

Handelsblatt

MEINE NEWS HOME POLITIK UNTERNEHMEN TECHNOLOGIE FINANZEN MOBILITÄT KARRIERE ARTS & STYLE MEINUNG VIDEO SERVICE

Handelsblatt > Firmen > Dienstleistung > Erfolgsfaktoren Digitale Transformation

Handelsblatt - Web Content

PERFORMANCE UND ENGAGEMENT als Erfolgskennzahlen in digitalen Transformationen messbar machen



DAY7 GmbH

Erfolgsfaktoren Digitaler Transformation: Warum es sich lohnt, Engagement und Performance im Transformationsprozess zu messen

ERFOLGSFAKTOREN DIGITALE TRANSFORMATION

Datum: 07.04.2022

Kann man Mitarbeiter-Engagement und Performance wirklich messen? Die Antwort lautet: Ja, das ist möglich. Und mehr als das: Es ist sogar notwendig, wenn man eine fundierte Basis für Maßnahmen in einem Transformationsprozess ableiten möchte oder auch Erfolge feiern will.

Um das zu tun, sollte man sich zuerst darüber bewusst werden, wie "Erfolg" für die Mitarbeitenden und Führungskräfte überhaupt aussieht. Lisa Kirberg, CEO des Digitalunternehmens DAY7, beschreibt es so: "Mitarbeiter

und Mitarbeiterinnen, die sich mit ihrer Aufgabe identifizieren, die gut und gerne zusammenarbeiten, jeden Tag merken, wie sie durch ihre Leistung einen Unterschied machen und entsprechend ihrer Stärken eingesetzt werden, sind diejenigen, die mitdenken, Verantwortung übernehmen und als wichtigste Unterstützung beim Erreichen der ambitionierten Ziele des Unternehmens wirken. Wir haben ein Instrument entwickelt, das genau diese Dimensionen in regelmäßigen Abständen misst."

Gerade für zahlenorientierte Vorstände ist es wichtig, einen messbaren ROI vorliegen zu haben. Auch, oder gerade dann, wenn es sich um kulturgetriebene Kennzahlen handelt, die schwer greifbar erscheinen. Denn ein Investment in Mitarbeiter-Engagement zahlt sich eindeutig aus: Daten von Gallup bestätigen, dass hoch engagierte Teams 21 Prozent profitabler und 17 Prozent produktiver sind. Fehlzeiten sinken zudem um rund 40 Prozent¹.



Neben einem hohen Mitarbeiter-Engagement ist für Vorstände ein weiterer Faktor von zentraler Bedeutung: die Performance. Eine Studie von Google fand heraus, dass es weniger darauf ankommt, wer im Team ist, sondern vielmehr darauf, wie das Team zusammenarbeitet².

Dabei spielt der Faktor psychologische Sicherheit eine

große Rolle. Eine hohe psychologische Sicherheit bedeutet, dass sich die Teammitglieder sicher fühlen, Risiken einzugehen und sich so vor den anderen verwundbar zu machen. Es bedeutet auch, dass Teammitglieder eine andere Meinung vertreten dürfen, ohne dabei negative Konsequenzen fürchten zu müssen. Kurzum: Es herrscht eine Atmosphäre auf Augenhöhe, in der jedes Teammitglied einen echten Beitrag zur Gesamtpformance leistet.

DAY7 erhebt bei Messungen daher auch diesen Faktor, erklärt Lisa Kirberg: "Neben den vier Dimensionen von Engagement messen wir auch die psychologische Sicherheit in Teams. Durch unsere Maßnahmen konnten wir zeigen, dass sich die Performance hier im Kundenbeispiel nach zwei Jahren um rund 105 Prozent gesteigert hat und das Engagement um rund 54 Prozent."

Weitere Indizes, die DAY7 im Kontext eines Transformationsprozesses als wichtig betrachtet und erhebt, sind unter anderem: Entrepreneur Index, Stresslevel Index, Change Readiness Index und der Cultural Mindset Index.

DAY7 setzt somit den Faktor Mensch bei der Strategieumsetzung und -beschleunigung in den Mittelpunkt.

Mit über 380.000 Nutzern in inzwischen mehr als 15 Branchen legt die Acceleration-Plattform von DAY7 so den Schwerpunkt auf Prozesse, die das Denken entlang von Stärken, Kompetenzen und Erfahrungen lenken.



Und das scheint zu funktionieren:

Durch spezielle hybride Formate – die analoge und digitale Ansätze vereinen – schafft es DAY7 im Schnitt eine Beteiligungsrate von über 80 Prozent bei allen Kund:innen zu erreichen sowie eine durchschnittliche Sternebewertung der maßgeschneiderten Sprints von 4,3 von 5 möglichen Sternen. Zudem stellt DAY7 sicher, dass aus Change-Prozessen keine "Dead-end-Solution" wird. Damit gemeint ist das typische zentrale Change-Toolkit, das durch Trainer oder Führungskräfte vor Ort in endlosen Workshops organisationsweit ausgerollt wird. Denn die Ergebnisse landen in der Regel auf vielen Flipcharts oder überspitzt gesagt in einer Black-Box. Der Ansatz von DAY7 öffnet Raum für echte Veränderung: Ergebnisse werden zentral gesammelt, durch die Mitarbeitenden nach Relevanz gewichtet, ausprobiert und bewertet. Das alles in einem transparenten und entlang der gesamten Wertschöpfungskette ausgeleuchteten und messbaren Prozess.

Quellen:

¹<https://www.gallup.com/workplace/236366/right-culture-not-employee-satisfaction.aspx>

²<https://rework.withgoogle.com/print/guides/5721312655835136/>

Handelsblatt

© 2022 Handelsblatt GmbH - ein Unternehmen der Handelsblatt Media Group GmbH & Co. KG
 Verlags-Services für Werbung: iqdigital.de (Mediadaten) | Verlags-Services für Content: Digitale Unternehmens-Lösungen
 Realisierung und Hosting der Finanzmarktinformationen: Norkon Computing Systems, Live Center
 Datenbelieferung für alle Handelsplätze: Morningstar (außer Lang & Schwarz)
 Verzögerung der Kursdaten: Deutsche Börse 15 Min., Nasdaq und NYSE 20 Min.
 Keine Gewähr für die Richtigkeit der Angaben. Bitte beachten Sie auch: Nutzungsbasierte Onlinewerbung