



Best  
Workplaces™

for Young Talents

Great  
Place  
To  
Work®

AUSTRIA  
2026

# Young Talents Report 2026

Die Generation Z erobert die Arbeitswelt:  
Was Unternehmen jetzt wissen müssen

Die Erfolgsformel der Best Workplaces™ for Young Talents:  
So gewinnen Unternehmen Gen Z - Mitarbeitende und  
bleiben langfristig erfolgreich

# Inhalt

Autorin



Cornelia Grill-Schubert,  
content marketing manager

- 04** Zusammenfassung
- 05** Einleitung
- 08** Die Bedeutung der Gen Z für Unternehmenserfolg und Zukunftsfähigkeit
- 12** In nur zwei Schritten zur Zertifizierung
- 14** Für diese Unternehmen wollen junge Talente arbeiten
- 15** Was erwarten sich junge Talente von ihrem Arbeitgeber
- 16** Besondere Bedeutung der Arbeit und Sinn der Tätigkeit
- 18** Eine klare, wertschätzende Führung
- 21** Spaß bei der Arbeit und guter Teamgeist
- 22** Innovationskraft
- 24** Psychisch-emotionale Gesundheit und gute (Work-)Life-Balance
- 26** Welche Faktoren die Dauer der Betriebszugehörigkeit der jungen Generation beeinflussen
- 29** Mit diesen Best Practices Maßnahmen unserer Best Workplaces könnt ihr junge Talente finden und längerfristig an euer Unternehmen binden
- 30** Wie ihr ein Arbeitsumfeld schaffen könnt, das die Bedürfnisse der jungen Generationen erfüllt
- 31** Wir machen eure Attraktivität als Arbeitgeber messbar

## Liebe Leser:innen,

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Künstliche Intelligenz beschleunigt Prozesse, verändert Arbeitsabläufe und stellt viele Unternehmen vor neue Entscheidungen. Dabei geht es um mehr als Technologie. Es geht um die Frage, wie Leistung, Menschlichkeit und Zukunftsfähigkeit gemeinsam gelingen können.

Aus unserer Arbeit bei Great Place To Work weiß ich: Unternehmenskultur entscheidet. Nicht als Schlagwort, sondern ganz konkret im Alltag. Im Umgang miteinander, in der Führung und darin, wie Veränderungen gestaltet werden. KI macht diesen Unterschied sichtbar. Wo Vertrauen da ist, entsteht Neugier, Lernbereitschaft und Leistungsfähigkeit. Wo es fehlt, wachsen Unsicherheit und Widerstand unabhängig davon, wie modern die eingesetzten Tools sind. Für Young Talents der Generation Z ist genau das entscheidend. Diese jungen Menschen sind digital aufgewachsen, sie hinterfragen, vergleichen und wählen sehr bewusst. Sie suchen Sinn in ihrer Arbeit, faire Behandlung, echte Beteiligung und Entwicklungsperspektiven. Nicht irgendwann, sondern jetzt.

Unsere Daten zeigen klar: Wenn junge Mitarbeitende Vertrauen erleben, stolz auf ihre Arbeit sind und Orientierung haben, wirkt sich das unmittelbar auf Motivation, Bindung und wirtschaftliche Performance aus. Gerade in kleineren und mittleren Unternehmen zeigt sich hier eine große Chance. Nähe, schnelle Entscheidungen und persönliche Führung können zu echten Wettbewerbsvorteilen werden. KI kann dabei unterstützen. Aber nur dann, wenn sie als Werkzeug verstanden wird, das Menschen stärkt und nicht ersetzt. Entscheidend ist, ob Mitarbeitende einbezogen werden, lernen dürfen und sich sicher fühlen, Neues auszuprobieren.

Die Best Workplaces for Young Talents zeigen, wie das in der Praxis gelingt. Sie investieren nicht nur in Technologie, sondern in Führung, Vertrauen und Zusammenarbeit. Sie verbinden Mensch und Technik zu einer leistungsfähigen Einheit und schaffen damit die Basis für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Dieser Report zeigt, warum großartige Arbeitskulturen junge Talente anziehen und gleichzeitig wirtschaftlich stark machen. Und er zeigt, dass österreichische Unternehmen die besten Voraussetzungen dafür mitbringen.

Ich lade euch ein, diesen Report als Inspiration und Orientierung zu nutzen. Für eure Zusammenarbeit mit der Generation Z. Für einen verantwortungsvollen Umgang mit KI. Und für eine Arbeitswelt, in der Vertrauen und Leistung gemeinsam wachsen.

Mit besten Grüßen



A handwritten signature in black ink that reads "Jörg Spreitzer".

Euer Jörg Spreitzer,

**Managing Partner**  
Great Place To Work® Österreich

Jänner 2026

# Die Generation Z erobert die Arbeitswelt – was Unternehmen jetzt wissen müssen

Die Generation Z ist dabei, die Arbeitswelt nachhaltig zu verändern. Als erste Generation, die vollständig in einer digitalisierten, mehr und mehr von Künstlicher Intelligenz geprägten Welt aufgewachsen ist, bringt sie **neue Erwartungen, Werte und Verhaltensweisen** in Unternehmen ein. Für Arbeitgebende bedeutet das: Wer junge Talente gewinnen, binden und leistungsfähig halten möchte, muss **Arbeit, Führung und Unternehmenskultur neu denken**.

Dieser Report zeigt: Die zentralen Fragen der Generation Z gehen weit über Gehalt oder Karrierepfade hinaus. Junge Mitarbeitende suchen **Sinn und Klarheit, Beteiligung und Entwicklungsmöglichkeiten**. Sie benötigen ein Arbeitsumfeld, das Vertrauen schafft und Orientierung bietet. Gleichzeitig erwarten sie einen verantwortungsvollen, transparenten Umgang mit neuen Technologien wie KI. Doch nicht die Technologie selbst entscheidet über Attraktivität und Erfolg eines Arbeitgebers, sondern die Kultur, in der sie eingesetzt wird.



## Die Erfolgsformel der Best Workplaces™ for Young Talents

Auf Basis umfangreicher Befragungsdaten, Performance-Analysen und wirtschaftlicher Kennzahlen macht dieser Report sichtbar, warum Best Workplaces™ for Young Talents nicht nur attraktivere Arbeitgeber sind, sondern auch messbar erfolgreicher wirtschaften. **Unternehmen mit einer starken Vertrauenskultur sind stabiler, resilienter und produktiver** und das selbst in Zeiten rascher technologischer und gesellschaftlicher Veränderungen.

### Die Ergebnisse zeigen klar: Dort, wo junge Talente

- **Sinn** in ihrer Arbeit erleben und
- gleichzeitig klare **Erwartungen**,
- **faire Führung** und
- **Entwicklungsperspektiven** erhalten,

entsteht **nachhaltige Performance**. KI wirkt in diesen Organisationen als Verstärker von Innovation und Effizienz und nicht als Bedrohung.

## Führungskräfte

- schaffen **psychologische Sicherheit**,
- **fördern Lernen** und
- ermöglichen die **Zusammenarbeit** zwischen **Mensch und Technologie**.

Dieser Report liefert Unternehmen eine klare Orientierung: Er zeigt, welche kulturellen Faktoren für die Generation Z entscheidend sind, wie sie mit wirtschaftlichem Erfolg zusammenhängen und wie Organisationen durch Vertrauen, Klarheit und Beteiligung auch im KI-Zeitalter langfristig wettbewerbsfähig bleiben.

Die Botschaft ist eindeutig:

**Wer heute in eine starke Arbeitsplatzkultur für Young Talents investiert, sichert sich morgen Leistung, Stabilität und nachhaltigen Unternehmenserfolg.**

# Einleitung

Die Generation Z tritt in eine Arbeitswelt ein, die sich schneller verändert als jede zuvor. Zwischen technologischer Disruption, einem neuen Verständnis von Performance und dem Wunsch nach authentischer, wertorientierter Kultur gestaltet sie den Arbeitsmarkt gerade grundlegend neu. Für Organisationen bedeutet das: Erfolg entsteht heute dort, wo

- **menschliche Potenziale**,
- **digitale Kompetenz** und
- **vertrauensbasierte Zusammenarbeit zusammenspielen**.

Laut der jüngsten Ausgabe des [Jobselling Reports](#) rangiert VERTRAUEN bei der Frage nach den Werten und Themen, die aktuell im Leben der Befragten besonders wichtig sind, nach wie vor an der Top-Position: dicht gefolgt von Gesundheit, Transparenz und Anerkennung.

Diese Studie mit über 4.000 Beschäftigten in Österreich widerlegt auch den Ruf der Gen Z „faul und leistungsschwach“ zu sein. Bei den Befragungsdaten sticht die junge Generation bis 29 Jahre bei der Wichtigkeit der Themen

- Leistung erbringen/ etwas Bedeutendes schaffen
- Persönliche Entwicklung/ Aus – und Weiterbildung
- sowie Erfolg/Karriere/Status

deutlich hervor.

Wird der Hygienefaktor Gehalt, nicht zuletzt aufgrund der hohen Inflation, als fair und angemessen empfunden, sind dies die wichtigsten Aspekte zur Mitarbeiter:innengewinnung und -bindung:

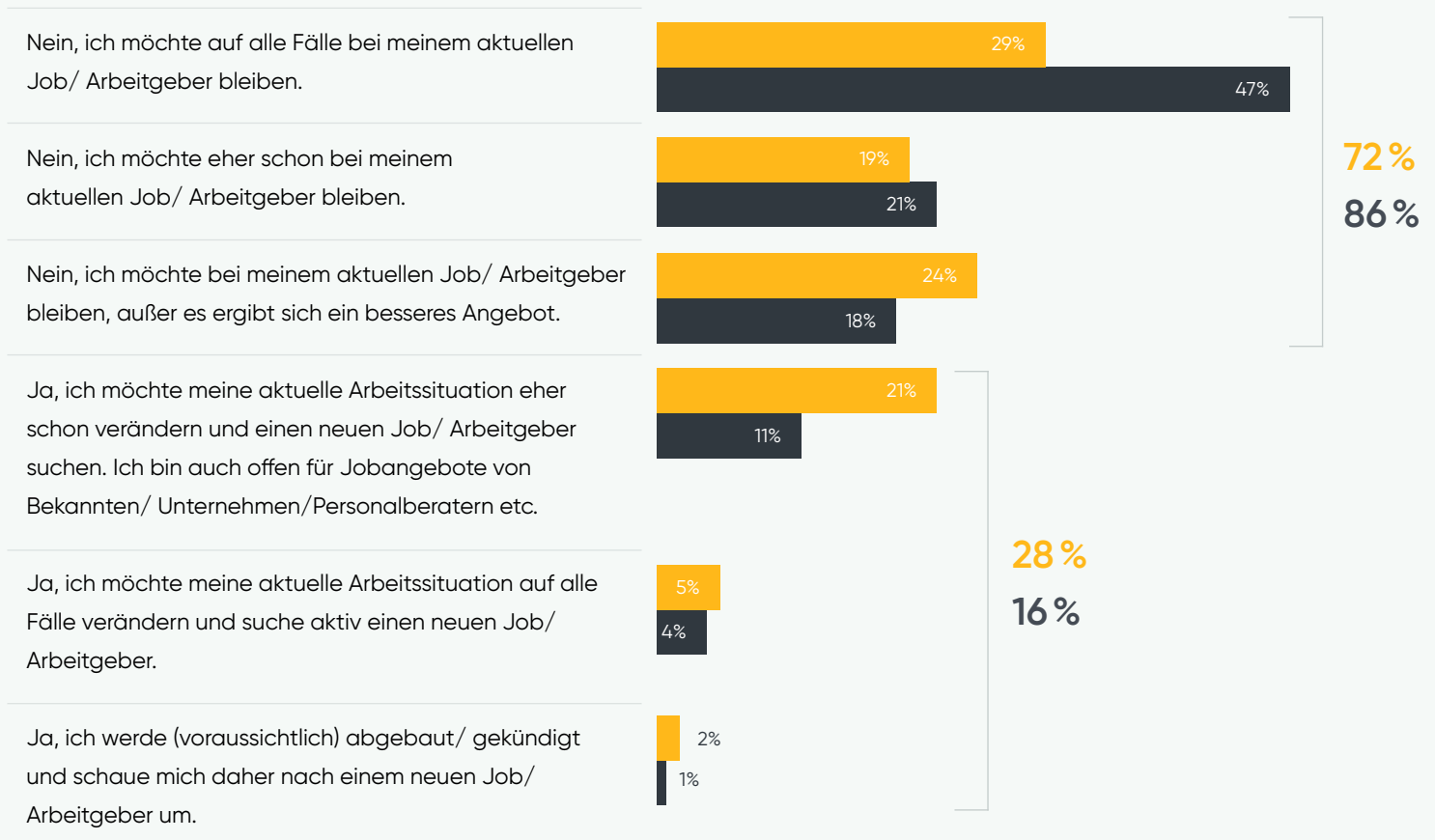
- **Vertrauen/Zutrauen in Fähigkeiten der Mitarbeitenden**
- **Gute Arbeitsatmosphäre**
- **Klare Kommunikation von wichtigen Themen**
- **Vertrauensbildung/gehaltene Versprechen**
- **Anerkennung/Wertschätzung für Leistung**
- **Bedeutungsvolle/sinnvolle Arbeit**



Diese Erwartungen spiegeln sich auch in folgenden Ergebnissen aus der Umfrage wider: Wer keine Perspektive, Wertschätzung oder Entwicklung sieht, denkt deutlich häufiger über einen Jobwechsel nach. Das trifft besonders auf die jüngeren Altersgruppen zu, wie der Jobselling Report 2026 verdeutlicht:

## Wechselbereitschaft Arbeitssituation

- Gen Z | 14-29 Jahre
- 30-69 Jahre



Quelle: [Jobselling Report](#)

Damit zeigen sich die befragten **14-29-Jährigen** im Vergleich zu allen anderen aktiv im Job befindlichen Probanden **fast doppelt so wechselwillig und veränderungsbereit**. Umso entscheidender ist es, die Bedürfnisse der jungen Generationen möglichst gut zu kennen, um sie erfolgreich und langfristig ans Unternehmen binden zu können.

Darüber hinaus verändert der Blick jüngerer Generationen auf Leistung die traditionellen Vorstellungen von Performance. Gefragt sind **ehrliches, zeitnahes Feedback**, Coaching statt Autorität und eine Kultur, in der Fehler als Lernchance gelten.

Gleichzeitig zeigt sich eine klare Ambivalenz gegenüber Technologie: Während die Gen Z KI intensiv nutzt, befürchtet sie gleichzeitig den Verlust eigener Denkleistung, wenn KI unreflektiert eingesetzt wird. Ein Effekt, den Studien wie jene des MIT bestätigen, so Gen Z Experte [Simon Schnetzer](#). Dennoch überwiegt der Optimismus: KI soll Routine abnehmen, damit mehr Zeit bleibt für das, was sie für wirklich sinnstiftend hält: Zusammenarbeit, Kreativität und persönliche Weiterentwicklung.

Damit rückt **KI-Readiness** zu einem entscheidenden Baustein organisationaler Zukunftsfähigkeit auf. Die Gen Z weiß, dass KI-Kompetenz in wenigen Jahren zu einer Grundvoraussetzung für beruflichen Erfolg werden wird. Für Unternehmen bedeutet das: Nur wer technologische Innovation mit kulturellem Vertrauen verbindet, schafft die Rahmenbedingungen, die junge Talente binden und gleichzeitig die Unternehmensperformance stärken.

Junge Beschäftigte in Österreich betonen in aktuellen Studien wie wichtig ihnen

- **Teamzusammenhalt & Spaß an der Arbeit,**
- **Wertschätzung & Anerkennung, sowie**
- **faire Bezahlung und psychisches Wohlbefinden**

sind.

Diese Faktoren verbinden sie direkt mit einem attraktiven Arbeitsumfeld. Ihr Bedürfnis nach Orientierung, Entwicklung und menschlicher Zugewandtheit bleibt ein klarer Auftrag an moderne Führung, wie solche der Best Workplaces for Young Talents.

Organisationen stehen damit vor einer doppelten Herausforderung, aber auch neuen Chancen: Sie müssen KI strategisch integrieren und gleichzeitig die Kultur schaffen, die diese Technologien sinnvoll nutzbar macht.

„Mitarbeitende müssen offen über Erfahrungen, Sorgen und Fehler sprechen können. Transparente Kommunikation über Ziele, Grenzen und Verantwortlichkeiten des KI-Einsatzes hilft, Vertrauen zu fördern. Empathie und ein bewusster Umgang mit Arbeitsbelastung sind dabei zentrale Führungsinstrumente. So können Führungskräfte KI als Werkzeug nutzen, das die Menschen in der Organisation stärkt – statt sie zu verunsichern.“

[Magdalena May KI-Trainerin bei Hernstein und Mitgründerin der Superintelligenz GmbH](#)

Wer heute auf eine Kultur setzt, die Vertrauen stärkt, KI-Kompetenzen fördert und mentale Gesundheit ernst nimmt, schafft nicht nur ein besseres Arbeitsumfeld. Er steigert messbar

- **Bindung,**
- **Leistung und**
- **Zukunftsfähigkeit.**

# Die Bedeutung der Gen Z für Unternehmenserfolg und Zukunftsfähigkeit

## Warum die Bedürfnisse der Young Talents jetzt entscheidend sind

Die Generation Z ist die zweitjüngste Kohorte auf dem Arbeitsmarkt (die „Alphas“ sind ja gerade erst in die ersten Lehrberufe eingezogen). Sie wird geprägt von rasantem technologischem Wandel, digitaler Informationsflut und neuen Erwartungen an Arbeitgeber:innen. Viele befinden sich noch in Ausbildung oder starten gerade als Young Professionals ins Berufsleben.

Ihre Sozialisation in einer dynamischen, technologisch geprägten Welt führt dazu, dass sie wechselfreudiger und kritischer gegenüber traditionellen Beschäftigungsmodellen auftreten. Loyalität entsteht heute weniger durch Hierarchie oder lange Betriebszugehörigkeit, sondern durch

- Sinn,
- Entwicklung,
- klare Werte und
- moderne Führung, also durch individuelle Betreuung und Feedback, Feedback, Feedback.

Für Unternehmen bedeutet das:

**Wer Mitarbeitende der Generation Z gewinnen und langfristig binden will, muss ihre Prioritäten kennen und diese aktiv miteinbeziehen.**



## Auf der Suche nach Purpose und Clarity

Young Talents wollen mehr als einen Job. Sie suchen nach Sinn, Wirkung und persönlicher Entfaltung. Purpose wird für sie zum zentralen Motivator, aber nur dann, wenn er klar, glaubwürdig und erlebbar vermittelt wird.

Doch „Purpose“ allein genügt nicht. Was die Gen Z wirklich stärkt, ist eine Kombination aus:

- Sinn, der im Arbeitsalltag spürbar ist, und
- Klarheit darüber, welche Ziele, Erwartungen und Prioritäten gelten.

Die TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents 2026 zeigen: Young Talents engagieren sich dann besonders, wenn sie verstehen, **warum** ihre Arbeit wichtig ist und **wohin** sich das Unternehmen entwickelt. Sie wollen beitragen, gestalten, und Neues bewirken, brauchen dafür aber klare Rahmenbedingungen.

# Purpose + Clarity

= + 6,9% Return

## Purpose over Profit? Nicht ganz – der wahre Performance-Hebel liegt in der Klarheit

Nachhaltiges Wirtschaften, transparente Werte und gesellschaftliche Verantwortung gewinnen für junge Mitarbeitende zunehmend an Bedeutung. Green Jobs und verantwortungsvolle Arbeitgeber:innen stehen hoch im Kurs.

Eine Analyse der Harvard Business School (HBS) zeigt jedoch einen überraschenden Befund: Sinn allein steigert die finanzielle Performance nicht. Erst die Kombination aus geliebtem Purpose + klarer Zielsetzung führt zu besseren Ergebnissen.

Unternehmen, die beides schaffen, erreichen laut HBS: + 6,9 % höhere Rendite im Vergleich zum durchschnittlichen Aktienmarkt.

Der Grund dafür: Mitarbeitende erleben Sinn nicht als abstrakte Idee, sondern als Orientierung, die ihnen hilft, informierte Entscheidungen zu treffen, Verantwortung zu übernehmen und produktiver zu arbeiten.

## Auch unsere Forschungen in Österreich zeigen bis zu 8 % höhere wirtschaftliche Stabilität

Die Analyse der wirtschaftlichen Stabilität zeigt, dass zertifizierte Best Workplaces im Vergleich zu österreichischen Durchschnittsunternehmen um bis zu **8 % stabiler** aufgestellt sind.

Der CRIF-Risikoscore, der finanzielle Belastbarkeit und Ausfallsicherheit misst, bestätigt: Vertrauenskultur, klare Werte und Mitarbeiterorientierung zahlen direkt auf wirtschaftliche Resilienz ein. Und das ist auch ein wichtiger Faktor für junge Mitarbeitende.

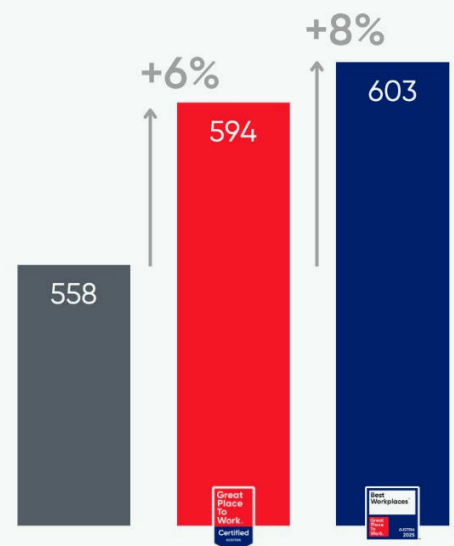
Unternehmen mit starker Kultur navigieren ruhiger durch volatile Marktphasen – ein wichtiges Signal an Investor:innen, Partner:innen und Mitarbeitende.



# 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**.



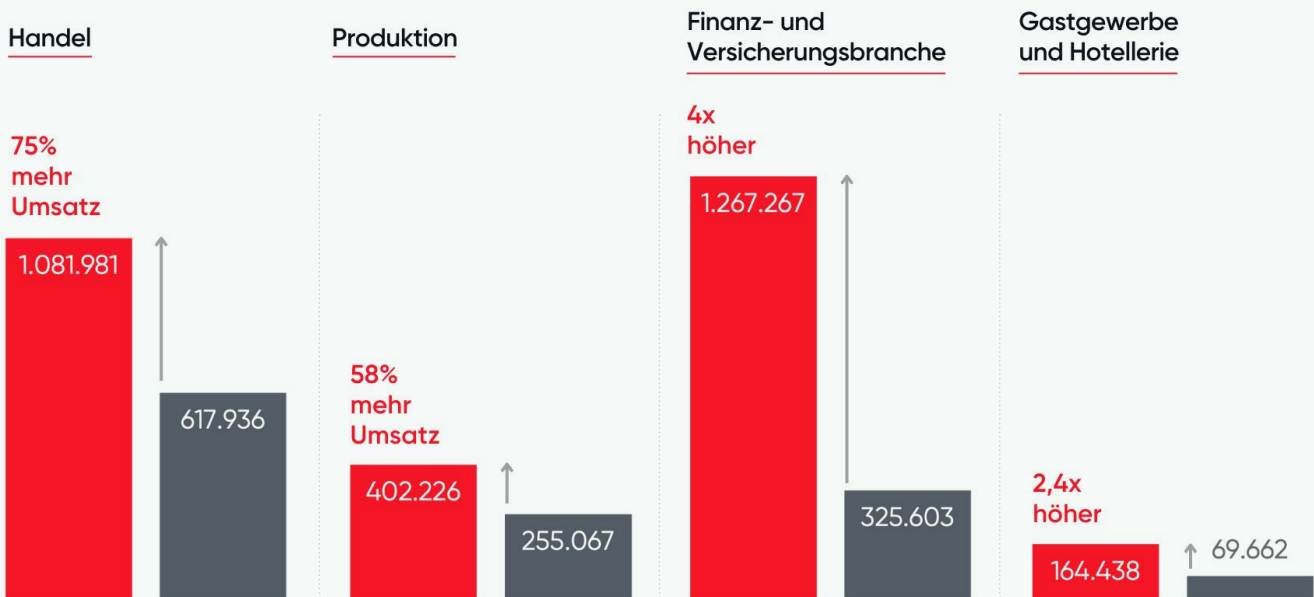
## Am Beispiel der Branchen Handel & Produktion sehen wir den höheren Umsatz pro Mitarbeiter:in

Zertifizierte Best Workplaces erzielen beispielsweise in diesen Branchen deutlich höhere Erträge pro Kopf.

Dahinter stehen Mitarbeitende, die motivierter, effizienter und innovationsfreudiger arbeiten – begünstigt durch Vertrauen, Stolz und Teamgeist.

## Umsatz (in €) pro Mitarbeitende im Branchenvergleich

■ Great Place To Work® Certified™ Unternehmen  
■ Branchendurchschnitt



### Kultur ist ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor

Die Ergebnisse zeigen klar: Großartige Arbeitskulturen schaffen wirtschaftlich starke, stabile und nachhaltige Organisationen.

Oder wie es Jörg Spreitzer formuliert: „Es sind großartige Arbeitskulturen, die erfolgreiche Unternehmensleistung ermöglichen – nicht umgekehrt.“



# In nur zwei Schritten zur Zertifizierung

Wer erfolgreich sein will, braucht dazu die besten Köpfe des Landes. Und wer die klügsten Talente für sich gewinnen und sie auch halten will, muss verstehen, was sie wirklich suchen und brauchen.

Ein moderner Arbeitsplatz allein reicht nicht mehr aus. Gefragt sind

**Sinn,  
Vertrauen,  
Flexibilität,  
ein faires Gehalt und  
Entwicklungsmöglichkeiten.**

Mit [regelmäßigen Befragungen](#) könnt ihr genau verstehen, was eure Mitarbeitenden bewegt, ihre Zufriedenheit steigern und die Fluktuation deutlich senken.

## Investiert in eure Teams – es lohnt sich für alle.

Unternehmen, die sich mit den Erwartungen ihrer (zukünftigen) Mitarbeitenden aktiv auseinandersetzen, haben die besten Karten im Rennen um die besten Fachkräfte.

Unsere **Great Place To Work-Auszeichnungen** machen genau diese Qualitäten eurer Unternehmenskultur sichtbar – basierend auf dem ehrlichen Feedback eurer Mitarbeitenden und erhoben mit der global bewährten **Great Place To Work FOR ALL™-Methodik**.

Der Weg zur Anerkennung als Best Workplace beginnt mit der Auszeichnung als Great Place To Work Certified™-Unternehmen.

In nur [zwei einfachen Schritten und in weniger als sechs Wochen](#) kann euer Unternehmen das begehrte Gütesiegel erlangen und sich so auf die Reise hin zu ungleich größerer Arbeitgeberattraktivität machen.



Denn: 70 Prozent der Bewerber:innen suchen gezielt nach Auszeichnungen oder achten bei der Jobsuche auf Gütesiegel.

(Quelle: Jobseller-Report 2025)

## Bedeutung von Auszeichnungen und Gütesiegeln bei der Jobsuche

**70 Prozent sagen:**

„Ich suche gezielt nach Auszeichnungen oder achte bei der Jobsuche auf Gütesiegel.“

**Die verbleibenden 30 Prozent geben an:**

„Ich würde nicht darauf achten oder nicht gezielt danach suchen.“

(Quelle: Jobseller-Report 2025)

## So funktioniert's



### Step 1: Befragt eure Mitarbeitenden

Wählt einen 2-Wochen-Zeitraum, um die Trust Index™-Mitarbeiterbefragung zu starten.



### Step 2: Füllt den Culture Brief™ aus

Gebt die relevanten Unternehmenskennzahlen im Online-Fragebogen des Culture Briefs™ an.

Sobald euer Unternehmen die erforderlichen Standards erfüllt, seid ihr offiziell „Great Place To Work® Certified™“ und damit automatisch im Rennen um [unsere renommierten Best Workplace-Auszeichnungen](#).

**Ein echter Wettbewerbsvorteil:**  
Denn 7 von 10 aktiv Jobsuchenden achten besonders auf Unternehmen, die für ihre hervorragende Arbeitsplatzkultur ausgezeichnet wurden.

Zeigt, was euch auszeichnet – und zieht die Talente an, die wirklich zu euch passen.

### Schon neugierig, wie ihr „Great Place To Work® Certified™“ werdet?

In unserem kurzen Video erfahrt ihr alles über das Zertifizierungsprogramm und wie eine starke Arbeitsplatzkultur zum echten Magneten für Talente wird.

Jetzt ansehen und erfahren, wie ihr euch als attraktiver Arbeitgeber positioniert.

[Zum Video](#)



Great Place To Work®

## GEN Z, KI & UNTERNEHMENSKULTUR: HERAUSFORDERUNG ODER WETTBEWERBSVORTEIL

+ mit Gen Z Experten  
**FELIX BEHM**

Best Workplaces Case Study

**JOIN  
OUR *Live*  
WEBINAR**

am **10.2.**  
um **14 UHR**



# Für diese Unternehmen wollen junge Talente arbeiten

## Best Workplaces™ for Young Talents 2026

Die durch Great Place To Work® Österreich zertifizierten Unternehmen auf der Best Workplaces™ for Young Talents-Liste 2026 kennen und verstehen die Bedürfnisse der jungen Generation: ein klarer Wettbewerbsvorteil, wenn es darum geht, die besten Talente im eigenen Unternehmen zu binden und am Arbeitsmarkt zu finden.

Um für die Liste Best Workplaces for Young Talents 2026 berücksichtigt zu werden, müssen Unternehmen

- bis inklusive 15. November 2025 eine aktive [Auszeichnung Great Place To Work Certified™](#) in Österreich haben sowie
- mindestens 18 Rückmeldungen von Mitarbeitenden bis 25 Jahren und
- statistisch signifikante Rückläufe im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung erreichen.

Aus dem Vergleich der Mitarbeiterbefragungsergebnisse der bis 25-Jährigen bei den TOP 10 Best Workplaces for Young Talents mit Ergebnissen aus durchschnittlichen österreichischen Unternehmen\* konnten wir folgende Erwartungen der jungen Mitarbeitenden an ihren Arbeitgeber ermitteln:



**Best  
Workplaces™**

for Young Talents

**Great  
Place  
To  
Work®**

AUSTRIA  
2026

\* [European Workforce-Studie 2024 von Great Place To Work](#)

## Was erwarten sich junge Talente von ihrem Arbeitgeber?

Die Mitarbeiterbefragungen von Great Place To Work zeichnen ein klares Bild: Auch bei Unternehmen mit einer ausgeprägten und auf Vertrauen basierenden Unternehmenskultur werden starke Unterschiede zwischen den Generationen sichtbar.

Bei der Auswertung der Mitarbeiterbefragungsergebnisse aller bis inklusive 15. November 2025 in Österreich durch Great Place To Work zertifizierten Unternehmen haben sich folgende Erwartungen der bis 25-Jährigen an ihren Arbeitgeber herauskristallisiert:

# Das erwartet sich die **Gen Z** von ihrem Arbeitgeber

Mitarbeitende der Generation Z können wesentlich länger an ein Unternehmen gebunden werden oder finden einen Arbeitsplatz deutlich attraktiver, wenn folgende 5 Aspekte im Unternehmen gegeben sind:

1. Bedeutung und Sinn der Tätigkeit
2. Glaubwürdige, klare Führung
3. Spaß und guter Teamgeist
4. Innovationskraft
5. Psychische Gesundheit und Work-Life-Balance

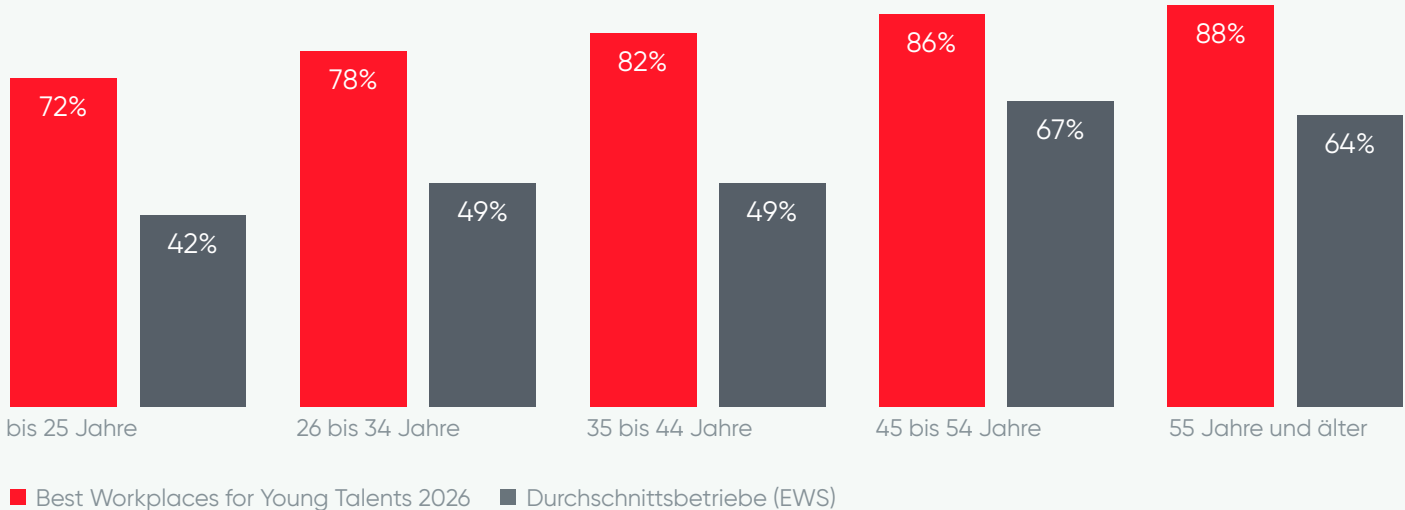


## 1. Besondere Bedeutung der Arbeit und Sinn der Tätigkeit

Wie unsere Forschungen zeigen, ist es für die jüngeren Generationen tendenziell wesentlich wichtiger, eine Arbeit mit Bedeutung und Sinn auszuüben als für die älteren Generationen. Daher ist die Gen Z auch wesentlich kritischer in der Zustimmung auf die Frage: „Meine Arbeit hat für mich besondere Bedeutung und Sinn – sie ist weit mehr als ein “Job“. Aber selbst hier zeigt sich die wesentlich höhere Zufriedenheit, bei den Gen Z Mitarbeitenden der Best Workplaces For Young Talents:



### Vergleich der Altersgruppen zur Sinnfrage



Ferner war keine Generation bislang von so geringer Loyalität gegenüber dem aktuellen Arbeitgeber geprägt wie die Gen Z.

**Der Hauptgrund für diese verstärkte Abwanderung ist häufig das Fehlen eines tieferen Sinns in der Arbeit.**

Arbeitnehmende dieser Generation, die hingegen der Meinung sind, dass ihre Arbeit eine **„besondere Bedeutung“** hat, **bleiben** laut Great Place To Work-Forschungsdaten mit einer **1,7-mal so hohen Wahrscheinlichkeit** bei ihrem Unternehmen – **welch deutlich höherer ROI für das Recruiting!**

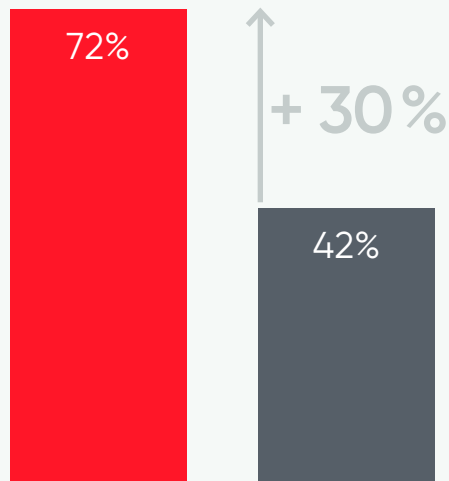
Außerdem **fühlen sie sich 2,4-mal stärker am Unternehmenserfolg beteiligt** (ohne dass es einer tatsächlichen monetären Erfolgsbeteiligung bedarf – hier zählt rein der persönliche Bezug zur Tätigkeit). Ein **riesiger finanzieller Vorteil für das Unternehmen**, der mit vielen anderen, eher „weichen“ Faktoren wie **motivierteren und zufriedeneren Mitarbeitenden** einhergeht.

Und das wird auch bei den **TOP 10 Best Workplaces for Young Talents 2026** bestätigt: **mehr als 72 Prozent** können zustimmen, dass ihr **Job auch eine tiefere Bedeutung** für sie hat.

In österreichischen Durchschnittsbetrieben können dem dagegen nur rund 4 von 10 (42 Prozent) der Young Talents zustimmen.



## Arbeit hat besondere Bedeutung



### ■ TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work der TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents 2026.

### ■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work im Rahmen der European Workforce Study (EWS 2025) in Österreich.

## 2. Eine klare, wertschätzende Führung

### 2.1. Vorbildwirkung des oberen Managements

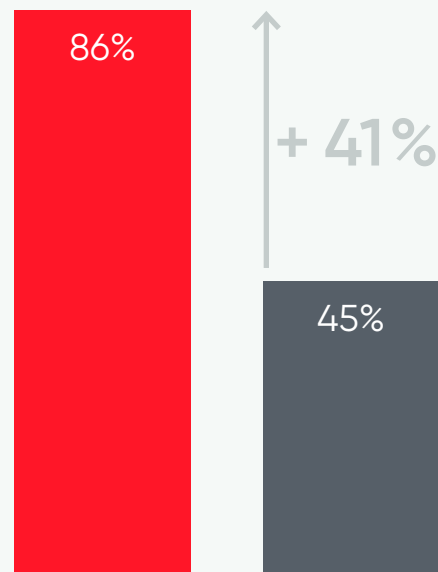
Eine starke Unternehmenskultur entsteht nicht durch gut gemeinte Leitbilder oder Principles allein, sondern durch gelebte Werte. Gerade das obere Management trägt hier eine besondere Verantwortung: Es prägt die Kultur durch sein tägliches Verhalten und setzt den (Verhaltens-) Standard für alle Ebenen im Unternehmen.

Wenn Führungskräfte authentisch handeln und die besten Eigenschaften der Organisation sichtbar machen, entsteht Vertrauen und Orientierung. Junge Talente achten sehr genau darauf, ob Worte und Taten übereinstimmen. Sie erwarten, dass Unternehmenswerte nicht nur auf Papier stehen, sondern im Alltag spürbar sind, von Entscheidungen, über die Kommunikation und auch im Umgang miteinander. Diese Glaubwürdigkeit ist die Grundlage für langfristige Bindung und Motivation und entscheidet darüber, ob sich junge Menschen mit dem Unternehmen identifizieren.

Unsere Daten zeigen, wie groß der Unterschied in der Praxis aber tatsächlich ist: Bei den TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents stimmen 86 Prozent der bis 25-Jährigen zu, dass die oberen Führungskräfte die besten Eigenschaften der Organisation vorleben. In durchschnittlichen österreichischen Betrieben sind es nur 45 Prozent. Das bedeutet: Fast die Hälfte der jungen Mitarbeitenden erlebt keine klare Vorbildwirkung. Ein enormes Potenzial, das Unternehmen ungenutzt lassen.



### Obere Führungskräfte leben beste Eigenschaften vor



■ TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work der TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents 2026.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work im Rahmen der European Workforce Study (EWS 2025) in Österreich.

## 2.2. Klare Führung

Orientierung ist ein zentraler Faktor für Motivation und Zusammenarbeit. Führungskräfte, die Erwartungen und Ziele verständlich vermitteln, geben nicht nur Richtung vor, sondern schaffen Sinn. Junge Talente wollen wissen, wofür sie arbeiten und wie ihr Beitrag zum großen Ganzen aussieht.

Wenn Führungskräfte eine klare Vision kommunizieren und diese mit den Unternehmenswerten verbinden, entsteht ein gemeinsames Verständnis, das Sicherheit gibt und gleichzeitig Raum für Innovation schafft. Ohne diese Klarheit bleibt die Vision des Unternehmens oft abstrakt und Mitarbeitende verlieren die Verbindung zu ihrem eigenen Beitrag. Klare Führung bedeutet daher, Erwartungen transparent zu machen und den Sinn bzw. Nutzen von getroffenen Entscheidungen zu erklären.



Die Realität zeigt jedoch große Unterschiede: Bei den Best Workplaces™ for Young Talents erleben 91 Prozent der bis 25-Jährigen, dass die Führungskräfte eine klare gemeinsame Zielvorstellung vermitteln. In durchschnittlichen Betrieben sind es nur 55 Prozent. Das verdeutlicht, wie wichtig klare Kommunikation für Bindung und Erfolg ist und wie viel Potenzial hier noch ungenutzt bleibt.

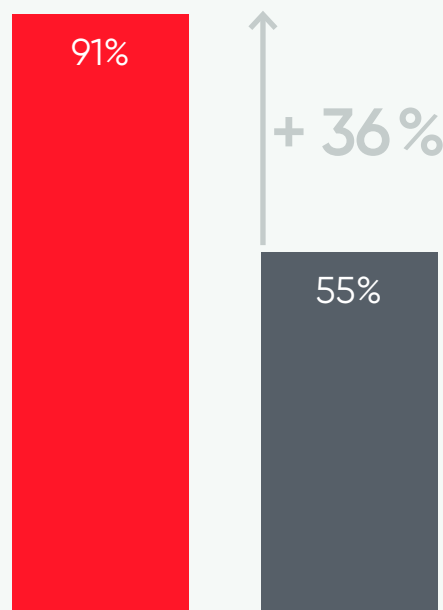
## Führungskräfte haben klare Zielvorstellungen

### ■ TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work der TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents 2026.

### ■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work im Rahmen der European Workforce Study (EWS 2025) in Österreich.



### 2.3. Wertschätzende Führung

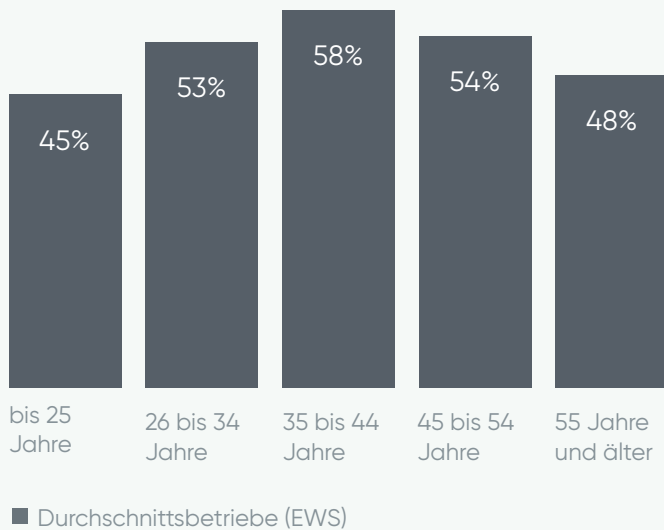
Wertschätzung ist mehr als ein freundliches Wort. Sie ist DER Grundpfeiler einer starken Unternehmenskultur. Sie zeigt sich in der täglichen Aufmerksamkeit für die Menschen und in der Anerkennung ihrer Beiträge. Junge Talente wollen nicht nur gesehen werden, sondern auch spüren, dass ihre Arbeit einen Unterschied macht. Der Wunsch nach Individualität ist in dieser Generation besonders ausgeprägt, nicht zuletzt durch die intensive Social Media Nutzung.

Doch wie die Zahlen der European Workforce Survey zeigen, fühlen sich gerade junge Menschen in Durchschnittsbetrieben zu wenig gesehen und ernst genommen:

Die Zahlen sprechen für sich: Bei den TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents erleben 83 Prozent der bis 25-Jährigen diese Form der Anerkennung. In durchschnittlichen österreichischen Betrieben sind es nur 45 Prozent. Das zeigt: Wertschätzung ist kein Nebenthema, sondern ein entscheidender Hebel für Engagement und langfristige Bindung.

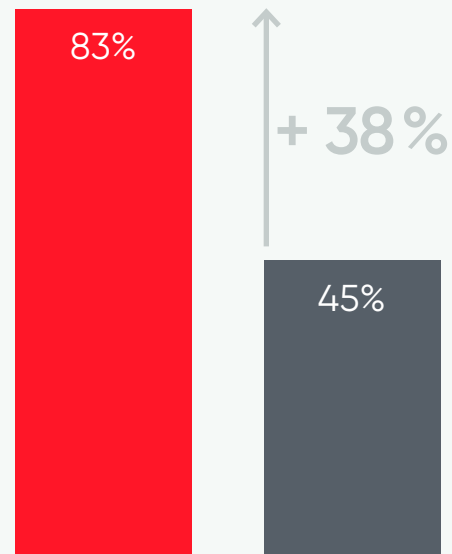


#### Vergleich der Altersgruppen zu Anerkennung



Führungskräfte, die aktiv zuhören, Leistungen anerkennen und individuelle Beiträge sichtbar machen, schaffen Vertrauen und stärken die Zusammenarbeit. Diese Haltung fördert Motivation und Bindung und ist ein klares Zeichen für eine Kultur des Miteinanders. Wertschätzende Führung bedeutet, Menschen ernst zu nehmen, ihre Ideen einzubeziehen und Erfolge gemeinsam zu feiern.

#### Aufmerksamkeit & Anerkennung für jede\*n



■ TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work der TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents 2026.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work im Rahmen der European Workforce Study (EWS 2025) in Österreich.

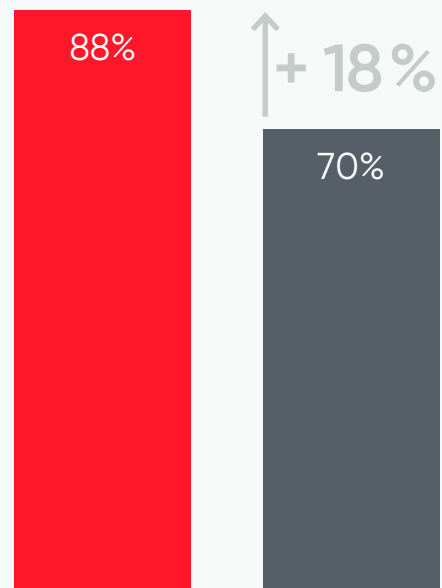
### 3. Spaß bei der Arbeit und guter Teamgeist

Unsere Studiendaten zeigen auch, dass junge Arbeitnehmer:innen wesentlich länger an ein Unternehmen gebunden sind oder einen Arbeitsplatz deutlich attraktiver finden, wenn dort auch Spaß ein vorrangiger Faktor ist.

Spaß bei der Arbeit ist einer der fünf wichtigsten Aspekte, die ein Unternehmen bieten sollte, um junge Mitarbeitende der Generation Z zu halten, steigert er doch ihre Zufriedenheit und Motivation maßgeblich. Um Spaß zu empfinden, braucht es jedoch eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre.

**88 Prozent** der befragten bis 25-Jährigen in den **TOP-10-Unternehmen für Z-ler:innen** geben an, Spaß bei der Arbeit zu erleben. Dagegen können nur 7 von 10 (70 Prozent) der Young Talents in österreichischen Durchschnittsbetrieben diese positiven Erlebnisse am Arbeitsplatz teilen.

### Spaß bei der Arbeit



■ TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work der TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents 2026.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work im Rahmen der European Workforce Study (EWS 2025) in Österreich.



## 4. Innovationskraft

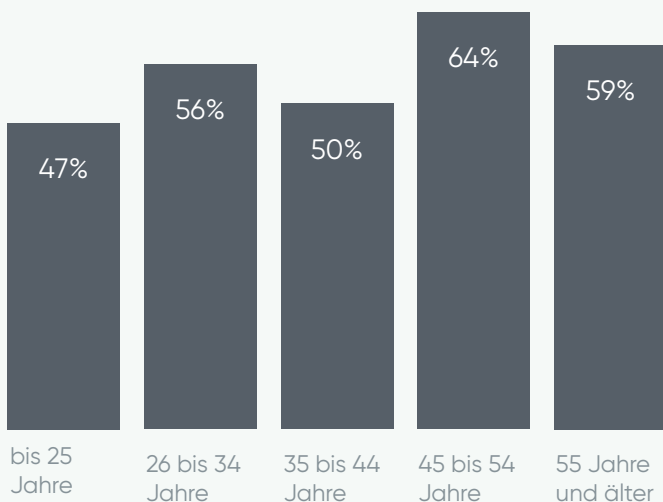
Die Generation Z ist mit digitalen Technologien und einer Kultur der ständigen Weiterentwicklung aufgewachsen. Entsprechend erwartet sie von ihrem Arbeitgeber, dass dieser technologisch auf dem neuesten Stand bleibt, Innovationskraft beweist und stets offen für Veränderungen ist. In durchschnittlichen Organisationen funktioniert das schnelle Einstellen auf Veränderungen noch nicht nach den Vorstellungen der jungen Mitarbeitenden.

Nicht einmal die Hälfte der bis 25-Jährigen kann zustimmen, dass sich die Mitarbeitenden hier schnell auf Veränderungen einstellen, wenn das für den Erfolg der Organisation notwendig ist.

Unternehmen, die hohe Innovationskraft zeigen, vermitteln der Gen Z nicht nur ein zukunftssicheres Arbeitsumfeld, sondern signalisieren auch Fortschritt und somit Arbeitsplatzsicherheit, was für diese Generation von eminenter Bedeutung ist.

Innovative Arbeitsumgebungen bieten der Gen Z Möglichkeiten für kreatives Denken, persönliches Wachstum und die Chance, sich mit dem Unternehmen zu identifizieren. Da diese Generation Flexibilität und Wandel bevorzugt, ist es für Unternehmen wichtig, nicht nur auf Veränderungen zu reagieren, sondern diese aktiv zu gestalten und die Mitarbeitenden dabei einzubeziehen.

### Vergleich der Altersgruppen zur Innovationskraft



■ Durchschnittsbetriebe (EWS)

Innovationskraft wird damit zu einem der entscheidenden Faktoren, um die Gen Z langfristig zu begeistern, zu binden und für das Unternehmen zu gewinnen. Die Realität zeigt hier jedoch noch viel Luft nach oben: Im [Jobselling Report 2026](#) geben zwei Drittel der jungen Menschen an, dass sie Verantwortung übernehmen, Leistung erbringen und etwas Bedeutendes schaffen möchten. Doch nur ein Drittel der jungen Menschen erfährt die dafür notwendige Wertschätzung durch Führungskräfte und Kolleg:innen, durch die sich die Gen Z wahrgenommen und in ihrer Meinung respektiert fühlt. Von ihren Teamleads erwarten die jungen Talente daher, dass diese ihre Fähigkeiten und Potenziale erkennen und diese für den gemeinsamen Erfolg nutzen.

## AI Readiness Check

+ 20% Neukundenrabatt

Seid ihr bereit für die Zukunft mit AI?

Macht jetzt den *AI Trust & Culture Check* und erhaltet 20% Rabatt auf eure Mitarbeitendenbefragung. Das Ergebnis zeigt transparent, wie hoch Vertrauen, Kompetenz und Kulturreife in eurem Unternehmen bereit sind.

[AI Readiness checken](#) →

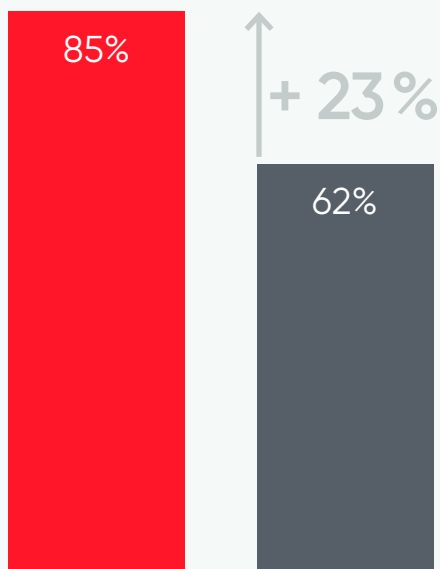
Rabatt sichern



#### 4.1. Neues zu versuchen, wird geschätzt

„Wir schätzen hier besonders, wenn man versucht, Dinge neu oder besser zu machen – auch wenn es nicht klappt.“ Diese Aussage können 85 Prozent der befragten bis 25-Jährigen bei den TOP-10-Arbeitgebern für junge Talente unterschreiben.

Bei durchschnittlichen Arbeitgebern hingegen denken nur 62 Prozent der jungen Menschen, dass es geschätzt wird, wenn sie auch einmal etwas Neues versuchen.



### Neues zu versuchen, wird geschätzt

#### ■ TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work der TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents 2026.

#### ■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work im Rahmen der European Workforce Study (EWS 2025) in Österreich.



## 5. Psychisch-emotionale Gesundheit und gute (Work-)Life-Balance

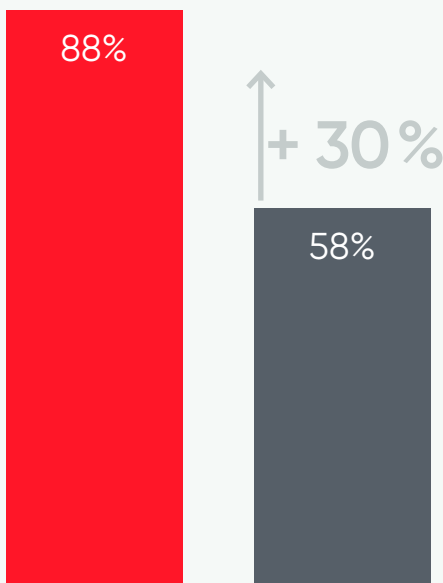
### 5.1. Psychische und emotionale Gesundheit

Psychische Belastung ist aufgrund der Multi-krisen und anderer externer Einflüsse leider eines der Trendthemen unserer Zeit. Wenn Young Talents daher den Eindruck haben, dass die psychische und emotionale Gesundheit an einem Arbeitsplatz gewährleistet ist, geben sie auch 2,9-mal häufiger an, für die geleistete Arbeit angemessen bezahlt zu werden. Dies ist insbesondere in Zeiten anhaltender hoher Inflation wichtig.

Dass am Arbeitsplatz für mentale Gesundheit gesorgt wird, sehen bei den Best Workplaces for Young Talents daher fast 9 von 10 (88 Prozent) der befragten bis 25-Jährigen als erfüllt an. Im österreichischen Durchschnittsbetrieb liegt dieser Wert nur bei 58 Prozent.



### Psychische und emotionale Gesundheit gewahrt



#### ■ TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work der TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents 2025.

#### ■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work im Rahmen der European Workforce Study (EWS) 2024 im Mai 2024 in Österreich.

Auch der [Jobselling Report](#) lässt auf eine noch zu geringe Mitarbeitendenorientierung der Betriebe schließen: 31 Prozent der jungen Beschäftigten geben an, dass zu viel Arbeit, Aufgaben oder Ergebnisdruck zu den Top-Einflussfaktoren auf ein negativ-erlebtes Arbeitsumfeld gehören.

Dieser ist auch gleichzeitig der größte Auslöser psychischer Belastungen, die sich vorrangig in Stress zeigen. Drei Viertel der jungen Beschäftigten in Österreich zwischen 14 und 29 Jahren geben an, dass die Belastungen ihre Leistungsfähigkeit einschränken.

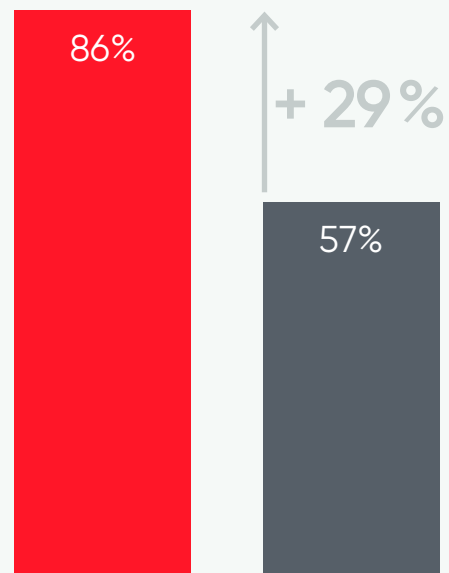
## 5.2. Ermutigung zur Life-Balance

In den österreichischen Durchschnittsunternehmen sind nur 57 Prozent der repräsentativ befragten jungen Mitarbeitenden der Ansicht, dass sie aktiv vom Unternehmen und ihren Führungskräften dazu ermutigt werden, einen – für diese Generation wichtigen – guten Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben zu finden, und darüber hinaus auch hilfreiche Maßnahmen vom Arbeitgeber zur Förderung ihrer Gesundheit erhalten.

Bei den **Besten Arbeitgebern** für die junge Generation bestätigen hingegen **86 Prozent** der befragten Z-ler:innen, zu einer guten Life-Balance ermutigt zu werden.

**Auch hier gilt: Well-Being am Arbeitsplatz liegt der jüngeren Generation sehr am Herzen. Unternehmen, die dies bereits erkannt haben, haben klar die Nase vorn. Denn das Angebot einer ausgeglichenen Life-Balance könnte bei der Gen Z der zentrale Entscheidungsgrund für einen neuen Arbeitgeber sein!**

## Ermutigung zur Life-Balance



■ TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work der TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents 2025.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work im Rahmen der European Workforce Study (EWS) 2024 im Mai 2024 in Österreich.

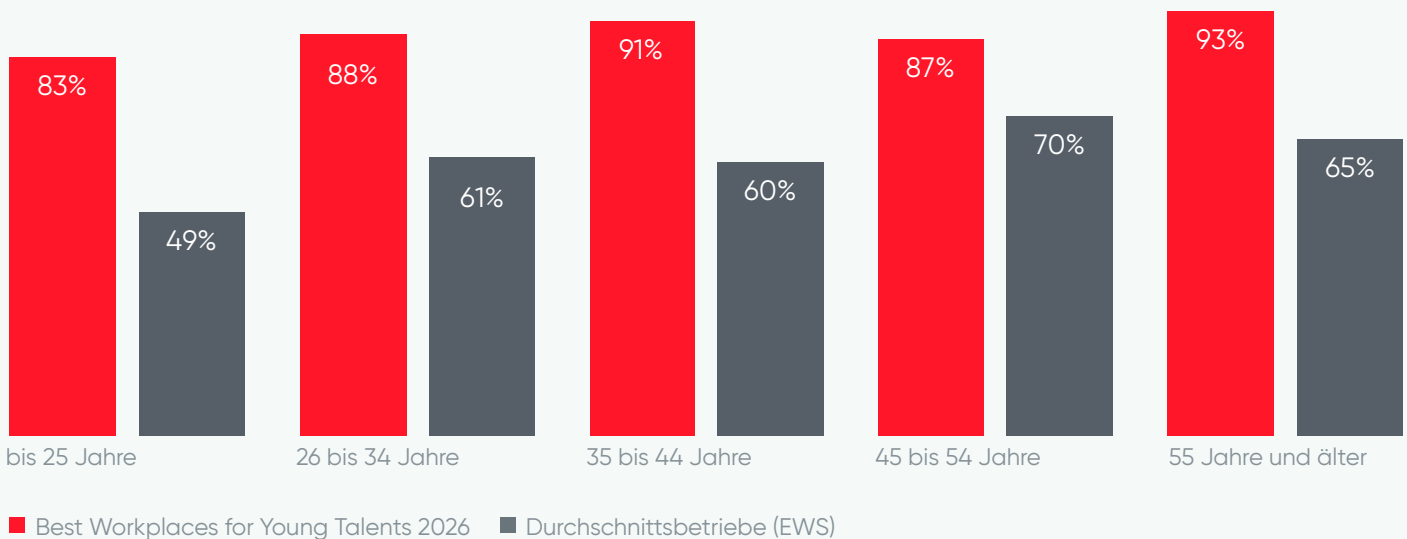


# Welche Faktoren die Dauer der Betriebszugehörigkeit der jungen Generation beeinflussen

Die Gen Z ist nach wie vor die Basis für die Fachkräfte von morgen. Daher ist es wichtig, junge Menschen früh in die Unternehmenskultur einzubeziehen, deren Potenziale zu fördern und sie langfristig ans Unternehmen zu binden.

Und diese Generation ist natürlich aktuell nicht die loyalste. Dies ist selbst bei den TOP 10 Unternehmen tendenziell erkennbar, allerdings ist der Unterschied im Vergleich der Altersgruppen gerade in den Durchschnittsbetrieben besonders eklatant:

## Vergleich der Altersgruppen: Ich möchte hier noch lange arbeiten



Mitarbeitende unter 25 Jahren sind demnach im Generationenvergleich die mit Abstand wechselfreudigste Generation.



Great Place To Work®-Daten zeigen:

**Arbeitnehmende der Generation Z, die angeben, in ihrer Arbeit „besondere Bedeutung und Sinn“ zu erkennen:**

- möchten mit **1,7-mal so hoher Wahrscheinlichkeit** noch lange bei ihrem Unternehmen arbeiten;
- empfinden mit mehr als **2,4-mal so hoher Wahrscheinlichkeit**, dass sie angemessen am Unternehmenserfolg beteiligt werden.

## Purpose

Mitarbeiterbindung ↑ **1,7-mal**

Gefühlte Erfolgsbeteiligung ↑ **2,4-mal**

Darüber hinaus ist es Mitarbeitenden der Gen Z besonders wichtig, **unabhängig von ihrer Position als vollwertiges Mitglied behandelt zu werden**. Ist dies gewährleistet, geben die befragten bis 25-Jährigen:

- **9,1-mal so oft** an, dass die psychische und emotionale Gesundheit am Arbeitsplatz gewährleistet ist.
- **7,6-mal so oft** an angemessen am Unternehmenserfolg beteiligt zu werden.
- **4,4-mal so oft** an sich schnell auf Veränderungen einzustellen, wenn das für den Erfolg der Organisation notwendig ist.

Wenn junge Talente das Gefühl haben, dass die Führungskräfte ihre Arbeit kompetent machen, dann,

- denken sie **6,4-mal so häufig**, dass sie hier einen wichtigen Beitrag leisten können,
- bleiben sie mit **6,0-mal** so hoher Wahrscheinlichkeit länger im Unternehmen und,
- empfinden **5,4-mal so oft**, angemessen am Unternehmenserfolg beteiligt zu werden.

## Vollwertiges Mitglied ungeachtet der Position

psychische Gesundheit ↑ **9,1-mal**

Gefühlte Erfolgsbeteiligung ↑ **7,6-mal**

Veränderungsbereitschaft ↑ **4,4-mal**

## Kompetente Führung

Sinnempfinden ↑ **6,4-mal**

Mitarbeiterbindung ↑ **6,0-mal**

Gefühlte Erfolgsbeteiligung ↑ **5,4-mal**



# Mit diesen Best Practices Maßnahmen unserer Best Workplaces könnt ihr junge Talente finden und längerfristig an euer Unternehmen binden

## **Social Media – Kultur für die nächste Generation erlebbar machen**

Mit kreativen Einblicken in den Arbeitsalltag und den Teamspirit wird die Unternehmenskultur authentisch auf Social Media präsentiert. Junge Mitarbeitende gestalten Inhalte selbst und zeigen, was den Arbeitsplatz besonders macht. So entsteht ein Kanal, der nicht nur informiert, sondern begeistert und Bewerber:innen dort erreicht, wo sie sind.

---

## **Lehrlingsprojekte – Verantwortung von Anfang an**

Junge Talente übernehmen Verantwortung für eigene Projekte – von Social-Media-Inhalten bis zur Organisation von Events. Sie gestalten Formate wie den „Challenge Day“ selbstständig und bringen ihre Ideen aktiv ein. So werden Selbstständigkeit, Kreativität und Teamarbeit gefördert und die Ausbildung zu einem echten Entwicklungserlebnis.

---

## **Young Advisory Board – die Stimme der Zukunft**

Ein Gremium aus jungen Mitarbeitenden berät das Führungsteam und bringt frische Ideen in die Unternehmensentwicklung ein. In Fokusgruppen werden Themen bearbeitet, die die Zukunft des Arbeitsumfelds prägen. So entsteht ein direkter Draht zwischen Generationen und eine Kultur, in der Mitgestaltung und Innovation selbstverständlich sind.

## **Globale Mentoringplattform – Lernen ohne Grenzen**

Eine Plattform, die jungen Mitarbeitenden die Chance gibt, sich weltweit mit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen zu vernetzen. Sie können sich als Mentee weiterentwickeln oder selbst als Mentor Wissen teilen. Das Besondere: Hierarchien und Bereiche spielen keine Rolle. Junge Talente erhalten Zugang zu einem globalen Netzwerk, das persönliche und berufliche Entwicklung fördert und eine Kultur des Lernens und Austauschs schafft.

---

## **Expert Circle – Generationen im Dialog**

Ein Format, das Wertschätzung für langjährige Mitarbeitende mit der Förderung junger Talente verbindet. Erfahrene Kolleginnen und Kollegen teilen ihre Expertise, während junge Mitarbeitende neue Perspektiven einbringen. So entsteht ein inspirierender Austausch, der nicht nur Wissen weitergibt, sondern auch Brücken zwischen Generationen baut. Ein starkes Signal für Zusammenarbeit und gegenseitige Anerkennung.

# Wie ihr ein Arbeitsumfeld schaffen könnt, das die Bedürfnisse der jungen Generationen erfüllt

**Ganz einfach: Indem ihr genauer hinhört!**

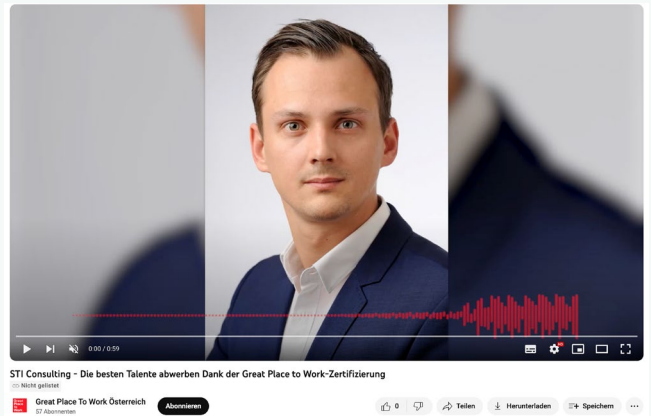
Die Generation Z hat ganz charakteristische Erwartungen und Wünsche an ihre zukünftigen Arbeitgeber. Um diese speziellen Bedürfnisse wirklich zu verstehen und gezielt darauf eingehen zu können, solltet ihr das direkte Gespräch mit jungen Menschen suchen und genau hinhören. Es lohnt sich!

Ein geeignetes Instrument dafür können [vertrauliche Mitarbeiterbefragungen](#) sein. Diese ermöglichen es, die spezifischen Anforderungen der Gen Z an den Arbeitsplatz regelmäßig zu durchleuchten und gezielt darauf zu reagieren.

Unsere Befragungsergebnisse belegen: Klare Zielvorstellungen der Führung, die im Firmenalltag aktiv gelebt und eindeutig kommuniziert werden, vermitteln den Mitarbeitenden eindrücklich Sinn und Bedeutung ihrer Tätigkeit. Beides zusammen hat nachweislich einen maßgeblichen Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg.

**Selbst die tendenziell wechselwilligen Mitarbeitenden der Generation Z bleiben bis zu 6,4-mal länger im Unternehmen, wenn sie eine kompetente Führung erleben.**

Auf der anderen Seite ziehen flexible Rahmenbedingungen entsprechend ihrer Fähigkeiten, eine sinnhafte Tätigkeit und eine faire Entlohnung junge Talente dieser Altersgruppe an wie ein Magnet. Viele sind sogar bereit, dafür ihren bisherigen Arbeitgeber zu verlassen, wie das Beispiel von STI Consulting eindrucksvoll zeigt:



**Um solch eine anziehende Unternehmenskultur auch nach außen hin sichtbar zu machen, kann [authentisches Employer Branding](#) sehr hilfreich sein!**

# Wir machen eure Attraktivität als Arbeitgeber messbar

Ihr wollt wissen, wie attraktiv eure Unternehmenskultur für Young Talents wirklich ist?

[Kontaktiert uns!](#)

## Employer Branding mit Substanz

Gemeinsam befragen wir eure Mitarbeitenden und benchmarken gleichzeitig eure Organisationskultur mit den Besten Arbeitgebern des Landes.

Mit unserer [Trust Index©-Mitarbeiterbefragung](#) messt ihr die Erfahrungen der Mitarbeitenden im Unternehmen und identifiziert Bereiche zur Verbesserung des empfundenen Arbeitsklimas.



Nur 5 Fragen

Kultur wirkt – auch auf den Umsatz. Wie stark bei euch?

Jetzt kostenlos  
Performance Check machen!

[Zum Check](#)

6 Minuten Webinar  
Startet eure  
Certification™ Reise



Great starts here

[Hier erfahrt ihr mehr zur Great Place To Work-Zertifizierung.](#)

Ihr wollt immer über alle Studienergebnisse top informiert sein? [Abonniert unseren Newsletter](#) und erhaltet alle Informationen direkt in euer E-Mail-Postfach!

**DIPL.-GEOGR. CHRISTIAN TRÜBENBACH**  
Senior Manager & Senior Culture Coach

+ 43 664 881 875 81

[ctruebenbach@greatplacetowork.at](mailto:ctruebenbach@greatplacetowork.at)

[www.greatplacetowork.at](http://www.greatplacetowork.at)

**UNVERBINDLICHEN  
BERATUNGSTERMIN VEREINBAREN**

Great Place To Work®  
Nibelungengasse 1-3/Top 50  
A-1010 Wien

+43 (0) 1 798 59 280

[willkommen@greatplacetowork.at](mailto:willkommen@greatplacetowork.at)

