

Kennzahlen 2019

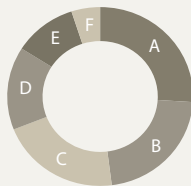
Jedes Jahr vertrauen uns mehr als 1000 Klienten ihre individuelle Karriereberatung an. Neun von zehn Klienten empfehlen unsere Beratung weiter. Die Leistungen und die Qualität unserer Beratung werden regelmässig auf anonymisierter Basis erfasst und ausgewertet. Diese Kennzahlen basieren auf den Informationen von 1524 Klienten aus 192 Unternehmen – gültig für die Schweiz für das Jahr 2019.



ÜBER DIE KÜNDIGENDEN UNTERNEHMEN

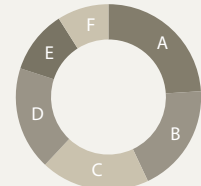
BETROFFENE BRANCHEN

A Banken & Versicherungen	26%
B Industrie	22%
C Pharma & LifeScience	21%
D Business Services & DL	15 %
E FMCG & Handel	11%
F Informatik	5%



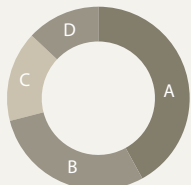
BETROFFENE FUNKTIONEN

A Stab & Mgmt Support	24%
B Sales & Marketing	19%
C Finanz & Controlling	19%
D Informatik & Logistik	18%
E Forschung & Entwicklung	11%
F Andere	9%



KÜNDIGUNGSGRÜNDE

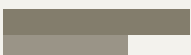
A Restrukturierung & M&A	42%
B Personalabbau	29%
C Ind. Leistungsabweichungen	16%
D Persönliche Gründe	13%



ÜBER DIE BETROFFENEN MITARBEITENDEN (SOG. KLIENTEN)

GESCHLECHT

Männer	60%
Frauen	40%



ALTER

>50 Jahre	31%
40 – 50 Jahre	42%
30 – 40 Jahre	24%
< 30 Jahre	3%



HIERARCHIESTUFEN

Executives (GL)	12%
Management	28%
Kader	34%
Fachkräfte	26%





ÜBER DEN SUCHERFOLG, EINE NEUE ANSCHLUSSBESCHÄFTIGUNG ZU FINDEN

SUCHDAUER nach Alter

>50 Jahre	7.8 Monate
40 – 50 Jahre	5.8 Monate
30 – 40 Jahre	4.2 Monate
< 30 Jahre	3.2 Monate



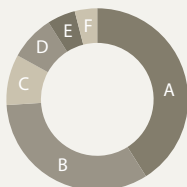
SUCHDAUER nach «Stärke» des Klientenprofils

„Herausfordernd“	11.2 Monate
„Mittel“	6.2 Monate
„Leicht“	3.5 Monate



ERFOLG DER SUCHKANÄLE

A Ausgeschriebene Stellen	41%
B Persönliches Netzwerk	33%
C Selbständigkeit	9%
D Headhunter/ Personalvermittler	8%
E Blindbewerbung	5%
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	52%
Erfolgreicher Branchenwechsel	48%



FUNKTIONEN DER NEUEN TÄTIGKEIT (Funktionale Mobilität)

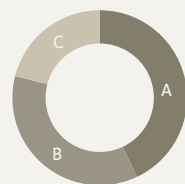
Ähnliche Funktion	68%
Funktionswechsel	32%



ÜBER SALÄRENTWICKLUNGEN

SALÄR IN DER NEUEN TÄTIGKEIT

A Höheres Salär	43%
B Tieferes Salär	36%
C Adäquates Salär	21%



SALÄRENTWICKLUNG NACH STATUS

Alle Neueinstellungen	+6%
Nach Stellenlosigkeit	+3%
Nach direkter Abwerbung	+12%

