

# Auch Führungskräfte wollen mehr Wertschätzung und Lob erfahren

Laut **Hernstein-Report** ist ein Viertel der Manager offen für Angebote der Konkurrenz

WIEN. Führungskräfte erleben ihre Arbeit prinzipiell positiv. Das geht aus einer Umfrage unter knapp 1600 deutschen und österreichischen Managern für den **Hernstein Management Report 2017** hervor. Geht es aber um Anerkennung, scheint es, dass sie zu wenig Lob bekommen. Knapp ein Drittel der Befragten meint, dass ihr Vorgesetzter ihre Arbeit im Unternehmen zu wenig wertschätzt.

„Anerkennung und Wertschätzung sind mächtige Führungsinstrumente – wenn sie von Herzen kommen, authentisch und ehrlich eingesetzt werden. Wechselgedanken der Mitarbeitenden kommen erst gar nicht auf“, sagt **Michaela Kreitmayer**, Leiterin des **Hernstein-Instituts** in Wien. „Danke sagen, ist so einfach – und so wirksam.“



Von Herzen kommende Anerkennung ist ein mächtiges Führungsinstrument.

Foto: Colourbox

## Das macht Manager glücklich

Untersucht wurden auch die entscheidenden Faktoren, damit sich Führungskräfte am Ende des Tages zufrieden zurücklehnen können. Das Erfolgsrezept für den idealen Arbeitsplatz scheint zu lauten: Man nehme eine große Portion Freiraum und Wertschätzung, mixe Sicherheit und eine ausgeglichene Work-Life-Balance dazu und würze mit spannenden Aufgaben, freundlicher Arbeitsat-

mosphäre inklusive. Außerdem wurde für den **Hernstein-Report** abgefragt, wie wechselbereit Führungskräfte sind. Ein Viertel der Umfrageteilnehmer ist gedanklich bereits auf dem Sprung zu einem anderen Arbeitgeber. Drei von vier Befragten können sich vorstellen, auch in fünf Jahren noch für ihr Unternehmen zu arbeiten.

Top-Führungskräfte zeigen mit 80 Prozent eine deutlich höhere Bindung, als jene des unteren Ma-

agements mit nur 68 Prozent. Und wie verlockend ist der Faktor Geld? Rund ein Viertel der Führungskräfte ist für mehr Gehalt durchaus wechselbereit. Bemerkenswerterweise auch, wenn der neue Job wesentliche Nachteile mit sich bringt.

## Zufriedenheit kompensiert viel

Besonders jene, die Wertschätzung vermissen, sind bereit, für eine bessere Bezahlung ihrem der-

zeitigen Arbeitgeber den Rücken zu kehren. Das ist auch als Signal an Unternehmen zu werten, dass sie die Unzufriedenheit mit dem Gehalt möglicherweise ausbalancieren können, indem sie ein Klima der emotionalen Zufriedenheit schaffen.

Für zwei Drittel der befragten Führungskräfte müsste ein Job-Angebot sehr viel mehr Bezahlung bieten, um tatsächlich als attraktiv wahrgenommen zu werden.