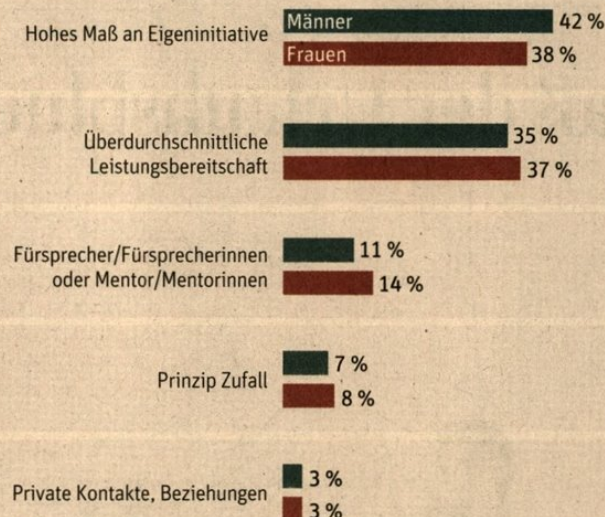


Die Perspektive der Führungskräfte und Unternehmer

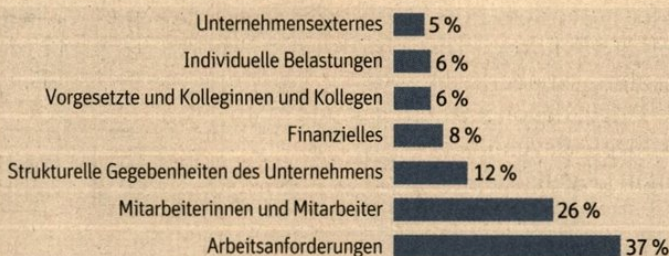
Wie wird man Chef?



Was motiviert Führungskräfte?



Was ist die größte Belastung?



Quelle: Hernstein

DER STANDARD

Jeder vierte Chef will den Status zeigen

Statussymbole wie Dienstwagen oder Erste-Klasse-Reisen sind nur für 26 Prozent der Führungskräfte wichtig. Für Frauen wie für Männer. Allerdings: Je höher die Funktion, desto eher will der Status auch hergezeigt werden.

Top-Führungskräften auf der klassischen „Leiter“ findet **Hernstein** eine ausgeprägte Neigung zu Statussymbolen. 42 Prozent geben an, dass ihnen hierarchischer Status wichtig ist.

außen darzustellen. Wer sich nicht angemessen bezahlt fühlt, lehnt Statusdenken eher ab.

Immerhin 58 Prozent der Befragten meinen, dass ihr Gehalt sie zu mehr Leistung und größerer Anstrengung in der Zukunft motiviert.

Wien – Was pflegt das Ego von Führungskräften, was sehen sie als Zeichen ihrer gehobenen Positionen an – und wollen sie das überhaupt herzeigen? Der aktuelle **Hernstein-Managementreport** hat über 1500 Führungskräfte und Unternehmer in Österreich und Deutschland befragt: Die überwiegende Mehrheit (rund 47 Prozent) scheint keinen gesteigerten Wert auf Statussymbole zu legen. Immerhin 26 Prozent bekennen sich aber sehr wohl zum Statusdenken und zeigen gerne ihren hierarchischen Erfolg.

Drittel ist das Gehalt ein „Schmerzengeld“ für die Belastungen, die ihr Job als Führungskraft mit sich bringt. Das legt zumindest in dieser Gruppe die Vermutung nahe, dass gute ökonomische Ressourcen den Wunsch nach Selbstverwirklichung übertreffen, dass für ein Drittel Geld wichtiger ist als Sinn.

Ein gut ausgestatteter Firmenwagen, ein repräsentatives Büro, Reisen erster Klasse, Spesenkonto oder das neueste Handy sind gleichermaßen wichtig. Wenn sie auf Statussymbole Wert legen, dann verfügen Führungskräfte über genau jene, die ihnen wichtig sind. Lediglich beim Spesenkonto klaffen Wunschenken und Realität auseinander.

Für Top-Führungskräfte ist die Bezahlung ein deutlich höherer Motivationsfaktor (65 Prozent) als für das untere Management (54 Prozent). Die Vermutung liegt nahe, dass entweder das Gehalt nicht entsprechend oder aber Geld eben nicht alles ist und andere Kriterien für die Motivation zählen. Das Gehalt als ein Zeichen von Wertschätzung und Anerkennung bisheriger Leistungen? Auch hier zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Hierarchieebenen: Während Top-Führungskräfte ihr Gehalt zu 78 Prozent mit Wertschätzung und Anerkennung in Verbindung bringen, sind es beim unteren Management lediglich 63 Prozent.

Die Jungen auf der Leiter

Nur 18 Prozent sagen, sie verdienen derzeit in etwa ihr Wunschgehalt, 61 Prozent halten ihre Bezahlung aber für angemessen. Mehr geht immer: Jede zweite Führungskraft hätte gerne eine Gehaltserhöhung von 20 Prozent und mehr. Eher tragisch: Für knapp ein

Wenn es darum geht, den hierarchischen oder ökonomischen Erfolg nach außen hin sichtbar zu machen, denken Frauen nur wesentlich anders als Männer. Sehr wohl findet man aber signifikante Unterschiede zwischen den Hierarchieebenen: Je höher jemand die Erfolgsleiter hinaufgeklettert ist, umso wichtiger scheint es, dass er oder sie dies auch zeigen kann. Vor allem unter den jungen

Beim Thema Gehaltszufriedenheit zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Hierarchieebenen: Während Top-Führungskräfte zu 71 Prozent meinen, dass sie angemessen entlohnt werden, liegt die Zufriedenheit beim unteren Management bei nur 55 Prozent. Der Vergleich von Statusdenken mit der Gehaltszufriedenheit weist einen leicht signifikanten Zusammenhang auf: Führungskräfte, die sich angemessen bezahlt fühlen, neigen eher dazu, diesen ökonomischen Status nach

Anerkennung wird neben Abwechslung im Job übrigens am häufigsten als Schlüsselfaktor für Zufriedenheit genannt. (kbau)