

## Kennzahlen 2018

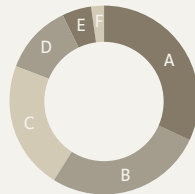
Jedes Jahr vertrauen uns mehr als 1000 Klienten ihre individuelle Karriereberatung an. Neun von zehn Klienten empfehlen unsere Beratung weiter. Die Leistungen und die Qualität unserer Beratung werden regelmässig auf anonymisierter Basis erfasst und ausgewertet. Diese Kennzahlen basieren auf den Informationen von 1450 Klienten aus 182 Unternehmen – gültig für die Schweiz für das Jahr 2018.



### ÜBER DIE KÜNDIGENDEN UNTERNEHMEN

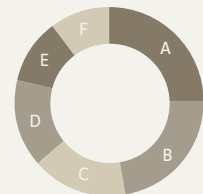
#### BETROFFENE BRANCHEN

A Banken & Versicherungen .....	32%
B Pharma & Life Science .....	27%
C Industrie .....	22%
D Business Services & DL .....	12%
E FMCG & Handel .....	5%
F Informatik .....	2%



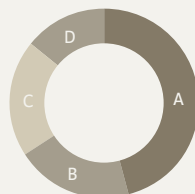
#### BETROFFENE FUNKTIONEN

A Sales & Marketing .....	25%
B Finanz & Controlling .....	22%
C Stab & Mgmt Support .....	16%
D Forschung & Entwicklung .....	15%
E Informatik & Logistik .....	11%
F Andere .....	10%



#### KÜNDIGUNGSGRÜNDE

A Restrukturierung & M&A .....	46%
B Personalabbau .....	20%
C Ind. Leistungsabweichungen .....	20%
D Persönliche Gründe .....	14%



### ÜBER DIE BETROFFENEN MITARBEITENDEN (SOG. KLIENTEN)

#### GESCHLECHT

Männer .....	62%
Frauen .....	38%



#### ALTER

> 50 Jahre .....	34%
40 – 50 Jahre .....	44%
30 – 40 Jahre .....	20%
< 30 Jahre .....	2%



#### HIERARCHIESTUFEN

Executives (GL) .....	19%
Management .....	36%
Kader .....	28%
Fachkräfte .....	17%





## ÜBER DEN SUCHERFOLG, EINE NEUE ANSCHLUSSBESCHÄFTIGUNG ZU FINDEN

### SUCHDAUER nach Alter

> 50 Jahre	6.8 Monate
40 – 50 Jahre	5.2 Monate
30 – 40 Jahre	4.3 Monate
< 30 Jahre	3.6 Monate



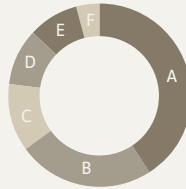
### SUCHDAUER nach «Stärke» des Klientenprofils

„Herausfordernd“	11.8 Monate
„Mittel“	5.8 Monate
„Leicht“	3.8 Monate



### ERFOLG DER SUCHKANÄLE

A Persönliches Netzwerk	41%
B Ausgeschriebene Stellen	24%
C Selbständigkeit	12%
D Blindbewerbung	10%
E Headhunter/ Personalvermittler	9%
F Social Media	4%



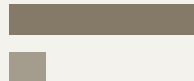
### BEMERKUNG ZU «STÄRKE» DES KLIENTENPROFILS:

Das Finden einer Anschlussbeschäftigung hängt von den vier Faktoren i) Alter, ii) Dienstalter, iii) Funktion / Expertise und iv) der persönlichen Situation des Klienten ab. Konkret: Je älter ein Klient, je höher das Dienstalter, je spezieller die Expertise ist, desto „herausfordernder“ ist das Profil.

## ÜBER BRANCHEN-MOBILITÄT & FUNKTIONALE MOBILITÄT

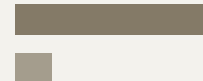
### BRANCHE DER NEUEN TÄTIGKEIT (Branchen-Mobilität)

Gleiche Branche	75%
Erfolgreicher Branchenwechsel	25%



### FUNKTIONEN DER NEUEN TÄTIGKEIT (Funktionale Mobilität)

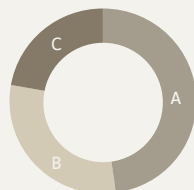
Ähnliche Funktion	75%
Funktionswechsel	25%



## ÜBER SALÄRENTWICKLUNGEN

### SALÄR IN DER NEUEN TÄTIGKEIT

A Höheres Salär	22%
B Tieferes Salär	48%
C Adäquates Salär	30%



### SALÄRENTWICKLUNG NACH STATUS

Alle Neueinstellungen	0%
Nach Stellenlosigkeit	-9%
Nach direkter Abwerbung	+13%

