

SERIE: „BURNON“ 2/3

ARBEITSMOTIVATION-

FRAUEN SIND ANDERS, MÄNNER AUCH

AM KLEINEN, ABER FEINEN UNTERSCHIED ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN SCHEIDEN SICH DIE GEISTER. MANCHE FORSCHER GLAUBEN, DER INDIVIDUELLE CHARAKTER SPIELE EINE WEITAUS GRÖßERE ROLLE ALS DIE GESCHLECHTER-DIVERSITÄT. GLEICHWOHL: „FRAUEN KAUFEN ANDERS“, „FRAUEN FÜHREN ANDERS“... LASSEN SICH MÄNNER UND FRAUEN ALSO AUCH UNTERSCHIEDLICH BEGEISTERN FÜR IHREN BERUF? UM DIE ANTWORT VORWEGZUNEHMEN: EINDEUTIG „JA“.

Die Frage nach der Arbeitszufriedenheit bzw. der Arbeitslust wurde schon längst durch die Motivationspsychologie beantwortet: Vereinfacht gesagt zählen Selbstverwirklichung und der Wunsch nach Anerkennung zu den wichtigsten Bedürfnissen des Menschen überhaupt.

Anerkennung ist eine Art seelisches Grundnahrungsmittel. Doch gerade dieses Bedürfnis wird bei Männern und Frauen anders gespeist. Dies bestätigt nicht nur die globale Accenture Frauenstudie 2013 ¹, das zeigt auch meine Coaching-Praxis.

Meine weiblichen Coachees bezeichnen sich als erfolgreich, wenn sie unabhängig arbeiten können, die Work-Life-Balance und das Arbeitsumfeld stimmen. Bei männlichen Coachees hingegen spielen die Faktoren Geld, Statussymbole und Macht eine viel größere Rolle. Und noch eine Feststellung kann ich treffen: Haben Frauen ihren Traumjob gefunden, würden sie auch nicht für 7500 Euro monatlich vom Jobcenter (was natürlich unrealistisch ist) aufhören zu arbeiten. Sie sind richtige „Lustarbeiterinnen“. Ich habe das neulich erst wieder erlebt: Eine Klientin arbeitet in einem internationalen Konzern im Bereich Public Relations direkt unterhalb des Vorstands. Der Vorstand hat volles Vertrauen zu ihr und lässt ihr freie Hand, ihren Job so zu erledigen, wie sie das für richtig hält. Letztens erzählte sie mir, sie hätte von einem Headhunter ein verlockendes Jobangebot bekommen. Bei einem anderen Konzern würde sie in derselben Position 60000 Euro im Jahr mehr verdienen. Selbstverständlich würde dieser Konzern ihr auch eine neue Wohnung suchen, den Umzug organisieren und so weiter. Sie bräuchte sich um nichts zu kümmern. Doch sie hat nicht einmal eine Minute über diese Option nachgedacht. Der aktuelle Job macht ihr Spaß, das Umfeld stimmt - kurzum: Sie fühlt sich wohl. Und 5000 Euro mehr im Monat wiegen einen Wechsel nicht auf, sie ist zufrieden. Natürlich erbringt auch sie Leistung gegen Geld. Aber das Einkommen steht für sie eben nicht im Vordergrund.

Und noch eine Beobachtung habe ich gemacht: Frauen führen anders, weil für sie bei der Mitarbeitermotivation andere Schwerpunkte zählen als bei Männern.

Der Grund: Frauen haben – wie bereits berichtet – andere Antreiber für Arbeitslust, die sie in der Mitarbeiterführung weitergeben. Ich behaupte deshalb: Gerade weil Frauen unterschiedliche Motivationspotentiale als Männer haben, führen sie auch anders. Eine Überraschung? Mehrere Studien haben gezeigt, dass weibliche Führungskräfte auf den „Wohlfühlfaktor“ wie z.B. Förderung durch Weiterbildung oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzen; männliche Führungskräfte hingegen greifen zum Anreizfaktor „Geld“.

Was bedeutet das? Frauen und Männer haben unterschiedliche Befriedigungspotenziale. Arbeitgeber sind gut beraten, auf diese Unterschiede einzugehen. Um die Arbeitslust bei Frauen zu intensivieren, ist es erforderlich, die sog. intrinsische Arbeitsmotivation zu fördern. Gemeint ist die Motivation, die aus innerem Antrieb geschieht. Hier steht die persönliche Befriedigung im Vordergrund, weniger die Handlungsfolgen in Form von materiellen Werten, wie z.B. ein höheres Gehalt. Und noch etwas: Echte Anerkennung richtet sich immer nach den individuellen Bedürfnissen – diese können natürlich innerhalb des gleichen Geschlechts ebenfalls noch differieren.

Ich selbst habe vor einigen Jahren übrigens einen hoch dotierten Führungsjob verlassen: Drei Fensterkreuze im Büro, eine schicke Ledersitzzecke und ein großer Dienstwagen konnten mich nicht halten.

¹ Zur Studie

PANDSID (*Pumps&Shoes im Dialog*) - www.pandsid.com

Dr. Christiane Nill-Theobald

www.nill-theobald.de



Ist Unternehmensberaterin, Managementtrainerin, zertifizierter Business-Coach, Professional Speaker (SHB) und Autorin. Die promovierte Juristin zählt zahlreiche Top-Unternehmen zu ihren Kunden. Mit der Installierung eines proaktiven BurnOn-Management versetzt sie Unternehmen in die Lage, nachhaltig Spitzenleistung zu erzielen. Die Herausgeberin zahlreicher Wirtschaftsbücher lehrt u.a. an der Asgodom Coach Akademie und bildet Führungskräfte im Coaching aus.