

hernstein management **report**

GRÖSSTE
Führungskräfte
Umfrage
in Deutschland
und Österreich

3. Bericht 2017:

Motiviert und wertgeschätzt?

Wie zufrieden sind

Führungskräfte mit ihrer Arbeit?

Über den Hernstein Management Report

Seit 19 Jahren erhebt der Hernstein Management Report ein Stimmungs- und Meinungsbild unter Führungskräften im deutschsprachigen Raum. Wir fragen nach täglichen Herausforderungen, den Trends und Entwicklungen, die Führungskräfte wahrnehmen, und wie es ihnen in ihrer Führungsrolle geht.

ZENTRALE FRAGEN DIESES HERNSTEIN MANAGEMENT REPORTS

- Wie erleben Führungskräfte den Umgang mit Fehlern?
- Ist die Kultur ihres Unternehmens von Vertrauen geprägt?
- Wird Selbstverantwortung und unternehmerisches Denken gefördert?

DIE WICHTIGSTEN ECKDATEN DER UMFRAGE

- Befragungszeitraum: März 2017
- Befragte Personen: 1.585 Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer
- Österreich: 685 befragte Personen
- Deutschland: 900 befragte Personen
- Befragungsart: Online-Befragung
- Durchführendes Institut: www.vieconsult.at

Allgemeine Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.hernstein.at/Wissenswert/Hernstein-Management-Report/

FÜR RÜCKFRAGEN STEHT IHNEN ZUR VERFÜGUNG

Mag. (FH) Michaela Kreitmayer
Leitung Hernstein Institut

Hernstein Institut für Management und Leadership
Währinger Gürtel 97
wko campus wien
1180 Wien
t +43/1/514 50-5620
m management.report@hernstein.at
www.hernstein.at

Executive Summary

Alles eitel Wonne? Wie zufrieden sind Führungskräfte mit ihrer Arbeit?

- 90% der Führungskräfte sind motiviert, in der Arbeit ihr Bestes zu geben.
- 83% können die Produkte bzw. Dienstleistungen ihres Unternehmens weiterempfehlen.
- 81% arbeiten alles in allem gerne in ihrem Unternehmen.
- 79% der befragten Führungskräfte bezeichnen das eigene Unternehmen als sehr guten Arbeitgeber.
- 78% sind stolz auf das, was sie gemeinsam mit allen anderen im Unternehmen leisten.
- 70% der Befragten empfinden, dass ihr Vorgesetzter ihre Arbeit wertschätzt. Immerhin 30% vermissen ausreichende Wertschätzung für ihre Arbeit.

Good vibrations – Was Führungskräfte in der Arbeit glücklich macht.

- 78% der Führungskräfte nennen Freiräume und Eigenverantwortung als wichtigstes Kriterium für ihre Zufriedenheit im Job.
- 77% wünschen sich vor allem Wertschätzung und Anerkennung der eigenen Leistungen.
- Ein gutes Basisgehalt ist für 70% der Befragten ganz wesentlich.
- 68% nennen einen wirtschaftlich sicheren Arbeitsplatz als Top Kriterium für ihre Jobzufriedenheit.
- Für 64% muss vor allem die Aufgabe spannend sein.
- Jeder zweiten Führungskraft ist eine positive Work-Life-Balance besonders wichtig.

Was Millennials wirklich wollen. Haben Führungskräfte den Durchblick?

- Die befragten Führungskräfte meinen, dass Millennials eher extrinsisch motiviert sind.
- 38% denken, dass ein gutes Basisgehalt für die Arbeitszufriedenheit von Millennials entscheidend ist.
- 35% glauben, dass eine positive Work-Life-Balance sowie Karrieremöglichkeiten für die Millennials ebenfalls besonders wichtig sind.
- Nur 30% der Führungskräfte gehen davon aus, dass Freiräume und Eigenverantwortung für Millennials wichtig sind, um im Job zufrieden zu sein.

Vor dem Absprung. Wie wechselbereit sind Führungskräfte?

- Ein Viertel der Führungskräfte wäre für mehr Gehalt sofort bereit, ihren Job zu wechseln.
- Für 2/3 der Führungskräfte müsste ein Jobangebot sehr viel mehr Gehalt beinhalten, um attraktiv zu sein.
- Vor allem Führungskräfte, denen Wertschätzung fehlt, sind für mehr Geld wechselbereit.
- 80% der Top-Führungskräfte empfehlen das eigene Unternehmen als Arbeitgeber weiter. Auf der mittleren Managementebene sind es nur noch 67%.
- Im unteren Management sind nur noch 58% der Führungskräfte bereit, ihr Unternehmen als Arbeitgeber weiterzuempfehlen.

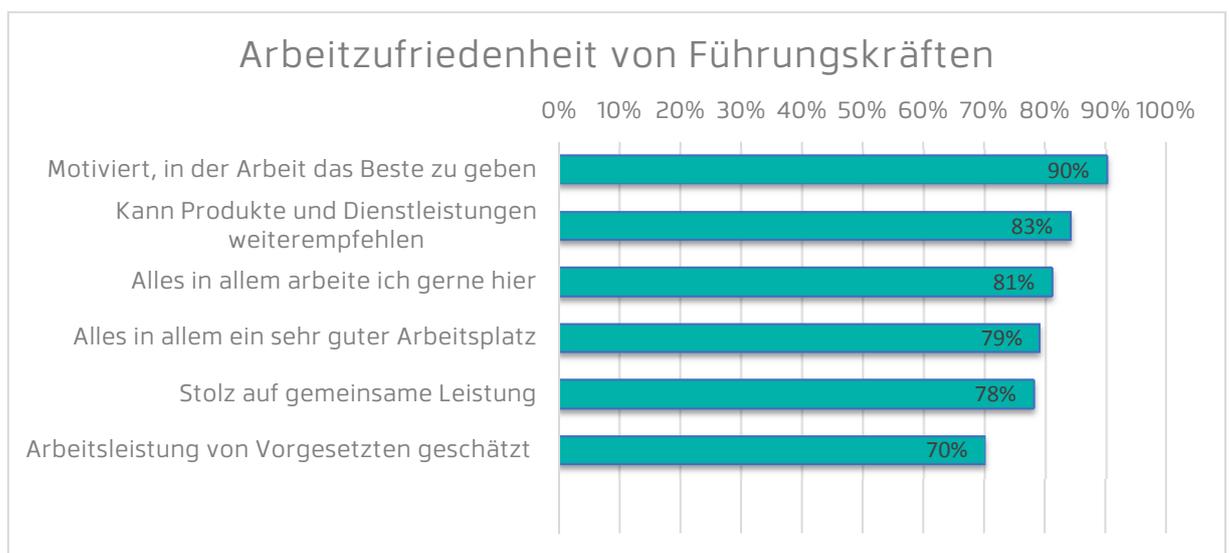
Alles eitel Wonne? Wie zufrieden sind Führungskräfte mit ihrer Arbeit?

Zumindest ein Drittel des Tages verbringen Führungskräfte mit ihrer Arbeit. Meist ist es sogar noch deutlich mehr. Grund genug, dass es ihnen dabei gut gehen soll. Die Zufriedenheit im Job ist ein wesentlicher Faktor für das Lebensglück. Freiräume oder Überlastung? Anerkennung oder mangelnde Wertschätzung? Wie Menschen ihren beruflichen Alltag erleben, beeinflusst ihr Wohlbefinden ganz entscheidend. Sind sie glücklich und zufrieden, führt das zu einer Win-Win Situation für alle Beteiligten. Sinnvolles und erfüllendes Arbeiten wirkt sich nicht nur positiv auf das Betriebsklima, sondern auch auf die Produktivität des Unternehmens aus.

Frust oder Flow? Wir haben Führungskräfte befragt, wie sie ihre Arbeit erleben. Die Ergebnisse zeichnen ein prinzipiell erfreuliches Stimmungsbild. Immerhin 90% der Führungskräfte sind motiviert, in der Arbeit ihr Bestes zu geben. 79% der Befragten bezeichnen das eigene Unternehmen als sehr guten Arbeitsplatz. Es überrascht nicht, dass 81% alles in allem gerne dort arbeiten.

„Sinnvoll und erfüllend“ – so erleben 79 % der Führungskräfte ihre Arbeit. Ähnlich viele meinen: „Ich bin stolz auf das, was wir im Unternehmen gemeinsam leisten“. Auch die Arbeitsatmosphäre wird von den meisten als freundlich und kollegial bezeichnet (83%). Geht es aber um Anerkennung und Wertschätzung, lassen die Ergebnisse darauf schließen, dass Führungskräfte zu wenig Lob bekommen. Knapp ein Drittel der Befragten meint, dass ihr Vorgesetzter ihre Arbeit im Unternehmen zu wenig wertschätzt.

Und wie überzeugt sind Führungskräfte von den Produkten und Dienstleistungen ihres Unternehmens? Immerhin 83% meinen, sie können diese weiterempfehlen. So weit, so gut. Allerdings zeigen die Ergebnisse auch: Rund eine von 10 Führungskräften scheint grundsätzlich missgestimmt und beurteilt Arbeitgeber wie Arbeitsplatz über alle abgefragten Kriterien hinweg eher negativ.



Grafik 1/2017: Wie zufrieden sind Führungskräfte mit ihrer Arbeit?

KEY FACTS

- 90% der Führungskräfte sind motiviert, in der Arbeit ihr Bestes zu geben.
- 83% können die Produkte bzw. Dienstleistungen ihres Unternehmens weiterempfehlen.
- 81% arbeiten alles in allem gerne in ihrem Unternehmen.
- 79% der befragten Führungskräfte bezeichnen das eigene Unternehmen als sehr guten Arbeitgeber.
- 78% sind stolz auf das, was sie gemeinsam mit allen anderen im Unternehmen leisten.
- 70% der Befragten empfinden, dass ihr Vorgesetzter ihre Arbeit wertschätzt. Immerhin 30% vermissen ausreichende Wertschätzung für ihre Arbeit.

DATENTABELLEN

Arbeitszufriedenheit von Führungskräften und Wahrnehmung der eigenen Arbeitgeberin/des eigenen Arbeitgebers	Trifft (eher) zu	Teils/teils	Trifft (eher) nicht zu
Ich bin motiviert, in der Arbeit mein Bestes zu geben.	90%	8%	3%
Ich erlebe meine Arbeit als sinnvoll und erfüllend.	79%	16%	5%
Ich empfinde, dass meine Arbeitsleistung im Unternehmen von meinen Vorgesetzten geschätzt wird.	70%	18%	12%
Unter meinen direkten Arbeitskolleginnen bzw. Arbeitskollegen herrscht eine freundliche und kollegiale Arbeitsatmosphäre.	83%	14%	3%
Ich bin stolz auf das, was wir im Unternehmen gemeinsam leisten.	78%	16%	6%
Ich kann die Produkte und Dienstleistungen meines Unternehmens weiterempfehlen.	83%	12%	4%
Alles in allem arbeite ich gerne hier.	81%	13%	5%
Alles in allem kann ich sagen, dies ist ein sehr guter Arbeitsplatz.	79%	14%	7%

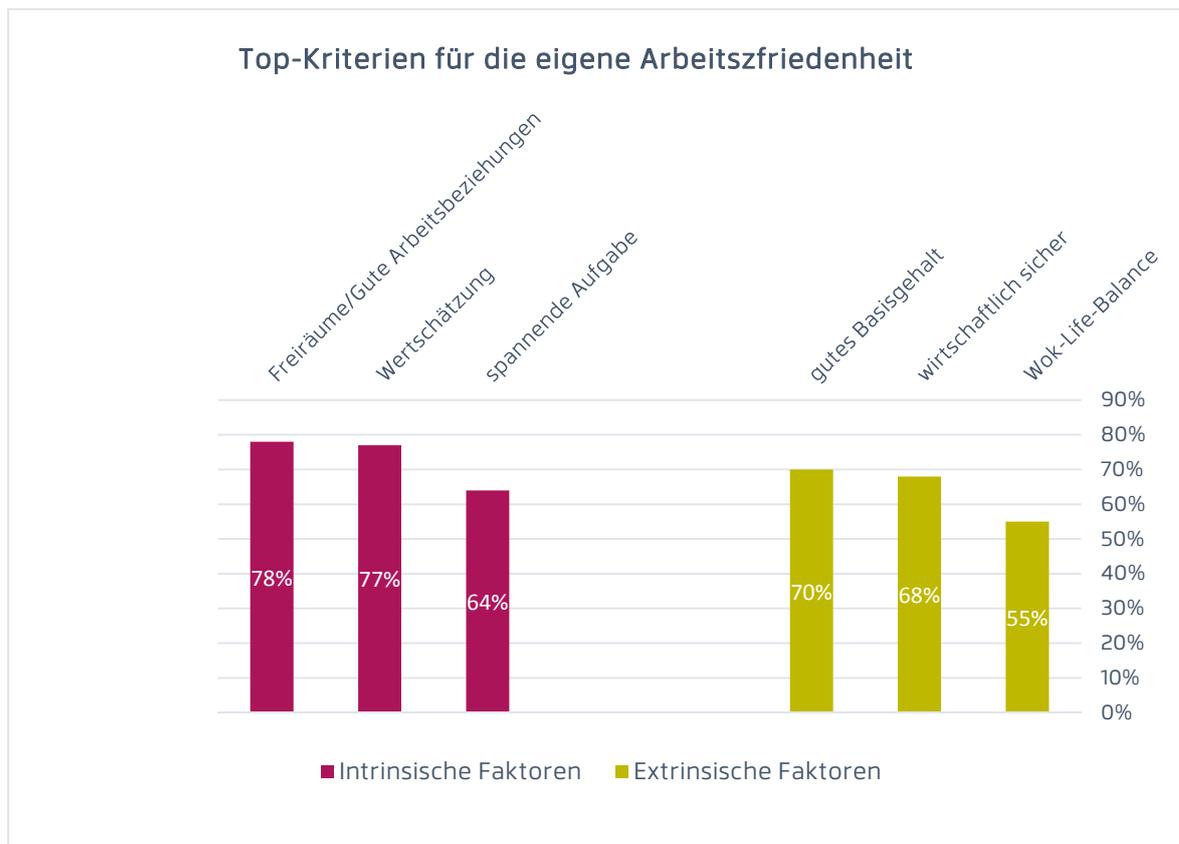
Datentabellen zu Grafik 1/2017: Arbeitszufriedenheit von Führungskräften

Good vibrations – Was Führungskräfte in der Arbeit glücklich macht.

„Ich liebe meine Arbeit.“ Glücklich, wer das von sich behaupten kann. Und wenn es zutrifft: Welche Bedingungen führen zu dieser Aussage? Freude an der Arbeit entsteht ja vor allem dann, wenn konzentriertes und ergebnisorientiertes Arbeiten an einer Aufgabe möglich ist. Besonders beglückend: Der sogenannten Flow, ein mentaler Zustand völliger Vertiefung und restlosen Aufgehens in einer Tätigkeit, die wie von selbst geht. Doch es gibt natürlich auch das Gegenteil: Jene Tage, an denen man sich in Routineaufgaben verstrickt und abends erschöpft fragt, was man denn eigentlich den ganzen Tag über gemacht hat. Welche Faktoren sind entscheidend, damit sich jemand am Ende des Tages zufrieden zurücklehnen kann? Sind es das gute Gehalt, Karrieremöglichkeiten oder die spannende Aufgabe selbst?

Wir haben Führungskräfte nach ihren persönlichen Top-Kriterien für die Arbeitszufriedenheit gefragt. Generell zeigt sich, dass ihnen intrinsische Faktoren etwas wichtiger sind als extrinsische. Auf Platz eins liegen ex aequo Freiräume und Eigenverantwortung sowie die gute Arbeitsbeziehung im eigenen Team mit 78%. Dicht auf den Fersen: die Wertschätzung und Anerkennung der eigenen Leistung (77%). Beides sind klassische Motivationsquellen. Auf Rang 3: Ein gutes Basisgehalt (70%), gefolgt vom Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz (68%). Sicherheit ist also deutlich wichtig. Interessant: der Wunsch nach attraktiven Bonuszahlungen ist den Befragten eher unwichtig (33%). 65% schätzen eine gute Beziehung zum eigenen Vorgesetzten und 64% werden vor allem durch die spannende Arbeitsaufgabe selbst motiviert. Jede zweite Führungskraft strebt nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance, die es erlaubt, berufliche und private Bedürfnisse zu vereinbaren.

Für knapp die Hälfte der Befragten sind die Möglichkeit für Weiterbildung und Karriere, die gute Erreichbarkeit vom Wohnort aus sowie Sozialleistungen attraktiv. Eher uninteressant: das Renommee des Unternehmens, die Bekanntheit des Produkts bzw. der Dienstleistung und die attraktive Lage des Büros. Wie lautet also das Erfolgsrezept für den idealen Arbeitsplatz? Man nehme eine große Portion Freiraum und Wertschätzung, mixe Sicherheit und eine ausgeglichene Work-Life-Balance dazu und würze mit spannenden Aufgaben und freundlicher Arbeitsatmosphäre.



Grafik 2/2017: Top Kriterien für die eigene Arbeitszufriedenheit

hernstein

Wir verstehen Leadership

KEY FACTS

- 78% der Führungskräfte nennen Freiräume und Eigenverantwortung als wichtigstes Kriterium für ihre Zufriedenheit im Job.
- 77% wünschen sich vor allem Wertschätzung und Anerkennung der eigenen Leistungen.
- Ein gutes Basisgehalt ist für 70% der Befragten ganz wesentlich.
- 68% nennen einen wirtschaftlich sicheren Arbeitsplatz als Top Kriterium für ihre Jobzufriedenheit.
- Für 64% muss vor allem die Aufgabe spannend sein.
- Jeder zweiten Führungskraft ist eine positive Work-Life-Balance besonders wichtig.

DATENTABELLEN

Kriterien für die eigene Arbeitszufriedenheit	Sehr wichtige Faktoren	Neutrale Faktoren	Unwichtige Faktoren
Freiräume und Eigenverantwortung für die eigene Tätigkeit	78%	19%	3%
Eine gute Arbeitsbeziehung zwischen den Mitgliedern des eigenen Teams	78%	20%	2%
Wertschätzung/Anerkennung meiner Leistungen	77%	21%	2%
Gutes Basisgehalt	70%	26%	4%
Ein wirtschaftlich sicherer Arbeitsplatz	68%	28%	4%
Eine gute Beziehung zur bzw. zum eigenen Vorgesetzten	65%	31%	4%
Eine spannende Aufgabe	64%	30%	6%
Positive Work-Life-Balance	55%	36%	9%
Weiterbildungsmöglichkeiten	45%	45%	10%
Karrieremöglichkeiten	42%	47%	11%
Gute Erreichbarkeit von meinem Wohnort aus	41%	46%	13%
Sozialleistungen	39%	50%	11%
Attraktive Boni	33%	45%	22%
Ein renommiertes Unternehmen	18%	46%	36%
Bekanntes Produkt/Dienstleistung	14%	42%	44%

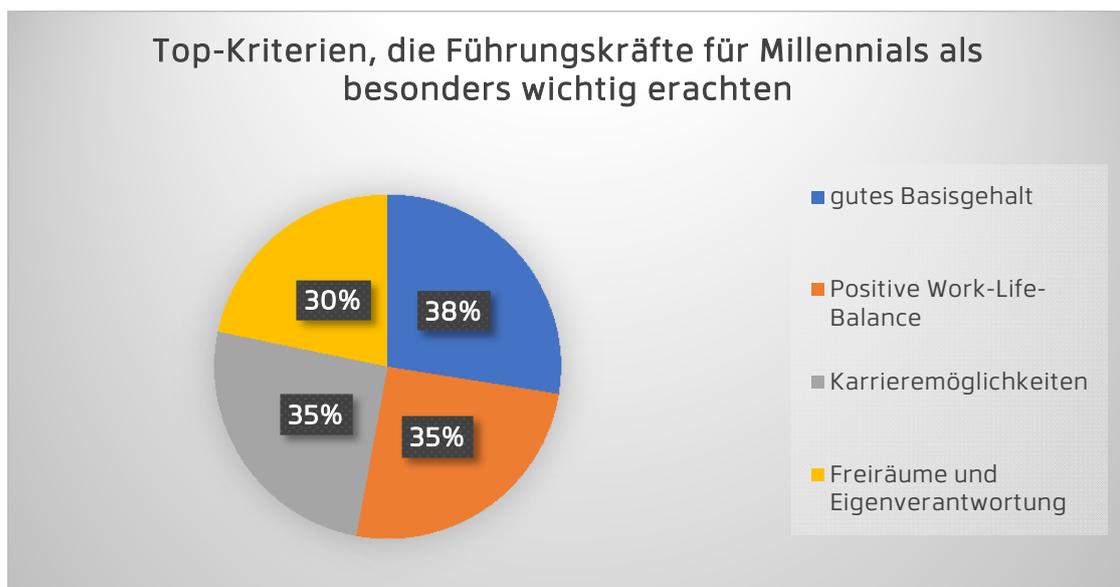
Datentabellen zu Grafik 2/2017: Top-Kriterien für die Arbeitszufriedenheit von Führungskräften

Was Millennials wirklich wollen. Haben Führungskräfte den Durchblick?

Der Mythos von den Millennials: Angeblich ticken die zwischen 1990 und 2000 Geborenen ganz anders als frühere Generationen. Es wird ihnen nachgesagt, dass ihnen eine sinnvolle, erfüllende Arbeit und eine gute Balance von Beruf und Freizeit wichtiger sind als Einkommensziele und Karriere.

Welche Erfahrungen haben Führungskräfte mit Millennials? Welche Faktoren sind aus ihrer Sicht für junge Mitarbeitende um ein Vielfaches wichtiger als für Ältere? Es gibt keine klare Nummer eins. Das könnte darauf hindeuten, dass es auch kein klares Bild unter den Führungskräften gibt, was Millennials wirklich wollen. Die drei meistgenannten Kriterien sind interessanterweise extrinsische Motivationsfaktoren. Die befragten Führungskräfte meinen, dass ein gutes Basisgehalt (38%), Karrieremöglichkeiten (35%) und Work-Life-Balance (35%) für junge Mitarbeitende wichtiger sind als Freiräume und Eigenverantwortung (30%).

Vergleicht man die genannten Kriterien mit jenen, die für die Führungskräfte selbst wichtig sind, wird es spannend: bei den befragten Führungskräften stehen Freiräume und Eigenverantwortung an 1. Stelle, bei den Jungen sehen sie dieses Kriterium nur auf Rang 3. Wertschätzung und Anerkennung rangiert bei den Befragten selbst mit 77% auf Platz 2, für die Millennials halten sie es mit 14% für deutlich weniger wichtig (Platz 6). Ein gutes Basisgehalt liegt bei den Befragten selbst an 3. Stelle (70%), für die Millennials schätzen sie es am wichtigsten ein (38%). Die Work-Life-Balance liegt bei den Führungskräften auf Platz 7 (55%), bei den Millennials ihrer Einschätzung nach auf Platz 2 mit 35%. Erstaunlich: eine gute Beziehung zu Vorgesetzten reihen die befragten Führungskräfte für Millennials mit nur 5% an die 12. und damit vorletzte Stelle. Für sie selbst ist dieses Kriterium mit 65% auf Platz 5 deutlich wichtiger.



Grafik 3/2017: Top-Kriterien, die Führungskräfte für Millennials als wichtig erachten.

KEY FACTS

- Die befragten Führungskräfte meinen, dass Millennials eher extrinsisch motiviert sind.
- 38% denken, dass ein gutes Basisgehalt für die Arbeitszufriedenheit von Millennials entscheidend ist.
- 35% glauben, dass eine positive Work-Life-Balance sowie Karrieremöglichkeiten für die Millennials ebenfalls besonders wichtig sind.
- Nur 30% der Führungskräfte gehen davon aus, dass Freiräume und Eigenverantwortung für Millennials wichtig sind, um im Job zufrieden zu sein.

DATENTABELLEN

Faktoren, die aus Sicht der Führungskräfte für die Jobzufriedenheit der Millennials besonders wichtig sind				
Rang		für Millennials	für Führungskräfte selbst	Rang (bei Führungskräften)
1	Gutes Basisgehalt	38%	70%	3
2	Positive Work-Life-Balance	35%	55%	7
2	Karrieremöglichkeiten	35%	42%	9
3	Freiräume und Eigenverantwortung für die eigene Tätigkeit	30%	78%	1
4	Ein wirtschaftlich sicherer Arbeitsplatz	21%	68%	4
4	Eine spannende Aufgabe	21%	64%	6
5	Attraktive Boni	16%	33%	12
6	Wertschätzung/Anerkennung meiner Leistungen	14%	77%	2
7	Sozialleistungen	13%	39%	11
8	Eine gute Arbeitsbeziehung zwischen den Mitgliedern des eigenen Teams	12%	78%	1
8	Weiterbildungsmöglichkeiten	12%	45%	8
9	Gute Erreichbarkeit von meinem Wohnort aus	11%	41%	10
10	Ein renommiertes Unternehmen	9%	18%	13
11	Eine attraktive Lage des Büros	6%	11%	15
12	Eine gute Beziehung zur bzw. zum Vorgesetzten	5%	65%	5
13	Bekanntes Produkt/Dienstleistung	4%	14%	14

Datentabellen zu Grafik 3/2017: Top-Kriterien, die Führungskräfte für Millennials als wichtig erachten.

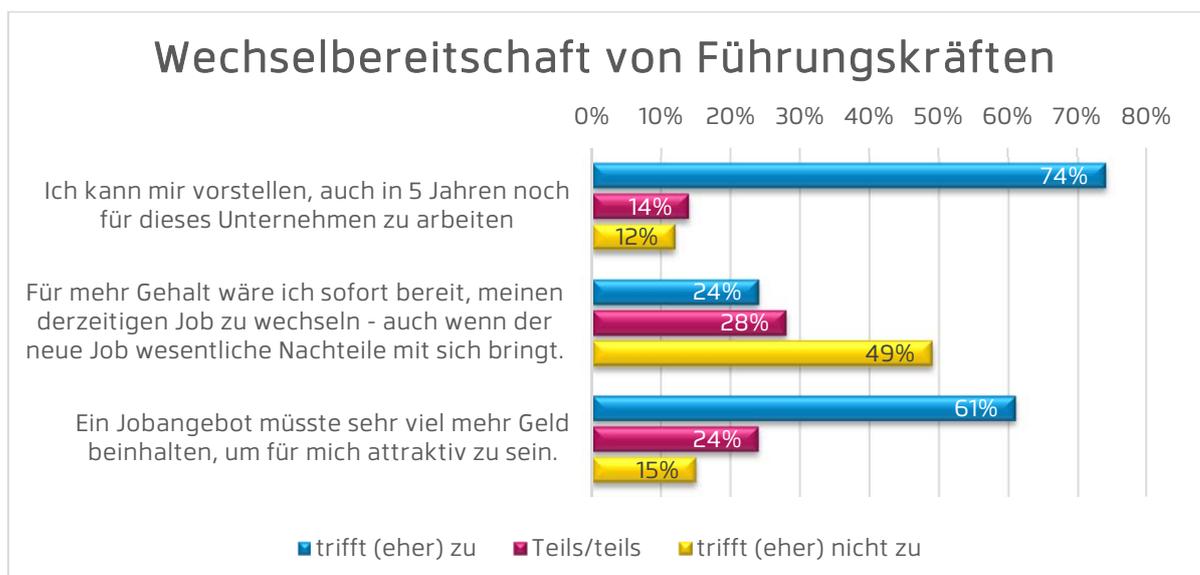
Vor dem Absprung. Wie wechselbereit sind Führungskräfte?

Wie eng ist die emotionale Bindung von Führungskräften an ihr Unternehmen? Oder anders gefragt: wie viele von ihnen haben innerlich bereits gekündigt und warten nur auf das passende Angebot? Es gibt viele Motive, warum Führungskräfte eine neue berufliche Herausforderung suchen. Die Ergebnisse dieses Management Reports lassen vermuten, dass sie eng damit verknüpft sind, ob Mitarbeitende über Freiräume, Eigenverantwortung und Wertschätzung am Arbeitsplatz verfügen. Und: Welche Rolle spielt die Zufriedenheit mit dem Gehalt?

Wir haben Führungskräfte befragt, wieweit sie gedanklich bereits auf dem Sprung zu einem anderen Arbeitgeber sind. Das ist bei einem Viertel der Befragten der Fall. Drei von vier Befragten können sich aber vorstellen, auch in 5 Jahren noch für ihr Unternehmen zu arbeiten. Top-Führungskräfte zeigen mit 80% eine deutlich höhere Bindung, als jene des unteren Managements mit nur 68%.

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. Nachvollziehbar: Besonders jene, die Wertschätzung vermissen, sind bereit, für eine bessere Bezahlung dem Arbeitgeber den Rücken zu kehren. Ein Signal an Unternehmen, dass sie die Unzufriedenheit mit dem Gehalt möglicherweise ausbalancieren können, indem sie für emotionale Zufriedenheit sorgen. Für 2/3 der Führungskräfte müsste ein Jobangebot allerdings sehr viel mehr Bezahlung bieten, um attraktiv zu sein. Ob man die Wechselbereitschaft nun als hoch oder niedrig beurteilt, liegt im Auge des Betrachters. Jedenfalls ist sie ein Indiz, dass hier ein verstecktes Risiko in Unternehmen schlummert: ein Viertel der Führungskräfte ist prinzipiell offen für Angebote der Konkurrenz.

Würden Führungskräfte den eignen Arbeitgeber weiterempfehlen? Erfreuliche 80% der Top-Führungskräfte meinen, ja. Aber: Auf der mittleren Managementebene sind es mit 67% deutlich weniger, im unteren Management sogar nur zu 58%.



Grafik 4/2017: Wechselbereitschaft von Führungskräften

KEY FACTS

- Ein Viertel der Führungskräfte wäre für mehr Gehalt sofort bereit, ihren Job zu wechseln.
- Für 2/3 der Führungskräfte müsste ein Jobangebot sehr viel mehr Gehalt beinhalten, um attraktiv zu sein.
- Vor allem Führungskräfte, denen Wertschätzung fehlt, sind für mehr Geld wechselbereit.
- 80% der Top-Führungskräfte empfehlen das eigene Unternehmen als Arbeitgeber weiter. Auf der mittleren Managementebene sind es nur noch 67%.
- Im unteren Management sind nur noch 58% der Führungskräfte bereit, ihr Unternehmen als Arbeitgeber weiterzuempfehlen.

DATENTABELLE

Wechselbereitschaft von Führungskräften	Trifft (eher) zu	Teils/teils	Trifft (eher) nicht zu
Ich kann mir vorstellen, auch in 5 Jahren noch für dieses Unternehmen zu arbeiten	74%	14%	12%
Für mehr Gehalt wäre ich sofort bereit, meinen derzeitigen Job zu wechseln - auch wenn der neue Job wesentliche Nachteile mit sich bringt.	24%	28%	49%
Ein Jobangebot müsste sehr viel mehr Geld beinhalten, um für mich attraktiv zu sein.	61%	24%	15%

Ich kann mir vorstellen, auch in 5 Jahren noch für dieses Unternehmen zu arbeiten	Trifft (eher) zu	Teils /teils	Trifft (eher) nicht zu
Oberes Management	80%	17%	3%
Mittleres Management	72%	14%	14%
Unteres Management	68%	16%	15%
Für mehr Gehalt wäre ich sofort bereit, meinen derzeitigen Job zu wechseln - auch wenn der neue Job wesentliche Nachteile mit sich bringt.			
Oberes Management	21%	29%	50%
Mittleres Management	24%	28%	47%
Unteres Management	25%	32%	43%
Ein Jobangebot müsste sehr viel mehr Geld beinhalten, um für mich attraktiv zu sein.			
Oberes Management	65%	19%	16%
Mittleres Management	61%	24%	15%
Unteres Management	62%	25%	13%

Datentabellen zu Grafik 4/2017: Wechselbereitschaft von Führungskräften

Ich empfehle dieses Unternehmen als Arbeitgeberin/Arbeitgeber weiter	Trifft (eher) zu	Teils /teils	Trifft (eher) nicht zu
Oberes Management	80%	14%	6%
Mittleres Management	67%	20%	12%
Unteres Management	58%	26%	15%

Datentabellen zu Grafik 4/2017: Wechselbereitschaft von Führungskräften

hernstein

Wir verstehen Leadership

Über die Studie

Der Hernstein Management Report erhebt seit 19 Jahren ein jährliches Stimmungsbild unter Führungskräften und Unternehmern und Unternehmerinnen in Österreich und Deutschland. Für die aktuelle Ausgabe wurden 1.585 Personen zu aktuellen Führungsthemen und Trends in der Führungskräfteentwicklung befragt. Aufgrund kaufmännischer Rundungen können Prozentwerte zwischen 99% und 101% auftreten.

Fragen zur Studie richten Sie bitte an: management.report@hernstein.at

Mehr Infos unter: www.hernstein.at/Wissenswert/Hernstein-Management-Report/

hernstein

Wir verstehen Leadership

IMPRESSUM

Auftraggeber

hernstein

Wir verstehen Leadership

Hernstein Institut für Management und Leadership
der Wirtschaftskammer Wien
Mag. (FH) Michaela Kreitmayer
Leitung Hernstein Institut



Währinger Gürtel 97, wko campus wien, 1180 Wien
t +43/1/ 514 50-5630
m management.report@hernstein.at
w www.hernstein.at

Ausführendes Institut



**vieconsult Vienna Corporate
Research and Development GmbH**
Mag. Gerd Beidernikl
Wasagasse 6/6, 1090 Wien
t +43/1/402 18 23-41
e office@vieconsult.at
w www.vieconsult.at