

Fokuskompass

KPI: Kündigungsrate

Wenn Mitarbeitende ihre Führung regelmässig bewerten, sinkt die Kündigungsrate messbar – das Produkt mit der stärksten Evidenzlage im gesamten Portfolio.

–6,2 Pp.

Kündigungen, wenn Mitarbeitende ihre Führung regelmässig bewerten

Cai & Wang, NBER Working Paper 27680 — Feldexperiment

90%

freiwillige Teilnahme ab Woche 1 — ohne Schulung, ohne Gamification

Eigener Pilot-Nachweis, Gartski, Schichtbetrieb

Was die Forschung zeigt

- › **Cai & Wang** liessen bei einem Autohersteller in China in der Hälfte von 76 randomisiert zugeteilten Produktionsteams (1'250 Mitarbeitende) die Belegschaft acht Monate lang anonym ihre Vorgesetzten bewerten: Kündigungen –6,2 Prozentpunkte, Team-Kennzahlen zusätzlich +2,3 %. Die Zuteilung war randomisiert — der einzige Kausalbeleg im ganzen Portfolio.
- › **Harvard Business Review, Superteam-Studie** (Befragung von über 6'000 Wissensarbeitenden): Adobe ersetzte Jahresgespräche durch laufende Check-ins und sparte zusätzlich 80'000 Arbeitsstunden ein; freiwillige Fluktuation sank um 34 %.
- › Entscheidend ist der Mechanismus: Der Effekt entsteht über das Führungsverhalten — Vorgesetzte, die regelmässig Rückmeldung bekommen, ermutigen mehr und kritisieren weniger.

Warum der Fokuskompass hier ansetzt

Der tägliche 5-Minuten-Check-in ist der Kanal, der im Experiment gewirkt hat: Mitarbeitende werden regelmässig gehört, Führung sieht Muster und passt ihr Verhalten an — unabhängig von Branche oder Land.

Im Gartski-Pilot (Schichtbetrieb) lag die freiwillige Teilnahme bei 90 % — ohne Schulung und ohne Gamification. Die Kündigungsrate selbst wurde im Pilot nicht gemessen; dafür steht die externe Feldevidenz von Cai & Wang sowie der Adobe-Fall.

ZUR EINORDNUNG

Der Publikationsstatus von Cai & Wang ist nicht abschliessend bestätigt — die Studie wird daher als NBER Working Paper 27680 ausgewiesen, nicht als Zeitschriftenartikel. Die Kündigungsrate wurde im Gartski-Pilot selbst nicht gemessen; dort liegt die 90 %-Teilnahmequote als eigener Nachweis vor.

SO SAGEN WIR ES IM KUNDENGESPRÄCH

«Wenn Mitarbeitende ihre Führung regelmässig bewerten, sinken Kündigungen um 6,2 Prozentpunkte – in einem randomisierten Feldexperiment mit 1'250 Mitarbeitenden, dem einzigen Kausalbeleg im Portfolio. Adobe sah denselben Hebel in der Praxis: laufende Check-ins statt Jahresgespräch senkten die freiwillige Fluktuation um 34 %. Der Fokuskompass macht diesen Kanal alltagstauglich: 90 % freiwillige Teilnahme ab Woche 1.»

Quellen: Cai & Wang, Worker Evaluations of Managers and Productivity in China (J-PAL / NBER Working Paper 27680) · Harvard Business Review (2025), How to Build a Superteam That Keeps Getting Better.