

People Risk Report 2027

Mit starken Teams ins neue Jahr

Ein praktischer Leitfaden für HR-Verantwortliche und Gründer*innen
in deutschen SaaS-, Software- und App-Unternehmen.



Deine Roadmap braucht auch einen Plan für dein Team.



Du planst das nächste Release, den nächsten Kundenmeilenstein und den nächsten Wachstumsschritt. Hast du dabei auch eingeplant, was die Menschen brauchen, die all das umsetzen?

Eine Planung kann Features, Umsatz und Personalbedarf im Blick haben und trotzdem übersehen, wie viel Zeit Lernen, Führung und Erholung brauchen. Solche Lücken zeigen sich zum Beispiel, wenn Urlaub immer wieder verschoben wird, Fragen zu veränderten Rollen offenbleiben oder Führungskräften kaum Zeit für ihr Team bleibt.

Wir bei OpenUp sind überzeugt: Mentales Wohlbefinden gehört in diese Planung. Wenn du gut vorbereitet ins Jahr 2027 starten möchtest, hilft ein klarer Blick darauf, wo dein Team heute steht und was sich als Nächstes verbessern lässt.

Dieser Leitfaden verbindet einen kompakten Marktüberblick mit neuen Ergebnissen unserer Umfrage zu KI in Deutschland und fünf Personalrisiken für deine Agenda. Mit dem Team-Check und dem Q1-Plan machst du aus der Diskussion konkrete Schritte.

Was wir im Markt beobachten

Der Softwaremarkt soll weiter wachsen, bei IT-Dienstleistern gehen die Ergebnisse auseinander, und für spezialisierte Rollen fehlen weiterhin Fachkräfte, wenn auch weniger als im Vorjahr. Vor diesem Hintergrund planst du 2027.

Drei Publikationen liefern dafür konkrete Anhaltspunkte.

Für den Softwaremarkt wird Wachstum erwartet

Bitkom prognostiziert für den deutschen Softwaremarkt 2026 einen Umsatz von 58,1 Milliarden Euro. Das ist ein Plus von 9,9 % gegenüber dem Vorjahr. Die Prognose bezieht sich auf den gesamten Softwaremarkt. [1]

IT-Dienstleister berichten unterschiedliche Ergebnisse

Lünendonk meldet für den angrenzenden Markt der IT-Dienstleistungen 2025 ein durchschnittliches organisches Umsatzwachstum von 2,9 %.

Gleichzeitig verzeichneten 36 % der untersuchten Anbieter Umsatzrückgänge. Diese Ergebnisse betreffen IT-Dienstleistungen, also einen breiteren und anders abgegrenzten Markt als SaaS. [2]

Bei spezialisierten Rollen bleiben Besetzungslücken

IW/KOFA schätzt, dass im März 2026 in Informatikberufen auf Expert*innen-niveau 3.197 offene Stellen rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden konnten. Das sind 1.488 weniger als ein Jahr zuvor. Die Schätzung betrifft diese Berufsgattung über alle Arbeitgeber hinweg. [3]

Wichtiger als die Frage, wie viele Stellen offen bleiben, wird eine andere:
Welche Fähigkeiten braucht dein Team?

„Wir planen nicht mehr nur Headcount, sondern Capabilities. Die AI-Transformation verändert unsere Value Chain, unsere Prozesse und den Arbeitsalltag in einem Tempo, das wir so noch nicht erlebt haben. Welche Fachskills wir in zwei, drei Jahren brauchen, kann heute niemand seriös vorhersagen. Was wir aber wissen: Wer lernen, umlernen und mit Unsicherheit umgehen kann, bleibt wirksam, egal wie sich seine Rolle verändert. Deshalb setzen wir als zentrale Funktion auf Meta-Skills wie Kreativität, Neugier, kritisches Problemlösen und vor allem Veränderungsfähigkeit. Sie sind für uns kein Nice-to-have, sondern das Rückgrat: Unser Meta-Skill-Framework prägt Performance Reviews, Kultur und unsere Lerninhalte. Fachwissen veraltet schneller denn je. Die Fähigkeit, sich Neues anzueignen, nicht.“

Alina Hack

Head of Learning & Development bei Statista, OpenUp-Kundin



Für viele Tech-Unternehmen heißt das: Wachstumsziele bei gleichzeitigem Kostendruck und knappen Fachkräften. Das kann den Druck auf die bestehenden Teams erhöhen. Wie erleben Beschäftigte diese Veränderungen im Arbeitsalltag?

Wie deine Branche KI erlebt

Zuversichtlicher und zugleich besorgter

Im September 2026 hat OpenUp 1.510 Erwerbstätige in Deutschland zum KI-Wandel befragt. Die 156 Befragten aus Technologie & IT (inklusive SaaS, Software und Apps) blicken zuversichtlicher auf KI als der Durchschnitt. Gleichzeitig machen sie sich häufiger Sorgen um ihren Job und ihr Einkommen. [4]

Technologie & IT im Vergleich zu allen Befragten

Befragungsindikator	Technologie & IT (n=156)	Alle Befragten in Deutschland*(n=1.510)	Differenz (Prozentpunkte)
Unternehmen führt KI in großem Umfang ein	65,4 % 	33,9 % 	+31,5
Weitgehend oder vollständig in der Lage, mit KI Schritt zu halten	62,2 % 	46,6 % 	+15,6
Einige oder viele positive Gefühle gegenüber KI	48,1 % 	38,4 % 	+9,7
Einige oder viele negative Gefühle gegenüber KI	14,7 % 	22,0 % 	-7,3
Starke Sorgen über KI-Auswirkungen auf Job oder Einkommen	19,9 % 	11,7 % 	+8,2
Wegen Gedanken an KI schlecht schlafen: mindestens manchmal	28,8 % 	19,1 % 	+9,7

*Alle Befragten: alle 1.510 Befragten (Beschäftigte in Deutschland), einschließlich der Teilgruppe Technologie & IT. Unterschiede in Prozentpunkten. Technologie & IT umfasst mehr als SaaS, Software und Apps. Quelle: OpenUp Umfrage zu KI in Deutschland. [4]

Was die Zahlen für dein Team bedeuten

KI ist im Arbeitsumfeld sichtbarer

Fast zwei Drittel der Befragten aus Technologie & IT geben an, dass ihr Unternehmen KI in großem Umfang einführt: 65,4 % gegenüber 33,9 % in der Gesamtstichprobe. Das ist ein deutlicher Unterschied. Er beschreibt, wie die Befragten die Einführung in ihrem Unternehmen wahrnehmen, nicht, wie oft sie KI selbst nutzen.



Die Branche blickt zuversichtlicher auf KI

62,2 % fühlen sich weitgehend oder vollständig in der Lage, mit den KI-Entwicklungen Schritt zu halten. Insgesamt sind es 46,6 %. Positive Gefühle sind häufiger, negative seltener. Pauschal ängstlich reagiert die Branche also nicht.



Konkrete Sorgen bleiben sichtbar

Fast jede fünfte befragte Person aus der Branche macht sich starke Sorgen darüber, wie sich KI auf Job oder Einkommen auswirkt. Mehr als jede vierte schläft wegen Gedanken an KI mindestens manchmal schlecht. Beide Anteile liegen über dem Durchschnitt aller Befragten in Deutschland.



Zusammen zeigen die Ergebnisse, warum dein Team nicht in eine Schublade wie „zuversichtlich“ oder „besorgt“ passt. Oft stimmt beides gleichzeitig, und genau deshalb lohnt es sich, beide Seiten anzusprechen.

Eine branchenübergreifende Unterstützungslücke

Fast jede zweite Person fühlt sich beim KI-Wandel von ihrem Arbeitgeber kaum oder gar nicht unterstützt: 45 % der 1.410 Angestellten in unserer Befragung. Das Ergebnis gilt über alle Branchen hinweg, eine Aufschlüsselung für Technologie & IT liegt nicht vor. [4]

Im nächsten Abschnitt geht der Blick über KI hinaus: zu den Bedingungen im Arbeitsalltag, die gutes Arbeiten möglich machen.

Fünf Personalrisiken für deine Agenda 2027

Was würde deinen Teams helfen, die Ziele für das kommende Jahr zu erreichen? Wir bei OpenUp empfehlen, fünf Bereiche genauer anzuschauen: tragfähige Arbeitslast, Klarheit im Wandel, Raum für Führung, Erholung und Vertrauen. Nutze diese Themen für ein konkretes Gespräch in deinem Unternehmen.



Die fünf Risiken im Überblick

1. Wenn Mehreinsatz zum Normalbetrieb wird
2. Wenn KI-Erwartungen schneller wachsen als Rollenklarheit
3. Wenn Raum für Konzentration und Erholung fehlt
4. Wenn Führungsverantwortung keinen Platz im Arbeitsalltag hat
5. Wenn Menschen aufhören, Anliegen anzusprechen

Risiko 1: Wenn Mehreinsatz zum Normalbetrieb wird

Ein Release geht live, weil jemand aus dem Entwicklungsteam das Wochenende durcharbeitet. Mit KI-Tools soll alles schneller gehen, und die Ziele steigen oft, bevor das Team sie sicher nutzt. Einzelne Spitzen lassen sich auffangen. Hängt die Planung regelmäßig von zusätzlichem Einsatz ab, lohnt sich ein Blick auf die Planung selbst.

Was hilft

Mach zuerst die weniger sichtbare Arbeit sichtbar. Betrachte Wartung, Störungen, Kundenanfragen, Urlaub und Lernen gemeinsam mit der Produkt-Roadmap. Achte auf Aufgaben, die immer wieder verschoben werden, und auf Fachleute, die für mehrere kritische Bereiche gleichzeitig verantwortlich sind.

Vor Januar und in Q1

Leg vor Januar fest, was bei Kapazitätsengpässen warten kann und wer darüber entscheidet. Schau dir in Q1 offene Zusagen gemeinsam mit dem Feedback deines Teams zur Arbeitslast an.

FRAGE ANS TEAM

„Was schaffen wir nur, weil jemand immer wieder über die eigenen Grenzen geht?“

Risiko 2: Wenn KI-Erwartungen schneller wachsen als Rollenklarheit

Ein KI-Tool einzuführen ist das eine. Zu klären, was gute Arbeit damit bedeutet, das andere. Volle Klarheit gibt es selten. Ändern sich Ziele aber, bevor Rollen, Qualitätsstandards und Lernzeit besprochen sind, müssen Mitarbeitende die Lücken selbst füllen.

Was hilft

Mach den nächsten Schritt konkret: Welche Aufgaben ändern sich? Wie werden Ergebnisse geprüft? Welche Unterstützung gibt es beim Lernen? Benenne offene Entscheidungen und sag dazu, wann du darauf zurückkommst.

Vor Januar und in Q1

Plane vor Januar Lern- und Prüfzeit in die Arbeitslast ein. Frag in Q1 nach, ob die Erwartungen klar sind und ob genug Zeit zum Lernen bleibt. Nutzungszahlen allein sagen darüber wenig aus.

FRAGE ANS TEAM

„Was braucht ihr, um euch auf die nächste Veränderung gut vorbereitet zu fühlen?“

„Rollenklarheit ist für mich vor allem Orientierung. Wachsen die KI-Erwartungen schneller als diese Orientierung, entsteht ein Vakuum, und Menschen füllen es mit Fragen wie: Was ist mein Beitrag noch wert, wenn die KI mehr Output liefert als ich? Wer bin ich in dieser Rolle? Psychologisch ist das kein Randthema. Wo Orientierung fehlt, sinken Selbstwirksamkeit und Mut, und genau die brauchen Menschen, um neue Arbeitsweisen auszuprobieren. Dieses Risiko wird unterschätzt, weil viele Unternehmen gerade vor allem fragen, welche Prozesse sie mit KI standardisieren können, und zu wenig, was das für die Menschen dahinter bedeutet. Dabei haben alle Zugang zu denselben Tools. Den Unterschied machen die Menschen, die sie nutzen, und ob sie wissen, wofür.“

Alina Hack

Head of Learning & Development bei Statista, OpenUp-Kundin



Risiko 3: Wenn Raum für Konzentration und Erholung fehlt

Ist der Abend die einzige ruhige Zeit des Arbeitstages, konkurriert konzentriertes Arbeiten mit Erholung. Für Teams, die Produktarbeit, Kundenanfragen und Störungen bewältigen, lohnen sich deshalb klare Absprachen.

Was hilft

Vereinbare, was dringend ist, welcher Kanal dafür genutzt wird und wann eine Antwort erwartet wird. Schütze Konzentrationsphasen und Sorge für passende Vertretung. Plane nach einem Launch oder einer intensiven Bereitschaftsphase ein, wie sich Mitarbeitende erholen können.

Vor Januar und in Q1

Wähle vor Januar eine Arbeitsgewohnheit, die ihr verändern möchtet. Frag in Q1 nach, ob Konzentration und Abschalten dadurch leichter fallen. Die Erfahrung des Teams zählt mehr als ein aufgeräumter Kalender.

FRAGE ANS TEAM

„Welche Gedanken an die Arbeit lassen euch nach Feierabend nicht los?“

Risiko 4: Wenn Führungsverantwortung keinen Platz im Arbeitsalltag hat

Die stärkste Fachkraft übernimmt eine Teamleitung, behält anspruchsvolle fachliche Ziele und ist zusätzlich für Feedback, Entwicklung und das Wohlbefinden im Team verantwortlich. Irgendwo wird es eng. Fallen Einzelgespräche regelmäßig aus oder werden schwierige Themen vertagt, lohnt sich ein Blick auf die Anforderungen der Rolle.

Was hilft

Gib Führungskräften Zeit für Führung und praktische Unterstützung bei Gesprächen über Arbeitslast, Feedback und Konflikte. Kläre, welche Entscheidungen sie selbst treffen können und wann HR oder professionelle Unterstützung dazukommt.

Vor Januar und in Q1

Prüfe vor Januar Führungsaufgaben und fachliche Ziele gemeinsam. Schau in Q1, ob die Gespräche stattfinden und ob auf vereinbarte Schritte auch etwas folgt.

FRAGE AN FÜHRUNGSKRÄFTE

„Was würde gerade am meisten helfen: Zeit, Fähigkeiten, Entscheidungsspielraum oder Unterstützung?“

„Die AI-Transformation passiert zu einem großen Teil auf dem Rücken des Middle Managements. Führungskräfte sollen KI selbst produktiv nutzen, ihre Teams durch die Veränderung begleiten und gleichzeitig ihre fachlichen Ziele halten. Wenn dann Einzelgespräche ausfallen, ist das kein Zeitmanagement-Problem, sondern ein Signal, dass Führung in der Rolle keinen echten Platz hat. Für uns heißt das: Führung ist Arbeit, nicht etwas, das man nebenbei erledigt. Deshalb investieren wir gezielt in Führungskräfteentwicklung und unterstützen zusätzlich individuell, etwa mit psychologischer Begleitung über OpenUp und weiteren Coaching-Angeboten. Denn wer Menschen durch Unsicherheit führen soll, braucht selbst Halt.“

Alina Hack

Head of Learning & Development bei Statista, OpenUp-Kundin



Risiko 5: Wenn Menschen aufhören, Anliegen anzusprechen

Feedback weckt eine Erwartung: Danach passiert etwas. Kommen dieselben Themen ohne Reaktion immer wieder, sinkt die Bereitschaft, beim nächsten Mal etwas anzusprechen. Gleichzeitig brauchen Menschen einen Ort für Anliegen, die sie vertraulich besprechen möchten.

Was hilft

Gib Rückmeldung: Was hast du gehört, was änderst du und was bleibt vorerst offen? Erkläre, wie dein Team vertrauliche Unterstützung erreicht und welche Informationen der Arbeitgeber dabei einsehen kann.

Vor Januar und in Q1

Greif vor Januar ein offenes Anliegen auf und benenne eine verantwortliche Person. Prüfe in Q1, ob dein Team die Unterstützungsangebote kennt und eine Veränderung benennen kann, die auf sein Feedback zurückgeht.

FRAGE ANS TEAM

„Was haben wir gehört, aber noch nicht aufgegriffen?“

Wie gut ist dein Team vorbereitet?

Bring HR, Geschäftsführung und Teamvertretungen anhand dieser 15 Fragen ins Gespräch. Bewertet jede Frage mit „Umgesetzt“, „Handlungsbedarf“ oder „Unklar“ und begründet eure Antwort mit einem konkreten Beispiel. Wählt anschließend die zwei Bereiche, in denen eine Veränderung am meisten bewirken würde.



Umgesetzt Handlungsbedarf Unklar

NACHHALTIGE UMSETZUNG

Können Teams ihre Zusagen innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit erfüllen?	☐	☐	☐
Berücksichtigt die Planung Wartung, Störungen, Urlaub und Lernen?	☐	☐	☐
Darf jemand Aufgaben streichen oder verschieben, wenn die Kapazität nicht reicht?	☐	☐	☐

KI-WANDEL

Wissen Mitarbeitende, welche Veränderungen ihrer Rollen als Nächstes anstehen?	☐	☐	☐
Ist Lernzeit in der Arbeitsplanung berücksichtigt?	☐	☐	☐
Können Menschen Unsicherheit ansprechen, ohne abgewertet zu werden?	☐	☐	☐

FÜHRUNGSKRÄFTE

Haben Führungskräfte Zeit für Führung, und zählt sie bei ihren Zielen?	☐	☐	☐
Können Führungskräfte Gespräche über Arbeitslast, Feedback und Konflikte führen?	☐	☐	☐
Wissen Führungskräfte, wo sie selbst und ihre Teams Unterstützung bekommen?	☐	☐	☐

KONZENTRATION UND ERHOLUNG

Sind Reaktionszeiten und Kanäle für dringende Anliegen klar vereinbart?	☐	☐	☐
Können Mitarbeitende regelmäßig ohne Unterbrechung konzentriert arbeiten?	☐	☐	☐
Sind Erholung und Vertretung nach intensiven Arbeitsphasen eingeplant?	☐	☐	☐

VERTRAUEN UND UNTERSTÜTZUNG

Können Mitarbeitende eine Veränderung benennen, die auf ihr Feedback zurückgeht?	☐	☐	☐
Wissen sie, wie vertrauliche Unterstützung funktioniert?	☐	☐	☐
Sind Unterstützungsangebote an allen Standorten und in allen Sprachen leicht zu finden?	☐	☐	☐



So geht Statista die People-Planung an

„Ich glaube nicht an die eine große People-Planung über Jahre, dafür verändert sich gerade zu viel. Wir arbeiten deshalb mit einem stabilen Kern und flexiblen Schwerpunkten. Der Kern ist unser Meta-Skill-Framework: Es gilt langfristig und ist die Grundlage für unser Performance Management, fürs Recruiting und für die Frage, wen wir für die nächsten Führungsrollen aufbauen. Im Recruiting achten wir zum Beispiel genauso auf Veränderungsfähigkeit wie auf Fachwissen. Die Schwerpunkte leiten wir jedes Jahr aus den Geschäftszielen ab: Welche Themen braucht das Business jetzt, zusätzlich zu den Meta-Skills? Darauf richten wir die Entwicklung gezielt aus. So bleibt die Richtung klar, auch wenn sich der Weg ändert.“



Alina Hack

Head of Learning & Development bei Statista,
OpenUp-Kundin

Nutze das erste Quartal

Dieser Plan kann dir helfen, aus den zwei Bereichen deines Team-Checks konkrete Schritte für das erste Quartal zu machen. Im März siehst du, was sich im Arbeitsalltag verändert hat, und kannst begründen, wo sich weitere Zeit oder weiteres Budget lohnt.

Wie das konkret aussehen kann, zeigt ein Beispiel aus einem Engineering-Team:



	Vorgehen	Praxisbeispiel
Bis Mitte Dezember: Ziel in die OKR-Planung aufnehmen	<p>Formuliere pro Bereich ein Key Result, das ihr Ende März überprüfen könnt, und nimm es in die Q1-OKRs auf. Wähle ein Pilotteam, benenne eine verantwortliche Person und streiche dafür ein Item von der Roadmap.</p> <p>Ergebnis: ein Key Result mit klarer Verantwortung, das die Geschäftsführung im OKR-Kickoff freigegeben hat</p>	<p>Das Engineering-Team führt einen KI-Coding-Assistenten ein. Das Key Result lautet: „Die Mehrheit des Teams lernt während der Arbeitszeit.“ Verantwortlich ist die Engineering-Leitung. Ein internes Tooling-Projekt rutscht dafür ins zweite Quartal.</p>
Januar: Ausgangslage erfassen und mit dem ersten Sprint starten	<p>Stell dem Team zwei bis drei kurze Fragen und halte eine Zahl aus euren Tools fest, etwa aus Jira oder Linear. Ausgewertet wird nur auf Teamebene und erst ab fünf Antworten. Plane die Veränderung als feste Kapazität in die Sprintplanung ein und erkläre sie im All-Hands: was sich ändert, warum, und wo das Team Unterstützung bekommt.</p> <p>Ergebnis: ein Ausgangswert und eine Lernzeit, die im Sprint sichtbar ist</p>	<p>Die Frage lautet: „Wann lernst du meistens, während der Arbeitszeit oder danach?“ 4 von 12 antworten „während der Arbeitszeit“. Ab jetzt sind pro Sprint vier Stunden Lernzeit pro Person als eigenes Ticket eingeplant.</p>
Februar: In der Retro nachsteuern	<p>Nimm dir in der nächsten Sprint-Retro 15 Minuten für zwei Fragen: Kommt die Veränderung an? Was steht im Weg? Pass genau eine Sache an und sag dem Team, was du geändert hast.</p> <p>Ergebnis: eine Anpassung, die das Team kennt und mitträgt</p>	<p>Releases und Bereitschaftsdienste verdrängen die Lernzeit, die Lerntickets werden immer wieder in den nächsten Sprint geschoben. Die Anpassung: ein fester Lernblock pro Woche ohne Meetings, der auch während eines Releases nicht verschoben wird.</p>
März: Bilanz ziehen und in die Q2-Planung übergeben	<p>Stell dieselben Fragen wie im Januar, vergleiche sie mit der Zahl aus euren Tools und besprich das Ergebnis mit dem Team. Entscheide dann: fortführen, anpassen, ausweiten oder beenden. Das Ergebnis geht direkt in die Q2-OKRs ein.</p> <p>Ergebnis: eine Entscheidungsvorlage mit Vorher-nachher-Vergleich für die Q2-Planung</p>	<p>9 von 12 lernen inzwischen während der Arbeitszeit, und die Lerntickets werden zu großen Teilen im Sprint erledigt. Das Team fühlt sich mit dem Coding-Assistenten sicherer. Der Lernblock bleibt, und im zweiten Quartal kommt das Product-Team dazu. (Beispielwerte)</p>

Mit dem Vergleich zwischen Januar und März und dem Feedback deines Teams hast du gute Argumente für das Gespräch mit der Geschäftsführung. Frag dabei nach, was sich im Alltag tatsächlich verändert hat. Eine bessere Zahl allein kann auch andere Gründe haben.

Hol dir Verstärkung für deinen Plan

Du kannst deinem Team eine Anlaufstelle bieten, auch wenn noch nicht jede Herausforderung gelöst ist.

Dein Unternehmen gestaltet die Bedingungen → Wir unterstützen dein Team

„Unsicherheit lässt sich in dieser Transformation nicht wegplanen, aber man kann sie moderieren. Das beginnt mit Ehrlichkeit: Diese Veränderung ist keine Phase, die bald vorbei ist, und das sollten Unternehmen auch so sagen. Moderieren heißt dann, Räume zu schaffen, in denen Teams offen darüber sprechen, was sich verändert und was das für sie bedeutet. In unserer L&D-Funktion haben wir zum Beispiel gemeinsam ein AI-Zielbild erarbeitet: Welche Aufgaben übernimmt die KI, wo unterstützt sie uns, und was machen wir als Menschen künftig stärker? Das löst nicht jede Unsicherheit. Aber es macht aus diffuser Angst konkrete Fragen, und an denen kann man arbeiten.“

Alina Hack

Head of Learning & Development bei Statista, OpenUp-Kundin



OpenUp bietet vertrauliche Gespräche mit Psycholog*innen, dazu Lifestyle-Coaching und Lernangebote zu Stress, Schlaf und Erholung.

Für Mitarbeitende

Ohne Wartezeit mit einer Fachperson über Druck, Unsicherheit und persönliche Grenzen sprechen, unabhängig von der eigenen Führungskraft.

Für Führungskräfte

Coaching für die schwierigen Gespräche über Arbeitslast, Feedback und Konflikte. Damit Führung nicht nebenbei passiert, sondern gut gelingt.

Beides gehört zusammen: Klare Prioritäten und eine realistische Arbeitslast schaffen den Rahmen, während professionelle Unterstützung im Alltag leicht zugänglich ist.

So bekommen Mitarbeitende und Führungskräfte Hilfe, bevor aus kleinen Themen große werden. Das stärkt nicht nur den Einzelnen, sondern auch das Vertrauen im Team und die Energie für alles, was 2027 ansteht.

Dein Team-Check zeigt, wo es hakt?

Bring die zwei Bereiche aus deinem Team-Check in ein Gespräch mit uns ein. Gemeinsam schauen wir, welche Unterstützung zu euch passt und wie sie im Alltag gut ankommt.

Gespräch mit OpenUp vereinbaren



Jana Klekamp

Business Development Manager
jana@openup.com

Über die Untersuchung

OpenUp-Befragung: Umfang und Berechnungen

OpenUp hat 1.510 Erwerbstätige in Deutschland über das Onlinepanel von Northsea befragt, mit Quoten für Alter, Geschlecht und Region. Die Feldphase lief vom 26. August bis zum 5. September 2026. Die Stichprobe umfasst abhängig Beschäftigte und Selbstständige. Zur Teilgruppe Technologie & IT gehören 156 Befragte.

Die Prozentwerte sind ungewichtet und auf eine Nachkommastelle gerundet. Technologie & IT ist eine Teilgruppe der Gesamtstichprobe, keine unabhängige Vergleichsgruppe und keine repräsentative Stichprobe deutscher SaaS-Beschäftigter. Die Unterschiede sind deskriptiv und wurden nicht auf statistische Signifikanz geprüft. Die Ergebnisse belegen weder Kausalität noch, dass dieselben Personen alle Erfahrungen berichten. Für Nutzungshäufigkeit und Arbeitgeberunterstützung liegt keine Branchenaufschlüsselung vor.

Für Technologie & IT / Gesamtstichprobe lauten Zähler und Nenner: KI-Einführung 102/156 und 512/1.510; Zuversicht 97/156 und 704/1.510; starke Sorgen um Job oder Einkommen 31/156 und 176/1.510; mindestens gelegentlich schlechter Schlaf 45/156 und 289/1.510; positive Gefühle 75/156 und 580/1.510; negative Gefühle 23/156 und 332/1.510. Geringe Arbeitgeberunterstützung betrifft 634/1.410 abhängig Beschäftigte.

KI-Einführung und Zuversicht fassen die beiden höchsten Antwortkategorien zusammen, starke Sorgen die beiden stärksten Kategorien. Schlaf umfasst „manchmal“, „oft“ und „ständig“, Gefühle die jeweils zwei positiven oder negativen Kategorien. Arbeitgeberunterstützung umfasst „kaum“ und „gar nicht“. KI-Einführung im Unternehmen ist die Wahrnehmung der Befragten, keine Zählung von Unternehmen. Die Ergebnisse beruhen auf Selbstauskünften, nicht auf klinischen Diagnosen.

Die fünf Risiken und der Team-Check sind praktische Empfehlungen von OpenUp, keine Befragungsergebnisse und kein validierter Risikoscore. Die Marktquellen betreffen unterschiedliche Grundgesamtheiten und Zeiträume und belegen keine Auswirkungen auf das Wohlbefinden.

Quellen

[1] Bitkom – Halbjahreskonjunktur in der Digitalbranche 2026. Softwareprognose: S. 3 und 13.

[2] Lünendonk – IT-Studie 2026, öffentlicher Einblick, S. 4–5. Umsatzangaben für 2025; Studie mit 101 IT-Dienstleistern und 206 Kundenunternehmen.

[3] IW/KOFA – Fachkräftereport März 2026, Mai 2026, S. 3, Tabelle 1. Schätzungen auf Basis von BA-Daten und IAB-Stellenerhebung.

[4] OpenUp – Umfrage zu KI in Deutschland, September 2026. Auswertung der Teilgruppe Technologie & IT und der deutschen Gesamtstichprobe.

openup

Mental well-being for all