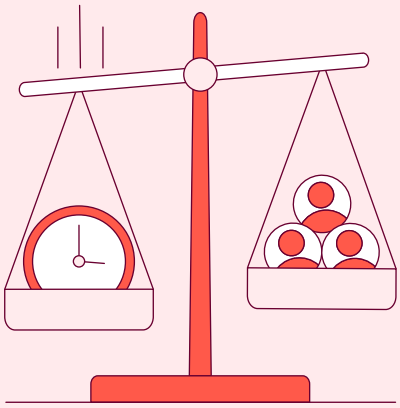
Wie effektiv sich Ihr Unternehmen an Veränderungen anpassen kann

Geschwindigkeit

Wie schnell Arbeitsvorgänge und Ideen in Ihrem Unternehmen umgesetzt werden

Kapazität

Wie gut können Unternehmen das Arbeitspensum ihrer Mitarbeitenden verwalten?



Um Innovations- und Leistungsfähigkeit zu steigern, müssen die Mitarbeitenden in der Lage sein, neue Ideen zu erproben und umzusetzen. Aber viele deutsche Angestellte fühlen sich ausgelaugt, als wären sie ständig am Rande der Überlastung. Zwei Drittel (67 %) der deutschen Arbeitnehmer*innen geben an, in den letzten zwölf Monaten Burnout-Symptome erlebt zu haben. Während die Beschäftigten im Mittelstand weniger häufig von Burnout berichten (ein Grund dafür könnte sein, dass viele Familienbetriebe dazu neigen, Arbeitsumgebungen mit einem stärkeren Gemeinschaftsgefühl zu fördern), hat insgesamt eine deutliche Mehrheit der Angestellten (64 %) im vergangenen Jahr Burnout erlebt.

Einer der wichtigsten Gründe dafür? Unproduktive Meetings. Einzelne Mitarbeitende verlieren durchschnittlich sieben Stunden Arbeitszeit pro Woche – fast einen ganzen Arbeitstag – wegen unproduktiver Meetings. Für deutsche Führungskräfte ist es noch schlimmer: Sie verlieren jede Woche zwölf Stunden (über ein Viertel ihrer Arbeitswoche) durch unproduktive Meetings! Es ist, als würde man im Stau stecken und dabei Kraftstoff und wertvolle Zeit verschwenden, während das Ziel weiterhin außer Reichweite bleibt.

Darüber hinaus empfinden 42 % der deutschen Arbeitnehmer*innen eine große Abneigung gegegnüber Meetings. Viele sagen, in diesen Meetings mangelt es an klaren Ergebnissen und umsetzbaren Folgemaßnahmen, und man kommt mit der Arbeit nicht voran.

67 %

der deutschen Arbeitnehmer*innen haben in den letzten 12 Monaten Burnout-Symptome erlebt.

Deutsche Führungskräfte verlieren jede Woche

12 Std.

Arbeitszeit aufgrund unproduktiver Meetings.

---

42 %

der deutschen Arbeitnehmer*innen haben eine Abneigung gegenüber Meetings.

Kapazitäten werden auch durch ein hohes Maß an „Pseudo-Produktivität" aufgebraucht – unnötige Arbeitsvorgänge, die den Anschein erwecken, Fortschritte hervorzubringen, aber wenige tatsächliche Auswirkungen haben (z. B. das Planen unnötiger Meetings oder das Versenden überflüssiger E-Mails).

Beunruhigenderweise tendieren eher Führungskräfte als einzelne Mitarbeitende dazu, der Pseudo-Produktivität zu verfallen – 68 % geben zu, dass sie manchmal eher versuchen beschäftigt zu wirken, anstatt tatsächlich sinnvolle Arbeit zu erledigen. Diese Fokussierung auf die Außenwirkung verbraucht Zeit und Energie, was es schwieriger macht, echte Fortschritte zu erzielen.

Und dieses Verhalten hat gravierende Folgen. Die Führungskräfte gehen mit einem schlechten Beispiel voran, was Auswirkungen auf den Rest des Teams haben kann. Denn Mitarbeitende übernehmen oft das Verhalten ihrer Führungskräfte – ähnlich wie Autofahrer sich am vorausfahrenden Fahrzeug orientieren. Es verbraucht auch Zeit und Energie, die eigentlich für qualifizierte und strategische Arbeit benötigt wird, wodurch ein Teufelskreis entsteht, der zu Burnout führt. Bei Mitarbeitenden, die pseudo-produktiv sind, besteht eine 42 % höhere Wahrscheinlichkeit, an Burnout zu erkranken, als bei denjenigen, die sich auf tatsächlich sinnvolle Arbeit konzentrieren.

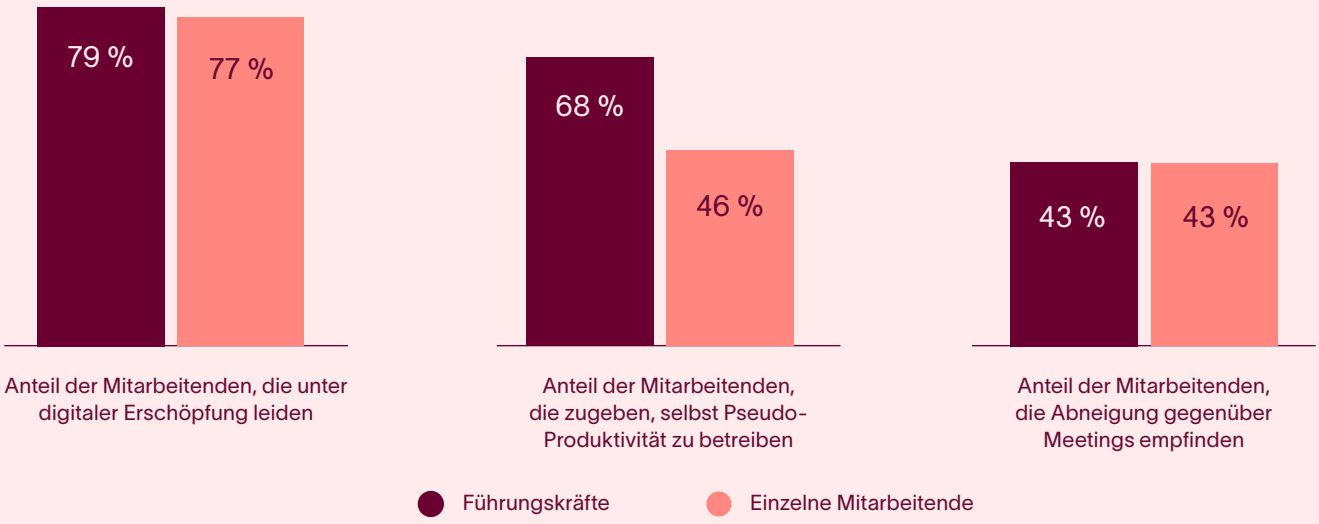
Pseudo-Produktivität

Unnötige Arbeitsvorgänge, die den Anschein erwecken, Ergebnisse hervorzubringen, aber wenig bis gar keinen tatsächlichen Mehrwert haben.

68 %

der Führungskräfte geben zu, selbst Pseudo-Produktivität zu betreiben.

Diskrepanz zwischen Führungskräften und einzelnen Mitarbeitenden in Bezug auf Kapazitätsherausforderungen



Deutsche Arbeitnehmer*innen verbringen etwa zehn Stunden pro Woche mit der Suche nach Informationen und weitere acht Stunden mit dem Wechseln zwischen verschiedenen Tools zur Zusammenarbeit. Diese Ineffizienz wird durch isolierte Technologien verursacht, die sich teamübergreifend nicht gut integrieren lassen. Nur 33 % der deutschen Wissensarbeiter sind der Meinung, dass ihre Tools unternehmensweit standardisiert sind, während 73 % der deutschen Führungskräfte einen stärkeren Fokus auf Standardisierung verlangen – das ist mehr als in jeder anderen Region weltweit.

Bei den mittelständischen Führungskräften ist dieser Wunsch nach Standardisierung sogar noch höher: 76 % dieser Führungskräfte drängen – wahrscheinlich, weil diese kleineren, flexibleren Unternehmen auf Effizienz und Geschwindigkeit angewiesen sind – darauf, in ihren Branchen wettbewerbsfähig zu bleiben. Gleichzeitig sind nur 6 % der deutschen Arbeitnehmer*innen gegen eine Standardisierung ihrer Tool-Auswahl.

Dieses konstante digitale Hin und Her fordert einen hohen Tribut, ähnlich wie bei einem Hochleistungsmotor, der ohne Unterbrechung auf Vollgas läuft. In Deutschland geben 78 % der Arbeitnehmer*innen an, digitale Erschöpfung zu erleben – und sagen dabei, dass diese Erschöpfung von den Technologien ausgeht, die sie am Arbeitsplatz nutzen.

Darüber hinaus mussten 81 % von ihnen in den letzten sechs Monaten eine „digitale Entgiftungskur" machen, um wieder zu sich zu kommen: Zum Beispiel durch Deaktivierung von Benachrichtigungen, mehr Pausen oder durch völliges Abschalten. Der Druck auf Führungskräfte ist noch größer – 90 % von ihnen hatten das Bedürfnis nach einer Pause von digitalen Technologien.

73 % **der deutschen Führungskräfte möchten, dass ihre Unternehmen standardisierte Tools für die Zusammenarbeit verwenden – mehr als in jeder anderen Region der Welt.**

Führungskräfte verbringen

12 Std.

pro Woche mit der Suche nach Informationen

11 Std.

pro Woche mit dem Hin- und Herwechseln zwischen verschiedenen Tools zur Zusammenarbeit

Strategien zur Steigerung der Kapazität von Mitarbeitenden

Zur Erhöhung der Mitarbeiterkapazität können Führungskräfte mehrere effektive Strategien implementieren:

Optimierung der Technologien für die Zusammenarbeit

Überprüfen Sie regelmäßig die von ihrem Team benutzten Technologien und verabschieden Sie sich von denen, die keinen Mehrwert bieten. Optimieren und standardisieren Sie Ihre wichtigsten Tools zur Zusammenarbeit zur Ermöglichung einer reibungslosen Zusammenarbeit und einer effizienteren Arbeitsweise.

Förderung der digitalen Kompetenz

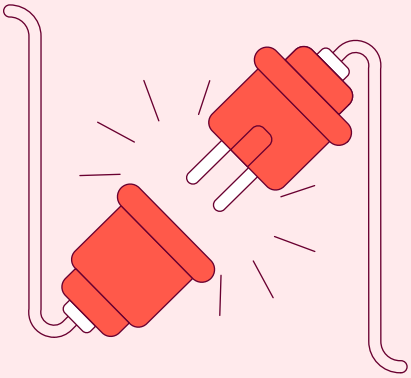
Helfen Sie Ihrem Team, digitale Technologien effektiver zu nutzen, indem Sie in Schulungen und klare Leitlinien investieren.

Messung von Arbeitsergebnissen, nicht des Arbeitsaufwands

Konzentrieren Sie sich auf Arbeitsergebnisse wie Kundenbindung oder Umsatzwachstum, anstatt auf oberflächliche Kennzahlen wie die Anzahl der besuchten Meetings oder die Menge an geschriebenen Zeilen Code. Der Fokus auf aussagekräftige Ergebnisse hilft Teams, sich vom Produktivitätsdruck zu lösen und Prioritäten zu setzen, um einen echten Mehrwert zu schaffen.

Konnektivität

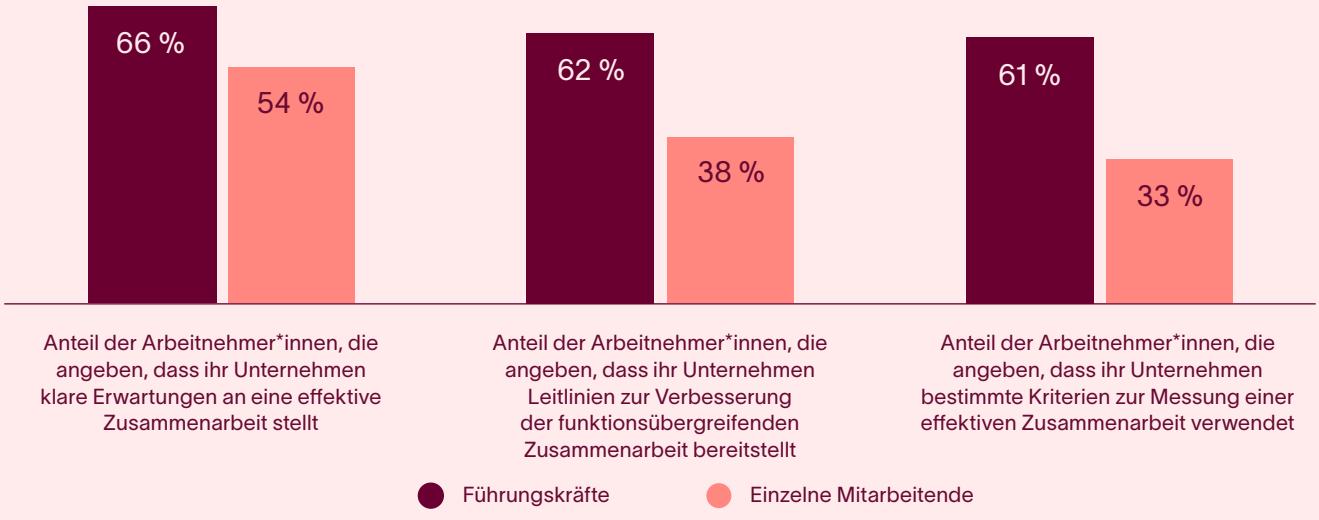
Wie sind Ihre Mitarbeitenden team- und funktionsübergreifend vernetzt?



Im Wettlauf um Innovationen ist eine effektive Zusammenarbeit unerlässlich. Gerade aber durch den Umstieg auf hybride Arbeitsmodelle ist es für deutsche Unternehmen schwieriger geworden, die Zusammenarbeit reibungslos zu gestalten. Die meisten deutschen Arbeitnehmer*innen (70 %) nutzen einen Mix aus Echtzeit-Kommunikation (synchroner) und verzögerter (asynchroner) Kommunikation. Vielen Unternehmen fehlt immer noch die richtige Technologie, mit der ein effektives asynchrones Arbeiten möglich ist, was dazu führt, dass die Zusammenarbeit ins Stocken gerät – wie ein Motor, der neu abgestimmt werden muss.

Führungskräfte sehen die Situation oft optimistischer und glauben, dass sie über die richtigen Systeme und die richtige Unterstützung verfügen. Im Gegensatz dazu signalisieren einzelne Beteiligte – diejenigen, die die tagtägliche Arbeitsrealität direkt miterleben – dass die Zusammenarbeit deutlich verbessert werden muss. Diese Lücke zwischen der Wahrnehmung von Führungskräften und der Arbeitsrealität der Mitarbeitenden deutet darauf hin, dass Führungskräfte zwar eine gut geölte Maschine sehen, viele Mitarbeitende jedoch das Gefühl haben, sich in einem Fahrzeug zu befinden, das Schwierigkeiten hat, sein volles Potenzial zu entfalten.

Diskrepanz zwischen Führungskräften und einzelnen Mitarbeitenden im Bezug auf die Unterstützung der Zusammenarbeit



Strategien zur Verbesserung der Konnektivität

Klare Kommunikationsrichtlinien definieren

Legen Sie einfache Regeln für die Verwendung verschiedener Kommunikationstools wie E-Mails, Messengers, Videoanrufe und Work-Management-Plattformen fest. Dies hilft, Unklarheiten zu beseitigen und alle auf dem neuesten Stand zu halten.

Kennzahlen für eine gute Zusammenarbeit festlegen

Legen Sie klare, messbare Ziele für die Kommunikation und Zusammenarbeit von Teams fest. Die Verwendung von Tools wie dem Work Innovation Score kann dabei helfen, nachzuverfolgen, wie gut Teams zusammenarbeiten, Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu identifizieren und den Fortschritt zu messen.

Investieren Sie in Technologien, die das funktionsübergreifende Arbeiten unterstützen

Wählen Sie Tools aus, die es Teams aus verschiedenen Abteilungen erleichtern, reibungslos zusammenzuarbeiten, Informationen auszutauschen und isoliertes Arbeiten zu vermeiden.

Resilienz

Wie anpassungsfähig ist Ihr Unternehmen in Bezug auf Veränderungen?

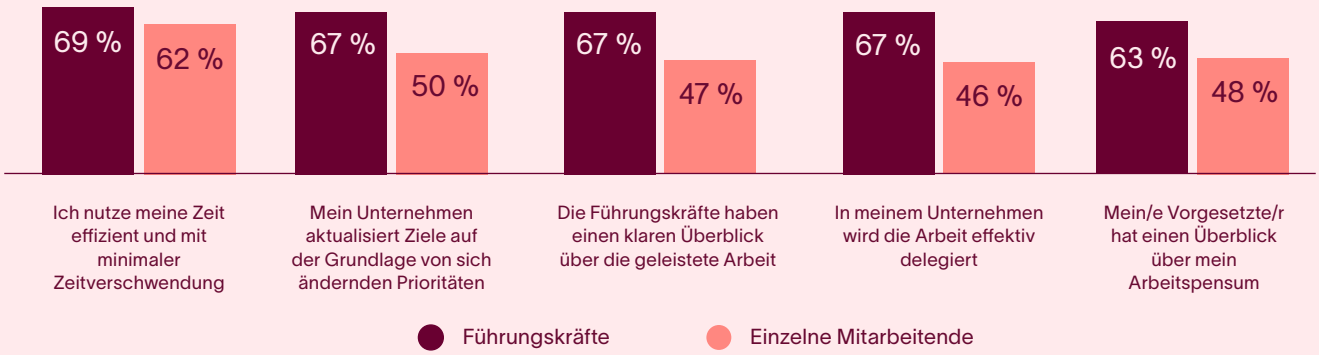
In der schnelllebigen Geschäftswelt ist Resilienz ein Schlüsselaspekt – genau wie ein hochmodernes deutsches Auto, das unabhängig von den Straßenverhältnissen reibungslos über Tausende von Kilometern fährt. Unternehmen müssen Marktveränderungen, wechselnde Belegschaften und unerwartete Herausforderungen bewältigen und gleichzeitig mit Innovationen auf Kurs bleiben. Durch den Aufbau von Resilienz wird sichergestellt, dass auch bei einem Stellenwechsel von Mitarbeitenden in wichtigen Positionen die Produktivität erhalten bleibt, ähnlich wie bei einem Auto, das Jahr für Jahr verlässlich funktioniert.

So wie die Leistung eines Autos jedoch unter verschlissenen Teilen oder veralteter Technologie leidet, sind unproduktive Prozesse ein großes Hindernis für die Resilienz des Unternehmens. Ineffiziente oder unklare Arbeitsabläufe erschweren die Anpassung an Veränderungen oder die Bewältigung neuer Herausforderungen.

Führungskräfte glauben oft, dass die Dinge reibungslos laufen, aber einzelne Mitarbeitende berichten, dass sie auf Hindernisse bei der Effizienz stoßen. Wenn Führungskräfte diese Probleme übersehen, entstehen unerkannte Reibungspunkte, die eine effektive Anpassung des Unternehmens unmöglich machen.

Diskrepanz zwischen Führungskräften und einzelnen Mitarbeitenden im Bezug auf Bedrohungen der Resilienz

Anteil der Arbeitnehmer*innen, die jeder Aussage zustimmen



Die Lösung gegen ineffektive Prozesse ist eine solide Work-Management-Plattform. Sie zentralisiert Aufgaben, Workflows und Verantwortlichkeiten und bietet allen – von Führungskräften bis hin zu einzelnen Mitarbeitenden – einen klaren Überblick darüber, welche aktuellen Vorgänge relevant sind und wer dafür verantwortlich ist.

Eine Work-Management-Plattform ermöglicht es, in Echtzeit nachzuverfolgen, was im Unternehmen passiert. Wenn Arbeit einmal aus dem Ruder läuft, kann sich Ihr Unternehmen schnell anpassen und konzentriert bleiben. Eine solche Plattform verwandelt unstrukturierte Prozesse in reibungslose, flexible Workflows und hilft Ihrem Unternehmen, sich anzupassen und erfolgreich zu sein.

In Unternehmen, die eine Work-Management-Plattform verwenden, berichten Mitarbeitende von einer wesentlich höheren Effizienz, Kapazität, Verantwortlichkeit und Resilienz.

Für Angestellte in Unternehmen, die eine Work-Management-Plattform verwenden, sind folgende Dinge wahrscheinlicher:

25 % wahrscheinlicher, dass ihr Unternehmen Ziele auf der Grundlage von sich ändernden Prioritäten aktualisiert

18 % wahrscheinlicher, dass diese Personen angeben, die Arbeit in ihrem Unternehmen werde effektiv delegiert

14 % wahrscheinlicher, dass sie ihre Zeit effizient und bei minimaler Zeitverschwendung nutzen

14 % wahrscheinlicher, dass sie angeben, ihr Vorgesetzter kenne ihr Arbeitspensum

12 % wahrscheinlicher, dass sie angeben, die Führungskräfte ihres Unternehmens hätten einen klaren Überblick über die geleistete Arbeit

Mitarbeitende brauchen ein Gefühl für die strategischen Ziele des Unternehmens

Um Resilienz aufzubauen, müssen Unternehmen sicherstellen, dass jeder Mitarbeitende versteht, wie seine oder ihre Arbeit die Unternehmensziele unterstützt, was wiederum dazu beiträgt, das Engagement und die Bindung der Mitarbeitenden zu steigern. Leider äußern sich nur 18 % der einzelnen Mitarbeitenden in Bezug auf die Ziele und die Strategie ihres Unternehmens zuversichtlich, verglichen mit 40 % der Führungskräfte.

Darüber hinaus sind nur 20 % der deutschen Arbeitnehmer*innen der Meinung, dass ihre Arbeit eng an den strategischen Zielen ihres Unternehmens ausgerichtet ist. Diese Überzeugung ist bei den einzelnen Mitarbeitenden (16 %) im Vergleich zu den Führungskräften (30 %) sogar noch geringer. Wenn Mitarbeitende nicht sehen können, wie wichtig ihre Arbeit ist, werden sie weniger engagiert und motiviert sein. Dies kann die Resilienz des Unternehmens schwächen, da ein höheres Risiko besteht, Kontextwissen aus den Augen zu verlieren.

Nur

18 %

der einzelnen Mitarbeitenden geben an, dass sie die Ziele ihres Unternehmens kennen.

Nur

53 %

der einzelnen Mitarbeitenden sind der Meinung, dass Fortschritte bei der Erreichung von Zielen effektiv verfolgt werden, verglichen mit 70 % der Führungskräfte.

Strategien zur Steigerung der Resilienz

Investieren Sie in Technologie zur Zielverfolgung

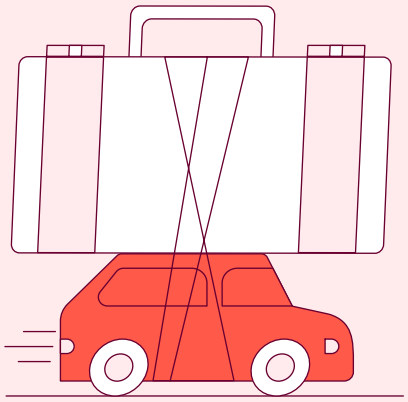
Unternehmen sollten Tools einführen, die Arbeitsvorgänge mit den Zielen verknüpfen und mit denen Fortschritte in Echtzeit verfolgt werden können. Ein zentralisiertes System hilft, Arbeitsvorgänge auf Kurs zu halten, auch wenn Mitarbeitende aus dem Unternehmen scheiden, um sicherzustellen, dass die Teams ihre Dynamik nicht verlieren und neue Teammitglieder schnell auf den neuesten Stand gebracht werden.

Schaffen Sie Klarheit

Verwenden Sie ein passendes Tool, um sicherzustellen, dass jeder Mitarbeitende, unabhängig von seiner oder ihrer Position oder den im Unternehmen verbrachten Jahren, die Ziele des Unternehmens und den individuellen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele versteht. Wenn Menschen die Auswirkungen ihrer Arbeit sehen, steigert dies das Gefühl für die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit, die Motivation, das Engagement und letztendlich die Resilienz Ihres Unternehmens.

Geschwin-digkeit

Wie schnell werden Arbeitsvorgänge und Ideen in Ihrem Unternehmen umgesetzt?



Im Wettlauf um Innovationen ist Geschwindigkeit entscheidend. Je schneller Ihr Unternehmen Ideen vom Konzept zur Umsetzung bringen kann, desto stärker ist Ihr Wettbewerbsvorteil.

Bei vielen deutschen Unternehmen verlangsamen jedoch veraltete Technologien diese Entwicklung. Die überwiegende Mehrheit (96 %) der Angestellten ist der Meinung, dass ihre Unternehmen ihre Technologien modernisieren müssen. Mit der Technologie der letzten Generation konkurrenzfähig bleiben zu wollen, ist wie der Versuch, mit einem alten Motor Rennen zu fahren – egal wie geschickt der Fahrer ist, das Auto kann einfach nicht mithalten.

96 %

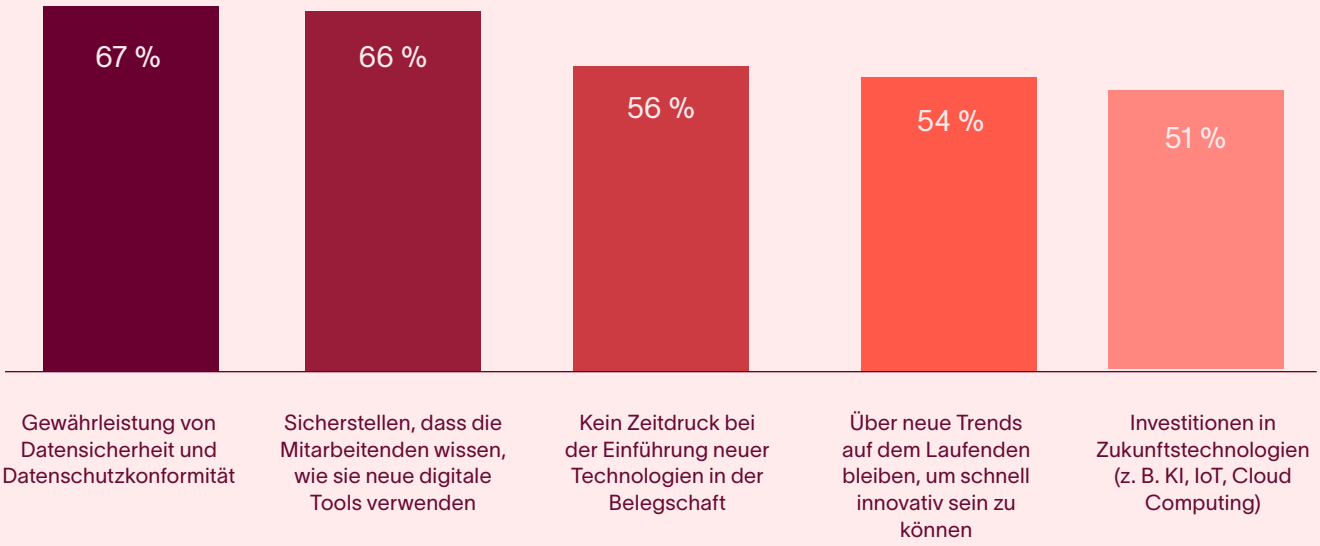
der deutschen Angestellten sind der Meinung, dass ihre Unternehmen ihre Technologien modernisieren müssen.

Wie Sie eine erfolgreiche digitale Transformation steuern

Um wettbewerbsfähig zu bleiben und schnell voranzukommen, brauchen Unternehmen mehr als nur neue Tools; sie brauchen einen klaren Plan für eine digitale Transformation. Unsere Befragten betonten mehrere Schlüsselfaktoren für den Erfolg der digitalen Transformation, beginnend mit Datensicherheit und Datenschutz-Compliance (67 %) und der Sicherstellung, dass die Mitarbeitenden in der effektiven Nutzung neuer Tools geschult werden.

Die Top 5 Faktoren, die zu einer erfolgreichen digitalen Transformation führen

Anteil der Arbeitnehmer*innen, die jeden Innovationstreiber als sehr wichtig einstufen



Die Einführung von KI: Eine wachsende Kluft

KI ist ein wichtiger Bestandteil der digitalen Transformation und bietet die Möglichkeit, Prozesse zu rationalisieren und Innovationen voranzutreiben. Deutsche Führungskräfte sind bezüglich der Auswirkungen der KI optimistisch: 75 % sagen, dass KI ihre Arbeit positiv beeinflussen wird (höher als bei US-Führungskräften, von denen nur 66 % derselben Meinung sind). In deutschen Unternehmen ist die Einführung von KI jedoch von Rolle zu Rolle unterschiedlich. Während 84 % der Personen in der Unternehmensführung KI wöchentlich nutzen, tun dies nur 40 % der einzelnen Mitarbeitenden, was ein ungenutztes Potenzial darstellt. Führungskräfte profitieren von KI-gestützten Erkenntnissen und einer schnelleren Entscheidungsfindung, während Mitarbeitende an vorderster Front zurückliegen.

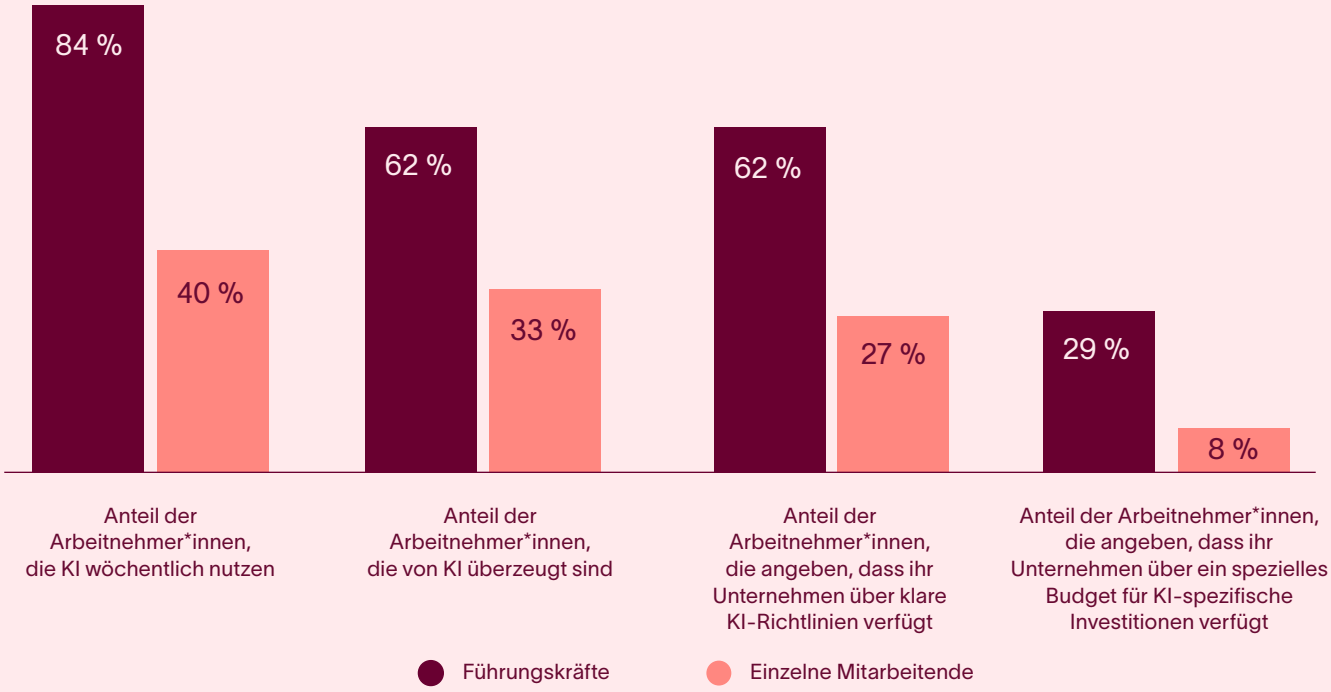
Die Einführung von KI in mittelständischen Unternehmen verläuft ähnlich wie in öffentlichen Unternehmen, wobei die interne Diskrepanz bei der Nutzung dieser Technologien deutlich größer ist. Im Mittelstand nutzen 88 % der Führungskräfte KI wöchentlich, verglichen mit nur 41 % der Einzelmitarbeitenden. Diese Lücke könnte auf die langsamere Einführung von Schulungen zurückzuführen sein – 33 % der einzelnen Mitarbeitenden in mittelständischen Unternehmen geben an, dass ihr Unternehmen keine KI-Strategie hat, verglichen mit 15 % der Angestellten in börsennotierten Unternehmen.

Wird diese Diskrepanz nicht behoben, werden Unternehmen in der schnelllebigen KI-Landschaft kaum Schritt halten können. Fast 37 % der Mitarbeitenden wissen nicht, wo sie lernen können, wie man generative KI effektiv einsetzt. Das macht es für sie schwierig, die Technologie optimal zu nutzen.

84 %

der Führungskräfte nutzen KI wöchentlich, im Vergleich zu nur 40 % der Einzelmitarbeitenden.

Diskrepanz zwischen Führungskräften und einzelnen Mitarbeitenden im Bereich der KI



Es gibt auch Lücken in den KI-Richtlinien. Nur 37 % der mittelständischen Unternehmen haben KI-Richtlinien, verglichen mit 50 % der börsennotierten Unternehmen. Dies könnte an der geringeren Kontrolle und dem geringeren regulatorischen Druck auf die mittelständischen Unternehmen liegen.

Ebenso geben nur 12 % der Mitarbeitenden im Mittelstand an, dass ihr Unternehmen über ein dediziertes KI-Investitionsbudget verfügt, verglichen mit 20 % in börsennotierten Unternehmen. Dieser Mangel an Finanzmitteln erschwert es mittelständischen Unternehmen, KI-Lösungen schnell einzuführen und zu integrieren.

Diese Wissens- und Ressourcenlücken erschweren es Unternehmen, KI in ihren täglichen Betrieb zu integrieren. Noch besorgniserregender ist, dass 30 % der Führungskräfte die KI-Richtlinien ihres Unternehmens absichtlich ignorieren oder nicht befolgen, verglichen mit nur 9 % der Einzelmitarbeitenden. Dies untergräbt die Fähigkeit des Unternehmens, KI optimal zu nutzen und die Effizienz zu steigern.

Fast

1 von 3

Führungskräften haben die KI-Richtlinien ihres Unternehmens bereits absichtlich missachtet oder nicht eingehalten.

Strategien zur Steigerung der KI-Akzeptanz

Um das Potenzial von KI voll auszuschöpfen, müssen deutsche Unternehmen in Folgendes investieren:

KI für alle

Unternehmen sollten KI für alle Mitarbeitenden zugänglich machen, nicht nur für Softwareentwickler. Führende Unternehmen verwenden benutzerfreundliche KI-Plattformen, die wenig bis gar keine Programmierkenntnisse erfordern, sodass das gesamte Team davon profitieren kann.

Sicherheit für Unternehmen

Wenn es um KI geht, hat Sicherheit für Unternehmen die oberste Priorität. Führende Unternehmen priorisieren Sicherheit, um zu gewährleisten, dass sensible Daten geschützt sind und das Vertrauen gewahrt bleibt.

Anpassungsfähige KI

Damit KI effektiv eingesetzt werden kann, sollte sie sich nahtlos in bestehende Workflows einfügen und nicht zu digitaler Erschöpfung beitragen. Top-Unternehmen investieren in KI, die sich leicht in aktuelle Prozesse integrieren lässt.

Investieren Sie in KI-Kompetenz

Die erfolgreichsten deutsche Unternehmen verstehen, dass Technologie nur so gut ist, wie die Menschen, die sie nutzen. Sie konzentrieren sich auf die Weiterbildung ihrer Teams, insbesondere im Bereich KI, um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden KI-Tools effektiv einsetzen und so Innovation und Effizienz vorantreiben können.

Durch die Fokussierung auf diese Strategien können deutsche Unternehmen mit Herausforderungen besser umgehen und KI vollständig in ihren täglichen Betrieb integrieren, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden auf den Erfolg des Unternehmens abgestimmt sind.

FAZIT

Der Weg in die Zukunft

In der schnelllebigen Geschäftswelt von heute haben deutsche Unternehmen zwei Möglichkeiten: als Zuschauer auf den Tribünen stehen oder Innovationen zu entwickeln, um das Rennen anzuführen.

Der deutsche Mittelstand muss seine Stärken – zukunftsorientiertes Denken, umfassende Branchenexpertise und eine starke Unternehmenskultur – bewahren und gleichzeitig neue Technologien wie KI einsetzen. Auch Unternehmen in öffentlicher Hand müssen ihre Motoren auf Geschwindigkeit und Agilität abstimmen, ihre Größe nutzen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, und gleichzeitig in Work-Management-Lösungen investieren, die für mehr Klarheit und Verantwortungsbewusstsein bei der Arbeit sorgen. Diese Ausgewogenheit von Tradition und Innovation ermöglicht es beiden Unternehmensformen, das Lenkrad der deutschen Wirtschaft zu übernehmen und das Tempo für nachhaltiges Wirtschaften weltweit vorzugeben.

Die Überholspur ist offen, aber nur für diejenigen, die bereit sind, sie auch zu nutzen. Es ist an der Zeit, neue Maßstäbe zu setzen, Innovationen zu entwickeln und sicherzustellen, dass Ihr Unternehmen auch in Zukunft eine Führungsposition einnimmt.

Methodik

Diese Studie des Work Innovation Lab von Asana wurde zwischen dem 9. und 20. August 2024 durchgeführt. Im Rahmen der Studie wurden 2.002 Fachkräfte in Deutschland befragt. Die Umfrage wurde über Qualtrics durchgeführt und richtete sich nicht an Kunden oder Mitarbeitende von Asana. Die Befragten waren alle Wissensarbeiter in einem Beschäftigungsverhältnis. Führungskräfte, die in dieser Studie befragt wurden, sind mindestens Bereichsleiter.

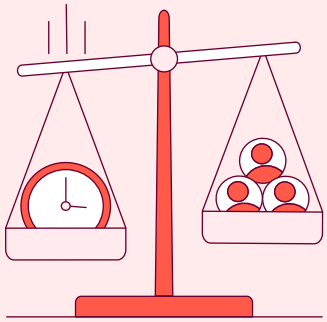
NACHTRAG

Die vier Innovations-treiber

Deutschland vs. USA

Die vier Innovationstreiber – Kapazität, Konnektivität, Resilienz und Geschwindigkeit – wirken sich auf alle Unternehmen gleichermaßen aus, aber die konkreten Auswirkungen variieren je nach Region. Im Vergleich zu den USA sieht sich Deutschland anderen Herausforderungen gegenübergestellt. Die folgende Übersicht zeigt, wie sich diese Faktoren in den beiden Ländern auswirken.

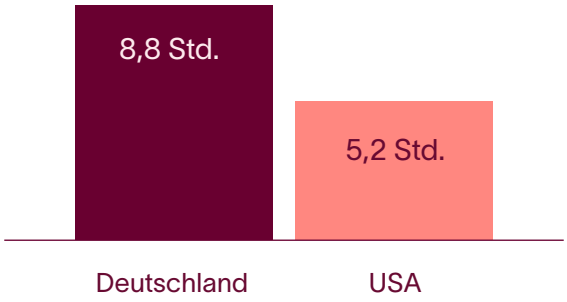
INNOVATIONSTREIBER NR. 1



Kapazität

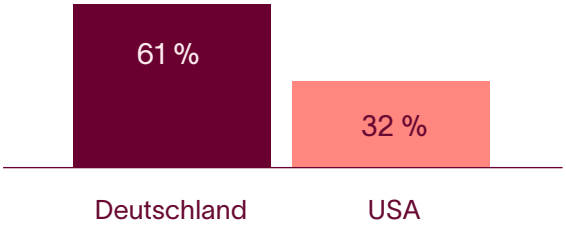
Deutsche Arbeitnehmer*innen verlieren durchschnittlich neun Stunden pro Woche in unproduktiven Meetings, deutlich mehr als in den USA. Ohne effektive asynchrone Tools werden diese Meetings den Arbeitnehmer*innen immer mehr Zeit und Energie und damit ihre Kapazitäten für produktive Arbeit rauben.

Arbeitsaufwand aufgrund unproduktiver Meetings (Durchschnitt pro Woche)



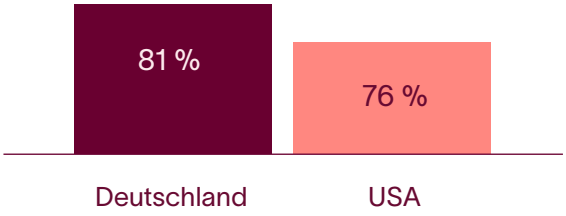
Zu viele Meetings tragen dazu bei, dass 61 % der deutschen Arbeitnehmer*innen der Meinung sind, ihr Arbeitspensum könne nicht bewältigt werden – der höchste Prozentsatz im Ländervergleich.

Anteil der Arbeitnehmer*innen, die empfinden, dass ihr Arbeitspensum nicht zu bewältigen ist

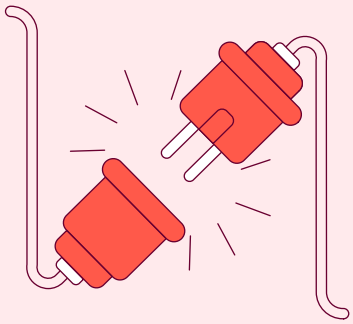


Deutsche Arbeitnehmer*innen verwenden auch die meisten Tools zur Zusammenarbeit. 32 % geben an, dass sie 11 oder mehr verwenden. Bei der Kombination aus einem ganzen Arbeitstag voller unproduktiver Meetings und einem unüberschaubarem Arbeitspensum ist es nicht verwunderlich, dass 4 von 5 deutschen Arbeitnehmer*innen in den letzten 6 Monaten eine digitale Entgiftungskur benötigten.

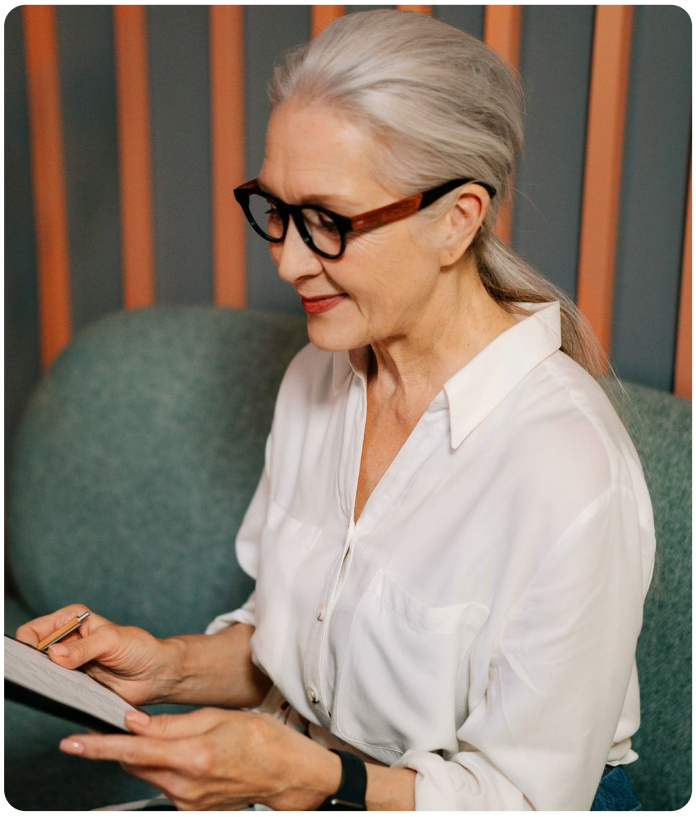
Anteil der Arbeitnehmer*innen, die in den letzten 6 Monaten eine digitale Entgiftungskur benötigten



INNOVATIONSTREIBER NR. 2

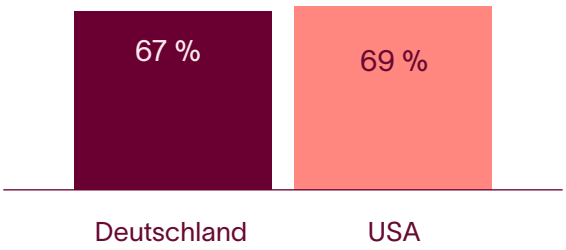


Konnektivität



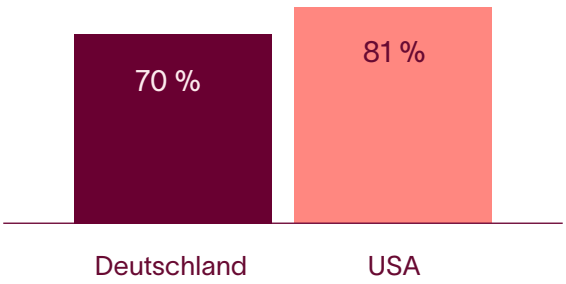
In den USA und in Deutschland arbeitet ein ähnlicher Anteil der Arbeitnehmer*innen – über zwei Drittel – in einem Hybrid- oder Remote-Arbeitsmodell.

Anteil der Mitarbeitenden in Unternehmen mit einer Richtlinie für hybride oder vollständig ortsunabhängige Arbeitsweisen



Obwohl die USA und Deutschland eine ähnliche Mischung aus hybriden und flexiblen Arbeitsmodellen nutzen, verbringen US-Arbeitnehmer*innen mehr Zeit asynchron. Dies deutet darauf hin, dass sie durch bessere Technologien und klarere Prozesse eine solidere Grundlage entwickelt haben. Diese ermöglicht es ihnen, sich bei der Kommunikation weniger auf Echtzeit-Meetings zu verlassen.

Anteil der Arbeitnehmer*innen, die asynchron arbeiten

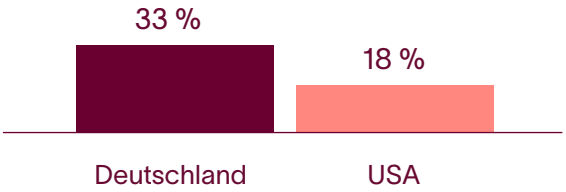


INNOVATIONSTREIBER NR. 3

Resilienz

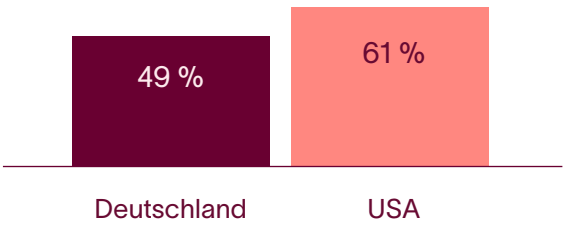
Resilienz ist abhängig vom Engagement der Mitarbeitenden; die Förderung der psychologischen Sicherheit ist dabei von entscheidender Bedeutung. Dies bedeutet, dass ein Umfeld geschaffen werden muss, in dem sich die Mitarbeiter sicher fühlen, Ideen auszutauschen, Fragen zu stellen, Bedenken zu äußern oder Fehler zuzugeben, ohne Angst vor negativen Konsequenzen oder Demütigung. Jeder dritte deutsche Arbeitnehmer*innen hat Bedenken, sich zu auf diese Weise zu äußern, was Innovationen und die Zusammenarbeit behindern kann.

Anteil der Arbeitnehmer*innen, die sich Sorgen über die negativen Auswirkungen machen, wenn sie ihr Team um Hilfe bitten



Ein weiterer wichtiger Faktor für Resilienz ist die Förderung einer Innovationskultur. Sie hilft Unternehmen, anpassungsfähig und auf Herausforderungen vorbereitet zu sein. In Deutschland hat knapp die Hälfte der Arbeitnehmer*innen das Gefühl, dass ihre Führungskräfte Innovationen fördern, was auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Akzeptanz neuer Ideen und der Aufrechterhaltung der Resilienz hinweist.

Anteil der Arbeitnehmer*innen, die angeben, dass ihre Führungskräfte eine Innovationskultur in ihrem Unternehmen fördern

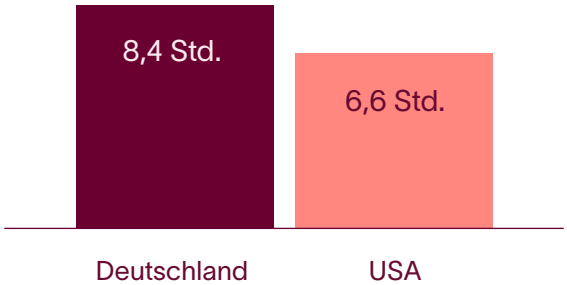


INNOVATIONSTREIBER NR. 4

Geschwindigkeit

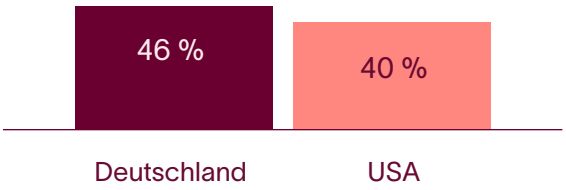
Technologie kann ein zweischneidiges Schwert sein, wenn es um Geschwindigkeit geht – sie kann entweder die Produktivität massiv steigern oder sie drastisch verlangsamen. In Deutschland sind die Arbeitnehmer*innen mit einem hohen Maß an Überbelastung durch Technologie konfrontiert, da sie bis zu einem Arbeitstag pro Woche damit verbringen, zwischen Plattformen für die Zusammenarbeit zu wechseln.

Durchschnittliche Anzahl an Stunden, die Mitarbeitende zwischen Tools für die Zusammenarbeit hin- und herwechseln



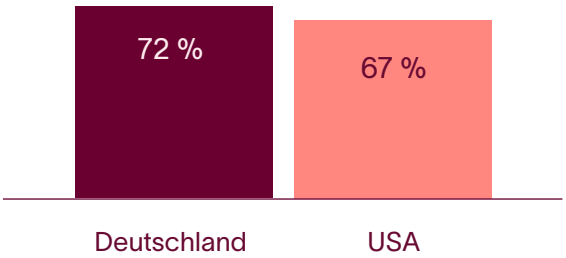
Angesichts dieses Hin- und Herwechselns zwischen Tools ist es kein Wunder, dass sich Mitarbeitende in Deutschland in erster Linie Innovationen im Bereich Technologien und Tools in ihrem Unternehmen wünschen.

Anteil der Arbeitnehmer*innen, die angeben, dass die Technologien und Tools ihres Unternehmens einen erheblichen Innovationsbedarf haben



Ein Großteil (72 %) der deutschen Arbeitnehmer*innen wünscht sich auch eine Standardisierung der Tools, um Verwirrung und Durcheinander zu verringern.

Anteil der Arbeitnehmer*innen, die es bevorzugen, wenn alle Personen in ihrem Unternehmen dieselben Kerntechnologien verwenden



Weitere wichtige Erkenntnisse für deutsche Führungskräfte

Erfahren Sie mehr über das Work Innovation Lab unter workinnovationlab.com

Lesen Sie unsere Berichte, die Führungskräften dabei helfen, ihre Unternehmen erfolgreich durch das nächste Zeitalter der Arbeit zu führen.

asana
Work Innovation Lab

Global State of Work Innovation

Erfahren Sie, welche Dinge Ihr Unternehmen zurückhalten, und entdecken Sie die neuesten Forschungsergebnisse, die Ihnen helfen werden, diese Elemente abzuwenden.

Bericht herunterladen

Der aktuelle Stand von KI in der Arbeitswelt

Entdecken Sie wertvolle Erkenntnisse, die Sie direkt umsetzen können, um Ihrem Unternehmen zu helfen, KI besser zu verstehen und einzusetzen.

Bericht herunterladen

Der aktuelle Stand der Technologien zur Zusammenarbeit

Erfahren Sie, wie Sie Ihr Unternehmen vom digitalen Chaos befreien und einen größeren Mehrwert erzielen können.

Bericht herunterladen