

## Kennzahlen 2022

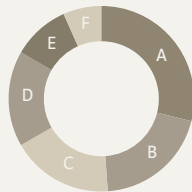
Die Leistungen und die Qualität unserer Beratung werden regelmässig auf anonymisierter Basis erfasst und ausgewertet. Diese Kennzahlen basieren auf den Informationen von 1'866 von einer Kündigung betroffenen Mitarbeitern und von 192 Unternehmen aus verschiedenen Branchen – gültig für die Schweiz für das Jahr 2022.



### ÜBER DIE KÜNDIGENDEN UNTERNEHMEN

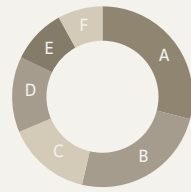
#### BETROFFENE BRANCHEN

A Pharma & Life Science .....	26%
B FMCG & Handel .....	19%
C Banken & Versicherungen .....	18%
D Business Services & DL .....	15%
E Industrie .....	13%
F Informatik .....	9%



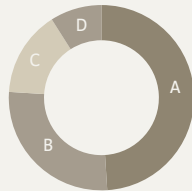
#### BETROFFENE FUNKTIONEN

A Stab & Mgmt Support.....	29%
B Sales & Marketing .....	25%
C Finanz & Controlling .....	15%
D Andere.....	14%
E Forschung & Entwicklung.....	10%
F Informatik & Logistik.....	8%



#### KÜNDIGUNGSGRÜNDE

A Reorganisation / M&A.....	49%
B Personalabbau .....	27%
C Ind. Leistungsabweichung .....	15%
D Persönliche Gründe.....	9%



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

#### GESCHLECHT

Männer .....	59%
Frauen .....	41%



#### ALTER

<30 .....	5%
30 – 40 .....	22%
40 – 50 .....	34%
>50 .....	39%



#### HIERARCHIESTUFE

Executives (GL) .....	12%
Management .....	23%
Kader .....	27%
Fachkräfte .....	38%





## ÜBER DEN SUCHERFOLG, EINE NEUE ANSCHLUSSBESCHÄFTIGUNG ZU FINDEN

### SUCHDAUER nach Alter

<30 .....	3.4 Monate
30 – 40 .....	4.2 Monate
40 – 50 .....	5.8 Monate
>50 .....	6.1 Monate
Gesamt .....	5.2 Monate



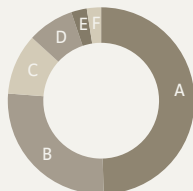
### SUCHDAUER nach «Stärke» des Klientenprofils

“Leicht” .....	3.2 Monate
“Mittel” .....	5.2 Monate
“Herausfordernd” .....	7.3 Monate



### ERFOLG DER SUCHKANÄLE

A Ausgeschriebene Stellen .....	48%
B Persönliches Netzwerk .....	27%
C Blindbewerbung .....	11%
D Social Media .....	8%
E Selbständigkeit .....	3%
F Headhunter/Personalvermittler .....	3%



### 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)

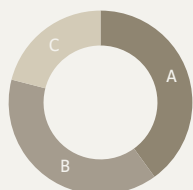
Ähnliche Funktion .....	76%
Funktionswechsel .....	24%



## ÜBER SALÄRENTWICKLUNGEN

### SALÄR IN DER NEUEN TÄTIGKEIT

A Höheres Salär .....	40%
B Adäquates Salär .....	39%
C Tieferes Salär .....	21%



### SALÄRENTWICKLUNG NACH STATUS

Alle Neueinstellungen .....	+4%
Nach Stellenlosigkeit .....	+2%
Nach direkter Abwerbung .....	+13%



### GEHALTSVERÄNDERUNG NACH ALTER

<30 .....	+9%
30-40 .....	+5%
40-50 .....	+3%
>50 .....	0%

