# Die stille Unzufriedenheit im Job (Quiet Cracking): Adaptavist deckt Faktoren auf, die zu Stress und Demotivation führen

*Über 40 % der Knowledge Workers* haben in den letzten 12 Monaten emotionale Distanzierung und verminderte Motivation verspürt*

LONDON, UNITED KINGDOM, September 17, 2025 / EINPresswire.com/ -- Laut einer neuen Studie des Beratungsunternehmens für digitale Transformation, Adaptavist, sinkt die Arbeitsmoral weltweit zusehends. Die von Attest durchgeführte Studie unter 4.000 Knowledge Workers in Großbritannien, den USA, Kanada und Deutschland ergab, dass etwa vier von zehn Knowledge Workers eine geringere Motivation haben (38 %) und sich von ihren Vorgesetzten nicht wertgeschätzt fühlen (42 %). Sie sagen auch, dass sie in den letzten zwölf Monaten das Gefühl hatten, sich emotional vom Job zurückzuziehen (34 %). Die hier dargestellten Zahlen fassen die Antworten der 1.000 deutschen Teilnehmer zusammen.

Das auch als „Quiet Cracking“ bezeichnete Phänomen des schleichenden Distanzierens vom Job, nimmt laut Adaptavist in alarmierendem Ausmaß zu: Fast die Hälfte (43 %) der Befragten gab an, in den letzten zwölf Monaten Veränderungen in ihrer Leistungsfähigkeit oder Fokussierung festgestellt zu haben.

Die Ergebnisse von Adaptavist weisen auf mehrere Faktoren hin, darunter Hoffnungslosigkeit hinsichtlich des beruflichen Aufstiegs (34 %), Ängste um die Sicherheit des Arbeitsplatzes (31 %), verminderte Kommunikation mit Kollegen (35 %) und Verlust des Selbstvertrauens (28 %).

Die Studie deckt ferner einige der wichtigsten Faktoren auf, die zu diesem Gefühl der Entfremdung beitragen:
- Mangelnde Klarheit – Mehr als drei Viertel (76 %) geben zu, dass sie nicht immer verstehen, warum sie bestimmte Aufgaben am Arbeitsplatz erledigen müssen.
- Unternehmensjargon – 72 % sagen, dass Schlagworte wie „KPIs", „Effizienz" und "Action Items" sie demotivieren, wobei 34 % mehrmals pro Woche dadurch frustriert sind.
- Technostress – 23 % fühlen sich von „digitalem Lärm" überfordert, und diejenigen, die davon betroffen sind, neigen viel eher dazu, Technologie als negativ für ihre psychische Gesundheit, ihre Ängste und ihren Stress zu betrachten.

Das "Warum" verstehen

Severance, die beliebte Apple-TV-Serie, deren zweite Staffel dieses Jahr Premiere feierte, präsentierte eine dystopische Sichtweise auf die Folgen, die dadurch entstehen, wenn man das „Warum" hinter Arbeitsaufgaben nicht versteht. Die Untersuchungen von Adaptavist zeigen, dass diese Ideen gar nicht so weit von der Realität entfernt sind. Mitarbeiter, die den Sinn ihrer Aufgaben verstehen, zeigen seltener Anzeichen von „Quiet Cracking" als jene, die diesen Sinn nicht erkennen.

Einige Beispiele:

- Nur 18 % der Menschen, die den Grund für ihre Aufgaben immer verstehen, berichten von weniger Selbstvertrauen. Im Vergleich dazu sind es 31 % bei denen, die den Grund nicht kennen.

- 26 % der Menschen, die den Grund für ihre Aufgaben verstehen, fühlen sich emotional zurückgezogen. Bei denen, die den Grund nicht verstehen, sind es 37 %.
- 23 % der Menschen, die den Grund für ihre Aufgaben verstehen, fühlen sich hoffnungslos in Bezug auf ihre Karriereentwicklung. Bei denen, die den Grund nicht verstehen, sind es 38 %.
- 23 % der Menschen, die den Grund für ihre Aufgaben verstehen, haben Angst um ihre Arbeitsplatzsicherheit. Bei denen, die den Grund nicht verstehen, sind es 34 %.
- 26 % der Menschen, die den Grund für ihre Aufgaben verstehen, berichten von verminderter

Motivation. Bei denen, die den Grund nicht verstehen, sind es 42 %.

Darüber hinaus leiden diejenigen, die das „Warum“ hinter ihren Aufgaben verstehen, seltener unter technologiebedingtem Stress oder Ängsten am Arbeitsplatz als diejenigen, die dies nicht tun, und erweisen sich als widerstandsfähiger und erfolgreicher im Umgang mit Technologie. Tatsächlich geben sie fast doppelt so häufig (49 % gegenüber 25 %) an, dass sie sich durch ihr Arbeitsumfeld angeregt und motiviert fühlen.

Zudem sagen diejenigen, die den Zweck ihrer Aufgaben am Arbeitsplatz verstehen, mehr als doppelt so häufig (52 % gegenüber 19 %), dass Fachjargon oder Business-Sprache sie niemals dazu veranlasst, sich mental zurückzuziehen oder weniger produktiv zu arbeiten. Dies zeigt, dass Technologie das Fundament eines Unternehmens verstärken kann  – im Guten wie im Schlechten.

Jüngere Arbeitnehmer spüren diese Vorteile jedoch unverhältnismäßig selten: Ein Drittel (36 %) der 18- bis 24-Jährigen geben an, dass sie nur „manchmal” oder „selten” verstehen, warum sie bestimmte Aufgaben bei der Arbeit erledigen – das liegt über dem Gesamtdurchschnitt von 27 % und deutlich über dem Wert für die Altersgruppe 55+ (17 %) .

Neal Riley, Innovation Lead bei The Adaptavist Group, kommentiert:

„Führungskräfte können es sich nicht länger leisten, die Schwachstellen im Hinblick auf das Engagement am Arbeitsplatz zu ignorieren. Es ist offensichtlich, dass Mitarbeiter eher Klarheit und Sinnhaftigkeit brauchen als Schlagworte. Da mehr als ein Viertel der Arbeitnehmer von digitalem Lärm überfordert ist, liegt es auf der Hand, dass Teams Tools benötigen, die eine effektive Zusammenarbeit unterstützen und Stress und Arbeitsbelastung nicht noch weiter verstärken.

Die Ergebnisse unserer Studie verdeutlichen auch, wie wichtig es ist, das ‘Warum’ zu artikulieren, die Strategie an der Umsetzung auszurichten und die Teams auf gemeinsame Ziele einzustimmen, um sowohl die Arbeitsmoral zu schützen als auch die Leistung zu steigern.“

ENDE

Methodik und Erläuterungen:

Im Rahmen der Studie wurden im August 2025 4.000 Knowledge Workers aus Großbritannien, den USA, Kanada und Deutschland befragt. Die Studie wurde von Attest durchgeführt.

Die Stichprobe verteilte sich folgendermaßen:
Großbritannien: n=1.000
Vereinigte Staaten: n=1.000
Kanada: n=1.000

Deutschland: n=1.000

ACHTUNG!: Die hier vorgestellten Ergebnisse entsprechen den in Deutschland gemachten Angaben.

* „Knowledge Workers“ bezieht sich auf Arbeitnehmer, deren Hauptkapital Wissen ist. Beispiele hierfür sind IT-Fachleute, Designer, Ingenieure, Redakteure, Wissenschaftler, Wirtschaftsprüfer, Akademiker, deren Aufgabe es ist, "für ihren Lebensunterhalt zu denken". Diese Studie befasst sich mit IT-Fachleuten, Software-Fachleuten, Finanzfachleuten, Wirtschaftsprüfern und Regierungsangestellten.

Über Adaptavist und die Adaptavist Group

Adaptavist wurde 2005 gegründet und ist ein globaler Anbieter von Technologien und innovativen Lösungen, der Unternehmen dabei unterstützt, ihre Agilität zu verbessern und die Herausforderungen der digitalen Transformation zu meistern.
Wir sind Experten für innovative und maßgeschneiderte Lösungen sowie hochwertige Dienstleistungen in einigen der weltweit vertrauenswürdigsten Technologie-Ökosystemen, darunter Atlassian, AWS, monday.com, GitLab und viele mehr.

Es ist die Pioniermarke der Adaptavist Group, einer globalen Unternehmensfamilie mit einem gemeinsamen Ziel: Unternehmen besser arbeiten zu lassen. Wir kombinieren die besten Talente, Technologien und Prozesse, um es unseren Kunden zu erleichtern, heute und morgen Spitzenleistungen zu erbringen.

Die Adaptavist Group unterstützt Kunden bei ihren täglichen Arbeitsabläufen, der Transformation ihres Unternehmens und ihren Wachstumsstrategien. Wir bieten ein umfassendes, sich ständig weiterentwickelndes Leistungsspektrum in fünf Schlüsselbereichen: Agilität, DevOps, Arbeitsmanagement, ITSM und Cloud. Unser fundiertes Wissen in diesen Bereichen verbindet uns in unserer Mission, Unternehmen dabei zu helfen, sich kontinuierlich zu transformieren und dies zu ihrem Wettbewerbsvorteil zu machen.

Josie Fellows
The Adaptavist Group
+44 20 7846 7860
email us here

This press release can be viewed online at: https://www.einpresswire.com/article/849554703

EIN Presswire's priority is source transparency. We do not allow opaque clients, and our editors try to be careful about weeding out false and misleading content. As a user, if you see something we have missed, please do bring it to our attention. Your help is welcome. EIN Presswire, Everyone's Internet News Presswire™, tries to define some of the boundaries that are reasonable in today's world. Please see our Editorial Guidelines for more information.

© 1995-2025 Newsmatics Inc. All Right Reserved.