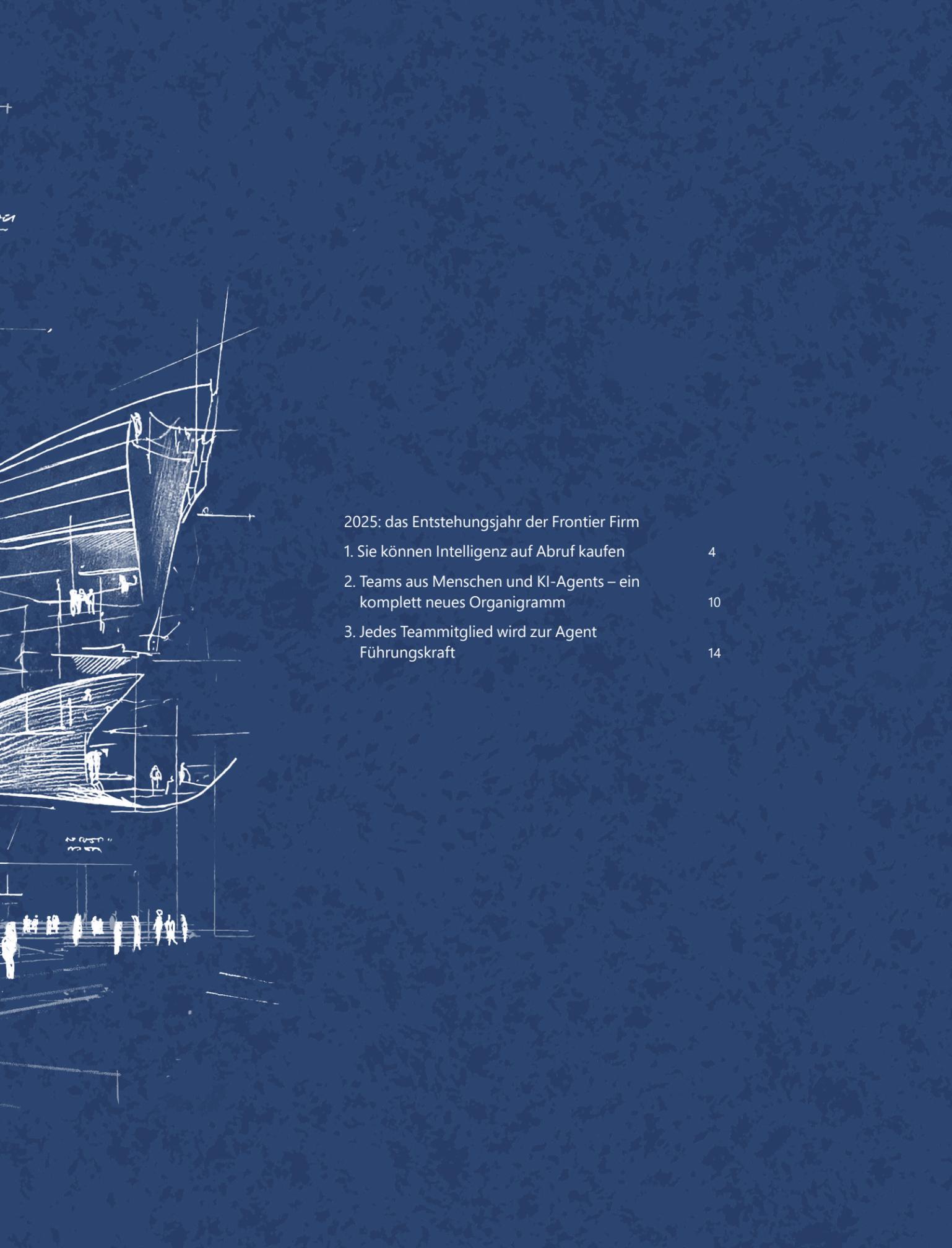


2025:
das Entstehungsjahr
der Frontier Firm





2025: das Entstehungsjahr der Frontier Firm

- | | |
|--|----|
| 1. Sie können Intelligenz auf Abruf kaufen | 4 |
| 2. Teams aus Menschen und KI-Agents – ein komplett neues Organigramm | 10 |
| 3. Jedes Teammitglied wird zur Agent Führungskraft | 14 |

Intelligenz auf Abruf wird die Geschäftswelt revolutionieren. Jede Führungskraft braucht eine neue Blaupause.

Wir stehen vor einer neuen Realität – einer, in der KI schlussfolgern und Probleme auf bemerkenswerte Weise lösen kann. Diese jederzeit verfügbare Intelligenz wird die Regeln der Geschäftswelt umschreiben und die Wissensarbeit, so wie wir sie kennen, verändern. Unternehmen stehen heute vor der Herausforderung, sich auf eine KI-gestützte Zukunft vorzubereiten, in der KI-Agents mit der Zeit immer mehr Fähigkeiten erwerben, die Menschen bei der Neugestaltung ihrer Geschäftsprozesse verwenden müssen. Der menschliche Ehrgeiz, die Kreativität und der Einfallsreichtum werden weiterhin neuen wirtschaftlichen Wert und Chancen schaffen, wenn wir Arbeit und Workflows neu definieren.

Das Ergebnis ist ein neues organisatorisches Design, das maschinelle Intelligenz mit menschlichem Urteilsvermögen verbindet und Systeme schafft, die von KI gesteuert, aber von Menschen geführt werden. Wie die industrielle Revolution und das Internetzeitalter wird es Jahrzehnte dauern, bis diese Transformation ihr volles Potenzial entfaltet und umfassende technologische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen mit sich bringt.

Um Führungskräften zu helfen, die Entwicklung der Wissensarbeit besser zu verstehen, analysierte Microsoft Umfragedaten von 31.000 Arbeitnehmern in 31 Ländern, LinkedIn-Arbeitsmarkttrends und Billionen von Microsoft 365-Produktivitätssignalen. Wir haben auch mit KI-nativen Startups, akademisch ausgebildeten Personen, ökonomischen Fachkräften, wissenschaftlichen Fachkräften und Vordenkenden gesprochen, um herauszufinden, was aus Arbeit werden könnte.

Die Daten und Erkenntnisse deuten auf die Entstehung einer völlig neuen Organisation hin, einer **Frontier Firm**, die sich deutlich von den heutigen unterscheidet. Aufbauend auf „Intelligenz auf Abruf“ und mit Unterstützung „hybrider“ Teams aus Menschen und Agents können diese Unternehmen im Handumdrehen skalieren, flexibel agieren und schneller Werte schaffen.

Frontier Firms nehmen bereits Gestalt an, und wir gehen davon aus, dass innerhalb der nächsten 2-5 Jahre jedes Unternehmen auf dem Weg zu einer solchen sein wird. **82 %** der Führungskräfte geben an, dass dies ein entscheidendes Jahr ist, um wichtige Aspekte ihrer Strategien und ihres Geschäftsbetriebs zu überdenken, und **81 %** erwarten, dass Agents in den nächsten 12 bis 18 Monaten moderat oder umfassend in die KI-Strategie ihres Unternehmens integriert werden. Die Akzeptanz nimmt Fahrt auf: **24 %** der Führungskräfte geben an, dass ihre Unternehmen KI bereits unternehmensweit implementiert haben, während nur **12 %** im Pilotmodus verharren.

Jetzt muss gehandelt werden. Die Frage für jede Führungskraft und jeden Mitarbeitenden lautet: Wie werden Sie sich anpassen?

Auf dem Weg zur Frontier Firm

In jedem Unternehmen wird die KI-Transformation anders verlaufen, doch unserer Meinung nach wird sie sich im Laufe der Zeit wie folgt entwickeln.



Phase 1 Mensch mit einem Assistenten

Alle Mitarbeitenden haben einen KI-Assistenten, der ihnen hilft, besser und schneller zu arbeiten



Phase 2 Mensch-Agent-Teams

Agents unterstützen Teams als „digitale Kollegen“ und übernehmen auf menschliche Anweisung bestimmte Aufgaben.



Phase 3 Von Menschen geführt, agentgesteuert

Mitarbeitende geben die Richtung vor, und Agents führen Geschäftsprozesse und Workflows aus und melden sich bei Bedarf zurück.

Wir sehen den Weg zur Frontier Firm in drei Phasen. In Phase 1 fungiert die KI als Assistent, der die Plackerei der Arbeit beseitigt und Menschen hilft, die gleiche Arbeit besser und schneller zu erledigen. In Phase 2 treten Agents Teams als „digitale Kollegen“ bei und übernehmen auf menschliche Anweisung bestimmte Aufgaben – zum Beispiel ein Researcher-Agent, der einen Go-to-Market-Plan erstellt. Diese Agents statten die Mitarbeitenden mit neuen Fähigkeiten aus, die ihnen helfen, ihren Erfolg zu skalieren und ihnen die Freiheit geben, neue und wertvollere Arbeit zu leisten. In Phase 3 legen Menschen die Richtung für Agents fest, die gesamte Geschäftsprozesse und Workflows ausführen, und melden sich bei Bedarf. Genauso wie sich die Rolle der KI in der Softwareentwicklung in den letzten drei Jahren von der Unterstützung beim Programmieren über den Chat bis hin zu den heutigen Agents weiterentwickelt hat, wird sich dieses Muster auch im Bereich der Wissensarbeit fortsetzen. Stellen Sie sich vor, wie sich die Rolle in der Lieferkette verändern kann: Agents übernehmen die gesamte Logistik, während Menschen das Agent-System steuern, Ausnahmen lösen und Lieferantenbeziehungen verwalten. Der Weg zur Frontier Firm ist keine streng lineare Entwicklung – in vielen Fällen durchlaufen Unternehmen alle drei Phasen gleichzeitig.

The Frontier Firm, ein Glossar

Neue Bestimmungen für eine neue Arbeitswelt.

Agent: Ein KI-gesteuertes System, das schlussfolgern, planen und agieren kann, um Aufgaben oder ganze Workflows autonom abzuschließen, mit menschlicher Aufsicht in entscheidenden Momenten.

Agent-Leitung: Eine Person, die eine oder mehrere Agents verwaltet.

Kapazitätslücke: Das Defizit zwischen geschäftlichen Anforderungen und der maximalen Kapazität des Menschen allein, diese zu erfüllen.

Digitale Arbeit: KI oder Agents, die bei Bedarf erworben werden können, um die Personalkapazität zu erhöhen.

Frontier Firm: Ein Unternehmen, das von Intelligenz auf Abruf, Mensch-Agent-Teams und einer neuen Rolle für jeden angetrieben wird: Agent-Führungskraft.

Mensch-Agent-Verhältnis: Eine neue Geschäftskennzahl, die das Gleichgewicht zwischen menschlicher Aufsicht und Agent-Effizienz in Mensch-Agent-Teams optimiert.

Intelligence-Ressourcen: Eine Funktion, die sich der Verwaltung digitaler Arbeit auf Unternehmensebene widmet – stellen Sie sich das als eine Kombination aus IT und HR vor.

Arbeitsdiagramm: Das nächste Organigramm, das nicht nach funktionalem Fachwissen strukturiert ist, sondern nach Aufgaben, die erledigt werden müssen.

1 Sie können Intelligenz auf Abruf kaufen

Jahrzehntelang war Intelligenz eine der wertvollsten – und begrenzten – Ressourcen in der Wirtschaft, gebunden an menschliche Zeit, Energie und Kosten. Das verändert sich. Intelligenz wird zu einem unverzichtbaren, dauerhaften Gut: reichlich vorhanden, erschwinglich und auf Anfrage verfügbar. Mit dem Aufkommen von KI und Agents, die logisch denken, planen und als digitale Arbeitskräfte agieren, können Unternehmen ihre Kapazitäten nach Bedarf skalieren. Schon jetzt sind **82 %** der Führungskräfte zuversichtlich, dass sie in den nächsten 12 bis 18 Monaten digitale Arbeit einsetzen werden, um die Kapazitäten ihrer Belegschaft zu erweitern.

Da der wirtschaftliche und aktionärsbezogene Druck auf Unternehmen zunimmt, bietet digitale Arbeit einen neuen Hebel für Wachstum – einen, der dazu beiträgt, die wachsende Kluft zwischen dem, was Unternehmen verlangen, und dem, was Menschen nachhaltig leisten können, zu schließen.

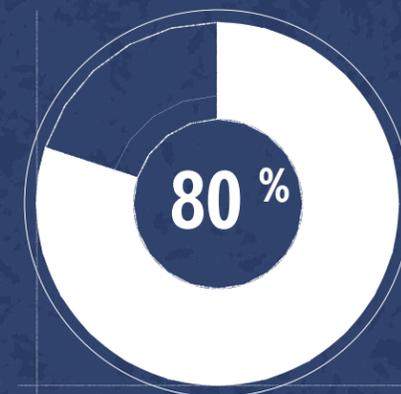
Unsere Daten zeigen eine **Kapazitätslücke: 53 % der Führungskräfte sind der Meinung, dass die Produktivität gesteigert** werden muss, aber **80 % der weltweiten Belegschaft** (sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte) sagen, dass ihnen genügend Zeit oder Energie für ihre Arbeit fehlt.

Die Telemetrie ist aufschlussreich: Während der Arbeit von 9–5 werden Mitarbeitende alle **2 Minuten** durch Besprechungen, E-Mails oder Pings unterbrochen. Berücksichtigt man Aktivitäten außerhalb der Kernarbeitszeiten, kommt man **auf 275 Unterbrechungen pro Tag**. **60 %** der Meetings erfolgen ad hoc statt planmäßig. Die Anzahl der Änderungen in PowerPoint steigt in den letzten 10 Minuten vor einem Meeting um **122 %**.

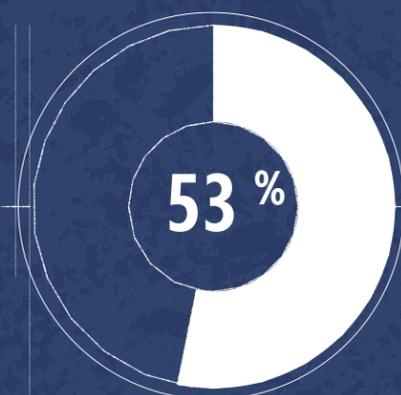
Chats außerhalb des 9-5-Arbeitstages sind im Vergleich zum Vorjahr um **15 %** gestiegen, wobei jetzt **58** Nachrichten vor oder nach den Geschäftszeiten eingehen. Und auch Meetings nach 20 Uhr sind im Vergleich zum Vorjahr um **16 %** gestiegen, was auf eine Zunahme der zeitzoneübergreifenden Arbeit zurückzuführen ist. Es überrascht nicht, dass fast die Hälfte der Mitarbeitenden (**48 %**) – und mehr als die Hälfte der Führungskräfte (**52 %**) – sagen, dass sich ihre Arbeit chaotisch und fragmentiert anfühlt.¹

KI bietet echte Produktivitätssteigerungen, aber sie reicht nicht aus. Die Geschwindigkeit des Geschäftslebens überholt immer noch die Art und Weise, wie wir heute arbeiten. Um mithalten zu können, müssen Unternehmen mehr tun, als bestehenden Workflows KI hinzuzufügen – sie müssen das Wesen der Wissensarbeit überdenken. Das beginnt mit der Trennung von Wissensarbeitenden und Wissensarbeit. Der Mensch – mit seinen einzigartigen Fähigkeiten zur Kreativität, zum Urteilsvermögen und zum Aufbau von Beziehungen – wurde nicht dazu geschaffen, den ganzen Tag E-Mails zu beantworten. So wie Word und Excel unsere Arbeitsweise verändert haben, werden auch Agents unsere Arbeitsweise verändern. Wo wir früher sagten: „Ich verschicke E-Mails“, „Ich schreibe Dokumente“, „Ich erstelle Pivottabellen“, werden wir bald sagen: „Ich erstelle und verwalte Agents“. Es ist ein Wandel, der so tiefgreifend ist wie das Zeitalter des Internets und der mobilen Geräte – einer, der unsere Arbeit grundlegend neu definiert und die Plackerei, die auf uns lastet, beseitigt.

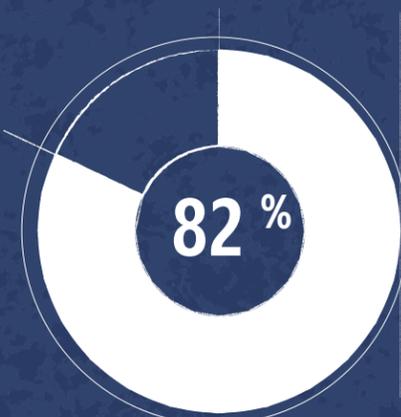
¹ 30 % der Meetings erstrecken sich über mehrere Zeitzonen, und sie haben seit 2021 mit einem Anstieg von 8 Prozentpunkten stetig zugenommen. Die vollständigen Zitate zu Microsoft 365-Telemetriedaten finden Sie im Abschnitt zur Methodik am Ende des Berichts.



der weltweiten Belegschaft – Mitarbeitende und Führungskräfte – geben an, dass ihnen nicht genügend Zeit oder Energie für ihre Arbeit zur Verfügung steht.



der Führungskräfte sagen, dass die Produktivität gesteigert werden muss



der Führungskräfte erwarten, dass sie Agents einsetzen werden, um die Nachfrage nach mehr Arbeitskapazität zu decken

Intelligence auf Abruf füllt die Kapazitätslücke

Führungskräfte und Mitarbeitende sind ausgelastet, aber die Anforderungen an das Geschäft steigen weiter. Viele sehen in Agents den Weg nach vorne.

Fragen der Umfrage:

Inwieweit stimmen Sie zu oder nicht zu, dass Sie im letzten Jahr bei Ihrer Arbeit mit folgenden Problemen konfrontiert waren? (Anteil der befragten Personen, die zustimmen)

Inwiefern entspricht die Produktivität Ihrer Mitarbeitenden den Anforderungen des Unternehmens? (Anteil der befragten Personen, die angaben, dass Mitarbeitende ihre Produktivität zumindest moderat steigern müssen)

Lassen Sie uns nun untersuchen, wie sich KI-Agents in den nächsten 12 bis 18 Monaten auf Ihre Mitarbeitenden und Geschäftsprozesse auswirken werden. Inwiefern sind Sie zuversichtlich, dass Ihr Unternehmen Agents einsetzen wird, um die Kapazität der Belegschaft mit KI-Agents zu erhöhen, die als digitale Teammitglieder fungieren? (Anteil der befragten Personen, die mindestens ein mittleres Konfidenzniveau ausgewählt haben)

Geschäftliche Anforderungen übersteigen die menschliche Kapazität

Die heutige Arbeit erweitert die Grenzen von allein menschlichen Fähigkeiten und hält die Mitarbeitenden von hochwertigen Aufgaben fern, die Wachstum und Innovation vorantreiben.

275

Durchschnittliche Anzahl der täglichen Unterbrechungen von Mitarbeitenden durch Meetings, E-Mails oder Chats – während der Hauptarbeitszeit einmal alle 2 Minuten

122 %

Mehr Bearbeitungen in PowerPoint in den 10 Minuten vor einem Meeting im Vergleich zu den drei Stunden davor

60 %

Teil der Besprechungen, die spontan einberufen werden

58

Anzahl der Chats, die täglich außerhalb des typischen Arbeitstags von 9:00 bis 17:00 Uhr gesendet werden – ein Anstieg von 15 % im Vergleich zum Vorjahr

Frontier Firms² beweisen, was möglich ist – definiert durch fünf Merkmale, die sie von anderen abheben: Unternehmensweite KI-Einführung, fortgeschrittener KI-Reifegrad, aktueller Einsatz von Agents, prognostizierter Einsatz von Agents und die Überzeugung, dass Agents der Schlüssel zur Realisierung des ROI von KI sind. Von unserer Stichprobe mit 31.000 Personen arbeiten 844 in Unternehmen, die diese Anforderungen erfüllen. Dies sind zwar die frühesten Anwendenden, aber sie zeigen auf, in welche Richtung sich die Dinge entwickeln.

1. **71 %** der Mitarbeitenden von Frontier Firm geben an, dass ihr Unternehmen floriert, verglichen mit nur **37 %** weltweit.
2. **55 %** geben an, dass sie mehr Arbeit annehmen können (gegenüber **20 %** weltweit) – und sie geben auch eher an, dass sie Möglichkeiten haben, sinnvolle Arbeit zu verrichten (**90 % gegenüber 73 % weltweit**).
3. Mitarbeitende der Frontier Firm geben an, dass sie optimistischer in Bezug auf zukünftige Arbeitsmöglichkeiten sind (**93 % gegenüber 77 % weltweit**) und die Wahrscheinlichkeit, dass sie durch KI ihren Arbeitsplatz verlieren, geringer einschätzen (**21 % gegenüber 38 % weltweit**).

Ob vom globalen Unternehmen bis zum kleinen Betrieb: KI ist der Motor für Skalierung. Ein Solo-Gründer, mit dem wir gesprochen haben, ist auf dem besten Weg, dieses Jahr mit einer KI-gestützten Personalvermittlungsagentur 2 Millionen USD zu verdienen. Dow wird im ersten Jahr voraussichtlich Millionen einsparen, dadurch dass ein Lieferkettenagent falsch berechnete Gebühren meldet. ICG, ein fünfköpfiges Startup, nutzt KI für verschiedene Zwecke – von Konstruktionssimulationen bis hin zur Marktforschung – und steigert so die Margen um 20 %. Eine unternehmerisch tätige Person erzählte uns sogar, dass sie Kernfunktionen wie Budgetierung und Planung ohne CFO dank eines einzigen KI-Tools ausführt.

² Als Mitarbeitende von Frontier Firms wurden diejenigen definiert, die in Unternehmen mit unternehmensweiter KI-Einführung, hohen Werten in unserem sechsteiligen KI-Reifegradindex (der Tempo, Denkweise, Investitionen, Akzeptanz und ROI umfasst), aktiver Nutzung von Agents, Plänen für eine moderate oder umfassende Integration von Agents und der Überzeugung, dass Agents der Schlüssel zur Realisierung des ROI sind, arbeiten. Die Ergebnisse sind statistisch signifikant bei $p < 0,0001$.

³ Die Daten spiegeln die drei wichtigsten Belegschaftsstrategien wider, die Führungskräfte sagen, dass ihre Organisation in den nächsten 12 bis 18 Monaten in Betracht zieht.

⁴ Zu den zehn wichtigsten Rollen, die in Betracht gezogen werden sollten, gehören AI Trainer (32 %), AI Data Specialist (32 %), AI Security Specialist (31 %), AI Agent Specialist (30 %), AI ROI Analyst (29 %), AI Media & Content Manager (29 %), AI Finance Strategist (28 %), AI Customer Success Lead (28 %), AI Business Process Consultant (28 %) und Chief AI Officer (27 %).

⁵ Zitate sind in der Methodik am Ende dieses Berichts enthalten.

Dieser Wandel ist vielschichtig – jede Branche und Rolle wird sich anders entwickeln, wenn sich die Technologie in Wirtschaft und Gesellschaft ausbreitet. So wie das Internetzeitalter Milliarden neuer Wissensberufe hervorgebracht hat – von Social-Media-Management bis hin zu UX-Design –, entstehen im Zeitalter der KI bereits neue Berufsbilder, und viele weitere werden folgen.

Fast die Hälfte der Führungskräfte (**45 %**) gibt an, dass die Erweiterung der Teamkapazitäten durch digitale Arbeit in den nächsten 12 bis 18 Monaten oberste Priorität hat – an zweiter Stelle nach der Weiterbildung ihrer bestehenden Belegschaft (**47 %**). In manchen Funktionen ist der nächste Neuzugang vielleicht keine Person, sondern ein digitaler Kollege. Und während ein Drittel der Führungskräfte (**33 %**) über einen Personalabbau nachdenkt, entstehen auch neue Rollen.³

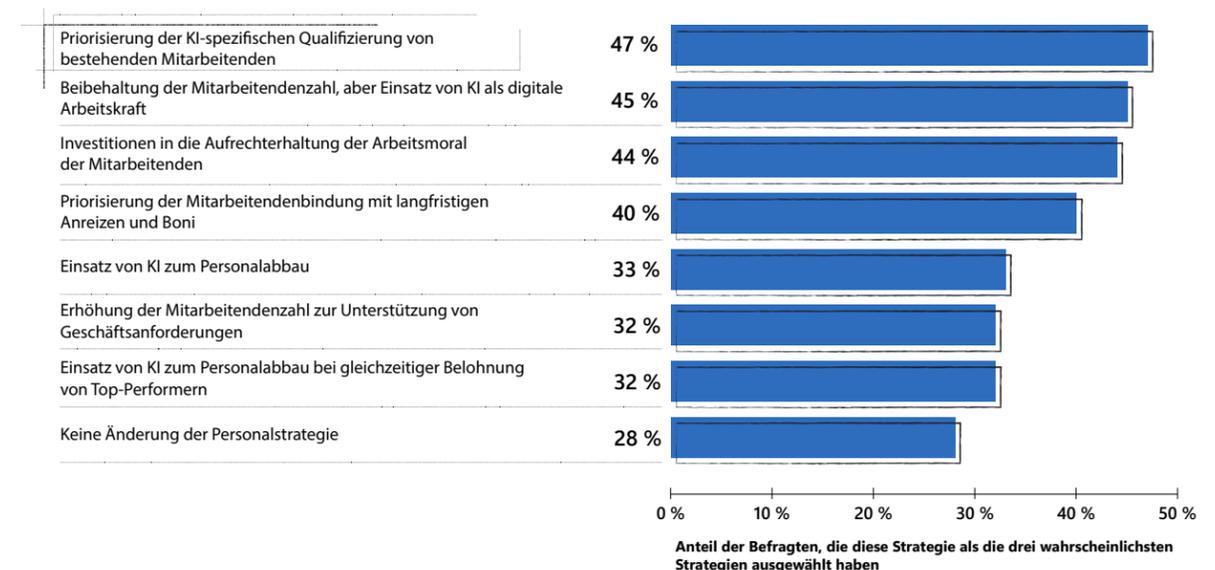
78 % der Führungskräfte erwägen, für KI-spezifische Rollen einzustellen, um sich auf die Zukunft vorzubereiten – bei

Frontier Firms sind es sogar **95 %**. Zu den Top-Positionen, die in Betracht gezogen werden, gehören KI-Trainierende, Datenprofis, Sicherheitsprofis, KI-Agent-Profis ROI-Analysierende und strategisch denkende Personen im Bereich KI in den Bereichen Marketing, Finanzen, Kundensupport und Beratung.⁴

Auf LinkedIn haben die bekanntesten Startups ihre Mitarbeitendenzahl um **20,6 % im Vergleich zum Vorjahr** erhöht – fast doppelt so schnell wie die Big Tech-Unternehmen (**+10,6 %**).⁵ Ein Großteil dieser Talente verlässt die Big Tech-Unternehmen und bleibt in der Startup-Welt, was auf einen tiefgreifenden Wandel hindeutet, in dem es mehr Innovationen – und Möglichkeiten – gibt. Da sich die etablierten Unternehmen anpassen und die Herausforderer skalieren, wie wir es im Dotcom-Boom gesehen haben, werden die Regeln für Talent und Wettbewerb in Echtzeit neu geschrieben. Die Botschaft ist klar: Passen Sie sich an, sonst riskieren Sie, abgehängt zu werden.

KI-Kompetenzen und digitale Arbeit sind die wichtigsten Strategien für die Mitarbeitenden

Auch die Bindung von Top-Talenten bei gleichzeitigem Personalabbau wird in Betracht gezogen.



Frage der Umfrage:

Wenn Sie die Rolle von KI und Agents im Personal- und Talentmanagement betrachten, welche Strategien zieht Ihr Team oder Ihre Organisation in den nächsten 12 bis 18 Monaten in Betracht?

Die Frontier Firm entsteht

Diese zukunftsorientierten Unternehmen nutzen bereits KI und Agents, um sich einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen.

Accenture

Das Unternehmen für professionelle Dienstleistungen baute einen Agent auf, der Kunden dabei hilft, überfällige Zahlungen zu automatisieren und zu rationalisieren, um das Inkasso zu **beschleunigen** und den Reingewinn zu **steigern**.

Bayer

Mit einem Agent im Job sparen die Forscher des Crop Science-F&E-Teams von Bayer jeweils bis zu **6 Stunden pro Woche** und beschleunigen so die Entwicklung von Produkten, um Innovationen in der Landwirtschaft voranzutreiben.

Dow

Das globale Materialwissenschaftsunternehmen setzt Agents ein, um versteckte Verluste aufzuspüren und den Versandbetrieb zu rationalisieren. Sobald das System vollständig skaliert ist, erwartet Dow eine erhöhte Genauigkeit bei den Logistiktarifen und der Abrechnung, die im ersten Jahr **Millionen** einsparen wird.

The Estée Lauder Companies

Das globale Kosmetikunternehmen hat einen Agent entwickelt, um Verbraucherkenntnisse zu identifizieren und zu konsolidieren. Anstatt sich durch verstreute Berichte und endloses Hin und Her zu wühlen, können Teams jetzt **sofort** verwertbare Informationen abrufen.

Holland America Line

Ein neuer Agent-Concierge antwortet den Gästen der Kreuzfahrtgesellschaft sofort mit dialogfähigen, nützlichen Antworten. Es verarbeitet nun **Tausende** von Gesprächen pro Woche.

Wells Fargo

Um seinen Mitarbeitenden dabei zu helfen, die Informationen zu finden, die sie für die Kundenbetreuung benötigen, hat das Finanzdienstleistungsunternehmen einen Agent für 35.000 Bankmitarbeitende in 4.000 Filialen entwickelt. Mittlerweile erfolgen **75 %** der Suchanfragen über den Agent, wodurch sich die Antwortzeiten auf Anfragen von 10 Minuten auf nur **30 Sekunden** verkürzt haben.

2 Teams aus Menschen und KI-Agents – ein komplett neues Organigramm

Bisher basieren Unternehmen auf der Grundlage von Fachwissen, das auf Funktionen wie Finanzen, Marketing und Technik beschränkt war. Mit Fachwissen auf Abruf könnte jedoch die traditionelle Organisationsstruktur durch ein **Arbeitsdiagramm** ersetzt werden – ein dynamisches, ergebnisorientiertes Modell, bei dem Teams nicht nach Funktionen, sondern nach Zielen gebildet werden und von Akteuren unterstützt werden, die den Handlungsspielraum der Mitarbeitenden erweitern und schnellere, effektivere Arbeitsweisen ermöglichen.

Dies spiegelt das Modell wider, das wir in der **Filmproduktion** sehen, wo maßgeschneiderte Teams für ein Projekt zusammenkommen und sich nach getaner Arbeit auflösen. Mit Agents, die als in der Forschung assistierende Personen, Analysierende oder Kreativpartner fungieren, können Unternehmen bei Bedarf schlanke, leistungsstarke Teams zusammenstellen, die auf die richtigen Talente und das richtige Fachwissen zur richtigen Zeit zugreifen – ohne dass eine Umstrukturierung erforderlich ist.

Supergood ist eine **KI-basierte Werbeagentur**, in der Teams flacher, schneller und flexibler arbeiten – dank einer Plattform, die jedem Mitarbeitenden jahrzehntelange strategische Anzeigenrecherche zur Verfügung stellt.⁶ Mike Barrett, Mitbegründer und Chief Strategy Officer, sagt: „Wir brauchen nicht für jeden Auftrag eine strategisch denkende Person. Jeder bei Supergood hat über unsere Plattform Zugang zu diesem Know-how.“ Eine kürzlich durchgeführte **Harvard-Studie** bestätigt diese Erfahrung und kommt zu dem Ergebnis, dass KI half beim Abbau von Silos: F&E-Teams produzierten kommerziell tragfähigere Arbeiten, während Geschäftsteams mehr technische Lösungen entwickelten.

Fast die Hälfte (**46 %**) der Führungskräfte gibt an, dass ihre Unternehmen Agents einsetzen, um Workflows oder Prozesse vollständig zu automatisieren. Nicht jede Funktion wird sich im gleichen Tempo oder im gleichen Maße weiterentwickeln. In einigen

Funktionen können die Agents die meisten Aufgaben end-to-end erledigen und erfordern nur bei wichtigen oder nuancierten Entscheidungen Aufsicht. Andere Funktionen – insbesondere solche, die auf Urteilsvermögen, Empathie oder kreativem Denken basieren – hängen möglicherweise stärker vom Menschen ab. Ein Beispiel: Ein Konsumgüterunternehmen, mit dem wir gesprochen haben, investiert vorrangig in KI-Funktionen, die am weitesten von seinem Wettbewerbsvorteil entfernt sind, automatisiert Routineaufgaben und bewahrt dabei den menschlichen Mehrwert dort, wo er am wichtigsten ist.

In unserer Umfrage nannten weltweit führende Unternehmen **Kundenservice**, Marketing und **Produktentwicklung** als die drei wichtigsten Bereiche, in denen in den nächsten 12 bis 18 Monaten in KI investiert werden sollte. Und Mitarbeitende von Frontier Firms nutzen KI weitaus häufiger als andere Mitarbeitende für Aufgaben im Zusammenhang mit **Marketing (73 % gegenüber 55 % weltweit)**, Kundenerfolg (**66 % gegenüber 44 % weltweit**), **interne Kommunikation (68 % gegenüber 46 % weltweit)** und **Datenwissenschaft (72 % gegenüber 54 % weltweit)**. Dies sind die Funktionen, in denen skalierbare Intelligenz am schnellsten Fuß fasst – und wo sich das Arbeitsdiagramm still und leise etabliert.

Um die Wirkung dieser Mensch-Agent-Teams zu maximieren, benötigen Unternehmen eine neue Kennzahl das **Mensch-Agent-Verhältnis**. Führungskräfte müssen sich zwei kritische Fragen stellen: Wie viele Agents werden für welche Rollen und Aufgaben benötigt? Und wie viele Menschen braucht es, um sie zu führen? Die Harvard-Studie⁷ hat zum Beispiel herausgefunden, dass eine *Person mit KI* besser abschneidet als ein Team ohne KI. Wenn es jedoch um die qualitativ hochwertigste Arbeit geht, ist ein *Team mit KI* allen überlegen. In einer Welt, in der KI neue Kenntnisse freisetzt, müssen Führungskräfte auch mutig darauf vertrauen, dass Mitarbeitende über ihre traditionellen Rollen hinauswachsen.

Anpassung des Verhältnisses zwischen Menschen und Agents

Wenn Führungskräfte Teams aus Menschen und Agents zusammenstellen, müssen sie für jede Position, Funktion oder jedes Projekt das richtige Gleichgewicht finden, um auf beiden Seiten optimale Leistungen sicherzustellen.



Zu wenige Agents pro Person

Sowohl personelle als auch materielle Ressourcen werden nicht ausreichend genutzt. Dadurch bleiben potenzielle Effizienzsteigerungen ungenutzt.



Zu viele Agents pro Person

Überfordert die menschliche Fähigkeit zur Anwendung von Urteilsvermögen und Entscheidungsfindung, was zu Geschäftsrisiken und potenziellem Burnout der Mitarbeitenden führt.



Optimales Gleichgewicht

Agents steigern Produktivität und Innovation, während Menschen eine zuverlässige Anleitung und Übersicht bieten.

⁶ Das Unternehmen ist aus einer Agentur namens Supernatural AI hervorgegangen.

⁷ Fabrizio Dell'Acqua et al., *The Cybernetic Teammate: A Field Experiment on Generative AI Reshaping Teamwork and Expertise*, Harvard Business School Working Paper No. 24-070 (4. April 2024).

Wann ist es also unerlässlich, den Menschen auf dem Laufenden zu halten? Der Wirtschaftswissenschaftler und KI-Experte Daniel Susskind stellt die Hypothese auf⁸, dass menschliche Arbeit auch dann bestehen bleibt, wenn die KI-Möglichkeiten erweitert werden, und zwar aufgrund von drei Grenzen: Es kann **effizienter** sein, wenn KI und Menschen Hand in Hand arbeiten, mit **menschlicher Präferenz** und **moralischem Urteilsvermögen**. In der Logistik zum Beispiel kann KI Liefer Routen optimieren, aber disponierende Personen können immer noch reale Störungen bewältigen, sodass sich die KI auf die Skalierung und nicht auf Ausnahmen konzentrieren kann. Im Finanzbereich kann KI Risiken modellieren, aber Kunden bevorzugen möglicherweise immer noch eine vertrauenswürdige beratende Person, die sie bei wichtigen Entscheidungen begleitet. Personen in der Rechtsvertretung mögen KI verwenden, um Rechtsprechung zusammenzufassen, aber Verhandlungen mit hohem Einsatz erfordern oft menschliches Urteilsvermögen – nicht nur wegen ihrer Komplexität, sondern weil die Gesellschaft erwartet, dass die Menschen für die Konsequenzen verantwortlich sind.

Unsere Daten spiegeln einige dieser menschlichen Präferenzen wider. Auf die Frage, warum sie sich an KI statt an einen anderen Mitarbeitenden gewandt haben, nannten die Mitarbeitenden als wichtigste Gründe die Verfügbarkeit rund um die Uhr (**42 %**), die Geschwindigkeit und Qualität der Maschinen (**30 %**) und die unbegrenzten Ideen auf Abruf (**28 %**) – alles Dinge, die Menschen nicht bieten können. Bemerkenswert ist, dass der Einsatz von KI zur Vermeidung menschlicher Eigenschaften – wie Ungeduld, Erklärungsbedürfnis oder Verlassen auf Urteilsvermögen – am schlechtesten bewertet wurde. Dies deutet darauf hin, dass Menschen es vorziehen, KI nicht zu verwenden, um den Wert von Menschen zu ersetzen, sondern um ihn zu verbessern.

Auch die Denkweise der Mitarbeitenden wird wichtig sein. Digitale Kollegen sind nicht nur Tools, sondern Teammitglieder, die in der Lage sind, Aktionen einzuleiten, Projekte zu verwalten und sich in Echtzeit anzupassen. Heute ist die Belegschaft gespalten. Auf die Frage, wie sie KI sehen, antworteten **52 %** der Befragten, dass sie KI als ein befehlsbasiertes Tool sehen, indem sie direkte, einfache Befehle geben, um die Arbeit zu erledigen. **46 %** gaben an, dass sie KI als einen Denkpartner wahrnehmen, der sich mit ihnen austauscht, um ihre Denkweise herauszufordern, Ideen zu entwickeln oder die Kreativität anzuregen. Die restlichen **2 %** wussten es nicht.

Um effektiv mit Agents zusammenzuarbeiten, müssen alle Mitarbeitenden eine Denkweise als Denkpartner entwickeln und entsprechende Fähigkeiten erwerben: Lernen, mit KI zu iterieren, wissen, wann man Aufgaben an KI delegieren sollte, mit Kontext und Absicht prompten, Ergebnisse optimieren, anstatt erste Entwürfe zu akzeptieren, schwache Argumentationen oder Lücken erkennen und wissen, wann man zurückweisen oder das Gespräch oder den Plan lenken sollte. Die größten Gewinne ergeben sich aus dem Überdenken von Workflows der Verbesserung von Entscheidungen und der Erhöhung der Qualität der Arbeit auf breiter Front.

⁸ Daniel Susskind, What Will Remain for People to Do?, 25-08 Knight First Amend. Inst. (7. April 2025)

„Da KI den Zugang zu Fachwissen und Intelligenz demokratisiert, werden Abteilungen für Intelligenzressourcen entstehen – ähnlich wie sich HR und IT zu Kernfunktionen entwickelt haben. Diese neuen Abteilungen werden für das Management des Zusammenspiels von Menschen und KI-Agents unerlässlich sein und sich als entscheidende Quelle von Wettbewerbsvorteilen in KI-fähigen Unternehmen erweisen.“

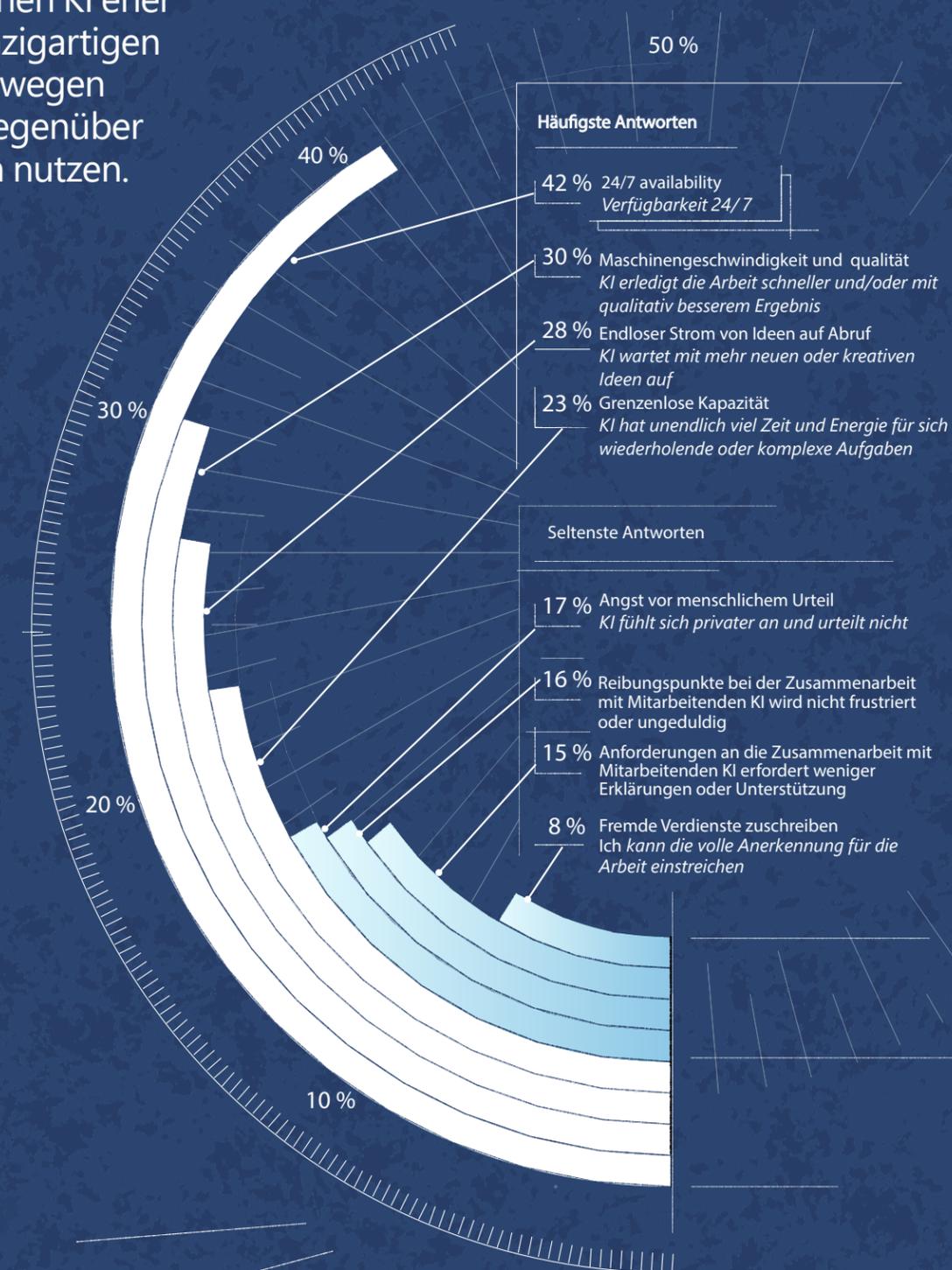
– Karim R. Lakhani, Vorsitzender des Digital Data Design Institute in Harvard,

„Es ist ein Mentalitätswandel. Wir sind dazu verdrahtet, über die Verwendung von Technologie auf eine bestimmte Art und Weise nachzudenken – wir sehen ein Suchfeld und gehen davon aus, dass wir es mit einer Suchmaschine zu tun haben. Der Durchbruch kommt, wenn wir erkennen, dass es sich nicht um ein Tool handelt, sondern um eine neue Art von Teammitglied.“

– Conor Grennan, Chief AI Architect, NYU Stern School of Business

Mitarbeitende nutzen KI für Dinge, die Menschen nicht bieten können

Die Antworten zeigen, dass die Menschen KI eher wegen ihrer einzigartigen Fähigkeiten als wegen ihrer Vorteile gegenüber Mitarbeitenden nutzen.



Frage der Umfrage:

Was ist der Hauptgrund dafür, dass Sie sich für KI statt für einen Mitarbeitenden oder eine Führungskraft entscheiden?

Anteil der Personen, die die einzelnen Gründe ausgewählt haben

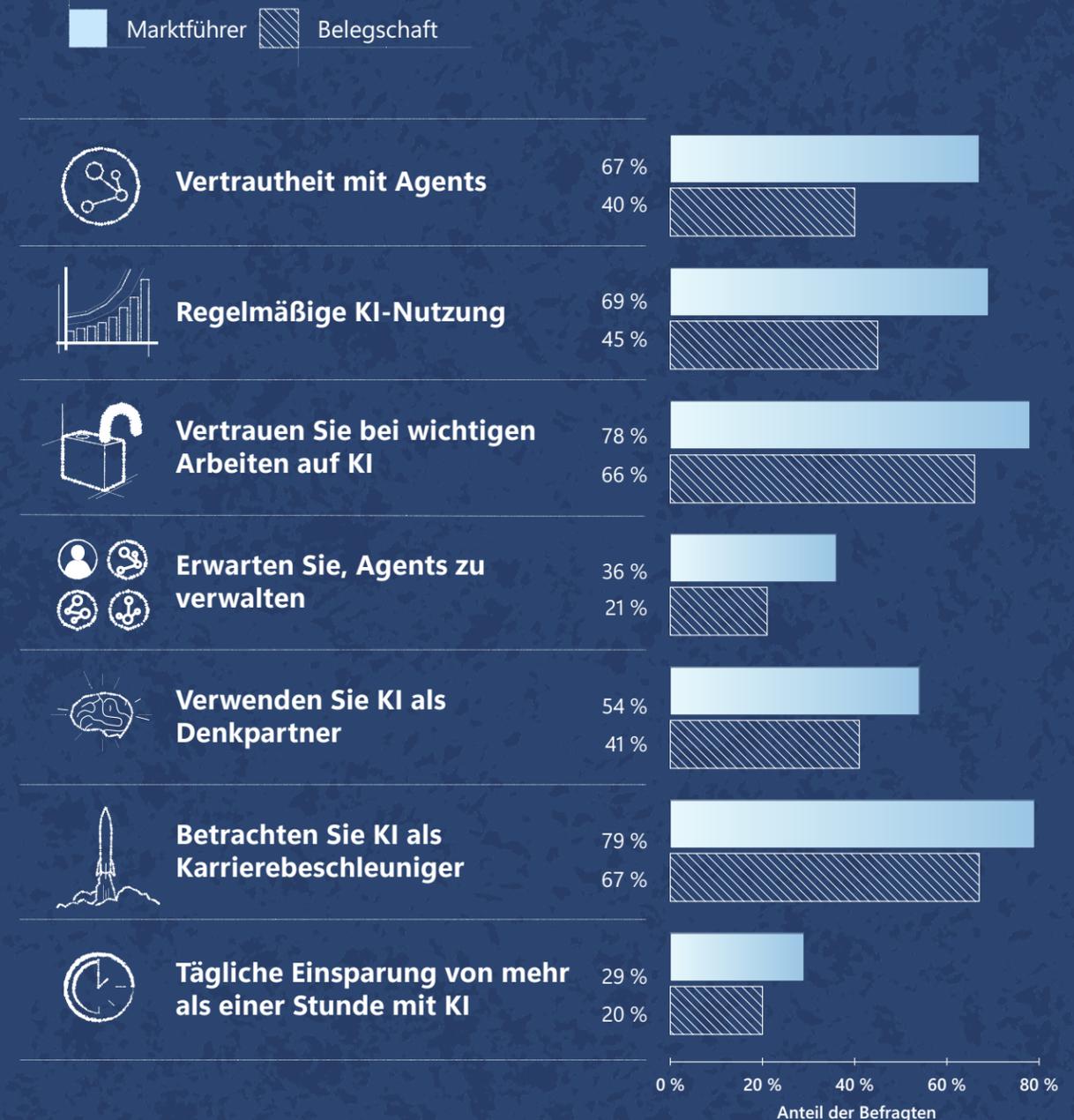
3 Jedes Teammitglied wird zur Agent-Führungskraft

Da immer mehr Agents in die Belegschaft eintreten, werden wir den Aufstieg der **Agent-Führungskraft** erleben: Jemand, der Agents entwickelt ihnen Aufgaben delegiert und sie verwaltet, um ihre Wirkung zu verstärken – indem er intelligenter arbeitet, schneller skaliert und seine Karriere im Zeitalter der KI selbst in die Hand nimmt. Vom Sitzungssaal bis zum Kundenkontakt muss jeder Mitarbeitende wie der CEO eines agentbasierten Start-ups denken und Teams von Agents mit speziellen Fähigkeiten wie Recherche und Datenanalyse leiten. Für diejenigen, die bereit sind, ihren Umfang zu erweitern, wird dies ein Karrierebeschleuniger sein. Die Daten zeigen jedoch, dass Führungskräfte den Mitarbeitenden voraus sind. Um diese Lücke zu schließen, braucht es mehr als nur Zugang; es erfordert Training Aufsicht und eine neue Arbeitsweise – eine, die von den Führungskräften mitgestaltet werden muss.

Bereits jetzt erwägen **28 %** der Führungskräfte, KI-Workforce-Manager einzustellen, um hybride Teams aus Menschen und Agents zu leiten, und **32 %** planen, innerhalb der nächsten 12 bis 18 Monate KI-Agent-Fachkräfte für deren Konzeption, Entwicklung und Optimierung einzustellen.⁹ Führungskräfte erwarten, dass ihre Teams innerhalb der nächsten fünf Jahre Geschäftsprozesse mit KI neu gestalten (**38 %**), Multi-Agent-Systeme zur Automatisierung komplexer Aufgaben entwickeln (**42 %**), Agents trainieren (**41 %**) und diese verwalten (**36 %**).

Der Wettlauf um den Posten einer Agent-Führungskraft

Wir haben sieben Indikatoren verwendet, um herauszufinden, wer wie eine Agent-Führungskraft denkt. Führungskräfte sind in jeder Hinsicht führend.



Fragen der Umfrage:

Wie vertraut sind Sie mit dem Konzept der KI-Agents? (Anteil der Befragten, die „mindestens mit Agents vertraut“ ausgewählt haben)

Wie oft nutzen Sie bei Ihrer Arbeit generative Künstliche Intelligenz (KI)? (Anteil der Befragten, die KI mindestens mehrmals pro Woche nutzen)

„Ich vertraue darauf, dass KI mich bei meinen wichtigsten Arbeitsaufgaben unterstützt“ (Anteil der Befragten, die der Aussage zustimmen)

Welche der folgenden Aufgaben könnten in den nächsten fünf Jahren Teil Ihres Aufgabenbereichs oder des Aufgabenbereichs Ihres Teams werden? (Anteil der Befragten, die die Aktivität ausgewählt haben)

Welche der folgenden Optionen beschreibt Ihren Ansatz bei der Interaktion mit der KI am besten? (Anteil der Befragten, die KI als Denkpartner gewählt haben)

„KI kann mir helfen, meine Karriere zu beschleunigen“ (Anteil der Befragten, die der Aussage zustimmen)

Bitte schätzen Sie täglich, wie viel Zeit Sie mit generativer künstlicher Intelligenz (KI) bei der Arbeit sparen. (Anteil der Befragten, die eine Zeitersparnis von einer Stunde oder mehr angegeben haben)

⁹In der Umfrage wurde die Frage gestellt: „KI ist dabei, die Geschäftsabläufe zu verändern. Welche neuen Rollen oder Verantwortlichkeiten erwägt Ihr Unternehmen in den nächsten 12 bis 18 Monaten, um KI zu nutzen und sich auf die Zukunft vorzubereiten?“

Im vergangenen Jahr führten die Mitarbeitenden die KI-Welle an. In diesem Jahr ist es umgekehrt. Wir haben sieben Indikatoren verwendet, um zu ermitteln, wer die Mentalität einer Agent-Führungskraft hat – von der Vertrautheit mit KI und deren regelmäßiger Nutzung bis hin zu Zeitersparnis, Vertrauen und der Überzeugung, dass KI die Karriere fördert. Führungskräfte sind in jeder Hinsicht führend. **67 %** der Führungskräfte sind mit Agents vertraut oder sehr vertraut, verglichen mit nur **40 %** der Mitarbeitenden. Führungskräfte gehen eher davon aus, dass das Management von Agents in den nächsten fünf Jahren zu ihren Aufgaben gehören wird, und sehen bereits jetzt erste Erfolge – fast ein Drittel gibt an, dass sie durch KI täglich über eine Stunde Zeit sparen. Die wichtigste Zahl ist, dass **79 %** der Führungskräfte glauben, dass KI ihre Karriere beschleunigen wird, verglichen mit nur **67 %** der Mitarbeitenden.

Wie erklärt sich die Lücke? Wir vermuten, dass dies daran liegt, dass Führungskräfte die ersten sind, die den Druck verspüren, eine KI-Strategie zu verfolgen – und die ersten, die dafür verantwortlich gemacht werden, dass sie funktioniert. Sie sehen, was auf sie zukommt, und wissen, dass sie es sich nicht leisten können, zu warten. Auch die Verwaltung von Agents nutzt ihre Stärken: Delegieren, anleiten und bei Bedarf einspringen. Eine forschende Person bei Microsoft drückt es folgendermaßen aus: „Die Arbeit mit Agents ist wie die Einarbeitung eines neuen Teammitglieds – man kontrolliert nicht jedes Detail, sondern muss auf fundiertem Wissen basierendem Vertrauen aufbauen.“

Diese Verschiebung endet nicht an der Spitze. Da Agents immer mehr in die tägliche Arbeit eingebunden werden, werden sich die Funktionen auf allen Ebenen und in allen Funktionen weiterentwickeln. Heute haben weltweit mehr als **10 %** der über LinkedIn eingestellten Mitarbeitenden Berufsbezeichnungen, die es im Jahr 2000 noch nicht gab. Und bis 2030 werden laut LinkedIn **70 %** der heute in den meisten Berufen benötigten Fähigkeiten sich verändern, wobei KI als Katalysator fungieren wird.

Für Mitarbeitende am Anfang ihrer Karriere können die Auswirkungen erheblich sein. Ein Startup in unserer Studie übersprang die Einstellung eines CMO und gab einem Junior-Marketer KI an die Hand, um Full-Stack-Kampagnen durchzuführen. In Frontier Firms arbeiten sogar einsteigende

Personen vom ersten Tag an als Manager – weil sie KI verwalten. Und **83 %** der globalen Führungskräfte geben an, dass KI es Mitarbeitenden ermöglichen wird, komplexere strategische Arbeit früher in ihrer Karriere zu übernehmen.

Die Unternehmen und Branchen, die heute in KI-Kompetenz investieren, werden die führenden Unternehmen von morgen sein. KI bietet nicht nur neue Tools für die Arbeit der Menschen, sondern auch neue Möglichkeiten, Menschen dabei zu unterstützen, fast alles zu lernen. Tatsächlich war einer der Hauptgründe, warum Menschen in unserer Studie KI einem Mitarbeitenden vorziehen, das Erlernen einer neuen Fähigkeit. Heute ist es unvorstellbar, ohne Computer zu arbeiten; morgen wird es uns genauso gehen mit KI – jeder Mitarbeitende wird sie so selbstverständlich nutzen wie heute Laptops, Smartphones oder das Internet.

Die Vorbereitung auf das, was als Nächstes kommt, ist nicht mehr optional. Dieser Wandel erfordert ehrliche Gespräche, bewusste Kommunikation und echte Investitionen in die Umschulung. Die zukunftsorientiertesten Führungskräfte sehen ihre entscheidende Rolle:

- 1. 47 %** der Führungskräfte geben die Weiterbildung bestehender Mitarbeitender als wichtigste Personalstrategie für die nächsten 12 bis 18 Monate an.
- 2. 51 %** der Führungskräfte geben an, dass KI-Training oder -Weiterbildung innerhalb von fünf Jahren zu einer zentralen Aufgabe ihrer Teams werden.
- 3. 35 %** der Führungskräfte erwägen, KI-Trainer einzustellen, um die Akzeptanz der Mitarbeitenden in den nächsten 12 bis 18 Monaten zu begleiten.

Dieser Wandel vollzieht sich zu einem Zeitpunkt, an dem verschiedene Faktoren – von wirtschaftlicher Unsicherheit bis hin zur Automatisierung – die Einstellung von neuen Mitarbeitenden bremsen und den Wettbewerb verschärfen. **52 %** der Mitarbeitenden und **57 %** der Führungskräfte geben an, dass Arbeitsplatzsicherheit in ihrer Branche keine Selbstverständlichkeit mehr ist. Und der Markt ist wie eingefroren – **81 %** der Mitarbeitenden haben im vergangenen Jahr den Arbeitsplatz nicht gewechselt.

Inmitten der Unsicherheit ist ein Signal klar: Laut [LinkedIn](#) ist KI-Kompetenz jetzt die gefragteste Fähigkeit des Jahres 2025. Menschliche Stärken wie Konfliktminderung, Anpassungsfähigkeit, Prozessautomatisierung und innovatives Denken nehmen ebenfalls zu. Dies zeigt, dass die Zukunft denjenigen gehört, die umfassende KI-Fähigkeiten mit Fähigkeiten kombinieren können, die Maschinen nicht replizieren können.

2025 wird als das Entstehungsjahr der Frontier Firm in die Geschichte eingehen – der Moment, in dem Unternehmen über das Experimentieren mit KI hinausgingen und begannen, sich um KI herum neu aufzubauen. Wie die „Digital Native“-Unternehmen vor einer Generation wissen sie, wie wichtig es ist, unersetzliche menschliche Erkenntnisse mit KI und Agents zu kombinieren, um überdurchschnittlichen Wert freizusetzen.

Diese Transformation ist bereits im Gange. Organisationsstrukturen verändern sich. Die Arbeitsmärkte entwickeln sich weiter. Neue Start-ups entstehen. Einige Funktionen entwickeln sich weiter, während andere – die vor einem Jahr noch nicht einmal auf dem Radar waren – ausgeschrieben und besetzt werden. Stellen Sie sich vor, Sie wüssten, was Sie heute wissen, kurz bevor das Internet alles verändert hat. An dieser Stelle stehen wir jetzt mit KI. Wissen ist Macht, und wer jetzt darüber verfügt, kann diese Situation gestalten. Die Frage ist nicht, ob KI die Arbeit verändern wird, sondern wie schnell wir bereit sind, mit ihr Schritt zu halten.

„Wenn Sie ein menschliches Problem haben, werden Sie ein KI-Problem haben. Da Multi-Agent-Systeme den Arbeitsplatz neu definieren, besteht die Herausforderung darin, sie sicher und effektiv zu integrieren und zu verwalten. Unternehmen, die bereits wissen, wie sie ihre Mitarbeitenden optimal einsetzen können, werden erfolgreich sein – indem sie Silos aufbrechen, die Zusammenarbeit fördern und sicherstellen, dass die gesamte Organisation auf gemeinsame Ziele hinarbeitet.“

– Amy Webb, Futuristin und CEO, Future Today Strategy Group (FTSG)“

Der Weg Richtung Zukunft

Für jede Führungskraft und alle Mitarbeitenden ist es jetzt an der Zeit, entschlossene Maßnahmen zu ergreifen. Hier erfahren Sie, wie Sie loslegen können.

1. Stellen Sie Ihre ersten digitalen Mitarbeitenden ein

KI-Agents können eine Vielzahl von Aufgaben übernehmen, die traditionell von Menschen erledigt werden – von der Beantwortung von Support-Tickets bis zum Verfassen von Berichten. Beginnen Sie mit der Definition klarer Rollen, für die Automatisierung einen Mehrwert schafft, und behandeln Sie diese digitalen Mitarbeitenden wie jedes andere Teammitglied: Integrieren Sie sie, weisen Sie Verantwortlichkeiten zu und messen Sie ihre Leistung. Bei diesem Wandel geht es nicht nur um Effizienz, sondern auch um den Aufbau einer Belegschaft, die menschliche Kreativität mit den einzigartigen Stärken der KI verbindet.

2. Festlegen des Verhältnisses zwischen menschlichen Mitarbeitenden und KI-Agents

KI-gestützte Effizienz ist nur die halbe Geschichte. Genauso wichtig ist es, in die Menschen zu investieren, die die Zukunft vorantreiben werden. Identifizieren Sie die Prozesse, die reif für eine vollständige Automatisierung sind – sowie diejenigen, bei denen die Zusammenarbeit von Mensch und KI einen übergroßen Mehrwert freisetzt. Überlegen Sie, wo Kunden eine menschliche Note erwarten und wo Urteilsvermögen und wichtige Entscheidungen von der richtigen Kombination aus Menschen und Agents abhängen.

Setzen Sie es dann in die Tat um: Setzen Sie die Erwartung, dass alle Mitarbeitenden KI-Kenntnisse erwerben, ihr Wissen weitergeben und in ihre täglichen Workflows integrieren. Planen Sie, dass die Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten weiterentwickeln, während sie lernen, wie man Agents entwickelt und verwaltet. Schaffen Sie Möglichkeiten für kontinuierliches Lernen, während Mensch-Agent-Teams Rollen und Prioritäten neu definieren.

3. Schnell groß werden

Die Zeit für Piloten allein ist vorbei. Echte Veränderungen erfordern eine breite Akzeptanz und Aktivierung auf allen Ebenen des Unternehmens – von Führungskräften in allen Funktionen bis hin zu Mitarbeitenden an vorderster Front. Identifizieren Sie Bereiche mit hohem Bedarf wie Prozesse, Kundenservice oder Finanzen und ermitteln Sie, wo KI messbare Auswirkungen erzielen kann. Das kann bedeuten, den Umsatz zu steigern, Kosten zu senken oder Workflows zu automatisieren, die weit von Ihrer Wettbewerbsstärke entfernt sind. Wenn Sie einen Mehrwert entdecken, reinvestieren Sie, um weiter und schneller zu skalieren. Die Skalierung von KI ist keine technische, sondern eine organisatorische Herausforderung. Behandeln Sie es mit der gleichen Sorgfalt, die Sie bei jeder unternehmensweiten Umstellung anwenden würden.

Ressourcensammlung

Diese Ressourcen – von Microsoft und anderen Anbietern – können allen dabei helfen, die Einführung von KI und Agents zu beschleunigen, die neuesten Forschungsergebnisse zu verstehen und Fähigkeiten und Gewohnheiten für den bevorstehenden Wandel zu entwickeln.

Unterstützen

Helfen Sie Ihrem Team, die KI-Gewohnheit und ihre Prompting-Fähigkeiten mit [The Great Copilot Journey für Copilot Chat](#) (Microsoft) zu entwickeln

Verfolgen Sie Schlüssel-Meilensteine der Adoption und Bereitstellung mit dem [AI adoption score](#), einer einfachen und effektiven Methode, um die Adoption von Microsoft 365 Copilot in Ihrem Unternehmen zu messen und mit vergleichbaren Organisationen zu vergleichen. (Microsoft)

Identifizieren und auf dem Laufenden bleiben über die neuesten Technologietrends, die sich auf das Geschäft auswirken – mit dem 2025 [Tech Trends Report](#) von Amy Webb. (Strategiegruppe Future Today)

Abonnieren Sie den LinkedIn-Newsletter [AI at Work](#) von Jared Spataro, der Führungskräften helfen soll, die neuesten KI-Innovationen zu entschlüsseln. (Microsoft)

Lernen

Prüfen Sie den Kurs von Conor Grennan mit dem Titel [Generative AI for Professionals](#) für einen hilfreichen Überblick über die Technologie sowie ein Framework für die strategische Implementierung von KI am Arbeitsplatz (KI-Denkweise)

Entdecken Sie Kurse zur Künstlichen Intelligenz für Unternehmen, die Ihnen helfen, KI in Bereichen wie Marketing, Finanzen, Betrieb und Kundendienst zu verwenden. (LinkedIn)

Prüfen Sie diese grundlegende Studie mit fast 800 P&G-Mitarbeitenden, um die enormen Chancen zu verstehen, die sich durch Mensch-Agent-Teams bieten: [Das kybernetische Teammitglied: A Field Experiment on Generative AI Reshaping Teamwork and Expertise](#) (Harvard Business School)

Lesen Sie den Artikel von Daniel Susskind [What Will Remain for People to Do?](#), um zu erfahren, wie Menschen und KI auch bei der Weiterentwicklung der Technologie weiterhin zusammenarbeiten werden. (The Knight Institute)

Abonnieren Sie den [WorkLab](#)-Newsletter, um praktische Tipps zu KI am Arbeitsplatz und die neuesten Copilot-Forschungsergebnisse von Microsoft zu erhalten. (Microsoft)

Handeln

Nehmen Sie Teil am Kurs [Career Essentials in Generative AI](#) für praktische, skalierbare KI-Kenntnisse, um intelligente Systeme nicht nur zu nutzen, sondern auch zu leiten. (Microsoft und LinkedIn)

Folgen Sie [How to Prompt](#) auf LinkedIn, um Ihre Prompting-Fähigkeit Tag für Tag zu entwickeln. (How to Prompt)

Nehmen Sie regelmäßig an Veranstaltungen wie dem [Microsoft AI Skills Fest](#) teil, um sich über neue Trends auf dem Laufenden zu halten und sich mit KI-Profis zu vernetzen. (Microsoft)

Blieben Sie auf dem Laufenden mit dem One Useful Thing-Newsletter [von Ethan Mollick – einer wichtigen Ressource für die wichtigsten Neuigkeiten](#) und Forschungsergebnisse zum Thema KI. (One Useful Thing)

Methodik

KI-Zusammenarbeit

Alle Schritte dieses Berichts wurden in enger Zusammenarbeit mit der KI erstellt. Copilot half zusammen mit in Copilot Studio integrierten Agents bei der Erstellung von Umfragen und der Daten- und statistischen Analyse, beim Verfassen und Bearbeiten von Texten, bei der kreativen Entwicklung von Illustrationen und Datenvisualisierungen und vielem mehr. Alle KI-generierten Arbeiten wurden von Menschen sorgfältig verwaltet, geprüft und verbessert.

Qualitative Erkenntnisse

Wir haben mit Personen gesprochen, die wirtschaftlich forschen, an der Zukunft, allgemein sowie akademisch ausgebildet sind und Zeit mit Microsoft-Kunden verbracht haben, um ihre Ziele, Herausforderungen und den aktuellen Stand der KI-Einführung zu verstehen. Wir haben außerdem 12 KI-native Startups aus verschiedenen Branchen und Funktionen befragt – Unternehmen, die KI nutzen, um die Arbeitsabläufe grundlegend zu verändern, die Zeit bis zur Wertschöpfung zu verkürzen und völlig neue Unternehmensstrukturen aufzubauen. Diese Erkenntnisse basieren auf einer umfassenden Auswertung der vorhandenen Literatur zum Thema „Auswirkungen der KI auf den Arbeitsplatz“ und wurden durch diese bereichert.

Umfragemethodik

Die Umfrage Work Trend Index wurde zwischen dem 6. Februar 2025 und dem 24. März 2024 von einem unabhängigen Forschungsunternehmen, Edelman Data & Intelligence, unter 31.000 Vollzeitbeschäftigten oder selbstständigen Wissensarbeitenden in 31 Ländern durchgeführt. Die 20-minütige Online-Umfrage fand entweder in englischer Sprache oder für verschiedene Märkte in einer landessprachlichen Übersetzung statt. In jedem Land wurden 1.000 Vollzeitbeschäftigte befragt und die globalen Ergebnisse wurden über alle Antworten hinweg aggregiert, um einen Durchschnitt zu erhalten. In den USA wurde eine zusätzliche Stichprobe von 4.500 Vollzeitbeschäftigten oder selbstständigen Wissensarbeitenden in neun Unterregionen/Metropolen gesammelt.

Folgende globale Märkte wurden berücksichtigt:

Argentinien, Australien, Brasilien, China, Deutschland, Finnland, Frankreich, Hongkong, Indien, Indonesien, Italien, Japan, Kanada, Kolumbien, Malaysia, Mexiko, Neuseeland, Niederlande, Philippinen, Polen, Schweden, Schweiz, Singapur, Südkorea, Spanien, Taiwan, Thailand, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten und Vietnam.

Zu den untersuchten Unterregionen/Metropolen in den USA gehören: Atlanta, Austin, Boston, DC Metro, Houston, New York City, North Carolina, Pittsburgh und die San Francisco Bay Area.

Die im Bericht genannten Zielgruppen sind folgendermaßen definiert:

- **Wissensarbeitende:** Beschäftigte, die in der Regel am Schreibtisch arbeiten (sei es in einem Büro oder zu Hause). Diese Gruppe umfasst diejenigen, die in irgendeiner Funktion vor Ort oder remote arbeiten.
- **Führungskräfte:** Wissensarbeitende auf mittleren bis höheren Karriereebenen (z. B. SVP, VP, Senior Director, General Manager, EVP, C-Suite, President usw.), die zumindest einen gewissen Einfluss auf die Entscheidungsfindung in Bezug auf Einstellung, Budgetierung, Sozialleistungen, interne Kommunikation, Geschäftsbetrieb usw. haben.
- **Mitarbeitende:** Wissensarbeitende außerhalb des mittleren bis oberen Managements, die keinen Einfluss auf Entscheidungen im Zusammenhang mit Einstellungen, Budgetierung, Sozialleistungen für Mitarbeitende, interne Kommunikation, Betrieb usw. haben.
- **Manager:** Wissensarbeitende, die ein Team oder eine Gruppe von Mitarbeitenden leiten. Manager können geschäftliche Entscheidungstragende oder nicht-geschäftliche Entscheidungstragende sein.
- **Frontier Firms:** Führungskräfte, die angeben, dass ihr Unternehmen KI unternehmensweit einsetzt, und die glauben, dass ihr Unternehmen führend bei aktiven Investitionen in KI ist und das ROI dieser Investitionen misst. Sie sagen, dass sie einen gewissen ROI durch die Implementierung von KI gesehen haben und glauben, dass dies für ihren langfristigen Erfolg als Unternehmen entscheidend ist. Sie glauben, dass Agents der Schlüssel sein werden, um eine Rendite aus den KI-Investitionen ihres Unternehmens zu erzielen. Diese Führungskräfte geben an, dass sie in Unternehmen arbeiten, die derzeit Agents oder andere KI-Tools einsetzen, um zuvor ausgelagerte

Kompetenzen wieder ins Unternehmen zu holen, oder Multi-Agent-Systeme nutzen, die zusammenarbeiten, um ein Ziel zu erreichen oder komplexe Workflows auszuführen. Das Unternehmen plant, in den nächsten 12 bis 18 Monaten Agents moderat oder umfassend in die KI-Strategie zu integrieren.

Microsoft 365-Telemetrie

Alle Daten basieren auf aggregierten und anonymisierten Microsoft 365-Produktivitätssignalen bis zum 15. Februar 2025. Die Daten schließen Mandanten im Bildungsbereich (Edu) und in der Europäischen Union (EU) aus.

- **Unterbrechungen:** Mitarbeitende werden während der Hauptarbeitszeit alle zwei Minuten – 275 Mal am Tag – durch Besprechungen, E-Mails oder Chats unterbrochen. Berechnet als rollierende 28-Tage-Summe von Pings (Meeting-Einladungen, E-Mails, Chats) pro eindeutiger benutzender Person und Arbeitstag. Die Zahl von zwei Minuten spiegelt die durchschnittliche Zeit zwischen Pings während eines 8-stündigen Arbeitstages wider. 275 basiert auf dem 24-Stunden-Tag. Basierend auf den besten 20 % der benutzenden Personen nach erhaltenem Ping-Volumen.
- **Last-Minute-Änderungen in PowerPoint** steigen in den letzten 10 Minuten vor einem Meeting um 122 %. Berechnet als rollierende 28-Tage-Summe von PowerPoint-Ansichts- und -Bearbeitungsaktionen pro an der Besprechung teilnehmender Person, gemessen in festen Zeitfenstern vor den Besprechungen.
- **Ad-hoc-Besprechungen** 60 % der Besprechungen sind außerplanmäßig oder ad hoc. Basierend auf einem rollierenden 28-Tage-Volumen an einzigartigen Besprechungen pro benutzender Person und Arbeitstag. Repräsentiert die besten 20 % der benutzenden Personen nach Besprechungsvolumen.
- **Gespräche nach Geschäftszeiten** Gespräche außerhalb der üblichen Geschäftszeiten von 9:00 bis 17:00 Uhr sind im Vergleich zum Vorjahr um 15 % gestiegen, wobei jetzt durchschnittlich 58 Nachrichten pro benutzender Person vor oder nach Geschäftsschluss eingehen. Berechnet als rollierende 28-Tage-Summe von Chats, die außerhalb von Montag bis Freitag von 9 bis 17 Uhr gesendet werden.
- **Late-Night-Meetings und zeitzonenübergreifende Arbeit** die nach 20 Uhr beginnen, sind im Vergleich zum Vorjahr um 16 % gestiegen, was auf eine Zunahme der zeitzonenübergreifenden Zusammenarbeit zurückzuführen ist. 30 % der Besprechungen finden mittlerweile in mehreren Zeitzonen statt – eine Zahl, die seit 2021 um 8 Prozentpunkte gestiegen ist. Gemessen als rollierende 28-Tage-Summe von Besprechungen, die zwischen 20 Uhr und 23:59 Uhr beginnen, angepasst an die lokale Zeit jeder teilnehmenden Person.

LinkedIn-Einstellungs- und Arbeitstrends

Die AI Startup Talent Trends Analysis von LinkedIn untersucht globale Personal- und Talenttrends bei KI-Startups anhand einer Stichprobe von Unternehmen, die in der [PitchBook AI & ML Ecosystem Map](#) identifiziert wurden, zusammen mit etablierten Unternehmen („Big Tech“). Die Kennzahlen werden aus LinkedIn-Profilen abgeleitet, die das Mitarbeitendenwachstum, die Konzentration von KI-Talenten und die Talentströme in den letzten 12 Monaten erfassen.

- **Kennzahlen** Mitarbeitendenwachstum: Die prozentuale Veränderung der Mitarbeitendenzahl in jedem Unternehmen in den letzten 12 Monaten, wie auf LinkedIn berichtet. Diese Kennzahl spiegelt die Einstellungsdynamik und die Unternehmensexpansion wider.
- **KI-Talentquote:** Der Anteil der Mitarbeitenden eines Unternehmens, die als KI-Talente eingestuft werden, definiert als Personen, die entweder (a) mehr als zwei KI-bezogene Fähigkeiten in ihrem LinkedIn-Profil aufgeführt haben oder (b) Berufsbezeichnungen haben, die auf zentrale technische KI-Funktionen hinweisen (z. B. Machine Learning Engineer, AI Researcher).
- **Die meisten Abgänge nach / Die meisten Neueinstellungen von:** Basierend auf LinkedIn-Daten zum Jobwechsel in den letzten 12 Monaten identifiziert diese Kennzahl die häufigsten Zielunternehmen für Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen haben, und die häufigsten Herkunftsunternehmen für Neueinstellungen. Diese Ströme unterstreichen die Wettbewerbsdynamik und die Mobilität von Talenten im gesamten Ökosystem.

Anhang: Wichtige globale Trends

Wichtige globale Trends	Nach Region	Nach Markt	
1. Sie können Intelligenz auf Abruf kaufen			
82 % der Führungskräfte geben an, dass dies ein entscheidendes Jahr ist, um ihre Kernstrategien und -abläufe zu überdenken.	Nordamerika: 78 % Lateinamerika: 88 % Asien-Pazifik: 85 % Europa: 77 %	Nordamerika Kanada: 78 % USA: 79 % Asien-Pazifik Australien: 78 % China: 84 % Hongkong: 78 % Indien: -- Indonesien: 97 % Japan: 75 % Malaysia: 89 % Neuseeland: 76 % Philippinen: 86 % Singapur: 85 % Südkorea: 77 % Taiwan: 88 % Thailand: 93 % Vietnam: 91 %	Lateinamerika Argentinien: 86 % Brasilien: 94 % Kolumbien: 85 % Mexiko: 87 % Europa Tschechische Republik: 71 % Finnland: 72 % Frankreich: 73 % Deutschland: 77 % Italien: 83 % Niederlande: 73 % Polen: 73 % Spanien: 88 % Schweden: 78 % Schweiz: 80 % Vereinigtes Königreich: 85 %
53 % der Führungskräfte sind der Meinung, dass die Produktivität gesteigert werden muss, aber 80 % der weltweiten Belegschaft (sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte) sagen, dass ihnen genügend Zeit oder Energie für ihre Arbeit fehlt.	Nordamerika: 43 %, 72 % Lateinamerika: 44 %, 78 % Asien-Pazifik: 61 %, 84 % Europa: 49 %, 75 %	Nordamerika Kanada: 39 %, 76 % USA: 46 %, 67 % Asien-Pazifik Australien: 47 %, 79 % China: 75 %, 89 % Hongkong: 61 %, 86 % Indien: -- Indonesien: 63 %, 88 % Japan: 67 %, 83 % Malaysia: 61 %, 83 % Neuseeland: 59 %, 79 % Philippinen: 46 %, 81 % Singapur: 58 %, 81 % Südkorea: 65 %, 81 % Taiwan: 47 %, 90 % Thailand: 75 %, 88 % Vietnam: 67 %, 84 %	Lateinamerika Argentinien: 47 %, 79 % Brasilien: 40 %, 72 % Kolumbien: 45 %, 80 % Mexiko: 42 %, 80 % Europa Tschechische Republik: 46 %, 77 % Finnland: 49 %, 78 % Frankreich: 54 %, 76 % Deutschland: 55 %, 77 % Italien: 42 %, 70 % Niederlande: 47 %, 76 % Polen: 52 %, 70 % Spanien: 50 %, 76 % Schweden: 43 %, 77 % Schweiz: 55 %, 80 % Vereinigtes Königreich: 47 %, 74 %

Wichtige globale Trends	Nach Region	Nach Markt	Nach Markt
71 % der Mitarbeitenden von Frontier Firms geben doppelt so häufig an, dass ihr Unternehmen floriert, verglichen mit nur 37 % weltweit.	Nordamerika: Geben eher an, dass ihr Unternehmen floriert. Lateinamerika: Geben eher an, dass ihr Unternehmen floriert. Asien-Pazifik: Geben doppelt so häufig an, dass ihr Unternehmen floriert (73 % gegenüber 36 %) Europa: Geben doppelt so häufig an, dass ihr Unternehmen floriert (70 % gegenüber 35 %)	Nordamerika Kanada: * USA: *	Europa Tschechische Republik: * Finnland: * Frankreich: * Deutschland: * Italien: * Niederlande: * Polen: * Spanien: * Schweden: * Vereinigtes Königreich: *
55 % der Mitarbeitenden von Frontier Firms geben an, dass sie mehr Arbeit annehmen können (gegenüber 20 % weltweit) – und sie geben auch eher an, dass sie Möglichkeiten haben, sinnvolle Arbeit zu verrichten (90 % gegenüber 73 %).	Nordamerika: Geben doppelt so häufig an, dass sie mehr Arbeit übernehmen können – und sie berichten auch häufiger, dass sie die Möglichkeiten haben, sinnvolle Arbeit zu leisten. Lateinamerika: Geben doppelt so häufig an, dass sie mehr Arbeit übernehmen können – und sie berichten auch häufiger, dass sie die Möglichkeiten haben, sinnvolle Arbeit zu leisten. Asien-Pazifik: Die Wahrscheinlichkeit, dass sie mehr Arbeit annehmen können, ist mehr als doppelt so hoch (58 % gegenüber 21 %) – und sie geben auch eher an, dass sie Möglichkeiten haben, einer sinnvollen Arbeit nachzugehen (92 % gegenüber 77 %). Europa: Die Wahrscheinlichkeit, dass sie mehr Arbeit annehmen können, ist mehr als doppelt so hoch (53 % gegenüber 18 %) – und sie geben auch eher an, dass sie Möglichkeiten haben, einer sinnvollen Arbeit nachzugehen (88 % gegenüber 67 %).	Nordamerika Kanada: * USA: *	Europa Tschechische Republik: * Finnland: * Frankreich: * Deutschland: * Italien: * Niederlande: * Polen: * Spanien: * Schweden: * Schweiz: * Vereinigtes Königreich: *
		Asien-Pazifik Australien: * China: Geben häufiger an, dass sie mehr Arbeit übernehmen können – und sie berichten auch häufiger, dass sie die Möglichkeiten haben, sinnvolle Arbeit zu leisten. Hongkong: * Indien: (-) Indonesien: Geben fast dreimal häufiger an, dass sie mehr Arbeit übernehmen können – und sie berichten auch häufiger, dass sie die Möglichkeiten haben, sinnvolle Arbeit zu leisten. Japan: * Malaysia: * Neuseeland: * Philippinen: * Singapur: * Südkorea: * Taiwan: * Thailand: Geben mehr als dreimal so häufig an, dass sie mehr Arbeit übernehmen können – und sie berichten auch häufiger, dass sie die Möglichkeiten haben, sinnvolle Arbeit zu leisten. Vietnam: Geben mehr als doppelt so häufig an, dass sie mehr Arbeit übernehmen können – und sie berichten auch häufiger, dass sie die Möglichkeiten haben, sinnvolle Arbeit zu leisten.	Lateinamerika Argentinien: * Brasilien: Geben mehr als doppelt so häufig an, dass sie mehr Arbeit übernehmen können – und sie berichten auch häufiger, dass sie die Möglichkeiten haben, sinnvolle Arbeit zu leisten. Kolumbien: * Mexiko: *

Wichtige globale Trends	Nach Region	Nach Markt	Nach Markt
82 % der Führungskräfte gehen davon aus, dass sie in den nächsten 12 bis 18 Monaten Agents als Mitglieder digitaler Teams einsetzen werden, um die Kapazitäten ihrer Belegschaft zu erweitern.	Nordamerika: 79 % Lateinamerika: 89 % Asien-Pazifik: 84 % Europa: 77 %	Nordamerika Kanada: 76 % USA: 82 %	Lateinamerika Argentinien: 86 % Brasilien: 90 % Kolumbien: 90 % Mexiko: 89 %
Fast die Hälfte der Führungskräfte (45 %) gibt an, dass der Ausbau der Teamkapazitäten durch digitale Arbeit in den nächsten 12 bis 18 Monaten oberste Priorität hat – an zweiter Stelle nach Weiterbildung (47 %). Unterdessen erwägt ein Drittel (33 %) der Führungskräfte einen Personalabbau, was darauf hindeutet, dass KI nicht nur die Art und Weise verändert, wie Arbeit erledigt wird, sondern auch beginnt, die Zusammensetzung der Belegschaft neu zu gestalten.	Nordamerika: 45 %, 44 %, 32 % Lateinamerika: 50 %, 51 %, 27 % Asien-Pazifik: 43 %, 46 %, 35 % Europa: 45 %, 46 %, 33 %	Nordamerika Kanada: 46 %, 42 %, 33 % USA: 44 %, 46 %, 30 %	Lateinamerika Argentinien: 44 %, 46 %, 29 % Brasilien: 59 %, 59 %, 20 % Kolumbien: 46 %, 48 %, 28 % Mexiko: 51 %, 52 %, 33 %
78 % der Führungskräfte geben an, dass ihr Unternehmen erwägt, KI-bezogene Stellen hinzuzufügen.	Nordamerika: 71 % Lateinamerika: 78 % Asien-Pazifik: 82 % Europa: 74 %	Nordamerika Kanada: 72 % USA: 69 %	Lateinamerika Argentinien: 75 % Brasilien: 89 % Kolumbien: 76 % Mexiko: 73 %
		Asien-Pazifik Australien: 70 % China: 81 % Hongkong: 78 % Indien: -- Indonesien: 95 % Japan: 65 % Malaysia: 84 % Neuseeland: 74 % Philippinen: 80 % Singapur: 80 % Südkorea: 79 % Taiwan: 86 % Thailand: 93 % Vietnam: 91 %	Europa Tschechische Republik: 63 % Finnland: 71 % Frankreich: 67 % Deutschland: 79 % Italien: 77 % Niederlande: 76 % Polen: 69 % Spanien: 74 % Schweden: 79 % Schweiz: 74 % Vereinigtes Königreich: 82 %

Wichtige globale Trends	Nach Region	Nach Markt	
2. Teams aus Menschen und KI-Agents – ein komplett neues Organigramm			
Wichtige globale Trends	Nach Region	Nach Markt	
46 % der Führungskräfte geben an, dass ihr Unternehmen Agents einsetzt, um Arbeitsabläufe oder Geschäftsprozesse für ganze Teams oder Funktionen vollständig zu automatisieren.	Nordamerika: 34 % Lateinamerika: 40 % Asien-Pazifik: 53 % Europa: 43 %	Nordamerika Kanada: 35 % USA: 34 % Asien-Pazifik Australien: 40 % China: 57 % Hongkong: 50 % Indien: -- Indonesien: 59 % Japan: 43 % Malaysia: 51 % Neuseeland: 47 % Philippinen: 44 % Singapur: 56 % Südkorea: 48 % Taiwan: 58 % Thailand: 68 % Vietnam: 65 %	Lateinamerika Argentinien: 36 % Brasilien: 45 % Kolumbien: 37 % Mexiko: 41 % Europa Tschechische Republik: 43 % Finnland: 39 % Frankreich: 35 % Deutschland: 49 % Italien: 45 % Niederlande: 36 % Polen: 33 % Spanien: 45 % Schweden: 44 % Schweiz: 52 % Vereinigtes Königreich: 46 %
Der Hauptgrund, warum Mitarbeitende sich anstatt an andere Mitarbeitende an KI gewandt haben, ist, dass sie rund um die Uhr verfügbar war (42 %), gefolgt von der Geschwindigkeit und Qualität der Arbeit (30 %) und unbegrenzten kreativen Ideen (28 %).	Nordamerika: 44 %, 26 %, 22 % Lateinamerika: 47 %, 28 %, 31 % Asien-Pazifik: 38 %, 31 %, 30 % Europa: 44 %, 28 %, 24 %	Nordamerika Kanada: 44 %, 27 %, 21 % USA: 44 %, 26 %, 24 % Asien-Pazifik Australien: 39 %, 29 %, 25 % China: 19 %, 32 %, 26 % Hongkong: 37 %, 30 %, 23 % Indien: -- Indonesien: 48 %, 28 %, 38 % Japan: 37 %, 33 %, 26 % Malaysia: 44 %, 35 %, 31 % Neuseeland: 43 %, 31 %, 26 % Philippinen: 44 %, 32 %, 29 % Singapur: 39 %, 30 %, 27 % Südkorea: 27 %, 33 %, 25 % Taiwan: 32 %, 26 %, 27 % Thailand: 42 %, 36 %, 41 % Vietnam: 43 %, 28 %, 38 %	Lateinamerika Argentinien: 47 %, 26 %, 28 % Brasilien: 40 %, 31 %, 33 % Kolumbien: 50 %, 29 %, 34 % Mexiko: 49 %, 24 %, 29 % Europa Tschechische Republik: 51 %, 24 %, 23 % Finnland: 43 %, 27 %, 18 % Frankreich: 43 %, 27 %, 19 % Deutschland: 42 %, 32 %, 23 % Italien: 37 %, 24 %, 25 % Niederlande: 50 %, 29 %, 24 % Polen: 44 %, 26 %, 21 % Spanien: 47 %, 31 %, 30 % Schweden: 48 %, 28 %, 28 % Schweiz: 44 %, 29 %, 29 % Vereinigtes Königreich: 39 %, 30 %, 20 %
46 % der Mitarbeitenden betrachten KI als einen Gedankenpartner, 52 % betrachten KI als ein befehlsbasiertes Tool.	Nordamerika: 39 %, 59 % Lateinamerika: 37 %, 60 % Asien-Pazifik: 52 %, 47 % Europa: 41 %, 56 %	Nordamerika Kanada: 40 %, 58 % USA: 38 %, 60 % Asien-Pazifik Australien: 40 %, 57 % China: 63 %, 36 % Hongkong: 52 %, 48 % Indien: -- Indonesien: 66 %, 33 % Japan: 43 %, 52 % Malaysia: 48 %, 50 % Neuseeland: 44 %, 53 % Philippinen: 46 %, 53 % Singapur: 47 %, 51 % Südkorea: 45 %, 52 % Taiwan: 56 %, 43 % Thailand: 56 %, 43 % Vietnam: 58 %, 42 %	Lateinamerika Argentinien: 34 %, 64 % Brasilien: 52 %, 47 % Kolumbien: 32 %, 65 % Mexiko: 32 %, 65 % Europa Tschechische Republik: 45 %, 53 % Finnland: 36 %, 61 % Frankreich: 39 %, 59 % Deutschland: 43 %, 54 % Italien: 44 %, 54 % Niederlande: 44 %, 53 % Polen: 30 %, 67 % Spanien: 35 %, 63 % Schweden: 45 %, 51 % Schweiz: 47 %, 51 % Vereinigtes Königreich: 43 %, 53 %

Wichtige globale Trends	Nach Region	Nach Markt	
3. Jedes Teammitglied wird zur Agent-Führungskraft			
Innerhalb von fünf Jahren erwarten die Führungskräfte, dass ihr Team die Neugestaltung von Geschäftsprozessen mit KI (38 %), die Entwicklung von Multi-Agent-Systemen zur Automatisierung komplexer Aufgaben (42 %), das Trainieren von Agents (41 %) und deren Verwaltung (36 %) umfassen wird.	Nordamerika: 33 %, 31 %, 35 %, 29 % Lateinamerika: 36 %, 47 %, 42 %, 33 % Asien-Pazifik: 42 %, 47 %, 44 %, 41 % Europa: 34 %, 36 %, 37 %, 32 %	Nordamerika Kanada: 33 %, 28 %, 33 %, 29 % USA: 33 %, 34 %, 37 %, 29 % Asien-Pazifik Australien: 36 %, 37 %, 35 %, 32 % China: 38 %, 37 %, 39 %, 40 % Hongkong: 41 %, 41 %, 30 %, 33 % Indien: -- Indonesien: 48 %, 63 %, 60 %, 58 % Japan: 28 %, 31 %, 33 %, 28 % Malaysia: 40 %, 46 %, 48 %, 44 % Neuseeland: 38 %, 36 %, 42 %, 35 % Philippinen: 46 %, 54 %, 48 %, 41 % Singapur: 36 %, 46 %, 37 %, 39 % Südkorea: 35 %, 39 %, 34 %, 38 % Taiwan: 47 %, 54 %, 48 %, 45 % Thailand: 51 %, 51 %, 56 %, 46 % Vietnam: 50 %, 59 %, 54 %, 48 %	Lateinamerika Argentinien: 32 %, 41 %, 37 %, 29 % Brasilien: 41 %, 55 %, 43 %, 39 % Kolumbien: 35 %, 41 %, 43 %, 35 % Mexiko: 36 %, 51 %, 45 %, 31 % Europa Tschechische Republik: 30 %, 32 %, 37 %, 30 % Finnland: 34 %, 29 %, 37 %, 29 % Frankreich: 32 %, 35 %, 27 %, 27 % Deutschland: 42 %, 40 %, 42 %, 38 % Italien: 32 %, 38 %, 35 %, 35 % Niederlande: 35 %, 37 %, 34 %, 29 % Polen: 34 %, 36 %, 42 %, 30 % Spanien: 31 %, 39 %, 37 %, 36 % Schweden: 32 %, 34 %, 43 %, 33 % Schweiz: 36 %, 35 %, 35 %, 32 % Vereinigtes Königreich: 41 %, 43 %, 41 %, 38 %
Während 67 % der Führungskräfte mit KI-Agents vertraut oder sehr vertraut sind, geben nur 40 % der Mitarbeitenden dies an.	Nordamerika: 57 %, 36 % Lateinamerika: 62 %, 37 % Asien-Pazifik: 74 %, 48 % Europa: 61 %, 32 %	<u>Nordamerika</u> Kanada: 56 %, 36 % USA: 57 %, 35 % <u>Asien-Pazifik</u> Australien: 71 %, 31 % China: 83 %, 68 % Hongkong: 73 %, 58 % Indien: -- Indonesien: 87 %, 56 % Japan: 60 %, 29 % Malaysia: 68 %, 39 % Neuseeland: 70 %, 29 % Philippinen: 60 %, 42 % Singapur: 80 %, 41 % Südkorea: 70 %, 32 % Taiwan: 81 %, 60 % Thailand: 78 %, 53 % Vietnam: 82 %, 71 %	<u>Lateinamerika</u> Argentinien: 59 %, 23 % Brasilien: 75 %, 54 % Kolumbien: 53 %, 35 % Mexiko: 60 %, 37 % <u>Europa</u> Tschechische Republik: 57 %, 29 % Finnland: 55 %, 23 % Frankreich: 57 %, 27 % Deutschland: 73 %, 46 % Italien: 69 %, 32 % Niederlande: 47 %, 24 % Polen: 59 %, 30 % Spanien: 63 %, 32 % Schweden: 61 %, 32 % Schweiz: 65 %, 44 % Vereinigtes Königreich: 66 %, 34 %
51 % der Führungskräfte erwarten, dass KI-Training oder -Weiterbildung innerhalb von fünf Jahren zu einer zentralen Aufgabe ihrer Teams werden.	Nordamerika: 46 % Lateinamerika: 59 % Asien-Pazifik: 52 % Europa: 46 %	<u>Nordamerika</u> Kanada: 44 % USA: 49 % <u>Asien-Pazifik</u> Australien: 46 % China: 41 % Hongkong: 50 % Indien: -- Indonesien: 65 % Japan: 36 % Malaysia: 59 % Neuseeland: 46 % Philippinen: 55 % Singapur: 51 % Südkorea: 39 % Taiwan: 53 % Thailand: 60 % Vietnam: 60 %	<u>Lateinamerika</u> Argentinien: 55 % Brasilien: 61 % Kolumbien: 64 % Mexiko: 57 % <u>Europa</u> Tschechische Republik: 46 % Finnland: 42 % Frankreich: 47 % Deutschland: 49 % Italien: 47 % Niederlande: 45 % Polen: 46 % Spanien: 50 % Schweden: 38 % Schweiz: 48 % Vereinigtes Königreich: 49 %

(--) Zusätzliche Länderdaten werden auf rollierender Basis bereitgestellt.

* Datenpunkt aufgrund geringer Stichprobengröße nicht verfügbar.



Abonnieren Sie den WorkLab-Newsletter.
© Copyright Microsoft Corporation. Alle Rechte vorbehalten.