



der Arbeitsplatzplan der Generation Z

zukunftsorientiert,  
schnellebig.



randstad

partner for talent.



# Inhalt.

- 3 Zusammenfassung.
- 6 ein Realitätscheck: Selbstzweifel und ein sich verändernder Arbeitsmarkt.
- 11 eine komplexe Beziehung zu Technologie und KI.
- 16 Was die Generation Z antreibt: langfristige Karrierepläne, kurze Einsätze.
- 20 Fazit & Empfehlungen:  
den Ehrgeiz der Generation Z nutzen.

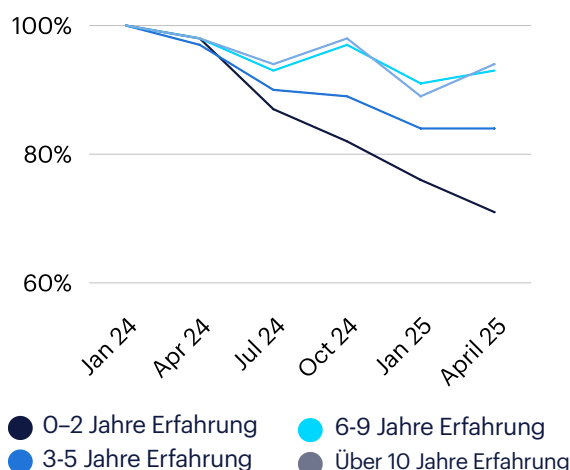
# Zusammenfassung.

Die Generation Z ist ehrgeizig und fähig – hat aber Schwierigkeiten, Fuss zu fassen. Sie tritt in einer Zeit des Umbruchs in die Arbeitswelt ein: Trotz zunehmender Fachkräfteknappheit zeigen unsere Untersuchungen, dass die Zahl der Einstiegspositionen branchenübergreifend stetig zurückgeht. Junge Arbeitnehmer sehen sich mit stärkerer Konkurrenz, technologischem Wandel und unsicheren Wachstumspfaden konfrontiert.

Künstliche Intelligenz (KI) verschärft diese Situation zusätzlich, indem sie viele Aufgaben automatisiert, die traditionell von Nachwuchskräften ausgeführt werden. Da die Zahl der Stellenausschreibungen für Berufseinsteiger seit Januar 2024 um 29 Prozentpunkte zurückgegangen ist, ist die Generation Z zunehmend besorgt über die Auswirkungen von KI auf ihre berufliche Zukunft. Sie ist jedoch auch begeistert von den damit verbundenen Chancen.

Das komplexe Arbeitsumfeld, in das sie eintreten, führt zu einem grundlegenden Paradoxon. Unsere Studie stützt sich auf eine Umfrage unter 11.250 Talenten und die Analyse von über 126 Millionen Stellenausschreibungen weltweit und zeigt, dass die Generation sowohl entschlossen als auch desorientiert ist.

Die Zahl der Stellenausschreibungen für Einstiegspositionen nimmt ab, während die Zahl der Positionen für leitende Positionen stabil bleibt oder zunimmt\*



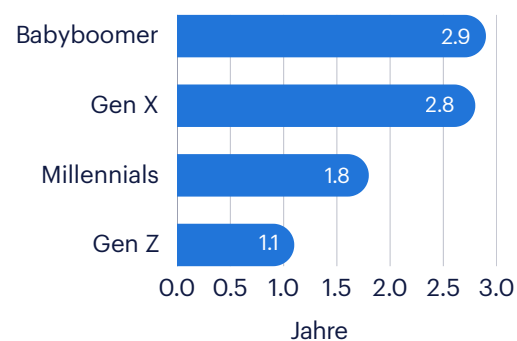
\*Daten werden als Prozentsatz der Basis-Stellenausschreibungen nach Erfahrungsniveau angezeigt, wobei Januar 2024 = 100 %. Basierend auf der Analyse von über 126 Millionen Stellenausschreibungen weltweit.

## langfristige Ziele, kurze Amtszeiten

Junge Menschen streben nach einer sinnvollen Karriere und konzentrieren sich stark auf ihre langfristigen Karriereziele, haben aber nicht das Selbstvertrauen, sich in der neuen Arbeitswelt zurechtzufinden. Viele fühlen sich unzureichend vorbereitet und nicht ausreichend unterstützt, was dazu führt, dass sie bei der Suche nach ihrem Traumjob Kompromisse eingehen.

In der Folge sinkt die Betriebszugehörigkeit: Junge Arbeitnehmer wechseln heute schneller den Arbeitsplatz als jede Generation zuvor. Arbeitgeber mögen dies als mangelnde Loyalität werten, doch unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass es sich um eine Reaktion auf unerfüllte Erwartungen und den starken Wunsch nach Aufstieg handelt.

durchschnittliche Betriebszugehörigkeit während der ersten 5 Jahre der Karriere



Dies führt zu einer besonderen Denkweise: Die Generation Z ist selbstbewusst und enthusiastisch dabei, die Grundlagen zu erlernen, macht aber schnell weiter, wenn das Wachstum ins Stocken gerät.

Sie fühlen sich von Natur aus zu wachstumsstarken Sektoren wie IT, Gesundheitswesen und Finanzdienstleistungen hingezogen und versuchen, ihre eigenen Ambitionen mit der rasanten Expansion dieser Branchen in Einklang zu bringen.

### eine durch KI neu geformte Generation

Die Generation Z betritt die Arbeitswelt genau zu dem Zeitpunkt, als KI die Berufslandschaft für Berufseinsteiger verändert. Einstiegspositionen verändern sich rasant, und jüngere Arbeitnehmer werden voraussichtlich bereits mit den Tools vertraut sein, die ihre Arbeit prägen.

Gleichzeitig verändern die Talente der Generation Z die Art und Weise, wie Arbeit in das Leben passt. Viele gehen einem Nebenjob nach, sei es aus Zielstrebigkeit, Flexibilität oder aus finanziellen Gründen.

Trotz der Bedenken hinsichtlich der Auswirkungen der KI auf die Gerechtigkeit und die langfristige berufliche Stabilität sind sie auch optimistisch, was die Rolle der Technologie bei der Verbesserung der Produktivität angeht.

Während sich Arbeitgeber in dieser Welt des Talentmangels zurechtfinden, wird immer deutlicher: Die Generation Z ist weder eine Herausforderung, die es zu managen gilt, noch ein Problem, das es zu lösen gilt. In einer Belegschaft, die durch KI und Ehrgeiz neu gestaltet wird, bietet sie eine neue Blaupause für die zukünftige Arbeitswelt.

Für Arbeitgeber ist die Schlussfolgerung klar: Die Generation Z möchte wachsen und sich anpassen, braucht aber Unterstützung, die zugänglich, integrativ und auf ihre Ambitionen abgestimmt ist.

### Optimismus und Sorge

Während die Generation Z fest an ihre Fähigkeiten glaubt – die grosse Mehrheit (79 %) gibt an, schnell neue Fähigkeiten erlernen zu können –, sagt fast die Hälfte, dass sie aufgrund mangelnder Fähigkeiten für Stellen abgelehnt wurde.

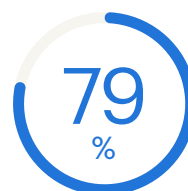
Darüber hinaus glauben 41 %, dass sie aufgrund ihrer Ausbildung oder deren Fehlen nicht in der Lage sind, ihre Traumrolle zu erreichen, und 40 % sagen, dass ihr persönlicher Hintergrund – beispielsweise ihre demografischen oder familiären Umstände – sie daran hindert, ihre Traumkarriere anzustreben.

Während die Generation Z eindeutig Wert auf Karrierewachstum und Aufstieg legt, erkennen viele junge Berufstätige noch nicht, dass dieser Anspruch auf eine kontinuierliche Kompetenzentwicklung angewiesen ist. Nur 12 % nennen dies als eine ihrer obersten Prioritäten. Dies ist für Arbeitgeber eine Chance, den Zusammenhang zwischen Weiterbildung und langfristigem Erfolg deutlich zu machen.

Die Generation Z ist vom Potenzial der KI begeistert: 58 % sind begeistert von KI am Arbeitsplatz. 55 % nutzen sie bereits zur Problemlösung am Arbeitsplatz – der höchste Wert aller Generationen. Diese Begeisterung verdeckt jedoch eine wachsende Ungleichheit bei der KI-Ausbildung, insbesondere zwischen den Geschlechtern: 58 % der Männer nutzen die Technologie zur Problemlösung am Arbeitsplatz, verglichen mit 52 % der Frauen. Verschärft wird dies durch die wachsende Besorgnis über die langfristigen Auswirkungen von KI auf die Arbeitsplätze: 46 % sind mittlerweile besorgt, gegenüber 40 % in unserem AI & Equity Report 2024.



der Generation Z berücksichtigen bei der Bewertung einer neuen Rolle oft oder immer langfristige Karriereziele



der Generation Z sagen, dass sie schnell neue Fähigkeiten erlernen können

## Ehrgeiz und Unsicherheit

Talente der Generation Z treten mit Blick auf die Zukunft ins Berufsleben ein. Sie berücksichtigen bei der Suche nach einer neuen Stelle am ehesten ihre langfristigen Karriereziele. Und bei Talenten, die im letzten Jahr den Job gewechselt haben, nennt die Generation Z am häufigsten mangelnde Aufstiegschancen als Motivation.

Diese Zukunftsorientierung macht sie wahrscheinlich auch zur mobilsten Generation. Mehr als die Hälfte der Befragten dieser Altersgruppe gibt an, aktiv auf Jobsuche zu sein, und nur ein Drittel plant, 12 Monate in ihrer Position zu bleiben. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Generation Z beträgt in den ersten fünf Jahren ihrer Karriere nur 1,1 Jahre (im Vergleich zu 1,8 Jahren bei den Millennials, 2,8 Jahren bei der Generation X und 2,9 Jahren bei den Babyboomern zum gleichen Zeitpunkt).

Dieser Wunsch nach einem Jobwechsel wird durch die vermeintlich fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten und das pragmatische Bedürfnis nach einem höheren Gehalt, das wahrscheinlich mit der Inflation Schritt halten muss, angetrieben – so sehr, dass viele sogar bereit sind, für eine Position, die ihnen finanzielle Sicherheit bietet, persönliche Werte zu opfern. Dies wird auch dadurch verdeutlicht, dass Talente der Generation Z am seltensten sagen, ihr Job entspreche ihrer Traumrolle (56 % gegenüber 63 % der Babyboomer).

Doch selbst wenn sie nach neuen Aufgaben suchen, um dieses Ziel zu erreichen, streben 68 % weiterhin danach, in ihren aktuellen Rollen effektiv zu arbeiten. Unternehmen tun gut daran, dies zu berücksichtigen und zum gegenseitigen Nutzen zu nutzen, einschliesslich Gesprächen, die die Mitarbeiterbindung fördern.

Trotz dieser offensichtlichen Bereitschaft zu einem Karrierewechsel verspüren die Talente der Generation Z laut den Daten auffallende Selbstzweifel. Über zwei Fünftel geben an, dass ihnen das Selbstvertrauen fehlt, einen anderen Job zu finden.

## Navigieren durch die Paradoxien der Generation Z

Sowohl für Arbeitgeber als auch für junge Talente ist die Bewältigung dieser Paradoxien der Schlüssel zum zukünftigen Erfolg. Angesichts eines herausfordernden Marktes ist ein strategischer Wandel erforderlich, um diese Generation anzuziehen und zu halten.

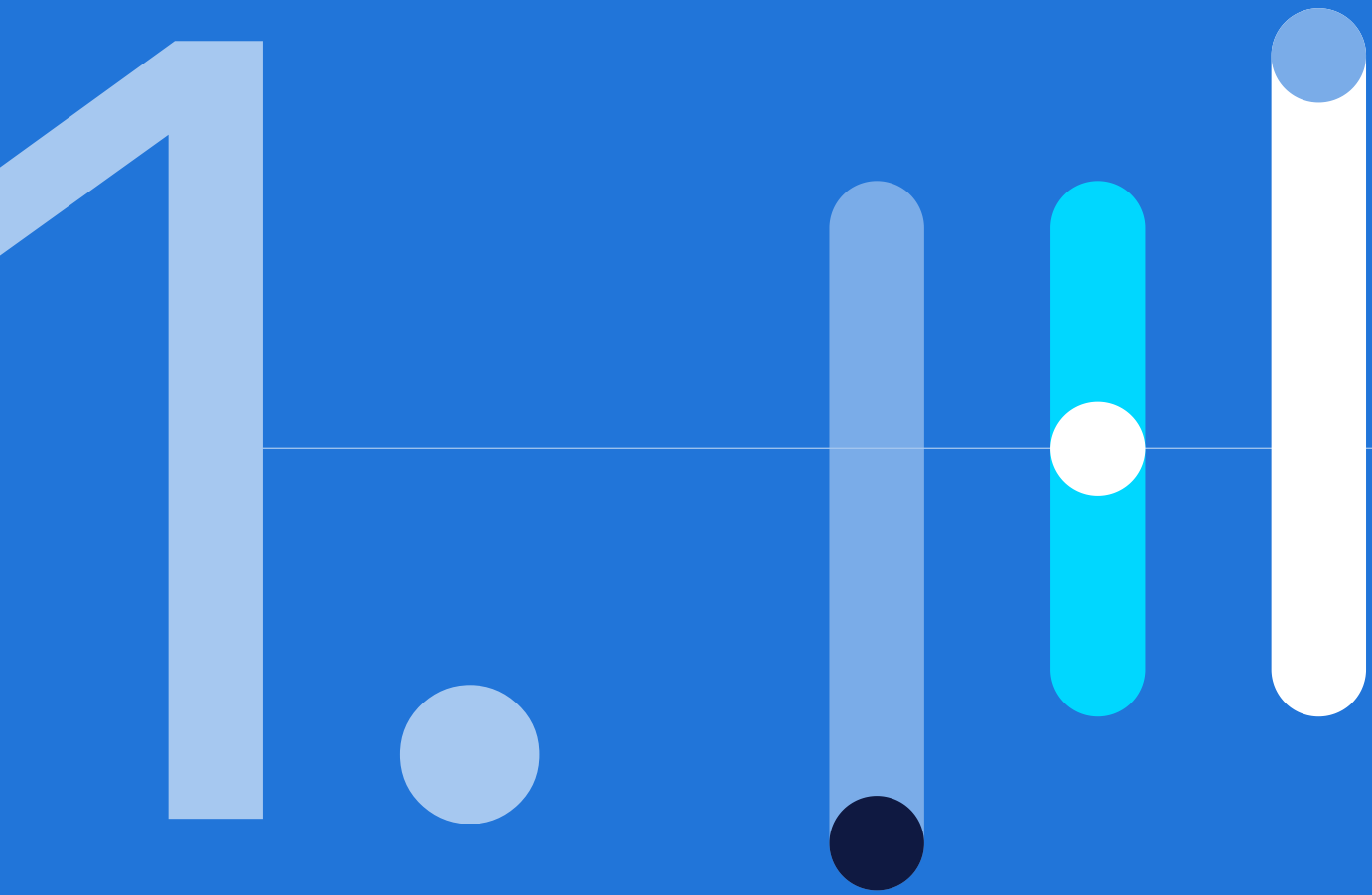
Für Arbeitgeber wird es entscheidend sein, in klare Karrierechancen zu investieren. Durch die Modernisierung von Lernstrategien und die Schaffung einer gerechten und vertrauensbildenden Kultur werden Unternehmen einen Pool an produktiven und innovativen zukünftigen Führungskräften gewinnen.

Talente sollten unterdessen versuchen, die Fähigkeiten, die ihnen einen Erfolg in diesem neuen Umfeld ermöglichen, strategisch aufzubauen und zu präsentieren und so eine starke Partnerschaft für gegenseitiges Wachstum aufzubauen.

„Die Generation Z betritt die Arbeitswelt in einer Zeit enormer Veränderungen. Sie ist von ihren Fähigkeiten überzeugt und blickt ehrgeizig in die Zukunft, sieht sich aber mit technologischen Umbrüchen und wirtschaftlicher Unsicherheit konfrontiert. Angesichts des Fachkräftemangels müssen Arbeitgeber Massnahmen ergreifen, um junge Talente besser zu gewinnen und zu halten. Dies erfordert einen kooperativen Ansatz und die Zusammenarbeit mit dieser Generation, um inspirierende Karrierewege zu gestalten.“

Sander van 't Noordende,  
CEO, Randstad





ein Realitätscheck

Selbstzweifel  
und ein sich  
verändernder  
Arbeitsmarkt.

Talente der Generation Z konzentrieren sich voll und ganz auf ihren beruflichen Aufstieg. Angesichts sinkender Einstiegspositionen zweifeln sie jedoch häufiger an ihren Fähigkeiten und Aussichten als ältere Generationen. Arbeitgeber müssen sich dieser Bedenken bewusst sein und sich darauf einstellen, um Talente dieser Generation besser anzuziehen und zu halten.

Da KI und digitale Automatisierung viele traditionelle Junior-Aufgaben übernehmen, wird das Wesen einer Einstiegsrolle neu definiert.

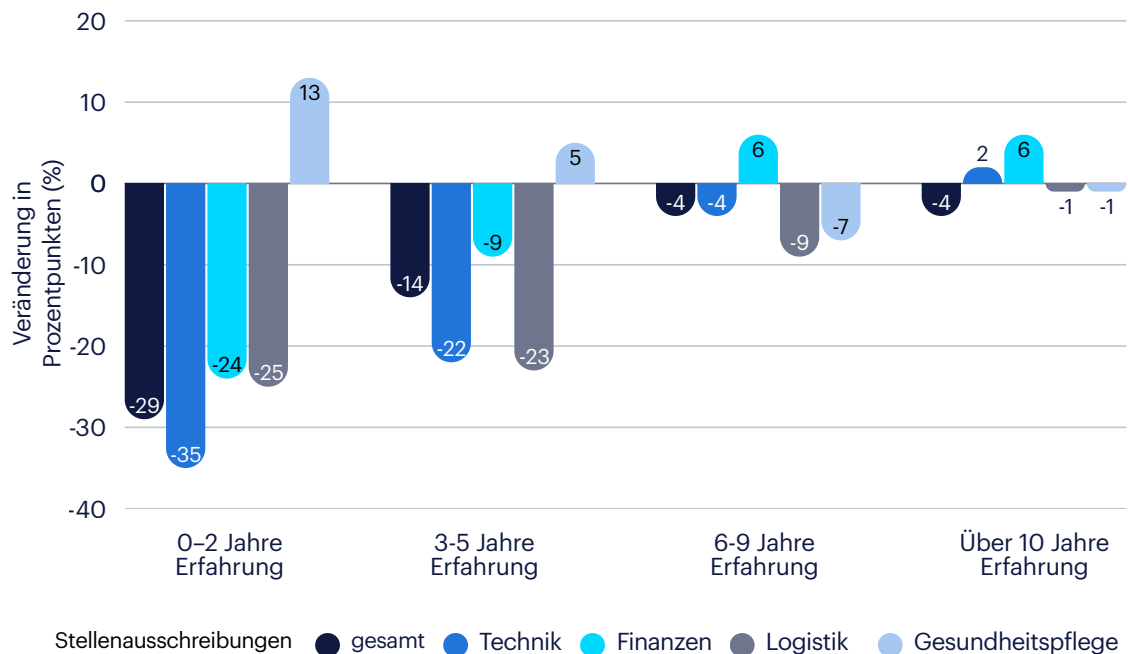
Für Talente bietet sich die Chance, ihre digitalen Fähigkeiten zu nutzen, um die Produktivität des Unternehmens zu steigern und ihre Karrierechancen zu verbessern, wenn sich entsprechende Möglichkeiten bieten. Für Arbeitgeber ist es ein klares Signal, die Einarbeitung und Entwicklung zukünftiger Führungskräfte zu überdenken.

Eine Analyse der weltweiten Stellenausschreibungen zeigt, dass die Zahl der offenen Stellen für Einstiegspositionen (0-2 Jahre Erfahrung) seit Januar 2024 um 29 Prozentpunkte zurückgegangen ist.

Die Nachfrage nach Talenten mit mindestens sechs Jahren Berufserfahrung ist hingegen deutlich weniger betroffen. In einigen Branchen steigt die Nachfrage nach höheren Positionen sogar. Dieser Trend dürfte zumindest teilweise auf die Auswirkungen der zunehmenden Automatisierung durch KI und andere digitale Technologien zurückzuführen sein.

#### Wo gibt es Jobs? Einstellungsänderungen über Erfahrungsstufen und Branchen hinweg

Veränderungen der Anzahl der Stellenausschreibungen für unterschiedliche Erfahrungsanforderungen und Branchen, Januar 2024 – Juli 2025.



## Rückgang der Einstiegspositionen in den meisten Sektoren

Bemerkenswerterweise ist dieser Rückgang auch in den beiden bevorzugten Sektoren der Generation Z zu beobachten: Technologie und Finanzen. Im Technologiebereich gingen die Junior-Positionen um 35 Prozentpunkte zurück, wobei die Nachfrage nach Junior- und Senior-Talenten um 37 Prozentpunkte unterschied.

Die komplexesten und anspruchsvollsten Jobs, beispielsweise im Bereich des maschinellen Lernens, bieten jungen Talenten noch nicht viele Möglichkeiten.

Im Finanzbereich gab es einen Rückgang der Einstiegspositionen um 24 Prozentpunkte, wobei die Lücke zwischen Junior- und Senior-Positionen 30 Prozentpunkte betrug. Bei der Betrachtung spezifischer Positionen bestand der grösste Unterschied zwischen den jüngsten und den erfahrensten Underwritern (97 Prozentpunkte).

Auch im Logistiksektor kam es zu erheblichen Einbussen, die sogar erfahrenere Talente betreffen. Im Gesundheitswesen hingegen ist der Trend entgegengesetzt: Die Zahl der Stellen für Berufseinsteiger stieg um 13 Prozentpunkte.

Letzteres ist Ausdruck des dringenden Bedarfs im Gesundheitswesen, Frontline-Positionen auf allen Ebenen in Pflegeberufen und technischen Bereichen (Krankenschwestern, medizinische Assistenten, Röntgentechniker) zu besetzen, während bei der Einstellung von Ärzten eine höhere Dienstaltersstufe bevorzugt wird.

Ausserhalb des Gesundheitswesens gibt es weniger Einstiegspositionen zum Sammeln von Erfahrungen als frühere Generationen. Daher müssen Arbeitgeber ihre Art der Identifizierung und Entwicklung zukünftiger Talente überdenken.

Die Generation Z verfügt über einen ausgeprägten digitalen Instinkt, ist offen für KI und entwicklungswillig. Arbeitgeber können also auf viele dieser Talente zurückgreifen. Der Erfolg hängt von einem effizienteren Onboarding, gezielter Qualifizierung und verbesserten Karrierewegen ab, die frühzeitige Produktivität fördern und gleichzeitig langfristiges Wachstum unterstützen.

## ein Mangel an Vertrauen bleibt bestehen

Die Daten zeigen, dass die Talente der Generation Z möglicherweise aufgrund ihrer Erfahrung mit einem schwierigen Arbeitsmarkt Bedenken haben, wenn es darum geht, neue Chancen zu ergreifen. 41 % geben an, nicht das Selbstvertrauen zu haben, einen anderen Job zu finden – der grösste Anteil aller befragten Generationen. Ihre Bedenken gehen jedoch über den Rückgang der Stellenausschreibungen für Berufseinsteiger hinaus.

Etwa zwei von fünf Menschen glauben, dass sie ihre Traumrolle aufgrund ihrer Ausbildung oder deren Fehlen nicht erreichen können – deutlich mehr als in anderen Generationen.

40 Prozent der Befragten geben an, dass ihr persönlicher Hintergrund – beispielsweise ihre demografischen oder familiären Umstände – sie daran hindert, ihre Traumkarriere zu verfolgen. Das ist fast doppelt so viel wie bei den Babyboomern (24 Prozent), die dasselbe Bedauern äussern. Auch bei den männlichen Talenten der Generation Z ist diese Sorge stärker ausgeprägt: 43 Prozent (im Vergleich zu 38 Prozent bei den Frauen).

Arbeitgeber sollten beachten, dass dieses Gefühl der Selbstzweifel mit einer hohen Mobilität einhergeht. Dies deutet darauf hin, dass langfristige Karriereambitionen oft schwerer wiegen als Zögern. Selbst bei geringem Selbstvertrauen streben Talente der Generation Z möglicherweise nach neuen Aufgaben, wenn sie das Gefühl haben, dass ihr aktuelles Umfeld keine Chancen bietet.

Das Selbstvertrauen steigt mit zunehmendem Alter und Erfahrung. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels müssen Unternehmen jedoch faire Arbeitsumgebungen, massgeschneiderte Schulungen und klare Karrierewege schaffen, die junge Talente inspirieren und ihnen das Gefühl geben, unabhängig von ihrem Hintergrund erfolgreich sein zu können. Dies ist der Schlüssel zum Aufbau einer nachhaltigen Talentpipeline.

## Ich habe nicht das Vertrauen, einen anderen Job zu finden





## mehr Kompromisse eingehen, weniger Verpflichtungen eingehen

Die Berufswahl der Generation Z ist oft von Kompromissen geprägt. Fast die Hälfte (44 %) gibt an, dass ihre aktuelle Stelle nicht mit ihrer Traumkarriere übereinstimmt – der höchste Wert aller Generationen.

Über ein Drittel (37 %) bereut ihre Branchenwahl bereits. Finanzieller Druck und begrenzte Einstiegsmöglichkeiten zwingen Vereinigtes Königreich sie möglicherweise dazu, Positionen anzunehmen, die nicht ganz ihren Zielen entsprechen.

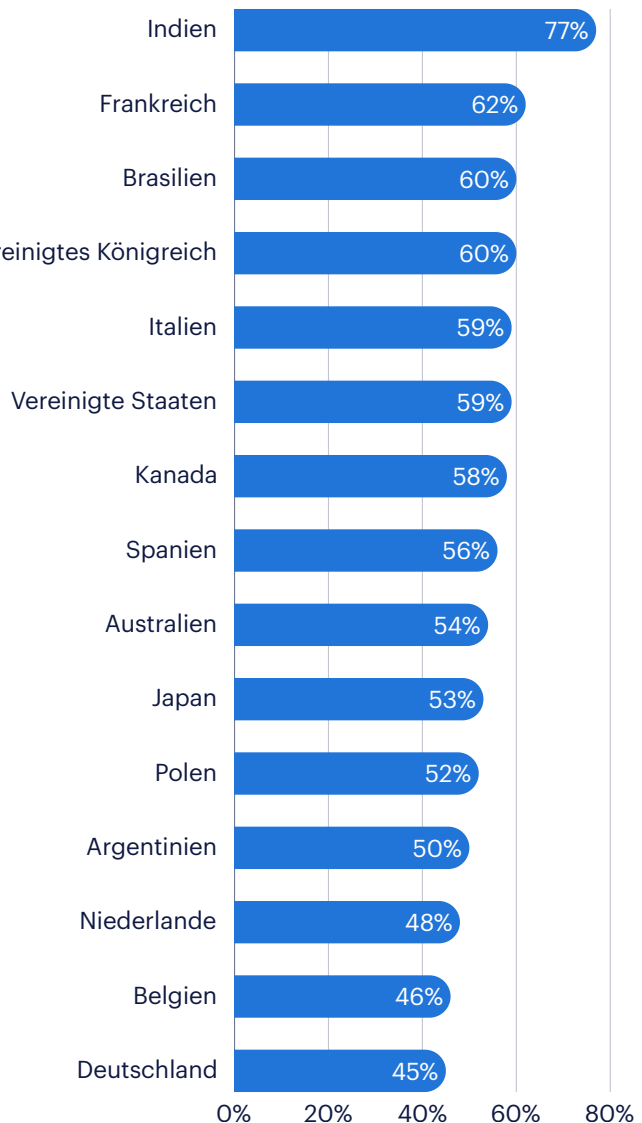
Diese Kompromissbereitschaft spiegelt sich in ihren Werten wider. Drei von fünf Arbeitnehmern der Generation Z geben an, dass sie einen Job annehmen würden, der nicht mit ihren persönlichen Werten übereinstimmt, wenn das Gehalt und die Sozialleistungen gut wären. Das sind deutlich mehr als bei den Babyboomern (49 %).

Trotz dieser Kompromisse liefern die Talente der Generation Z weiterhin hervorragende Ergebnisse: 68 % geben an, effizient zu arbeiten. Die Motivation sieht jedoch anders aus: Nur 64 % fühlen sich voll engagiert und 54 % suchen regelmässig nach neuen Stellen.

Diese Mischung aus Ehrgeiz, Fehlausrichtung und kurzfristigem Denken verändert das Bild der Loyalität. Die Generation Z mag auf dem Papier leistungsfähig sein, doch viele planen bereits ihren Ausstieg.

Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass die traditionellen Anzeichen von Desinteresse möglicherweise nicht mehr zutreffen. Um Spitzenkräfte zu halten, sind klarere und schnellere Karrierewege erforderlich, die sich an persönlichen Zielen und nicht nur an der Leistung orientieren.

Prozentsatz der Generation Z in verschiedenen Märkten, die sagen, dass ihr aktueller Job ihrer Traumkarriere entspricht



## der Aufstieg des „Nebenjobs“

Der Mangel an Einstiegspositionen könnte auch erklären, warum die Generation Z seltener in einer traditionellen Vollzeitstelle arbeitet als der globale Durchschnitt (45 % vs. 51 %) und deutlich weniger als die Generation X (61 %) und die Millennials (60 %). Dieser Trend ist in allen von uns untersuchten Ländern zu beobachten.

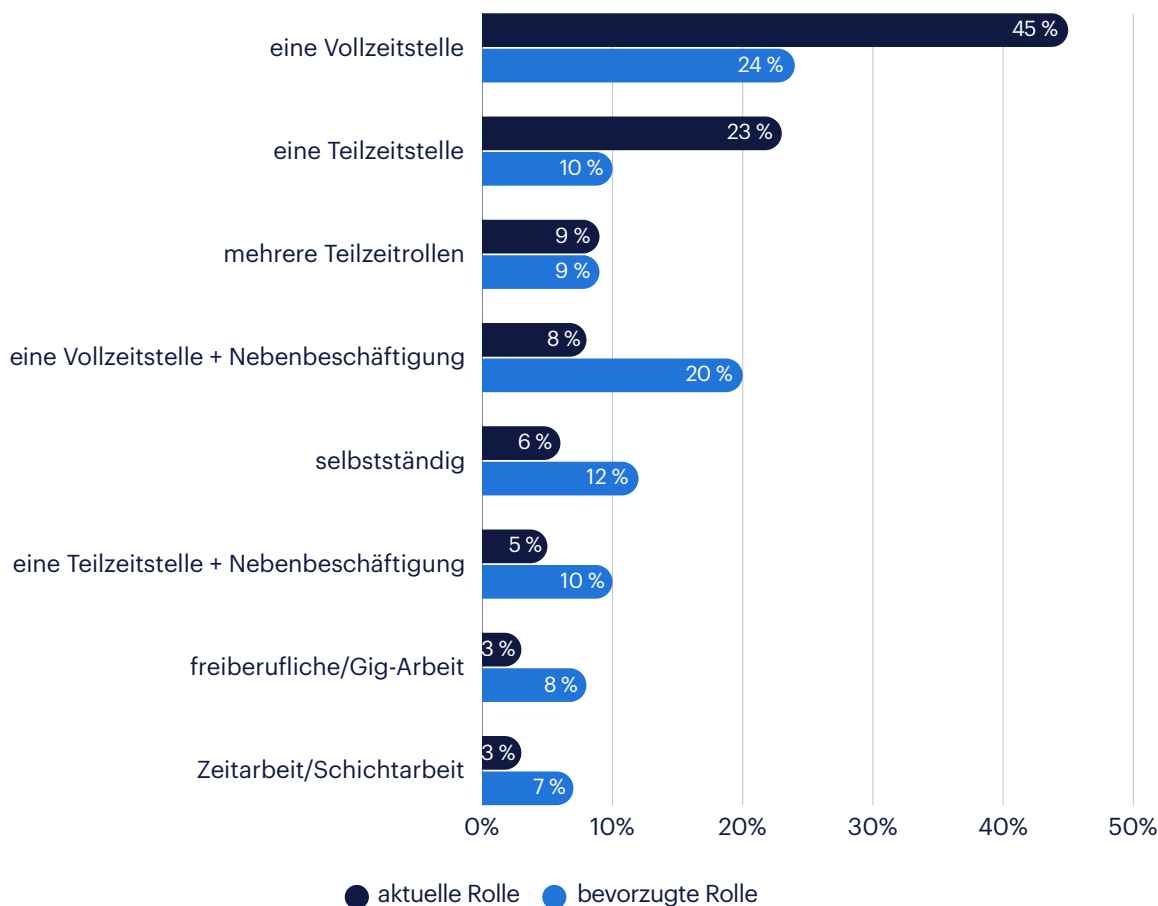
Dennoch geben 24 % der Befragten der Generation Z an, dass ihr Berufsziel immer noch eine Vollzeitstelle sei. Allerdings ist dieser Anteil deutlich niedriger als bei den älteren Generationen.

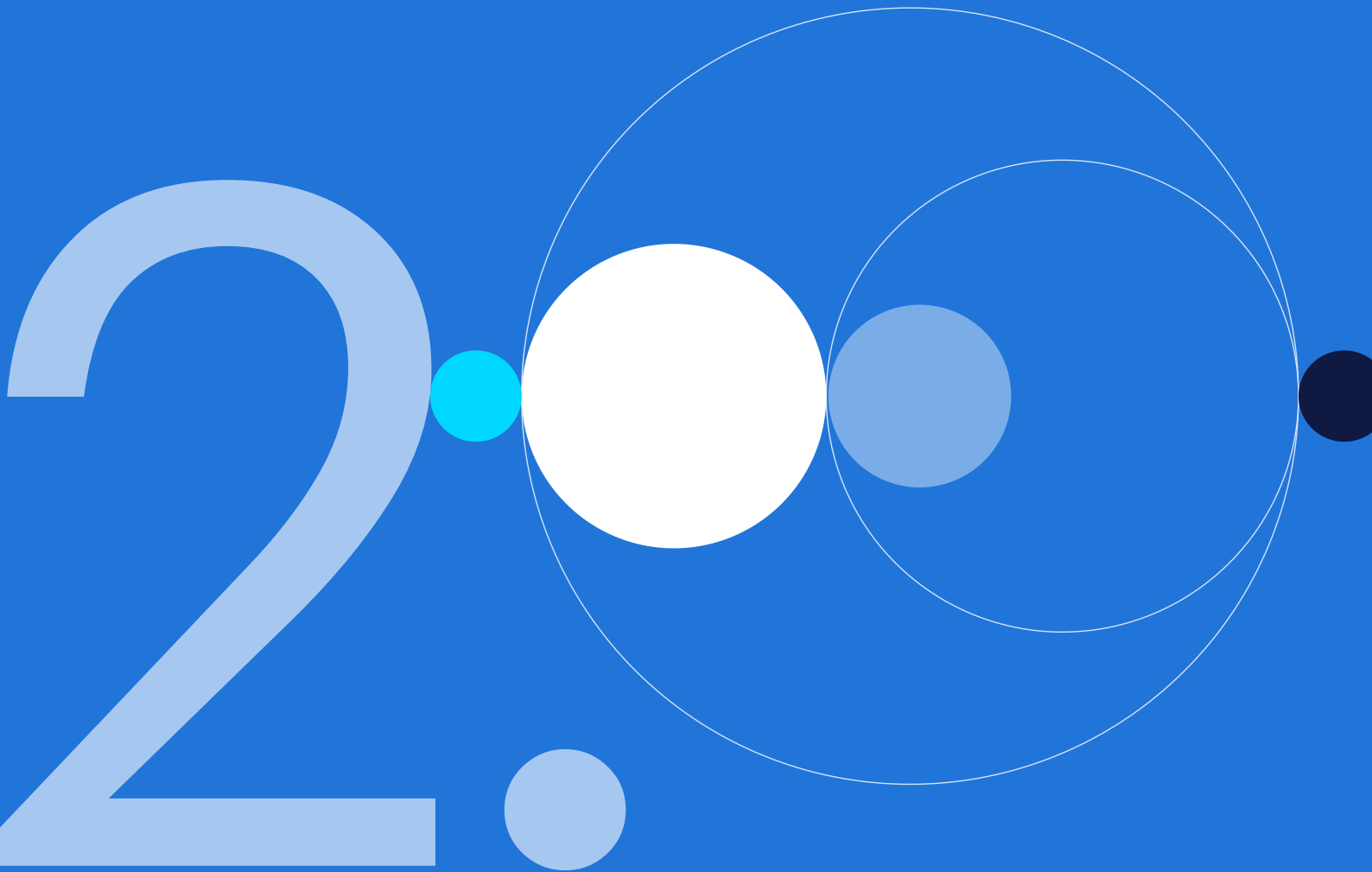
Und unter den Talenten der Generation Z, die Vollzeit beschäftigt sind, würden 31 % eine Vollzeitstelle lieber mit einem „Nebenjob“ kombinieren – einem zweiten Job wie Nachhilfe, Arbeit im Gastgewerbe oder Online-Verkauf von Waren –, während nur 22 % sagen, dass sie in Zukunft eine traditionelle Vollzeitstelle anstreben.

Diese Entscheidungen können durch finanziellen Druck oder persönliche Ambitionen bedingt sein, die sich im aktuellen Job nicht verwirklichen lassen. Für Arbeitgeber verstärkt dies die Notwendigkeit, neue, klarere und interessantere Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen, die den langfristigen Motivationen der Generation Z entsprechen.

Die Neukonfiguration der Talentstrategien in dieser Richtung wird für die Entwicklung einer nachhaltigen Talentpipeline für die Zukunft von grundlegender Bedeutung sein.

welche Art von Arbeit die Generation Z derzeit verrichtet und welche Art von Arbeit die Generation Z bevorzugt





eine komplexe  
Beziehung zu  
Technologie und  
KI.

Trotz der zukunftsorientierten Karriereplanung und der Sorgen der Generation Z um ihre Jobchancen ist ihr Verhältnis zu Technologie und KI komplex. Für eine Generation, die mit dem Eintritt von KI in die Arbeitswelt „aufgepeitscht“ werden könnte, vermischt sich die Begeisterung für die Technologie mit Bedenken hinsichtlich ihrer Auswirkungen.

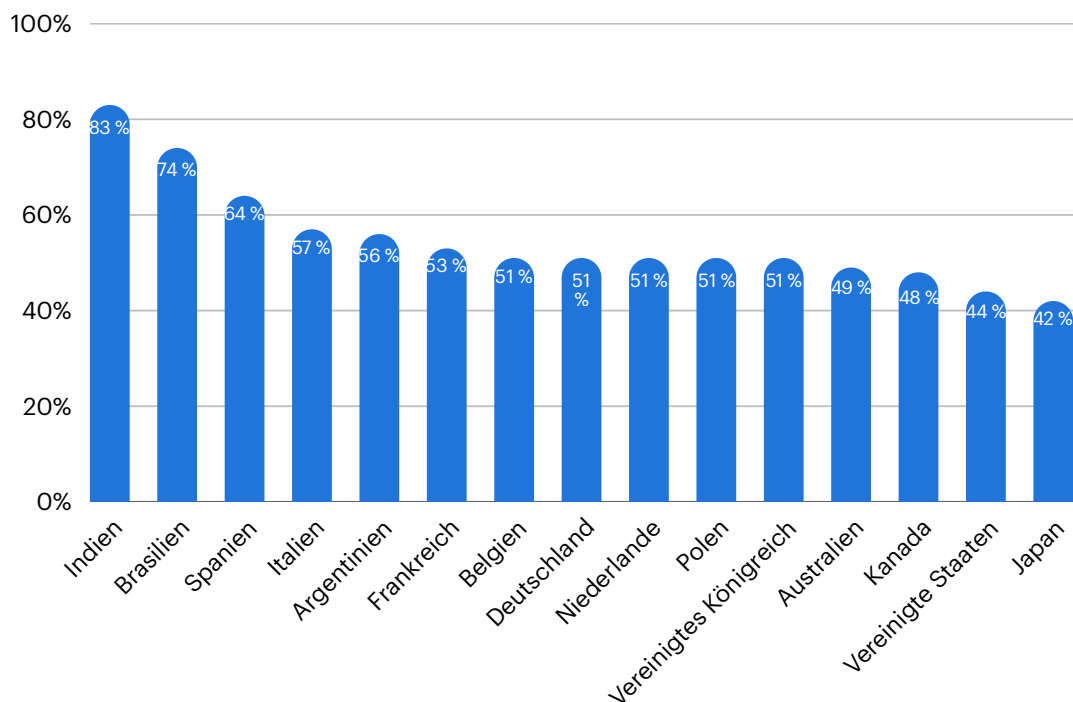
Die Talente der Generation Z sind begeisterte KI-Nutzer und -Lerner. Mehr als die Hälfte (55 %) nutzt KI bereits zur Problemlösung am Arbeitsplatz. Dieser Wert liegt deutlich über dem globalen Durchschnitt und ist der höchste aller Generationen. Dies ist auch ein deutlicher Sprung gegenüber dem letztjährigen AI & Equity Report, als nur 48 % der Generation Z angaben, KI im Beruf einzusetzen.

Sie sind auch besonders begeistert von seinem Potenzial (58 %), nur geringfügig weniger als die Millennials (60 %), aber vor der Generation X (52 %) und den Babyboomern (46 %).

Viele Berufstätige nutzen KI mittlerweile bei ihrer Jobsuche und verwenden sie beispielsweise für das Verfassen von Bewerbungen und die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche. Die Generation Z ist bei diesem Trend ganz vorne mit dabei: Die Hälfte (50 %) von ihnen nutzt KI auf diese Weise.

Bei der Suche nach neuen Stellen nutzen talentierte Angestellte die Technologie deutlich häufiger: 57 % geben an, dies getan zu haben, im Vergleich zu 45 % der Arbeiter und Angestellten.

#### Prozentsatz der Generation Z, die KI zur Problemlösung bei der Arbeit nutzt





## versierte KI-Benutzer

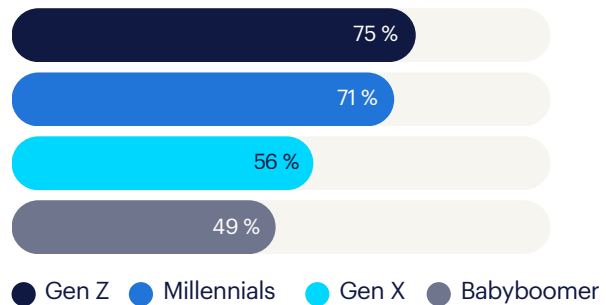
Jüngere Arbeitnehmer verfügen zudem über eine höhere KI-Schulung als der weltweite Durchschnitt (42 % gegenüber 37 %) und liegen damit auf Augenhöhe mit den Millennials.

Für 75 % der Befragten der Generation Z waren KI-Tools neben On-the-Job-Training (87 %), Lernen von Kollegen (83 %), Online-Kursen (80 %) und Videoplattformen (76 %) ebenfalls eine beliebte Lernform.

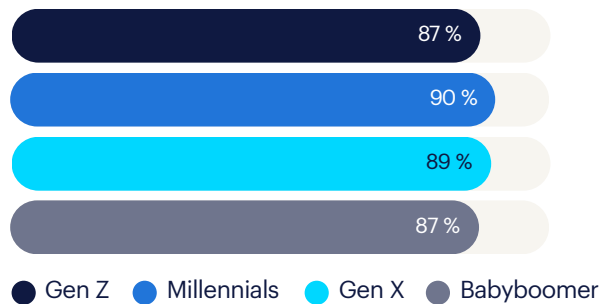
Auch hier ist es wahrscheinlicher, dass Angestellte der Generation Z die Technologie für ihre Ausbildung nutzen: 82 % tun dies im Vergleich zu 70 % der Arbeiter und Angestellten.

Die Begeisterung der Generation Z für KI und Technologie verschafft ihr eine gute Ausgangsposition, um den wachsenden Marktbedarf an Technologie- und Datenkompetenzen zu decken. Unsere Studie zeigt, dass in der Generation Z gefragte Fähigkeiten wie Datenanalyse, KI, Big Data und Programmierung weit verbreitet sind.

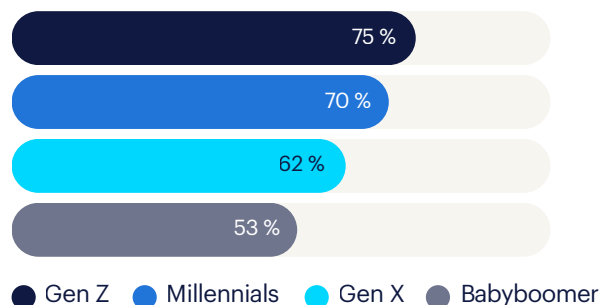
## Ich lerne durch KI-Tools



## Ich lerne durch Training am Arbeitsplatz



## Ich lerne über Kurzvideoplattformen



## KI als Eigenkapitalchance

Die Generation Z gilt als schnell, anpassungsfähig und technisch versiert. Sie erwartet, dass Lernen in den Arbeitsablauf integriert und durch moderne Tools unterstützt wird. Diese technische Kompetenz ist jedoch nicht allgemeingültig. Unsere Forschung deckt Unterschiede zwischen den Geschlechtern und zwischen verschiedenen Arbeitstypen auf.

Die Daten offenbaren Lücken in zwei wichtigen Bereichen.

Der erste Unterschied besteht zwischen den verschiedenen Berufsgruppen: Angestellte der Generation Z sind deutlich stärker an KI interessiert (66 %) als ihre Kollegen in der Arbeiter- und Grauzone (52 %). Dies spiegelt sich in einer zweiten Kluft zwischen den Geschlechtern wider: Männer (61 %) zeigen mehr Begeisterung für die Technologie als Frauen (56 %).

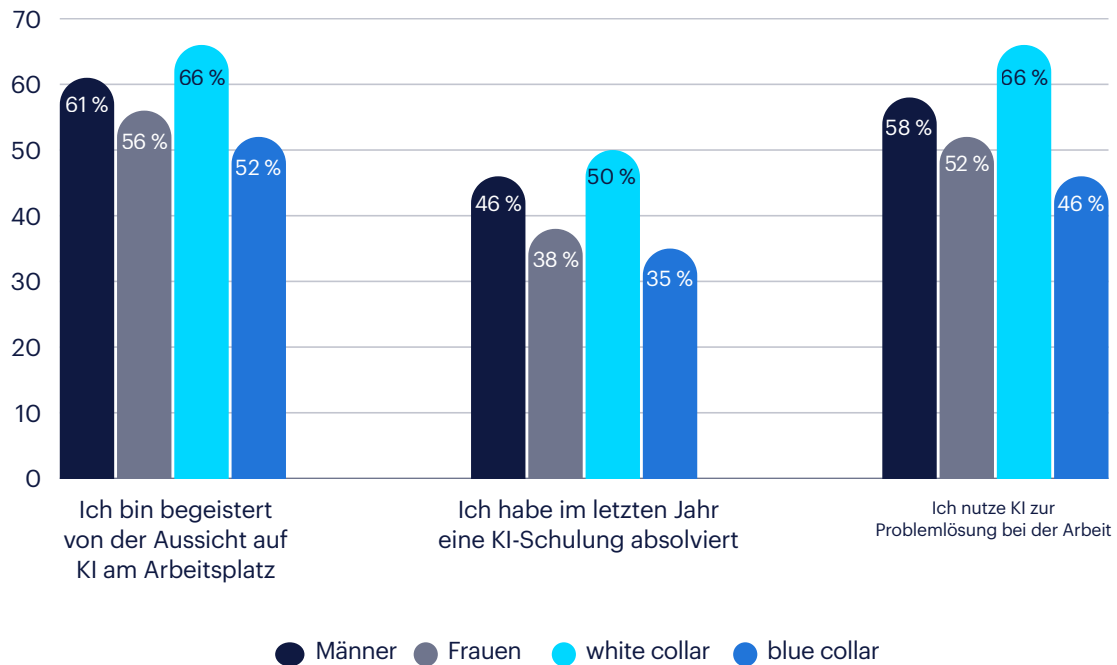
Dies kann mit der unterschiedlichen Exposition dieser Gruppen gegenüber KI zusammenhängen.

Büromitarbeiter der Generation Z nutzen KI häufiger bei der Arbeit (66 %) als ihre Kollegen in operativen Funktionen (46 %). Ebenso besteht eine Nutzungslücke zwischen Männern (58 %) und Frauen (52 %).

Dasselbe Muster gilt für die formale Ausbildung. Mitarbeiter im Büro haben deutlich häufiger eine KI-Schulung (50 %) erhalten als ihre Kollegen ausserhalb des Büros (35 %). Auch hier geben Frauen seltener an, eine KI-Schulung erhalten zu haben (38 %) als Männer (46 %).

Die Lücke zwischen diesem hohen Lernvertrauen und dem ungleichen Zugang zu KI-Schulungen zu schliessen, ist eine entscheidende Herausforderung. Die Zukunftssicherheit der Talente ist sowohl für die Generation Z, die ihre Karriere vorantreiben möchte, als auch für Arbeitgeber, die mit einem schrumpfenden Talentpool konfrontiert sind, von entscheidender Bedeutung. Um die Qualifikationslücke zu schliessen, müssen Arbeitgeber ihren Fokus erneut auf inklusivere Entwicklungsstrategien richten.

## Generation Z und KI über Geschlecht und Arbeitstyp hinweg



## Selbstvertrauen versus Karrierprioritäten

Die Generation Z gibt an, grosses Vertrauen in ihre Fähigkeit zu haben, berufsrelevante Fähigkeiten zu erlernen (79 %), dennoch ist sie die Generation, die am ehesten abgelehnt wird, weil sie diese Fähigkeiten nicht besitzt.

Trotz ihrer digitalen Kompetenz sind 46 % über die Auswirkungen der KI auf ihre Karriere besorgt – im letzten Jahr waren es nur 40 % – und offenbaren damit ein wachsendes Unbehagen unter der Oberfläche.

Die Diskrepanz zwischen Selbstvertrauen und Ergebnissen kann sich auch darauf auswirken, wie wichtig die Generation Z den verschiedenen Faktoren ist, die sie in einer Position halten.

Für die Talente der Generation Z zählen Flexibilität, Chancengleichheit und psychische Gesundheit zu den wichtigsten Prioritäten bei der Mitarbeiterbindung. Das heisst aber nicht, dass berufliche Entwicklung unwichtig ist; sie muss lediglich relevant und klar auf Wachstum ausgerichtet sein. Nur 12 % nannten die Weiterbildung im Bereich der Beschäftigungsfähigkeit als wichtigsten Faktor. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, Lernen als Motor des Fortschritts und nicht nur als Bonus zu betrachten.

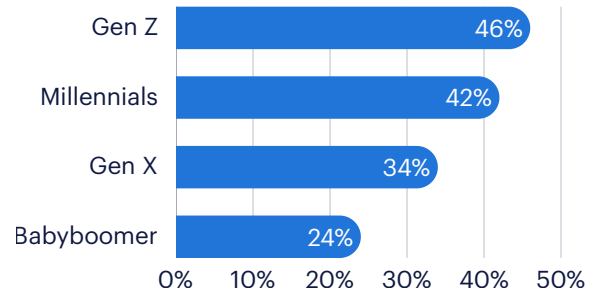
Auch die Herausforderungen der Generation Z sind ungleich verteilt. Zwar sind sowohl Angestellte als auch Arbeiter und Angestellte in gleichem Masse von Ablehnungen aufgrund von Qualifikationsdefiziten betroffen (47 % bzw. 45 %), doch berichten Männer häufiger davon als Frauen (48 % vs. 44 %).

Die Generation Z fühlt sich möglicherweise bereit, sich weiterzuentwickeln – doch in vielen Fällen bekommt sie nicht die Gelegenheit dazu.

Die KI-Spannung nutzen

Um dieses komplexe Zusammenspiel von Ängsten, Selbstvertrauen und Karriereprioritäten zu bewältigen, müssen Arbeitgeber ihre Strategie ändern. Anstatt allgemeine Schulungen anzubieten, denen die Generation Z weniger Bedeutung beimisst, sollten Führungskräfte ein Entwicklungssystem schaffen, das ihren Motivationen entspricht und Erfahrungslücken schliesst.

## Ich wurde für einen Job abgelehnt, weil ich nicht die richtigen Fähigkeiten hatte

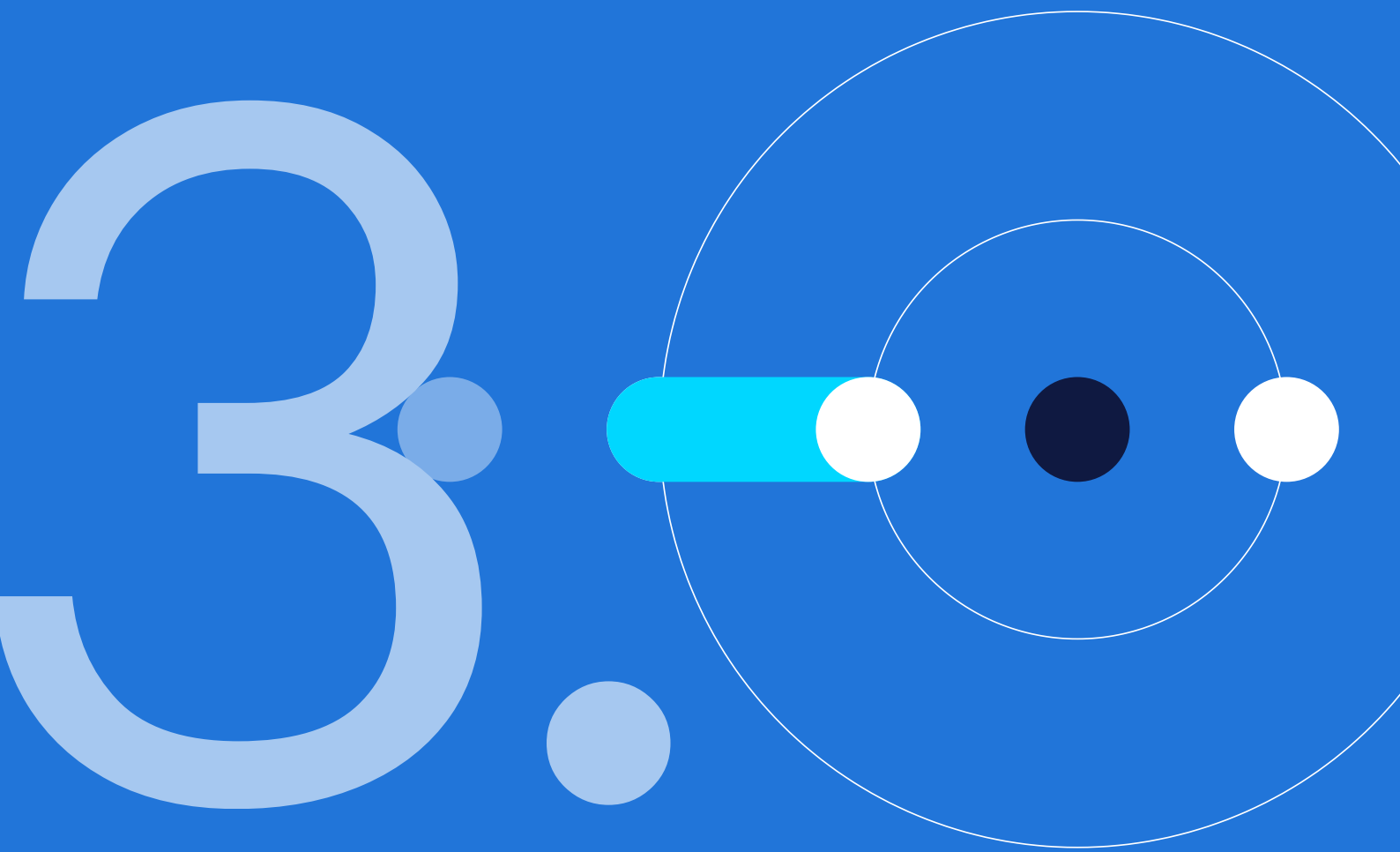


Die Generation Z lebt von digitalen Inhalten. Um diese Generation engagiert und zukunftsfähig zu halten, müssen Arbeitgeber ihre Lernstrategien modernisieren und an die Lerngewohnheiten und das Engagement dieser Generation anpassen. Entscheidend ist die Integration der Kompetenzentwicklung in Karrierewege, die den unmittelbaren und langfristigen Zielen der Generation Z entsprechen.

Während KI möglicherweise zum Rückgang traditioneller Einstiegspositionen beiträgt, eröffnet sie der Generation Z auch die Möglichkeit, bereits zu einem früheren Zeitpunkt ihrer Karriere strategischere und wertschöpfendere Aufgaben zu übernehmen.

Mit der richtigen Unterstützung können ihre digitale Kompetenz und ihr Ehrgeiz auf Innovation, Problemlösung und agiles Lernen gelenkt werden – Bereiche, in denen menschliche Einsicht und Anpassungsfähigkeit am wichtigsten sind.

Für Arbeitgeber bedeutet dieser Wandel möglicherweise ein Umdenken in der Strukturierung und Entwicklung von Teams, doch der potenzielle Nutzen liegt auf der Hand: ein intelligenterer Personaleinsatz, höhere Produktivität und eine stärkere langfristige Bindung der Mitarbeiter.



Was die Generation Z antreibt  
**langfristige  
Karrierepläne,  
kurze Einsätze.**

Langfristige Pläne, kurze Einsätze: Dies ist die zentrale Spannung, die die Karrierestrategie der Generation Z bestimmt. Mehr als jede andere Generation und sogar mehr als der globale Durchschnitt berücksichtigen sie bei der Bewertung einer potenziellen neuen Rolle zukünftige Karriereziele.

Die wirtschaftliche Volatilität, der Rückgang der Einstiegsmöglichkeiten und die Auswirkungen der KI auf die Qualifikationsprofile haben den Wunsch der Generation Z nach beruflichem Aufstieg nicht gedämpft.

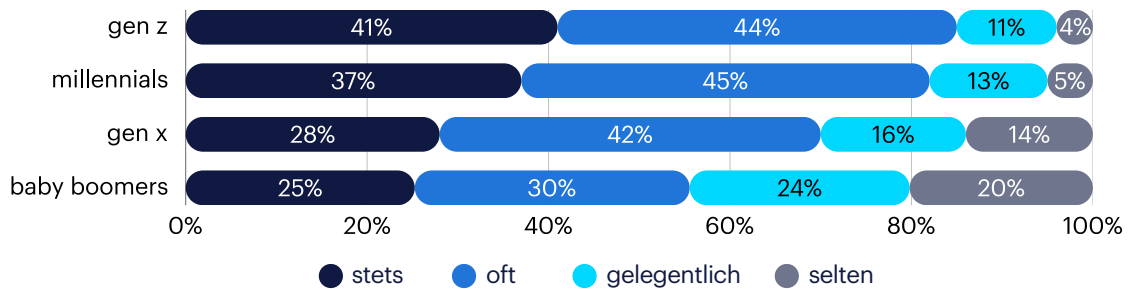
Neben einer besseren Bezahlung und flexiblen Arbeitszeiten ist der berufliche Aufstieg einer der drei wichtigsten Faktoren für ihre langfristige Bindung.

Im Vergleich zu anderen Generationen berücksichtigen die Befragten der Generation Z bei Entscheidungen über einen Jobwechsel eher (41 %) ihre langfristigen Karriereziele „immer“.

Unsere Daten zeigen, dass sie bereit sind, schnell von einem Arbeitsplatz zum nächsten zu wechseln, um diese Ziele zu verwirklichen. Das macht sie zu einem äusserst mobilen und agilen Teil der Belegschaft.

Anstatt zuzulassen, dass dies den Mangel an Talenten verschärft, sollten Arbeitgeber den Ehrgeiz junger Arbeitnehmer fördern, indem sie ihnen klare und realisierbare Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens bieten.

Inwieweit berücksichtigen Sie Ihre langfristigen Karriereziele, wenn Sie Entscheidungen bezüglich eines Jobwechsels treffen?





## Hohe Fluktuationsraten verstärken den Talentmangel

Die kurzen Beschäftigungszeiten der Generation Z sind kein Trend, sondern ein Warnsignal. Angesichts schrumpfender Talentpools ist diese Generation am ehesten bereit, frühzeitig auszusteigen, getrieben von unerfüllten Erwartungen und unklaren Karrierewegen.

Unsere Untersuchungen zeigen, dass die Generation Z in den letzten 12 Monaten eine Fluktuationsrate von 22 % hatte – die höchste aller Generationen – und 54 % aktiv auf Jobsuche sind.

Jeder Dritte plant, seine derzeitige Stelle innerhalb eines Jahres aufzugeben, während nur 11 % angeben, langfristig bleiben zu wollen.

Ohne Massnahmen wird diese hohe Fluktuation die Talentlücke nur vergrößern. Karrierefortschritte sind keine Zukunftsversprechen. Um die Generation Z zu halten, müssen Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Entwicklung sichtbar, umsetzbar und kontinuierlich ist.

Mangelnde Weiterentwicklung führt zu frühzeitigem Ausscheiden

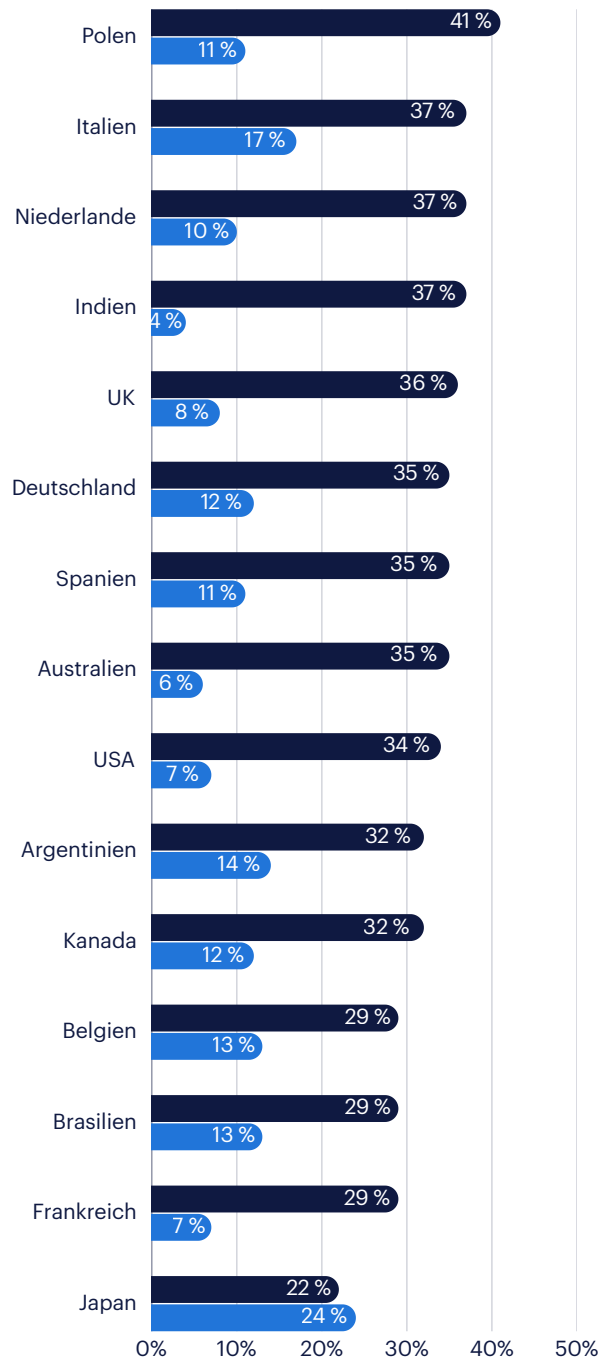
Ein Schlüsselfaktor in diesem Zusammenhang sind fehlende Aufstiegsmöglichkeiten: 14 % der Angehörigen der Generation Z geben an, dass dies nach dem Gehalt der zweitstärkste Grund für einen Jobwechsel ist.

Dennoch geben nur 60 % der Generation Z an, dass sich ihre Arbeitgeber wirklich um ihre Zukunft kümmern. Bei den Millennials sind es 68 %, bei der Generation X 72 % und bei den Babyboomern 76 %. Auch bei der Betrachtung der Arbeitsarten zeigt sich eine Kluft: 63 % der jungen Angestellten stimmen dieser Meinung zu, bei den Arbeitern und Angestellten sind es nur 57 %.

Eine Erklärung dafür könnte sein, dass die steigenden Lebenshaltungskosten die kurzfristigen Entscheidungen der Generation Z eher beeinflussen als ihre Karriereambitionen. Ohne konkrete Belohnungen und sichtbare Karrierechancen sind sie bereit, nach neuen Möglichkeiten zu suchen, die ihnen Wachstumsmöglichkeiten und die Chance bieten, etwas zu bewirken.

Um die Talente der Generation Z zu halten, müssen Führungskräfte über Leistungskennzahlen hinaus blicken und in junge Menschen investieren. Sie sollten ein Umfeld schaffen, in dem sich Talente engagiert, gehört und unterstützt fühlen, und einen effektiven Wissenstransfer sicherstellen, um dem zukünftigen Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

## Der nächste Schritt der Generation Z: ein globaler Vergleich



● % der Generation Z plant, innerhalb eines Jahres einen Jobwechsel

● % der Generation Z plant, auf unbestimmte Zeit zu bleiben

### der neue technologieorientierte Karriereweg

Unsere Untersuchungen zeigen, dass die Generation Z sich zu schnell wachsenden Sektoren wie IT, Gesundheitswesen und Finanzdienstleistungen hingezogen fühlt, um ihre langfristigen Karriereziele zu erreichen.

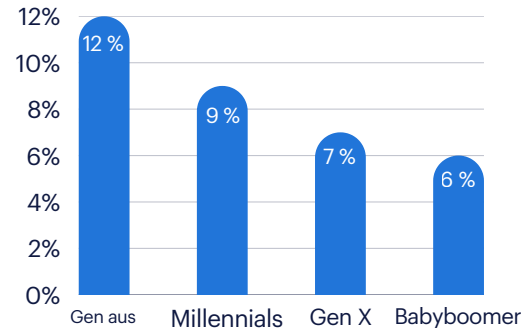
Insbesondere der Technologiesektor ist zu einem bevorzugten Ziel geworden. Selbst wenn die Generation Z ihre Karriere anderswo beginnt, sind technologieorientierte Branchen das beliebteste Ziel für Talente. Sie verzeichnen einen Nettozuwachs von 70 %, was bedeutet, dass von 100 Arbeitnehmern der Generation Z, die andere Branchen verlassen, 70 in die Technologiebranche wechseln.

Ein herausragender Trend ist ihr direkter Sprung von der Hochschulbildung in den Sektor, womit sie alle vorherigen Generationen übertreffen.

Dies bedeutet einen grundlegenden Wandel in der Talentpipeline. Dies geschieht, obwohl sich traditionelle Einstiegspositionen im Technologiebereich weiterentwickeln – seit Januar 2024 ist die Zahl solcher Stellenausschreibungen um 35 % zurückgegangen. Dadurch wird die Möglichkeit der Generation Z, direkt in die Branche einzusteigen, noch wichtiger.

Für Arbeitgeber zeigt dies, dass sie neue, nichtlineare Wege finden müssen, um diesen ehrgeizigen und digital geprägten Talentpool zu erreichen.

### Direkteinstieg in technisch ausgerichtete Rollen aus der Hochschulbildung nach Generation



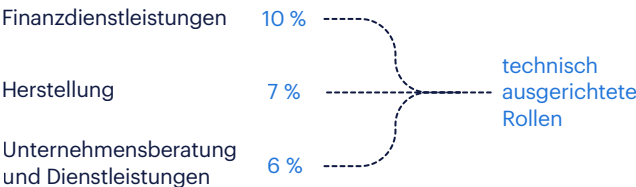
% der Talente, die direkt nach der Ausbildung in technologieorientierte Sektoren einsteigen

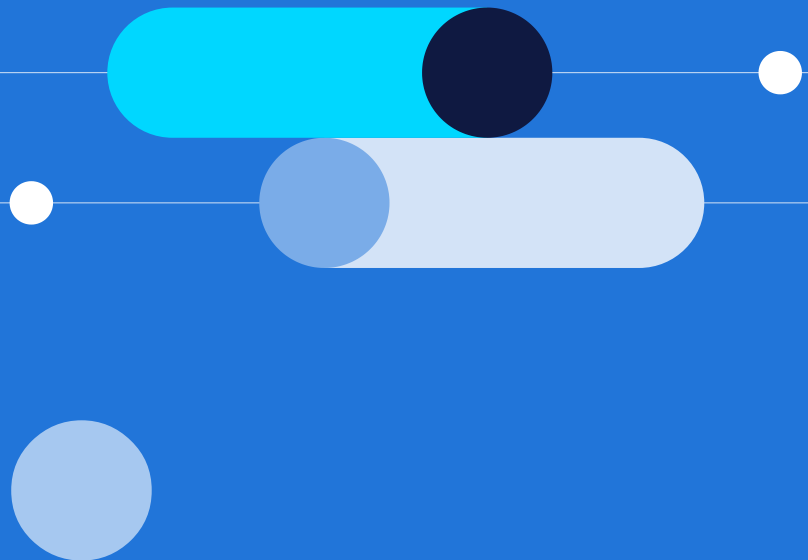
### Direkteinstieg in verschiedene Sektoren aus der Hochschulbildung nach Generation

| Generation  | gemeinsame Eintrittssektoren         | Nettogewinnsektoren        | Treiber                         |
|-------------|--------------------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| Gen Z       | Einzelhandel, Finanzdienstleistungen | IT/Tech, Nachhaltigkeit    | Flexibilität, Technik, Wellness |
| Millennials | Einzelhandel, Finanzen, Beratung     | Software, IT, Beratung     | Innovation, Fortschritt         |
| Gen X       | Einzelhandel, Unternehmen, Beratung  | Ingenieurwesen, Bauwesen   | Stabilität, Führung             |
| Babyboomer  | Geschäft, Einzelhandel               | Bauwesen, Gesundheitswesen | Kompetenz, Kontinuität          |

Talentfluss der Generation Z: Von traditionellen Sektoren in die Technologiebranche

Eine beträchtliche Anzahl von Talenten der Generation Z wechselt aus anderen Branchen in technologiebezogene Rollen.





Fazit & Empfehlungen

den Ehrgeiz der  
Generation Z  
nutzen.

## Potenzial der Generation Z freisetzen: das Spiel für Arbeitgeber

Angesichts widersprüchlicher und gegensätzlicher Wahrnehmungen der Arbeitswelt müssen Arbeitgeber einen strategischen Wandel vornehmen, wenn sie die Talente der Generation Z anziehen und halten und die Führungskräfte von morgen ausbilden wollen.

Diese widersprüchlichen Wahrnehmungen führen zu einer einzigartigen beruflichen Denkweise: Die Generation Z ist von ihrer Lernfähigkeit überzeugt, kündigt aber schnell, wenn kein klarer Weg erkennbar ist. Sie ist bereit, sich nach neuen Aufgaben umzusehen, hat aber nicht das Selbstvertrauen, dass ihr Traumjob erreichbar ist. Und sie ist optimistisch in Bezug auf die Nutzung von KI, macht sich aber grosse Sorgen über deren langfristige Auswirkungen auf ihre Karriere und die Verfügbarkeit von Einstiegsjobs.

Da der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren zunimmt, müssen Unternehmen die Sorgen und Bedürfnisse dieser Bevölkerungsgruppe verstehen und effektiv reagieren. Sie werden bald im mittleren Management benötigt, da die Millennials in höhere Positionen aufsteigen. Jetzt zu handeln ist entscheidend, um den starken Führungsnachwuchs für die kommenden Jahre aufzubauen.

## aus der Masse hervorstechen: das Spiel für die Talente der Generation Z

Während wirtschaftliche Volatilität und technologische Veränderungen den Berufseinstieg erschweren, schafft dieses herausfordernde Umfeld auch einzigartige Möglichkeiten für proaktive Talente der Generation Z.

Die Daten zeigen jedoch klare Wege auf, um voranzukommen. Zwar nutzen immer mehr Talente der Generation Z KI zur Problemlösung am Arbeitsplatz, doch nur die Hälfte nutzt sie derzeit zur Unterstützung ihrer Jobsuche, und ein Viertel nutzt die Technologie nie, um zu lernen und seine Fähigkeiten am Arbeitsplatz weiterzuentwickeln. Die Nutzung von KI zur Wissenserweiterung und zur Unterstützung bei der Suche nach neuen Aufgaben könnte zu einem entscheidenden Differenzierungsmerkmal werden.

Die hohe Fluktuationsrate könnte auch einen Vorteil für junge Talente bedeuten, die im Unternehmen bleiben möchten. Natürlich müssen Arbeitgeber dafür Karrieremöglichkeiten bieten, aber Talente können die Initiative ergreifen und offene und ehrliche Gespräche mit Vorgesetzten führen, um klare Erwartungen für beide Seiten zu formulieren.

## ein neuer Weg vor uns: wie Talente und Arbeitgeber gemeinsam Karrierewege neu definieren können.

Um sowohl Arbeitgebern als auch jungen Berufstätigen eine Orientierung zu bieten, haben Experten von Randstad diese Erkenntnisse in vier Schlüsselphasen zusammengefasst, um die Karrierewege für Talente der Generation Z neu zu definieren.

### Phase 1: Eintritt in einen gestörten Arbeitsmarkt

Die Generation Z möchte das Gefühl haben, dass es vorangeht. Wenn sie nicht davon überzeugt ist, dass es aufwärts geht, wird sie nicht zögern, sich einer neuen Chance zuzuwenden.

#### Massnahmen für Arbeitgeber:

Indem Arbeitgeber Karrierewege anbieten, die den Aufstieg klar kennzeichnen und regelmässige, greifbare Belohnungen bieten – seien es Gehaltserhöhungen oder Vergünstigungen – können sie das Vertrauen wecken, dass ihr Unternehmen ein Ort ist, an dem sich die Talente der Generation Z für die Zukunft entwickeln können.

#### Aktion für Talente:

Diese Transparenz schafft eine Zweibahnstrasse und ermöglicht es Talenten, proaktiv nach ihrer Laufbahn zu fragen und gemeinsam mit Managern ihre Wachstumspläne zu entwickeln.

### Phase 2: Streben nach Wachstum, Ausgleich von Zielen und Druck

Arbeitgeber müssen in Programme zur beruflichen Weiterentwicklung am Anfang ihrer Karriere investieren. Zwar kann KI heute einige Aufgaben übernehmen, die traditionell in diese Rollen fallen, doch wenn keine neuen Wege geschaffen werden, kann dies in späteren Jahren zu erheblichen Wissenslücken führen, wenn ältere Talente die Belegschaft verlassen.

#### Massnahmen für Arbeitgeber:

Talentförderung bedeutet heute, Einstiegspositionen neu zu definieren – weg von einfachen Aufgaben und hin zur Entwicklung von Fähigkeiten wie kritischem Denken und Kreativität.

#### Aktion für Talente:

Wenn Arbeitgeber die Verantwortung übernehmen, neue Projekte anzubieten, müssen die Talente der Generation Z die Gelegenheit nutzen, ihren einzigartigen, nicht automatisierbaren Wert unter Beweis zu stellen.

### Phase 3: mithilfe von KI und selbstgesteuertem Lernen

Als Generation der Digital Natives erwartet die Generation Z, dass ihre Lernerfahrung am Arbeitsplatz die Methoden und Techniken widerspiegelt, an die sie sich in der Schule und in ihrem Privatleben gewöhnt haben.

#### Massnahmen für Arbeitgeber:

Arbeitgeber sollten praktische, technisch unterstützte und digital ausgerichtete Qualifizierungsmöglichkeiten bieten – einschliesslich der Nutzung von KI-Tools.

#### Aktion für Talente:

Um hier erfolgreich zu sein, ist eine Partnerschaft erforderlich: Arbeitgeber können Diskussionsforen schaffen, während Talente die Initiative ergreifen sollten, um ihre bevorzugten Lernstile zu äussern und die verfügbaren Tools zu nutzen, um ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln.

### Phase 4: neu definieren, wie Loyalität aussieht

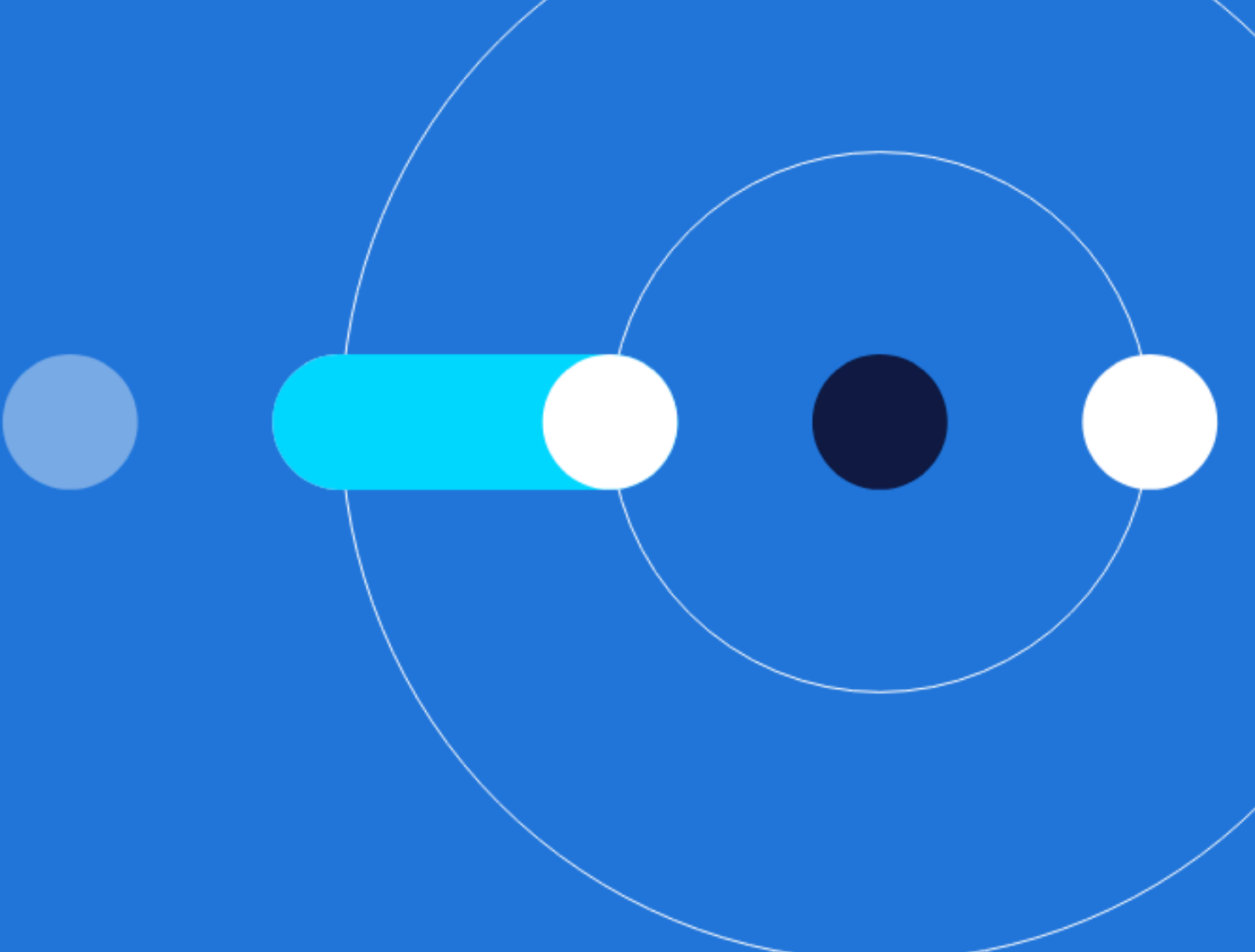
Die Daten zeigen, dass die Talente der Generation Z unter starken Selbstzweifeln leiden. Entwicklungsmöglichkeiten müssen über die eigenen Fähigkeiten hinausgehen und ihr Selbstvertrauen und ihre Loyalität stärken.

#### Massnahmen für Arbeitgeber:

Durch den Aufbau einer Kultur, die das Selbstvertrauen stärkt und junge Talente dabei unterstützt, Benachteiligungen aus der Vergangenheit zu überwinden, entsteht eine Belegschaft, die für die Zukunft gerüstet ist.

#### Aktion für Talente:

Wenn Talente in einem unterstützenden Umfeld arbeiten, können sie ihre eigene Widerstandsfähigkeit stärken, indem sie sich Mentoren suchen, ihre persönlichen Erfolge verfolgen und Peer-Netzwerke aufbauen, um mit dem Stress am Arbeitsplatz umzugehen.



Lass uns ein  
Gespräch beginnen.

Randstad Schweiz  
[contact@randstad.ch](mailto:contact@randstad.ch)



randstad

partner for talent.