

Einen Job bei uns kann ich (nicht) empfehlen

Studie. Führungskräfte fühlen sich in ihren Unternehmen wohl und sind stolz auf das, was sie mit ihren Teams leisten, zeigt der „**Hernstein Management Report**“. Doch nicht alle Manager würden zu einem Job im eigenen Haus raten.

Warum nicht auch die guten Nachrichten aus dem Berufs- und Joballtag bringen? Bitte schön: Mit „Danke, mir geht's gut“ lässt sich die Arbeitszufriedenheit von Führungskräften beschreiben. Denn 80 Prozent der im Rahmen des „**Hernstein Management Report**“ befragten Führungskräfte bezeichnen das eigene Unternehmen als sehr guten Arbeitgeber. Ebenso viele sind stolz auf das, was sie gemeinsam mit allen anderen im Unternehmen leisten. Befragt wurden übrigens gut 1500 Führungskräfte und Unternehmen in Österreich und Deutschland.

85 Prozent des Topmanagements können ihr Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen: Alles andere wäre mit dem Eingeständnis gleichzusetzen, nicht gut zu führen. Aussagekräftiger ist die Sicht des unteren Managements: Hier beträgt die Empfehlungsrate nur 65 Prozent. Die Unternehmen, folgern die Studienautoren, scheinen Chancen auf operativer Führungsebene zu vergeben.

Apropos Führung: Knapp neun von zehn Führungskräften sind alles in allem sehr gern als solche tätig – unabhängig von der hierarchischen Ebene. Rund ein Drittel der Führungskräfte erlebt zudem eine gute Balance zwischen Führungs- und Fachaufgaben. Zehn Prozent geben an, sich fast ausschließlich den Führungsaufgaben widmen zu können (80 Prozent ihrer Zeit oder mehr). Ebenso viele sagen, sich ausschließlich auf Fachaufgaben zu konzentrieren.

Wie Leistung entsteht

Als positive Aspekte der Führung werden die Zusammenarbeit mit dem eigenen Team, berufliche Erfolge und gelungene Weiterentwicklung von Mitarbeitern erlebt. Frustfaktoren sind der Umgang mit herausfordernden Teammitgliedern, bürokratische Pflichten und – deutlich weniger relevant – Krisen und andere Probleme.

„Es ist schön zu sehen, dass dort, wo gern miteinander gearbeitet wird, Leistung entsteht. Die Freude an der Führung ist dafür

eine gute Basis. Und das Pouvoir fürs eigene Handeln im Team sollte daher so stark wie möglich vorhanden sein“, analysiert **Michaela Kreitmayer, Leiterin des Hernstein Instituts**. „Wenn dann auch noch die eigenen Werte mit denen des Unternehmens übereinstimmen, ist der Wechselgedanke gering. Arbeit an den Führungswerten zahlt sich somit aus, da die Führung einen großen Einfluss auf die Unternehmenskultur hat.“

Allerdings hängt es stark von der Hierarchieebene ab, wie (ausformulierte) Unternehmenswerte zur Orientierung für die Mitarbeiter wahrgenommen werden: Das

ZUR PERSON



Michaela Kreitmayer

leitet seit November 2016 das **Hernstein Institut**, das mit dem „Management Report“ in Kooperation mit Vieconsult regelmäßig Führungskulturen untersucht. [Hernstein/Philipp Tomsich]

untere Management ist dabei mit 50 Prozent deutlich skeptischer als das obere und das Topmanagement (71 Prozent).

Humanisten, Universalisten

Kritisch sieht **Kreitmayer**, dass die „Unternehmens- und Führungswerte offenbar nicht ausreichend kommuniziert werden, damit sie in allen Bereich ankommen“. Das schwäche letztlich das System, wenn nicht alle ausreichende Orientierung über die Werte haben. „Denn Unternehmenswerte leiten unser Handeln und bestimmen im Zweifel über eine Entscheidung.“

Die Führungskräfte selbst identifizieren sich übrigens vor allem mit den Werten Selbstbestimmung, Humanismus und Universalismus. Diesen Werten stimmen durchschnittlich 74 Prozent zu. Zwei Drittel lehnen die Werte Konformität, Stimulation und Macht ab. Zudem zeigt sich, dass Macht, Leistung und Stimulation für das obere und Topmanagement deutlich wichtiger sind als für die unteren Managementebenen. (mhk)

