

KARRIERE

Macht es Sinn, Chef zu sein?

„Warum mach ich das eigentlich?“ Haben Sie sich das schon öfter gefragt? Ein Job muss zu den eigenen Fähigkeiten passen, Quelle von Motivation und sinnerfüllend sein und zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Sollte er zumindest. Und das gilt sowohl für Führungskräfte als auch für jeden einzelnen Mitarbeiter.

Foto: shutterstock.com / Peshkova



Nicht Macht und das schönste Büro sind Motivation zum Chef-Sein, sondern Freiraum und Gestaltungsmöglichkeiten

Was Führungskräfte motiviert und zufrieden macht, was sie am meisten an ihrer Arbeit schätzen, dazu wurden 1.500 Führungskräfte aus Österreich und Deutschland für den **Hernstein Management Report** befragt. Wurde Macht, Anerkennung und gute Bezahlung vermutet, sind es den Umfrageergebnissen zufolge hauptsächlich „Freiraum und Gestaltungsmöglichkeit.“

Top motiviert, in der Arbeit ihr Bestes zu geben, sind laut Umfrage 85% der Manager. Je höher die Position umso zufriedener – im Top-Management sind ganze 93% „sehr motiviert“. „Im oberen Management sind die Erwartungen an die Führungsrolle nicht mehr so hoch, da sie durch langjährige Führungserfahrung schon oft in der Praxis überprüft und gegebenenfalls angepasst wurden. Wenn Wunsch und Wirklichkeit nicht mehr so stark auseinanderliegen, schafft das Zufriedenheit“, kommentiert **Eva-Maria Ayberk, Leiterin des Hernstein Instituts** in Wien, die Ergebnisse.

FREIRAUM UND VERANTWORTUNG

Eine zentrale Quelle für Motivation und Engagement sind Sinn und Sinnerfüllung, die man durch eine Tätigkeit erlebt. 78% der Führungskräfte empfinden ihre Arbeit als sinnvoll und erfüllend. „Alles in allem gern“ arbeiten 89% des oberen, aber nur 77% des unteren Managements an ihrem Arbeitsplatz. „Mit der Höhe der Karriereleiter steigen auch die Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume“, so **Ayberk**. Dabei schätzen Führungskräfte an ihrer Tätigkeit vor allem den Freiraum und die Möglichkeit, gestalterisch in ihrem Unternehmen tätig zu sein, heißt es. An zweiter Stelle liegt „Verantwortung übernehmen“ (Verantwortung für

Menschen und Ressourcen, Macht und Einfluss), an dritter Stelle stehen „Mitarbeiter führen und anleiten“ sowie „Zusammenarbeit mit Menschen“. Nur 7% der Befragten sehen wenig Sinn und Erfüllung in ihrer Arbeit. 45% geben an, „stolz“ auf ihre Leistung zu sein, weitere 33% sind „eher stolz“. Führungskräfte erfahren auch viel Wertschätzung und Anerkennung durch ihre Vorgesetzten, was sich direkt auf die Motivation auswirkt.

Aber stehen die Führungskräfte auch hinter ihrem Unternehmen und den Dienstleistungen? 85% der Befragten empfehlen das Leistungsangebot ihres Unternehmens weiter, aber nur 73% empfehlen das eigene Unternehmen weiter, 11% raten dezidiert vom eigenen Arbeitgeber ab. Auf die Frage „Würden Sie Ihren Freunden empfehlen, auch Führungskraft zu werden?“, antworten 41% des oberen Managements und nur 19% des unteren Managements mit „trifft zu“. „Das Mehr an Verantwortung, aber auch an Freiräumen, zeigt ihre positive Auswirkung bei Motivation Engagement und Verbundenheit“, so **Ayberk**.

DAS ZEUG ZUM CHEF

Nicht jeder, der eine Führungsposition im Unternehmen oder in einer Abteilung übernehmen möchte, ist auch dazu geeignet. Mangelnde Kenntnisse, Selbstüberschätzung, Uninspiration, Egozentrik, mangelnde Entscheidungsfreude – viele Gründe gibt es dafür. Wer keine Scheu vor Verantwortung und unangenehmen Entscheidungen hat, mehr Risiken und höhere Erwartungen der Mitarbeiter und Geschäftsführung erträgt und schließlich den Chefsessel anstrebt, kann den folgenden „Selbst-Check“ durchführen. CR ●

