

Die Wirkungsweise unserer Produkte – wissenschaftlich begründet.

Zu jedem Produkt fassen wir auf einer Seite zusammen, was die Forschung zeigt, wo das Produkt ansetzt und welche Aussage jeder Kundennachfrage standhält. Jede Seite ist einzeln versendbar – als gezielte Argumentationsgrundlage für genau das Produkt, um das es im Gespräch geht.

- | | | |
|----|----------------------------|---|
| 01 | Fokuskompass | Kündigungsrate — regelmässige Führungs-Bewertung senkt Kündigungen im randomisierten Feldexperiment |
| 02 | Lerntypen Test | Lernengagement — adaptive, personalisierte Lernsysteme wirken nachweislich stärker als Einheitstraining |
| 03 | Dashboard | Entscheidungsgeschwindigkeit — Bereitschaft mitzutragen ist da, Sichtbarkeit fehlt oft noch |
| 04 | Skill Readiness Map | Skill-Lücken — die meisten Unternehmen haben Arbeit noch nicht um KI herum neu gestaltet |
| 05 | Lernplattform | Vergessen — verteiltes Lernen in geplanten Abständen schlägt massiertes Lernen nachweislich |
| 06 | AI Companion | Lerntransfer — tägliche Begleitung im Alltag, nicht nur im Kurs, entscheidet über den Transfer |

Zur Einordnung: Alle Zahlen stammen aus dem internen Header-Dossier (Stand Oktober 2026) und sind an der Originalquelle geprüft. Jede Zahl trägt sichtbar ihre Evidenzklasse – vom randomisierten Feldexperiment bis zur Branchenbefragung – damit im Kundengespräch klar bleibt, was eine Zahl trägt und was nicht.

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.

Lerntypen Test

KPI: Lernengagement

Adaptive, personalisierte Lernsysteme wirken nachweislich stärker als Einheitstraining – der Lerntypen Test liefert das Profil, auf dem diese Systeme aufsetzen.

50. → 75.

Perzentil: so weit rückt der mittlere Lernende mit einem adaptiven System auf

Kulik & Fletcher (2016), Meta-Analyse, 50 kontrollierte Evaluationen

32%

der L&D-Fachleute personalisieren ihr digitales Lernangebot — 60 % tun es bei Präsenztrainings

ATD-Erhebung

Was die Forschung zeigt

- › **Kulik & Fletcher (2016)**, Review of Educational Research 86(1), 42–78: In 50 kontrollierten Evaluationen rückt der mittlere Lernende mit einem adaptiven System vom 50. auf das 75. Perzentil auf (Medianeffekt 0,66 Standardabweichungen).
- › **ATD-Erhebung**: 60 % der L&D-Fachleute personalisieren Präsenztrainings, aber nur 32 % ihre digitalen Lernangebote — eine bekannte Lücke in der Praxis, die beschreibt, wo der Test ansetzt.
- › **Produktfakt**: Fünf Minuten, 26 Fragen, vier verhaltensbasierte Lernantriebe — das Profil, auf dem Lernplattform und AI Companion aufsetzen.

Warum der Lerntypen Test hier ansetzt

Gemessen wurde die Wirkung adaptiver, personalisierter Systeme — nicht eines einzelnen Tests. Der Lerntypen Test ist die Eingangsgrösse: Ohne ein Profil hat Adaptivität nichts, woran sie sich ausrichtet.

Er erfasst den dominanten Lernantrieb in vier verhaltensbasierten Typen und ist damit die Grundlage, auf der Lernplattform und AI Companion personalisieren.

ZUR EINORDNUNG

Die 50.→75.-Perzentil-Zahl misst adaptive Lernsysteme als Kategorie, nicht den Lerntypen Test selbst — der Test liefert das Profil, auf dem solche Systeme erst aufsetzen können. Keine der zitierten Studien hat die vier Intrinsic-Lerntypen geprüft.

SO SAGEN WIR ES IM KUNDENGESPRÄCH

«Mit einem adaptiven, personalisierten System rückt der mittlere Lernende vom 50. auf das 75. Perzentil auf — belegt in 50 kontrollierten Evaluationen. Trotzdem personalisieren nur 32 % der L&D-Fachleute ihr digitales Lernangebot. Der Lerntypen Test schafft in fünf Minuten das Profil, das diese Systeme brauchen.»

Quellen: Kulik, J. A. & Fletcher, J. D. (2016), Review of Educational Research 86(1), 42–78 · ATD-Erhebung.

Dashboard

KPI: Entscheidungsgeschwindigkeit

Die Bereitschaft mitzutragen ist da – was oft fehlt, ist die Sichtbarkeit, was passiert, wenn niemand hinschaut. Das Dashboard liefert den ersten Management-Report ab Woche 1.

80–90%

der Mitarbeitenden sind bereit mitzutragen — nur 50 bis 70 % sehen, was passiert, wenn sie es nicht tun

Ernst Fehr, interne Erhebung, zitiert im Behavioral Economics Guide 2025

Woche 1

bis zum ersten Management-Report, ohne Aufwand für die Erstellung

Eigener Pilot-Nachweis, Gartschi

Was die Forschung zeigt

- › **Ernst Fehr (2025)**, interne Erhebung in einem Unternehmen, zitiert im Behavioral Economics Guide 2025: 80 bis 90 % der Mitarbeitenden sind bereit mitzutragen, aber nur 50 bis 70 % sind sich bewusst, was die Folgen des Unterlassens sind — eine Lücke, die ein Dashboard schliesst.
- › **Kluger & DeNisi (1996)**, Meta-Analyse, Psychological Bulletin 119(2), 254–284 (607 Effektstärken aus 23'663 Beobachtungen): Rückmeldung hebt die Leistung im Schnitt ($d = 0,41$) — aber in über einem Drittel der Fälle senkte sie die Leistung, vor allem wenn sie auf die Person statt auf konkretes Verhalten zielte.
- › **Daniel Kahneman**, Thinking, Fast and Slow: Entschieden wird über das, was sichtbar ist — das schnelle Denken ist unempfindlich gegenüber Menge und Qualität der vorliegenden Information.

Warum das Dashboard hier ansetzt

Es verdichtet die Check-in-Daten automatisch zu Partizipation, Engagement und Themenmustern — und macht die Bereitschaft sichtbar, die laut Fehr bereits da ist, bevor sie als Problem eskaliert.

Die Bauweise folgt Kluger & DeNisi: Muster und nächste Schritte statt einer blossen Kennzahlenwand. Und sie folgt Uri Gneezy's Regel (Mixed Signals): Wer nur eine Dimension misst, bekommt nur diese eine — deshalb zeigt das Dashboard Beteiligung, Engagement und Themen nebeneinander. Im Gartschi-Pilot lag der erste Management-Report in Woche 1 vor, mit null Aufwand für die Report-Erstellung.

ZUR EINORDNUNG

Die 80–90 %/50–70 %-Zahl stammt aus einer unternehmensinternen Erhebung ohne Kontrollgruppe, nicht aus einer am Dashboard selbst gemessenen Entscheidungsgeschwindigkeit. "Woche 1" ist eigene Pilot-Erfahrung aus dem Gartschi-Pilot.

SO SAGEN WIR ES IM KUNDENGESPRÄCH

«80 bis 90 % der Mitarbeitenden sind bereit mitzutragen. Nur 50 bis 70 % sehen, was passiert, wenn sie es nicht tun. Das Dashboard macht diese Bereitschaft sichtbar und liefert den ersten Report in Woche 1 — mit Mustern statt einer blossen Kennzahlenwand.»

Quellen: Ernst Fehr, Social Preferences, Cooperation, and Corporate Public Goods, in: The Behavioral Economics Guide 2025 · Kluger, A. N. & DeNisi, A. (1996), Psychological Bulletin 119(2), 254–284 · Daniel Kahneman, Thinking, Fast and Slow · Uri Gneezy, Mixed Signals.

Skill Readiness Map

KPI: Skill-Lücken

Fast alle Unternehmen haben ihre Arbeitsweise noch nicht um KI herum neu gestaltet – die Skill Readiness Map beantwortet die Frage, die danach offen bleibt: wo genau und bei wem.

84%

der Unternehmen haben Jobs und Arbeitsweise nicht um KI herum neu gestaltet

Deloitte, State of AI in the Enterprise — über 3'200 Führungskräfte weltweit

<50%

der Firmen passen ihre Talentstrategie wesentlich an, obwohl Kompetenzlücken als grösste KI-Barriere gelten

Dieselbe Deloitte-Erhebung

Was die Forschung zeigt

- › **Deloitte, State of AI in the Enterprise** (über 3'200 Führungskräfte weltweit): 84 % der Unternehmen haben Jobs und Arbeitsweise noch nicht um KI herum neu gestaltet — der Bedarf ist aktuell und direkt mit KI verknüpft.
- › Dieselbe Erhebung: Fehlende Kompetenzen gelten als grösste Barriere für KI im Unternehmen. Weniger als die Hälfte der Firmen passt ihre Talentstrategie wesentlich an.

Warum die Skill Readiness Map hier ansetzt

Sie koppelt die Diagnose direkt an die Leistung: erst wird sichtbar, wo die Lücke tatsächlich sitzt, dann lässt sich die Talentstrategie gezielt anpassen.

Wer intern aufbauen will, braucht ein Bild pro Person: Stärken, Entwicklungsfelder, Lücken. Die Map liefert dieses Profil und macht aus einem bekannten Gesamtproblem eine konkrete Entwicklungsaufgabe je Mitarbeitenden.

ZUR EINORDNUNG

Die 84 %/<50 %-Zahlen beschreiben eine branchenweite Bestandsaufnahme (Deloitte-Befragung), nicht einen durch die Map nachgewiesenen Effekt. Das Produkt ist in Entwicklungspartnerschaft; eigene Wirkungsdaten liegen noch nicht vor.

SO SAGEN WIR ES IM KUNDENGESPRÄCH

«84 % der Unternehmen haben Jobs und Arbeitsweise noch nicht um KI herum neu gestaltet. Fehlende Kompetenzen gelten dabei als grösste Barriere — doch weniger als die Hälfte der Firmen passt ihre Talentstrategie wesentlich an. Die Skill Readiness Map zeigt, wo im eigenen Team anzusetzen ist.»

Quellen: Deloitte, State of AI in the Enterprise. Produkt in Entwicklungspartnerschaft — eigene Wirkungsdaten liegen noch nicht vor.

Lernplattform

KPI: Vergessen

Verteiltes Lernen in geplanten Abständen schlägt massiertes Lernen nachweislich – das ist die eigentliche Konstruktionsvorschrift hinter der adaptiven Wiederholung der Lernplattform.

839

Vergleiche aus 317 Experimenten belegen: Verteiltes Lernen schlägt massiertes

Cepeda, Pashler, Vul, Wixted & Rohrer (2006), Meta-Analyse

61%

der Beschäftigten haben weniger als fünf Stunden mit dem Erlernen von KI verbracht — 30 % gar kein Training

Slack, globale Befragung (2024), zitiert in Harvard Business Review (2025)

Was die Forschung zeigt

- › **Cepeda, Pashler, Vul, Wixted & Rohrer (2006)**, Psychological Bulletin 132, 354–380: In 839 Vergleichen aus 317 Experimenten schlägt verteiltes Lernen massiertes Lernen — und der optimale Abstand zwischen den Wiederholungen wächst mit der Zeitspanne, über die das Wissen halten soll.
- › **Slack, globale Befragung** von über 17'000 Büroangestellten (2024), zitiert in Harvard Business Review (2025): 61 % der Beschäftigten haben weniger als fünf Stunden mit dem Erlernen von KI verbracht, 30 % hatten gar kein Training — ein akuter Anlass für laufende Lernformate.
- › Zur Einordnung gehört auch die klassische Vergessenskurve: Ebbinghaus (1885) mass an sinnlosen Silben, dass Wissen ohne Wiederholung schnell verblasst; Murre & Dros (2015, PLoS ONE) replizierten das Experiment mit 70 Stunden Lernzeit und erhielten nahezu identische Werte — eine seltene Replikation über 130 Jahre. Die Konstruktionsvorschrift für die Plattform liefert jedoch Cepeda et al.

Warum die Lernplattform hier ansetzt

Die Meta-Analyse von Cepeda et al. belegt genau das, was die Plattform umsetzt: Wiederholung in geplanten Abständen, nicht am Stück gelernt.

Micro-Learning in diesen Abständen nutzt das direkt; Lerntyp und Skill-Lücken (aus Lerntypen Test und Skill Readiness Map) bestimmen, was wiederholt wird.

ZUR EINORDNUNG

Die Ebbinghaus-Kurve bleibt eine schöne Illustration, ist als alleiniger Beleg für ein Produkt von 2026 aber zu dünn — ein Selbstversuch von 1885 mit Stichprobe eins. Tragender Beleg ist die Meta-Analyse von Cepeda et al. Das Produkt ist in Entwicklungspartnerschaft; eigene Wirkungsdaten liegen noch nicht vor.

SO SAGEN WIR ES IM KUNDENGESPRÄCH

«Über 839 Vergleiche aus 317 Experimenten belegen: Verteiltes Lernen schlägt massiertes. Gleichzeitig haben 61 % der Beschäftigten weniger als fünf Stunden mit dem Erlernen von KI verbracht. Die Lernplattform plant die Wiederholung in genau den Abständen ein, die laut Forschung am besten wirken.»

Quellen: Cepeda, N. J., Pashler, H., Vul, E., Wixted, J. T. & Rohrer, D. (2006), Psychological Bulletin 132, 354–380 · Slack Global Survey (2024), zitiert in Harvard Business Review (2025) · Murre, J. M. J. & Dros, J. (2015), PLoS ONE. Produkt in Entwicklungspartnerschaft — eigene Wirkungsdaten liegen noch nicht vor.

AI Companion

KPI: Lerntransfer

Ob Gelerntes im Alltag ankommt, entscheidet sich im Arbeitsumfeld – und die Mehrheit der Menschen zieht mit, sobald sichtbar ist, dass andere es auch tun.

6 / 10

Mitarbeitende haben Zugang zu KI — nicht einmal 4 von 10 arbeiten täglich damit

Deloitte, State of AI in the Enterprise

55%

sind „bedingte Kooperateure“ — sie ziehen mit, sobald andere sichtbar mitziehen

Fischbacher & Gächter (2010), Experiment

Was die Forschung zeigt

- › **Deloitte, State of AI in the Enterprise** (über 3'200 Führungskräfte weltweit): Sechs von zehn Mitarbeitenden haben Zugang zu KI — der Zugang wuchs im letzten Jahr um die Hälfte, von unter 40 % auf knapp 60 % der Belegschaft. Von denen mit Zugang nutzen aber weniger als 60 % KI im täglichen Arbeitsablauf — unverändert gegenüber dem Vorjahr.
- › **Fischbacher & Gächter (2010)**, American Economic Review 100(1), 541–556 (Experiment mit 140 Teilnehmenden): 55 % sind „bedingte Kooperateure“, die mittragen, sobald sichtbar ist, dass andere es auch tun; 23 % sind Trittbrettfahrer. Ohne Information darüber, was andere beitragen, sinkt der eigene Beitrag über zehn Runden auf rund ein Zehntel.
- › Eine **Meta-Analyse von Blume et al.** (89 Studien, rund 12'500 Personen) findet keinen einzelnen Hebel, aber wiederkehrend wirksam: Unterstützung durch Vorgesetzte und ein transferfreundliches Umfeld.

Warum der AI Companion hier ansetzt

Jede Lizenz ist verteilt, der Arbeitsalltag hat sich für die meisten noch nicht geändert — genau in dieser Lücke arbeitet der Companion: tägliche Begleitung statt ungenutztem Zugang.

Er macht zudem sichtbar, dass andere mitziehen — der freundliche Hebel aus der Kooperationsforschung: Die Mehrheit will mitziehen und braucht dafür nur den Nachweis, dass andere es ebenfalls tun, ganz ohne Kontrolle oder Sanktion.

ZUR EINORDNUNG

Die 55 %-Zahl stammt aus Laborexperimenten zu öffentlichen Gütern; die Übertragung auf betriebliche Prozessstreue ist ein Mechanismus-Argument, kein im Unternehmen gemessener Effekt. Eigene Wirkungsdaten zum AI Companion liegen noch nicht vor.

SO SAGEN WIR ES IM KUNDENGESPRÄCH

«Sechs von zehn Mitarbeitenden haben heute Zugang zu KI — aber nicht einmal vier von zehn arbeiten täglich damit. Und: Mehr als die Hälfte der Menschen zieht mit, sobald sichtbar ist, dass andere es auch tun. Der AI Companion macht genau das sichtbar und begleitet täglich im Arbeitsalltag, statt als weiterer ungenutzter Zugang zu enden.»

Quellen: Deloitte, State of AI in the Enterprise · Fischbacher, U. & Gächter, S. (2010), American Economic Review 100(1), 541–556 · Fischbacher, Gächter & Fehr (2001), Economics Letters 71(3), 397–404 · Blume et al., Meta-Analyse zum Transfer-Training.