



Der **Great Place To Work**® *Effekt*

STRATEGIE-GUIDE



Vertrauen

Wie es Wachstum antreibt,
indem es Agilität, Produktivität
und Innovation freisetzt



Das erwartet euch *in diesem* Strategie-Guide

01

Im Spannungsfeld des Wandels

S. 3–6

Wie Unternehmenskultur in Zeiten von Unsicherheit und rasanter Transformation über Erfolg entscheidet.

02

Der Great Place To Work Effekt

S. 7–9

Unser forschungsbasiertes Modell, das Unternehmenskultur mit zentralen Geschäftsergebnissen verbindet.

03

Kultur wirkt. Auch im Geschäftserfolg.

S. 10–13

Gesunde Arbeitsplätze erzielen höhere Umsätze und entwickeln sich erfolgreicher.

04

Vertrauen befähigt Mitarbeitende

S. 14–25

Eine starke Vertrauenskultur geht messbar mit mehr Innovation, größerer Agilität und höherer Produktivität einher.

05

Euer Erfolgsweg

S. 26

Kultur zum Wettbewerbsvorteil machen. Entdeckt unsere Lösungen.

06

Euer Aktionsleitfaden

S. 27–32

Praxisorientierte Arbeitsblätter, die zeigen, wie Vertrauen Agilität, Innovation und Produktivität ermöglicht.

📄 *Für Desktop optimiert*

Für die beste Darstellung empfiehlt es sich, diesen Bericht am Computer im Vollbildmodus zu öffnen.

Im *Spannungsfeld* des Wandels

Jetzt ist der Moment, in dem sich alles für euer Unternehmen verändert.

Intuitiv wisst ihr: euer Unternehmen müsste profitabler, widerstandsfähiger und wettbewerbsfähiger sein. Doch die Transformation, die nötig ist, um diesen Herausforderungen zu begegnen – von Künstlicher Intelligenz bis hin zu Marktunsicherheit – kommt zu langsam voran. Ihr tretet auf der Stelle. Eure Sorge ist berechtigt.

Auch in Österreich zeigt sich: Unternehmensbestand ist keine Selbstverständlichkeit. Laut Statistik Austria besteht nur rund ein Drittel der neu gegründeten Unternehmen nach fünf Jahren noch am Markt. Mit jedem weiteren Jahr steigt die Herausforderung, langfristig erfolgreich zu bleiben. Unternehmensverantwortliche kennen die Gegenwinde, mit denen sie konfrontiert sind.

Jedes Unternehmen muss kontinuierlich effizienter, einfallreicher und innovativer werden.

Während viele Führungskräfte verstärkt auf Technologien wie Künstliche Intelligenz setzen, fehlt diesen Initiativen häufig eine entscheidende Zutat für nachhaltigen Erfolg: Vertrauen.

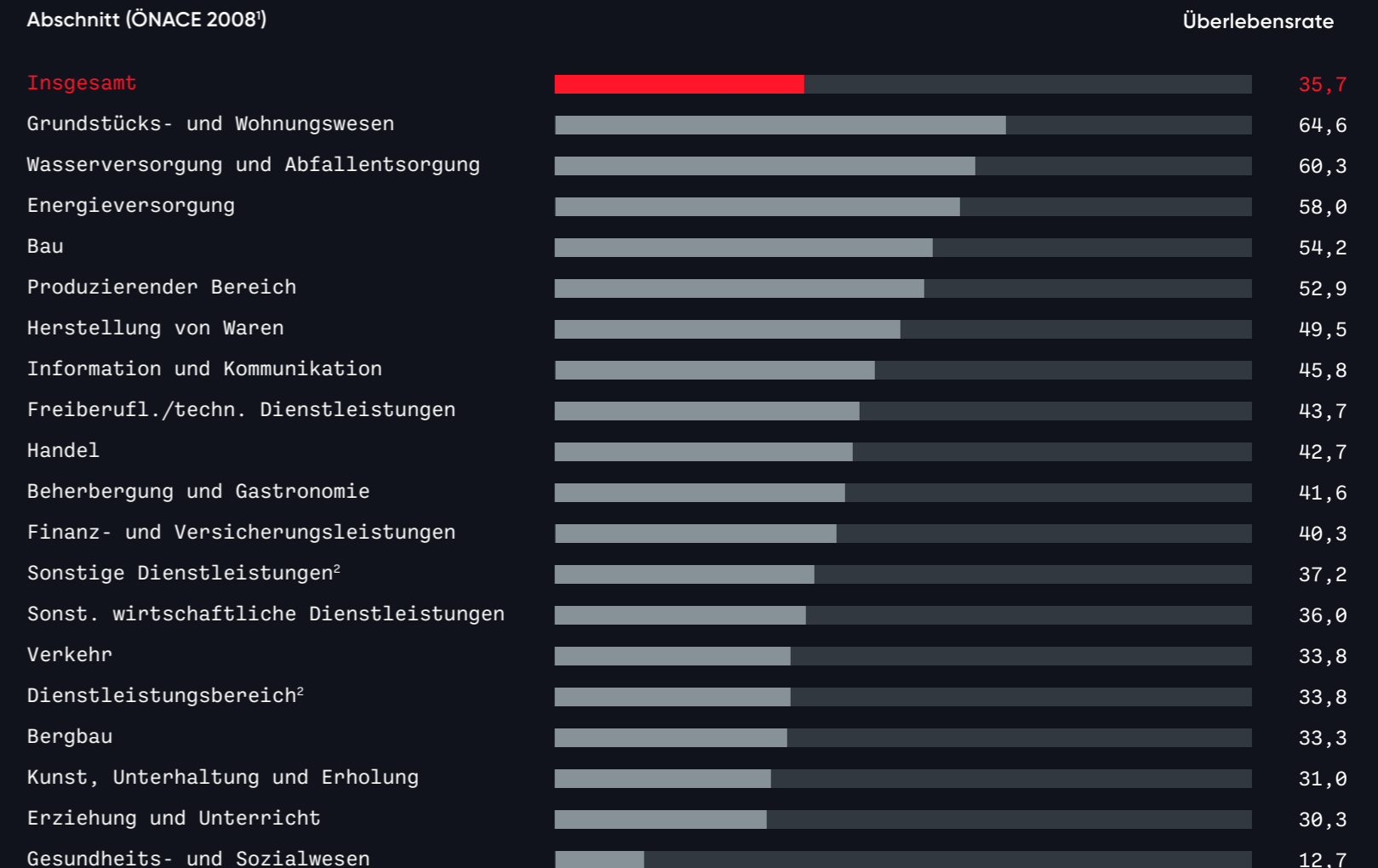
Wenn Unternehmen Vertrauen zu ihren Mitarbeitenden aufbauen, entstehen leistungsstarke Arbeitsplätze, die den Markt bei nahezu allen zentralen Geschäftskennzahlen übertreffen.

Eine anpassungsfähige, engagierte Belegschaft ist heute die Voraussetzung dafür, dass Unternehmen langfristig bestehen.

Mit Great Place To Work® gewinnen Organisationen fundierte Einblicke durch vergleichbare Kennzahlen zu Mitarbeitendenvertrauen, Innovationsgeschwindigkeit und Agilität. Diese Messgrößen sind entscheidende Instrumente, um vorherzusagen, wie widerstandsfähig ein Unternehmen gegenüber Marktveränderungen ist – und wie schnell es neue Chancen nutzen kann.

Das ist der Great Place To Work®-Effekt: Bessere Ergebnisse für Mitarbeitende führen zugleich zu besseren Ergebnissen für das Unternehmen.

Überlebensrate nach 5 Jahren von 2018 neugegründeten und bis 2023 überlebenden Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Statistik der Unternehmensdemografie 2023.

1) ÖNACE: Österreichische Klassifikation der wirtschaftlichen Tätigkeiten – 2) ohne Abteilung 94 – Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport).

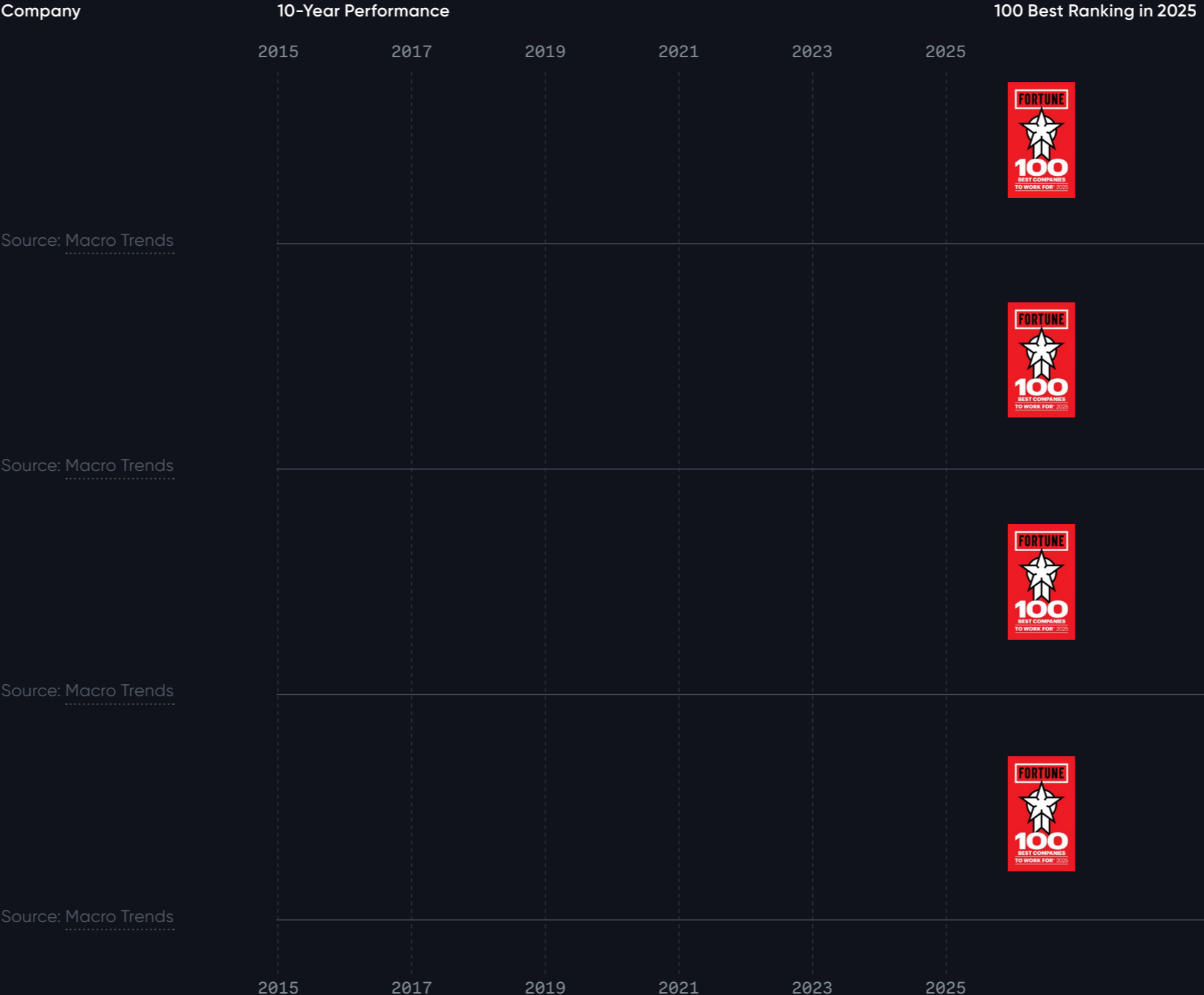
Kultur schafft *Wirkung*

Großartige Arbeitsplätze finden sich in jeder Branche – und ihre Vorteile lassen sich klar in öffentlich zugänglichen Finanzkennzahlen nachvollziehen.

Die Fortune 100 Best Companies to Work For® zählen zu den wettbewerbsfähigsten Unternehmen überhaupt. Sie haben die Great Place To Work®-Zertifizierung erreicht und erfüllen damit besonders anspruchsvolle Kriterien in Bezug auf Vertrauen.

Unternehmen wie Hilton und Delta Air Lines nutzen den Great Place To Work®-Effekt, um auf ihrer gemeinsamen Geschichte von mehr als zwei Jahrhunderten aufzubauen – und Rekordgewinne sowie nachhaltigen Mehrwert für Aktionär:innen zu erzielen. Gemeinsam mit Great Place To Work® haben sie ihre Mitarbeitenden zu einem echten Wettbewerbsvorteil gemacht.

Delta etwa ist heute die profitabelste Fluglinie der USA – nicht zuletzt aufgrund der hohen Qualität des Kund:innenservice durch die Mitarbeitenden. Das Unternehmen schätzt, dass 24 % des Net Promoter Score (NPS) auf diesen Faktor zurückzuführen sind.



Mitarbeitende
181,000+ Global

Wirtschaftsbereich
Gastgewerbe

Hauptsitz
McLean, Virginia, USA

[Zum Arbeitgeberprofil →](#)

“Für mich ist Vertrauen die ultimative Form unternehmerischer Resilienz.”

Chris Nassetta
President and CEO,
Hilton



Wie Best Workplaces Wertschätzung als *Wirtschaftsbooster* nutzen

Die Best Workplaces™ des Landes, die einmal jährlich von Great Place To Work® wegen ihrer herausragenden Arbeitsplatzkultur prämiert werden, zeigen laut aktuellen Studienergebnissen einen ganz klaren wirtschaftlichen Vorsprung gegenüber österreichischen Durchschnittsunternehmen.

Um bis zu 8 Prozent wirtschaftlich stabiler

Im Vergleich hinsichtlich des wirtschaftlichen Risikos österreichischer Unternehmen, sind Best Workplaces um 8% besser in ihrer wirtschaftlichen Stabilität. Für diese Analyse wurde die Risikobewertung von CRIF herangezogen.

Die Ergebnisse unterstreichen die wirtschaftliche Überlegenheit der Best Workplaces.

CRIF Score (Indikator für den Unternehmenserfolg)

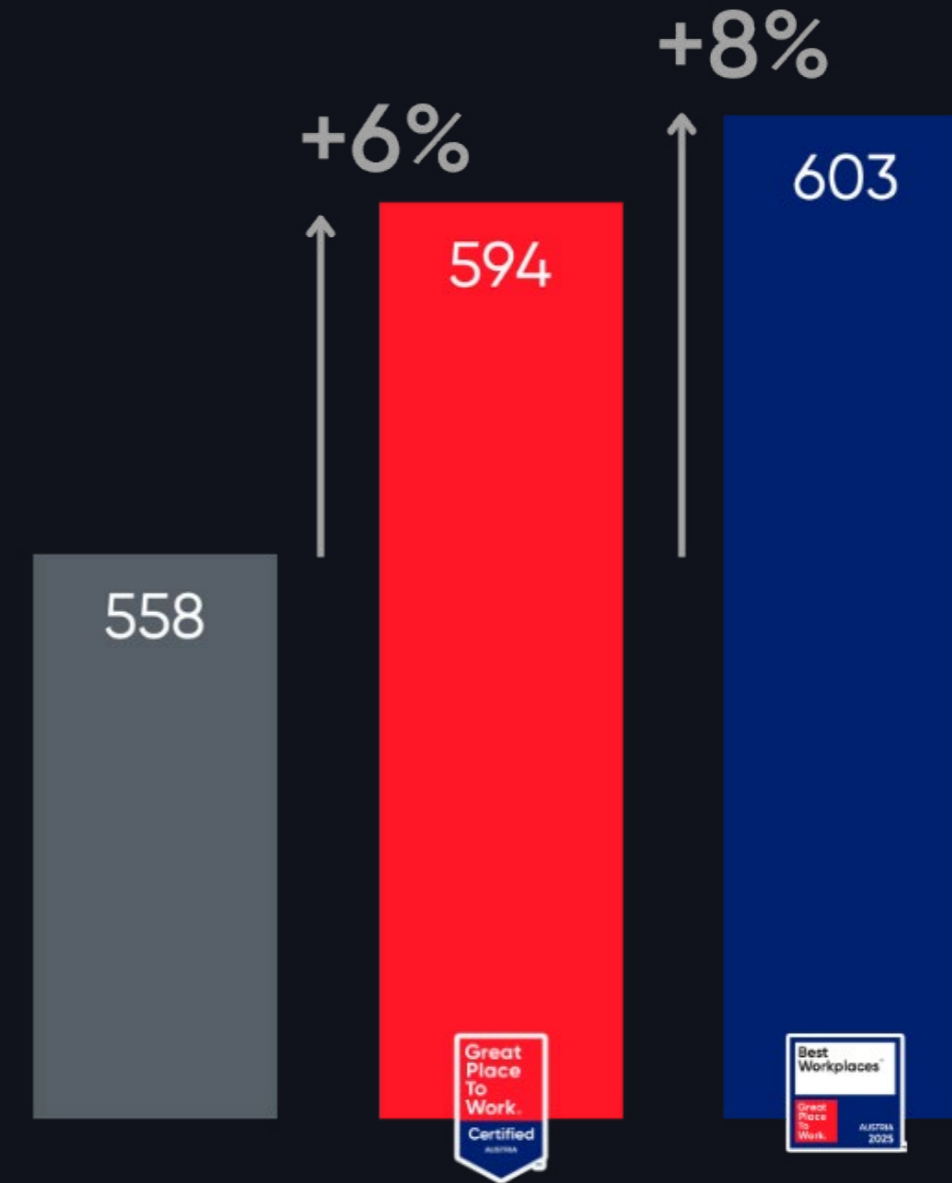
Österreichische Durchschnittsunternehmen ab 10 Mitarbeitende

Great Place To Work® Certified™ Unternehmen

Best Workplaces™

Fazit

Alle Great Place To Work® Certified™ Unternehmen sind wirtschaftlich stabil und haben mit einem Score von über 470 kein wirtschaftliches Risiko.



Deutlich bessere *ESG-Werte*

Auch bei den ESG-Werten, dem Indikator für Nachhaltigkeitsperformance, der von CRIF für die Analyse zur Verfügung gestellt wurde, schneiden Best Workplaces deutlich besser ab. Sie positionieren sich mit 1,79 deutlich näher an der Bestwertung von 1 (wobei 5 das andere Ende der Skala markiert) als österreichische Durchschnittsunternehmen (2,21).

ESG-Wert *(Indikator für Nachhaltigkeitsperformance)*

Österreichische Durchschnittsunternehmen ab 10 Mitarbeitende

Great Place To Work® Certified™ Unternehmen

Best Workplaces™

Hinweis

Die Skala reicht von 1 (beste Bewertung) bis 5 (schlechteste Bewertung).





Der *Great Place To Work* Effekt

Warum erzielen großartige Arbeitsplätze bessere Geschäftsergebnisse?

Wenn wir die Performance der erfolgreichsten Unternehmen der Welt genauer betrachten, zeigt sich ein wiederkehrendes Muster – eines, dem jedes Unternehmen folgen kann:

Großartige Führung schafft Vertrauen. Vertrauen prägt die Kultur. Und diese Kultur treibt die Leistung.

Doch wie erkennen wir als Unternehmensverantwortliche blinde Flecken und Wissenslücken, die unser Geschäft beeinträchtigen?

Wenn Produktivität einbricht oder zentrale Transformationsinitiativen ins Stocken geraten – wie machen wir jene Erfahrungen sichtbar, die hinter schwacher Leistung stehen?

Führungs-
kraft

01

Leadership

Zuhören
 Inspirieren
 Sprechen
 Fürsorge
 Entwickeln
 Wertschätzen
 Feiern
 Teilen
 Einstellen

Vertrauen beginnt bei der *Führung*

Unsere Forschung hat neun zentrale Führungsverhaltensweisen identifiziert, die jene Kulturen prägen, auf denen erfolgreiche Organisationen aufbauen. Unternehmen können die Ergebnisse ihrer Great Place To Work®-Mitarbeitendenbefragung gezielt diesen Verhaltensweisen zuordnen – und anhand bewährter Strategien von ausgezeichneten Organisationen wie den Best Workplaces konkrete Verbesserungsmaßnahmen ableiten.

Wenn Mitarbeitende wissen, dass ihre Leistung fair anerkannt und belohnt wird, sind sie eher bereit, mehr Einsatz zu zeigen.

Führung macht den Unterschied.

Wenn sich Mitarbeitende als wertvoller Teil des Teams erleben, arbeiten sie stärker zusammen und passen sich schneller an Veränderungen an. Wenn sie Sinn und Bedeutung in ihrer Arbeit sehen, ergreifen sie eher Initiative und treiben Innovationen voran.

Je mehr Menschen sich engagieren, kooperieren, Neues entwickeln und Wandel mittragen, desto stärker profitiert das gesamte Unternehmen:

Die Produktivität steigt. Kund:innen erleben besseren Service. Teams kommen schneller aus Krisen zurück. Umsätze wachsen – und Gewinne ebenso.



Branche
Gastgewerbe

Standort
Wien

[Case Study herunterladen →](#)

“Great Place To Work® hat uns geholfen, unsere wertebasierte Führung wertschätzend und vertrauensvoll noch konsequenter zu leben und im Alltag sichtbar zu machen.”

Vera Castagnoli
 Director People & Culture
 tristar Austria GmbH



Führungs-
kraft

01

Leadership

Zuhören
Inspirieren
Sprechen
Fürsorge
Entwickeln
Wertschätzen
Feiern
Teilen
Einstellen

Mit-
arbeitende

02

Erfahrung

Vertrauen
Stolz
Teamgeist
Für Alle

Mit-
arbeitende

03

Kultur

Zusammenarbeit
Innovation
Flexibilität
Vielfalt
Gleichheit
Eingliederung
Zugehörigkeit
Wohlbefinden

Mit-
arbeitende

04

Performance

Rentabilität
Produktivität
Effizienz
Kundenzufriedenheit
Soziale Auswirkungen
Marktresistenz
Talentakquise
Bindung von Mitarbeitenden

Mit-
arbeitende

Das ist der *Great Place To Work®-Effekt*

Führungskräfte, die auf Vertrauen setzen, schaffen Vertrauen und prägen damit die Erfahrungen der Mitarbeitenden. Unternehmen, die bewusst in eine starke Kultur investieren, übertreffen Markt und Wettbewerb bei nahezu allen zentralen Geschäftskennzahlen unabhängig von Größe, Branche oder geografischem Standort.



Kultur wirkt. Auch am *Geschäftserfolg*

Für Führungskräfte, deren Erfolg an der Schaffung von Shareholder Value gemessen wird, ist eines klar belegt: Vertrauen am Arbeitsplatz trägt nachweislich zur langfristigen Entwicklung am Aktienmarkt bei.

Doch was bedeutet das für Unternehmen, die keine Aktien ausgeben?

Auch wenn euer Unternehmen ein familiengeführter Betrieb oder privat organisiert ist, liefern Daten zum Vertrauensniveau in eurer Organisation wertvolle Impulse für bessere Geschäftsergebnisse.

Vielleicht habt ihr keine Investor:innen und seid nicht an der Börse gelistet – doch jedes Unternehmen hat Umsätze und Mitarbeitende. Und genau hier entfaltet Vertrauen seine Wirkung.

Umsatz (in €) pro Mitarbeiter:in (Revenue per Employee, RPE) in der *Finanz- und Versicherungsbranche*

Die erfolgreichsten Unternehmen erzielen einen höheren Umsatz pro Mitarbeiter:in (Revenue per Employee, RPE) – eine gängige Kennzahl zur Bewertung von Effizienz und Produktivität.

Branchendurchschnitt

*Great Place To Work®
Certified™ Unternehmen*

Umsatz (in €) pro Mitarbeiter:in (Revenue per Employee, RPE) in der *Gastgewerbe- und Hotelleriebranche*

Natürlich wird nicht jedes Unternehmen über Nacht zu einem multinationalen Marktführer. Doch kontinuierliche Fortschritte beim Aufbau von Vertrauen führen zu positiven Entwicklungen – auch finanziell. Selbst für kleinere Unternehmen kann sich die Wirkung über die Zeit zu einem erheblichen Vorteil summieren.

Die überdurchschnittliche wirtschaftliche Performance von Organisationen mit hoher Vertrauenskultur zeigt sich bei Unternehmen jeder Größe und Branche.

Branchendurchschnitt

*Great Place To Work®
Certified™ Unternehmen*

Wie erhöht ihr eure Produktivität? Wie seht ihr das *am Umsatz?*

Wir glauben nicht an Produktivität durch Druck. Wir glauben an Produktivität durch Klarheit, Fokus und Energie.

Case Study



Julia Hofmann, COO, Geschäftsführerin

Wir schaffen ein Umfeld, in dem Mitarbeitende wissen, worauf es wirklich ankommt, die richtigen Werkzeuge zur Verfügung haben und vor allem Vertrauen spüren.

Flexible Arbeitsmodelle, klare Zielsysteme und eine konsequente Priorisierung helfen dabei, Komplexität zu reduzieren und Fokus zu schaffen. Gleichzeitig investieren wir bewusst in die Gesundheit unserer Mitarbeitenden – weil Leistungsfähigkeit untrennbar mit Energie und Klarheit verbunden ist.

Das zeigt sich auch wirtschaftlich:

- Starkes Umsatzwachstum (z. B. +33,8 % im Jahresvergleich in einem dynamischen Marktumfeld)
- Hohe Mitarbeiterbindung und Engagement-Werte
- Überdurchschnittliche Performance trotz wachsender Organisationsgröße



Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeitende geschätzt und vertraut fühlen – und genau daraus entsteht die Bereitschaft, über Erwartungen hinaus zu leisten.

Unser Zugang: Produktivität ist kein Zufall – sie ist das Ergebnis eines starken Systems.

Bereit für die nächsten konkreten Schritte?

[Zum Action Guide](#)

Wie *Vertrauen* Mitarbeiter:innen befähigt



Als Great Place To Work® 1992 begann, Arbeitsplatzkultur mithilfe des Trust Index systematisch zu erforschen, gingen unsere Forschenden davon aus, dass besonders erfolgreiche Arbeitsplätze bestimmte gemeinsame Merkmale aufweisen würden. Sind die besten Unternehmen mitarbeitergeführte Betriebe? Sind flache Organisationsstrukturen wirkungsvoller als klare Hierarchien?



Unabhängig von Branche oder geografischer Region zeigte sich letztlich nur ein gemeinsamer Nenner: Vertrauen.

Vertrauen ist die entscheidende Grundlage aller Great Place To Work®-zertifizierten Unternehmen. Wenn ihr unser Gütesiegel seht, könnt ihr sicher sein, dass Mitarbeitende dort durchgängig bessere Arbeitserfahrungen machen als in einem durchschnittlichen Unternehmen. Genau das setzt das volle Potenzial der Mitarbeitenden frei – und ist ein verlässlicher Indikator für nachhaltige Unternehmensperformance, unabhängig von Unternehmensgröße oder Branche.

Über 30 Jahre Forschung hinweg hat Great Place To Work® identifiziert, was Vertrauen aufbaut, wie es gestärkt wird – und welchen messbaren Einfluss es auf den Geschäftserfolg hat. Doch was meinen wir eigentlich, wenn wir von Vertrauen sprechen?

WEBINAR ON DEMAND


The Great Place To Work. Effect
High Performance beginnt mit Vertrauen: Einblicke in die Entwicklungsreise der NÖVOG

Katharina Heider-Fischer
NÖVOG

Christian Trübenbach
Great Place To Work

Best Workplaces™
Success Story

Jetzt  **anmelden**



[Case Study herunterladen →](#)

“Vertrauen ist einer unserer vier zentralen Werte und ein maßgeblicher Pfeiler jeder erfolgreichen Unternehmenskultur.”

Katharina Heider-Fischer, MSc
Leiterin Unternehmens-
kommunikation & Personal
NÖVOG



©NÖVOG/Grajer

Das Great Place To Work *Modell*

Das Great Place To Work®-Modell und die Trust Index-Mitarbeitendenbefragung messen und machen jene drei zentralen Beziehungen sichtbar, die Menschen bei der Arbeit erleben – sowie das Vertrauensniveau, das diese Beziehungen trägt.



Die Bausteine von *Vertrauen*

Die Produkte und Services von Great Place To Work® ermöglichen es Unternehmen weltweit, Vertrauen in ihrer Belegschaft zu messen und gezielt zu stärken.

Vertrauen beginnt bei der Führung. Zentrale Führungsverhaltensweisen prägen maßgeblich die Erfahrungen der Mitarbeitenden. Großartige Führungskräfte hören zu und kümmern sich darum, dass Menschen sowohl im Arbeitskontext als auch darüber hinaus erfolgreich sein können. Sie setzen klare Erwartungen, feiern Erfolge, investieren in die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden und zeigen Anerkennung für jeden einzelnen Beitrag. Sie teilen den Erfolg und sorgen dafür, dass sich alle zugehörig fühlen.

Wenn Vertrauen wächst, machen immer mehr Mitarbeitende durchgängig positive Arbeitserfahrungen. Sie bauen stärkere Beziehungen zu Kolleg:innen auf, handeln agiler, sind innovativer und bringen sich mit mehr Einsatz in ihre Arbeit ein.

Vertrauen ist *wichtiger* als Engagement

Viele Unternehmen nutzen Mitarbeitendenengagement als Kennzahl zur Leistungsbeurteilung. Doch Engagement allein zeichnet nur ein unvollständiges Bild der tatsächlichen Arbeitserfahrungen. Warum sind Mitarbeitende engagiert – oder nicht? Wie beeinflussen Führungsentscheidungen die unterschiedlichen Erfahrungen und Ergebnisse?

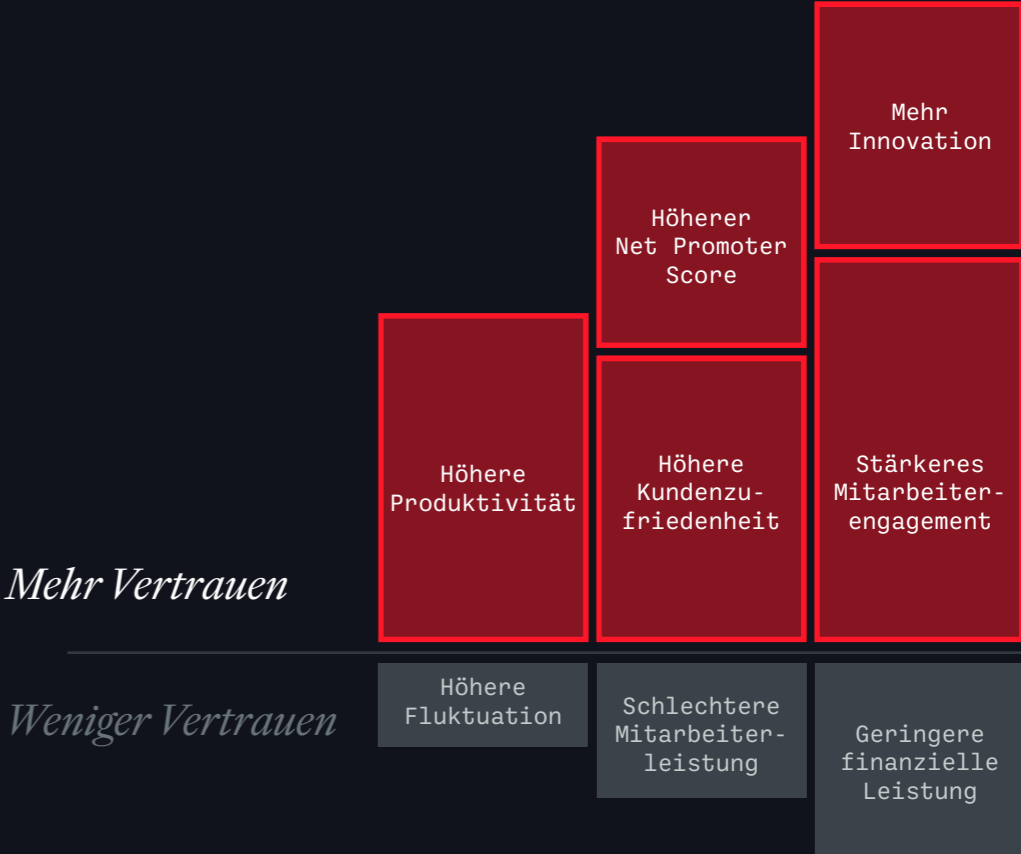
Vertrauen messen liefert Antworten

Unternehmen, die Vertrauen mit Great Place To Work® messen, können die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung als Frühindikator für die Unternehmensperformance nutzen.

Vertrauen wirkt wie ein Frühwarnsystem: Es hilft Führungsteams, rechtzeitig gegenzusteuern – noch bevor Engagement sinkt, Leistungsträger:innen das Unternehmen verlassen oder sich geschäftliche Ergebnisse verschlechtern.

Organisationen, die über mehrere Jahre hinweg mit Great Place To Work® arbeiten, können ihre Entwicklung nachvollziehen und mit jenen Kennzahlen verknüpfen, die für Unternehmensverantwortliche besonders relevant sind.

Für nachhaltigen Erfolg braucht es Arbeitsplätze, an denen hohes Vertrauen auf hohes Engagement trifft – und Mitarbeitende bereit sind, ihr volles Potenzial einzubringen.



Case Study



Mitarbeitende
950 +

Branche
Ingenieurwesen und
Maschinenbau

Standort
Rum bei Innsbruck

[Case Study herunterladen →](#)

*Möchtet ihr die Zahlen
hinter eurer eigenen Kultur
analysieren?*

[Zum Action Guide](#)



Vertrauen ist bei ILF kein abstrakter Wert, sondern die Grundlage dafür, dass Menschen Verantwortung übernehmen, Entscheidungen treffen und gemeinsam erfolgreiche Lösungen entwickeln.

Vertrauen spielt bei ILF eine zentrale Rolle, weil unsere Arbeit und die daraus entstehenden Projekte im Kern durch Menschen entstehen. In unserem Projektgeschäft entstehen Lösungen nicht durch Maschinen oder automatisierte Prozesse, sondern durch Menschen, die gemeinsam denken, Wissen einbringen, Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen – intern wie extern.

Gerade in komplexen, internationalen Infrastrukturprojekten zeigt sich das ganz konkret: Teams arbeiten standortübergreifend zusammen, treffen eigenverantwortlich Entscheidungen und bringen unterschiedliche Perspektiven ein – die Grundlage dafür ist gegenseitiges Vertrauen.

Intern zeigt sich diese Vertrauenskultur sehr deutlich: 92 % unserer Mitarbeitenden bestätigen, dass das Management ihnen vertraut, ihre Arbeit gut zu erledigen, ohne sie zu kontrollieren. Gleichzeitig liegt die Zustimmung zur Aussage „Insgesamt ist dies ein sehr guter Arbeitsplatz“ bei 88 %, der gemessene Trust Index (Durchschnitt aller Aussagen) bei 80 % – jeweils mit einer klaren Steigerung gegenüber unserer letzten Befragung im Jahr 2023. Diese Zahlen verdeutlichen, dass Vertrauen nicht nur formuliert, sondern im Arbeitsalltag gelebt wird.

Ein konkretes Beispiel dafür ist unsere flexible Arbeitskultur: Unterschiedlichste Teilzeitmodelle sind in nahezu allen Funktionen und Ebenen möglich, ergänzt durch eine sehr hohe Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung sowie bis zu 100 Tage Homeoffice pro Jahr. Diese Homeoffice-Tage können, wie in unserer Homeoffice-Vereinbarung festgelegt, innerhalb Österreichs wohnortunabhängig genutzt werden.

Dieses Maß an Flexibilität basiert auf Vertrauen und ermöglicht es unseren Mitarbeitenden, Verantwortung für ihre Arbeit und ihre persönliche Situation gleichermaßen zu übernehmen.

Vertrauen prägt bei ILF aber auch die Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen. Unsere Werte – Respekt, Ehrlichkeit, Verlässlichkeit und Fairness – werden in der täglichen Projektarbeit erlebbar. Langjährige Partnerschaften und die enge Zusammenarbeit über den gesamten Projektlebenszyklus hinweg zeigen, dass Vertrauen auch nach außen wirkt und ein wesentlicher Erfolgsfaktor unserer Arbeit ist. Es ermöglicht schnelle, fundierte Entscheidungen, reduziert Abstimmungsaufwand und erhöht die Qualität unserer Lösungen.

Für uns ist Vertrauen damit weit mehr als ein kultureller Wert: Es ist die Voraussetzung dafür, dass Menschen Verantwortung übernehmen, Projekte gelingen – und gemeinsam Lösungen entstehen, die Bestand haben.

Vertrauen *treibt* Performance an

Für nachhaltigen Erfolg braucht es Arbeitsplätze, an denen Mitarbeitende hohes Vertrauen erleben und bereit sind, ihr bestmögliches Engagement einzubringen.

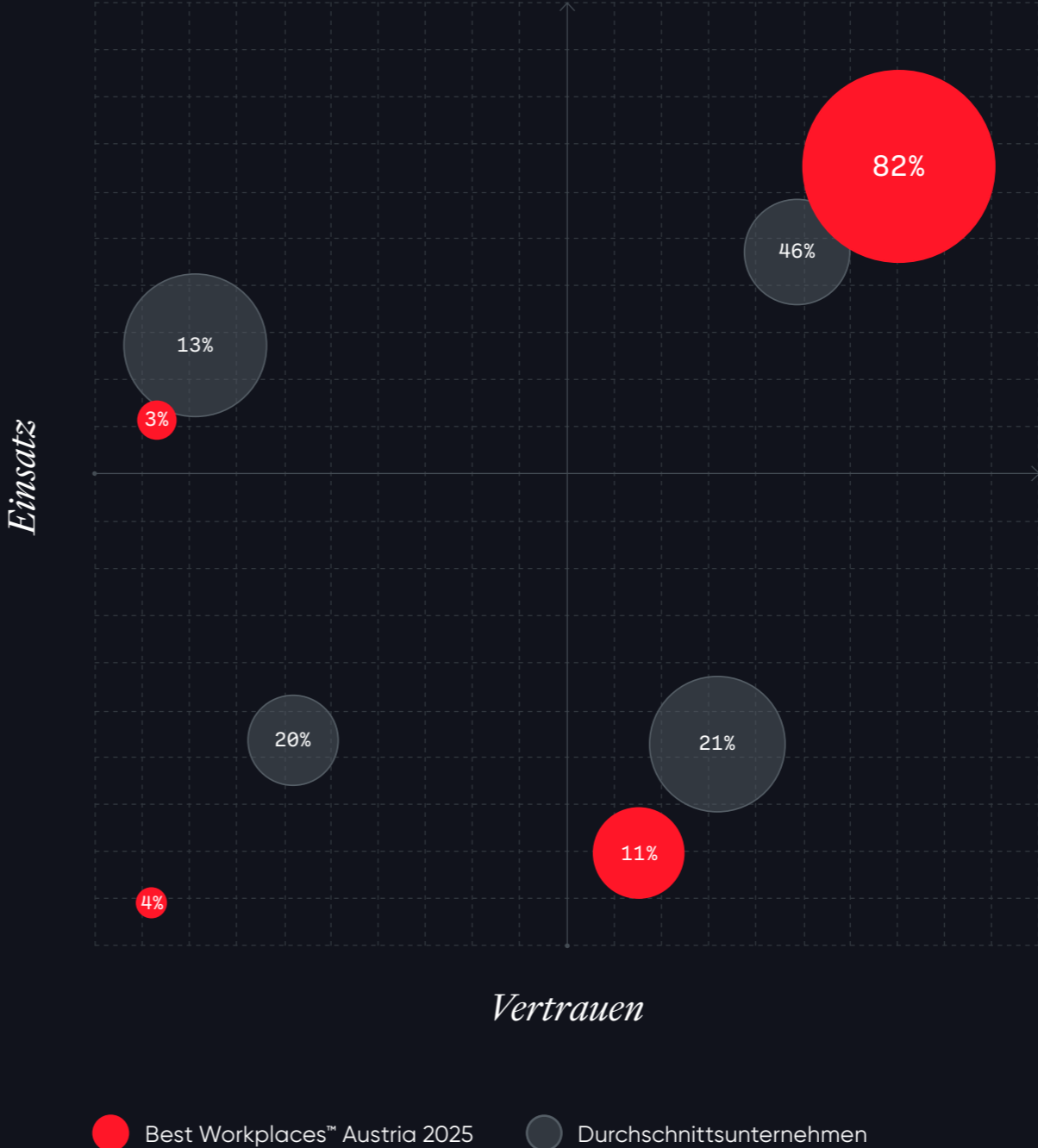
Fehlendes Engagement und erhöhte Fluktuation kommen teuer. In Great Place To Work® Best Workplaces berichten mehr als 8 von 10 Mitarbeitenden (82%), dass sie sowohl hohes Vertrauen erleben als auch zusätzlichen Einsatz zeigen. In einem durchschnittlichen Unternehmen tun dies nur 46%.

Und was, wenn euer Unternehmen (noch) nicht zu den Best Workplaces zählt?

Jede gezielte Verbesserung des Vertrauensniveaus kann spürbar bessere Geschäftsergebnisse bewirken. Unternehmen, die sich Great Place To Work® zertifizieren lassen, können Vertrauen systematisch messen und jene Hebel identifizieren, die Agilität, Innovationskraft und Produktivität ihrer Mitarbeitenden nachhaltig stärken.

Quelle: Die Daten zu den „Best Workplaces™ Austria 2026“ basieren auf rund 1,7 Millionen Antworten aus Mitarbeiterbefragungen, in Unternehmen, die mehr als 40.000 Mitarbeitende repräsentieren.

Die Vergleichsdaten für die Durchschnittsunternehmen basieren auf einer zufälligen Stichprobe von mehr als 1.000 Beschäftigten in Österreich.



Die *exponentielle* Wirkung von Vertrauen

Indem Führungskräfte die Erfahrungen der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellen, eröffnen sich neue Wege zu nachhaltigem Unternehmenswachstum. Unternehmen, die gemeinsam mit Great Place To Work® gezielt Kulturen des Vertrauens entwickeln, übertreffen den Wettbewerb dauerhaft und messbar.

Umsatz pro Mitarbeiter:in (Finanz- und Versicherungsbranche)



Schnelles Einstellen auf Veränderungen

Mitarbeitenden zu zusätzlichem Einsatz bereit



Führungskräfte beziehen Mitarbeitende in Entscheidungen ein



Verlass auf Zusammenarbeit der Mitarbeitenden

Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.



■ Best Workplaces™ Austria 2026
 ■ Durchschnittsunternehmen

Quelle: Die Daten zu den „Best Workplaces“ Austria 2026“ basieren auf rund 1,7 Millionen Antworten aus Mitarbeiterbefragungen, in Unternehmen, die mehr als 40.000 Mitarbeitende repräsentieren.

Die Vergleichsdaten für die Durchschnittsunternehmen basieren auf einer zufälligen Stichprobe von mehr als 500 Beschäftigten in Österreich.

Agilität

Nahezu drei Viertel der Führungskräfte (72 %) sind der Ansicht, dass sich ihr Unternehmen nicht schnell genug bewegt – so das Ergebnis einer Studie von Aon. Besonders groß ist die Sorge, beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz ins Hintertreffen zu geraten.

Laut McKinsey geben 47 % der C-Level-Führungskräfte an, dass ihre Organisationen generative KI-Lösungen zu langsam entwickeln und einführen.

Vertrauen treibt Performance an

In den Best Workplaces™ Austria 2026" geben mehr als 8 von 10 Mitarbeitenden (85 %) an, dass sie sich schnell an Veränderungen anpassen können.

In einem durchschnittlichen, österreichischen Unternehmen trifft das nicht einmal auf 6 von 10 Mitarbeitende (56 %) zu.

Mehr Vertrauen schafft Agilität

■ Best Workplaces™ Austria ■ Durchschnittsunternehmen

20-49 Mitarbeitende



50-99 Mitarbeitende



100-249 Mitarbeitende



250-499 Mitarbeitende



mehr als 500 Mitarbeitende



Quelle: Die Daten zu den „Best Workplaces™ Austria 2026“ basieren auf rund 1,7 Millionen Antworten aus Mitarbeiterbefragungen, in Unternehmen, die mehr als 40.000 Mitarbeitende repräsentieren. Die Vergleichsdaten für die Durchschnittsunternehmen basieren auf einer zufälligen Stichprobe von mehr als 1.000 Beschäftigten in Österreich.



Branche
Einzelhandel

Standort
Wien

[Case Study herunterladen →](#)

“Unsere Mitarbeitenden erleben Veränderung als sinnvoll, nachvollziehbar und gestaltbar. Sie fühlen sich eingebunden, gehört und befähigt – eine zentrale Voraussetzung dafür, dass Agilität im Alltag tatsächlich gelebt wird.”

Michael Sewald
Geschäftsführer
TD Synnex Austria



Case Study



KESCH

Mitarbeitende
36

Branche
Dienstleistungen

Standort
Wien

[Case Study herunterladen →](#)


*Erfahrt, wie ihr die Agilität
in eurer gesamten Belegschaft
steigern könnt.*

[Zum Action Guide](#)



Thomas Kenyeri, Co-Founder & CVO

„Der Alpha-Wolf sagt nicht: Ich bin viel wichtiger als ihr. Er sieht einfach seine Rolle: Ich muss auf euch aufpassen.“

Bei KESCH ist Agilität kein Prozess. Sie ist eine Haltung – tief verankert in unserem Pack-Modell.

Wenn mikro- oder makroökonomische Veränderungen eintreten – Budgetkürzungen bei Kunden, Marktverschiebungen, externe Krisen – reagieren wir nicht mit Top-Down-Anweisungen, sondern mit Transparenz und Einbindung. Das Rudel erfährt gemeinsam, was sich verändert, warum es sich verändert – und arbeitet gemeinsam an Lösungen. Kein Informationsgefälle. Kein „das entscheiden die da oben.“

In Zahlen: Trotz eines herausfordernden Marktumfelds in der Event- und Kommunikationsbranche ist KESCH seit Gründung 2011 profitabel gewachsen – ohne jemals betriebsbedingte Kündigungen aussprechen zu müssen. Die Fluktuation liegt weit unter dem Branchenschnitt.

Was wir konkret tun:

- Monatlicher Jour Fixe als strukturiertes All-Hands-Format: Marktveränderungen, Kundensituationen und interne Kursanpassungen werden offen kommuniziert. Jede Stimme zählt.
- Flywheel Meeting – 1 Stunde verpflichtende Teamentwicklung pro Woche: Hier trainieren wir nicht nur Skills, sondern bauen Vertrauen auf, das in Krisenzeiten trägt.
- Homeoffice-Flexibilität und moderne Infrastruktur – wir sind strukturell bereit, bevor Veränderungen erzwingen.
- Führung als Schutzfunktion: In schwierigen Phasen schützt das Alpha-Wolf-Prinzip das Rudel – emotional, organisatorisch, wenn nötig auch finanziell.

Innovation

Warum verlaufen entscheidende Transformationen in eurem Unternehmen oft so schleppend? Häufig liegt das nicht an fehlenden Ideen, sondern an unnötiger Reibung, die Mitarbeitende daran hindert, Neues auszuprobieren.

In Great Place To Work®-zertifizierten Unternehmen kommen auf jede Person, die beim Innovieren auf Hindernisse stößt, zwei Mitarbeitende, die berichten, dass sie viele Möglichkeiten haben, neue Ideen auszuprobieren.

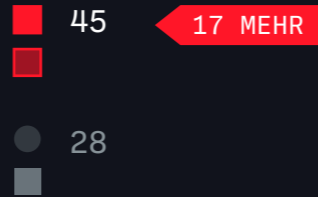
In einem durchschnittlichen Unternehmen ist das Verhältnis deutlich schlechter: Dort stehen zwei Mitarbeitende, die Reibung erleben, lediglich zwei sogenannten „empowered innovators“ gegenüber.

Habt ihr die Engpässe identifiziert, die die Einführung und Nutzung von Künstlicher Intelligenz in eurem Unternehmen verlangsamen? Jedes Unternehmen braucht mehr Transparenz und tiefere Einblicke in jene Ursachen von Widerstand und Reibung, die zentrale Veränderungen ausbremsen.

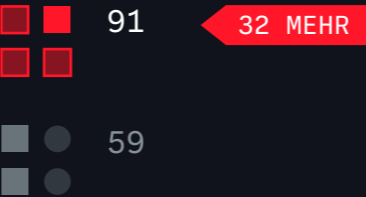
Organisationen, die mit Great Place To Work® arbeiten, können genau jene Barrieren sichtbar machen, die Mitarbeitende davon abhalten, Innovation aktiv mitzugehen. Wenn mehr Menschen – unabhängig von Rolle, Hierarchieebene oder Status – die Möglichkeit haben, zu experimentieren und Neues zu erkunden, erzielen diese Unternehmen ein deutlich höheres Umsatzwachstum.

Mehr Vertrauen fördert Innovation

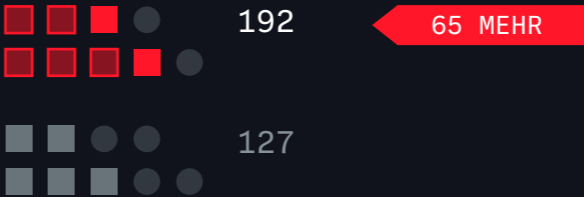
20-49 Mitarbeitende



50-99 Mitarbeitende

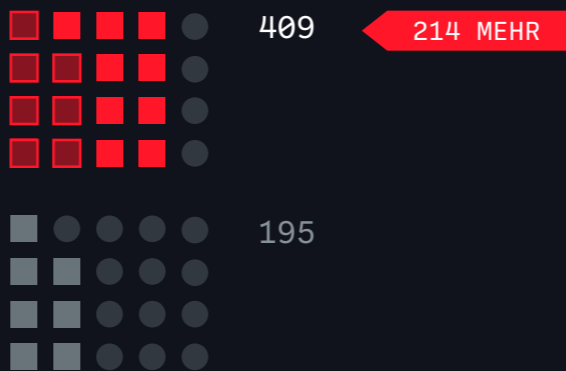


100-249 Mitarbeitende

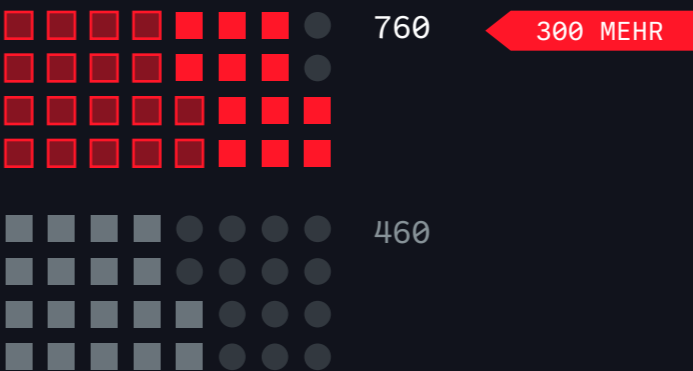


- = 25 Mitarbeitende
- Best Workplaces™ Austria
- Durchschnittsunternehmen

250-499 Mitarbeitende



mehr als 500 Mitarbeitende



Quelle: Die Daten zu den „Best Workplaces™ Austria 2026“ basieren auf rund 1,7 Millionen Antworten aus Mitarbeiterbefragungen, in Unternehmen, die mehr als 40.000 Mitarbeitende repräsentieren.

Die Vergleichsdaten für die Durchschnittsunternehmen basieren auf einer zufälligen Stichprobe von mehr als 1.000 Beschäftigten in Österreich.

Case Study



Mitarbeitende
562

Branche
Baugewerbe

Standort
Wien

Case Study herunterladen →

Erfahrt, wie ihr die Innovationskraft in eurer gesamten Belegschaft steigern könnt.

Zum Action Guide



🔗 Zum Blogbeitrag: Gen Z, KI und Unternehmenskultur
Martin Stein Head of HR

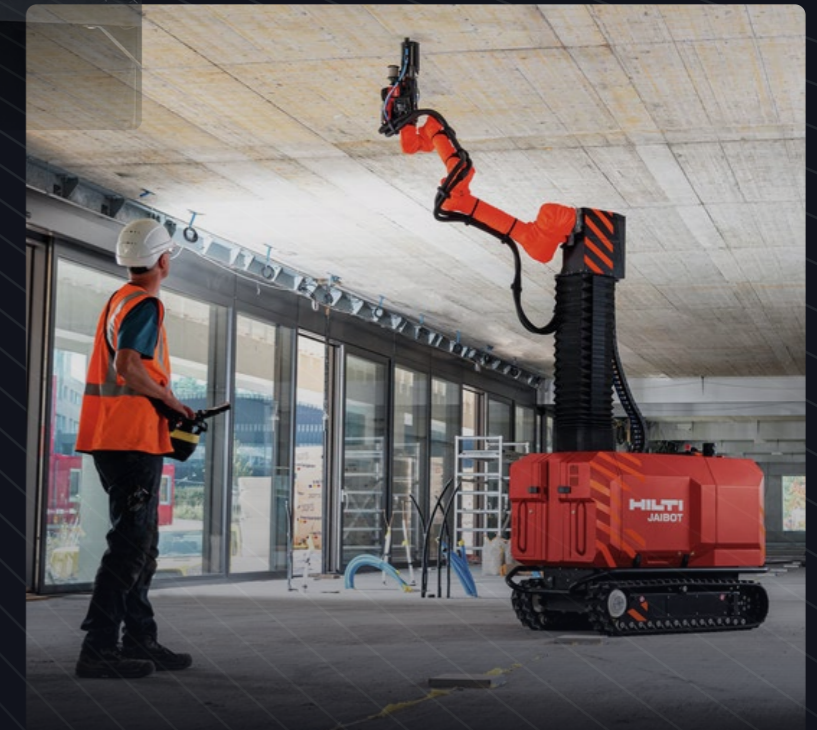
Innovation ist bei Hilti Austria tief im Geschäftsmodell und in der Unternehmenskultur verankert. Ein zentraler Treiber ist die außergewöhnliche Nähe zu Kund:innen: Mehr als zwei Drittel der Mitarbeitenden stehen im Direktvertrieb täglich in direktem Kontakt mit Kund:innen. Diese über 200.000 weltweiten Kund:innenkontakte pro Tag liefern kontinuierlich praxisnahes Feedback, das systematisch in Produktmanagement, lokale Marktorganisationen sowie Forschung & Entwicklung zurückgespielt wird. So entstehen Innovationen dort, wo reale Probleme auftreten – auf Baustellen und in der Anwendung.

Gleichzeitig investiert Hilti konsequent und langfristig in Innovation. Rund 1.500 Mitarbeitende arbeiten weltweit in F&E, finanziert durch Investitionen von etwa sechs Prozent des Jahresumsatzes. Das Ergebnis sind im Durchschnitt rund 60 neue Produkte, Softwarelösungen und Services pro Jahr. Hilti zählt zudem zu den Top-100-Patentanmeldern beim Europäischen Patentamt – ein klarer Beleg für die technologische Innovationskraft.



Entscheidend ist jedoch nicht nur die Struktur, sondern die Kultur dahinter. Mut ist ein zentraler Unternehmenswert: Mitarbeitende werden ermutigt, den Status quo zu hinterfragen, neue Wege auszuprobieren und kalkulierte Risiken einzugehen. Diese Haltung wird aktiv gefördert – unter anderem durch die „Our Culture Journey“ mit jährlich rund 2.000 Team-Camps, begleitet von internen Kultursherpas. Programme wie „Change to Grow“ stärken gezielt Veränderungsbereitschaft und psychologische Sicherheit, beides zentrale Voraussetzungen für Innovation.

Mutige Ideen kommen dabei aus allen Bereichen der Organisation – nicht nur aus F&E. Niederschwellige Beteiligungsformate wie Erfahrungsaustausche, Innovationsdialoge, Mitarbeitendenbefragungen oder lokale Initiativen ermöglichen es allen Mitarbeitenden, Ideen einzubringen. Flache Hierarchien, eine gelebte Open-Door-Policy und der direkte Zugang zum Management sorgen dafür, dass gute Ideen schnell gehört und weiterentwickelt werden.



Innovatives Engagement wird sichtbar anerkannt. Mit Auszeichnungen wie dem Martin Hilti Innovationspreis, dem Michael Hilti Marketing Cup oder dem Lean Award würdigt Hilti gezielt Teams und Mitarbeitende, die durch innovative Lösungen Mehrwert für Kund:innen, Mitarbeitende und das Unternehmen schaffen. Auch lokal werden Ideenbringer:innen auf Bühnen geholt und wertgeschätzt.

Produktivität

Wie lässt sich der größte Kostenblock – die Personalkosten – in den stärksten Wachstumsmotor verwandeln?

Die Antwort lautet: Produktivität.

Unternehmen geben laut einer Studie von McKinsey jährlich mindestens dreimal so viel für Talente aus wie für Sachinvestitionen wie Maschinen oder Gebäude. Produktivität ist daher ein zentraler Treiber der Gesamtprofitabilität eines Unternehmens.

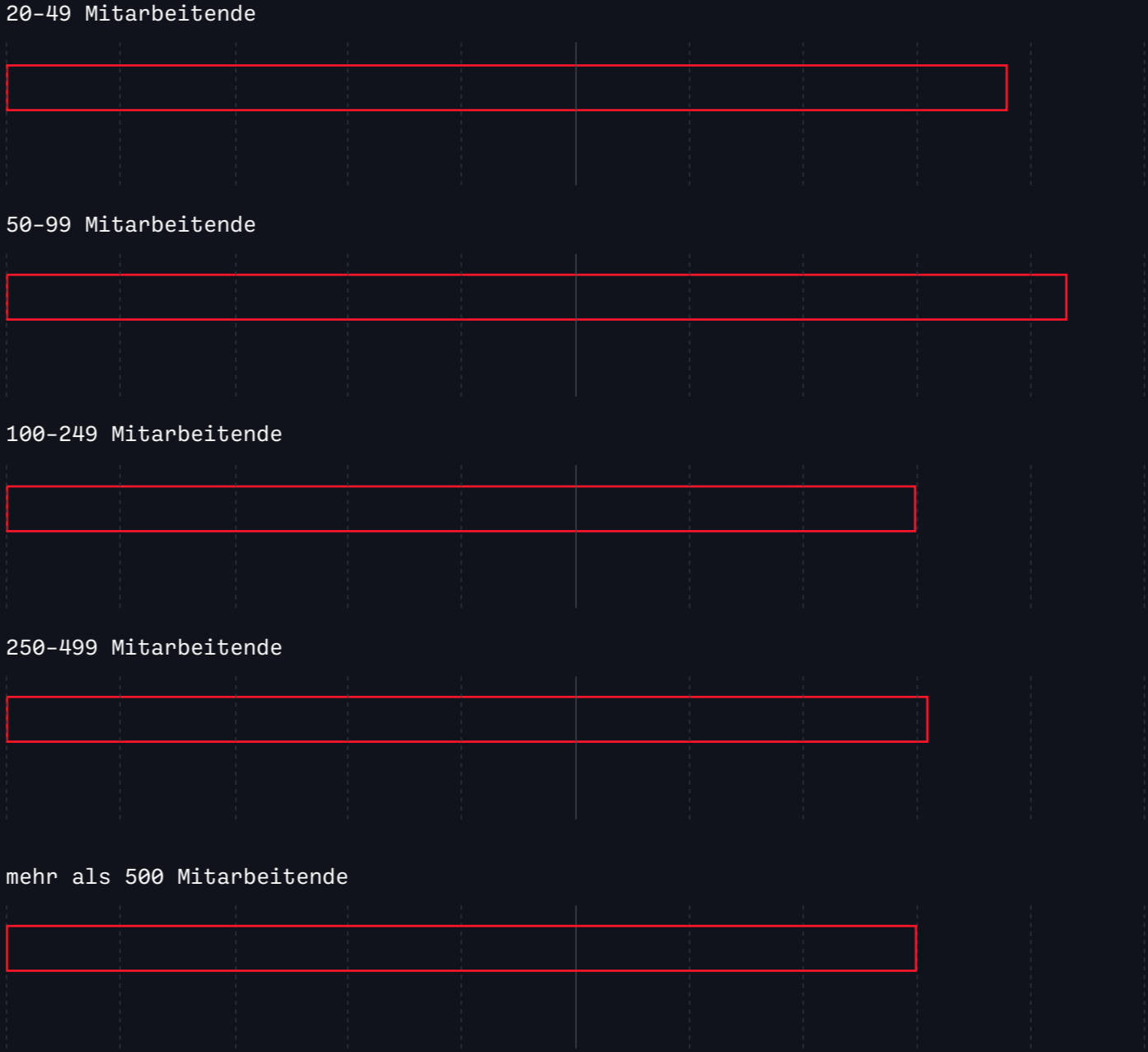
Mitarbeitende sind zu zusätzlichem Einsatz bereit

In den „Best Workplaces™ Austria 2026“ geben nahezu 9 von 10 Mitarbeitenden (85 %) an, bereit zu sein, zusätzlichen Einsatz zu leisten.

In einem durchschnittlichen Unternehmen trifft das nur auf 6 von 10 Mitarbeitende (60 %) zu – ein Unterschied von 42 %.

Höhere Vertrauensniveaus fördern zusätzlichen Einsatz

Best Workplaces™ Austria Durchschnittsunternehmen



Produktivität gezielt stärken

Es gibt viele Wege, die Produktivität von Mitarbeitenden zu steigern: Weiterqualifizierung und Umschulung, der gezielte Einsatz von Künstlicher Intelligenz zur Kompetenzerweiterung oder der Abbau von Hürden, die Innovation behindern.

Doch erst Vertrauen schafft die Voraussetzungen dafür, dass diese Maßnahmen ihre volle Wirkung entfalten. In einem Umfeld mit hohem Vertrauen sind Mitarbeitende eher bereit, neue Technologien anzunehmen, Risiken bei innovativen Projekten einzugehen und zusätzlichen Einsatz zu zeigen – ohne dabei auszubrennen.

Hohe Vertrauensniveaus ermöglichen es Menschen, ihre beste Arbeit zu leisten.

Quelle: Die Daten zu den „Best Workplaces™ Austria 2026“ basieren auf rund 1,7 Millionen Antworten aus Mitarbeiterbefragungen, in Unternehmen, die mehr als 40.000 Mitarbeitende repräsentieren.

Die Vergleichsdaten für die Durchschnittsunternehmen basieren auf einer zufälligen Stichprobe von mehr als 1.000 Beschäftigten in Österreich.

Case Study



Mitarbeitende
3680

Branche
Dienstleistungen

Standort
Wien

[Case Study herunterladen →](#)



Produktivität ist für uns kein eindimensionales „Mehr in weniger Zeit“. Uns ist wichtig, dass unsere Mitarbeitenden auch besser arbeiten können. Der Unterschied ist entscheidend. Wer weiß, was von ihm erwartet wird, wer die richtigen Werkzeuge hat und wer sich auf seine Führungskraft verlassen kann, der arbeitet nicht nur effizienter – der arbeitet auch effektiver und mit mehr Freude. Genau das spüren und honorieren am Ende unsere Kundinnen und Kunden.

Unser stärkster Hebel dafür ist unsere Führungskultur. Wir investieren gezielt darin, dass Führungskräfte bei SIMACEK nicht nur Aufgaben verteilen, sondern echte Ansprechpartner sind – Menschen, die regelmäßig das Gespräch suchen, Erwartungen klar kommunizieren und Rückmeldung geben, bevor Unsicherheit entsteht. Denn Produktivität bricht dort ein, wo Zugehörigkeit in Frage gestellt wird, unklar ist, was als Nächstes kommt, oder das Gefühl entsteht, mit den eigenen Fragen allein zu sein.

Ergänzt wird das durch unsere SIMACEK Akademie: ein eigenes Weiterbildungsangebot, das allen Mitarbeitenden offensteht. Wer seine Aufgaben wirklich beherrscht – fachlich und methodisch – der erledigt sie nicht nur schneller, sondern auch mit weniger Reibung und mehr Sicherheit. Aktives Gesundheitsmanagement gehört hier ebenso zum Angebot wie der Einsatz ergonomischer Arbeitsmittel und Verfahren sowie Cobotik. Das zahlt sich am Ende für alle aus: für unsere Arbeiter:innen und für unsere Kund:innen.

Unsere vielfältigen Dienstleistungen erfordern eine jeweils passgenaue Messung der Produktivität, die in einer Großküche mit signifikantem Materialeinsatz

ganz anders aussieht als in einem stark Projekt- und Einsatz-getriebenen Geschäft wie der Schädlingsbekämpfung.

Übergeordnete beobachten wir in den letzten Jahren drei gleichzeitige Entwicklungen, die wir in starkem Zusammenhang sehen: • eine stärkere, aktivere Führungskultur

- deutliches Umsatzwachstum über die Jahre hinweg
- eine Reduktion von Kundenverlusten

Am Ende ist Produktivität ein Ergebnis von Klarheit, Vertrauen, gemeinsamen Zielen sowie Leistung (Können & Tun). Führung ist für uns in personalintensiven Dienstleistungen der wichtigste Hebel für jeden einzelnen dieser Faktoren. Ob uns all das gelingt, messen wir aktiv und ehrlich. Durch unsere jährliche Great Place To Work-Befragung bekommen wir ein ungeschminktes Bild davon, wie sich unsere Mitarbeitenden wirklich fühlen. Worauf wir besonders stolz sind: Von 2024 auf 2025 konnten wir unser Gesamtergebnis um 5,4 % steigern – eine beachtliche Verbesserung für ein Unternehmen unserer Größe, einer dezentralen Verteilung über ganz Österreich und einem hohen Anteil an Leistungserbringung vor Ort.

Für uns ist das keine Zahl zum Abhaken, sondern ein Auftrag: dort weiterzumachen, wo es gut läuft und dort genauer hinzuschauen, wo noch Luft nach oben ist.

Lernt, welche Erfahrungen zu höherer Produktivität führen.

[Zum Action Guide](#)



Sigrid Feurer, Head of HR

Startet eure *Reise* zum Great Workplace

Erfahrt in unserem Action Guide, welche konkreten Erfahrungen zu höherer Produktivität führen.

Die Daten zeigen eindeutig: Für euch als Unternehmensverantwortliche steckt großes ungenutztes Potenzial darin, euer Unternehmen weiterzuentwickeln – indem ihr die Erfahrungen der Mitarbeitenden konsequent in den Mittelpunkt stellt.

Unternehmen mit starken Vertrauenskulturen übertreffen den Markt nachhaltig: Sie erzielen einen höheren Umsatz pro Mitarbeiter:in, verzeichnen geringere Fluktuation und sind innovationsstärker.

Diese Erfahrungen sind greifbar – und werden von Great Place To Work® seit über 30 Jahren, in hunderten Ländern weltweit, systematisch gemessen. Der Action Guide, der auf der nächsten Seite beginnt, bietet euch eine klare Orientierung und ist für jedes Unternehmen umsetzbar.

Erhaltet Einblicke und Orientierung für einen großartigen Arbeitsplatz mit messbarem Business Impact

Unsere Kund:innen kommen aus Unternehmen jeder Größe und Branche weltweit – Organisationen, in denen Vertrauen den Geschäftserfolg antreibt. Unsere Plattform ist dabei weit mehr als eine Befragung: Wir bieten euch Werkzeuge und fundierte Einblicke, mit denen ihr das volle Potenzial eurer Mitarbeitenden freisetzen könnt.

Einzigartige Datenbasis

Die Benchmarks von Great Place To Work® gelten als Industriestandard, wenn es darum geht, Unternehmenskultur zu verstehen und einzuordnen. Der Trust Index liefert euch aussagekräftige Erkenntnisse, um den Zustand eurer Organisation zu bewerten – und frühzeitig Hinweise auf die zukünftige Performance zu erhalten. Vergleicht eure Ergebnisse mit nachweislich erfolgreichen Organisationen und nutzt ein globales Netzwerk mit lokaler Expertise, das euch dabei unterstützt, nachhaltiges Wachstum zu erreichen.

Global anerkannter Experte

Unsere Trust Index-Befragung ist eine sofort einsetzbare Lösung für Organisationen jeder Größe und Branche, um weltweit Feedback von Mitarbeitenden zu erfassen. Sie basiert auf unserem bewährten Modell zur Messung von Vertrauen am Arbeitsplatz und wird von 22.000 Kund:innen mit insgesamt 20 Millionen Mitarbeitenden in über 180 Ländern genutzt.

Globale Anerkennung

Inspiriert euer Team, neue Maßstäbe zu setzen. Mit der Teilnahme an der Great Place To Work®-Zertifizierung qualifiziert ihr euch für die Best Workplaces™-Listen weltweit.



Beschleunigt eure Business-Performance mit uns

Ich bin bereit für meine Beratung [↗](#)

Vertrauen *aufbauen*, Performance stärken.

Euer Leitfaden zum Aufbau
einer vertrauensbasierten Kultur,
die Ergebnisse liefert

Unsere Forschung bei Great Place To Work® zeigt klar: Wenn Mitarbeitende den Freiraum haben, Neues auszuprobieren, über Teamgrenzen hinweg zusammenzuarbeiten und sich mit einer gemeinsamen Vision zu verbinden, sind sie deutlich agiler und innovativer.

Damit diese Verhaltensweisen Wirkung entfalten, braucht es Klarheit und Konsequenz. Ein gemeinsamer Ansatz, der Vertrauen stärkt, hilft euch dabei, Veränderung souverän zu gestalten und neue Ideen auf allen Ebenen der Organisation zu ermöglichen.

Eure Ergebnisse aus der Trust-Index-Befragung zeigen auf, wo Agilität, Innovationskraft oder Produktivität ausgebremst werden – und wo ihr gezielt ansetzen könnt, um eine anpassungsfähige, zukunftsreiche Belegschaft aufzubauen

Welche Ergebnisse möchtet ihr erreichen?

Vertrauen ist kein abstrakter Kulturbegriff. Vertrauen wirkt – und zwar auf eure Geschäftsergebnisse.

Dieser Action Guide hilft euch dabei, das, was eurer Organisation wichtig ist, mit den vertrauensbildenden Führungsverhaltensweisen zu verbinden, die diese Ergebnisse möglich machen.

Startet mit Klarheit: Welche Ergebnisse möchtet ihr verbessern? Beginnt damit, zwei oder drei Ergebnisse zu benennen, die euer Team oder eure Organisation gezielt weiterentwickeln möchte. Zu den häufigsten Zielen zählen:

- Agilität oder Veränderungsbereitschaft
- Innovation oder Ideenfluss
- Produktivität
- Mitarbeitendenbindung
- Kundenzufriedenheit
- Zusammenarbeit im Team

Dieser Action Guide konzentriert sich besonders auf Innovation, Agilität und zusätzlichen Einsatz. Gleichzeitig unterstützt Vertrauen auch andere zentrale Ergebnisse – etwa Bindung, Zusammenarbeit und Kundenzufriedenheit. Diese wirken oft über unterschiedliche Führungsverhaltensweisen.

Während ihr euch durch diesen Guide arbeitet, wird deutlich: Vertrauen, bewusst und gezielt aufgebaut, ist der Hebel, der diese Ergebnisse möglich macht – und sie nachhaltig miteinander verbindet.

Denkt es einmal durch

Ihr seid euch noch nicht sicher, wie Vertrauen mit konkreten Ergebnissen zusammenhängt? Das ist völlig in Ordnung. Nutzt die folgenden Impulse als Orientierung

Jetzt seid ihr dran

Wenn ihr an eure aktuellen Geschäftsziele und Herausforderungen denkt: Wo könnte eure Belegschaft innovativer, agiler oder produktiver sein?

Fokusbereich

Agilität

Frage dich

Wenn Veränderung notwendig wird – aus kleinen Anpassungen oder grundlegenden strategischen Gründen – passen sich Menschen dann schnell an und ziehen gemeinsam an einem Strang, um Probleme zu lösen und Veränderung zu gestalten?

Oder erleben sie Unsicherheit, hinterfragen den Plan und warten ab, bis klare Anweisungen kommen?

Innovation

Werden mutige Ideen gefördert und sichtbar anerkannt – damit ihr die Bedürfnisse eurer Kund:innen kontinuierlich erfüllen könnt? Oder spielen Menschen lieber auf Nummer sicher und halten sich mit neuen Gedanken zurück? Wo wird Innovationsfreude gebremst? Welche Signale braucht es, damit Mitarbeitende sich trauen, neue Wege zu gehen?

Produktivität

Sind Menschen in eurem Team gut ausgestattet – mit Klarheit, den richtigen Werkzeugen und Vertrauen, um fokussiert zu arbeiten und Dinge konsequent umzusetzen? Gestalte ich ein Umfeld, in dem sich mein Team so wertgeschätzt und vertraut fühlt, dass es bereit ist, dauerhaft über Erwartungen hinauszugehen?

Wählt einen Fokusbereich aus und denkt bewusst darüber nach, wie sich eure aktuelle Arbeitsrealität darstellt.

Was steht heute im Weg? Wie könnte stärkeres Vertrauen helfen, dieses Potenzial freizusetzen?

Reflektiert über Kultur und Führung

Verbindet eure geschäftlichen Ziele mit der Kultur, die ihr aktiv gestaltet und reflektiert dabei eure Rolle als Führungskräfte, diese Kultur erlebbar zu machen.

Führungsverhalten, das Vertrauen schafft und Performance ermöglicht

Ergebnis	Was Mitarbeitende brauchen	Was Führungskräfte tun können
<i>Agilität</i>	Klarheit und Orientierung Psychologische Sicherheit Handlungsspielraum, vor allem wenn sich Rahmenbedingungen.	Die Vision regelmäßig und verständlich kommunizieren. Experimentieren fördern und sichtbar würdigen. Mitarbeitende einbeziehen und sie in ihren Bedürfnissen innerhalb und außerhalb der Arbeit unterstützen.
<i>Innovation</i>	Sicherheit, mutige Ideen zu teilen. Raum, um kalkulierte Risiken einzugehen. Das Gefühl, gehört und ernst genommen zu werden.	Transparent handeln und Entscheidungen erklären Mitarbeitende aktiv in Entscheidungen einbeziehen Talente entwickeln und Einsatz wertschätzen – nicht nur Ergebnisse.
<i>Produktivität</i>	Faire Anerkennung, eine Kultur des Miteinanders und gemeinsamen Erfolgs.	Coachen statt anweisen. Menschen auf einen gemeinsamen Sinn ausrichten.

Reflektiert über Kultur und Führung. Verbindet eure geschäftlichen Ziele mit der Kultur, die ihr aktiv gestaltet und reflektiert dabei eure Rolle als Führungskräfte, diese Kultur erlebbar zu machen.

Wenn ihr darauf blickt, wie Vertrauen aktuell in eurem Unternehmen wirkt – und wo ihr als Führungskräfte gezielt dazu beitragen könnt, es weiterzuentwickeln –, lohnt sich eine wichtige Erinnerung: Vertrauen beeinflusst weit mehr als nur Agilität, Innovation und Produktivität. Es ist ebenso ein zentraler Treiber von Mitarbeitendenbindung, Zusammenarbeit im Team und Kundenzufriedenheit.

Der Grund dafür liegt im Alltag: Vertrauen zeigt sich in den täglichen Begegnungen, Gesprächen und Entscheidungen, die prägen, wie Menschen ihre Arbeit erleben. Vertrauen wirkt dann besonders stark auf die Unternehmensperformance, wenn es sich in drei zentralen Beziehungen widerspiegelt: Vertrauen in die

Führung, Stolz auf die eigene Arbeit, Teamgeist und Verbundenheit im Team.

Diese drei Beziehungen bestimmen maßgeblich, wie motiviert Menschen jeden Tag sind, die Anforderungen des Unternehmens zu erfüllen – und darüber hinauszugehen.

Die [Trust-Index-Befragung](#) wurde genau dafür entwickelt: Sie misst diese Erfahrungen präzise und hilft euch zu erkennen, wo Vertrauen bereits stark ist – und wo es gezielte Aufmerksamkeit braucht.

Auch wenn ihr den Trust Index aktuell noch nicht einsetzt, bietet euch dieser Guide einen guten Einstieg. Nutzt die folgenden Impulse, um über die Erfahrungen in eurem Team zu reflektieren und erste Erkenntnisse zu sammeln, die der Trust Index später validieren und vertiefen kann.

01

Vertrauen in die Führung

Führungskräfte, die klar kommunizieren, echtes Interesse zeigen und Menschen inspirieren.

02

Stolz auf die eigene Arbeit

Arbeit, die Sinn stiftet, Orientierung gibt und zu einem klaren Zweck beiträgt.

03

Teamgeist und Verbundenheit

Menschen, die einander unterstützen, Erfolge teilen und sich mit Respekt und Wertschätzung begegnen.

Reflektiert über Kultur und Führung

Reflexionsimpuls

Wo braucht euer Team aktuell am meisten Führung? Mehr Stolz auf die eigene Arbeit? Stärkeren Teamgeist und Zusammenhalt? Oder mehr Vertrauen in euch als Führungskräfte? Nehmt euch Zeit, diese Frage ehrlich zu reflektieren – sie zeigt euch, wo euer größter Hebel liegt, um Vertrauen, Motivation und Performance nachhaltig zu stärken.

Reflexion

Vertrauen in die Führung

Frage dich

Erleben mich meine Mitarbeitenden als konsistent und transparent – auch dann, wenn vieles unklar oder unsicher ist? Bin ich klar und wertschätzend in meiner Kommunikation und im Feedback, das ich gebe?

Deine Notizen

Schreibe über eine konkrete Situation, in der du Verletzlichkeit zeigen, aktiv Feedback einladen oder klarer Orientierung geben könntest.

Stolz auf die eigene Arbeit

Verstehen meine Mitarbeitenden, wie ihre Arbeit mit unserem gemeinsamen Zweck verbunden ist? Wann habe ich zuletzt bewusst dazu beigetragen, dass sich jemand stolz auf das eigene Tun fühlen konnte?

Schreibe über ein Gespräch, das du führen könntest – oder über eine Geschichte, die du teilen möchtest –, um Menschen stärker spüren zu lassen, warum ihre Arbeit zählt.

Teamgeist und Zusammenarbeit

Wie gut kennen sich die Menschen in meinem Team wirklich – und wie sehr unterstützen sie einander? Was steht aktuell einer gesunden Verbindung oder guter Zusammenarbeit im Weg?

Schreibe über ein Ritual, einen Moment der Anerkennung oder eine konkrete Gelegenheit zur Zusammenarbeit, die du schaffen könntest, damit sich Menschen mehr als echtes Team erleben.

Tipp:

Wählt einen Schwerpunkt

Fokussiert euch jeden Monat auf eine der drei zentralen Beziehungen.

So entsteht Vertrauen nicht zufällig, sondern durch bewusstes, konsequentes Leadership.

Die *neun* Führungsverhaltensweisen, die Vertrauen aufbauen

Führungsverhalten in konkretes Handeln übersetzen

Vertrauensstarke Kulturen sind kein Zufall. Sie entstehen durch konkrete, wiederholbare Führungsverhaltensweisen, die über längere Zeit hinweg konsequent gelebt werden.

Hier sind die neun Verhaltensweisen, die den Great Place To Work®-Effekt ermöglichen – ergänzt um konkrete Impulse, mit denen ihr noch diese Woche starten könnt.

Die neun High-Trust-Führungsverhaltensweisen im Detail

[Hier entdecken](#)

Verhaltensweisen

- 01 Zuhören
- 02 Sprechen
- 03 Wertschätzen
- 04 Entwickeln
- 05 Fürsorge zeigen
- 06 Teilen
- 07 Feiern
- 08 Inspirieren
- 09 Einstellen

Setze dies noch heute um

- Aktiv zuhören, Perspektiven ernst nehmen und Mitarbeitenden Raum geben, sich einzubringen.
- Offen, ehrlich und verständlich sprechen – auch dann, wenn Entscheidungen schwierig sind.
- Beiträge anerkennen und Dank aussprechen – regelmäßig und authentisch.
- In Menschen investieren, Potenziale fördern und Lernen ermöglichen.
- Interesse am Menschen zeigen – nicht nur an der Leistung, sondern auch am Wohlbefinden.
- Informationen, Erfolge und Verantwortung transparent teilen.
- Fortschritte sichtbar machen und gemeinsame Erfolge bewusst würdigen.
- Sinn stiften, Orientierung geben und Menschen für eine gemeinsame Vision begeistern.
- Die richtigen Talente einstellen und vom ersten Tag an Zugehörigkeit schaffen.

Experten Tipp:

“Zuhören ist das Führungsverhalten, das alle anderen möglich macht.

Es zeigt Führungskräften, wo Leistung ins Stocken gerät – und was konkret gebraucht wird, um etwas zu verändern.

Zuhören verwandelt Mitarbeitendenerfahrungen in wirksames Handeln.”

Christian Trübenbach
Senior Manager und Culture Coach,
Great Place To Work Österreich



Vertrauen ist nicht nur ein Faktor. Es ist das *ganze System.*

Großartig – ihr habt begonnen, Vertrauen mit konkreten Ergebnissen wie Agilität, Innovationskraft und Mitarbeitendenbindung zu verknüpfen. Dieser Action Guide ist jedoch erst der Anfang.

Jetzt geht es darum, die nächsten Schritte auf eurer Reise zu setzen:

Ich bin bereit für eine Demo



Der **Trust Index** unterstützt euch dabei, genau das sichtbar zu machen: Er zeigt, wo Vertrauen trägt – und wo es Entwicklung braucht, um Performance freizusetzen.

Messen, wo Vertrauen in eurer Organisation stark ist – und wo es Leistung ausbremst

Verstehen, wie Vertrauen Agilität, Innovation, Produktivität und weitere Ergebnisse beeinflusst

Erkennen, wie sich Erfahrungen zwischen Teams, Rollen und Identitätsgruppen unterscheiden

Fokussieren, welche Führungsverhaltensweisen den größten Hebel für Wirkung haben