

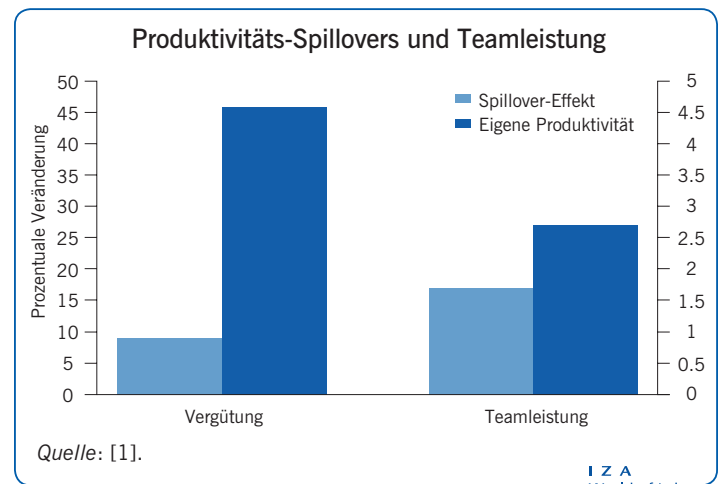
Welche Bedeutung haben Spillover-Effekte im Unternehmen?

Spillovers können zum Team-Erfolg beitragen, werden allerdings selten vergütet

Schlagworte: Spillovers, Wertgrenzprodukt, Teamleistung, Produktivität

RELEVANZ DES THEMAS

Die Mitarbeiter einer Firma können nicht nur mit ihrer eigenen Leistung zum Betriebserfolg beitragen, sondern auch indirekt durch ihren Einfluss auf Kollegen. Beschäftigte, die positive Übertragungseffekte (Spillovers) erzeugen, können andere Mitarbeiter zu größerer Leistung motivieren und so die Team-Produktivität insgesamt steigern. Bei Mitarbeitern mit besonders großen Spillover-Effekten muss es sich keineswegs um die leistungsstärksten Beschäftigten handeln. Für den Team- und Unternehmenserfolg sind solche produktivitätssteigernden Wirkungen wichtig – sie spielen allerdings bei der Lohnfindung bislang nur eine untergeordnete Rolle.



WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Die Teamleistung im Unternehmen wird sowohl durch die individuelle Produktivität als auch durch Spillovers beeinflusst.
- + Arbeitnehmer werden durchweg nicht angemessen für von ihnen erzeugte Spillovers vergütet.
- + Positive Produktivitäts-Spillovers gehen nicht nur von besonders leistungsstarken Mitarbeitern aus.

Contra

- Produktivitäts-Spillovers lassen sich oft nur schwer messen und setzen hochfrequente Leistungsdaten voraus.
- Übliche Schätzungen von „Peer-Effekten“ fokussieren auf die Leistungsstärksten (von denen auch negative Spillovers ausgehen können) und verzeichnen deshalb die Gesamtwirkung von Produktivitäts-Spillovers.
- Es ist nur schwer möglich, die Produktionsfunktion eines Teams – also das Zustandekommen seines Outputs – exakt zu ermitteln.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Beschäftigte, die ihr Umfeld zu besonderer Leistung motivieren, weisen selbst nicht unbedingt eine maximale Produktivität auf – das kann etwa für Mitarbeiter gelten, die neue Kollegen effektiv unterstützen oder Wissenschaftler, die anderen Forschern wertvollen Rat geben, ohne selbst überdurchschnittlich forschungsstark zu sein. Unternehmen sollten diese positiven Produktivitäts-Spillovers stärker bei der Lohnfindung berücksichtigen und darauf achten, Teams so zusammenzusetzen, dass sich hochproduktive Mitarbeiter und Beschäftigte mit ausgeprägten Spillovers optimal ergänzen.