

Matthias Sutter

Der menschliche Faktor oder worauf es im Berufsleben ankommt

55 verhaltensökonomische Erkenntnisse

HANSER

Inhalt

Abschnitt I

Vom Berufseinstieg und seinen Stolperfallen 1

1. Von der Bewerbung zum Vorstellungsgespräch – ein Weg mit unerwarteten Hindernissen 3
2. Der Vorstellungstermin – Frauen haben es schwerer 7
3. Lieber „Sutter“ als „Anfang“? Warum es günstig sein kann, im Alphabet hinten zu stehen 11
4. Unternehmen machen systematische Fehler beim Einstellungsprozess – aber sind Maschinen besser? 15
5. Warum viele Firmen offene Stellen durch Empfehlungen bestehender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besetzen 19

Abschnitt II

Berufswechsel und Wiedereinstieg 23

6. Treue – ein Wert mit Gültigkeit 25
7. Durchhaltevermögen in einem anstrengenden Beruf 29

8. Arbeitssuche und Geduld	33
9. Einen neuen Job finden - Nudging in der Arbeitsvermittlung	37

Abschnitt III

Personalauswahl und Unternehmenserfolg ... 41

10. Start-ups und Personalauswahl	43
11. Mit Geduld zum Unternehmenserfolg	47
12. Personalauswahl und Kundenvertrauen	51
13. Homeoffice - zwischen Licht und Schatten	55
14. Vermindert Homeoffice die Kreativität aufgrund von Videokonferenzen?	61

Abschnitt IV

Wettbewerbsbereitschaft 65

15. Ein Argument für Quotenregelungen	67
16. Wettbewerbsbereitschaft, Ausbildung und Berufswahl	71
17. Zentrale Rolle der Familie	75
18. Die kulturelle Prägung und Wettbewerbs- bereitschaft	79

Abschnitt V

Kooperation, Teamwork und Produktivität 83

19. Gemeinsam ist der Fang höher	85
20. Der „Mitbestimmungsbonus“	91
21. Mit gutem Beispiel vorangehen	95
22. Führung durch Beispiel-Geben	99

Abschnitt VI**Fairness und Vertrauen** 103

23. Vertrauen als zentraler Produktionsfaktor 105

24. Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser? Neue
Einsichten zu einem alten Problem 10925. Produktivität von Arbeitnehmern und Fairness
von Arbeitgebern 113

26. Fairness und die Zahlungsmoral 117

Abschnitt VII**Produktivität** 12127. Auf den Blickwinkel kommt es an: Wie man die
Produktivität in Unternehmen steigern, aber auch
das Gegenteil bewirken kann 123

28. Ein Teambonus für die Backstube 127

29. Wie man in den Wald hineinruft 131

30. Mission, Motivation und Produktivität 135

Abschnitt VIII**Gehalt** 141

31. Fragen Frauen nicht nach höheren Gehältern? ... 143

32. Je größer, desto mehr Gehalt? 147

33. Gehaltsvergleiche spornen an, aber nicht immer 151

34. Die erwünschten und unerwünschten
(Neben)Wirkungen von Gehaltstransparenz 155**Abschnitt IX****Bonuszahlungen** 159

35. Gut gemeint, aber nicht immer gut getroffen 161

36. Wenn der Bonus für Lehrlinge zum Malus
für ihren Einsatz wird 165

37. Die Grenzen des Homo Oeconomicus	171
38. Der Einfluss auf die Risikobereitschaft	177
39. Die dunkle Seite - relative Entlohnung und Sabotage	181

Abschnitt X

Moral in Unternehmen und auf Märkten 185

40. Von Märkten, Mäusen und Moral	187
41. Unmoralisches Verhalten: eine Frage von Kosten und Nutzen?	191
42. Wenn die Moral auf die schiefe Bahn gerät - warum unmoralisches Verhalten schwer zu erkennen sein kann	195
43. Unternehmensskandale, Whistleblowing und der menschliche Faktor	201
44. Firmenkultur: Sozialisation mit Konsequenzen ..	207

Abschnitt XI

Entscheidungen treffen 211

45. Bessere Entscheidungen bei besserer Bezahlung?	213
46. In der Hitze des Augenblicks	219
47. Mit den richtigen Anreizen Entscheidungen lenken	223

Abschnitt XII

Leadership 227

48. Charisma: Das besondere Etwas?	229
49. Wie Führungskräfte die Meetingkultur und damit die Arbeitszufriedenheit positiv beeinflussen können	233
50. Der Wert sozialer Fähigkeiten	237

51. Menschen managen	241	
52. Rauchen hilft der Karriere (aber sicher nicht der Gesundheit)	245	
Abschnitt XIII		
CEO oder „Am Gipfel“	249	
53. Was CEOs eigentlich tun	251	
54. Was CEOs von anderen Managern unterscheidet	255	
55. Weibliche CEOs, Gehaltsverteilung und Produktivität	259	
Kompakte Zusammenfassung aller Erkenntnisse – zum Nachschlagen und für Schnellleser		263
Quellenverzeichnis	277	
Index	283	
Danksagung	287	
Der Autor	289	