

B , S , S .

VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG

Fachkräftesituation im Sozialbereich

Auswertungen anhand des Indikatorensystems Fachkräftemangel

Schlussbericht

Basel, den 13.01.2011

Fachkräftesituation im Sozialbereich

Auswertungen anhand des Indikatorensystems Fachkräftemangel –
Schlussbericht

zuhanden von SAVOIRSOCIAL

Verantwortlich seitens Auftraggeber: Karin Fehr, SAVOIRSOCIAL

Autor/innen: Miriam Frey, Nils Braun, Philipp Waeber
B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, Steinenberg 5, CH-4051 Basel
Tel: 061-262 05 55, Fax: 061-262 05 57, E-Mail: contact@bss-basel.ch

Unser Dank gilt Urs Meier vom Bundesamt für Statistik für die Unterstützung bei den Datenauswertungen, allen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern für ihre wertvolle Mitarbeit sowie Karin Fehr von SAVOIRSOCIAL für die gute Zusammenarbeit.

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	II
Abbildungsverzeichnis.....	II
Zusammenfassung	III
1. Einleitung.....	1
2. Abgrenzung und Methodik	1
3. Berufsperspektive	4
4. Ausbildungsperspektive	12
5. Gesamtarbeitsmarkt: Ausbildung trifft Tätigkeit.....	18
5.1. Indikatoren zur Fachkräftesituation.....	18
5.2. Flexibilität des Arbeitsmarktes	25
5.3. Mögliche Massnahmen zur Verminderung der Fachkräfteproblematik.....	29
6. Einbettung der Ergebnisse.....	29
7. Schlussfolgerungen	33
7.1. Fazit	33
7.2. Ausblick.....	33
Anhang I: Abgrenzung Sozialbereich.....	36
Anhang II: Fachgespräche.....	39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Berufswahlspektrum und Rekrutierungsspektrum, 2009	26
Tabelle 2: Ausbildungen im Sozialbereich.....	36
Tabelle 3: Interviewpartner/innen.....	39

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigte in Sozialberufen (exkl. Lernende)	4
Abbildung 2: Verteilung der Beschäftigten nach Grossregionen 2009, Sozialberufe und alle Berufe	6
Abbildung 3: Anteil der Beschäftigten in der Deutschschweiz, 2009.....	7
Abbildung 4: Anteil der Beschäftigten in der Romandie, 2009	7
Abbildung 5: Bildungsniveau der Beschäftigten, Sozialberufe und alle Berufe, 2009	8
Abbildung 6: Anteil Beschäftigte mit einem Abschluss der Tertiärstufe nach Regionen, 2009.....	9
Abbildung 7: Altersstruktur der Beschäftigten, Sozialberufe und alle Berufe.....	11
Abbildung 8: Ausgebildete in Sozialberufen (exkl. Lernende).....	13
Abbildung 9: Anzahl Lernende (in Ausbildung), Sozialberufe.....	14
Abbildung 10: Erwerbsbeteiligung der Ausgebildeten, Sozialberufe und alle Ausgebildeten, 2009.....	15
Abbildung 11: Anteil Erwerbstätige (inkl. Lernende, Erwerbslose) nach Grossregionen 2009, Sozialberufe und alle Berufe	16
Abbildung 12: Bildungsniveau der Ausgebildeten, Sozialberufe und alle Berufe, 2009	17
Abbildung 13: Deckungsgrad in Sozialberufen, insgesamt und nach Berufsgruppen	20
Abbildung 14: Deckungsgrad in den Sozialberufen insgesamt nach Regionen, 2009	21
Abbildung 15: Altersvergleich zwischen Ausgebildeten und Beschäftigten in Sozialberufen, 2009.....	22
Abbildung 16: Zugänge-Abgänge-Verhältnis nach Regionen, 2009.....	23
Abbildung 17: UV-Verhältnis	24

Zusammenfassung

Ausgangslage und Ziel der Studie

SAVOIRSOCIAL – die Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales – hat B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG mit einer Studie zum Thema Sozialberufe und Fachkräftemangel beauftragt.

Die Studie charakterisiert zunächst das Berufsfeld im Sozialbereich: Welche Berufe zählen dazu? Wie viele und welche Personen arbeiten darin (z.B. in Bezug auf Bildungsniveau oder Alter)? Danach wird die Fachkräftesituation analysiert und mittels Indikatoren beurteilt. Anhand von Daten zur Entwicklung der Anzahl in Sozialberufen ausgebildeten Personen, der im Sozialbereich tätigen Personen, der Migration, etc. sind Aussagen zu einem allfälligen Fachkräftemangel sowie zur Flexibilität des Arbeitsmarktes im Sozialbereich möglich.

Methodik

Die Analysen im vorliegenden Bericht basieren vorwiegend auf dem Indikatorensystem Fachkräftemangel, das B,S,S. zuhanden des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie erstellt hat.¹ Das Indikatorensystem hilft dabei, einen Fachkräftemangel zu erkennen. Ergänzt wird die Analyse durch 10 Fachgespräche mit Akteuren des Sozialbereichs (Verbänden, Einrichtungen im Sozialbereich, Bildungsinstitutionen, öffentliche Hand).

Die Analyse unterscheidet zwischen dem ausgeübten Beruf (= Tätigkeit) und der Qualifikation resp. Ausbildung (= erlernter Beruf) von Personen. Die in einem Sozialberuf tätigen Personen werden dabei als Beschäftigte bezeichnet, die in einem Sozialberuf qualifizierten Personen als Ausgebildete. Zu den Sozialberufen zählen: Sozialarbeiter/innen, Erzieher/innen, Heim- und Krippenleiter/innen, andere Betreuerberufe. Daneben differenziert der Bericht teilweise auch nach Bereichen (Kinderbereich, Behindertenbereich, Betagtenbereich, Sozialhilfe).

Bei der gesamten Analyse ist zu beachten, dass die Auswertungen auf gesamtschweizerischen Daten beruhen. Regionale Auswertungen wurden falls möglich vorgenommen, die Datenlage (Fallzahlen) lässt dies jedoch nicht immer zu.

¹ Vgl. B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG und Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik an der Universität Basel (2009): *Indikatorensystem Fachkräftemangel*, BBT Forschungsbericht.

Ergebnisse: Berufsfeld

Beschäftigte: 113'600 Personen in der Schweiz waren 2009 in einem Sozialberuf gemäss obiger Definition tätig. Die Anzahl hat seit 1990 (= 31'700 Beschäftigte) stark zugenommen, vor allem im Kinder- und Betagtenbereich. Der Anstieg wird sich gemäss den Interviewaussagen auch in Zukunft fortsetzen. Der Frauenanteil ist sehr hoch und die Beschäftigten sind eher jung (v.a. bei den Erzieher/innen). Das Bildungsniveau (= höchste abgeschlossene Ausbildung) zeigt eine Zweiteilung: Zum einen gibt es viele Personen mit einem Tertiärabschluss (Hochschulen, höhere Berufsbildung). Andererseits sind auch viele ungelernete Personen in einem Sozialberuf tätig. Dies lässt sich durch die Charakteristika der Arbeit und des Bereichs (arbeitsintensiv, teilweise repetitiv, Kostendruck) erklären.

Ausgebildete: Rund 65'500 Personen waren 2009 in einem Sozialberuf ausgebildet. Davon arbeiteten rund 43'100 auch in einem Sozialberuf. Dies sind deutlich weniger als die Anzahl Beschäftigten, was sich teilweise dadurch erklären lässt, dass gesetzliche Regelungen oftmals einen Anteil von Fachpersonen vorschreiben. Für den restlichen Anteil können auch Nicht-Fachpersonen angestellt werden. Dennoch deutet die grosse Differenz auf einen möglichen Fachkräftemangel hin. Auch die Anzahl Ausgebildeter hat in den letzten Jahren und Jahrzehnten zugenommen, v.a. in den Kategorien „Erzieher/innen“ und „andere Betreuerberufe“. Die ausgebildeten Personen weisen eine hohe Erwerbsbeteiligung, einen hohen Anteil Lernender und eine tiefe Erwerbslosigkeit (verglichen mit der Gesamtwirtschaft) auf. In Bezug auf das Bildungsniveau zeigen sich dieselben Unterschiede zur Gesamtwirtschaft wie bei den Beschäftigten (viele Tertiärabschlüsse) – allerdings noch deutlich ausgeprägter. Dies bedeutet: Quereinsteiger/innen in den betrachteten Berufen haben (anteilmässig) weniger oft einen Tertiärabschluss als die in den Berufen ausgebildeten Personen.

Ergebnisse: Fachkräftesituation

Die Datenauswertungen geben Hinweise auf einen Fachkräftemangel. So gibt es beispielsweise deutlich mehr Beschäftigte als Ausgebildete, mehr Quereinsteiger/innen als Berufsabwanderer und die Erwerbsbeteiligung ist hoch. Vor allem im Espace Mittelland und in der Région Lémanique erscheint die Situation gemäss Datenauswertungen problematisch. In den Interviews wurde ergänzt, dass vor allem die Bereiche mit einem starken Wachstum in der Vergangenheit (Kinderbereich, Betagtenbereich) Probleme aufweisen.

Es gibt somit Hinweise auf einen Fachkräftemangel. Wie problematisch diese Knappheit ist, hängt davon ab, wie flexibel der Arbeitsmarkt im Sozialbereich ist. Beispiel: Ist der Arbeitsmarkt sehr flexibel, könnten auch Beschäftigte mit anderen Qualifikationen rekrutiert werden. Die Auswertungen zeigen, dass der Arbeitsmarkt sehr flexibel ist: Es werden viele Quereinsteiger/innen beschäftigt und auch die in Sozialberufen ausgebildeten Personen haben verschiedene Berufsalternativen. Sowohl die Berufs- als auch die Qualifikationsalternativen sind dabei relativ breit. Beispielsweise arbeiten Personen mit einer Handwerker Ausbildung in Werkstätten oder es sind oftmals auch Personen mit einer kaufmännischen Ausbildung im Sozialbereich tätig. Dies wird in den Interviews unterschiedlich bewertet. Tendenziell werden die Quereinsteiger/innen oftmals als bereichernd angesehen, allerdings könne es auch sehr problematisch sein, wenn die Personen keine entsprechenden Zusatzausbildungen aufweisen.

Ausblick

Der vorliegende Bericht präsentiert im Sinne einer Top-Down-Analyse und eines ersten Überblicks die Ergebnisse zur Fachkräftesituation in den Sozialberufen anhand des Indikatorensystems Fachkräftemangel. Die Auswertungen basieren dabei auf amtlichen Statistiken resp. bereits bestehenden Daten. Ergänzt wurden die Analysen mit Fachgesprächen.

In verschiedenen Bereichen sind *weiterführende Analysen* denkbar und sinnvoll. So können mittels einer Befragung vertiefte Informationen zum quantitativen und qualitativen Bildungsbedarf resp. zu den Quereinsteiger/innen erhoben werden und auch der zukünftige Bildungsbedarf kann prognostiziert werden. Zudem sind vertiefte regionale Analysen möglich. Schliesslich kann im Rahmen eines Monitorings die Entwicklung des Arbeitsmarktes (Arbeitsmarkteintritte von Neuabsolvent/innen, zusätzlicher Bildungsbedarf, etc.) beobachtet werden und Massnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels können somit überprüft und optimiert werden.

1. Einleitung

SAVOIRSOCIAL – die Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales – hat B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG mit einer Analyse zum Thema Sozialberufe und Fachkräftemangel beauftragt. Die Studie entstand zudem mit Unterstützung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) und der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK).

Die Analyse thematisiert in erster Linie die Frage, ob es im Sozialbereich aktuell einen Fachkräftemangel gibt. Anhand von Daten zur Entwicklung der Anzahl in Sozialberufen ausgebildeten Personen, der im Sozialbereich tätigen Personen, der Migration, etc. sind Aussagen zu einem allfälligen Fachkräftemangel sowie zur Flexibilität des Arbeitsmarktes im Sozialbereich möglich. Neben der aktuellen Situation wird auch die Zukunft betrachtet: Wie wird sich die Anzahl Fachkräfte (z.B. bezüglich Alterung) entwickeln? Droht ein zukünftiger Fachkräftemangel?

Die Analysen im vorliegenden Arbeitspapier basieren vorwiegend auf dem Indikatorensystem Fachkräftemangel, das B,S,S. zuhanden des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie erstellt hat.² Das Indikatorensystem hilft dabei, einen Fachkräftemangel zu erkennen – und wenn möglich auch zu prognostizieren. Weiter wird die Analyse das Berufsfeld im Sozialbereich charakterisieren: Welche Berufe zählen dazu? Wie viele und welche Personen arbeiten darin (z.B. in Bezug auf Bildungsniveau oder Alter)?

2. Abgrenzung und Methodik

Abgrenzung Berufe

Ausgangspunkt der Abgrenzung bilden die von SAVOIRSOCIAL genannten Ausbildungsgänge. Diese Ausbildungsgänge wurden (erlernten) Berufsgruppen zugeordnet.³ Die nachfolgenden Auswertungen werden für folgende Berufsgruppen vorgenommen:

- Sozialarbeiter/innen

² Vgl. B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG und Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik an der Universität Basel (2009): *Indikatorensystem Fachkräftemangel*, BBT Forschungsbericht.

³ Für die Abgrenzung der Ausbildungen resp. Berufsgruppen vgl. Anhang I.

- Erzieher/innen
- Heim- und Krippenleiter/innen
- Andere Betreuerberufe

Weiter werden die Analysen jeweils für die Sozialberufe insgesamt (d.h. für alle der aufgeführten vier Kategorien zusammen) durchgeführt. Nicht für alle der vier Berufskategorien können allerdings immer separate Auswertungen erfolgen, da die Fallzahlen teilweise nicht genügend gross sind.⁴

Neben der Unterscheidung nach Berufskategorien erfolgt im Bericht teilweise auch eine Differenzierung nach Bereichen (Kinderbereich, Behindertenbereich, Betagtenbereich, Sozialhilfe), welche aus den Interviewaussagen (s.u.) resultiert.

Abgrenzung Beschäftigte

Es ist zu beachten, dass die oben aufgeführten Berufsgruppen jeweils eine Aggregation von verschiedenen erlernten resp. ausgeübten Berufen darstellen. Aggregationen verursachen immer auch gewisse Unschärfen. Es sind daher ggf. auch Beschäftigte berücksichtigt, welche keinen Beruf erlernt haben resp. ausüben, wie er von SAVOIRSOCIAL definiert wurde.

Datenquellen und Definitionen

Das Indikatorensystem basiert weitgehend auf der Volkszählung VZ⁵ bzw. seit deren Abschaffung nach dem Jahr 2000 auf der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE. Zudem werden Daten aus dem Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik AVAM und der Bildungsstatistik verwendet. Die aktuellsten Daten sind aus dem Jahr 2009. Für Details zu den Datenquellen wie auch zur Auswahl der Indikatoren und zu deren Berechnung sei auf den Bericht "Indikatorensystem Fachkräftemangel" verwiesen (vgl. Fussnote 2).

Die Analyse unterscheidet zwischen dem ausgeübten Beruf (= Tätigkeit) und der Qualifikation resp. Ausbildung (= erlernter Beruf) von Personen. Die in einem

⁴ Die Fallzahlen sind daher relevant, weil das Indikatorensystem teilweise auf Stichprobenerhebungen beruht. Wir verwenden die vom Bundesamt für Statistik angewandte Grenze von 50 Fällen, unter welcher Aussagen statistisch unsicher sind resp. von 25 Fällen, unter welcher keine Aussagen gemacht werden dürfen.

⁵ In der Regel wurden die harmonisierten Volkszählungsdaten aus dem Berufs-Informationssystem Schweiz (BISS) verwendet. Das BISS ist auf der Website der Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI) an der Universität Basel beziehbar.

Sozialberuf tätigen Personen werden dabei als *Beschäftigte* bezeichnet, die in einem Sozialberuf qualifizierten Personen als *Ausgebildete*.

Vorgehen

Die Auswertungen basieren vorwiegend auf dem Indikatorensystem Fachkräftemangel, welches amtliche Statistiken (d.h. bereits bestehende Daten) verwendet. Ergänzt werden die Datenauswertungen durch Informationen aus 10 Interviews mit Fachpersonen (Vertreter/innen von Verbänden, der öffentlichen Hand, Bildungsinstitutionen und Einrichtungen im Sozialbereich, vgl. Anhang II). Diese Gespräche liefern Hintergründe und Erklärungen zu den Ergebnissen und erlauben eine Validierung der Resultate.

Die Auswertungen zum Fachkräftemangel gliedern sich folgendermassen. Zunächst betrachten wir die Anzahl, Entwicklung und Struktur der in den Sozialberufen Beschäftigten (d.h. die Personen, die in Sozialberufen tätig sind, vgl. Kapitel 3), danach die Merkmale der in den Sozialberufen Ausgebildeten (d.h. die qualifizierten Personen, vgl. Kapitel 4) und integrieren diese beiden Perspektiven dann in Kapitel 5 zu einer Gesamtsicht.⁶ Kapitel 6 stellt die Resultate schliesslich in den Kontext von Ergebnissen anderer Studien.

Die Ergebnisse der Auswertungen werden jeweils ins Verhältnis zu den Indikatoren für die Gesamtwirtschaft (alle Berufe) gestellt.

Bei der gesamten Analyse ist zu beachten, dass die Auswertungen auf gesamtschweizerischen Daten beruhen. Regionale Auswertungen wurden falls möglich vorgenommen, die Datenlage (Fallzahlen) lässt dies jedoch nicht immer zu. Daher ist zu beachten, dass die Ergebnisse teilweise mit Vorsicht zu interpretieren sind, da die Unterschiede zwischen Romandie und Deutschschweiz v.a. im Kinderbereich gross sind.

⁶ In der Arbeitsmarktökonomie wird auch von Arbeitsnachfrage (= Beschäftigte, die von den Arbeitgebern nachgefragt werden) und Arbeitsangebot (= Ausgebildete, die ihre Arbeit anbieten) gesprochen.

3. Berufsperspektive

Beschäftigte in Sozialberufen

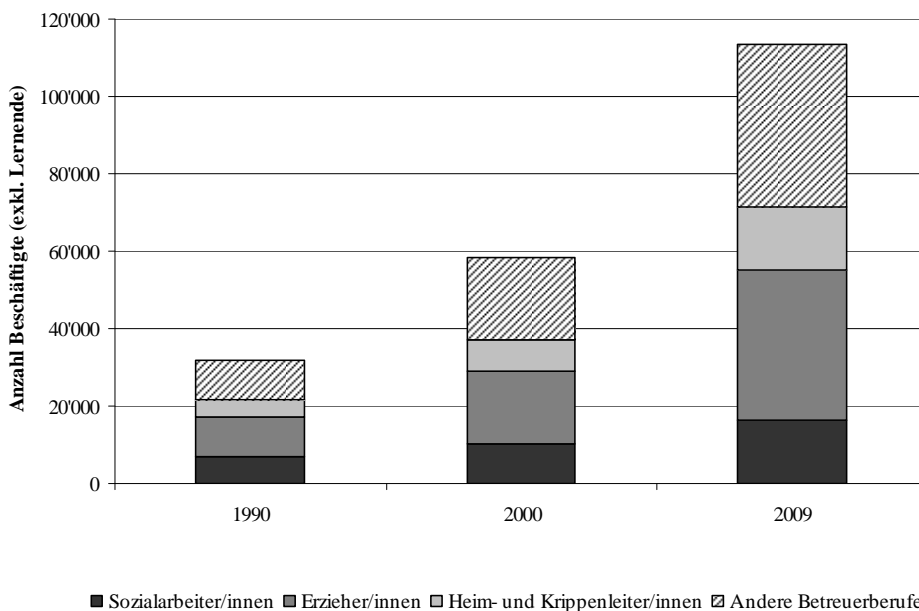
Im Jahr 2009 arbeiteten 113'600 Beschäftigte⁷ in einem Sozialberuf gemäss obiger Definition. Dies entspricht ca. 3% aller Beschäftigten in der Schweiz.

Wenig erstaunlich ist dabei der hohe Frauenanteil. 2009 waren 81% der Beschäftigten weiblich, in der Gesamtwirtschaft betrug der Anteil 46%. Der Frauenanteil stieg bei den Sozialberufen in den letzten Jahren zudem an (2001 waren 76% der Beschäftigten Frauen).

Der Beschäftigungsgrad liegt sowohl für weibliche als auch für männliche Beschäftigte etwas unter dem Durchschnitt aller Berufe.

In Abbildung 1 sind die Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Kategorien sowie die zeitliche Entwicklung aufgeführt.

Abbildung 1: Beschäftigte in Sozialberufen (exkl. Lernende)



Datenquelle: Volkszählung 1990, 2000 und SAKE 2009

⁷ Beschäftigte sind nachfolgend jeweils exkl. Lernende definiert.

Gemäss Interviewaussagen ist der starke Anstieg der Beschäftigten in den letzten Jahren in erster Linie durch den Kinderbereich (Aufbau vieler neuer Kitas aufgrund einer erhöhten Nachfrage und der politischen Unterstützung⁸) sowie durch den Betagtenbereich (Alterung der Gesellschaft) bedingt. Weitere Gründe sind eine verstärkte Professionalisierung des Sozialbereichs, eine verbesserte Qualität (z.B. erhöhtes Betreuungsverhältnis in Behinderteneinrichtungen) sowie eine Zunahme des Bedarfs, nicht nur im Kinder- und Betagtenbereich (Zunahme von psychischen Behinderungen, Zunahme von sozialen Problemen, Abnahme der Familienunterstützung).

Eine weitere Hypothese aus den Interviews – nämlich die Vermutung, dass die Teilzeitarbeit zugenommen habe und somit einen Teil des Wachstums der Anzahl Beschäftigten erklärt – kann anhand der Daten (seit 2002 verfügbar, nationale Ebene) nicht bestätigt werden. Möglicherweise erklärt es allerdings einen Teil des Anstiegs vor 2002 sowie in einigen Regionen.

In Bezug auf die weitere Entwicklung geht der Grossteil der befragten Personen von einem weiteren Anstieg des Bedarfs aus (in allen Bereichen). Allerdings kann sich dies regional unterscheiden (z.B. wird im Kinderbereich vermutet, dass v.a. in den Agglomerationen ein Wachstum stattfinden wird) und hängt auch von der politischen Entwicklung ab (z.B. ist die Entwicklung des Behindertenbereichs abhängig von der Umsetzung der NFA⁹ durch die Kantone, möglicherweise steigt der finanzielle Druck).

Regionale Verteilung der Beschäftigten

Der Anteil der Beschäftigten, welche in der Deutschschweiz tätig sind, liegt für die Sozialberufe etwas unter dem Durchschnitt aller Berufe, dafür sind anteilmässig mehr Personen in der Romandie tätig.

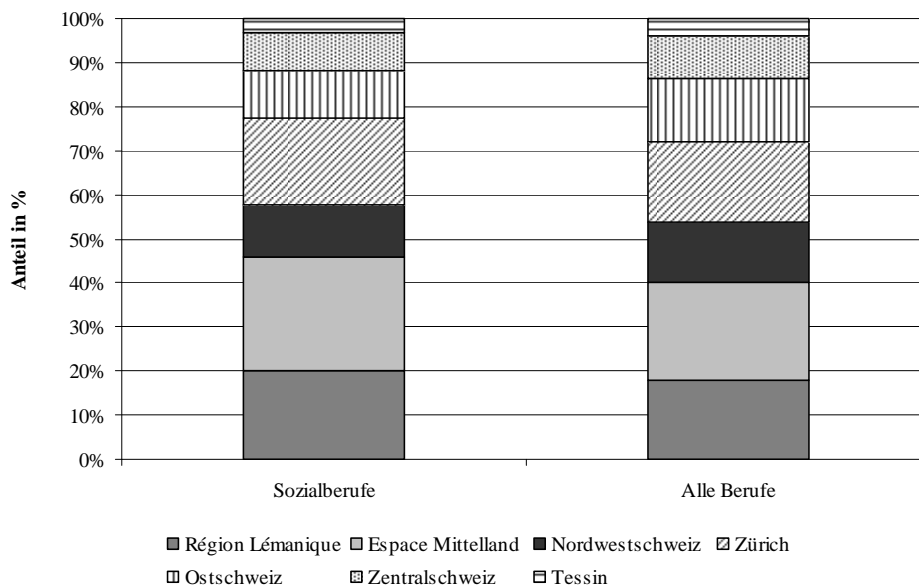
In Bezug auf einzelne Grossregionen sind die in Sozialberufen Beschäftigten im Espace Mittelland, der Région Lémanique und in Zürich relativ stark vertreten. In den anderen Grossregionen – Nordwestschweiz, Zentralschweiz, Tessin und ins-

⁸ Beispiel: Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung (Impulsprogramm des Bundes).

⁹ Mit der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA) sind neu die Kantone für den institutionellen Teil des Behindertenbereichs zuständig. Die weitere Entwicklung im Behindertenbereich kann daher grosse kantonale Differenzen aufweisen.

besondere der Ostschweiz – ist die Präsenz schwächer. Abbildung 2 zeigt die Verteilung der Beschäftigten auf.

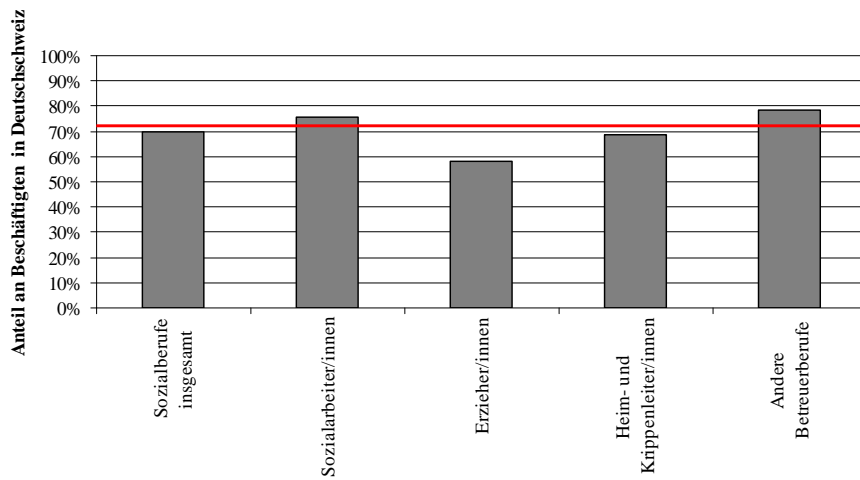
Abbildung 2: Verteilung der Beschäftigten nach Grossregionen 2009, Sozialberufe und alle Berufe



Datenquelle: SAKE 2009

In Bezug auf die einzelnen Berufsgruppen fallen insbesondere die Erzieher/innen auf. Deren regionale Verteilung weicht stark von der Gesamtheit aller Berufe ab. Nur 58% waren 2009 in der Deutschschweiz tätig (alle Berufe: 72%). Abbildung 3 und Abbildung 4 zeigen die regionale Verteilung nach Berufsgruppen.

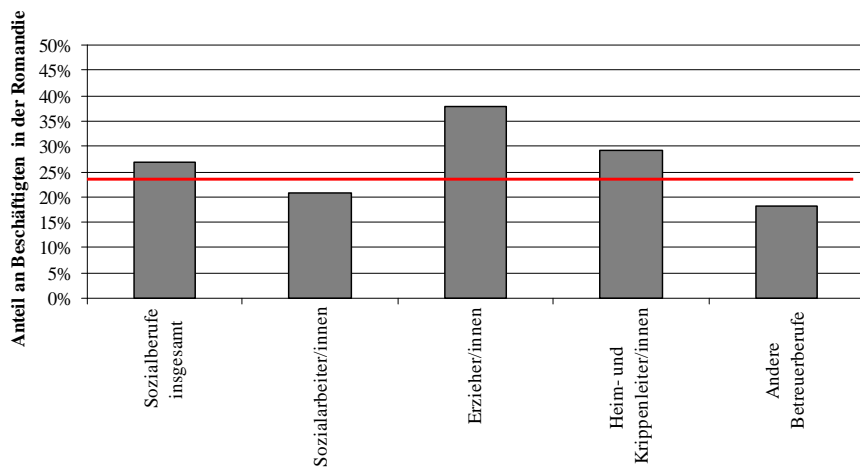
Abbildung 3: Anteil der Beschäftigten in der Deutschschweiz, 2009



Datenquelle: SAKE 2009

Anmerkung: Die rote Linie bezeichnet den Anteil der Beschäftigten in der Deutschschweiz für alle Berufe.

Abbildung 4: Anteil der Beschäftigten in der Romandie, 2009



Datenquelle: SAKE 2009

Anmerkungen: Die rote Linie bezeichnet den Anteil der Beschäftigten in der Romandie für alle Berufe. Die Werte für die Sozialarbeiter/innen und die Heim- und Krippenleiter/innen sind aufgrund der geringen Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren.

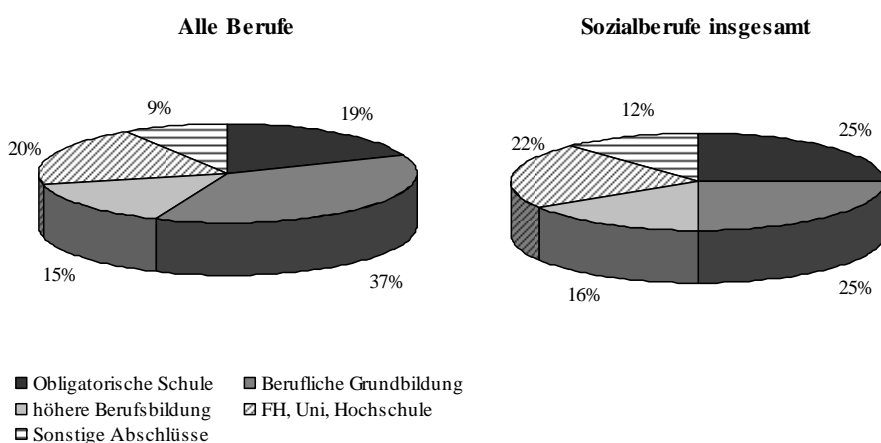
Bildungsniveau der Beschäftigten

In den Sozialberufen unterscheidet sich die Verteilung der Bildungsniveaus (= höchste abgeschlossene Ausbildung) von derjenigen aller Berufe:

- Anteilsmässig weniger Personen weisen einen Abschluss der beruflichen Grundbildung auf.
- Der Anteil Personen mit einer Ausbildung auf Tertiärstufe (Hochschulen, höhere Berufsbildung) ist in den Sozialberufen höher als in der Gesamtheit aller Berufe.
- Der Anteil Personen mit nur einer obligatorischen Ausbildung ist in den Sozialberufen höher als in der Gesamtwirtschaft.

Dieser relativ hohe Anteil von einerseits gering und andererseits sehr gut qualifizierten Personen lässt sich durch die spezifischen Charakteristika des Sozialbereichs erklären. So wird oftmals der minimale Anteil von Fachpersonen vorge-schrieben. Dafür werden gerne – v.a. in der Romandie – Personen mit einem Tertiärabschluss eingestellt. Aufgrund der Charakteristika der Arbeit (arbeitsintensiv) gibt es im Gegensatz dazu jedoch auch ein Potenzial für unausgebildete Personen, deren Anstellung auch aus einer Tradition im Sozialbereich resultiert und die zudem den Kostendruck mindern können. Abbildung 5 führt für das Jahr 2009 die Bildungsniveaus der Beschäftigten in Sozialberufen sowie die Bildungsniveaus aller Beschäftigten in der Schweiz auf.

Abbildung 5: Bildungsniveau der Beschäftigten, Sozialberufe und alle Berufe, 2009

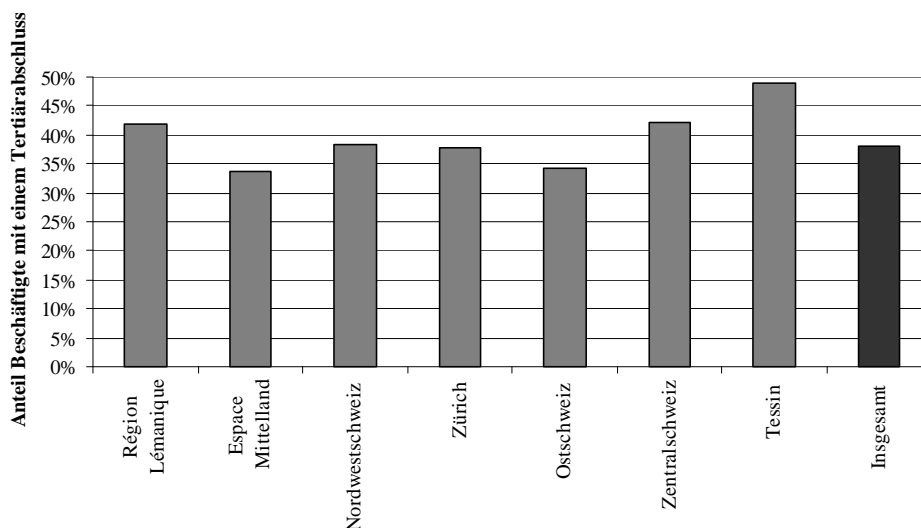


Datenquelle: SAKE 2009

In Bezug auf die einzelnen Berufsgruppen ist das Bild uneinheitlich. Während bei den Sozialarbeiter/innen und Erzieher/innen der Hochschulabschluss (v.a. Fachhochschulen) das häufigste Bildungsniveau darstellt, weisen die meisten Beschäftigten in den „anderen Betreuerberufen“ einen obligatorischen Schulabschluss auf.

Die Bildungsniveaus der Beschäftigten unterscheiden sich nach Regionen. Die Unterschiede könnten teilweise durch unterschiedliche kantonale Quoten (Verhältnis ausgebildete und nicht ausgebildete Personen, s.o.) bedingt sein. Der Anteil Beschäftigte mit einem Abschluss der Tertiärstufe ist in nachfolgender Abbildung aufgeführt.

Abbildung 6: Anteil Beschäftigte mit einem Abschluss der Tertiärstufe nach Regionen, 2009



Datenquelle: SAKE 2009

Anmerkungen: Die Werte für die Regionen Nordwestschweiz, Ostschweiz, Zentralschweiz und Tessin sind aufgrund der geringen Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren.

Eindeutige sprachregionale Muster sind allerdings nicht zu erkennen. Dies erstaunt. Denn in den Interviews wurde mehrfach betont, dass sich die Bildungsniveaus zwischen der Deutschschweiz und der Romandie massiv unterscheiden. So weist die Romandie einen weitaus höheren Anteil von Tertiärabschlüssen auf als die Deutschschweiz. Insbesondere im Kinderbereich wurde diese Tatsache betont: So gab es bis zur Einführung der/des Fachfrau/Fachmann Betreuung EFZ im Jahr 2005 in der Romandie nur Tertiärabschlüsse bei Fachpersonen im Kita-Bereich.

Möglicherweise lässt sich die Differenz zwischen Interviewaussagen und Datenauswertungen dadurch erklären, dass es viele Quereinsteiger/innen aus anderen Berufen gibt. Beispiel: Eine Verkäuferin (mit Lehrabschluss) arbeitet nach einer Familienpause einer Kita. Sie ist daran, eine Zusatzausbildung an einer höheren Fachschule zu absolvieren. Von den befragten Personen wird sie daher als – im Kinderbereich – ungelernete Person (oder als Person mit Tertiärabschluss charakterisiert). In den Datenauswertungen wird sie hingegen als Person mit Lehrabschluss bezeichnet (solange sie keinen Abschluss der höheren Fachschule aufweist).

In Bezug auf die zukünftige Entwicklung ist die Einschätzung der interviewten Personen uneinheitlich. Tendenziell wird davon ausgegangen, dass der Anteil Lehrabschlüsse (durch eine weitere Zunahme der Abschlüsse EFZ sowie durch die Validation des acquis) steigen wird.

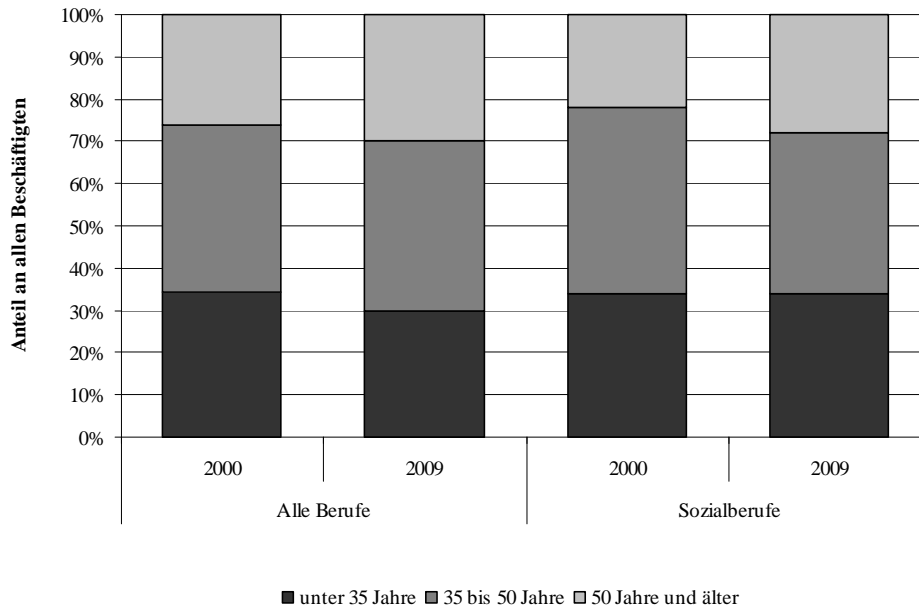
Altersstruktur der Beschäftigten

Abbildung 7 vergleicht die Altersstruktur der Beschäftigten in Berufen mit der Verteilung aller Beschäftigten in der Schweiz in der zeitlichen Entwicklung. Folgende Unterschiede sind sichtbar:

- Die Beschäftigten der Sozialberufe sind etwas jünger als die Beschäftigten aller Berufe. So sind 34% der Beschäftigten in Sozialberufen jünger als 35 Jahre, bei allen Berufen beträgt dieser Anteil 30%. Besonders jung sind die Beschäftigten im Beruf „Erzieher/innen“ (42% der Beschäftigten sind unter 35 Jahren).
- Im Vergleich zum Jahr 2000 hat der Anteil der über 50-Jährigen bei den Beschäftigten in den Sozialberufen – wie auch in der Gesamtwirtschaft – zugenommen. Interessant ist jedoch, dass der Anteil der unter 35-Jährigen konstant geblieben ist. Dies im Unterschied zur Gesamtheit aller Berufe. Dort nahm der Anteil der jüngsten Gruppe von 34% auf 30% ab.

In den Interviews wurde die jüngere Altersstruktur insbesondere im Kinder- und Behindertenbereich bestätigt. Die Vertreter/innen der anderen Bereiche (Betagtenbereich, Sozialhilfe) gaben an, nicht speziell junge Altersstrukturen zu haben.

Abbildung 7: Altersstruktur der Beschäftigten, Sozialberufe und alle Berufe



Datenquelle: SAKE 2009

Die etwas jüngere Altersstruktur der Beschäftigten in Sozialberufen erstaunt auf den ersten Blick. Denn aufgrund des hohen Anteils an Personen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe (s.o.) und somit längerer Ausbildungsdauer würde man ältere Beschäftigte als in der Gesamtheit aller Berufe erwarten. Der Umstand lässt sich jedoch durch den Gegeneffekt der starken Zunahme der in den Sozialberufen beschäftigten Personen erklären (viele junge Personen rücken nach, vgl. Abbildung 1), was durch die Tertiarisierung der Gesellschaft (mehr Personen lassen sich in Tertiär-Berufen ausbilden) sowie die gestiegene Nachfrage bedingt sein kann.

Für die Zukunft gilt: Die eher junge Altersstruktur besagt, dass im Vergleich mit anderen Berufsgruppen mit keinem erhöhten altersbedingten Ersatzbedarf (d.h. dem Ersatz von Beschäftigten, die in den nächsten Jahren pensioniert werden) zu rechnen ist.

4. Ausbildungsperspektive

Ausgebildete Personen

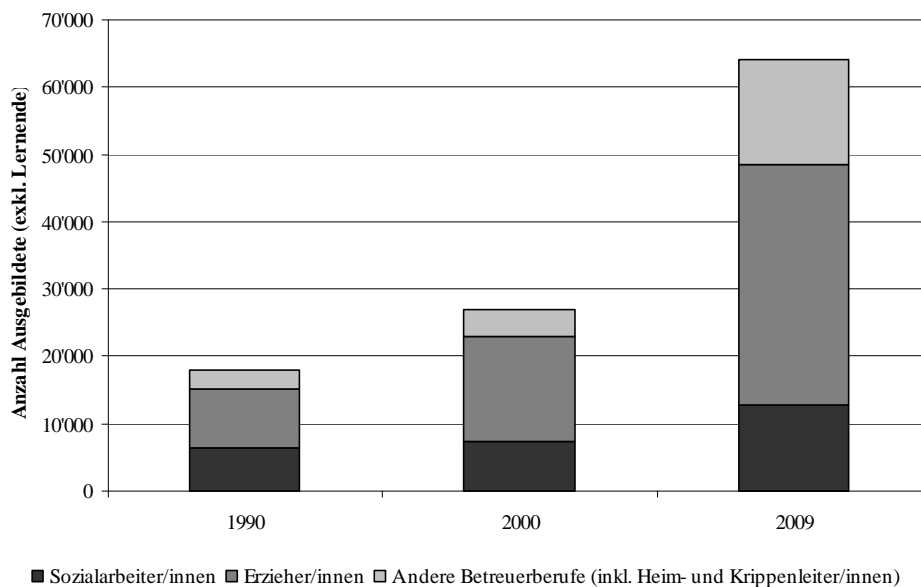
Im Gegensatz zum vorigen Kapitel betrachten wir nun nicht mehr diejenigen Personen, welche in Sozialberufen tätig sind, sondern diejenigen, welche eine Ausbildung in einem dieser Berufe aufweisen (unabhängig davon, ob sie nun in einem Sozialberuf oder in einem anderen Beruf tätig sind).

Im Jahr 2009 waren 65'500 Personen (exkl. Lernende) in einem Sozialberuf ausgebildet. Dies entspricht ca. 2% aller ausgebildeten Personen in der Schweiz (exkl. Lernende). Davon arbeiteten rund 43'000 auch in einem Sozialberuf.

Die Anzahl Ausgebildeter liegt deutlich unter der Anzahl Beschäftigter in Sozialberufen (113'600 Personen, vgl. Abbildung 1). Dies lässt sich teilweise dadurch erklären, dass nicht alle im Sozialbereich tätigen Personen auch eine entsprechende Ausbildung aufweisen müssen. Es gibt z.B. oftmals Regelungen (z.B. IFEG, kantonale Regelungen im Kinderbetreuungsbereich), welche einen minimalen Anteil von Fachpersonen vorschreiben (z.B. 50% oder 2/3). Für den restlichen Anteil können auch Nicht-Fachpersonen angestellt werden. Dies heisst: Es braucht weniger Ausgebildete als Beschäftigte. Ein weiterer Grund liegt in der zu geringen Anzahl an Plätzen für Lernende, welche die Anzahl Abschlüsse beschränkt.

Die Entwicklung seit 1990 ist sowohl bei den in einem Sozialberuf ausgebildeten als auch den in diesen Berufen beschäftigten Personen stark ansteigend. Insbesondere die Anzahl an „Erzieher/innen“ und an „anderen Betreuerberufen“ hat sehr zugenommen.

Abbildung 8: Ausgebildete in Sozialberufen (exkl. Lernende)



Datenquelle: Volkszählung 1990, 2000 und SAKE 2009

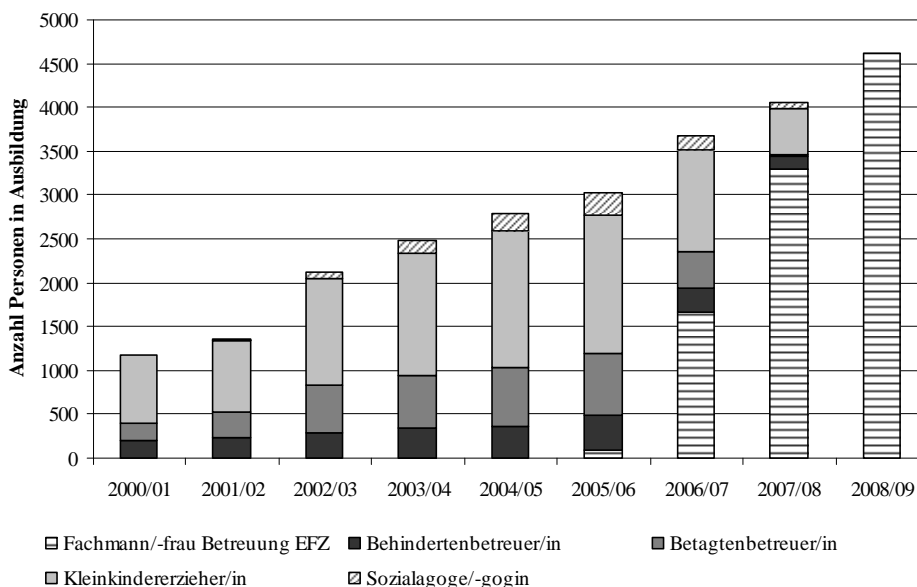
Anmerkungen: Die Heim- und Krippenleiter/innen sind aufgrund der zu geringen Fallzahlen nicht separat ausgewiesen.

Wie bei den Beschäftigten ist auch bei den in den Sozialberufen Ausgebildeten der Frauenanteil sehr hoch (2009: 79% im Vergleich zu 46% in der gesamten Wirtschaft).

Anzahl Lernende: Auch wenn man die Entwicklung der Lernenden betrachtet, fällt die Zunahme in den letzten Jahren auf. Waren im Schuljahr 2000/2001 knapp 1'200 Personen in einer Lehre, betrug dieser Wert im Schuljahr 2008/2009 rund 4'600 Personen.

Abbildung 9 zeigt die Entwicklung auf. Zu beachten ist, dass die kantonalen Abschlüsse durch die berufliche Grundbildung „Fachfrau/Fachmann Betreuung EFZ“ ersetzt wurde.

Abbildung 9: Anzahl Lernende (in Ausbildung), Sozialberufe



Datenquelle: Bildungsstatistiken des BFS

Regionale Verteilung

Die regionale Verteilung der in den Sozialberufen Ausgebildeten entspricht aus sprachregionaler Sicht (Deutschschweiz – lateinische Schweiz) derjenigen aller Berufe. In Bezug auf die einzelnen Grossregionen zeigt sich eine etwas stärkere Präsenz der in Sozialberufen Ausgebildeten in Zürich und der Zentralschweiz, dafür eine etwas schwächere im Espace Mittelland und der Ostschweiz.¹⁰ Die Unterschiede sind allerdings nicht massiv.

Im Vergleich zwischen Ausgebildeten und Beschäftigten ergeben sich zwei grössere Differenzen: Anteilsmässig mehr Beschäftigte als Ausgebildete sind im Espace Mittelland tätig, umgekehrt sind (relativ gesehen) weniger Beschäftigte als Ausgebildete in der Zentralschweiz.

Erwerbsbeteiligung

In Bezug auf den Erwerbszustand lassen sich vier Gruppen unterscheiden: Selbstständige und Arbeitnehmende, Lernende, Erwerbslose und Nicht-Erwerbstätige.

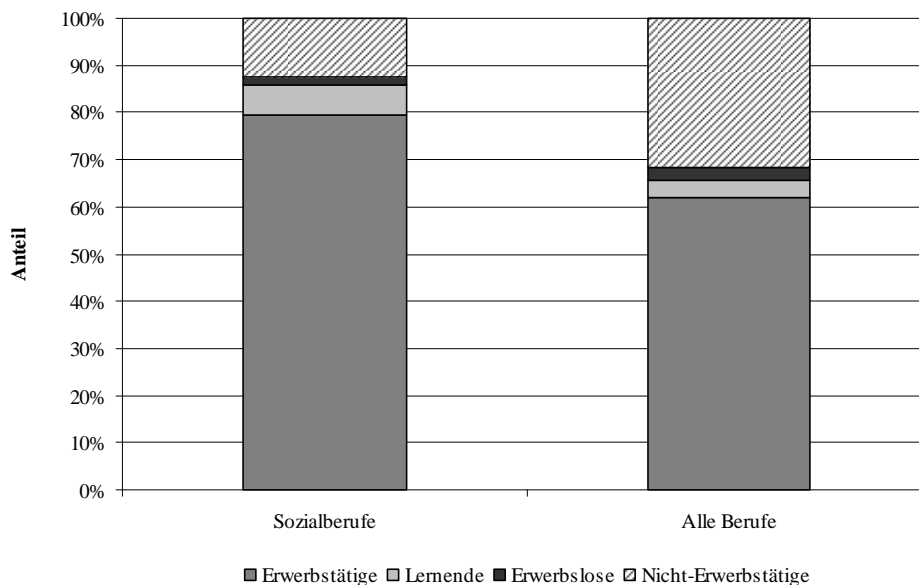
¹⁰ Die Aussagen zur Ost- und Zentralschweiz sind aufgrund der relativ geringen Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren.

Bei den Erwerbslosen handelt es sich um Personen, die nicht erwerbstätig sind und eine Erwerbstätigkeit suchen. Die Gruppe der Nicht-Erwerbstätigen beinhaltet Personen, die weder erwerbstätig noch erwerbslos sind (d.h. Personen die nicht erwerbstätig sind und auch keine Erwerbstätigkeit suchen). Ein typisches Beispiel ist eine Pause wegen Mutterschaft; dieses Beispiel zeigt auch exemplarisch, weshalb die Nicht-Erwerbstätigkeit bei Frauen im Vergleich zu den Männern deutlich höher ist.

Aufgrund des hohen Frauenanteils könnte man also erwarten, dass die Erwerbsbeteiligung tiefer ist als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Dies ist jedoch nicht der Fall. Der Anteil der Nicht-Erwerbstätigen lag 2009 bei den Sozialberufen bei 13%, in der Gesamtwirtschaft bei 32%. Eine solch hohe Erwerbsbeteiligung kann ein Anzeichen für einen Fachkräftemangel sein.

Weitere Unterschiede zwischen den Sozialberufen und der Gesamtheit aller Ausgebildeten sind der höhere Anteil Lernender und der tiefere Anteil Erwerbsloser bei den Sozialberufen.

Abbildung 10: Erwerbsbeteiligung der Ausgebildeten, Sozialberufe und alle Ausgebildeten, 2009

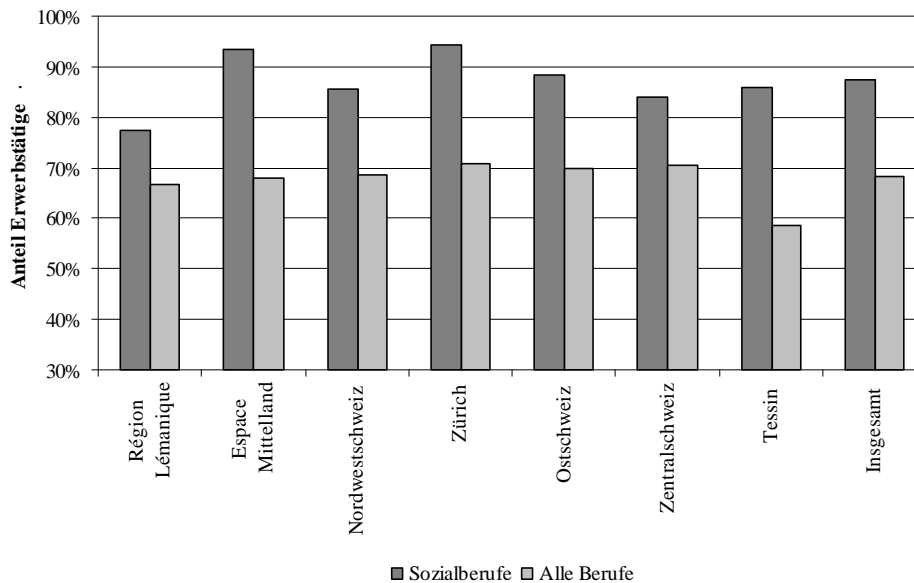


Datenquelle: SAKE 2009

Im Vergleich zu früheren Jahren (z.B. 1990) zeigt sich in den Sozialberufen ein höherer Anteil an Erwerbstätigen und an Lernenden.

In Bezug auf die regionale Verteilung zeigt sich, dass die Erwerbsbeteiligung im Espace Mittelland und in Zürich besonders hoch ist. Im Vergleich zur Erwerbsbeteiligung aller Berufe trifft dies auch für das Tessin zu.

Abbildung 11: Anteil Erwerbstätige (inkl. Lernende, Erwerbslose) nach Grossregionen 2009, Sozialberufe und alle Berufe



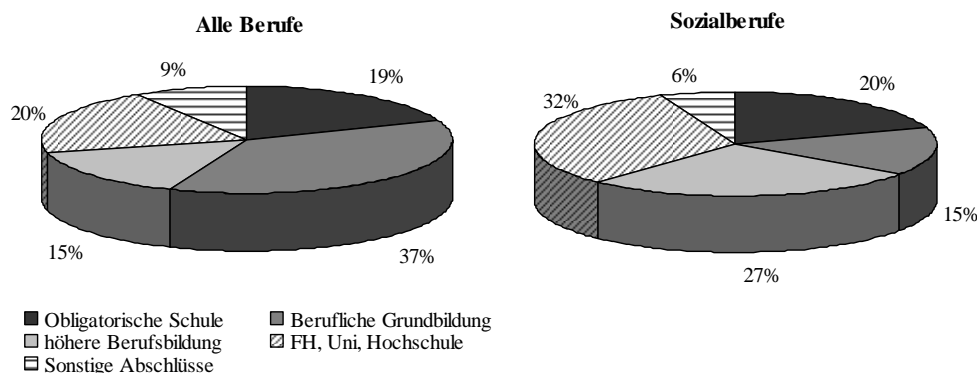
Datenquelle: SAKE 2009

Bildungsniveau

In Bezug auf das Bildungsniveau der in den Sozialberufen qualifizierten Personen zeigen sich im Vergleich zu allen ausgebildeten Personen folgende Unterschiede:

- Der Anteil Absolvent/innen der beruflichen Grundbildung ist bei den Sozialberufen deutlich tiefer.
- Der Anteil Personen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung oder einer Hochschule ist hingegen einiges höher als in der Gesamtwirtschaft (59% in den Sozialberufen zu 35% in der Gesamtwirtschaft, Zahlen von 2009). Einen besonders hohen Anteil Akademiker/innen (Personen mit einem Hochschulabschluss) weist der erlernte Beruf „Sozialarbeiter/innen“ auf.

Abbildung 12: Bildungsniveau der Ausgebildeten, Sozialberufe und alle Berufe, 2009



Datenquelle: SAKE 2009

Interessant ist nun der Vergleich der Bildungsniveaus der Ausgebildeten zu demjenigen der Beschäftigten in den Sozialberufen. Bei den Beschäftigten zeigen sich dieselben Unterschiede (mehr Tertiärabschlüsse, weniger Abschlüsse der beruflichen Grundbildung) – wenngleich weniger ausgeprägt als bei den Ausgebildeten. Dies bedeutet: Quereinsteiger/innen in den betrachteten Berufen haben (anteilmässig) weniger oft einen Tertiärabschluss als die in den Berufen ausgebildeten Personen. Der Unterschied zwischen Beschäftigten und Ausgebildeten bezüglich Bildungsniveaus (höherer Anteil mit einem Abschluss der Tertiärstufe bei den Ausgebildeten) zeigt sich insbesondere in den Grossregionen Ostschweiz und Espace Mittelland.¹¹

Weiter zeigt sich, dass sich die Anteile innerhalb des Tertiärbereichs verschoben haben. Mit der Einführung von entsprechenden Fachhochschulstudiengängen haben sich die Abschlüsse der höheren Berufsbildung in den letzten Jahren verringert und der Anteil der Akademiker/innen hat sich erhöht.

¹¹ Aufgrund der relativ geringen Fallzahlen bei den Ausgebildeten ist diese Aussage allerdings mit Vorsicht zu interpretieren.

5. Gesamtarbeitsmarkt: Ausbildung trifft Tätigkeit

Nach der Beschreibung von Beschäftigten und Ausgebildeten im Sozialbereich führen wir die beiden Perspektiven in diesem Kapitel zusammen und analysieren die Fachkräftesituation mittels Indikatoren aus dem Indikatorensystem Fachkräftemangel.

In den Interviews wurde ein Fachkräftemangel mehrheitlich bejaht, wobei sich die Einschätzung nach Bereich und Region unterscheidet. Insbesondere im Kinderbereich und im Betagtenbereich scheint es zurzeit Probleme zu geben, aber auch Heilpädagog/innen gibt es gemäss Interviewaussagen zu wenige. In Bezug auf die geographische Verteilung sind grenznahe Regionen (aufgrund der Grenzgänger / innen) sowie Städte weniger vom Fachkräftemangel betroffen. Für einzelne spezifische Ausbildungsgänge wurde (regional) sogar ein Überangebot genannt (Behindertenbereich, eine Nennung).

5.1. Indikatoren zur Fachkräftesituation

Als Indikatoren zur Fachkräftesituation werden vier Kennzahlen berechnet:

- *Indikator 1* – Verhältnis zwischen Ausgebildeten und Beschäftigten (= Deckungsgrad): Wären hypothetisch genügend Personen ausgebildet, um alle Stellen mit Fachkräften zu besetzen?
- *Indikator 2* – Verhältnis zwischen Berufszuwanderern und Berufsabwanderern (= Zugänge-Abgänge-Verhältnis): Gibt es mehr Quereinsteiger als Berufsabwanderer?
- *Indikator 3* – Verhältnis zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen (= UV-Verhältnis): Liegt dieses Verhältnis über demjenigen der gesamten Wirtschaft?
- *Indikator 4* – Migration: Liegt der Anteil Migrant/innen bei den Beschäftigten über demjenigen der gesamten Wirtschaft?

Deckungsgrad

Der Deckungsgrad gibt das Verhältnis zwischen Ausgebildeten und Beschäftigten in einem bestimmten Berufsfeld an und wird folgendermassen definiert:

$$\text{Deckungsgrad} = \frac{\text{Ausgebildete (exkl. Lernende, inkl. Erwerbslose)}}{\text{Beschäftigte (exkl. Lernende, inkl. offene Stellen)}}$$

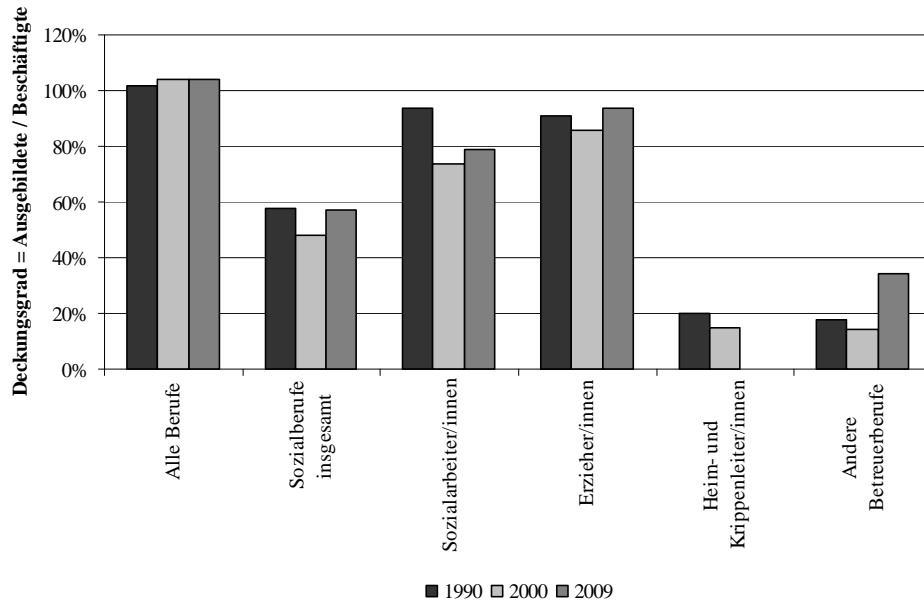
Liegt der Deckungsgrad unter 100% bedeutet dies, dass die Arbeitsnachfrage von Seiten der Firmen (= Beschäftigte + offene Stellen) das Arbeitsangebot an Ausgebildeten übersteigt, was auf einen Fachkräftemangel hindeutet. Wie in anderen Branchen stellt sich allerdings auch im Sozialbereich die Frage, wie hoch der optimale Deckungsgrad genau sein soll. Bei dieser Diskussion gilt es zu berücksichtigen, dass aktuelle gesetzliche Regelungen und Empfehlungen auch einen Anteil an unausgebildetem Personal vorsehen.

Der Deckungsgrad wird nachfolgend für die Sozialberufe berechnet. Die Kennzahl liefert erste Anhaltspunkte wie die Fachkräftesituation in einem Berufsfeld aussieht. Um beurteilen zu können wie problematisch ein tiefer (oder auch sehr hoher) Deckungsgrad im entsprechenden Berufsfeld tatsächlich ist, muss jedoch die Flexibilität des Arbeitsmarktes berücksichtigt werden. Diese wird in Kapitel 5.2. diskutiert.

Der Deckungsgrad variiert stark zwischen den einzelnen Kategorien, liegt jedoch für alle Berufsgruppen unter 100%. Für die Sozialberufe insgesamt betrug er 2009 57%.

Besonders tief liegt resp. lag der Deckungsgrad bei den Heim- und Krippenleiter/innen. Dies ist insofern zu relativieren, als dass in diesem Beruf keine berufliche Grundbildung existiert und die Qualifikation über die höhere Berufsbildung oder über Weiterbildungen erfolgt. Die in diesem Beruf Qualifizierten weisen daher eine berufliche Grundbildung oder einen Hochschulabschluss in einem anderen Beruf auf. Da die Datenquelle SAKE auf einer Befragung beruht, ist es entscheidend, welchen Beruf die betroffenen Personen als ihren erlernten angeben. Die meisten dieser Personen sehen sich offensichtlich in erster Linie als z.B. „Erzieher/in“, welche/r sich dann noch fortgebildet hat. Gleiches kann möglicherweise teilweise für die „anderen Betreuerberufe“ gelten, deren Deckungsgrad auch sehr tief ist. Dennoch ist zu sagen: Die tiefen Deckungsgrade deuten auf einen Fachkräftemangel hin.

Abbildung 13: Deckungsgrad in Sozialberufen, insgesamt und nach Berufsgruppen

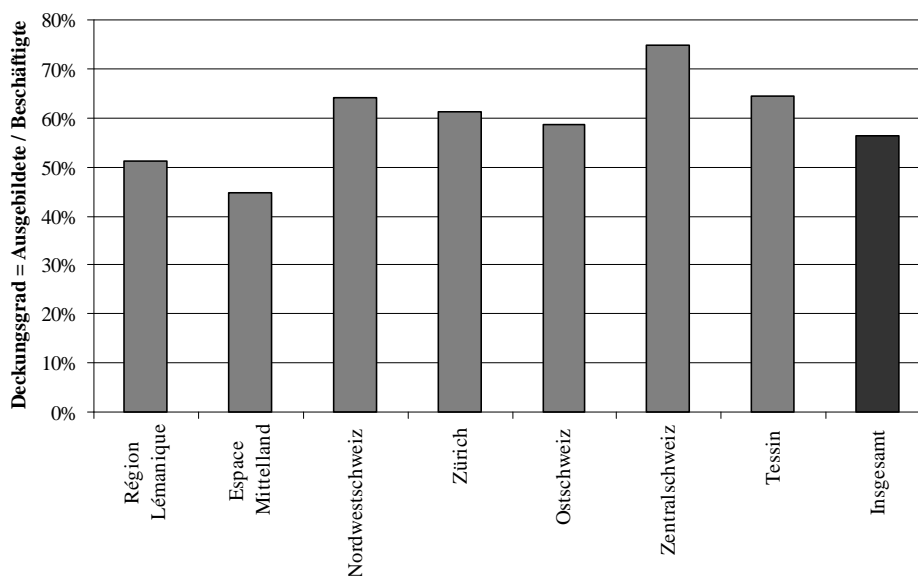


Datenquelle: Volkszählung 1990, 2000 und SAKE 2009

Anmerkung: Der Deckungsgrad bei den Heim- und Krippenleiter/innen ist für 2009 aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht dargestellt.

Auch bezüglich regionaler Verteilung gibt es Unterschiede im Deckungsgrad. Besonders tiefe Deckungsgrade weisen die Grossregionen Région Lémanique (51%) und vor allem Espace Mittelland (45%) auf.

Abbildung 14: Deckungsgrad in den Sozialberufen insgesamt nach Regionen, 2009



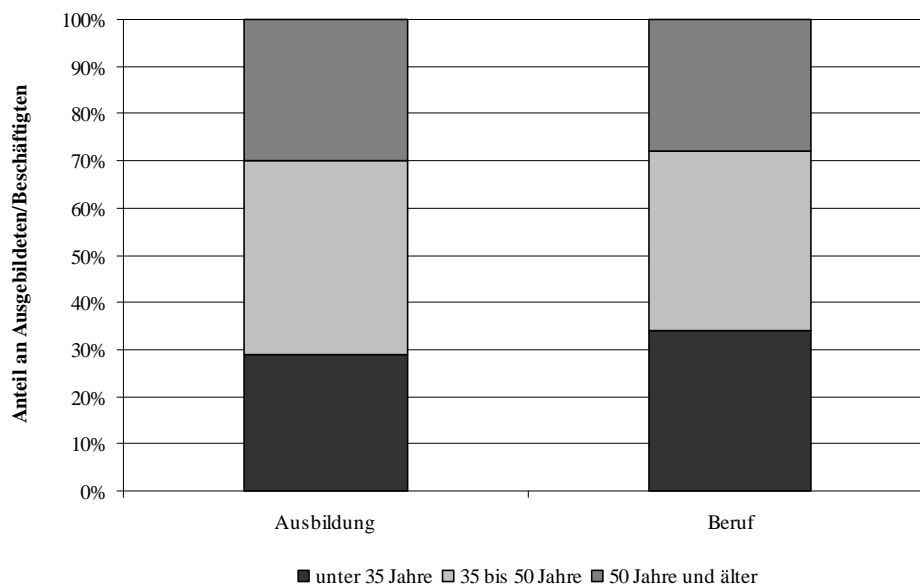
Datenquelle: SAKE 2009

Zukünftige Entwicklung: Zur Beurteilung der zukünftigen Entwicklung des Deckungsgrades betrachten wir die Altersstruktur von in Sozialberufen Ausgebildeten im Vergleich zu den in diesen Berufen Beschäftigten. Abbildung 15 zeigt, dass die ausgebildeten Personen tendenziell älter sind als die im Beruf Beschäftigten. Die Unterschiede in der Altersstruktur sind allerdings nicht massiv. Die Differenz kann zwei Ursachen haben. Einerseits könnte dies bedeuten, dass die heutige Altersstruktur dazu führen wird, dass sich der Deckungsgrad (= Anzahl Ausgebildete / Anzahl Beschäftigte) in den nächsten Jahren tendenziell verschlechtern wird. Andererseits könnte der Unterschied in der Altersstruktur auch dadurch erklärt werden, dass ältere Erwerbstätige häufiger in andere Berufe abwandern. Dies hätte keinen Einfluss auf die Entwicklung des Deckungsgrades, könnte jedoch für das Berufsfeld dennoch problematisch sein. Gemäss den Interviewaussagen gibt es folgende Gründe für einen Wechsel in andere Berufe:

- Keine guten Arbeitsbedingungen (relativ tiefe Löhne, unregelmässige Arbeitszeiten)
- Anstrengende Arbeit, die teilweise auch mit Enttäuschungen verbunden ist
- Aufstiegsmöglichkeiten (sind aber begrenzt)

- Sozialberufe sind teilweise typische Zweitberufe. Einige Personen wandern dann wieder in ihren ursprünglichen Beruf ab.
- Kinderbereich: Viele Frauen hören auf, wenn sie eigene Kinder haben, da sie nicht auch noch beruflich mit Kindern arbeiten möchten.

Abbildung 15: Altersvergleich zwischen Ausgebildeten und Beschäftigten in Sozialberufen, 2009



Datenquelle: Volkszählung 1990, 2000 und SAKE 2009

Zugänge-Abgänge-Verhältnis

Das Zugänge-Abgänge-Verhältnis ist folgendermassen definiert:

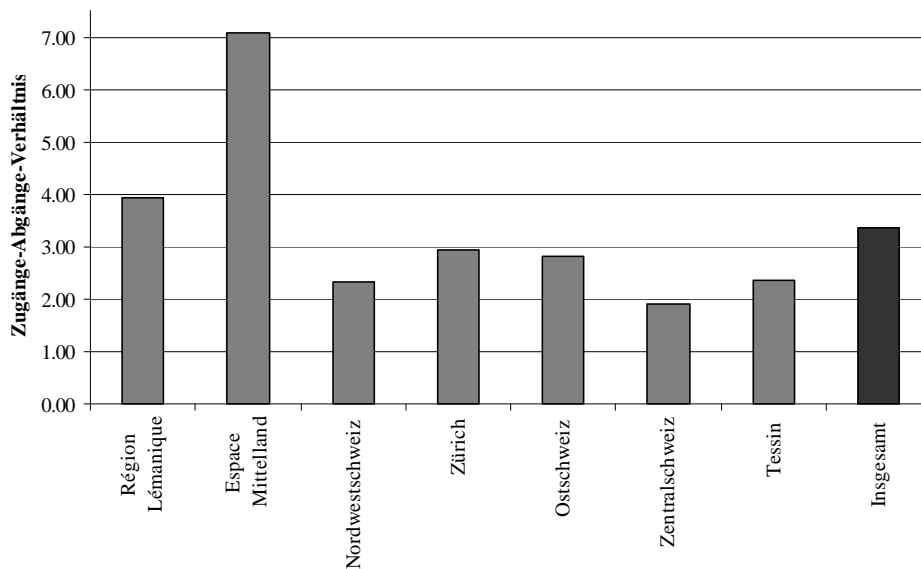
$$\text{Zugänge-Abgänge-Verhältnis} = \frac{\text{Berufszuwanderer (d.h. Quereinsteiger)}}{\text{Berufsabwanderer}}$$

Wenn es mehr Berufszuwanderer als -abwanderer in einem Berufsfeld gibt – d.h. wenn das Zugänge-Abgänge-Verhältnis also über 1 liegt – deutet dies auf einen Fachkräftemangel hin. Denn bei einem Fachkräftemangel entstehen vermehrt Möglichkeiten mit fachfremder (meist aber verwandter) Qualifikation in den Sektor einzusteigen (viele Berufszuwanderer) und es entsteht ein Anreiz für die Ausgebildeten, vermehrt ihren erlernten Beruf auszuüben (weniger Berufsabwanderer).

Das Zugänge-Abgänge-Verhältnis für Sozialberufe insgesamt lag 2009 bei 2.7. Dabei sind Personen, welche zwischen den Sozialberufen wechseln (z.B. eine ausgebildete Erzieherin arbeitet als Heimleiterin), auch als Berufswanderer definiert. Betrachtet man die Sozialberufe als Ganzes (d.h. wenn eine ausgebildete Erzieherin als Heimleiterin tätig ist, wird sie nicht als Berufsabwanderer gezählt), steigt der Wert sogar auf 3.4. Die Werte von grösser als 1 deuten auf einen Fachkräftemangel hin.

Nachfolgende Abbildung zeigt das Zugänge-Abgänge-Verhältnis für einzelne Regionen.

Abbildung 16: Zugänge-Abgänge-Verhältnis nach Regionen, 2009



Datenquelle: SAKE 2009

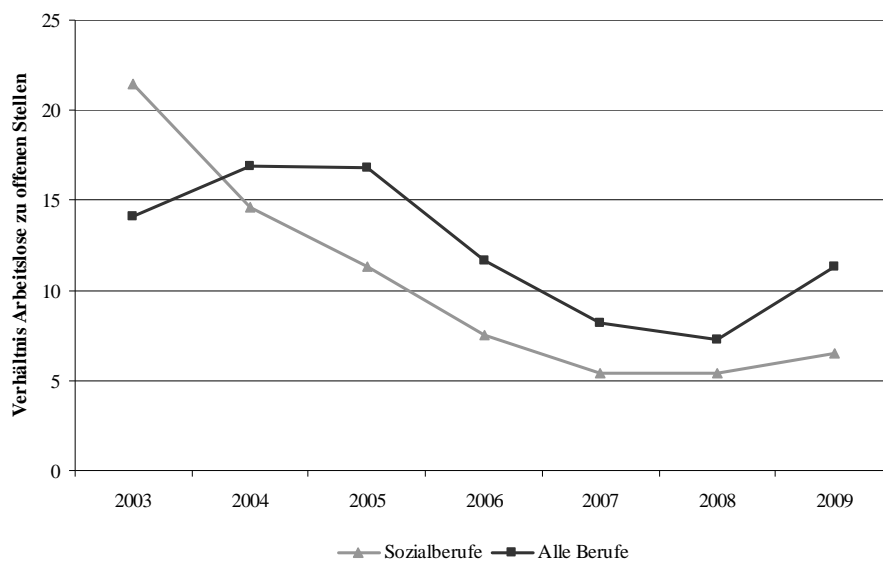
Die Ergebnisse bestätigen die Resultate des Deckungsgrades: Besonders starke Hinweise auf einen Fachkräftemangel (d.h. besonders hohe Werte für das Zugänge-Abgänge-Verhältnis) gibt es für den Espace Mittelland und auch für die Région Lémanique.

UV-Verhältnis

Das UV-Verhältnis ist definiert als Arbeitslose / Anzahl bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gemeldete offene Stellen. Da die Anzahl gemeldete offene Stellen die tatsächliche Anzahl massiv unterschätzt (viele Unterneh-

men melden ihre offenen Stellen nicht bei den RAV), ist der Wert nicht per se aussagekräftig. Vielmehr ist der Vergleich zur gesamten Wirtschaft und die Entwicklung des Verhältnisses über die Zeit interessant: Nimmt das UV-Verhältnis ab, zeigt dies, dass es für die Unternehmen schwieriger geworden ist, Fachkräfte zu finden. Um konjunkturelle Effekte zu berücksichtigen, muss dies im Kontext der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung betrachtet werden.

Abbildung 17: UV-Verhältnis



Datenquelle: AVAM, 2003-2009

Es zeigt sich, dass die Entwicklung des UV-Verhältnisses bei Sozialberufen seit dem Jahr 2005 analog zu derjenigen der gesamten Wirtschaft verläuft. 2003 war das Verhältnis höher als bei allen Berufen, was insbesondere in der geringen Anzahl an offenen Stellen (v.a. bei den „anderen Betreuerberufen“) lag.

Die Anzahl Arbeitslose im Verhältnis zu den offenen Stellen war bei den Sozialberufen in den letzten Jahren relativ tief, was auf einen Fachkräftemangel hindeuten kann.

Migration

Neben dem Deckungsgrad, dem Zugänge-Abgänge-Verhältnis und dem UV-Verhältnis gibt die Zuwanderung aus Berufsperspektive einen Hinweis auf einen möglichen Fachkräftemangel. Denn: Gibt es in der Schweiz zu wenige Fachkräfte, könnte eine Rekrutierung aus dem Ausland erfolgen und die Migration in den

entsprechenden Berufen würde über derjenigen im gesamtschweizerischen Durchschnitt liegen.

In den Sozialberufen ist dies nicht der Fall. Der Anteil der kürzlich (d.h. in den letzten 5 Jahren vor der Erhebung) eingewanderten Beschäftigten lag 2009 unter dem schweizweiten Durchschnitt aller Berufe.¹² Die Aussage gilt auch für die früheren Jahre.

Die unterdurchschnittliche Migration deutet zwar grundsätzlich eher nicht auf einen Fachkräftemangel hin. Dabei sind allerdings die Spezifika des Sozialbereichs zu beachten: In vielen Sozialberufen (z.B. Kinderbetreuung) sind die Sprachkenntnisse von zentraler Bedeutung. Dies wurde in den Interviews bestätigt. Die Beschäftigung eines Teils der Migrant/innen ist daher weniger gut möglich. Die relativ geringe Zuwanderung ist daher wahrscheinlich nicht als Hinweis für genügend Fachkräfte zu interpretieren. Allerdings scheint auch diese Aussage wieder stark vom Bereich abzuhängen. So sind in der Pflege viele Migrant/innen beschäftigt. Gemäss Interviewaussagen liegt der Grund darin, dass diese Stellen für Schweizer/innen zuwenig attraktiv sind.

5.2. Flexibilität des Arbeitsmarktes

Die betrachteten Indikatoren deuten auf einen Fachkräftemangel bei den Sozialberufen hin. Wie problematisch diese Knappheit jedoch ist, hängt davon ab, wie flexibel der Arbeitsmarkt im Sozialbereich ist. Beispiel: Ist der Arbeitsmarkt sehr flexibel, könnten auch Beschäftigte mit anderen Qualifikationen rekrutiert werden.

Die Flexibilität wird anhand zweier Indikatoren gemessen:

a) Berufswahlspektrum: Das Berufswahlspektrum gibt an, wie breit die Ausgebildeten ihren ausgeübten Beruf wählen können, d.h. ob sie mit ihrer Ausbildung auch fachfremde Berufe ausüben können. Mithilfe eines Konzentrationsmasses – nämlich des Herfindahl-Hirschmann-Index (HHI) – lässt sich dies aufzeigen: Der HHI streut von 0 (= breite Streuung) bis 1 (= vollkommene Konzentration). Wir verwenden dabei 1-HHI als Mass. Dies heisst: Wenn der Index hoch ist, ist der Arbeitsmarkt aus Arbeitnehmersicht flexibel. Denn die Erwerbstätigen der betref-

¹² Zu beachten ist allerdings, dass der Indikator das Bildungsniveau nicht berücksichtigt. So sind Akademiker/innen möglicherweise grundsätzlich mobiler (unabhängig von der Fachkräftesituation). Demgegenüber wirkt jedoch der Effekt, dass auch Personen mit einem relativ tiefen Bildungsniveau vermehrt zuwandern.

fenden Qualifikation können auf viele Berufe ausweichen, sollten sie keine Anstellung in ihrem Hauptberuf finden.¹³

b) Rekrutierungsspektrum: Das Rekrutierungsspektrum gibt an, wie breit die Arbeitgeber ihre Beschäftigten wählen können, d.h. ob auch Personen mit fachfremden Ausbildungen beschäftigt werden können. Mithilfe des Konzentrationsmasses (1-HHI) lässt sich dies wiederum aufzeigen. Ist dieser Wert hoch, ist der Arbeitsmarkt insofern flexibel, als dass er Personen mit unterschiedlicher Ausbildung beschäftigen kann und somit ein grosses Potenzial an möglichen Arbeitnehmenden hat. Das Rekrutierungsspektrum zeigt somit die Flexibilität aus Sicht der Arbeitgeber auf.

Zu beachten ist, dass nur die beobachtete Flexibilität aufgeführt werden kann. Möglicherweise könnten Arbeitgeber oder Arbeitnehmer noch flexibler reagieren, müssen oder wollen dies jedoch nicht.

Für die einzelnen Berufskategorien zeigt Tabelle 1 die Ergebnisse.

Tabelle 1: Berufswahlspektrum und Rekrutierungsspektrum, 2009

	Berufswahlspektrum: 1-HHI	Rekrutierungsspektrum: 1- HHI
Sozialarbeiter/innen	0.8	0.8
Erzieher/innen	0.7	0.7
Heim- und Krippenleiter/innen	k.A.	0.9
Andere Betreuerberufe	0.7	0.9

Datenquelle: SAKE 2009

Anmerkung: Das Berufswahlspektrum bei den Heim- und Krippenleiter/innen ist aufgrund der geringen Fallzahlen nicht aufgeführt.

Zum Vergleich: Ärzt/innen, welche durch einen „unflexiblen“ Arbeitsmarkt charakterisiert sind, weisen Werte von 0.3 auf. Extreme in die andere Richtung sind in Bezug auf das Berufswahlspektrum z.B. Soziolog/innen und Politolog/innen mit einem Wert von 0.96 und in Bezug auf das Rekrutierungsspektrum z.B. Erwachsenenbildner/innen (Wert von 0.95).

¹³ Zu beachten ist, dass ein breites Berufswahlspektrum nicht unbedingt bedeutet, dass die Personen in völlig fachfremde Gebiete abwandern, sondern evtl. üben sie auch sehr ähnliche Berufe aus. Beispiel: Eine Kindergärtnerin arbeitet als Erzieherin. Gleiches gilt für das Rekrutierungsspektrum. Vgl. dazu auch nachfolgenden Abschnitt zu den Qualifikations- und Berufsalternativen.

Die Werte sind relativ hoch. Dies bedeutet:

- Ein breites *Berufswahlspektrum* zeigt, dass die ausgebildeten Personen viele Berufsalternativen haben, was einen Fachkräftemangel noch verstärken kann.
- Ein breites *Rekrutierungsspektrum* besagt, dass der Fachkräftemangel durch die Flexibilität des Arbeitsmarktes vermindert werden kann und muss. Ob dies (z.B. in qualitativer Hinsicht) ein Problem darstellt oder nicht kann alleine anhand der Daten nicht beurteilt werden. In den Interviews wurde dies unterschiedlich beurteilt: Vier Personen werten den hohen Anteil Quereinsteiger/innen positiv, da sie eine Bereicherung darstellen. Zudem wurde von einer Person ausgesagt, dass im Sozialbereich die Kompetenzen (welche auch in anderen Ausbildungen und Berufen erlernt werden können) wichtiger seien als die fachlichen Qualifikationen. Drei Personen sehen dies negativ, insbesondere wenn es zu viele Quereinsteiger/innen hat oder wenn diese keine Zusatzausbildung aufweisen. Drei Befragte gaben sowohl Vor- als auch Nachteile an. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Beurteilung der Quereinsteiger/innen davon abhängt, ob die Person eine Zusatzausbildung absolviert und welcher Bereich betroffen ist. Beispiel: Eine Person aus dem Behindertenbereich gab an, dass im Wohnbereich ein Mix aus Fachpersonen und Quereinsteiger/innen positiv zu werten sei. Auch in Werkstätten sind Personen mit einer handwerklichen Ausbildung gefragt. Bei erzieherischen Aufgaben bräuchte es hingegen entsprechend ausgebildete Personen.

Qualifikations- und Berufsalternativen

Es hat sich also gezeigt, dass der (potenzielle) Arbeitsmarkt flexibel ist. Interessant ist nun, welche *Qualifikationsalternativen* möglich sind, also woher die Quereinsteiger/innen kommen.

Für die Gesamtheit aller Sozialberufe gilt, dass 30% der Beschäftigten den entsprechenden Beruf erlernt haben.¹⁴ Weitere rund 8% sind Quereinsteige innerhalb der Sozialberufe (Zahlen von 2009). Beispiel: Eine ausgebildete Erzieherin ist in einem anderen Betreuerberuf beschäftigt. Die restlichen Beschäftigten weisen

¹⁴ Dabei ist nochmals zu betonen, dass die Informationen aus einer Befragung (SAKE) stammen. Das heisst: Die betroffenen Personen geben an, welchen Beruf sie als ihren hauptsächlich erlernten bezeichnen. Dies heisst aber nicht, dass sie nicht z.B. durch Weiterbildungen auch Qualifikationen in anderen Berufen aufweisen.

Qualifikationen ausserhalb der Sozialberufe auf. Folgende Qualifikationsalternativen (ausserhalb der erlernten Sozialberufe) sind wichtig:¹⁵

- Verkäufer/innen, Detailhandelsangestellte
- Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe, wna (wenn nicht anderswo erwähnt)
- Berufsunabhängige Ausbildungsabschlüsse
- Abschlüsse auf Sekundarstufe II

Gemäss Interviewaussagen stammen die Quereinsteiger/innen primär aus folgenden Berufen und Ausbildungen:

- Kaufmännische Berufe
- Geisteswissenschaften (insb. Psychologie)
- Pädagogik
- Handwerkliche Berufe (z.B. in Werkstätten des Behindertenbereichs)
- Gesundheitsberufe (v.a. im Betagtenbereich)
- Technische Berufe
- Sozialhilfe: Juristen und Betriebswirtschaftler/innen

Die Bereiche sind somit relativ vielfältig. Zudem treten viele Frauen nach einer Familienpause in den Sozialbereich ein. Allgemein wurde ausgesagt, dass der Sozialbereich für viele Personen sehr attraktiv ist (sinnvolle Arbeit, Tätigkeiten mit Menschen).

Weiter wären auch die *Berufsalternativen* der Personen interessant, welche in einem Sozialberuf ausgebildet sind, jedoch in einem anderen Beruf arbeiten. Aufgrund der geringen Fallzahlen können dazu allerdings keine Datenauswertungen mit statistisch verlässlichen Aussagen gemacht werden. Aus den Interviews ergaben sich folgende Resultate: Die Abwanderungen erfolgen oftmals in verwandte Berufe, in NGOs und in das Personalwesen von Firmen (HR).

¹⁵ Aufgrund der geringen Fallzahlen werden nur Aussagen für die Sozialberufe als Ganzes vorgenommen und auch dort ist dies mit einer statistischen Unsicherheit verbunden. Aufgeführt sind die Qualifikationsalternativen, wenn die Fallzahlen im Jahr 2009 mindestens 25 Personen betragen.

5.3. Mögliche Massnahmen zur Verminderung der Fachkräfteproblematik

Der Fachkräftemangel, für den es aufgrund der Datenauswertungen Hinweise gibt und der – zumindest in gewissen Bereichen und Regionen – von den Interviewpartner/innen auch klar bestätigt wurde, hat negative Auswirkungen. So leidet die Qualität (die Mitarbeitenden können weniger auf die Bedürfnisse ihrer Klient/innen eingehen), das Personal wird stärker belastet (wodurch evtl. auch die Fluktuation steigt) und auch die Entwicklung (z.B. Ausbau neuer Kitas) kann darunter leiden. Es stellt sich daher die Frage, was unternommen werden kann. Dieser Bericht kann dahingehend keine Empfehlungen aussprechen, führt jedoch im Sinne von Diskussionsansätzen die Meinungen der Interviewpartner/innen auf:

- Erhöhung der Ausbildungsplätze. Allerdings ist der Anteil der Lernenden bereits jetzt teilweise sehr hoch.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Werbung bei Arbeitnehmenden (insbesondere bei Männern)
- Etablierung der Validation des acquis (nicht zu formalistisch ausgestalten)
- Angepasste Bildungswege für Quereinsteiger/innen, Angebot von berufsbegleitenden Weiterbildungen
- Bildung von Netzwerken, Zusammenarbeit der Institutionen (gemeinsame Anstellung von Fachpersonen)

6. Einbettung der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden bestehende Studien zu ähnlichen Themen vorgestellt. Dies dient einerseits zur Plausibilisierung der Ergebnisse der vorliegenden Analyse und hilft andererseits, die Ergebnisse in einen Kontext zu stellen. Folgende Studien werden berücksichtigt:

- Oda Santé und Dach Oda Soziales (2007): *Arbeitsmarktliche und sozialpolitische Analyse für eine Attestausbildung Gesundheit und Soziales. Teilbereich Soziales – Organisation der Betreuung von Kindern, Jugendlichen im Schulalter, betagten Menschen und Menschen mit Behinderungen*, Bern.
- Gaberel, P.-E. und Baechler-Dessemontets, D. (2009): *Enquête Tripartite-FORs 2008 sur la situation de l'emploi dans le domaine social en Suisse romande*.

- Knapfer, C., Vogel, U., Affolter, K. (2005): *Erwartungen der Arbeitgebenden an das sozialarbeiterisch tätige Personal in der Sozialhilfe und die Berufsausbildungen*, Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS), Bern.
- Jaccard Ruedin, H., Waeber, F., Roth, M. und Widmer, M. (2009): *Personnel de santé en Suisse – Etat des lieux et perspectives jusqu'en 2020*, Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan), Neuchâtel.

Oda Santé und Dach Oda Soziales (2007)

Die Analysen basieren auf amtlichen Statistiken und sind daher grundsätzlich gut mit den hier aufgezeigten Ergebnissen vergleichbar.

Die Studie bestätigt, dass die *Beschäftigten* in den Sozialberufen in der Vergangenheit stark zunahmen. Dies wird teilweise dadurch erklärt, dass eine Professionalisierung vor allem im Behindertenbereich stattgefunden hat. Gleichzeitig wird davon ausgegangen, dass der Bedarf nach Betreuungsleistungen zukünftig weiter ansteigen wird.

In Bezug auf *Bildungsniveaus* nennt der Bericht ebenfalls die hohe Bedeutung der tertiären Abschlüsse. Gleichzeitig wird jedoch auch festgestellt, dass 20% - 30% der Mitarbeitenden in den Betrieben über keine oder keine spezifische Ausbildung im Betreuungsbereich verfügt. In der vorliegenden Studie wird dieser Wert höher eingeschätzt. Ein möglicher Grund für diesen Unterschied könnte darin liegen, dass viele Quereinsteiger/innen zwar entsprechende Weiterbildungen resp. Ausbildungen der höheren Berufsbildung absolviert haben, als erlernten Beruf jedoch ihre Grundbildung angeben. Die vorliegende Analyse würde dann den Anteil der Personen mit fachfremder Qualifikation überschätzen resp. es ist zwingend zu beachten, dass auch Quereinsteiger/innen durch entsprechende weitere Ausbildungen sehr gut qualifiziert sein können.

Gaberel, P.-E. und Baechler-Dessemontets, D. (2009)

Gaberel und Baechler-Dessemontets (2009) analysieren die Institutionen und Beschäftigten im Sozialbereich in der Romandie. Die Ergebnisse stammen aus einer Befragung von Institutionen und Mitarbeitenden und wurden anschliessend hochgerechnet. Zu beachten ist, dass der Kinder- und Behindertenbereich berücksichtigt wurde, nicht jedoch der Betagtenbereich. Ausserdem wurden nicht alle Beschäftigten im Sozialbereich befragt, sondern nur vier Gruppen (s.u.) und auch nur, wenn sie in den berücksichtigten Institutionen tätig waren. Die Ergebnisse

sind daher mit der vorliegenden Studie nicht direkt vergleichbar. Sie können aber dennoch Hinweise zur Plausibilisierung liefern.

Insgesamt gibt es 1'773 Institutionen und 22'669 Beschäftigte im berücksichtigten Sozialbereich in der Romandie. Unterschieden wird dabei zwischen *éducateurs et éducatrices* (69% der Beschäftigten), *service social* (14%), *animation socioculturelle* (10%) und *maîtres et maîtresses socioprofessionnel-le-s* (7%).

Es bestätigt sich das Ergebnis, welches insbesondere in den Interviews mehrfach geäußert wurde, dass viele Fachkräfte in Sozialberufen in der Romandie einen *Tertiärabschluss* aufweisen. Von den Beschäftigten weisen beispielsweise 55% einen Tertiärabschluss *im Sozialbereich* auf.

Der *Ausländeranteil* bei den Beschäftigten beträgt rund 9% und liegt somit deutlich unter dem gesamtschweizerischen Durchschnitt. Dies bestätigt das Ergebnis der vorliegenden Studie, dass die Migration in den Sozialberufen unterdurchschnittlich ist.

Der *Frauenanteil* scheint in der Romandie hingegen etwas niedriger zu sein als in der Gesamtschweiz. In allen vier zuvor erwähnten Kategorien liegt er unter dem schweizerischen Durchschnittswert im Sozialbereich (81%). In der Kategorie *maîtres et maîtresses socioprofessionnel-le-s* überwiegt gar der Männeranteil.

Für die Jahre 2009 und 2010 wurde ein *weiteres Wachstum der Stellen* im berücksichtigten Sozialbereich vorhergesagt, wobei die Autor/innen für 2009 in den einzelnen Beschäftigungskategorien höhere Wachstumsraten (zwischen 1.7% und 2.8%) erwarteten als für 2010 (zwischen 0.4% und 1.6%).

Knupfer, C., Vogel, U., Affolter, K. (2005)

Die Studie basiert auf einer schriftlichen Befragung bei 431 SKOS-Mitgliedern und richtet sich daher auf die Sozialhilfe und entsprechend primär auf die Ausbildung Sozialarbeiter/innen. Die Angaben sind daher nicht direkt mit der vorliegenden Studie vergleichbar, liefern jedoch interessante Informationen zur Teilgruppe Sozialarbeiter/innen resp. dem Teilbereich Sozialhilfe.

Ausbildung und Bildungsniveau der Beschäftigten unterscheiden sich nach Region. So weist die Westschweiz einen hohen Professionalisierungsgrad auf. Insgesamt hat sich gezeigt: 29% der Befragungsteilnehmer/innen beschäftigen in ihrer Organisation keine diplomierten Sozialarbeitenden. Bei knapp 20% der Organisa-

tionen wird ein Teil der Sozialhilfefälle ausschliesslich vom administrativen Personal geführt. Dies ist allerdings teilweise gewünscht; es existiert nur ein schwacher Professionalisierungswunsch.

In Bezug auf einen möglichen *Fachkräftemangel* geben 24% der Organisationen Probleme in der Rekrutierung von Fachpersonen an, 36% hatten keine Probleme, 27% hatten keine Erfahrung damit und der Rest machte keine Angabe dazu. Die Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung ist durch eine Vielzahl Gründe bedingt: Zuwenig Absolvent/innen, Imageproblem der Sozialhilfe, wenig attraktive Arbeitsbedingungen, geringe Aufstiegsmöglichkeiten.

Jaccard Ruedin, H., Waever, F., Roth, M. und Widmer, M. (2009)

Jaccard Ruedin et al. (2009) machen eine Bestandesaufnahme des Personals im schweizerischen Gesundheitswesen und prognostizieren, wie sich der Personalbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung in den drei Haupteinrichtungen Spitäler, Alters- und Pflegeheime (APH) sowie Spitex bis 2020 entwickeln wird. Von Interesse sind an dieser Stelle insbesondere die Ergebnisse bezüglich der APH, da in diesen Institutionen auch Beschäftigte in Sozialberufen arbeiten und sich daher der Bedarf dieser vermutlich ähnlich entwickeln dürfte wie jener des Gesundheitspersonals.¹⁶

Im Basisszenario wird von einer *Zunahme des Gesundheitspersonalbedarfs in APH* bis 2020 von 30% ausgegangen, während das Alternativszenario gar eine Steigerung von 41% prognostiziert. Die Entwicklung des Personalbedarfs hängt dabei von der Entwicklung des Pflegebedarfs ab, welche wiederum wesentlich durch die demografische Entwicklung geprägt ist. Die beiden Szenarien gehen von einer unveränderten Aufenthaltszeit in APH aus. Im Gegensatz zum Alternativszenario (konstante Inanspruchnahme) stützt das Basisszenario zudem auf der Hypothese, dass es sich bei der zusätzlichen Lebenserwartung um gesunde Jahre handelt, d.h. das sich die Inanspruchnahme von APH verringert.

¹⁶ Auf einen Vergleich der Charakteristika des Gesundheitspersonals in den APH (z.B. bezüglich Bildung oder Alter) verzichten wir an dieser Stelle, da sich diese ggf. stark von den Beschäftigten in den Sozialberufen unterscheiden können.

7. Schlussfolgerungen

7.1. Fazit

In den Berufen des Sozialbereichs – Sozialarbeiter/innen, Erzieher/innen, Heim- und Krippenleiter/innen und andere Betreuerberufe – waren 2009 etwa 113'600 Personen beschäftigt. In den Berufen ausgebildet waren im selben Jahr rund 65'500 Personen. Diese grosse Differenz kann bereits auf einen Fachkräftemangel hindeuten. Allerdings ist zu beachten, dass in einigen Bereichen des Sozialbereichs (aufgrund von gesetzlichen Regelungen zum Verhältnis zwischen ausgebildeten und nicht ausgebildeten Personen) auch weniger (in einem Sozialberuf) Ausgebildete benötigt werden als Beschäftigte. Dennoch geben auch andere Indikatoren zur Fachkräftesituation – beispielsweise die hohe Erwerbsbeteiligung oder das Verhältnis zwischen Quereinsteiger/innen und Berufsabwanderern – Hinweise auf eine Knappheit. Die Flexibilität des Arbeitsmarktes im Sozialbereich (breites Rekrutierungsspektrum) ermöglicht zwar die Verminderung der Problematik, ist jedoch möglicherweise nicht optimal. Im Rahmen der Fachgespräche hat sich bestätigt, dass die Fachkräftesituation im Sozialbereich in gewissen Bereichen und Regionen problematisch ist und bestehende Studien deuten darauf hin, dass der Bedarf und somit die Fachkräfteproblematik weiter ansteigen werden.

7.2. Ausblick

Der vorliegende Bericht präsentiert im Sinne einer Top-Down-Analyse und eines ersten Überblicks die Ergebnisse zur Fachkräftesituation in den Sozialberufen anhand des Indikatorensystems Fachkräftemangel. Die Auswertungen basieren dabei auf amtlichen Statistiken resp. bereits bestehenden Daten. Ergänzt wurden die Analysen mit Fachgesprächen.

Im Sinne eines Ausblicks möchten wir an dieser Stelle weiterführende Analysen skizzieren:

Analysen zum Bildungsbedarf: Für eine OdA stellt sich immer auch die Frage, inwieweit die Bildung die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abdecken kann – sowohl quantitativ (gibt es genügend ausgebildete Personen mit dem entsprechenden Bildungsniveau?) wie auch qualitativ (wird das Richtige gelehrt?¹⁷). Die vorlie-

¹⁷ Beispielsweise wurde in den Interviews verschiedentlich betont, dass gewisse Ausbildungsgänge zu praxisfern seien.

gende Studie befasst sich in einem groben Überblick mit dem quantitativen Aspekt. Im Rahmen einer Befragung könnte dies vertieft und der qualitative Aspekt berücksichtigt werden. Weiter kann der *zukünftige Bildungsbedarf* prognostiziert werden (unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Entwicklung, der Nachfrageentwicklung, der Migration, etc.).

Monitoring: Sollen Massnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels ergriffen werden, ist es wichtig, deren Wirkung überprüfen zu können. Für den Sektor Informations- und Kommunikationstechnologie haben wir soeben ein solches Monitoringsystem aufgebaut. Das Monitoring weist zentrale Kennzahlen zum Arbeitsmarkt wie beispielsweise den zusätzlichen Fachkräftebedarf, die Arbeitsmarkteintritte von Neuabsolvent/innen oder den zusätzlichen Bildungsbedarf aus. Darüber hinaus gibt das Monitoringsystem die voraussichtliche Entwicklung des Deckungsgrades an. Mit dem Monitoringsystem wird es also möglich, die mittelfristigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt laufend zu überwachen. Mit diesen Informationen können entsprechende Reaktionen auf die Trendentwicklungen – beispielsweise in der Bildungspolitik – eingeleitet werden. Das Monitoring erfolgt über einen Zeitraum von sieben Jahren, um einerseits einen gewissen Vorlauf zu haben, damit auf sich abzeichnende Entwicklungen reagiert werden kann, andererseits aber auch die Prognoseunsicherheit in einem vertretbaren Mass zu halten. Das Monitoringsystem ist zudem in der Lage, verschiedene Szenarien zu berücksichtigen. So können die Auswirkungen konkreter Massnahmen überprüft werden. Gegebenenfalls lassen sich die Massnahmen mithilfe des Monitoringsystems sogar frühzeitig optimieren.

Analysen zu den Quereinsteiger/innen: Weiter wäre es interessant zu sehen, welche Kompetenzen im Sozialbereich benötigt werden und entsprechend aus welchen Ausbildungsfeldern geeignete Personen als Quereinsteiger/innen rekrutiert werden können. Darüber hinaus können auch diejenige Kompetenzen und Qualifikationen identifiziert werden, welche diesen Quereinsteiger/innen noch fehlen. Auf diese könnte dann im Rahmen einer Zusatzausbildung (z.B. der höheren Berufsbildung) speziell fokussiert werden. Die Informationen können mittels einer Befragung bei Institutionen im Sozialbereich erhoben werden. Dieser Bottom-up-Ansatz kann durch Informationen aus amtlichen Statistiken ergänzt werden, sodass die Befragungsergebnisse hochgerechnet werden können und repräsentative Aussagen möglich sind (auch wenn nur ein Teil der Institutionen an der Befragung teilnimmt).

Regionale Analysen: Schliesslich könnten vertiefte regionale Datenauswertungen vorgenommen werden. Im Rahmen dieses Berichts war dies aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen nur begrenzt möglich. Mit einem aufwändigeren statistischen Verfahren (sog. Small Area Estimation) könnten jedoch differenziertere Auswertungen erfolgen. Zu empfehlen ist, dass zunächst eine kurze Machbarkeitsabklärung vorgenommen wird.

Anhang I: Abgrenzung Sozialbereich

Ausbildungen

SAVOIRSOCIAL hat diejenigen Ausbildungen identifiziert, welche zum Sozialbereich gehören. Diese sind in Tabelle 2 aufgeführt.

Tabelle 2: Ausbildungen im Sozialbereich

Deutsche Bezeichnung	Französische Bezeichnung
3 jährige berufliche Grundbildungen	
Fachfrau / Fachmann Betreuung (seit 2005) <i>Vorgänger für Fachfrau / Fachmann Betreuung - Kantonale Abschlüsse als:</i> Behindertenbetreuer/in Betagtenbetreuer/in Operatore socioassistenziale Kleinkinderzieher/in Sozialagoge/agogin	Assistant/e socio-éducatif/ve
Höhere Fachschulen	
Dipl. Sozialpädagogin/-ge HF Dipl. Kindererzieher/-in HF (neu in D-CH) Dipl. Arbeitsagoin/-agoge Sozialarbeiter/in HF Soziokulturelle/r Animator/in HF	Educateur/trice social/e dipl. ES Educateur/trice de la petite enfance dipl. ES Maître-sse socioprofessionnel-le-s dipl. ES (nur in franz. CH)
Fachhochschulen	
Sozialpädagogin/-ge FH Sozialarbeiter/-in FH Soziokulturelle Animator/-in FH	
Diverse Berufe	
Arbeitsagoge/-in Agogis/INSOS und VAS Hortner/-in (kant. Dipl.) Heimerzieher/-In (2j. Ausbildung)	Moniteur/trice socio-éducatif/ve ARPIH (nur in franz. CH) Puériculteur/trice-éducateur/trice avec diplôme cantonal (nur in franz. CH)

Quelle: SAVOIRSOCIAL

Berufe

Die von SAVOIRSOCIAL identifizierten Ausbildungen wurden vom BFS Berufen resp. Berufsgruppen zugeordnet. Es werden vier Berufsgruppen gemäss der Schweizerischen Berufsnomenklatur (SBN 2000) betrachtet (SBN-Fünfsteller):

- 83101 Sozialarbeiter/innen
- 83102 Erzieher/innen
- 83103 Heim- und Krippenleiter/innen
- 83104 Andere Betreuerberufe

Nachfolgend aufgeführt sind alle Berufe, welche diesen Berufsgruppen angehören (Quelle: Bundesamt für Statistik).

83101 Sozialarbeiter/innen

Alkoholfürsorger
 Armeninspektor
 Armenpfleger
 Betriebsfürsorger
 Blaukreuzagent
 Blindenfürsorger
 Diplomierter in Sozialer Arbeit FH
 Drogenfürsorger
 Fabrikfürsorger
 Familienfürsorger
 Familienplanungsberater
 Familienplanungs-Berater
 Flüchtlingsbetreuer
 Fürsorger
 Gefangenenfürsorger
 Gemeindefürsorger
 Jugendarbeiter
 Jugendbetreuer
 Jugendfürsorger
 Jugendsozialhelfer
 Paar- und Familienberater
 Personalfürsorger
 Pflegekinderfürsorger
 Rheumafürsorger
 Säuglingsfürsorger
 Schutzaufsichtsbeamter
 Sozialangestellter
 Sozialarbeiter
 Sozialarbeiter der Kirchgemeinde
 Sozialarbeiter FH
 Sozialarbeiter, dipl.
 Sozialarbeiter, SASSA
 Sozialassistent
 Sozialbegleiter
 Sozialberater
 Sozialberichterstatter
 Sozialfürsorgeverwalter
 Sozialhilfe
 Sozialhelfer
 Sozialmitarbeiter
 Sozialtherapeut
 Spitalfürsorger
 Taubstummefürsorger
 Tuberkulosefürsorger

83102 Erzieher/innen

Anstaltserzieher
 Arbeitserzieher
 Behindertenerzieher
 Erzieher
 Erzieher im Kinderhort
 Erzieher von Geistigbehinderten
 Erzieher von Mentalgestörten
 Erzieherassistent
 Erziehungsleiter
 Heilerzieher
 Heimerzieher
 Hilfserzieher
 Hortner, Tagesheimerzieher
 Internatserzieher
 Kindererzieher
 Kinderheimerzieher
 Kleinkindererzieher
 Sozialpädagogin
 Sozialpädagogin FH
 Sozialpädagogin SAH
 Soziopädagogin
 Studienaufseher
 Studienleiter
 Tagesheimerzieher
 Verantwortlicher Erzieher

83103 Heim- und Krippenleiter/innen

Altersheimleiter
 Animator eines Tagesmutterdienstes
 Anstaltsleiter
 Anstaltsvater
 Anstaltsvorsteher
 Behindertenheimleiter
 Hausvater
 Hausvater in Erholungsheim
 Hausvater in Kinderheim
 Heimleiter
 Heimleiter, dipl. HFP
 Heimleiter-Stellvertreter
 Hortleiter
 Hortner, Heimleiter
 Jugendherbergsleiter
 Jugendleiter
 Kinderhortleiter
 Krippenleiter
 Kulturzentrumsleiter, soziokultureller Animator
 Leiter einer geschützten Werkstatt
 Leiter von Werkstätte für Behinderte
 Leiter von Werkstätten für Behinderte
 Tagesheimleiter
 Tagesvater
 Waisenvater
 Wohngruppenleiter
 Wohnheimleiter

83104 Andere Betreuerberufe

Agoge
 Altenbetreuer
 Altersheimangestellter
 Altersheimgehilfe
 Angestellter in Kindertageseinrichtung
 Animator (Sozialbereich)
 Animator im zwischenmenschlichen Bereich
 Animator Lebensgestaltung
 Anstaltsangestellter
 Anstaltsgehilfe
 Arbeitsagoge
 Arbeitsbetreuer
 Arbeitslosenbetreuer
 Arbeitspädagoge
 Asylantenbetreuer
 Babysitter
 Badehelfer
 Bahnhofhilfe
 Begleiter
 Behindertenbetreuer
 Behindertenwerkstatthelfer
 Betagtenanimator
 Betagtenbetreuer
 Betagtenhelfer
 Betagtenhelfer-Hauspfleger

Betreuer
 Betreuer kranker Kinder
 Betreuer von Asylbewerbern
 Betreuer von Behinderten
 Bewährungshelfer
 Biografiearbeiter
 Blindenführer
 Case Manager (psycho-sozialer Bereich)
 Eheberater
 Entwicklungshelfer
 Familienhelfer
 Familientherapeut
 Gemeindefelder
 Gemeinschaftsleiter
 Heilsarmeeoffizier
 Heilsarmeesoldat
 Heilsarmist
 Heimangestellter
 Heimangestellter, Sozialbereich
 Heimanimator
 Heimgehilfe
 Hilfswerksleiter
 Hortmitarbeiter
 Jugendanimator
 Jugendberater
 Kinderbetreuer
 Kinderheimbetreuer
 Kinderheimgehilfe
 Kinderhortmitarbeiter
 Kinderhüter
 Kinderkrippenbetreuer
 Kommissär der Heilsarmee
 Krippengehilfe
 Kultur animator
 Lebensberater
 Leiter einer Grossfamilie
 Mütterberater
 Nurse, Kinderbetreuerin
 Paar- und Familientherapeut
 Paartherapeut
 Pflegeheimangestellter
 Rehabilitationskoordinator
 Sehbehindertenbetreuer
 Sozialagoge
 Sozialbetreuer
 Sozialpädagogischer Betreuer
 Soziokultureller Animator
 Soziokultureller Animator FH
 Sterbebegleiter
 Studienprogrammierer
 Supervisor
 Telefonberater
 Verantwortlicher Mahlzeitenaufsicht
 Vermittler von Haushilfen der Betagtenhilfe
 Werkstattleiter VPG
 Wohngruppenbetreuer
 Zöglingsaufseher

Anhang II: Fachgespräche

Interviewpartner/innen

Tabelle 3: Interviewpartner/innen

	Name	Bereich	Region	Funktion
1	Christian Frey	Behindertenbereich	Genf	Directeur de la Fondation Clair Bois
2	Esther Krucker	Kinderbereich	Zentralschweiz	Vizepräsidentin KiTaS
3	Françoise Jaques	Alle Bereiche	Waadt	Cheffe du Service des assurances sociales
4	Joseph Coquoz	Alle Bereiche	Romandie	HES-SO, Fachbereichsleiter Travail Social
5	Marianne Zogmal	Kinderbereich	Romandie	ARDIPE (Kita-Vereinigung in der Romandie)
6	Marlyse Fleury	Betagtenbereich	Schweiz	Curaviva
7	Matthias Müller	Behindertenbereich	Nordwestschweiz	Eingliederungsstätte Baselland ESB, insieme
8	Monica Conti Rossini Kelly	Kinderbereich	Tessin	ATAN (association tessinois des crèches)
9	Rolf Mägli	Sozialhilfe	Basel-Stadt	Sozialdienst BS
10	Ueli Affolter	Behindertenbereich	Bern	Heimverband Bern

Leitfaden für die Fachgespräche

Anhand von amtlichen Statistiken wurden Auswertungen für die Sozialberufe insgesamt sowie die Kategorien **Sozialarbeiter/innen, Erzieher/innen, Heim- und Krippenleiter/innen und andere Betreuerberufe** vorgenommen.

Im Rahmen von Fachgesprächen sollen diese Ergebnisse nun verifiziert werden. Zudem würden wir gerne spezifische Hintergründe des Berufsfelds diskutieren, differenzierte Aussagen für einzelne Berufe und/oder Regionen vornehmen und die künftige Entwicklung abschätzen.

Geben Sie bitte bei allen Aussagen an, für welche Berufe / Berufsgruppen und für welche Regionen die Aussage gilt.

Definitionen:

Beschäftigte in Sozialberufen = Personen, die einem Sozialberuf arbeiten, unabhängig von ihrer Ausbildung

Ausgebildete in Sozialberufen = Personen, die einen Sozialberuf erlernt haben, unabhängig von ihrer Tätigkeit

Berufsabwanderer = In einem Sozialberuf Ausgebildete, die einen anderen Beruf ausüben

Berufszuwanderer / Quereinsteiger = In einem Sozialberuf Beschäftigte, die einen anderen Beruf erlernt haben

Allgemeine Angaben
Name des Interviewpartners:
Telefonnummer:
Funktion:
Institution:
Bereich:
Datum des Gesprächs:

I Beschäftigte (= Personen, die einem Sozialberuf arbeiten, unabhängig von ihrer Ausbildung)

1 Anzahl und Entwicklung der in Sozialberufen Beschäftigten
Ergebnis Datenauswertung: Es gibt ca. 114'000 Personen, die in einem Sozialberuf tätig sind. Die Anzahl hat seit 1990 (= 32'000 Beschäftigte) stark zugenommen.
1.1 Wieso nahm die Anzahl so stark zu?
1.2 In welchen konkreten Berufen nahm sie besonders zu?
1.3 Wie schätzen Sie die weitere Entwicklung ein? Zunahme?

2 Bildungsniveau der in Sozialberufen Beschäftigten
Ergebnis Datenauswertung: Im Vergleich zu allen Berufen weniger Lehrabschlüsse, mehr Tertiärabschlüsse und mehr nur obligatorische Ausbildung.
2.1. Wie lässt sich diese Verteilung erklären?
2.2. Gibt es grosse Unterschiede nach Berufen und/oder nach Regionen (Romandie)?
2.3. Wie schätzen Sie die weitere Entwicklung ein? Steigt die Nachfrage nach bestimmten Bildungsniveaus?

3 Altersstruktur der in Sozialberufen Beschäftigten
Ergebnis Datenauswertung: Die in Sozialberufen Beschäftigten sind eher jung. Speziell trifft dies für Erzieher/innen zu.
3.1. Was ist der Grund dafür? Gibt es viele Aufstiegsmöglichkeiten? Was machen die Personen nachher (besonders die Erzieher/innen)?

4 Regionale Verteilung der in Sozialberufen Beschäftigten
Ergebnis Datenauswertung: Erzieher/innen sind anteilmässig sehr stark in der Romandie vertreten.
4.1. Was ist der Hintergrund?
4.2. Gibt es noch andere regionale Unterschiede bei den Beschäftigten?

II Ausgebildete (= Personen, die eine Ausbildung in einem Sozialberuf gemacht haben, unabhängig von ihrer jetzigen Tätigkeit)

5 Anzahl Ausgebildete und Quereinsteiger
Ergebnis Datenauswertung: Es gibt ca. 65'000 Personen, die in einem Sozialberuf ausgebildet sind. Dies ist deutlich weniger als die Anzahl der in einem Sozialberuf Beschäftigten.
5.1. Trifft dieses Ergebnis auch Ihre persönliche Beobachtung? Gibt es viele Quereinsteiger in den Sozialberufen (= Personen mit einem anderen Ausbildungshintergrund)?
5.2. Wieso gibt es nicht so viele Ausgebildete?
5.3. Die Anzahl Ausgebildete ist in der Vergangenheit deutlich angestiegen. Wie schätzen Sie die weitere Entwicklung ein? Zunahme?
5.4. Woher kommen die Quereinsteiger, welche Ausbildungen haben sie (Disziplin und Bildungsniveau)? Welche Qualifikationen sind geeignet?
5.5. Sind die vielen Quereinsteiger Ihrer Meinung nach ein Problem, beurteilen Sie es neutral oder ist es vom Arbeitsmarkt sogar gewünscht?
5.6. Es gibt auch den umgekehrten Fall. In einem Sozialberuf Ausgebildete, die in einen anderen Beruf abwandern. In welche Berufe wandern diese ab?

III Fachkräftemangel

6 Indikatoren zum Fachkräftemangel
Ergebnis Datenauswertung: Verschiedene Indikatoren (z.B. Verhältnis zwischen Ausgebildeten und Beschäftigten, Verhältnis zwischen Berufszuwanderern und Berufsabwanderern) deuten auf einen Fachkräftemangel hin. Besondere Probleme scheint es bei Heim- und Krippenleiter/innen und in „anderen Betreuerberufen“ zu geben. Zudem scheinen die Regionen Espace Mittelland und Région Lémanique stärker betroffen.

<p>6.1. Trifft dieses Ergebnis auch Ihre persönliche Beobachtung? Wie problematisch ist der Fachkräftemangel aus Ihrer Sicht?</p> <p>6.2. In welchen Berufen sehen Sie ein speziell grosses Problem?</p> <p>6.3. In welchen Regionen sehen Sie ein speziell grosses Problem?</p> <p>6.4. Welche (negativen) Auswirkungen hat der Fachkräftemangel?</p> <p>6.5. Welche Massnahmen wären aus Ihrer Sicht geeignet zur Begegnung des Fachkräftemangels? Beispiel: Der Frauenanteil ist sehr hoch. Sollte versucht werden, mehr männliche Beschäftigte zu rekrutieren?</p> <p>6.6. Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung der Fachkräftesituation ein?</p>

<p>7 Flexibilität des Arbeitsmarktes</p> <p>Ergebnis Datenauswertung: Der Arbeitsmarkt im Sozialbereich erscheint ziemlich flexibel. Ausgebildete haben verschiedene andere Berufsalternativen, es werden viele Quereinsteiger beschäftigt.</p> <p>7.1. Trifft dieses Ergebnis auch Ihre persönliche Beobachtung?</p> <p>7.2. Empfinden Sie dies als problematisch oder als gut?</p> <p>7.3. Ist der Sozialbereich attraktiv für die Arbeitnehmenden?</p> <p>7.4. Können die Erwartungen der Arbeitgeber an die Arbeitnehmenden erfüllt werden?</p>
--

<p>8 Zusätzliche Fragen</p> <p>8.1. Welche Ausbildungen werden von Heim- und Krippenleiter/innen typischerweise gemacht? Gibt es formale Ausbildungen (z.B. höhere Berufsbildung)?</p> <p>8.2. Die Migration ist in den Sozialberufen unterdurchschnittlich. Welche Rolle spielt dabei die Sprache? Gibt es noch andere Gründe für eine relativ tiefe Migration?</p> <p>8.3. Die Erwerbsbeteiligung ist hoch. Wo sehen Sie die Gründe für die hohe Erwerbsbeteiligung?</p>

III Abschliessende Bemerkungen

<p>9 Haben Sie noch sonstige Bemerkungen zur Fachkräftesituation im Sozialbereich?</p>
<p> </p>

Anmerkung: Der Interviewleitfaden wurde auch auf Französisch übersetzt.