

Führungskräfte vermissen Wertschätzung

Studie. Auch Manager genießen es, wenn sie Feedback bekommen. Das ist eines der Ergebnisse des „**Hernstein Management Reports**“. Der ging auch der Frage nach, wie zufrieden Führungskräfte mit ihrer Arbeit sind.

Mindestens ein Drittel des Tages verbringen Führungskräfte mit ihrer Arbeit. Meist ist es deutlich mehr. Grund genug, im Rahmen des „**Hernstein Management Reports**“, der der „Presse“ exklusiv vorliegt, zu fragen, wie Führungskräfte ihre Arbeit erleben. Ob sie Frust oder Flow spüren.

Grundsätzlich ergab die von www.vieconsult.at durchgeführte Befragung von 1585 Führungskräften ein erfreuliches Stimmungsbild. Immerhin 90 Prozent der Führungskräfte sind motiviert, in der Arbeit ihr Bestes zu geben. 79 Prozent der Befragten bezeichnen das eigene Unternehmen als sehr guten Arbeitsplatz. Es überrascht nicht, dass 81 Prozent alles in allem gern dort arbeiten.

„Sinnvoll und erfüllend“ – so erleben 79 Prozent der Führungskräfte ihre Arbeit. Ähnlich viele meinen: „Ich bin stolz auf das, was wir im Unternehmen gemeinsam leisten.“ Auch die Arbeitsatmosphäre bezeichnen 83 Prozent als freundlich und kollegial.

Geht es hingegen um Anerkennung und Wertschätzung, liegt der Schluss nahe, dass Führungskräfte zu wenig Lob bekommen. Knapp ein Drittel der Befragten meint, ihr Vorgesetzter würdige ihre Arbeit im Unternehmen zu wenig.

Offt hilft schon ein Danke

Für **Hernstein-Institutsleiterin Michaela Kreitmayer** erstaunlich, denn „Wertschätzen ist ein sehr wichtiger Puzzlestein und kostet nur ein bisschen Zeit. Sonst gar nichts.“ Und habe doch große Wirkung. „Ein einfaches Danke ist oft wirksamer als eine große Rede.“ Echtzeit-Feedback zahle sich ebenfalls aus. Im richtigen Moment anerkennende Worte zu finden beflügele sowohl den Feedback-Nehmenden als auch den Feedback-Gebenden: „Das ist wie beim Schenken – da freut sich nicht nur der Beschenkte, sondern auch der Schenkende.“

Mangelnde Wertschätzung sei ein wesentlicher Grund, warum Führungskräfte ein Unternehmen verlassen. Denn von den zwei Drit-

eln, die für ein Jobangebot mit viel mehr Gehalt wechseln würden, sind jene, die wenig Wertschätzung erleben, wechselbereiter.

Zwei weitere Werte überraschten **Kreitmayer**: Auf die Frage, ob sie das eigene Unternehmen als Arbeitgeber empfehlen würden, sagten 80 Prozent der Topführungskräfte Ja. Doch im unteren Management sind es nur noch 58 Prozent. „Ich hätte nicht gedacht, dass die Hierarchieebene tatsächlich die Entscheidung beeinflusst“, sagt **Kreitmayer**.

Was Führungskräfte in der Arbeit glücklich macht, sind Freiräume und Eigenverantwortung, sagen 78 Prozent. Gutes Basisgehalt

ist für 70 Prozent wesentlich, 68 Prozent nennen einen wirtschaftlich sicheren Arbeitsplatz. Nur zwei Drittel sagen, es müsse vor allem die Aufgabe spannend sein.

Millennials, was wollt ihr?

Bezweifelt werden darf, dass Führungskräfte wissen, was die Millennials (Mitarbeiter der Jahrgänge 1980 bis 2000) wollen. 38 Prozent denken, dass ein gutes Basisgehalt für die Millennials wichtig ist. 35 Prozent glauben, dass eine positive Work-Life-Balance und Karriere-möglichkeiten wesentlich sind. 30 Prozent gehen davon aus, dass Freiräume und Eigenverantwortung von Bedeutung sind. „Denken, glauben, gehen davon aus – ich meine, dass wir über die Millennials noch viel zu wenig wissen“, sagt **Kreitmayer**. „Ein situativer Führungsstil hat sich noch immer bewährt: Gehen wir doch auf unser Gegenüber ein und fragen es, was wirklich wichtig ist. Nur wenn Führungskräfte die Motive kennen, können sie darauf Einfluss nehmen.“ (mhk)

ZUR PERSON



Michaela Kreitmayer

leitet seit November 2016 das **Hernstein Institut**, das mit dem „Management Report“ regelmäßig die Führungskulturen untersucht. [Hernstein]

