

FIVE-PAGER ARBEITSUMFRAGE

NEOVISO x Forbes

Strategy
**KEEPING
BRANDS
RELEVANT.**

Demografische Angaben



N = 970

ø 23 Jahre

39 % Stadt

53 % Weiblich

46 % Männlich

22 % Agglomeration

1% Andere / keine Angabe

39% Land



N = 1'001

ø 23 Jahre

39 % Stadt

50 % Weiblich

50 % Männlich

22 % Agglomeration

39% Land



N = 1'028

ø 25 Jahre

39 % Stadt

61 % Weiblich

37 % Männlich

22 % Agglomeration

2% Andere / keine Angabe

39% Land

Insights

89 %

Der Deutschen Gen Z kennt die **Jobplattform Indeed**. → **88 %** kennen zudem Stepstone.

70 %

Suchen ihren Job/ihre Lehrstelle auf **online Plattformen**.

„Ich sehe KI-Tools als eine Herausforderung, die die Arbeitsweise verändert, aber auch neue Chancen schafft.“

33 % stimmen dieser Aussage zu.

46 %

Geben an, dass die **4-Tage-Woche** der wichtigste zusätzliche Anreiz bei einem/einer Arbeitgeber/in ist. Ebenfalls knapp **46 %** erreichen **zusätzliche Ferien**.

49 %

Motiviert bei der täglichen Arbeit ein **gutes Verhältnis zum Team**.

35 %

Geben an, dass für sie eine perfekte / ein perfekter Arbeitgeber/in **respektvoll** sein muss.

21 %

Möchten sich **per Telefon** bewerben.

73 %

Möchten sich **mit einem Lebenslauf** bewerben.

37 %

Ist bereit **30 min** für ihren Job zu **pendeln**.

46 %

Möchte **1-3 Jahre** bei ihrem / ihrer ersten Arbeitgeber*in bleiben.

Take Aways

Erreichbar sein, spürbar bleiben

Wer die Gen Z gewinnen will, muss sie dort abholen, wo sie sucht (online, lebenslaufbasiert) und sie halten, indem er kurze Verweildauern akzeptiert und mit Team-Kultur sowie Zeit-Flexibilität statt langfristigen Versprechen überzeugt.

Recruiting muss dort stattfinden, wo gesucht wird

- **Online-Jobplattformen** sind zentraler Kanal → Präsenz auf den grossen Plattformen ist Pflicht
- **Klassischer Lebenslauf bleibt Standard, Telefonbewerbungen sind Nische** → Bewerbungsprozesse digital und lebenslauf-zentriert gestalten
- **Pendelbereitschaft ist gering** → Standortnähe oder Remote-Optionen werden zum Wettbewerbsvorteil

Bindung entsteht über Team und Flexibilität, nicht über Loyalität

- **Gutes Teamklima** ist der stärkste tägliche **Motivator** → In Zusammenhalt und Führungskultur investieren, nicht nur in Prozesse
- **Fast die Hälfte plant von Anfang an nur 1–3 Jahre Verweildauer** → kurze, aber intensive Bindungsphasen einplanen statt auf langfristige Treue zu vertrauen
- **4-Tage-Woche und Zusatzferien** sind die **gefragtesten Anreize** → Flexible Arbeitszeitmodelle wiegen schwerer als klassische Boni

