Mental stark durch den KI-Wandel

Der HR-Guide für KI-Transformation



nilo

Inhalt

03 Warum uns der KI-Wandel mental belastet

04 1. Jobunsicherheit

2. Die Angst, nicht Schritt halten zu können

3. Mehr Leistungsdruck trotz der Entlastung

05 4. Verlust von menschlichen Beziehungen

05 KI kann Belastung auch senken

06 Fünf Handlungsfelder für HR: Bringe dein Team mental gesund durch den KI-Wandel

1. Sicherheit schaffen und KI-Ängste ernst nehmen

2. KI-Kompetenzen bewusst entwickeln

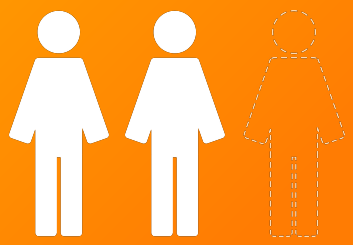
07 3. Gesunde Produktivität gestalten

4. KI-Arbeitsalltag menschlich(er) gestalten

08 5. Mentale Gesundheit unterstützen

09 Wie HR Führungskräfte im KI-Wandel unterstützen kann

KI-Erfolg braucht mehr als Tools



Zwei Drittel der unter 30-Jährigen

in Deutschland fühlen sich durch die Arbeit mit KI unter Druck gesetzt. Unter allen, die KI im Job einsetzen, fürchtet die Hälfte, die Technologie mache den eigenen Arbeitsplatz überflüssig.



Bild mit Unterstützung von KI erstellt

Die Angst um den Arbeitsplatz ist naheliegend:
Knapp jede dritte berufstätige Person in Deutschland kennt inzwischen jemanden, der in den vergangenen zwölf Monaten wegen KI seinen Job verloren hat.

Gleichzeitig haben viele Angst, mit den technologischen Entwicklungen nicht Schritt halten zu können.
KI verändert Arbeit schneller, als viele Menschen sich mental anpassen können.

Neben dem Projektplan für die technische Einführung von Künstlicher Intelligenz sollte HR auch Strategien entwickeln, um das Team mental stark durch die Veränderungen zu führen und Führungskräfte im Transformationsprozess zu unterstützen.

KI verändert Arbeit schneller, als viele Menschen sich mental anpassen können.

Warum uns der KI-Wandel mental belastet

Künstliche Intelligenz macht unseren Arbeitsalltag in vielen Bereichen bereits effizienter, belastet uns paradoxerweise aber auch zusätzlich.

KI wird die Arbeitswelt grundlegend verändern, und das Potenzial dahinter ist erheblich. Um das Team resilient, gesund und produktiv zu halten, braucht HR allerdings ein genaues Bild davon, welche Belastungen der technische Fortschritt mit sich bringt, wo sie entstehen und wie HR das Team unterstützen kann. Erst dann wird KI im Team als Potenzial erlebt und nicht als Risiko.

Potenziale

Was KI verspricht

- Neue Möglichkeiten
- Automatisierung von Routineaufgaben
- Zeitersparnis
- Schneller technischer Fortschritt
- Mehr Zeit für Zusammenarbeit

Limitierung

Was gleichzeitig entsteht

- Sorge, ersetzbar zu werden und nicht Schritt halten zu können
- Höherer Aufwand, um Ergebnisse zu prüfen
- Neue Erwartungen an die Produktivität
- Keine klaren Regeln und keine Orientierung
- Weniger Anlässe, Kolleg:innen zu fragen



01 Jobunsicherheit

37 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland fürchten, durch KI ersetzt zu werden. Unter denen, die KI selbst nutzen, ist es fast die Hälfte. Die Angst ist also bei denen, die KI bereits anwenden, sogar höher. Und sie scheint sich für viele zu bestätigen: Knapp jede dritte berufstätige Person kennt inzwischen jemanden, der wegen KI den Arbeitsplatz verloren hat.

Was für HR wichtig ist

Die antizipierte Unsicherheit belastet oft stärker als die tatsächliche Veränderung. Die mentale Belastung ist bei KI-Projekten deshalb oft vor dem Rollout am höchsten. Frühe Kommunikation bleibt der wirksamste Hebel.



02 Die Angst, nicht Schritt halten zu können

72 Prozent der Beschäftigten sagen, KI habe die von ihnen geforderten Fähigkeiten verändert, aber nur 36 Prozent geben an, ausreichend weitergebildet zu werden.

Auch hier spielt die Angst um den eigenen Job mit rein: Viele fürchten, mit dem technologischen Fortschritt nicht Schritt halten zu können. Oder zumindest nicht so schnell wie andere. Wenn sie also nicht von der KI selbst aus ihrem Job gedrängt werden, dann zumindest von einem Menschen mit besseren KI-Kenntnissen.

Diesen Kompetenzdruck gab es auch schon bei früheren Technologien, er intensiviert sich aber in Bezug auf KI.

Das hat drei Gründe:

- **Es gibt keine definierte Zielkompetenz.** Bei einer neuen Software war klar, was „können" heißt. Bei KI verschiebt sich das Ziel alle paar Monate.
- **Es gibt keinen sichtbaren Maßstab.** Es ist schwer zu erkennen, wer tatsächlich praxistaugliche KI-Kompetenzen aufbaut. So findet der Vergleich ohne klaren Maßstab statt – der Nährboden für Imposter-Gefühle.
- **Die Kompetenz gilt als selbstverständlich.** Sätze wie „Das geht doch einfach mit KI" fallen immer häufiger und machen es schwer, Überforderung zuzugeben.

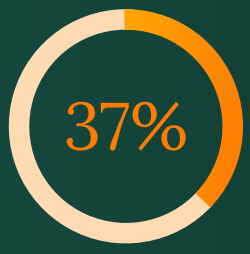


03 Mehr Leistungsdruck trotz der Entlastung

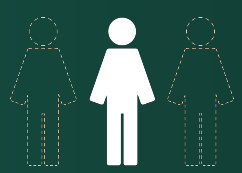
Die Anwendung von KI spart Zeit – das setzt aber voraus, dass sie richtig aufgesetzt wird. Und wenn diese Entlastung am Ende nur zu mehr Erwartungen führt und die gewünschten Ergebnisse gleichzeitig nicht klar definiert sind, erhöht das Druck auf die Mitarbeitenden.

Das hat unterschiedliche Gründe, die meisten davon kann das Unternehmen beeinflussen:

- **Die Anwendung von KI erhöht am Anfang den Zeitaufwand:** Die KI muss trainiert werden und je komplexer der Prozess, umso aufwendiger ist es, ihn initial aufzubauen. Gerade am Anfang sind KI-Prozesse außerdem noch sehr fehleranfällig und müssen eingehend geprüft werden. Man muss also anfangs mehr Zeit investieren, um später effizienter zu arbeiten.
- **Schlechte KI-Ergebnisse werden weitergereicht:** Wenn zu wenig Zeit investiert wird, entsteht Workslop – KI-generierte Inhalte, die poliert aussehen, aber substanzlos sind. Das führt zu einem Mehraufwand beim Empfänger.
- **Unrealistische Erwartungen:** 96 Prozent der C-Level erwarten Produktivitätsgewinne durch KI. Dabei sagen 47 Prozent der Beschäftigten, dass sie nicht wissen, wie sie die erwarteten Gewinne erreichen sollen. Diese unrealistischen Erwartungen führen zu Stress und Frustration im Team.



der Beschäftigten fürchten, **durch KI ersetzt zu werden**

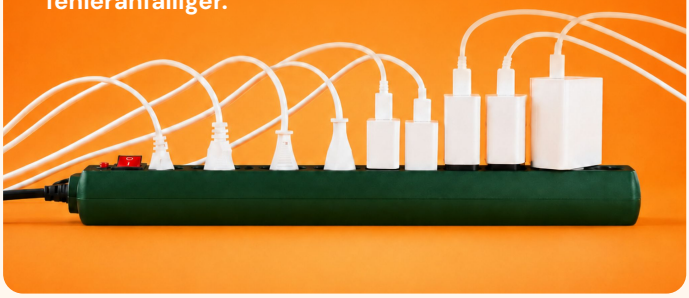


1 von 3

berufstätigen Personen kennt jemanden, der wegen KI den Arbeitsplatz verloren hat.

KI-Nutzende in Deutschland sparen im Schnitt rund sechs Stunden pro Woche.

Gleichzeitig sagen zwei von drei von ihnen, dass ihr **Prüfaufwand gestiegen** ist, und mehr als die Hälfte empfindet die eigene **Arbeit als fehleranfälliger.**



04 Verlust von menschlichen Beziehungen

Klassische Kollaborationsformate, wie Brainstormings oder Sparring mit Kolleg:innen, werden zunehmend an KI ausgelagert, was die Kommunikation zwischen Menschen unweigerlich reduziert. Laut einer Umfrage von Indeed würden bereits **19 Prozent der Befragten lieber mit einem KI-Assistenten als mit menschlichen Kolleg:innen zusammenarbeiten.**

Gerade bei Remote-Mitarbeitenden oder auch Menschen mit sozialen Unsicherheiten kann das zu Einsamkeit und einer gewissen Entfremdung von Kolleg:innen führen.

> *Statt eine:n Kolleg:in anzusprechen, frage ich schnell KI.*



Dr. Stefanie Puckett,
nilo Psychologin

KI kann Belastung auch senken

So überfordernd der technologische Wandel sein kann: Er bringt auch sehr viel Potenzial mit sich. Neben den Chancen für mehr Produktivität und Effizienz im Arbeitsalltag gilt das für das mentale Wohlbefinden und die Zusammenarbeit im Team.

Das hat unterschiedliche Gründe, die meisten davon kann das Unternehmen beeinflussen:

- **Weniger Routine, höhere Zufriedenheit.** Bei moderater KI-Nutzung berichten Beschäftigte die höchste Arbeitszufriedenheit, weil Routineaufgaben wegfallen und Raum für anspruchsvollere Tätigkeiten entsteht.
- Die Hürde, heikle Themen anzusprechen, sinkt. Anonyme Feedback- und Engagement-Tools senken die Schwelle, Belastungen und Konflikte überhaupt anzusprechen.
- Ein sicherer Raum, um schwierige Gespräche zu üben. Führungskräfte können Kritik- oder Entwicklungsgespräche vorab simulieren, bevor sie sie führen.



Fünf Handlungs-felder für HR:

Bringe dein Team mental stark durch den KI-Wandel

01 Sicherheit schaffen und KI-Ängste ernst nehmen

Entwickle eine KI-Richtlinie

Eine klare KI-Richtlinie erlaubt es Mitarbeitenden, mit KI-Anwendungen zu experimentieren, ohne Angst haben zu müssen, dabei „erwischt" zu werden. Folgende Fragen sollten darin beantwortet werden:

- Wofür wird KI eingesetzt, und wofür ausdrücklich nicht?
- Wie wird die Nutzung gekennzeichnet, etwa in Texten, Analysen oder im Bewerbungsprozess?
- Was gilt für sensible Daten?

Schaffe psychologische Sicherheit und Raum für offene Gespräche

Es braucht die Gewissheit, dass Ängste, Herausforderungen und Fehler angesprochen werden können, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen. Das Team muss wissen, dass es in Ordnung ist, Neues auszuprobieren, auch wenn es nicht auf Anhieb funktioniert. So entwickeln Mitarbeitende Kompetenz-
en und lernen voneinander sowie von den eigenen Fehlern.

- **Regelmäßige Kurzbefragungen oder Stimmungsbarometer,** um Trends und Bedarfe frühzeitig zu erkennen und Veränderungen über die Zeit sichtbar zu machen.
- **Offene (anonyme) Feedbackmöglichkeiten**, z. B. über Tools wie Slido oder Mentimeter, über die Mitarbeitende Fragen, Herausforderungen oder Vorschläge einbringen können.
- **Ergebnisse transparent zurückspielen:** Entscheidend ist, sichtbar zu machen, welches Feedback aufgenommen wurde und welche Maßnahmen daraus folgen.
- **Führungskräfte, die vorangehen** und konkret zeigen, wo sie KI einsetzen und wo sie damit auf die Nase gefallen sind.

So baust du psychologische Sicherheit im Team auf

Zum Guide



02 KI-Kompetenzen bewusst entwickeln

Unsicherheit belastet vor allem dann, wenn Menschen das Gefühl haben, den Veränderungen ausgeliefert zu sein. Deshalb wirkt alles, was den eigenen Einfluss spürbar macht: eigene Use Cases vorschlagen, Tools mitbewerten, mit-entscheiden, welche Aufgaben zuerst automatisiert werden.

Erhebe den aktuellen Bedarf

Am Anfang steht eine Bestandsaufnahme: Welche Fähigkeiten sind da, welche fehlen? Frag dabei die Mitarbeitenden selbst, wo KI ihren Arbeitsalltag erleichtern würde, und leite daraus individuelle Lernpfade ab. Die Frage „Wo würde dir KI helfen?" erhebt den Bedarf und bezieht die Mitarbeitenden gleichzeitig proaktiv ein.

Biete Schulungen an und schaffe feste Zeiten dafür

Mitarbeitende und Führungskräfte sollten die Möglichkeit haben, in ihrer Arbeitszeit Schulungen rund um KI zu belegen. Digitale Lernplattformen wie Coursera for Business, Udemy Business oder LinkedIn Learning bieten zum Beispiel Module zur KI-Kompetenzentwicklung.

Schaffe Möglichkeiten, Learnings zu teilen

Ermögliche den Mitarbeitenden, ihre Erfahrungen mit KI zu teilen:

- Plane Präsentationen in Team-Meetings, in denen Mitarbeitende ihre Experimente mit KI teilen können: Was hat funktioniert und was nicht?
- Richte einen Teams- oder Slack-Kanal für den Erfahrungsaustausch ein
- Dokumentiere Best Practices und konkrete Anwendungs-beispiele zentral im Intranet, zugänglich für alle

Integriere KI-Projekte in den Arbeitsalltag

Blocke feste Zeiten für KI-Experimente – Zeit, die im Kalender steht und nicht als Erstes gestrichen wird, sobald es eng wird. Folgende Formate funktionieren besonders gut:

- KI-Workshops und Hackathons zu konkreten Heraus-forderungen & Anwendungsfällen aus dem Arbeitsalltag
- Einfach umzusetzende Pilotprojekte, die ein echtes, wiederkehrendes Problem lösen.

03 Gesunde Produktivität gestalten

Setze gemeinsam mit Führungskräften realistische Erwartungen

Leg fest, was in welchem Zeitraum erwartet wird, und sag genauso deutlich, was nicht erwartet wird. Voraussetzung dafür ist, dass Führungskräfte einschätzen können, was KI in ihrem Bereich leisten kann und wo sie zusätzliche Arbeit erzeugt. Nur wenn sie selbst mit den Tools arbeiten, merken sie auch, wo sie helfen und wo sie eventuell sogar zu einem Mehraufwand führen.



Baue ein unternehmensweites Growth Mindset auf

Ein Growth Mindset beschreibt die Haltung, Herausforderungen als Lernchance zu sehen statt als Prüfung der eigenen Fähigkeiten. Bei schnellen technologischen Sprüngen hilft diese Haltung dabei, mit Unsicherheit und unvermeidlichen Rückschlägen umzugehen und trotzdem produktiv zu bleiben.

HR und Führungskräfte können dieses Growth Mindset auch auf Unternehmensebene fördern:

- **Das „noch nicht" zur Regel machen.** Aus „Das können wir nicht" wird „Das können wir noch nicht" – in Meetings ebenso wie in Feedbackgesprächen.
- **Herausforderungen gezielt vergeben.** Gib Aufgaben, die etwas über dem aktuellen Können liegen, und mach vorher klar, dass es vollkommen okay ist, Fehler zu machen.
- **Den Weg würdigen, nicht nur das Ergebnis.** Sprich in Feedbackgesprächen nicht nur über Endergebnisse, sondern auch über das, was jemand ausprobiert und dabei gelernt hat.
- **Abwertende Sätze nicht stehen lassen.** Auf „Das schaffe ich nie" folgt am besten keine Aufmunterung, sondern die Frage, was konkret fehlt, um die jeweilige Aufgabe umzusetzen.

Sichere Produktivität & verbessere Leistungsfähigkeit

Mehr erfahren

nilo reduziert unproduktive Tage um

44%

04 KI-Arbeitsalltag menschlich(er) gestalten

KI als Chance: Plane den persönlichen Austausch im Team bewusst ein

Die durch KI gewonnene Zeit kann bewusst für die Zusammenarbeit im Team eingesetzt werden. Denn je mehr über die Zusammenarbeit mit KI erledigt werden kann, desto mehr muss auch dieser Austausch bewusst geplant werden, um die Beziehungen im Team nicht zu verlieren.

Folgende Formate können dabei helfen:

- Teambuilding-Workshops
- Mentoring-Formate
- Digitale Pausen: Gemeinsame Kaffeepausen im Team, wenn möglich persönlich
- Ein monatliches Mittagessen für Teams, gesponsert vom Unternehmen
- Lunch-&-Learn-Sessions, in denen Mitarbeitende ihr Wissen und ihre Kompetenzen mit dem Team teilen



Lege fest, was menschlich bleibt

KI kann zum Beispiel bei der Vorauswahl von Bewerbungen helfen, der persönliche Kontakt im Gespräch bleibt unverzichtbar. Interne E-Mails können KI-generiert sein, HR und Führungskräfte sollten trotzdem proaktiv und persönlich kommunizieren.

Lege eine Liste fest, welche Gespräche ausnahmslos persönlich stattfinden sollen, und nimm sie in deine KI-Richtlinie auf. Zum Beispiel:

- Kündigungsgespräche
- Feedback- und Entwicklungsgespräche
- Konfliktklärung

05 Mentale Gesundheit unterstützen

Ein Teil der Unsicherheit wird bleiben. Die technologische Entwicklung passiert derzeit schneller, als die meisten Unternehmen ihre Abläufe anpassen können, und dieses Tempo überfordert manche Mitarbeitende. Das lässt sich nicht wegorganisieren

HR-Verantwortliche können Mitarbeitenden jedoch helfen, mit Unsicherheit umzugehen, Resilienz aufzubauen und ihre Veränderungsbereitschaft zu fördern.

Folgende Formate können dabei helfen:

- **Gesundheitstage** machen mentale Gesundheit sichtbar und senken die Hemmschwelle
- **Workshops sind klassische Gruppenformate** für Resilienztrainings und eignen sich besonders als teamweite Maßnahmen
- **1:1-Sitzungen mit Psycholog:innen** bieten Mitarbeitenden eine externe Anlaufstelle und einen individuellen Rahmen, um über Sorgen und Belastungen zu sprechen.
- **Digitale Plattformen für die mentale Gesundheit** am Arbeitsplatz bieten oft interaktive Module an, die Mitarbeitende flexibel in ihrem eigenen Tempo absolvieren können
- **Psycholog:innen im Unternehmen** sind feste Ansprechpersonen für das Team, die die Organisation und die aktuellen Herausforderungen kennen

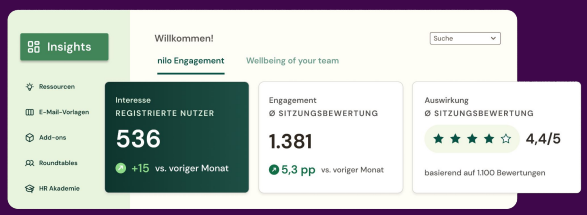
Mit nilo ganzheitlich unterstützen

nilo bietet eine Kombination aus Angeboten auf einer digitalen Plattform. Flexibel, anonym und evidenzbasiert.



Grafik mit Unterstützung von KI erstellt

Das HR-Dashboard liefert Daten darüber, wie sich das Wohlbefinden im Team entwickelt, welche Angebote genutzt werden und welche Themen das Team beschäftigen.





Wie HR Führungskräfte im KI-Wandel unterstützen kann

Führungskräfte haben einen großen Einfluss darauf, wie erfolgreich KI-Projekte umgesetzt werden und wie zufrieden die Mitarbeitenden damit sind. Sie wirken dabei als Multiplikatoren: Ihre eigene Haltung zur KI überträgt sich auf das Team, das sich stark an ihnen orientiert. Wenn eine Führungskraft skeptisch oder überfordert wirkt, spürt das Team das sofort. Gleichzeitig sind sie oft selbst vom Druck und den Unsicherheiten betroffen, die durch die Einführung von KI entstehen.

HR kann Führungskräfte in dieser Rolle auf unterschiedlichen Wegen unterstützen:

- **Ermutige Führungskräfte,** KI-Tools selbst auszuprobieren. So kennen sie die Potenziale und die Grenzen von KI-Anwendungen aus erster Hand.
- **Biete Schulungen an:** Neben dem Aufbau der technischen Kompetenzen sollten sich diese Schulungen auch auf Themen wie psychologische Sicherheit und die Zusammenarbeit im Team konzentrieren
- **Stelle ein internes FAQ mit vorformulierten Antworten bereit.** Ohne gemeinsame Regelung beantwortet jede Führungskraft die Fragen aus dem Team anders, was zu zusätzlichen Unsicherheiten führen kann, und Mitarbeitende vergleichen die Versionen. Nimm bewusst auch die Fälle auf, in denen einiges noch unklar ist, und gehe transparent mit diesen Leerstellen um.
- **Organisiere Peer-Formate**, in denen sich Führungskräfte darüber austauschen können, wie Unternehmenswerte und menschliche Beziehungen im Team auch im KI-Zeitalter aufrechterhalten werden
- **Biete Zugang zu Leadership-Coaching** und psychologischer Unterstützung. So haben auch Führungskräfte einen Ort, an dem sie offen über ihre eigenen Belastungen sprechen können.

KI-Erfolg braucht mehr als Tools

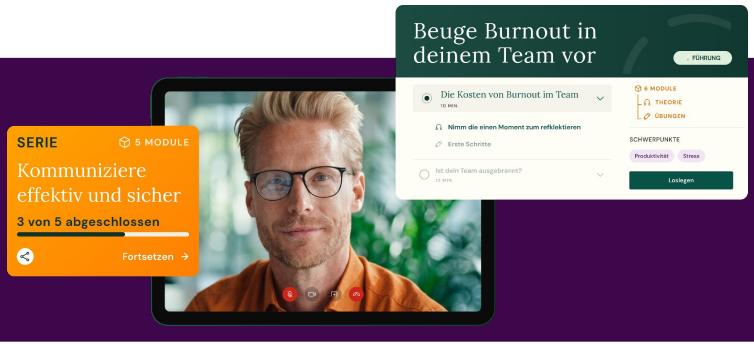
Ob eine KI-Transformation gelingt, liegt weniger an der Technologie selbst als daran, wie gut die Mitarbeitenden durch diesen Prozess begleitet werden. Denn große Umwälzungen bringen unweigerlich auch Unsicherheiten mit sich.

Positive Erfahrungen mit KI können die Angst vor dem Ungewissen in Neugier verwandeln und eine klare Strategie für die mentale Gesundheit im Team kann Belastungen abfedern. So bleiben Unternehmen im KI-Zeitalter erfolgreich, produktiv und gesund.



Entdecke Führungskräfte-Coaching mit nilo

Mehr erfahren



Unterstütze dein Team im KI-Wandel mit nilo

nilo bietet deinem Team einfachen Zugang zu Unterstützungsangeboten für die mentale Gesundheit: 1:1-Sitzungen mit Psycholog:innen, selbstgeführte Übungen und Tools, Gruppenformate und Workshops stärken die Gesundheit und Leistungsfähigkeit deines Teams.

Mehr erfahren

