

TREND  
SERVICE  
↓  
START

KARRIERE



MOTIVATION

## Was Manager glücklich macht

Die eigenen Motivationsfaktoren artikulieren Manager mit **FREIRAUM UND EIGENVERANTWORTUNG** klar. Doch verstehen sie auch die der Millennials?

**A**lles andere wäre auch überraschend: 90 Prozent der Führungskräfte sind motiviert, in der Arbeit ihr Bestes zu geben. Und vier Fünftel bezeichnen ihr Unternehmen als sehr guten Arbeitsplatz. Insofern brachte der aktuelle „**Hernstein Management Report**“ zum Thema Motivation durchaus Erwartbares zutage. Allerdings bekommen die Leistungsträger von ihren eigenen Vorgesetzten manchmal zu wenig Anerkennung und Wertschätzung. Knapp ein Drittel der Führungskräfte fühlt sich in dieser Hinsicht zu wenig wertgeschätzt.

„Anerkennung und Wertschätzung sind mächtige Führungsinstrumente, wenn sie authentisch und ehrlich eingesetzt werden. Sie kosten nichts und die investierte Zeit steigert die Produktivität“, sagt dazu **Michaela Kreitmayer, Leiterin des Hernstein Instituts**. Die Topkriterien für die Zufriedenheit von Führungskräften an ihrem Arbeitsplatz sind laut diesem Stimmungsbild Freiräume und Eigenverantwortung sowie gute Arbeitsbeziehungen im eigenen Team (je 78 Prozent). Es folgen Wertschätzung und

Anerkennung der eigenen Leistung (77 Prozent), gutes Basisgehalt (70 Prozent) und ein sicherer Arbeitsplatz (68 Prozent). Rund zwei Drittel werden vor allem durch spannende Arbeitsaufgaben selbst motiviert, für rund die Hälfte ist eine ausgeglichene Work-Life-Balance ein Motivationsfaktor.

Die Führungskräfte wurden aber auch danach befragt, was sie für die größten Motivationsfaktoren bei ihren jüngsten Mitarbeitern, den Millennials, halten. Auffallend dabei: Es gibt bei den Einschätzungen keine klare Nummer eins. Folgerung: „Das könnte darauf hindeuten, dass es auch bei den Führungskräften kein klares Bild gibt, was Millennials wirklich wollen.“ Am häufigsten genannt werden jedenfalls eher extrinsische Faktoren wie gutes Basisgehalt (38 Prozent), Karrieremöglichkeiten und Work-Life-Balance (je 35 Prozent). Freiraum und Eigenverantwortung werden dagegen seltener als Motivationsfaktoren für Junge wahrgenommen (30 Prozent). **Kreitmayers** Empfehlung: „Bedürfnisse erfährt man am wirksamsten im Gespräch. Nicht nur einmal pro Jahr im Jahresgespräch.“ **I**

