

# Millstatt Research: Vertrauensbefragung

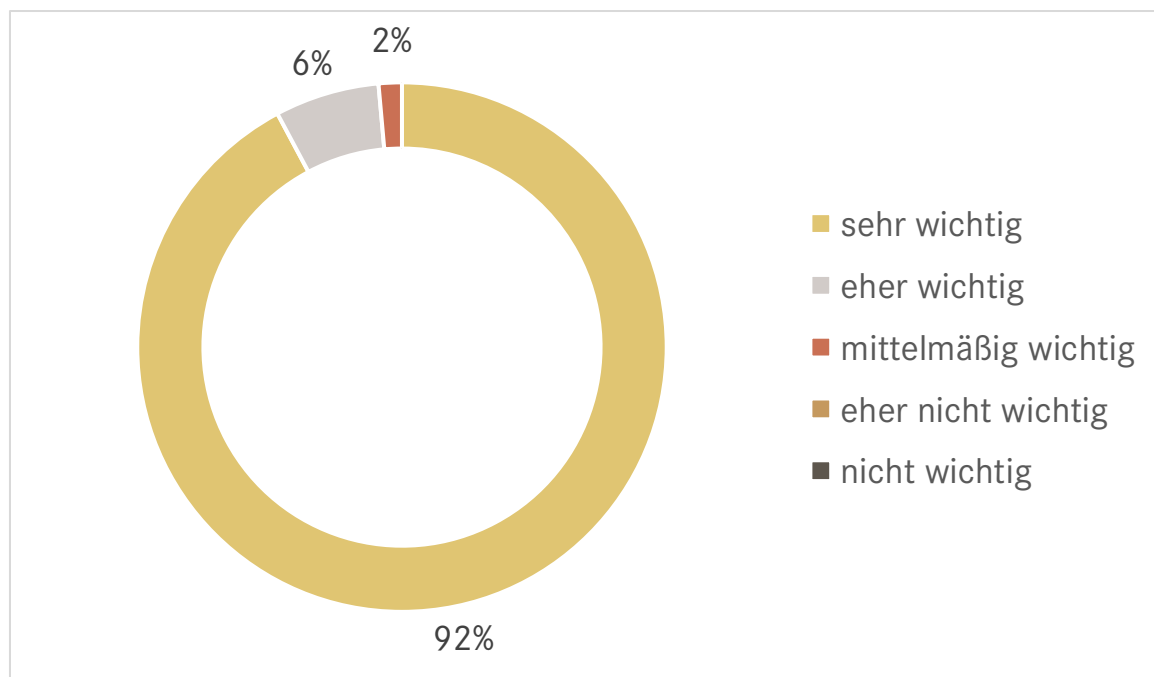
## im Rahmen der Millstätter Wirtschaftsgespräche 2023

Die Vertrauensbefragung wurde von 7. März bis 24. März 2023 mit Hilfe des Befragungstools [robin mood](#) durchgeführt.

Befragt wurden hierfür (teils ehemalige) Teilnehmende der Millstätter Wirtschaftsgespräche sowie Recruiting-Verantwortliche der umsatz- und mitarbeitendenstärksten Unternehmen Österreichs, welche im Rahmen der [BEST-RECRUITERS](#)-Studie untersucht werden.

Erste Ergebnisse wurden bereits im Rahmen der Millstätter Wirtschaftsgespräche 2023 präsentiert.

### Wie wichtig ist Ihnen persönlich das Thema Vertrauen in der Führungsarbeit? (n= 141 Antworten)

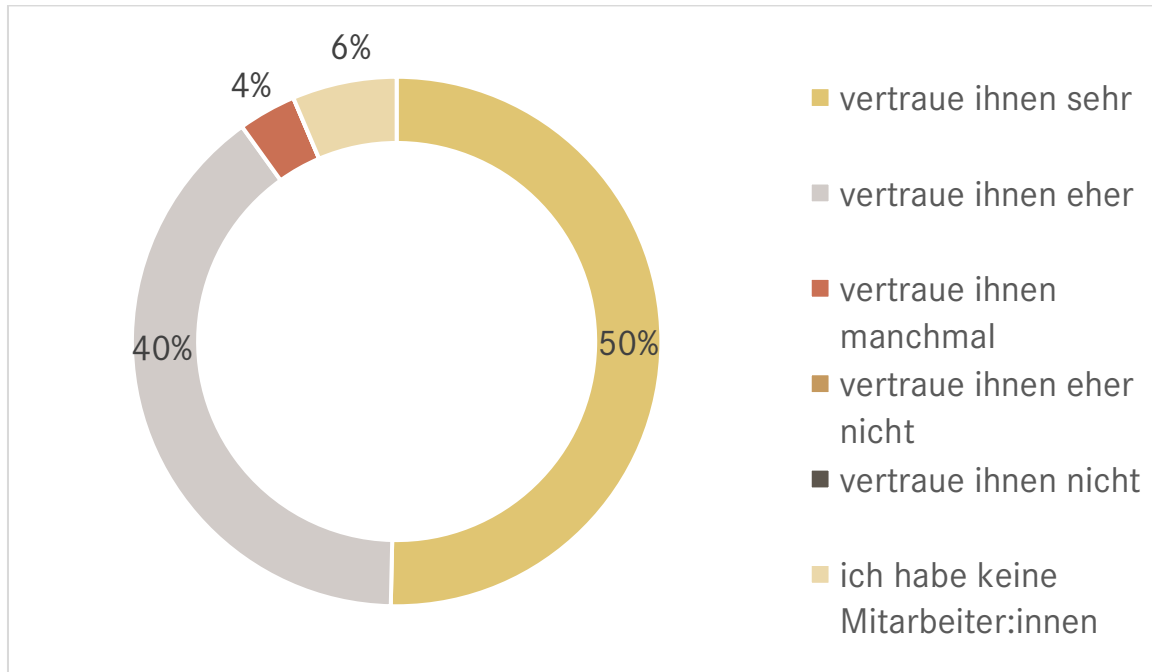


Vertrauen wird von 92 % der Befragten als sehr wichtige Komponente von Führungsarbeit wahrgenommen. Die restlichen 8 % sprechen dem Thema eine etwas geringere Wichtigkeit zu.

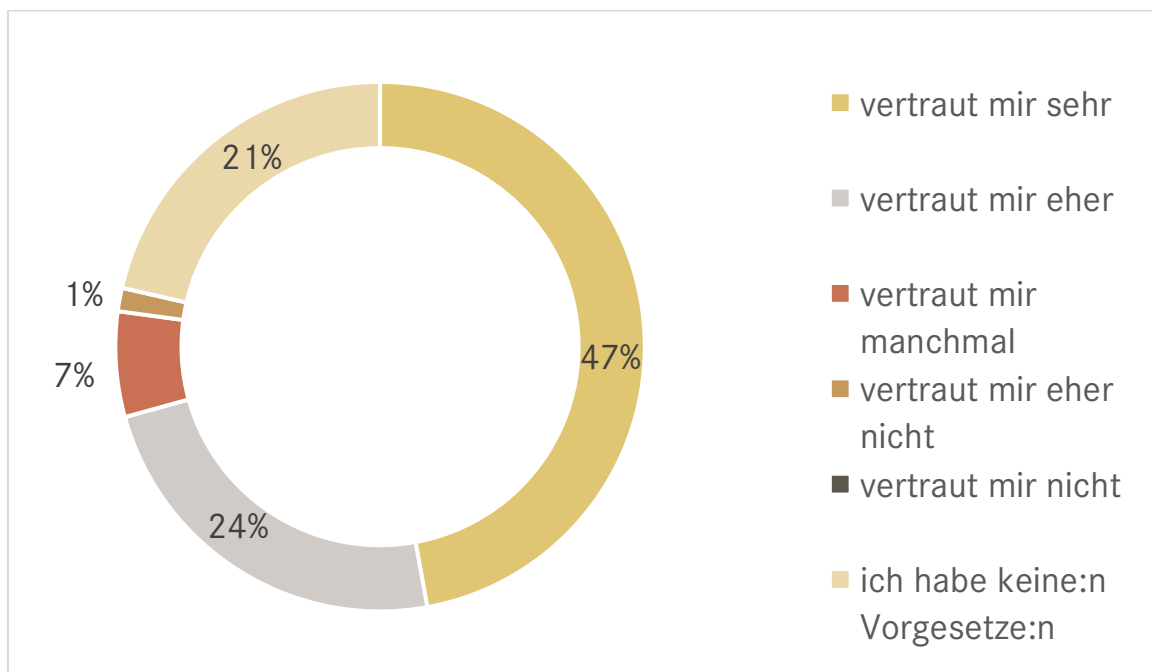
90 % der Befragten vertrauen ihren Mitarbeiter:innen eher oder sehr; nur 4 % geben an, ihnen manchmal zu vertrauen.

Aus der umgekehrten Perspektive zeichnet sich ein ähnliches Bild ab, wobei dieses – auch nach Abzug jener Personen, welche keine Führungskräfte haben – leicht negativer ausfällt; dies spricht abermals für eine Schere zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung.

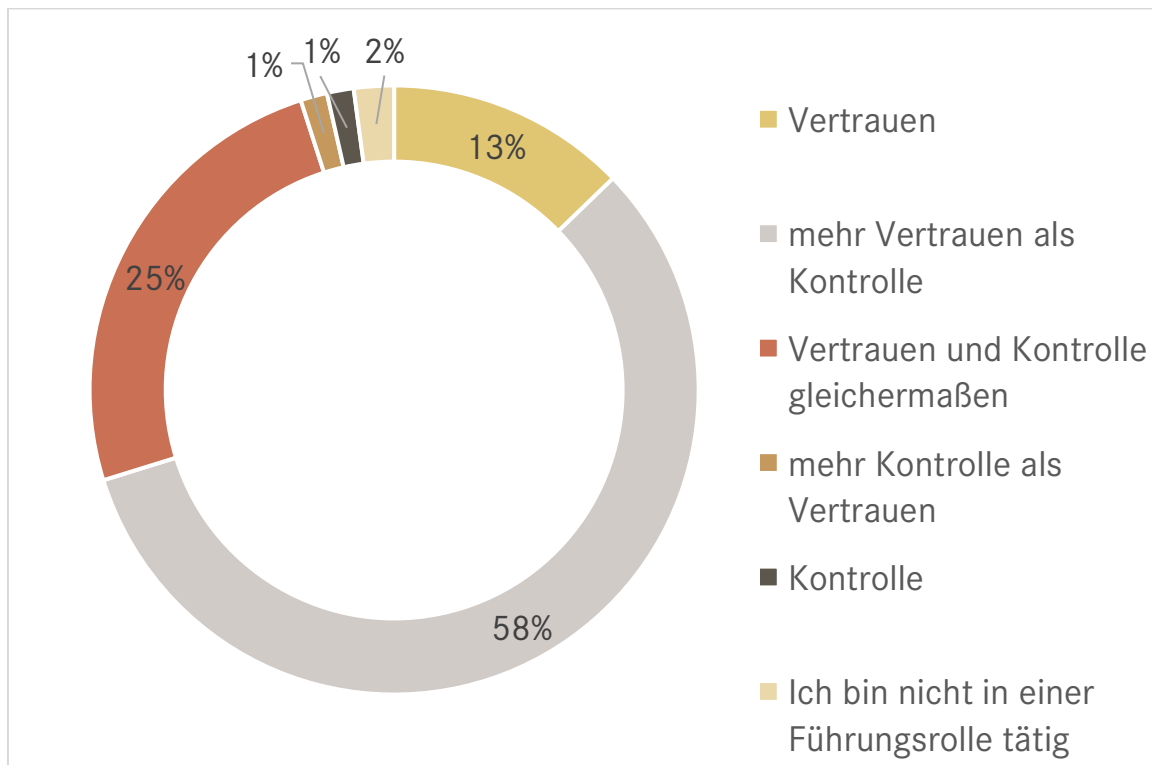
**Wie sehr vertrauen Sie Ihren Mitarbeiter:innen ganz aktuell? (n= 141 Antworten)**



**Wie sehr vertraut Ihnen Ihr:e Vorgesetzte:r, Ihrer Meinung nach? (n=140 Antworten)**



**Worauf setzen Sie als Führungskraft – auf Vertrauen oder Kontrolle?  
(n=141 Antworten)**



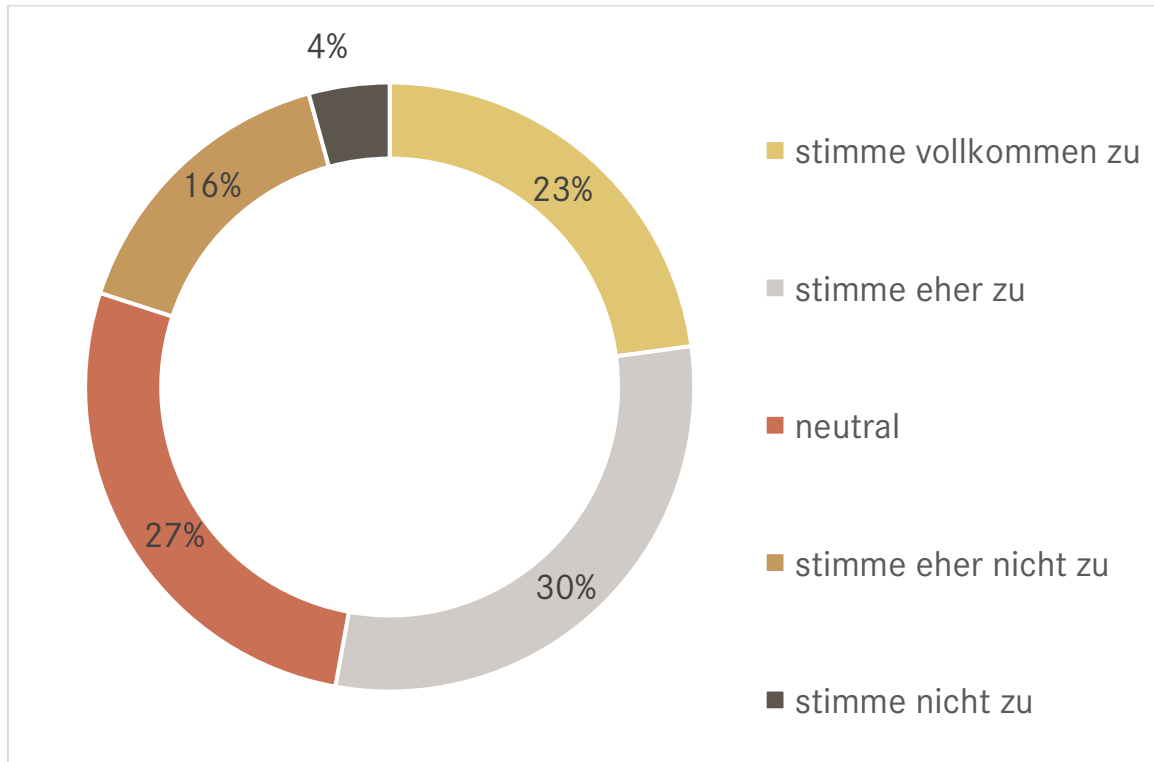
**Vertrauen ist gut, aber ist Kontrolle wirklich besser?**

Mehrheitlich auf Vertrauen setzt der Großteil der Befragten (58 %) in der Führung; ein Viertel gibt an, Kontrolle und Vertrauen gleichermaßen anzuwenden. 13 % geben an, in ihrer Führungsarbeit komplett auf Kontrolle zu verzichten.

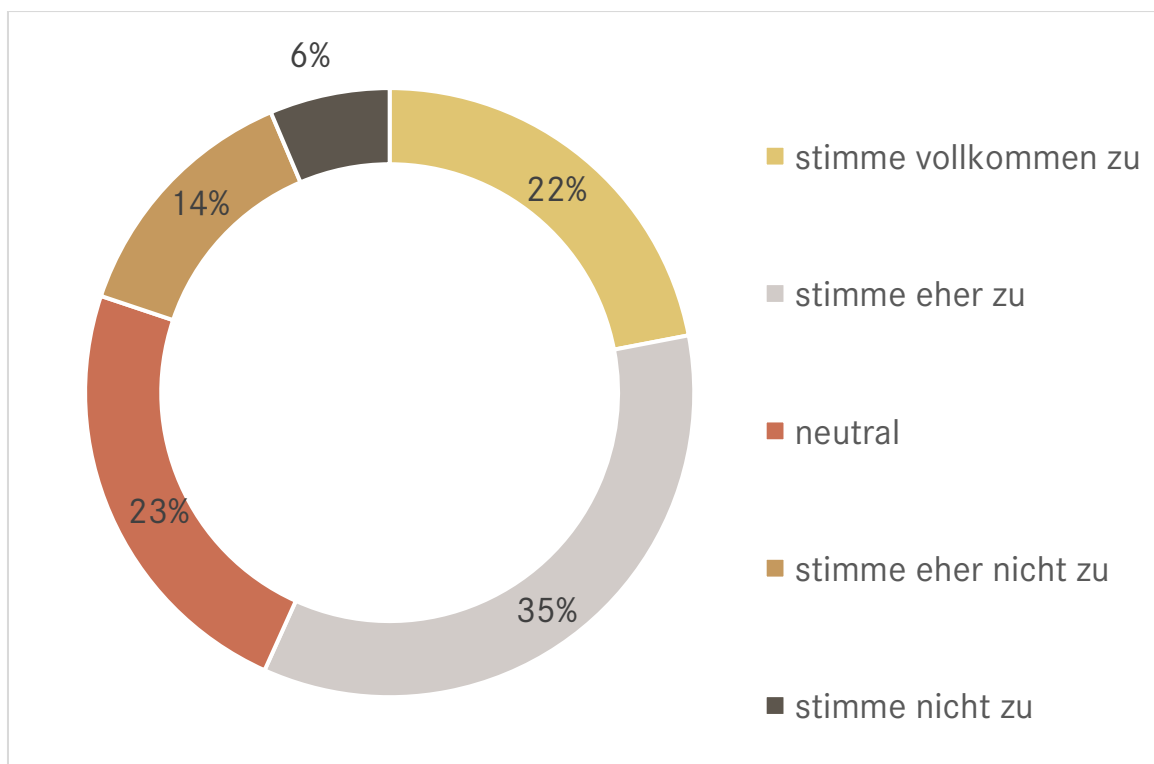
**Lorbeeren müssen nicht immer ein Vorschuss sein**

Dass Vertrauen nicht als selbstverständlich angenommen werden kann, sagt etwas mehr als die Hälfte der Befragten – das Verdienen von Vertrauen wird bei neuen Mitarbeiter:innen sogar noch etwas häufiger als „Muss“ angenommen als bei Bewerber:innen. Das spricht nicht unbedingt dafür, dass Bewerber:innen mehr Vertrauen entgegengebracht wird, sondern eher dafür, dass Bewerbungssituationen noch gar nicht als Orte des Vertrauens wahrgenommen werden. Beinahe die Hälfte der Befragten (46 %) hat bereits Misstrauen in Bewerbungsprozessen erlebt.

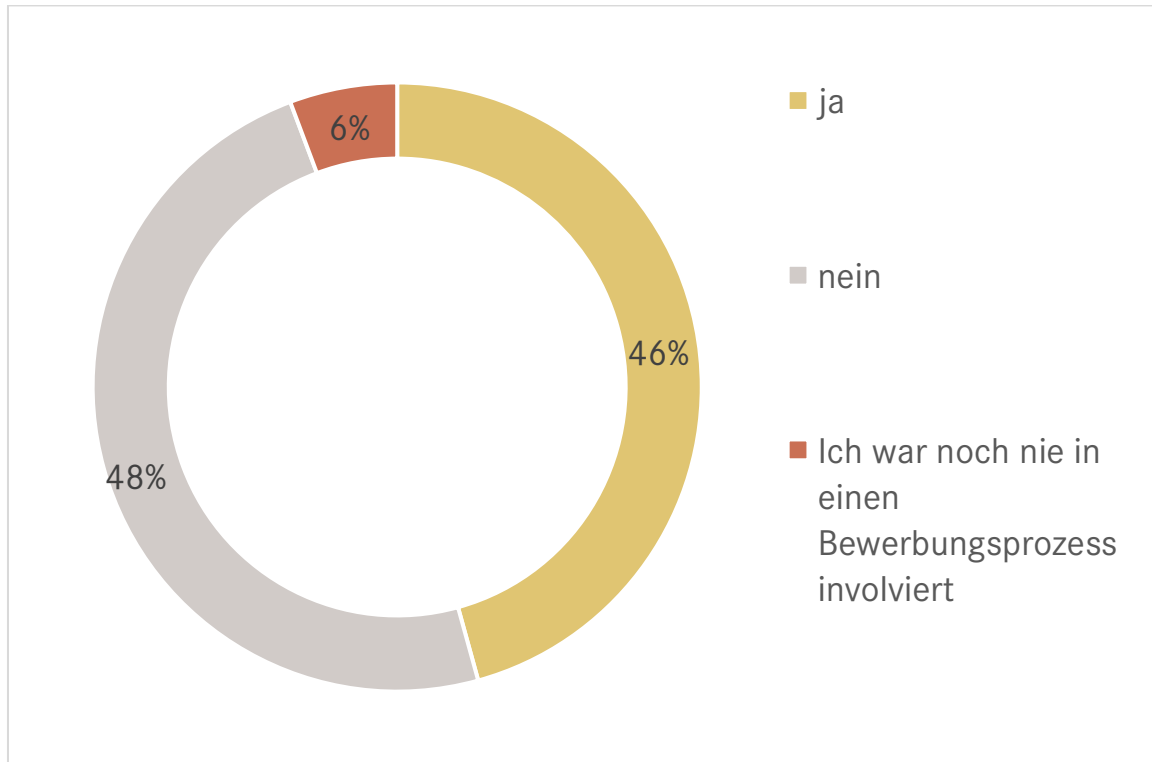
Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu: „Vertrauen muss man sich als Bewerber:in erst einmal verdienen.“ (n=140 Antworten)



Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu: „Vertrauen muss man sich als neue:r Mitarbeiter:in erst einmal verdienen.“ (n=141 Antworten)



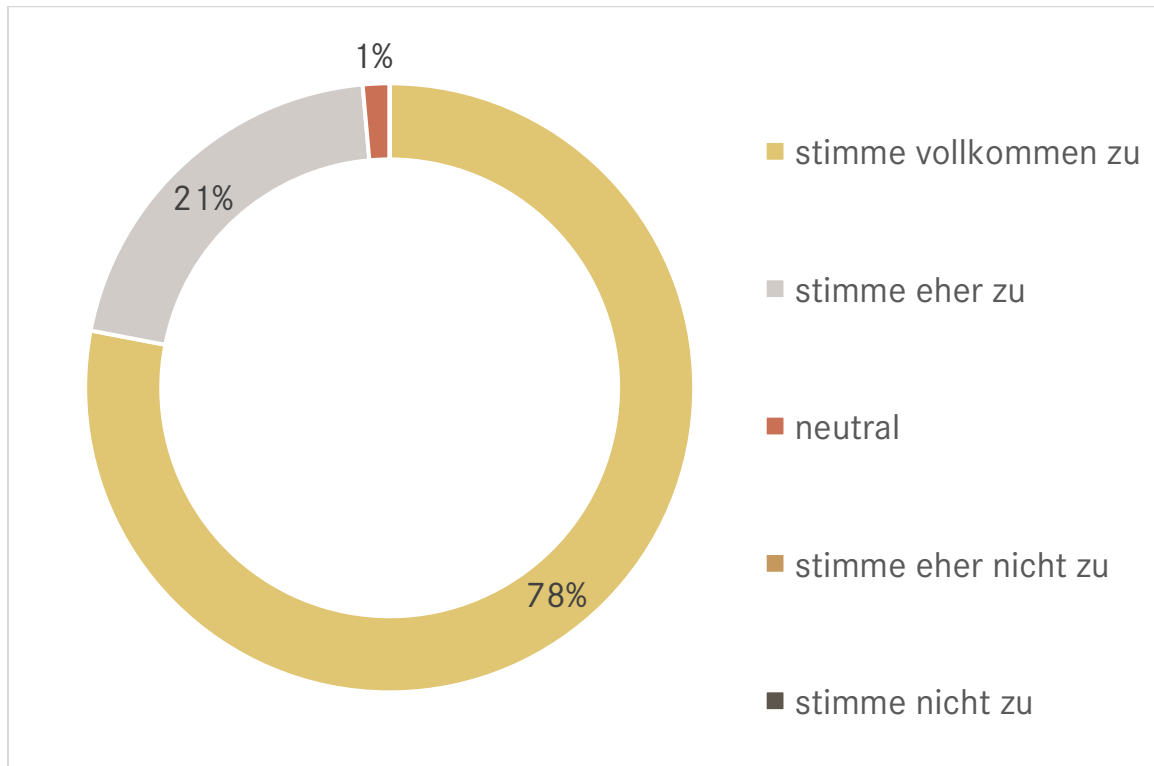
**Haben Sie selbst Bewerbungsprozesse erlebt, die von Misstrauen zwischen Arbeitgeber und Bewerber:in geprägt waren? (n=140 Antworten)**



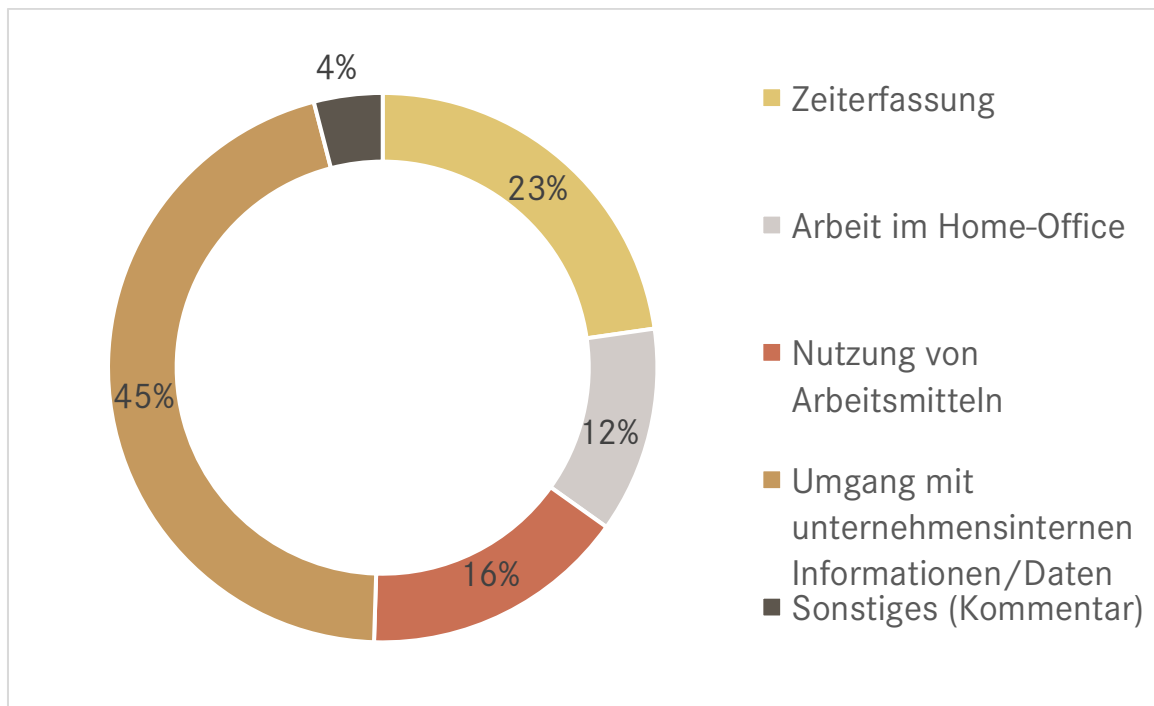
### **Vertrauen schafft Bindung**

Dass Mitarbeiter:innen durch Vertrauen besser an ein Unternehmen gebunden werden, überzeugt mehr als drei Viertel der Befragten; auch unter den restlichen Befragten zeichnet sich eine sehr eindeutige Tendenz ab, dass Vertrauen die Bindung der Mitarbeiter:innen an das Unternehmen zumindest vorantreibt. Wird der Bindungszustand im Unternehmen nicht richtig eingeschätzt, kann dies zu einer Kündigungswelle führen. Daher empfiehlt es sich, diesen regelmäßig zu erheben; beispielsweise [auf Basis von Mitarbeiter:innenbefragungen](#). So kann einer sinkenden Bindung rechtzeitig entgegengewirkt werden – unter anderem durch Vertrauen.

Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu: „Vertrauen in die Mitarbeiter:innen stellt einen wichtigen Treiber für eine erfolgreiche Mitarbeiter:innen-Bindung dar.“ (n=141 Antworten)



In welchen Bereichen sehen Sie generell die größten Gefahren für einen möglichen Vertrauensbruch? (Mehrfachauswahl möglich) (n=225 Antworten)



weitere Kommentare (Auswahl):

- Umgang mit Infrastruktur
- Hinter-dem-Rücken-Schimpfen
- Vertrauen in gute Arbeit für das Unternehmen, Kund:innenbetreuung
- Ehrlichkeit im persönlichen Umgang

## **Flexibilität vs. Vertrauen**

Die Pandemie hat uns gelehrt, dass nicht jede Arbeit an einem fixen Arbeitsplatz zu festgelegten Zeiten verrichtet werden muss. Mehr als ein Drittel der Antworten gibt jedoch nach wie vor an, dass Ort und Zeit des Arbeitens Potenzial für Vertrauensbrüche bergen.

Der Umgang mit unternehmensinternen Daten wird jedoch als noch größere Gefahr für Vertrauensbrüche wahrgenommen; ein Zusammenhang mit ortsflexiblem Arbeiten kann hier nicht ausgeschlossen werden.

Weitere Informationen zu Stimmung und Bindung von Mitarbeiter:innen auf Basis von Vertrauen und deren Messung finden Sie bei [robin mood](#).

Informationen zu den jährlich stattfindenden Millstätter Wirtschaftsgesprächen gibt es auf der [Website](#); die achte Ausgabe findet von 17. bis 20. April 2024 statt.

## **Rückfragen und Kontakt:**

Bernhard Schwingsandl

Project & Communication Manager

[bernhard.schwingsandl@career.gmbh](mailto:bernhard.schwingsandl@career.gmbh)

+43 1 585 69 69 – 26

career Institut & Verlag

Gußhausstraße 14/2

1040 Wien

[www.mwg.or.at](http://www.mwg.or.at)

[www.robinmood.eu](http://www.robinmood.eu)

[www.career.gmbh](http://www.career.gmbh)