

# FACHKRÄFTE- UND BILDUNGSBEDARF FÜR SOZIALE BERUFE IN AUSGEWÄHLTEN ARBEITSFELDERN DES SOZIALBEREICHS



IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel  
Fachbereich: Arbeit

Schlussbericht | 14.06.2016



## IMPRESSUM

### AUFTRAGGEBERIN

SAVOIRSOCIAL | Karin Fehr | Amthausquai 21 | 4600 Olten  
info@savoirsocial.ch | +41 31 371 36 25

### CO-FINANZIERUNG

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI | Einsteingasse 2 | 3003 Bern  
info@sbfi.admin.ch | +41 58 462 21 29  
Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK) | Speichergasse 6 | 3001 Bern  
office@sodk.ch | +41 31 320 29 99

### AUFTRAGNEHMERIN

IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel | Solothurnerstrasse 94 | 4053 Basel  
arbeit.iwsb.ch | arbeit@iwsb.ch | +41 61 281 21 21

### AUTOREN

Nils Braun-Dubler	Projektleitung und Qualitätssicherung	IWSB
Michèle Schenker	Co-Projektleitung und -bearbeitung	IWSB
Fabio Wieser	Projektassistenz	IWSB

### HINWEIS ZUR VERWENDUNG

Die Studie darf zu kommerziellen Zwecken nicht kopiert oder in einer anderen Form reproduziert werden. Bei der Verwendung der Daten aus der Studie ist die Quelle korrekt zu zitieren und wir bitten um ein Belegexemplar (arbeit@iwsb.ch).

### ZITIERVORSCHLAG

IWSB - Institut für Wirtschaftsstudien Basel (2016): *Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs*. SAVOIRSOCIAL, Olten

### ANMERKUNGEN

Der Bericht gibt die Auffassung der Autoren wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen der Auftraggeberin übereinstimmen muss.

Rundungsdifferenzen bei den Berechnungen sind möglich, da die Daten immer erst zum Schluss gerundet werden.



## ZUSAMMENFASSUNG

### VORGESCHICHTE UND MANDAT

Zur Sicherung der längerfristigen Fachkräfteressourcen engagiert sich die nationale Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales seit ihrer Gründung im Jahr 2004 für die Weiterentwicklung der Berufsbildung im Sozialbereich. Dabei zeigt sich immer wieder von Neuem, dass eine differenzierte Datenlage zur Bestimmung zentraler Handlungsfelder, Zielsetzungen und Umsetzungsmassnahmen unerlässlich ist. Aus diesem Grunde liess SAVOIRSOCIAL bereits 2011 von der Firma B, S, S. die Fachkräftesituation im Sozialbereich analysieren<sup>1</sup>. Diese Analyse gelangte zum Schluss, dass es bei verschiedenen Sozialberufen Hinweise auf einen Fachkräftemangel gibt. Die vom SECO im Jahr 2014 publizierte Studie zum Fachkräftemangel in der Schweiz bestätigte diese Erkenntnis.<sup>2</sup>

Diese Studien erlaubten SAVOIRSOCIAL eine erste Annäherung an die Frage der Fachkräftesituation im Sozialbereich und insbesondere auch einen Vergleich mit anderen Berufsfeldern. Die Studien geben letztlich aber doch nur ein ungenaues Bild zur Fachkräftesituation im Sozialbereich ab: Auf Basis der verwendeten amtlichen Statistiken können die Sozialberufe nicht genügend klar voneinander abgegrenzt werden, womit auch das effektive Ausmass eines Mangels in einem bestimmten Beruf nicht quantifiziert werden kann. Auch kann der Mangel auf dieser Basis nicht einem Arbeitsfeld zugeordnet werden, da keine Informationen zu Beruf und Arbeitsfeld gleichzeitig vorliegen.

Mit dem Ziel, für ausgewählte Arbeitsfelder und berufliche Tätigkeiten die aktuelle Arbeitsmarkt-, Fachkräfte- und Bildungssituation genauer zu erfassen und den künftigen Fachkräfte- und Bildungsbedarf bis 2024 abzuschätzen, mandatierte SAVOIRSOCIAL 2015 das Institut für Wirtschaftsstudien Basel (IWSB) mit der vorliegenden Vertiefungsstudie.

### UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND

Das Berufsfeld Soziales wird in dieser Vertiefungsstudie in der Regel über die ausgewählten Arbeitsfelder und beruflichen Tätigkeiten bestimmt. Die Tab. 1 und 2 geben einen Überblick über die untersuchten Arbeitsfelder und beruflichen Tätigkeiten:

TAB. 1    UNTERSUCHTE ARBEITSFELDER

Hauptarbeitsfeld	Teilarbeitsfeld
Unterstützung von Kindern und Jugendlichen	Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung
	Offene Kinder- und Jugendarbeit
	Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche
Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung	Kinder- und Jugendhilfe
	Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen
Betreuung von Menschen im Alter	Beratungs- und ambulantes Unterstützungsangebote für Menschen mit Beeinträchtigung
	Alters- und Pflegeheime

<sup>1</sup> B,S,S. (2011)

<sup>2</sup> B,S,S. (2014)



TAB. 2    UNTERSUCHTE BERUFLICHE TÄTIGKEITEN

Assistent/in Gesundheit und Soziales

Ausbildung: Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA

Fachfrau/Fachmann Betreuung

Ausbildung: Fachfrau/Fachmann Betreuung EFZ, gleichwertige 'altrechtliche' Titel: Sozialagoge/in, Betagtenbetreuer/in, Kleinkindererzieher/in

Sozialbegleiter/in

Ausbildung: Sozialbegleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis

Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen

Ausbildung: Teamleiter/in in sozialen und sozialmedizinische Institutionen mit eidgenössischem Fachausweis

Kindererzieher/in

Ausbildung: Diplomierte/r Kindererzieher/in HF

Sozialpädagoge/in

Ausbildung: Diplomierte/r Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH

Sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in

Ausbildung: Diplomierte/r sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF; Werkstattleiter/in VPG

Arbeitsagoge/in

Ausbildung: Diplomierte/r Arbeitsagoge/in

Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in

Ausbildung: Kinderheimleiter HF; Diplomierte/r Institutionsleiter/in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in

Heil- und Sonderpädagoge/in

Ausbildung: Sozialpädagogik FH

Sozialarbeiter/in

Ausbildung: Sozialarbeiter/in FH / SASSA / eidg. FA, Diplomierte/r in Sozialer Arbeit FH

Soziokulturelle/r Animator/in

Ausbildung: Soziokulturelle/r Animator/in FH / HFS

Anmerkung: Die Reihenfolge der beruflichen Tätigkeiten basiert auf der Einordnung der ihnen zugrundeliegenden formalen Ausbildungen im schweizerischen Bildungssystem. Drei weitere berufliche Tätigkeiten konnten wegen zu geringer Fallzahlen nicht ausgewertet werden: Migrationsfachfrau/mann, Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen, Blindenführhundeinstruktor/in

Um für einzelne Fragestellungen zusätzliche Informationen zu erhalten, wird auch in der vorliegenden Studie auf bereits bestehende amtliche Statistiken zurückgegriffen. Dabei wird der Begriff des Berufsfeldes Soziales etwas breiter gefasst und deshalb immer mit dem Kürzel 'SBN-' kenntlich gemacht. Zudem werden dort z.B. auch berufliche Tätigkeiten mit religiösem Hintergrund oder solche ausserhalb der hier definierten Arbeitsfelder erfasst.

## METHODIK

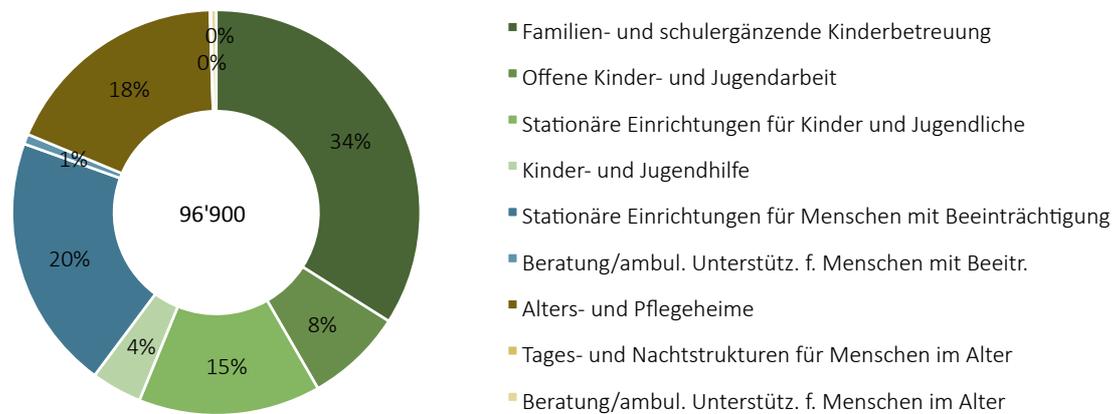
In der vorliegenden Vertiefungsstudie wurden in einem ersten Schritt mittels einer Sekundäranalyse wichtige Erkenntnisse über das Berufsfeld Soziales ermittelt. Durch eine Befragung von über 7'500 Institutionen in den ausgewählten Arbeitsfeldern wurden anschliessend qualitative und quantitative Informationen zur Arbeitsmarkt-, Fachkräfte- und Bildungssituation für die ausgewählten beruflichen Tätigkeiten erhoben. Der hohe Rücklauf von über 20 Prozent ermöglichte eine zuverlässige Hochrechnung. Eine Expertenbefragung diente der Erfassung wichtiger Kontextfaktoren. Mittels des IWSB-Bildungsbedarfsprognosemodells wurde anschliessend der Fachkräfte- und Bildungsbedarf für die ausgewählten beruflichen Tätigkeiten bis ins Jahr 2024 abgeschätzt.



## ERGEBNISSE

Das Berufsfeld Soziales hat in den letzten rund 20 Jahren aufgrund von demografischen und gesellschaftlichen Änderungen ein starkes Beschäftigungswachstum erfahren. Die Beschäftigung ist dabei jährlich um rund fünf Prozent gewachsen. In den hier untersuchten drei Arbeitsfeldern der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, der Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen und der Betreuung von Menschen im Alter sind aktuell rund 97'000 Personen beschäftigt. Rund 60 Prozent der Beschäftigten sind dabei im Arbeitsfeld der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen tätig, auf die Arbeitsfelder der Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen und der Betreuung von Menschen im Alter entfallen je rund 20 Prozent der Erwerbstätigen.

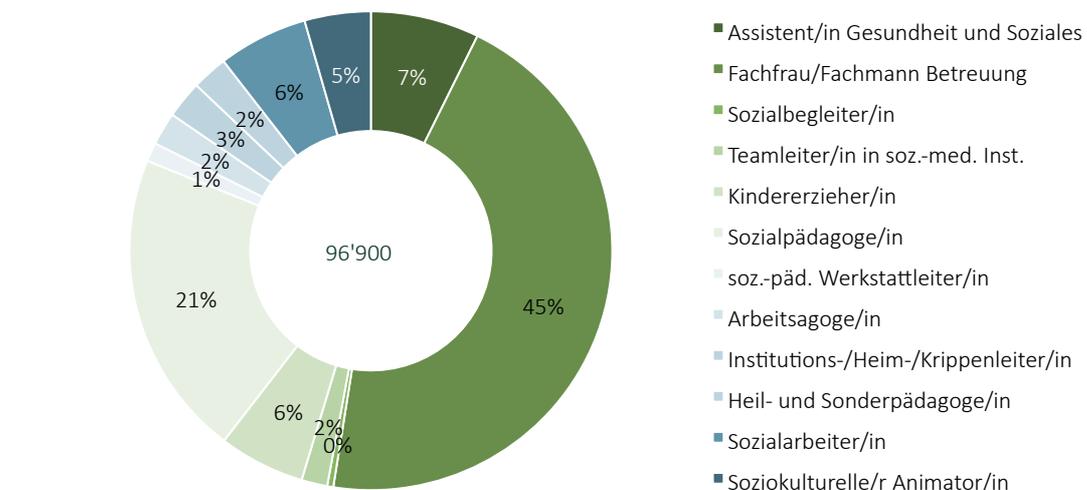
Abb. 8 BESCHÄFTIGTE NACH ARBEITSFELD



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Was die untersuchten beruflichen Tätigkeiten betrifft, zeigt sich, dass rund 45 Prozent der Beschäftigten die berufliche Tätigkeit als Fachfrau/Fachmann Betreuung und 21 Prozent diejenige als Sozialpädagoge/in ausüben. Die Aufteilung auf die verschiedenen beruflichen Tätigkeiten sieht wie folgt aus:

Abb. 2 BESCHÄFTIGTE SOZIALES NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'



## CHARAKTERISTIKA DES BERUFSFELDES SOZIALES

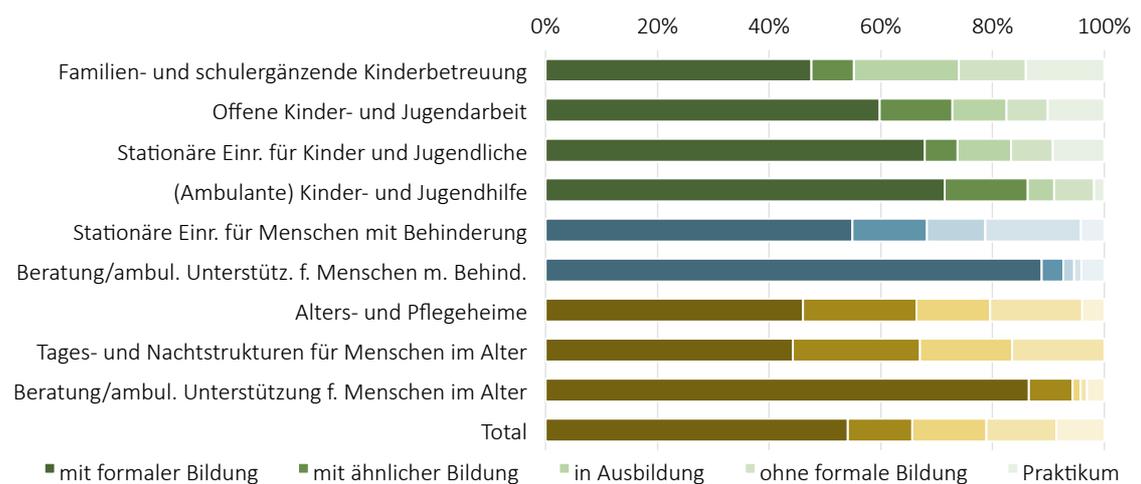
Kennzeichnend für die Beschäftigtenstruktur im Berufsfeld Soziales sind der hohe Frauenanteil (81 Prozent) und eine hohe Teilzeiterwerbsquote (64 Prozent). Zudem gibt es verhältnismässig viele jüngere Erwerbstätige (35 Prozent unter 30 Jahren). Auffallend niedrig im Vergleich zu anderen Branchen ist dagegen der Ausländeranteil (12 Prozent). Die befragten Experten erklären sich dies damit, dass das Beherrschen einer Landessprache für das Ausüben der beruflichen Tätigkeiten unerlässlich ist.

Die sprachregionale Verteilung ist im Berufsfeld Soziales gesamthaft unauffällig (74 Prozent arbeiten in der Deutschschweiz), jedoch liegt der Anteil Beschäftigte Fachfrau/Fachmann Betreuung in der Deutschschweiz deutlich höher (86 Prozent), während die Assistent/in Gesundheit und Soziales in der lateinischen Schweiz überdurchschnittlich vertreten ist (39 Prozent).

Was die Qualifikationsstruktur betrifft, fällt in verschiedenen Arbeitsfeldern der beträchtliche Anteil von Beschäftigten ohne formale Ausbildung bzw. von Personen in Ausbildung bzw. von Praktikant/innen auf:

Im Teilarbeitsfeld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung verfügt rund die Hälfte der Beschäftigten über keine formale Ausbildung. Die folgende Abbildung zeigt die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den verschiedenen Arbeitsfeldern auf.

ABB. 11 BESCHÄFTIGTE NACH AUSBILDUNGSSTAND UND ARBEITSFELD



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Bei der beruflichen Tätigkeit als Fachfrau/Fachmann Betreuung stehen den 23'200 Beschäftigten mit formaler oder ähnlicher Ausbildung fast ebenso viele, nämlich 20'800 Erwerbstätige ohne formale Ausbildung, in Ausbildung oder mit Praktikumsstatus gegenüber. Bei der beruflichen Tätigkeit als Arbeitsgange/in besitzt fast ein Drittel (29 Prozent) der Beschäftigten keine formale Ausbildung. Auffallend hohe Anteile an Beschäftigungsverhältnissen mit Praktikumsvertrag sind zudem bei den Tätigkeiten als Kindererzieher/in (13 Prozent) und als Fachfrau/Fachmann Betreuung (11 Prozent) zu finden. Tab. 8 bildet den Ausbildungsstand bei den verschiedenen untersuchten beruflichen Tätigkeiten ab. Sprachregional ist auffällig, dass der/die Assistent/in Gesundheit und Soziales in der lateinischen Schweiz zu 64 Prozent eine formale Ausbildung vorweisen können, während es in der Deutschschweiz nur 23 Prozent sind.



TAB. 8 BESCHÄFTIGTE NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT UND AUSBILDUNGSSTAND

Berufliche Tätigkeit	Formale Ausbildung	Ähnliche Ausbildung	in Ausbildung	ohne formale Ausbildung	Praktikanten	Total
Assistent/in Gesundheit und Soziales	2'800 (39%)	1'400 (20%)	1'000 (14%)	1'400 (20%)	400 (6%)	7'100
Fachfrau/Fachmann Betreuung	18'300 (42%)	4'800 (11%)	8'100 (18%)	7'800 (18%)	4'900 (11%)	43'800
Sozialbegleiter/in	300 (84%)	0 (3%)	0 (5%)	0 (7%)	0 (2%)	400
Teamleiter/in in soz.-med. Inst.	1'300 (77%)	300 (17%)	100 (4%)	0 (2%)	0 (0%)	1'700
Kindererzieher/in	3'300 (59%)	500 (10%)	600 (11%)	400 (8%)	700 (12%)	5'600
Sozialpädagoge/in	14'000 (70%)	1'300 (7%)	2'100 (11%)	1'100 (5%)	1'500 (7%)	20'100
Soz.-päd. Werkstattleiter/in	600 (48%)	300 (21%)	100 (9%)	200 (20%)	0 (1%)	1'200
Arbeitsagoge/in	1'000 (46%)	300 (12%)	200 (9%)	600 (27%)	100 (5%)	2'100
Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in	2'000 (84%)	300 (11%)	100 (3%)	0 (1%)	0 (0%)	2'400
Heil- und Sonderpädagoge/in	1'500 (66%)	500 (20%)	100 (3%)	100 (4%)	200 (7%)	2'300
Sozialarbeiter/in	4'500 (77%)	700 (12%)	300 (4%)	200 (4%)	200 (3%)	5'800
Soziokulturelle/r Animator/in	2'700 (62%)	800 (19%)	200 (5%)	200 (4%)	400 (9%)	4'300
<b>Total</b>	<b>52'400 (54%)</b>	<b>11'200 (12%)</b>	<b>12'900 (13%)</b>	<b>12'100 (13%)</b>	<b>8'300 (9%)</b>	<b>96'900</b>

Anmerkung: \*Aufgrund der geringen Anzahl Sozialbegleiter ist die Fallzahl der Befragung für die Sozialbegleiter sehr tief. Daher sind die vorgenommenen Hochrechnungen statistisch nur bedingt verlässlich. Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

### ARBEITSMARKTSITUATION

Im Jahr 2015 wurden in den untersuchten Arbeitsfeldern rund 6'500 Stellen neu geschaffen. Dies entspricht einem Beschäftigungswachstum von rund sieben Prozent. Zwei Drittel dieser neuen Stellen, also rund 4'100, betrafen die/den Fachfrau/Fachmann Betreuung, obwohl in dieser Kategorie von Beschäftigten bereits am meisten Personen erwerbstätig sind.

Die Rekrutierung von Fachkräften gestaltet sich unterschiedlich aufwändig: Etwas mehr als die Hälfte der Institutionen geben an, dass die Personalsuche für sie nicht aufwändig ist. Die restlichen Institutionen bekunden bei der Personalsuche Schwierigkeiten. Überdurchschnittlich aufwändig gestaltet sich die Suche nach Soziokulturellen Animator/innen.

Insgesamt fanden nur zwei Prozent der Betriebe gar keine geeigneten Personen für die ausgeschriebenen Stellen. Eine Ausnahme bilden dabei die Arbeitsagogen/innen, wo es in zwölf Prozent der Fälle den Betrieben nicht gelingt, die Vakanz zu besetzen.

In rund vier von fünf der Fälle können die Stellen auch fristgerecht besetzt werden. Dabei müssen je nach beruflicher Tätigkeit aber doch in bis zu 30 Prozent der Fälle auch Kompromisse bei der Stellenbesetzung gemacht werden. Besonders häufig müssen solche Kompromisse bei der/dem sozialpädagogischen/r Werkstattleiter/in und den Soziokulturellen Animator/innen eingegangen werden.

Im schweizweiten Branchenvergleich leidet damit das Berufsfeld Soziales trotz des überdurchschnittlich grossen Stellenwachstums nicht unter besonders grossen Rekrutierungsproblemen.

Die Fluktuationsrate der Betriebe lag im Jahr vor der Befragung bei rund acht Prozent. Eine auffallend hohe Fluktuationsrate wird bei den Sozialpädagogen/innen und im Berufsfeld stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen ausgewiesen.

Im Vergleich zu anderen Berufsfeldern wird für das Berufsfeld Soziales zudem eine überdurchschnittlich hohe Berufsabwanderungsquote nachgewiesen.



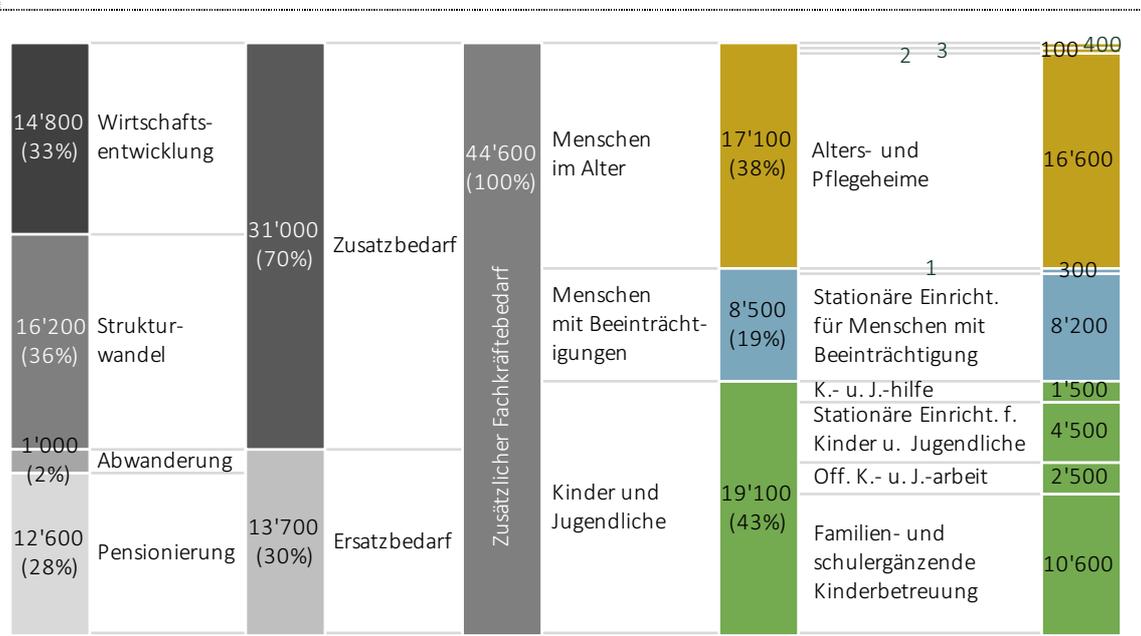
Zwei Drittel der befragten Institutionen zeigen sich mit den Berufsbildungsangeboten für die untersuchten beruflichen Tätigkeiten vollumfänglich zufrieden. Nur gerade zwei Prozent sind mit den Angeboten überhaupt nicht zufrieden. Eine überdurchschnittliche Zufriedenheit ergibt sich bei der beruflichen Grundbildung Assistent/in Gesundheit und Soziales, der Berufsprüfung Teamleiter/in in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen sowie bei der höheren Fachprüfung Institutionsleiter/in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich. Eine unterdurchschnittliche Zufriedenheit zeigt sich bei der beruflichen Grundbildung Fachfrau/Fachmann Betreuung, den Sozialarbeiter/innen und den Sozialbegleiter/innen.

### FACHKRÄFTE- UND BILDUNGSBEDARF 2024

Der Bestimmung des Fachkräfte- und Bildungsbedarfs bis 2024 liegt eine bestimmte Definition von Fachkraft zugrunde. In der vorliegenden Studie wird unter Fachkraft eine Person verstanden, die über eine formale Ausbildung für die entsprechende berufliche Tätigkeit oder über eine ähnliche Ausbildung verfügt. Institutionen verstehen je nach beruflicher Tätigkeit und je nach Arbeitsfeld unter einer ähnlichen Ausbildung etwas anderes. Das IWSB-Bildungsbedarfsmodell lehnt sich an den analytischen Modellrahmen der seit den 1960er Jahren bestehenden Berufsprognostik an. Der zukünftige Fachkräftebedarf setzt sich aus einem Ersatz- und einem Zusatzbedarf zusammen. Personen, die bis 2024 altersbedingt oder aus anderen Gründen das Berufsfeld verlassen, müssen durch neue Personen ersetzt werden (Ersatzbedarf). Der Zusatzbedarf an Beschäftigten entspricht den bis 2024 neu geschaffenen Stellen. Für die drei Arbeitsfelder zusammen wird der zusätzliche Fachkräftebedarf auf 44'700 Personen geschätzt. Im Verhältnis zum heutigen Bestand von 96'900 Beschäftigten wird damit bis 2024 46% Prozent zusätzliches Personal nachgefragt. Dies entspricht einem durchschnittlichen jährlichen zusätzlichen Bedarf von 3.9 Prozent.

Die folgende Abbildung schlüsselt die Entstehung des künftigen Fachkräftebedarfs nach Arbeitsfeld auf:

ABB. 36 ENTSTEHUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS BIS 2024 NACH ARBEITSFELD



Anmerkungen: 1 = Beratungs- und ambulantes Unterstützungsangebot für Menschen mit Beeinträchtigung, 2 = Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter, 3 = Beratungs- und ambulantes Unterstützungsangebot für Menschen im Alter

Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014. Berechnung und Darstellung: IWSB



Ein Grossteil des zusätzlichen Fachkräftebedarfs wird durch die Arbeitsmarkteintritte von Neuabsolvent/innen in sozialen Berufen und die Zuwanderung gedeckt. So müssen nebst den 39'000 Personen, welche dem Berufsfeld Soziales via Ausbildungen und Zuwanderung zur Verfügung gestellt werden, rund 5'700 zusätzliche Personen ausgebildet werden. Dabei werden insbesondere mehr Assistenten/innen Gesundheit und Soziales (2'500), Sozialpädagogen/innen (1'200) sowie Institutions-/Heim-/Krippenleiter/innen (1'200) ausgebildet werden müssen. Die Nachfrage nach Assistenten/innen Gesundheit und Soziales korrespondiert stark mit dem Wachstum im Arbeitsfeld Betreuung von Menschen im Alter.

Sollte mit Blick auf die Sicherung der Betreuungsqualität der Anteil von unqualifiziertem Personal bis 2024 reduziert werden, müssten je nach Szenario der Professionalisierung umfangreichere Ausbildungsanstrengungen unternommen werden. Hierzu wurden drei Szenarien der Professionalisierung gerechnet: 100 Prozent, 50 Prozent bzw. 25 Prozent der zurzeit Beschäftigten ohne formale Ausbildung, zzgl. der Zahl der besetzten Praktika in beruflichen Tätigkeit als Fachfrau/Fachmann Betreuung, welche bis 2024 durch qualifiziertes Personal ersetzt werden sollen.

TAB. 11 ZUSÄTZLICHER FACHKRÄFTEBEDARF BIS 2024 | PROFESSIONALISIERUNGSSZENARIOEN

Szenario	Pensionierung	Abwanderung	Professionalisierung	Ersatzbedarf	Zusatzbedarf	Zusätzlicher Fachkräftebedarf
Basis			-	13'600		44'600
Prof.-100%	12'600	1'000	14'500	28'200	31'000	59'100
Prof.-50%			7'300	20'900		51'900
Prof.-25%			3'600	17'300		48'200

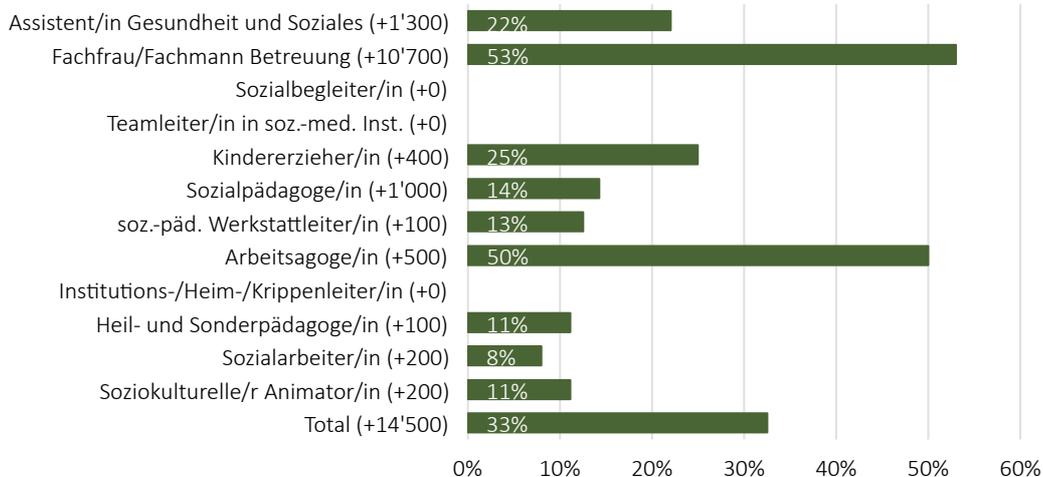
Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014. Berechnung: IWSB

Die Professionalisierung hat modellseitig lediglich Einfluss auf den Ersatzbedarf, welcher im Szenario 100 Prozent um 14'500 qualifizierte Personen ansteigt (+33 Prozent gegenüber dem Basisszenario; total 59'100). Dieser zusätzliche Professionalisierungsbedarf reduziert sich linear in den beiden Alternativszenarien auf zusätzliche 7'300 bzw. 3'600 Fachkräfte.

Der erhöhte Bedarf an Fachkräften infolge der Professionalisierung (100%) führt gegenüber dem Basisszenario bei der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen um 45 Prozent und bei der Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu einem Anstieg um 38 Prozent. Bei der Betreuung von Menschen im Alter ist dagegen ein vergleichsweise moderater Anstieg um 15 Prozent zu erwarten. Aus Sicht der beruflichen Tätigkeit führt die Professionalisierung primär zu einer gesteigerten Nachfrage nach Fachfrau/Fachmann Betreuung (+10'700 Personen oder 53 Prozent mehr als im Basisszenario; vgl. Abb. 41) Dies hängt damit zusammen, dass hier auch noch die Praktikumsplätze durch qualifizierte Beschäftigte ersetzt werden sollen. Prozentual ist der Anstieg bei den Arbeitsagogen/innen ähnlich hoch, jedoch entspricht dies vergleichsweise geringen zusätzlichen 500 zu besetzenden Stellen.



ABB. 41 ZUSÄTZLICHER FACHKRÄFTEBEDARF BIS 2024 NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT | SZENARIO PROF. 100%



**Anmerkung:** Ein Wert 0 kann auch rundungsbedingt sein und bedeutet nicht, dass keinerlei zusätzliche Fachkräfte benötigt werden. **Quelle:** IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014, BFS Szenarien 2015-2024 für das Bildungssystem. **Berechnung und Darstellung:** IWSB

## FAZIT

Die vorliegende Studie weist für das Berufsfeld Soziales ein im Vergleich zu anderen Branchen überdurchschnittlich hohes Beschäftigungswachstum aus. Kennzeichnend für das Berufsfeld sind im Branchenvergleich der überdurchschnittlich hohe Frauenanteil (81 Prozent) sowie die Altersstruktur mit auffallend vielen jüngeren Beschäftigten (rund 35 Prozent unter 30 Jahren), die hohe Teilzeitquote (64 Prozent) und der niedrige Ausländeranteil (12 Prozent). Weiter fällt auf, dass je nach untersuchter beruflicher Tätigkeit bis zu einem Drittel des Personals über keine entsprechende formale Ausbildung verfügt. Zusammen mit den Beschäftigten, die sich noch in Ausbildung befinden oder ein Praktikum absolvieren, steigt bei einzelnen beruflichen Tätigkeiten der Anteil von Personen, die (noch) nicht für diese Tätigkeit qualifiziert sind, auf bis zu 50 Prozent.

Die Studie zeichnet in Bezug auf den zukünftigen Fachkräfte- und Bildungsbedarf in den untersuchten Arbeitsfeldern und beruflichen Tätigkeiten ein differenziertes Bild. Dabei spielen der methodische Zugang sowie die Vorstellungen darüber eine zentrale Rolle, wie hoch die Anteile Beschäftigten mit und ohne formale Ausbildung sein sollen:

- Gemäss dem **Indikatorensystem Fachkräftemangel** besteht in drei von vier untersuchten Sozialberufen gemäss der SBN-Nomenklatur, namentlich bei den Berufsgruppen der 'Erzieher/innen', 'der Heim- und Krippenleiter/innen' sowie bei der Gruppe 'Andere Betreuerberufe', eine Fachkräfteknappheit: Das vom SECO verwendete Indikatorensystem ermittelt den Verdacht auf Fachkräftemangel anhand von vier Indikatoren sowie der Entwicklung des Berufsfeldes. Die oben erwähnten drei Berufsgruppen weisen dabei einen unterdurchschnittlichen Deckungsgrad und eine vergleichsweise tiefe Arbeitslosenquote in einem wachsenden Berufsfeld nach. Die SBN-Berufsgruppe der 'Sozialarbeiter/innen' dagegen weist eine zu hohe Arbeitslosenquote nach, so dass für diese kein Hinweis auf einen Fachkräftemangel besteht.
- Gemäss der **Befragung der Institutionen** sehen sich knapp die Hälfte der Betriebe (47 Prozent) mit Problemen bei der Rekrutierung von Fachkräften konfrontiert, was auf einen gewissen Fachkräfte-



mangel hindeutet. Dieser Wert ist mit demjenigen anderer Schweizer Branchen vergleichbar und in diesem Sinne nicht ungewöhnlich.

Für gewisse untersuchte berufliche Tätigkeiten gestaltet sich die Personalsuche als besonders aufwändig (Soziokulturelle/r Animator/in). Bei anderen (sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in und Soziokulturelle/r Animator/in) müssen in rund einem Viertel bis einem Drittel der Fälle Kompromisse bei der Besetzung der Vakanzen in Kauf genommen werden. Im Falle der Arbeitsagogen/innen können 12% der Vakanzen gar nicht erst besetzt werden. Im Vergleich mit anderen Berufen der beruflichen Grundbildungen sind bei dem/der Fachfrau/Fachmann Betreuung die Rekrutierungsschwierigkeiten überdurchschnittlich hoch.

- Auf Basis des **IWSB-Bildungsbedarfsprognosemodells** wird für unterschiedliche Szenarien ausgehend von einem jährlichen Beschäftigungswachstum von durchschnittlich 3.9 Prozent mit einem zusätzlichen Fachkräftebedarf in der Grössenordnung von 44'700 (Basisszenario) bzw. 59'100 (Professionalisierungsszenario 100%) gerechnet.

Beim Basisszenario wird davon ausgegangen, dass bei den untersuchten beruflichen Tätigkeiten die Anteile von Personen mit formaler oder ähnlicher Ausbildung bzw. ohne formale Ausbildung, in Ausbildung oder mit Praktikantenstatus unverändert bleiben. Beim Professionalisierungsszenario 100% wird dagegen davon ausgegangen, dass die Personen, welche heute ohne formale Ausbildung oder im Praktikantenstatus die untersuchten beruflichen Tätigkeiten ausüben, durch Beschäftigte mit einer formalen Ausbildung für die entsprechende Tätigkeit ersetzt werden.

Dabei besteht insbesondere eine Nachfrage nach zusätzlichen Assistent/innen Gesundheit und Soziales, Sozialpädagogen/innen sowie nach Führungspersonen. Die Nachfrage nach Assistent/innen Gesundheit und Soziales korrespondiert stark mit dem Wachstum im Arbeitsfeld Betreuung von Menschen im Alter.

Dieser zusätzliche Fachkräftebedarf wird grösstenteils mit Neuabsolvent/innen, also mit Personen, die einen Sozialberuf erlernt haben, sowie über die Zuwanderung gedeckt werden können. Für das oben aufgeführte Basisszenario werden zusätzlich 5'700 Personen, für das Szenario Professionalisierung 100% zusätzlich 15'100 Personen ausgebildet werden müssen (zusätzlicher Bildungsbedarf). Da mit dem Professionalisierungsszenario 100% die Praktikant/innen bei der beruflichen Tätigkeit Fachfrau/Fachmann Betreuung wegfallen, würde dies eine zusätzliche Ausbildungsanstrengung auf Ebene der beruflichen Grundbildung insbesondere in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung erfordern. In den Expertengesprächen wurde der aktuell grosse Kosten- und Spardruck im Berufsfeld Soziales immer wieder angesprochen, der verhindert, dass ohne Weiteres mehr qualifiziertes Personal angestellt werden kann, was zusätzliche Ausbildungsanstrengungen für die untersuchten beruflichen Tätigkeiten gefährdet. Andererseits wird auch wahrgenommen, dass die Anforderungen an die Qualität der zu leistenden Arbeit in den untersuchten Tätigkeiten zunehmen und partiell zusätzliche Ausbildungsanstrengungen erfordern.

In der Summe ist gemäss der vorliegenden Studie bis 2024 nicht mit einem überdurchschnittlichen Fachkräftemangel zu rechnen. Die Personalsuche dürfte dabei aber doch für viele Institutionen insbesondere in den Arbeitsfeldern der Betreuung von Menschen im Alter und in der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen und hier insbesondere in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung für bestimmte berufliche Tätigkeiten eine Herausforderung bleiben. Eine Reduktion des Anteils von Beschäftigten ohne formale Ausbildung sowie des Anteils von Praktikant/innen bei der beruflichen Tätigkeit als Fachfrau/Fachmann Betreuung würde aber doch beträchtliche zusätzliche Ausbildungsanstrengungen erfordern. Angesichts der überdurchschnittlich grossen Berufsabwanderungsquote im Berufsfeld Soziales sind Massnahmen zum Personalerhalt ebenso von grosser Bedeutung.



## INHALTSVERZEICHNIS

IMPRESSUM.....	1
ZUSAMMENFASSUNG .....	I
INHALTSVERZEICHNIS.....	X
ABBILDUNGSVERZEICHNIS .....	XII
TABELLENVERZEICHNIS .....	XIII
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS .....	XIV
<b>1 EINLEITUNG .....</b>	<b>1</b>
1.1 HINTERGRUND UND ZIELSETZUNG.....	1
1.2 AUFBAU DER STUDIE .....	2
<b>2 UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND DER STUDIE .....</b>	<b>3</b>
2.1 UNTERSUCHTE ARBEITSFELDER DES SOZIALBEREICHS.....	3
2.1.1 Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung.....	5
2.1.2 Offene Kinder- und Jugendarbeit.....	5
2.1.3 Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche .....	6
2.1.4 Kinder- und Jugendhilfe.....	6
2.1.5 Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung.....	6
2.1.6 Beratungs- u. ambulantes Unterstützungsangebot für Menschen mit Beeinträchtigung..	6
2.1.7 Alters- und Pflegeheime .....	6
2.1.8 Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter .....	7
2.1.9 Beratungs- und ambulantes Unterstützungsangebot für Menschen im Alter.....	7
2.2 UNTERSUCHTE BERUFLICHE TÄTIGKEITEN .....	7
2.3 DEFINITION VON FACHKRÄFTEN UND VON 'FACHKRÄFTEMANGEL' .....	10
2.3.1 Definition Fachkräfte .....	10
2.3.2 Definition 'Fachkräftemangel' .....	10
2.4 IWSB-UMFRAGE 'SOZIALES 2015'.....	11
<b>3 BERUFSFELD SOZIALES.....</b>	<b>13</b>
3.1 DEFINITION DES BERUFSFELDES SOZIALES.....	13
3.2 CHARAKTERISTIKA DES BERUFSFELDES SOZIALES .....	18
3.3 KNAPPHEITSINDIKATOREN IM BERUFSFELD SOZIALES .....	31
<b>4 ARBEITSMARKTSITUATION .....</b>	<b>33</b>
4.1 NEUE UND OFFENE STELLEN .....	33
4.2 PERSONALSUCHE .....	36
4.3 MITARBEITERFLUKTUATION .....	40
4.4 BESCHÄFTIGTENENTWICKLUNG.....	44
<b>5 BILDUNGSBEDARFSPROGNOSE .....</b>	<b>46</b>
5.1 ZUSÄTZLICHER FACHKRÄFTEBEDARF BIS 2024.....	46
5.1.1 Ersatzbedarf .....	47
5.1.2 Zusatzbedarf.....	49
5.1.3 Zusätzlicher Fachkräftebedarf .....	51
5.2 BILDUNGSBEDARF BIS 2024 .....	52
5.2.1 Zuwanderung .....	52
5.2.2 Neuabsolvent/innen .....	53



5.2.3	Zusätzlicher Bildungsbedarf.....	54
5.3	SZENARIEN .....	56
5.3.1	Modellinhärente Szenarien .....	56
5.3.2	Szenarien zur Professionalisierung .....	57
6	FAZIT .....	61
7	LITERATURVERZEICHNIS .....	63
8	ANHANG .....	64
8.1	METHODIK DER IWSB-UMFRAGE 'SOZIALES 2015' .....	64
8.1.1	Grundgesamtheit aus Adressdaten .....	64
8.1.2	Durchführung Pretest und Hauptbefragung, Rücklauf .....	64
8.1.3	Hochrechnung und Auswertung.....	66
8.2	FACHKRÄFTEBEDARF BIS 2024 DIFFERENZIERT NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT UND ARBEITSFELD .....	68
8.3	FRAGEBOGEN .....	69



## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1	Arbeitsorte (NOGA-Branchencodes) der SBN Sozialberufe .....	9
Abb. 2	Beschäftigte Soziales nach beruflicher Tätigkeit .....	13
Abb. 3	Die Beschäftigten im Berufsfeld Soziales nach beruflicher Tätigkeit nach SAKE 2014 .....	14
Abb. 4	Entwicklung der Beschäftigten im Berufsfeld Soziales seit 1991 nach SAKE .....	15
Abb. 5	Entwicklung der Beschäftigten im Berufsfeld Soziales nach SBN in VZÄ seit 2002 nach SAKE .....	16
Abb. 6	Berufsfeld Soziales nach Arbeitsmarktstatus .....	17
Abb. 7	Beschäftigte im Berufsfeld Soziales (SBN) im Verhältnis zu den Qualifizierten .....	18
Abb. 8	Beschäftigte nach Arbeitsfeld .....	19
Abb. 9	Prozentualer Anteil Beschäftigte nach beruflicher Tätigkeit und Arbeitsfeld .....	21
Abb. 10	Beschäftigte nach Ausbildungsstand und beruflicher Tätigkeit .....	22
Abb. 11	Beschäftigte nach Ausbildungsstand und Arbeitsfeld .....	23
Abb. 12	Beschäftigte in den drei Arbeitsfeldern relativ zu relevanten Bezugsgrössen nach Grossregionen	24
Abb. 13	Geschlechterverteilung nach beruflicher Tätigkeit .....	25
Abb. 14	Geschlechterverteilung nach Arbeitsfeld .....	26
Abb. 15	Ausländeranteile nach beruflicher Tätigkeit .....	27
Abb. 16	Beschäftigte im Berufsfeld Soziales nach Bildungsniveau .....	28
Abb. 17	Altersstruktur der Beschäftigten im Berufsfeld Soziales .....	29
Abb. 18	Altersstruktur der Beschäftigten nach beruflicher Tätigkeit .....	30
Abb. 19	Unter- und Überbeschäftigung im Berufsfeld Soziales .....	31
Abb. 20	Neue Stellen nach beruflicher Tätigkeit: Absolut und Anteil an Gesamtbeschäftigung .....	33
Abb. 21	Offene Stellen nach beruflicher Tätigkeit: Absolut und Anteil an Gesamtbeschäftigung .....	35
Abb. 22	Arbeitslosenquoten 2004-2015 nach SBN-Berufen .....	36
Abb. 23	Schwierigkeiten bei der Personalsuche .....	37
Abb. 24	Fristgerecht besetzte Stellen nach beruflicher Tätigkeit .....	38
Abb. 25	Kompromisse bei der Personalsuche .....	39
Abb. 26	Kündigungen durch Arbeitgeber nach beruflicher Tätigkeit: Absolut und Anteil an Gesamtbeschäftigung .....	40
Abb. 27	Zufriedenheit der Arbeitgeber mit der Berufsausbildung .....	41
Abb. 28	Kündigungen durch Arbeitnehmer nach beruflicher Tätigkeit: Absolut und Anteil an Gesamtbeschäftigung .....	42
Abb. 29	Gründe für Berufswechsel im Arbeitsfeld Unterstützung von Kindern und Jugendlichen .....	43
Abb. 30	Einschätzung der Veränderung der Beschäftigung nach beruflicher Tätigkeit in den nächsten fünf Jahren .....	44
Abb. 31	Theoretischer Modellrahmen: Prognose des zusätzlichen Fachkräftebedarfs .....	46
Abb. 32	Ersatzbedarf bis 2024 nach Arbeitsfeld .....	47
Abb. 33	Ersatzbedarf bis 2024 nach beruflicher Tätigkeit .....	48
Abb. 34	Zusatzbedarf bis 2024 nach beruflicher Tätigkeit .....	49
Abb. 35	Zusatzbedarf bis 2024 nach Arbeitsfeld .....	50



Abb. 36 Entstehung des Fachkräftebedarfs bis 2024 nach Arbeitsfeld .....	51
Abb. 37 Entstehung des Fachkräftebedarfs bis 2024 nach beruflicher Tätigkeit .....	52
Abb. 38 Deckung des Fachkräftebedarfs bis 2024 nach beruflicher Tätigkeit.....	55
Abb. 39 Szenarien zum Fachkräftebedarf bis 2024 nach Arbeitsfeld .....	56
Abb. 40 Deckung des Fachkräftebedarfs bis 2024 nach Szenarien.....	57
Abb. 41 Zusätzlicher Fachkräftebedarf bis 2024 nach beruflicher Tätigkeit   Szenario Prof. 100% ggn. Basisszenario .....	59
Abb. 42 Rücklauf über die Zeit .....	65

## TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1 Untersuchte Arbeitsfelder .....	i
Tab. 2 Untersuchte berufliche Tätigkeiten.....	ii
Tab. 3 NOGA Codes und Arbeitsfelder .....	4
Tab. 4 Einordnung der 15 Berufe nach SBN 2000.....	8
Tab. 5 SBN 2000 Codes: Soziale Berufe.....	8
Tab. 6 Institutionen nach Arbeitsfelder.....	19
Tab. 7 Beschäftigte nach beruflicher Tätigkeit und Arbeitsfeld .....	20
Tab. 8 Beschäftigte nach beruflicher Tätigkeit und Ausbildungsstand.....	23
Tab. 9 Erwartete Abschlüsse bis ins Jahr 2024 im Bildungsszenario A.....	53
Tab. 10 Zusätzlicher Bildungsbedarf bis 2024 differenziert nach beruflicher Tätigkeit und Arbeitsfeld.....	54
Tab. 11 Zusätzlicher Fachkräftebedarf bis 2024   Professionalisierungsszenarien .....	58
Tab. 12 Zusätzlicher Bildungsbedarf bis 2024 differenziert nach beruflicher Tätigkeit u. Arbeitsfeld   Szenario Prof. 100%.....	59
Tab. 13 Rücklauf nach Arbeitsfeld .....	66
Tab. 14 Fachkräftebedarf bis 2024 differenziert nach beruflicher Tätigkeit und Arbeitsfeld.....	68



## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AMSTAT	Arbeitsmarktstatistik
BESTA	Beschäftigungsstatistik
BFS	Bundesamt für Statistik
KJBA	Kinder, Jugendliche, Menschen mit Beeinträchtigungen und Menschen im Alter
MEI	Masseneinwanderungsinitiative
NOGA 2008	Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige 2008
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SBN 2000	Schweizerische Berufsnomenklatur 2000
SBG	Statistik der beruflichen Grundbildung
SOMED	Statistik der sozialmedizinischen Institutionen
STATENT	Statistik der Unternehmensstruktur
VZÄ	Vollzeitäquivalente



# 1 EINLEITUNG

## 1.1 HINTERGRUND UND ZIELSETZUNG

Nicht erst seit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) ist die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in vielen Branchen zum Thema geworden. So hat sich SAVOIRSOCIAL – die schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales – schon der Thematik angenommen, bevor auf Bundesebene die Fachkräfteinitiative lanciert wurde. Denn um die richtige Zahl an Ausbildungsplätzen anbieten zu können, braucht es eine quantitative Prognose. Zudem haben sich im Sozialbereich schon länger die Stimmen gemehrt, die sich über fehlende Fachkräfte beklagt haben. Deshalb liess SAVOIRSOCIAL im Jahr 2011 eine erste Analyse der Fachkräftesituation im Sozialbereich anfertigen<sup>3</sup>. In dieser ersten Analyse deuteten verschiedene Faktoren auf einen Bedarf an zusätzlichen Fachkräften hin (vgl. Kap. 3.3). Die hier vorliegende Studie soll die Analyse noch vertiefen und in Bezug auf verschiedenen Arbeitsfelder und berufliche Tätigkeiten zu einem klareren Ergebnis führen. Die Frage der Treiber des Beschäftigtenwachstums im Berufsfeld Soziales ist jedoch nicht Gegenstand dieser Studie; hierzu läuft parallel zur vorliegenden Studie ein Forschungsprojekt des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV), welches voraussichtlich in der zweiten Hälfte 2016 publiziert wird.

Es hat sich gezeigt, dass die öffentlichen Datenerhebungen des Bundesamts für Statistik (BFS) nur bedingt den Bedürfnissen von SAVOIRSOCIAL entsprechen. Die aktuelle Einteilung der ausgeübten Tätigkeiten kann nicht genügend zur fachgerechten Darstellung der Fachkräftesituation im Sozialbereich beitragen. Das zeigt sich z.B. daran, dass ein/e Fachmann/frau Betreuung in den drei Arbeitsfeldern Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung und Betreuung von Menschen im Alter arbeiten kann, aber in jedem Arbeitsfeld andere Tätigkeiten ausübt.

Für diese Vertiefungsstudie werden somit drei Fragestellungen ins Zentrum gerückt:

- 1 Was charakterisiert das Berufsfeld Soziales und wie lässt es sich strukturieren?
- 2 Wie präsentiert sich die Arbeitsmarktsituation im Berufsfeld Soziales?
- 3 Was sagt die Bildungsbedarfsprognose über die zukünftige Entwicklung des Berufsfelds Soziales aus?

Die erste Fragestellung setzt die Grundlage für die Beantwortung der weiteren zwei Punkte. Essentiell ist, dass die Struktur das Berufsfeld so abbildet, wie es sich selbst auch wahrnimmt. Die beruflichen Tätigkeiten sollen so definiert sein, dass sich die Berufswelt Soziales darin wiedererkennt. Zudem sollen die Aussagen und Erkenntnisse nach verschiedenen Arbeitsfeldern unterschieden werden können. Deshalb liegt der Fokus des ersten Punktes auf der Charakterisierung und Differenzierung der Arbeitsfelder Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen und Betreuung von Menschen im Alter sowie auf der Beschäftigung der Angestellten nach beruflicher Tätigkeit.

Mit Hilfe dieser Grundstruktur wird für die zweite Fragestellung durch eine grosse Umfrage die Branche in den definierten Arbeitsfeldern genau analysiert. Dazu werden die Daten direkt bei den Institutionen in den zuvor bestimmten Arbeitsfeldern erhoben. Das erhobene Stimmungsbild zeigt die Arbeitsmarktsituation erstmals in einer für das untersuchte Berufsfeld Soziales sinnvollen Struktur.

Zur Frage, ob der Arbeitsmarkt angespannt ist, gibt es viele Meinungen. Diese werden hier alle zusammengefügt und in einem Gesamtbild präsentiert. Dieses wird auch zulassen, das Berufsfeld Soziales nach Charakteristiken wie Alter und Geschlecht zu analysieren und zu erkennen, wie viele Berufspersonen in welchem Arbeitsfeld beschäftigt sind.

Die Ergebnisse dieser Erhebung fliessen mit in die Bildungsbedarfsprognose nach Arbeitsfeldern und beruflichen Tätigkeiten ein. Die Berechnung des Ersatz- sowie Zusatzbedarfs an Fachkräften in der Bran-

---

<sup>3</sup> Siehe B,S,S. (2011).



che wird zeigen, ob zusätzliche Bemühungen in der Ausbildung nötig sind. Dank der Charakterisierung des Berufsfeldes in der ersten Fragestellung kann der Bildungsbedarf auf die Arbeitsfelder und beruflichen Tätigkeiten heruntergebrochen und gezielt aufgezeigt werden, wo sich zusätzliche Ausbildungsmaßnahmen lohnen.

## 1.2 AUFBAU DER STUDIE

Die Studie ist in insgesamt acht Kapitel eingeteilt, wobei die Kapitel zwei bis fünf zentral sind. Die restlichen Kapitel dienen der Methodik und der Zusammenfassung.

In **Kapitel 2** werden mit der Systematik und den Abgrenzungen der beruflichen Tätigkeiten und der Arbeitsfelder die Grundlagen für die weiterführenden Analysen gelegt.

In **Kapitel 3** wird das Berufsfeld Soziales genauer beleuchtet. Hierzu werden die Charakteristiken anhand von öffentlichen Statistiken kombiniert mit der IWSB-Umfrage 'Soziales 2015' untersucht und deskriptiv analysiert.

**Kapitel 4** widmet sich (aufbauend auf der deskriptiven Analyse in Kapitel 3) der aktuellen Arbeitsmarktsituation in den untersuchten Arbeitsfeldern. Anhand von Fragen nach offenen Stellen sowie nach Gründen für das Verlassen des Berufsfeldes wird untersucht, wie angespannt die Fachkräftesituation in den Betrieben momentan ist und was die Gründe dafür sein dürften.

**Kapitel 5** bildet mit der Bildungsbedarfsprognose den Kern dieser Studie. Die Bildungsbedarfsprognose schätzt den zusätzlichen Fachkräftebedarf bis 2024, differenziert nach Arbeitsfeldern und beruflichen Tätigkeiten.

Im Anschluss zieht **Kapitel 6** ein Fazit zur Frage des Fachkräftemangels.

**Kapitel 7** und **8** enthalten das Literaturverzeichnis respektive den Anhang, wobei Kapitel 8.1 die Methodik der IWSB-Umfrage 'Soziales 2015' erläutert.



## 2 UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND DER STUDIE

Das Wachstum und die Professionalisierung haben den Sozialbereich zu einer wichtigen arbeitgebenden Branche in der Schweiz gemacht. In gewissen Gebieten ist der Sozialbereich stark reguliert, in anderen eher informell organisiert. Dies macht die analytische Betrachtung der Arbeitswelt Soziales, welche durch eine grosse Vielfalt an Aufgaben geprägt ist, interessant, aber anspruchsvoll.

Gerade in den stark regulierten Arbeitsfeldern der stationären Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigungen und Menschen im Alter hat der Bund zwecks Kontrolle der Institutionen ein grosses Interesse an der Sammlung von Daten. Entsprechend erhebt das BFS jährlich weitreichende Kennzahlen zu den sozialmedizinischen Institutionen (SOMED). Doch die amtlichen Arbeitsmarktstatistiken werden dem Informationsbedürfnis von SAVOIRSOCIAL nur bedingt gerecht. Der Fokus dieser Statistiken liegt jeweils entweder auf den Institutionen oder aber auf der ausgeübten Tätigkeit. So ist jeweils nur die eine Perspektive genau beschrieben, während die andere nur grob erfasst wird. Zudem wird der Detaillierungsgrad der amtlichen Statistiken, z.B. bezüglich der effektiv ausgeübten Tätigkeit oder des Bildungshintergrunds, den Ansprüchen von SAVOIRSOCIAL nicht gerecht.

Die amtlichen Statistiken und die zugrundeliegenden Nomenklaturen können dem Sozialbereich nicht abschliessend genügen, weil die Klassifikationen zu generisch gefasst sind und die Eigenheiten der Branche nicht berücksichtigen (siehe Kapitel 2.1 und 2.2). Beispielsweise unterscheiden sich die Tätigkeiten in ambulanten und stationären Betrieben oft, müssen aber – wie auch andere unterschiedliche Aktivitäten – zusammengefasst werden. Um das Berufsfeld Soziales besser analysieren zu können wurde daher eine gross angelegte, eigene Datenerhebung durchgeführt (vgl. Kapitel 2.4).

Um die Datenerhebung besser verstehen zu können, werden in den folgenden Kapiteln zuerst die Abgrenzungen der untersuchten Arbeitsfelder und beruflichen Tätigkeiten erklärt. Um die Frage beantworten zu können, ob es einen Fachkräftemangel gibt, muss zuerst thematisiert werden, was Fachkräfte überhaupt sind und welche Implikationen dies auf die Definition des Fachkräftemangels hat. Die Methodik wird im Anhang (Kapitel 8.1) erläutert.

### 2.1 UNTERSUCHTE ARBEITSFELDER DES SOZIALBEREICHS

Dieser Bericht befasst sich mit drei Arbeitsfeldern des Sozialbereichs<sup>4</sup>, welche insgesamt über 7'500 Institutionen umfassen. Diese Institutionen bilden die Grundgesamtheit dieser Studie. Die in dieser Studie betrachteten Arbeitsfelder werden in diesem Kapitel genauer erläutert. Anschliessend werden Institutionen untersucht, welche sich mit den folgenden drei Bevölkerungsgruppen beschäftigen:

- Unterstützung von Kindern und Jugendlichen
- Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung
- Betreuung von Menschen im Alter

Der Einfachheit halber sind im Bericht jeweils nur die oben genannten drei Arbeitsfelder gemeint, wenn von den KJBA-Arbeitsfeldern gesprochen wird.<sup>5</sup>

Die untersuchten Arbeitsfelder werden zusätzlich u.a. in ambulante oder stationäre Bereiche aufgeteilt. Diese Differenzierung ist wichtig, weil sich die Tätigkeiten der Beschäftigten diesbezüglich stark unterscheiden können und auch die Arbeitsbedingungen verschieden sind. So ist zum Beispiel Nacht- und Wochenendarbeit in stationären Institutionen normaler Bestandteil der Arbeit. Im Gegensatz zu ambulanten

---

<sup>4</sup> Der Sozialbereich umfasst Beschäftigte, welche Menschen in anspruchsvollen Lebenssituationen unterstützen.

<sup>5</sup> Zu den Themen, welche in dieser Studie nicht berücksichtigt werden, gehören insbesondere die gesetzliche und betriebliche Schulsozialarbeit, die Opferhilfe und die Asyl- und Rückkehrhilfe sowie die damit verbundene Integrationsförderung.



Einrichtungen betreuen stationäre zudem oft auch Menschen, die intensive Betreuung benötigen, was für Mitarbeitende belastender sein kann.

Zusätzlich wird bei Menschen im Alter zwischen Tages- und Nachtbetreuung sowie ambulanter Betreuung und Beratungsangeboten unterschieden. Bei den Kindern und Jugendlichen wird das Arbeitsfeld viergeteilt. Diese vier Arbeitsfelder sind familien- und schulergänzende Kinderbetreuung, offene Kinder- und Jugendarbeit, stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche sowie ambulante Kinder- und Jugendhilfe.

TAB. 3 NOGA CODES UND ARBEITSFELDER

NOGA 2008	Bezeichnung	Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung	Offene Kinder- und Jugendarbeit	Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche	Kinder- und Jugendhilfe	Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung	Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen mit Beeinträchtigung	Alters- und Pflegeheime	Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter	Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen im Alter
87.1000	Pflegeheime									
87.2001	Institutionen für Suchtkranke									
87.2002	Institutionen für psychosoziale Fälle									
87.3001	Altersheime									
87.3002	Institutionen für Behinderte									
87.9001	Wohnheime für Kinder und Jugendliche									
87.9002	Erziehungsheime									
87.9003	Sonstige Wohnheime									
88.1000	Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter									
88.9100	Tagesbetreuung von Kindern									
88.9901	Organisationen der Wohlfahrtspflege									
88.9902	Sonstiges Sozialwesen a. n. g.									

Quelle: BFS (NOGA 2008) Zuordnung und Darstellung: IWSB anhand von [www.kubb2008.bfs.admin.ch](http://www.kubb2008.bfs.admin.ch)

Natürlich gibt es auch Institutionen, welche gleichzeitig in mehreren dieser neun Teilarbeitsfelder tätig sind. Weil die Struktur des Arbeitsfeldes so dargestellt werden soll, wie sich die Institutionen selber wahrnehmen, werden sie jeweils dem Arbeitsfeld zugeteilt, das sie selbst als ihren Kernbereich angegeben haben. Durch diese Struktur wird vermieden, dass Institutionen mit Nebenarbeitsfeldern mehrfach gezählt werden.

Wegen der feineren Differenzierung nach Arbeitsfeldern ist die hier gewählte Klassifizierung sinnvoller als die Abgrenzung der Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA), welche für die amtlichen Statistiken verwendet wird. Diese wurde bereits in der Vorstudie (KEK Beratung, 2013) von Experten als 'veraltet und feldfremd' bezeichnet. Tab. 3 listet die beiden 2-stelligen NOGA-Bereiche auf, in welchen die meisten Personen arbeiten. Gleichzeitig zeigt die Tabelle auf, wie die hier differenzierten Arbeitsfelder den NOGA-Codes zugeordnet werden können.

Man erkennt auf den ersten Blick, dass sich diese Studie nicht mit allen NOGA-Klassen auseinandersetzt. So werden Institutionen für Suchtkranke und psychosoziale Fälle sowie sonstige Wohnheime nicht be-



trachtet, da sie nicht zu den KJBA-Arbeitsfeldern gehören. Andererseits zeigt sich, dass viele der hier verwendeten Abgrenzungen nicht eindeutig nur einem NOGA-Code zugeordnet werden können, sondern Überschneidungen mit mehreren Arbeitsfeldern haben. So können stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche in den drei NOGA-Codes für Wohnheime für Kinder und Jugendliche, Erziehungsheime sowie Organisationen der Wohlfahrtspflege gefunden werden.

Zudem ist die NOGA-Nomenklatur oft nicht exklusiv für einen der hier verwendeten Arbeitsfelder zuständig. Beispielsweise können im NOGA-Code 88.9901 Organisationen der Wohlfahrtspflege Institutionen aus allen drei Arbeitsfeldern gefunden werden. Ausserdem sind unter diesem Code auch Institutionen wie Organisationen der internationalen Entwicklungshilfe erfasst, welche für diese Studie nicht von Bedeutung sind.

Obwohl die Unterschiede zwischen der offiziellen NOGA-Nomenklatur und den hier verwendeten Arbeitsfeldern nicht unerheblich sind, ist die NOGA 2008 trotzdem wichtig für diese Studie. Denn viele grosse Datensätze des BFS orientieren sich an dieser Nomenklatur. Dazu gehören unter anderem die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), die Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT, früher Betriebszählung) wie auch die Statistik der sozialmedizinischen Institutionen (SOMED), welche als obligatorische Vollerhebung für Teile des Sozialbereichs wichtige Daten liefert.

Aufgrund ihrer Zuverlässigkeit liefern die drei oben erwähnten Statistiken ergänzende Grundlagen zur Bestimmung der Charakteristika der Grundgesamtheit. Diese werden für die Hochrechnung der Umfragedaten verwendet. Mehr zur Methodik dieser Studie und spezifisch zur Hochrechnung findet sich in Kapitel 8.1 bzw. 8.1.3. Die folgenden neun Abschnitte erklären kurz die in diesem Bericht verwendeten Teilarbeitsfelder der Arbeitsfelder.

### 2.1.1 FAMILIEN- UND SCHULERGÄNZENDE KINDERBETREUUNG

Die vom BFS erarbeitete Typologie der Betreuungsformen (BFS, 2015) unterscheidet zwischen der institutionellen Betreuung, welche die privaten und öffentlichen Einrichtungen zur Betreuung von Kindern vor und/oder während ihrer obligatorischen Schulzeit beinhaltet, und der nicht-institutionellen Betreuung, welche als familienergänzende Kinderbetreuung durch Privatpersonen, die keiner Organisation angehören, definiert ist. In dieser Studie wird ausschliesslich die institutionelle Betreuungsform betrachtet. Diese umfasst Krippen, Kindertagesstätten, Tagesstrukturen und Tagesschulen/-kindergärten.

Der Fokus der unter dem Begriff der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung zusammengefassten Institutionen lag in der Vergangenheit mehrheitlich auf der Überbrückung von Betreuungslücken innerhalb der Familie durch diese Institutionen. Heute werden vermehrt auch umfassendere Betreuungsmöglichkeiten wie Tagesschulen angeboten. Das Angebot ist aber immer auf ambulante Dienstleistungen ausgelegt. Als Quelle für die Befragung der Institutionen im Arbeitsfeld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung dienten kantonale oder kommunale Listen mit Institutionen, welche über eine Bewilligung für den Betrieb einer solchen Einrichtung verfügen.

### 2.1.2 OFFENE KINDER- UND JUGENDARBEIT

Die Institutionen im Arbeitsfeld offene Kinder- und Jugendarbeit beschäftigen sich laut Definition des Dachverbandes offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (DOJ) mit der partnerschaftlichen Integration von Kindern und Jugendlichen in die Gesellschaft, indem sie Kinder und Jugendliche auf dem Weg in die Selbstständigkeit unterstützen (Dachverband offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz, 2007). Dies ist klar abzugrenzen von der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung, da die offene Kinder- und Jugendarbeit nicht primär Betreuungsfunktionen übernimmt. Hingegen bietet die offene Kinder- und Jugendarbeit gezielt die Möglichkeit zur Beteiligung, Mitwirkung und Mitbestimmung bei Aktivitäten und



Projekten. Die Angebote in diesem Arbeitsfeld sind ambulant. Der DOJ verfügt als Dachorganisation der Institutionen der offenen Kinder- und Jugendarbeit über eine Adressliste ihrer Mitglieder, welche zur Befragung benutzt wurde. Ergänzt wurden diese Daten durch Adressen aus der Romandie und dem Tessin, wo die Abdeckung von DOJ weniger gut ist.

### 2.1.3 STATIONÄRE EINRICHTUNGEN FÜR KINDER UND JUGENDLICHE

Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche bieten begleitetes Wohnen an. Weiter bieten sie Dienstleistungen an, welche denen der offenen Kinder- und Jugendarbeit ähnlich sind. Für die Befragung wurde auf die Datenbank der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren und deren Verzeichnis zur Interkantonalen Vereinbarung für soziale Einrichtungen Typ A (IVSE A) zurückgegriffen.

### 2.1.4 KINDER- UND JUGENDHILFE

Die Kinder- und Jugendhilfe ergänzt das Familien- und Schulsystem mit Angeboten wie die Unterstützung der Eltern bei der Wahrnehmung der Erziehungsaufgaben, aber auch Lern- und Bildungsgelegenheiten ausserhalb des Bildungssystems für Kinder und Jugendliche. Die Kinder- und Jugendhilfe hat zum Ziel, Kindern und Jugendlichen günstige Bedingungen zum Aufwachsen zu bieten (Stefan Schnurr, 2014). Die Angebote der (ambulanten) Kinder- und Jugendhilfe sollen nach Möglichkeit die Einweisung von Kindern und Jugendlichen in stationäre Einrichtungen verhindern. Für die Befragung konnte auf die Datenbank von Pro Juventute (147.ch) zurückgegriffen werden.

### 2.1.5 STATIONÄRE EINRICHTUNGEN FÜR MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung bieten Dienstleistungen in den Bereichen Wohnen, Freizeit, Arbeit und Ausbildung an. In der vorliegenden Studie werden entsprechend dem Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG) unter dem Begriff 'Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung' nebst Wohnheimen und anderen betreuten kollektiven Wohnformen auch Werkstätten sowie Tagesstätten zusammengefasst. Für die Befragung wurde auf die Datenbank der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren und deren Verzeichnis zur Interkantonalen Vereinbarung für soziale Einrichtungen Typ B (IVSE B) zurückgegriffen.

### 2.1.6 BERATUNGS- U. AMBULANTES UNTERSTÜTZUNGSANGEBOT FÜR MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

Beratungs- und ambulante Unterstützungsangebote für Menschen mit Beeinträchtigung umfassen vor allem Dienstleistungen im Bereich Assistenz und Integration. Explizit davon auszuschliessen sind Angebote, welche auf die Betreuung (ambulant und stationär) ausgerichtet sind und in der vorliegenden Studie unter dem Arbeitsfeld 'Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung' erfasst werden. Für die Befragung wurden folgende Organisationen angeschrieben: Procap, Pro Mente Sana, FRAGILE, Agile, Pro Infirmis, Insieme und Stiftung bzw. Fondation Emera.

### 2.1.7 ALTERS- UND PFLEGEHEIME

Alters- und Pflegeheime bieten Wohnraum für ältere Menschen an, welcher direkt auf deren Bedürfnisse zugeschnitten ist. Das Angebot umfasst nebst dem eigentlichen Angebot von Wohnraum auch die entsprechende Pflege und Betreuung von Menschen im Alter. Für die Befragung wurden kantonale Pflegeheimlisten verwendet.



### 2.1.8 TAGES- UND NACHTSTRUKTUREN FÜR MENSCHEN IM ALTER

Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter sind ambulante Betreuungs- und Pflegeangebote, welche die Bereitschaft der Angehörigen erhöht, sich um die betroffenen Personen zu kümmern (indem die Belastung reduziert wird), und ihnen so ein Leben zuhause ermöglicht. Dabei können ältere Menschen tagsüber oder in der Nacht betreut werden. Nach einem Nacht- oder Tagesaufenthalt geht die betroffene Person wieder nach Hause (Amt für Gesundheit und Soziales Kanton Schwyz, 2014). Institutionen dieser Art sind oft an Alters- und Pflegeheime angegliedert und nur wenige operieren als eigenständige Organisationen. Zur Befragung wurden dieselben kantonalen Adresslisten wie bei den Alters- und Pflegeheimen verwendet.

### 2.1.9 BERATUNGS- UND AMBULANTES UNTERSTÜTZUNGSANGEBOT FÜR MENSCHEN IM ALTER

Analog zum 'Beratungs- und ambulanten Unterstützungsangebot für Menschen mit Beeinträchtigung' erfasst dieses Arbeitsfeld zum Beispiel Sozialberatung, Wohnassistenz, Fahrdienst, Finanzberatung, Mahlzeitendienst und vieles mehr. Auszuschliessen sind Angebote, welche sich um die eigentliche Betreuung und Pflege drehen. Für die Befragung wurden die Adresslisten von Pro Senectute, Schweizerisches Rotes Kreuz, Schweizerische Alzheimervereinigung und Parkinson Schweiz verwendet.

## 2.2 UNTERSUCHTE BERUFLICHE TÄTIGKEITEN

Während einerseits die Institutionen in die verschiedenen in Kapitel 2.1 beschriebenen KJBA-Arbeitsfelder eingeteilt werden können, lassen sich andererseits auch die Mitarbeitenden, welche in diesen Institutionen einen sozialen Beruf ausüben, kategorisieren. Grundsätzlich gibt es verschiedene Herangehensweisen für diese Aufteilung. Die Mitarbeitenden unterscheiden sich in ihrer Ausbildung, also dem erlernten Beruf, aber auch in der Tätigkeit, die sie tatsächlich ausüben.

Obwohl viele Personen tatsächlich eine berufliche Tätigkeit ausüben, welche ihrer Ausbildung entspricht, so ist es auch möglich, in einem anderen Beruf zu arbeiten. So kommt es vor, dass Personen eine berufliche Tätigkeit ausüben, für welche sie über keine formale Ausbildung verfügen. Die berufliche Tätigkeit einer Person wird in diesem Bericht synonym zum ausgeübten Beruf verwendet. Dieser muss nicht dem erlernten Beruf entsprechen. Um sich einen Überblick über die Berufsfeld Soziales zu verschaffen, ist es sinnvoll, eine Tätigkeits-Perspektive einzunehmen: Damit wird sichergestellt, dass auch Quereinsteiger, Lernende und Praktikanten in das Gesamtbild mit einfließen.

In der Umfrage dieser Studie sowie auch in den hier verwendeten Grafiken werden 15 ausgeübte berufliche Tätigkeiten unterschieden, welche in Tab. 4 aufgelistet sind. Die Berufsbezeichnungen sollen nicht als Titel im Sinne einer Ausbildung verstanden werden, sondern umschreiben das Tätigkeitsfeld der Mitarbeitenden. Aus diesem Grund wird auch kein Unterschied zwischen den verschiedenen Ausbildungsabschlüssen gemacht, wie das z.B. bei Sozialarbeitern möglich wäre.



TAB. 4 EINORDNUNG DER 15 BERUFE NACH SBN 2000

Beruf	Bildungsniveau	SBN Code
Assistent/in Gesundheit und Soziales	Berufliche Grundausbildung (EBA)	86507
Fachfrau/Fachmann Betreuung	Berufliche Grundausbildung (EFZ)	83104
Sozialbegleiter/in	Berufsprüfung (Eidg. Fachausweis)	83101
Migrationsfachfrau/mann*	Berufsprüfung (Eidg. Fachausweis)	83101
Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen	Berufsprüfung (Eidg. Fachausweis)	71105
Kindererzieher/in	Höhere Fachschule (Eidg. Diplom HF)	83102
Sozialpädagoge/in	Höhere Fachschule (Eidg. Diplom HF)	83102
Sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in	Höhere Fachschule (Eidg. Diplom HF)	83103
Arbeitsagoge/in	Höhere Fachprüfung (Eidg. Diplom)	83104
Institutions -/Heim-/Krippenleiter/in	Höhere Fachprüfung (Eidg. Diplom)	83103
Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen*	Höhere Fachprüfung (Eidg. Diplom)	86207
Blindenführhundeinstructor/in*	Höhere Fachprüfung (Eidg. Diplom)	11305
Heil- und Sonderpädagoge/in	Fachhochschule (FH) / Universität	83102
Sozialarbeiter/in	Fachhochschule (FH) / Universität	83101
Soziokulturelle/r Animator/in	Fachhochschule (FH)	83104

Anmerkung: \* = zu wenig Beobachtungen in der Umfrage, daher im Bericht nicht ausgewertet.

Quelle: BFS (SBN 2000). Zuordnung und Darstellung: IWSB

Diese 15 Berufe wurden zusammen mit der Geschäftsleitung und dem Vorstand von SAVOIRSOCIAL festgelegt und ermöglichen einen differenzierteren Einblick in die Berufsfeld Soziales als dies mit den bisherigen Datenerhebungen auf Bundesebene der Fall war. Denn in den Statistiken des BFS werden nur vier Gruppen unterschieden: Sozialarbeiter, Erzieher, Heim- und Krippenleiter sowie andere Betreuerberufe. Diese Gruppe unter dem SBN-Code 831 wird typischerweise als Referenzpunkt der Sozialberufe verwendet.

Von den 15 Berufen in der Tabelle sind drei mit einem Stern versehen. Zur Vollständigkeit wurden in der Umfrage auch diese drei aufgeführt. Weil jedoch kaum eine der befragten Institutionen Mitarbeitende in diesen Berufen beschäftigt und somit die Datengrundlage ungenügend ist, werden sie in den Grafiken im Weiteren nicht mehr mit einbezogen.

TAB. 5 SBN 2000 CODES: SOZIALE BERUFE

SBN 2000 Code	Bezeichnung
83101	Sozialarbeiter
83102	Erzieher
83103	Heim- und Krippenleiter
83104	Andere Betreuerberufe

Quelle: BFS (SBN 2000) Darstellung: IWSB

Die SAKE bedient sich zur Kategorisierung der Berufe der befragten Personen der Schweizerischen Berufsnomenklatur 2000 (SBN 2000). Die vier oben erwähnten Berufsgruppen sind den SBN 2000 Codes wie in Tab. 5 beschrieben zugeteilt. Die 15 in der Studie untersuchten Berufe und ihre SBN 2000 Codes sind in Tab. 4 aufgeführt.



Auch wenn die 15 Berufe den vier SBN-Kategorien zugeteilt werden können, heisst das nicht, dass es sich um eine deckungsgleiche Menge handelt. Die in dieser Studie berücksichtigten Berufe entsprechen einer Teilmenge der SBN-Codes. Der Unterschied entsteht einerseits durch Berufe, welche das BFS einem der vier Codes zuordnet, die aber hier nicht angeschaut werden wie z.B. Heilsarmisten. Andererseits werden in dieser Studie nur die Mitarbeitenden erfasst, die in einem der neun im Kapitel 2.1 beschriebenen Arbeitsfelder tätig sind.

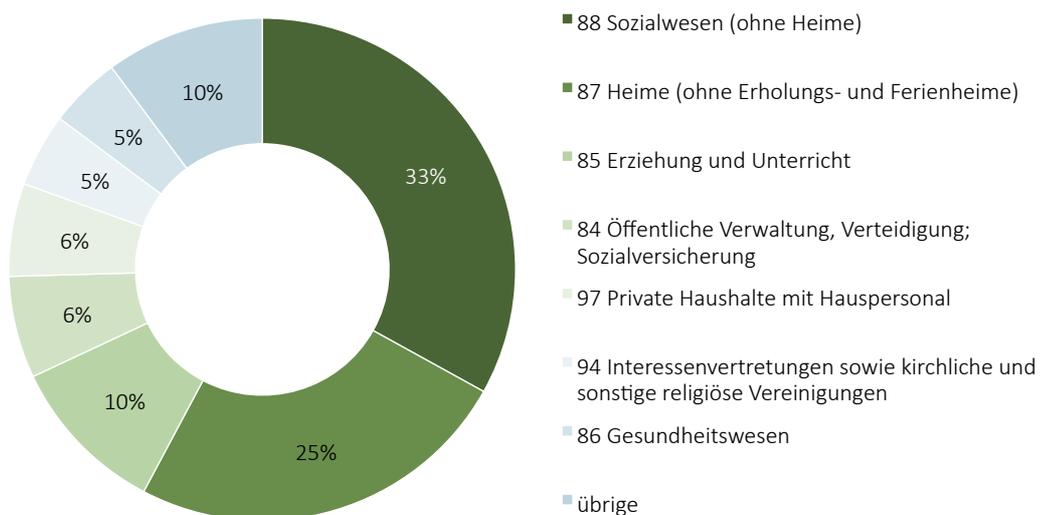
In der Studie wird, wo immer möglich, auf Daten der eigens durchgeführten IWSB-Umfrage 'Soziales 2015' zurückgegriffen. In einigen Fällen ist das jedoch nicht möglich. Dann werden jeweils Daten der amtlichen Statistiken verwendet, was jeweils in den Quellenangaben vermerkt ist. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn Daten über einen Zeitverlauf dargestellt werden oder eine Befragung seitens der Arbeitnehmer nötig ist, um die gewünschten Informationen zu erhalten. In diesen Abbildungen wird deshalb jeweils nur nach den vier Berufen der Tab. 5 differenziert und den Berufsbezeichnungen jeweils 'SBN-' vorangestellt.

Wichtig ist vor allem auch zu verstehen, dass nicht alle Mitarbeitenden einer sozialen Institution auch einen sozialen Beruf ausüben. Gerade in Alters- und Pflegeheimen sind viele Beschäftigte in Pflege-, Gastronomie oder Reinigungsberufen tätig. Die Liste mit den 15 Berufen soll deshalb auch diesen Unterschied deutlich machen, was sich bei der Befragung als sehr hilfreich erwiesen hat.

Abb. 1 verbindet die SBN 2000 mit den NOGA 2008 Codes. Abgebildet wird hier, in welchen NOGA-Bereichen (auf 2-stelliger Ebene) die vier SBN-Codes zusammen tätig sind. So sind ein Drittel aller Angestellten im Sozialbereich der SBN im Sozialwesen (ohne Heime) tätig. Beinahe zwei Drittel sind in den NOGA Codes 87 und 88, also im Sozialwesen und in Heimen tätig.

Der mit 10 Prozent drittgrösste Teil ist der Bereich Erziehung und Unterricht. Unter diesen NOGA-Code fallen nur Institutionen ab der Vorschule (also keine Kitas). Mittagstische sowie andere familienergänzende Betreuungsformen gehören nicht dazu. Trotzdem ist dieser Bereich überraschend gross. Dies erklärt sich dadurch, dass viele Schulen ihr Betreuungsangebot wie z.B. die Mittagstische nicht ausgelagert haben, sondern selbst organisieren. Zudem gibt es auch Fachkräfte aus dem Sozialbereich, welche die Lehrtätigkeit im Unterricht unterstützen.

ABB. 1 ARBEITSORTE (NOGA-BRANCHENCODES) DER SBN SOZIALBERUFE



Quelle: BFS (SAKE 2014) Berechnung und Darstellung: IWSB



## 2.3 DEFINITION VON FACHKRÄFTEN UND VON 'FACHKRÄFTEMANGEL'

### 2.3.1 DEFINITION FACHKRÄFTE

Eine 'Fachkraft' ist nach Definition des Dudens 'jemand, der innerhalb seines Berufs, seines Fachgebiets über die entsprechenden Kenntnisse, Fähigkeiten verfügt'. Was jedoch über 'entsprechende Kenntnisse, Fähigkeiten zu verfügen' im Sozialbereich bedeutet, ist unklar.

Genügt der Abschluss 'sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF' um in der Position eines/r sozialpädagogischen Werkstattleiter/in als Fachkraft zu gelten? Wann sind ausländische Diplome mit schweizerischen Abschlüssen vergleichbar? Reicht auch Produktionserfahrung (z.B. eine Schreiner Ausbildung) mit langjähriger Arbeitserfahrung für die Funktion des/r sozialpädagogischen Werkstattleiters/in? Müssen solche Quereinsteigenden zusätzliche Agogik-Kurse besuchen, um als Fachkräfte zu gelten? Wie viele Weiterbildungen braucht es und wie alt dürfen diese Zertifikate sein? Und selbst wenn ein Konsens darüber herrscht, dass eine Person über 'die entsprechenden Kenntnisse, Fähigkeiten verfügt', gilt diese trotzdem als Fachkraft, wenn sie eine ganz andere Tätigkeit ausübt? Aus Sicht dieser Tätigkeit ist die Person umgangssprachlich nämlich quer eingestiegen und keine Fachkraft.

Wenn also die ausgeübte berufliche Tätigkeit der erlernten entspricht, definiert das in der vorliegenden Studie eine Fachkraft im engeren Sinn. Oft ist es jedoch so, dass eine bestimmte Ausbildung verschiedene ausgeübte Tätigkeiten erlaubt. So kann eine Sozialarbeiterin FH z.B. Menschen unterstützen, die ein Suchtproblem haben, aber auch rechtliche und finanzielle Ansprüche für Asylsuchende abklären und sie bei der Integration unterstützen. Es gibt also normalerweise mehrere Tätigkeiten, welche mit derselben Ausbildung ausgeübt werden können und umgekehrt.

Zudem erfordern die Tätigkeiten vieler Arbeitsplätze nicht eine spezifische Berufsausbildung, sondern können mit der Grundlage verschiedener Qualifikationen ausgeführt werden. Deshalb ist es schwer, bei gesetzlich nicht geregelten Berufen den Ausdruck 'Fachkraft' genau zu definieren.

Im Rahmen der Datenerhebung dieser Studie wurden die Mitarbeitenden in fünf Kategorien aufgeteilt. Diese sind Personen mit formaler Ausbildung, mit ähnlicher Ausbildung, in Ausbildung, ohne formale Ausbildung sowie Praktikantinnen und Praktikanten. Dies erlaubt eine Differenzierung der Mitarbeitenden nach Ausbildung, was dazu führt, dass Fachkräfte in den Auswertungen der Befragung als Personen mit formaler oder ähnlicher Ausbildung definiert werden. Die Kategorisierung basiert jedoch auf der Einschätzung der Institutionen darüber, was unter ähnlicher Ausbildung verstanden wird. Angesichts der schwierigen Abgrenzung einer Fachkraft erscheint dies als der sinnvollste Weg.

### 2.3.2 DEFINITION 'FACHKRÄFTEMANGEL'

Der Begriff 'Fachkräftemangel' erfreut sich spätestens seit der durch den Bundesrat 2011 lancierten Fachkräfteinitiative grosser Beliebtheit. Zu Beginn vor allem wegen der demografischen Entwicklung (Stichwort Überalterung der Gesellschaft) ins Leben gerufen, hat die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) das Interesse am Thema noch verstärkt. Das Schlagwort ist vor allem durch die Politik und Medien etabliert worden, im ökonomischen Sinn existiert dieser Mangelbegriff jedoch kaum.

In der Ökonomie ist die Knappheit von Gütern der Normalzustand und die Allokation der knappen Ressourcen einer der Hauptzwecke dieser Fachrichtung. Zu den knappen Ressourcen zählen nicht nur natürliche Ressourcen wie Boden oder Wasser, sondern auch die Arbeitskräfte in einer Gesellschaft. Das lässt sich auch gut dadurch illustrieren, dass Firmen am liebsten nur hochqualifizierte Personen mit langjähriger Erfahrung zu möglichst tiefen Löhnen einstellen würden.

In den meisten Fällen ist es möglich, auf dem Arbeitsmarkt eine geeignete Person zu finden, auch wenn nicht alle Punkte auf der Wunschliste der Arbeitgeber vollständig erfüllt werden. Von einem Mangel im



engeren Sinn zu sprechen ergibt deshalb erst dann einen Sinn, wenn die elementaren Bedürfnisse nicht gedeckt werden können, was zum Beispiel bei Nahrungs- oder Wassermangel der Fall ist.

Im weiteren Sinn kann man einen Mangel dadurch beschreiben, dass bei einem gegebenen Preisniveau Angebot und Nachfrage nicht deckungsgleich sind. Angewendet auf den Arbeitsmarkt kann somit gesagt werden, ein Mangel an Fachkräften herrsche vor, wenn zu einem branchenüblichen Lohn keine Person mit den nötigen Qualifikationen gefunden werden kann – gegeben den Arbeitsbedingungen, die in einem Betrieb vorherrschen. In der Volkswirtschaftslehre spricht man in einem solchen Fall allerdings häufig eher nur von einem Nachfrageüberhang. Diese kurzfristigen Aspekte eines solchen Nachfrageüberhangs werden in Kapitel 4 dargestellt und besprochen.

Normalerweise korrigiert sich ein solcher Nachfrageüberhang automatisch dadurch, dass höhere Preise für das knappe Gut bezahlt werden. Dadurch erhöht sich auch das Angebot. Wenn sich also die Anstellungsbedingungen in einem Arbeitsfeld mit zu wenigen qualifizierten Personen verbessern, hat das zur Folge, dass mehr Menschen diesen Beruf erlernen und somit die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage wieder geschlossen wird.

Da viele Ausbildungen ca. 2-5 Jahre dauern, entsteht oft eine Verzögerung zwischen einer wachsenden Nachfrage nach Fachkräften und der Deckung dieser Nachfrage mit neu qualifizierten Mitarbeitenden. Langfristig entsteht ein 'Fachkräftemangel' deshalb nur dann, wenn die Schliessung der Lücke wegen langen Bildungszyklen konstant verzögert wird. Deshalb ist es sinnvoller, von (Aus-)Bildungsbedarf, und nicht von Fachkräftemangel zu sprechen und somit das Augenmerk darauf zu legen, dass sich die Bildungspolitik an mittel- und langfristigen Entwicklungen orientieren sollte, anstatt kurzfristigen Konjunkturtrends hinterher zu laufen. Aus diesem Grund wird in Kapitel 5 eine Bildungsbedarfsprognose mit Horizont 2024 erstellt, um daraus Handlungsoptionen abzuleiten.

Aus Perspektive eines Betriebes hingegen wird der Begriff des Fachkräftemangels anders aufgefasst. Für eine Institution manifestiert sich der Fachkräftemangel in der nicht oder nur spät besetzbaren Stelle. Gerade auch aufgrund gesetzlicher Vorschriften ist dabei die Flexibilität bei der Einstellung nicht immer gegeben. So verständlich diese individuellen Schwierigkeiten sind, so schwer sind diese operationalisierbar: Es gibt keine objektive Grösse, ab welcher Dauer bei einer offenen Stelle von einem Mangel gesprochen werden sollte.

Auch die fachliche Sichtweise verwendet den Begriff nochmals anders. Hier steht die Qualität der geleisteten Arbeit im Vordergrund. Als Annäherung kann dies so verstanden werden, dass es einen gewissen, über den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanteil an Fachpersonal braucht, damit die Qualität ausreichend ist. Dies kann insbesondere durch die Verringerung des Anteils an Personen ohne formale Ausbildung bzw. im Praktikum erreicht werden, gegebenenfalls sogar durch die Reduktion von Beschäftigten mit ähnlicher Ausbildung. Diesem Aspekt widmen sich in Kap. 5.3 die Szenarien zur Bildungsbedarfsprognose.

## 2.4 IWSB-UMFRAGE 'SOZIALES 2015'

Um all die offenen Fragen über Fachkräfte in den oben beschriebenen Arbeitsfeldern des Sozialbereichs beantworten zu können, war eine eigene Befragung erforderlich. Die Eckpunkte dazu werden nachfolgend kurz erläutert. Interessierte Leserinnen und Leser finden in Kapitel 8.1 eine ausführlichere Beschreibung der verwendeten Methoden.

In der vorliegenden Vertiefungsstudie wurden in einem ersten Schritt mittels einer Sekundäranalyse wichtige Erkenntnisse über das Berufsfeld Soziales ermittelt. Durch eine Befragung von über 7'500 Institutionen in den ausgewählten Arbeitsfeldern wurden anschliessend qualitative und quantitative Informationen zur Arbeitsmarkt-, Fachkräfte- und Bildungssituation für die ausgewählten beruflichen Tätigkeiten



erhoben. Der hohe Rücklauf von über 20 Prozent ermöglichte eine zuverlässige Hochrechnung. Eine Expertenbefragung diente der Erfassung wichtiger Kontextfaktoren.

Für die Datenauswertung musste eine Hochrechnung der Antworten vorgenommen werden. Konkret bedeutet dies, dass allen Teilnehmenden der Umfrage ein individuelles Gewicht verliehen wird, das die Eigenschaften eines Datenpunktes widerspiegelt und dessen Vorkommen in der Grundgesamtheit berücksichtigt. Angaben einer Institution aus einem Arbeitsfeld mit einer tiefen Rücklaufquote wurde ein höheres Gewicht beigemessen als denjenigen mit hohem Rücklauf.

Mittels des IWSB-Bildungsbedarfsprognosemodells wurde anschliessend der Fachkräfte- und Bildungsbedarf für die ausgewählten beruflichen Tätigkeiten bis ins Jahr 2024 abgeschätzt.



### 3 BERUFSFELD SOZIALES

In den folgenden Kapiteln wird das Berufsfeld der sozialen Berufe, wie in Kapitel 2.1 abgegrenzt, anhand der wichtigsten Kennzahlen charakterisiert.

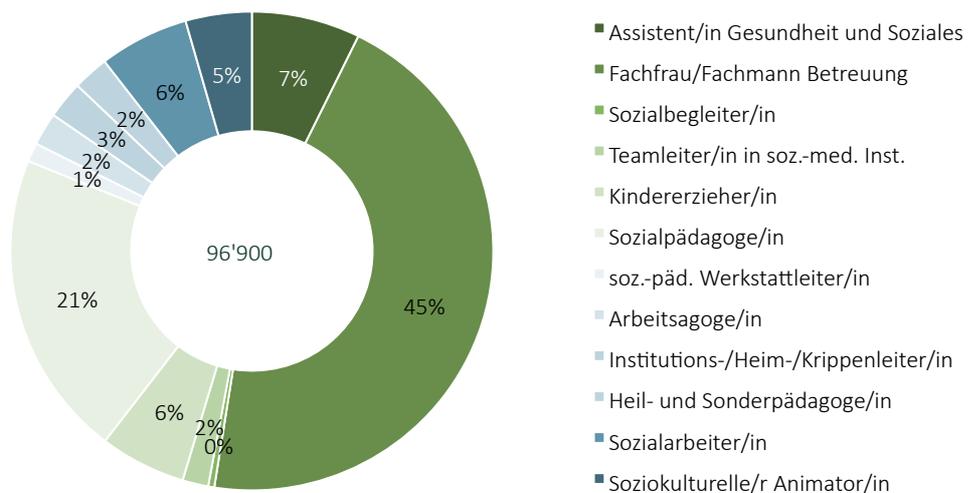
#### 3.1 DEFINITION DES BERUFSFELDES SOZIALES

Gegenstand dieses Teilkapitels ist die Analyse, aus welchen Tätigkeiten sich das Berufsfeld Soziales zusammensetzt, wie es sich über die letzten Jahre entwickelt hat und welche Ausmasse es annimmt. Die Informationen stammen einerseits aus der eigens für diese Studie durchgeführten IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'. Andererseits wurden zur Ergänzung (z.B. bei der Betrachtung der Entwicklung über die Zeit) Daten der SAKE 2014 genutzt.

#### BESCHÄFTIGTE SOZIALES

Das in dieser Studie betrachtete Berufsfeld Soziales setzt sich aus zwölf beruflichen Tätigkeiten zusammen. Abb. 2 zeigt deren relative Anteile am Total der Beschäftigten im KJBA-Arbeitsfeld. Als Beschäftigte/r gilt dabei eine Person in einem bezahlten Anstellungsverhältnis, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

ABB. 2 BESCHÄFTIGTE SOZIALES NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Bei der Erhebung 2015 gaben die teilnehmenden Institutionen an, dass 45 Prozent der Beschäftigten auf dem Tätigkeitsgebiet einer/s Fachfrau/Fachmanns Betreuung arbeiten. Weniger als halb so gross ist mit 21 Prozent der Anteil Beschäftigter, welche die berufliche Tätigkeit von Sozialpädagogen/innen ausüben. Mit einem Anteil von rund sechs Prozent machen die drei beruflichen Tätigkeiten 'Assistent/in Gesundheit und Soziales', 'Sozialarbeiter/in' sowie 'Kindererzieher/in' kombiniert nahezu ein Fünftel der Beschäftigten im KJBA-Arbeitsfeld aus. Weitere fünf Prozent der Beschäftigten sind im Bereich der soziokulturellen Animation tätig. Die restlichen zehn Prozent der rund 96'900 Beschäftigten arbeiten in weiteren sechs Arbeitsfeldern, deren jeweiliger Anteil aber jeweils unter 3 Prozent beträgt.

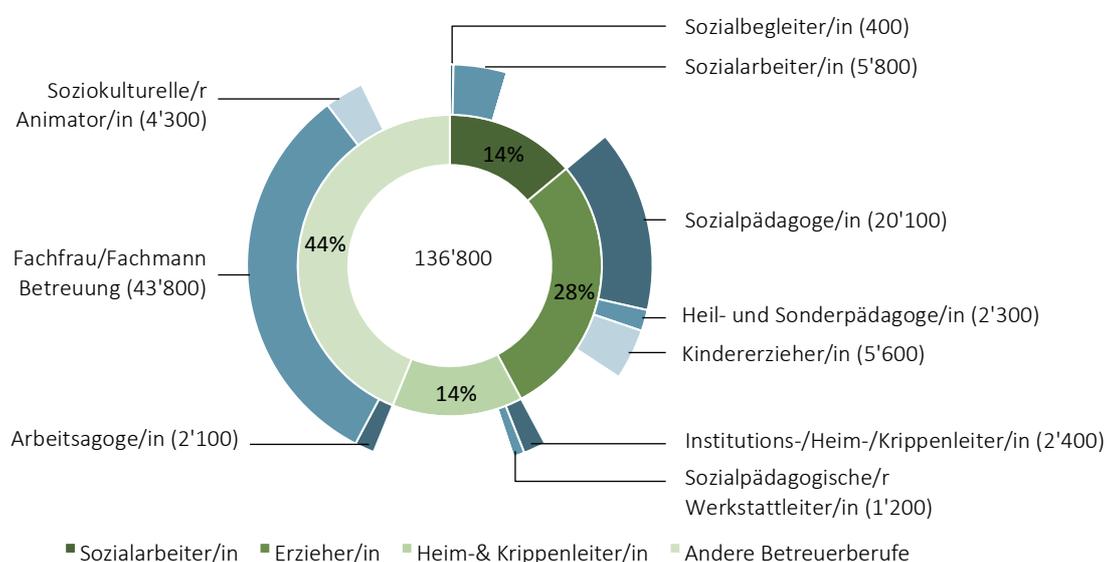
Die sprachregionale Verteilung ist im Berufsfeld Soziales gesamthaft unauffällig (74 Prozent arbeiten in der Deutschschweiz), jedoch liegt der Anteil Beschäftigte Fachfrau/Fachmann Betreuung in der Deutsch-



schweiz deutlich höher (86 Prozent), während die Assistent/in Gesundheit und Soziales in der lateinischen Schweiz überdurchschnittlich vertreten ist (39 Prozent).

Betrachtet man die Verteilung der beruflichen Tätigkeiten durch die Brille der SAKE, welche die Berufsbezeichnungen der SBN 2000 verwendet, so ergibt sich ein anderes, weniger differenziertes Bild. Einerseits fällt bei Betrachtung von Abb. 3 sofort auf, dass das Berufsfeld Soziales in vier berufliche Tätigkeiten gegliedert wird. Andererseits besteht eine grosse Diskrepanz bezüglich der Anzahl Beschäftigter. So weist die SAKE 136'800 Beschäftigte im Sozialbereich aus, während die für diese Studie durchgeführte Umfrage 96'900 Beschäftigte erfasst. Die Differenz liegt grösstenteils in der unterschiedlichen Betrachtung des Berufsfeldes (vgl. Kapitel 2.2).

ABB. 3 DIE BESCHÄFTIGTEN IM BERUFSFELD SOZIALES NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT NACH SAKE 2014



Anmerkung: Dargestellt sind die in der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung unter dem Berufsfeld Soziales erfassten Tätigkeiten (innerer Ring). Der äussere Ring stellt die Schnittmenge der Tätigkeiten des unter der SAKE verwendeten Begriffs des Sozialbereichs sowie des in dieser Studie definierten KJBA-Arbeitsfeldes dar. Quelle: BFS (SAKE 2014) Berechnungen und Darstellung: IWSB

Aus Abb. 3 ist ersichtlich, dass laut SAKE 2014 mit 44 Prozent der mit Abstand grösste Teil der Beschäftigten unter der Bezeichnung 'Andere Betreuerberufe' geführt wird. Darunter fallen auch die für das KJBA-Arbeitsfeld bedeutende Tätigkeitsbezeichnung Fachfrau/Fachmann Betreuung, Arbeitsagoge/in und soziokulturelle/r Animator/in. Der Anteil der in dieser Studie ebenfalls abgedeckten Beschäftigten ist hoch.

Weitere 28 Prozent der in der SAKE im Sozialbereich Beschäftigten erwirtschaften ihr Einkommen als Erzieher/in, worunter die in dieser Studie untersuchten beruflichen Tätigkeiten Sozialpädagoge/in, Heil- und Sonderpädagoge/in sowie Kindererzieher/in fallen.

Knapp 14 Prozent der Beschäftigten im Sozialbereich sind als Heim- und Krippenleiter/innen beschäftigt, worunter Institutions-/Heim-/Krippenleiter/innen aber auch sozialpädagogische Werkstattleiter/innen fallen. Gleich viele SBN-Beschäftigte im Sozialbereich (nach SAKE) verdienen ihren Lohn als Sozialarbeiter/in. Von diesen Personen ist wiederum nur knapp ein Drittel als Sozialbegleiter/in oder Sozialarbei-



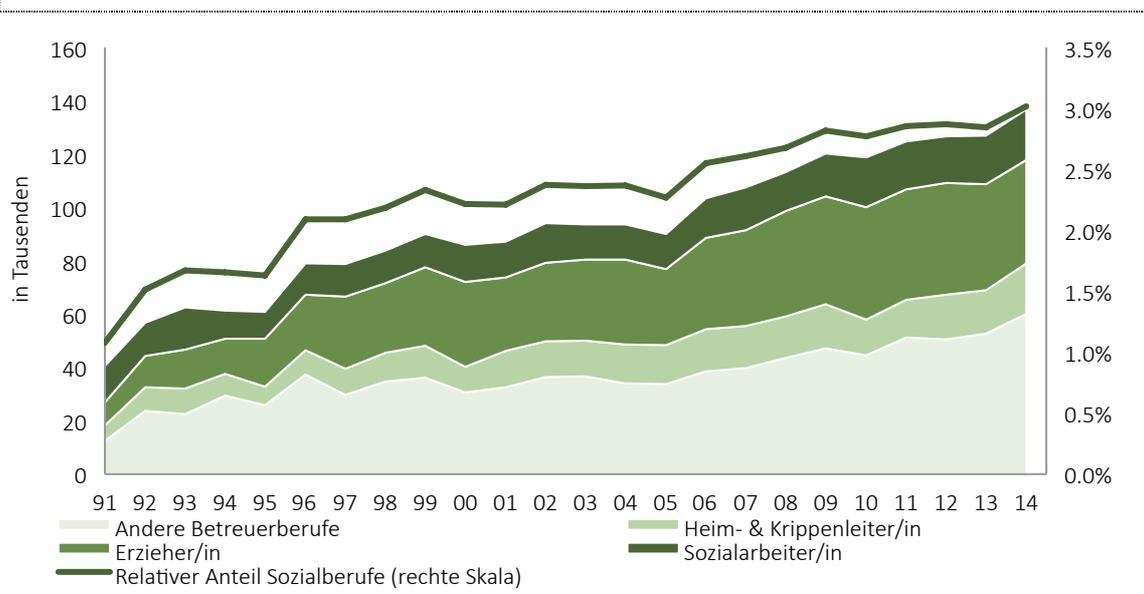
ter/in im KJBA-Arbeitsfeld tätig, die restlichen 68 Prozent arbeiten ausserhalb des in dieser Studie untersuchten Gebietes (z.B. in der Schulsozialarbeit).

Die restlichen 8'800 der von dieser Studie untersuchten Beschäftigten entfallen auf andere SBN-Codes ausserhalb des SBN-Sozialbereichs (nämlich in 86.507 'Sonstige Krankenpflegeberufe' und 71.105 'Mittleres Kader') und arbeiten vornehmlich als Assistent/in Gesundheit und Soziales sowie als Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen. Diese beruflichen Tätigkeiten sind entsprechend in Abb. 3 auch nicht aufgeführt. Das zeigt, dass in der SAKE viele Berufe zusammengefasst werden, was in der Umfrage für diese Studie vermieden wird. 64 Prozent (88'100 von 136'800) der Beschäftigten und in der SAKE unter dem Sozialbereich erfassten Personen werden in der vorliegenden Studie dem KJBA-Arbeitsfeld angerechnet.

Hingegen eignet sich die SAKE gut, um eine Idee der makroökonomischen Bedeutung des Sozialbereichs in der Schweiz zu bekommen. 2014 haben insgesamt rund 136'800 Personen einen sozialen Beruf nach SAKE-Definition ausgeübt. Dies entspricht rund drei Prozent der in der Schweiz beschäftigten Personen. Die Beschäftigten in den sozialen Berufen arbeiten häufig Teilzeit mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von rund 70 Prozent. Dies ist im gesamtschweizerischen Vergleich unterdurchschnittlich, beträgt doch der Beschäftigungsgrad schweizweit rund 82 Prozent. Diese starke Teilzeitneigung führt dazu, dass 136'800 Beschäftigte lediglich 95'300 Vollzeitäquivalenten<sup>6</sup> (VZÄ) entsprechen. Damit macht der SBN-Sozialbereich nur 2.5 Prozent der VZÄ-Beschäftigten in der Schweiz aus.

Das Beschäftigungswachstum ist in Abb. 4 dargestellt. Die Anzahl Beschäftigter im SBN-Sozialbereich ist seit 1991 um 238 Prozent (rund fünf Prozent pro Jahr) von etwas mehr als 40'400 Beschäftigten auf knapp 136'800 gewachsen (linke Skala). Seit 2002 betrug das Wachstum immerhin noch 46 Prozent, bzw. drei Prozent annualisiert. Dieses Wachstum ist überdurchschnittlich hoch im Vergleich zum Wachstum der totalen Beschäftigungszahl in der Schweiz. Daher steigt auch der Anteil der Beschäftigten in sozialen Berufen relativ zum Total aller Beschäftigten von 1.1 Prozent im Jahr 1991 auf drei Prozent 23 Jahre später (rechte Skala).

ABB. 4 ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTEN IM BERUFSFELD SOZIALES SEIT 1991 NACH SAKE



Quelle: BFS (SAKE 2014) Berechnungen und Darstellung: IWSB

<sup>6</sup> Vollzeitäquivalente: Teilzeitstellen zusammengezählt. Beispiel: 50 % + 40 % = 90 % = 0.9 Personal in Vollzeitäquivalenten.

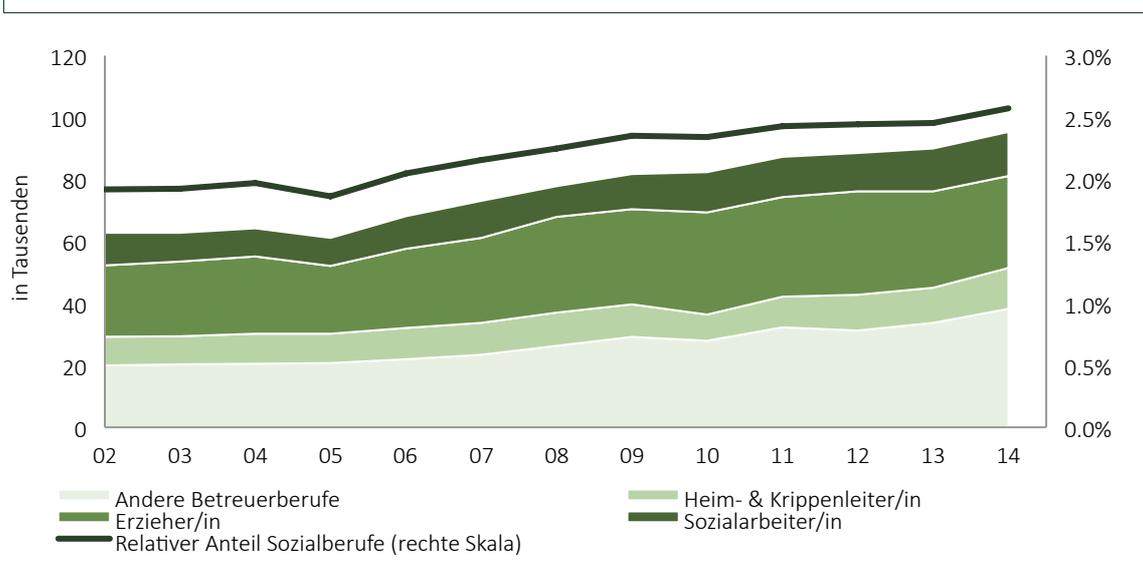


Weiter wird in Abb. 4 ersichtlich, dass das Wachstum der Beschäftigten grösstenteils in den Tätigkeitsfeldern 'Erzieher/in' und 'Andere Betreuerberufe' stattgefunden hat. Diese Zahlen lassen jedoch noch keine definitive Aussage über das Volumen der tatsächlich geleisteten Arbeit zu. Weil im Sozialbereich überdurchschnittlich oft Teilzeit gearbeitet wird, ist bei alleiniger Betrachtung der absoluten Beschäftigungszahlen nicht klar, woher der Anstieg rührt. Er könnte z.B. auf eine Ausweitung der geleisteten Arbeit oder aber auch auf eine Aufteilung der gleichen Arbeit auf mehr Beschäftigte zurückzuführen sein.

Daher sollen nun die Beschäftigungszahlen in VZÄ betrachtet werden. In Abb. 5 ist ersichtlich, dass die Anzahl VZÄ im SBN-Sozialbereich zwischen 2002 und 2014 von 62'900 um 52 Prozent auf 95'300 gestiegen ist. In VZÄ gerechnet ist das Beschäftigungswachstum damit höher als in absoluten Beschäftigten gerechnet (45 Prozent). Dies wiederum bedeutet, dass die Beschäftigten ihr Arbeitspensum erhöht haben müssen. Trotzdem arbeiten die Beschäftigten im Sozialbereich verglichen mit dem Durchschnitt aller Beschäftigten in der Schweiz weiterhin mit unterdurchschnittlichen Arbeitspensum. So ist der relative Anteil der im Sozialbereich beschäftigten Personen zwischen 2002 und 2014 in VZÄ gerechnet von 1.9 auf 2.6 Prozent gestiegen, wohingegen in absoluten Beschäftigten gerechnet der Anteil von 2.4 auf 3 Prozent gestiegen ist.

Die Ursachen für das Beschäftigtenwachstum lässt das Bundesamts für Sozialversicherungen parallel zur vorliegenden Studie untersuchen. Die Ergebnisse werden voraussichtlich im zweiten Halbjahr 2016 publiziert.

Abb. 5 ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTEN IM BERUFSFELD SOZIALES NACH SBN IN VZÄ SEIT 2002 NACH SAKE



Quelle: BFS (SAKE 2014) Berechnungen und Darstellung: IWSB

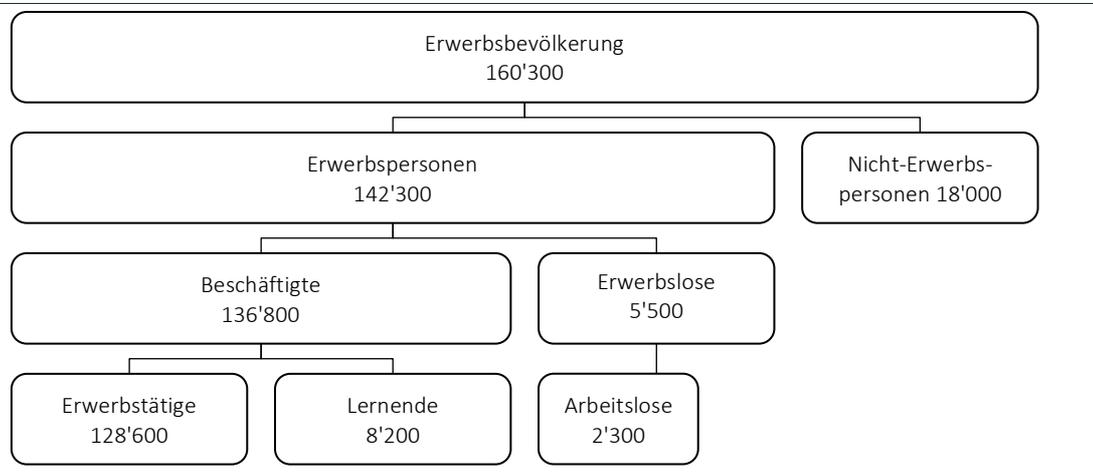
## ERWERBSBEVÖLKERUNG

Die Erwerbsbevölkerung setzt sich aus allen erwerbsfähigen Personen (d.h. Personen zwischen 15 und 64 Jahren) zusammen. Wie sich die Erwerbsbevölkerung in den Sozialberufen (nach SAKE) aufschlüsselt, ist in Abb. 6 aufgezeigt. Die Erwerbsbevölkerung teilt sich in Erwerbspersonen, d.h. Personen welche einem Erwerb nachgehen oder aber dies grundsätzlich gerne tun würden, und Nicht-Erwerbspersonen, d.h. Personen, welche weder erwerbend noch erwerbswillig sind (dazu gehören u.a. Frühpensionierte, Personen in Ausbildung und Hausmänner/-frauen). Der Anteil der Nicht-Erwerbspersonen war 2014 in Sozialberufen um fast zwei Drittel tiefer als im Schweizer Durchschnitt. So betrug der Anteil der Erwerbsperso-



nen an der Erwerbsbevölkerung im Sozialbereich rund 89 Prozent, wohingegen dieser Anteil gesamtschweizerisch bei 69 Prozent lag.

ABB. 6 BERUFSFELD SOZIALES NACH ARBEITSMARKTSTATUS



Quelle: BFS (SAKE 2014, SBG 2014), SECO (AMSTAT) Berechnungen und Darstellung: IWSB 2016

Die Erwerbspersonen wiederum teilen sich in Beschäftigte und Erwerbslose auf. Von den erwerbswilligen Personen waren 2014 lediglich 5'500 Personen erwerbslos. Die Erwerbslosenquote von vier Prozent im Sozialbereich lag damit 0.8 Prozentpunkte tiefer als der Durchschnitt über alle Berufe, welcher 2014 bei 4.8 Prozent lag. Unter den Beschäftigten im Sozialbereich finden sich 8'200 Lernende, was sechs Prozent der Beschäftigten im Sozialbereich entspricht. Dieser Wert liegt somit über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt von 4.8 Prozent.

### BESCHÄFTIGTE UND FACHKRÄFTE IM SOZIALBEREICH

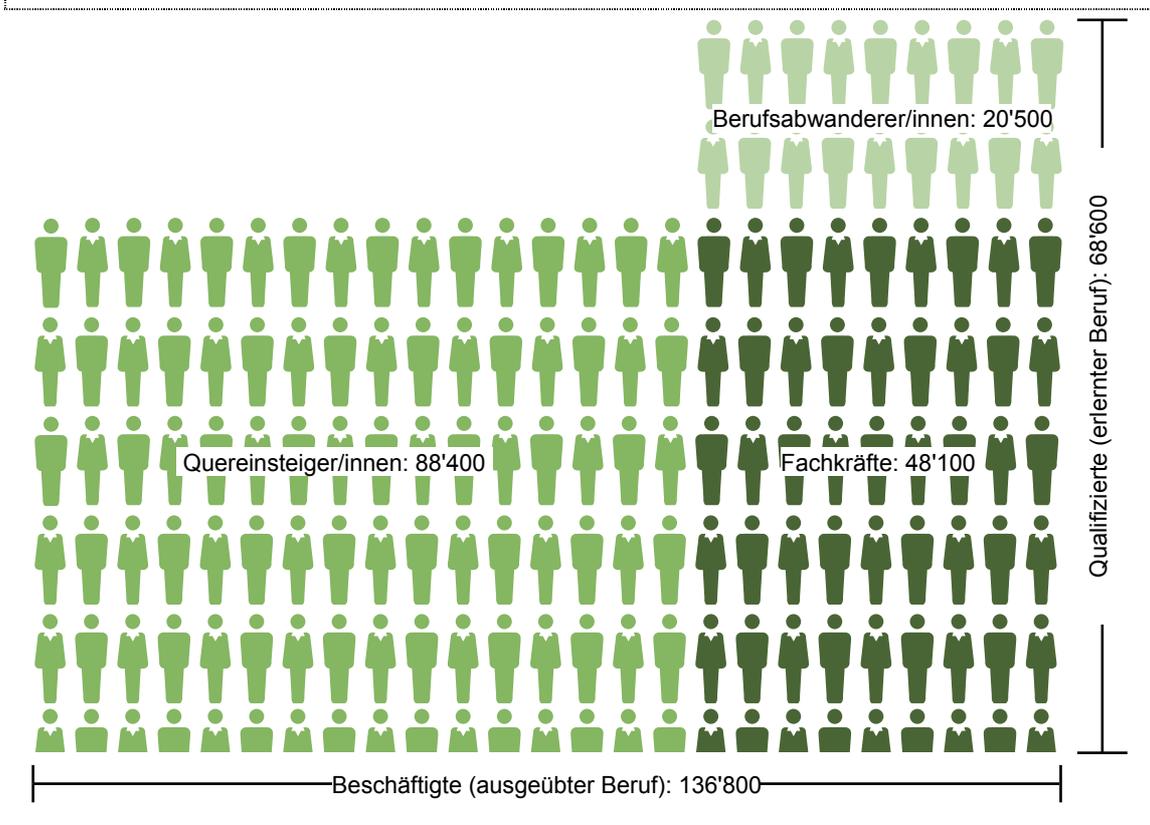
Die Beschäftigten (136'800) in den sozialen Berufen nach SBN setzen sich laut SAKE zu einem Drittel aus Fachkräften (48'100) und zu zwei Dritteln aus Quereinsteigern<sup>7</sup> (88'700) zusammen (Abb. 7). Insgesamt gab es 2014 68'600 Personen, die eine Qualifikation<sup>8</sup> in den sozialen Berufen besaßen, wobei 20'500 Personen das Berufsfeld verlassen haben. Die Bildung der Beschäftigten im KJBA-Arbeitsfeld wird in Kapitel 3.2 noch genauer betrachtet.

<sup>7</sup> Als Quereinsteiger werden hier alle Beschäftigten bezeichnet, welche keine fachliche Qualifikation besitzen, also auch Lernende.

<sup>8</sup> Selbstdeklaration des höchsten erlernten Berufs. Dieser muss jedoch nicht zwingend eine formale Bildung sein.



ABB. 7 BESCHÄFTIGTE IM BERUFSFELD SOZIALES (SBN) IM VERHÄLTNIS ZU DEN QUALIFIZIERTEN



Quelle: SAKE 2014 Berechnungen und Darstellung: IWSB 2016

### 3.2 CHARAKTERISTIKA DES BERUFSFELDES SOZIALES

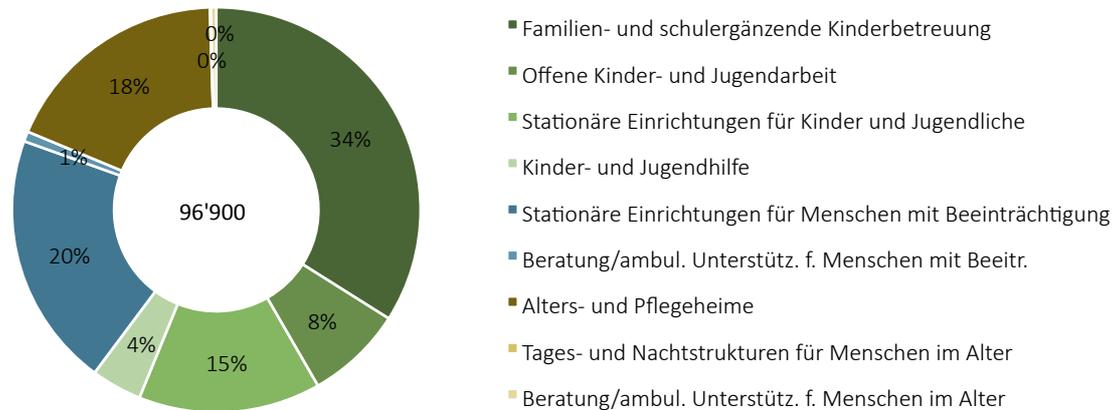
Im Rahmen der vorliegenden Studie werden ausschliesslich drei Hauptarbeitsfelder (Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen und Betreuung von Menschen im Alter) bzw. neun Teilarbeitsfelder betrachtet (vgl. Kapitel 2.1). Abb. 8 zeigt, wie sich die Beschäftigten auf diese neun Teilarbeitsfelder verteilen. So arbeiten von den 96'900 Beschäftigten rund 34 Prozent in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung, was zugleich das Teilarbeitsfeld mit den meisten Beschäftigten ist.

In Alters- und Pflegeheimen arbeiten 18 Prozent der Beschäftigten des KJBA-Arbeitsfeldes. 15 Prozent arbeiten in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Noch acht Prozent haben ihren Job in der offenen Kinder- und Jugendarbeit, nur halb so viele (vier Prozent) in der Kinder- und Jugendhilfe. Nur knapp ein Prozent der Beschäftigten ist in der Beratung und ambulanten Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigung tätig. Des Weiteren werden zwar die Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter sowie Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen im Alter als eigene Arbeitsfelder geführt, aber aufgrund der geringen Anzahl Beschäftigte (beide Arbeitsfelder kumuliert entsprechen nur rund 500 Beschäftigten) tendiert ihr Anteil am Total gegen Null.

Damit ist das Arbeitsfeld Unterstützung von Kindern und Jugendlichen gemessen an der Beschäftigung mit 61 Prozent das grösste Hauptarbeitsfeld, gefolgt vom Arbeitsfeld Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung mit 21 Prozent der Beschäftigten. Im dritten Hauptarbeitsfeld Betreuung von Menschen im Alter sind die restlichen 18 Prozent der 96'900 Personen beschäftigt.



ABB. 8 BESCHÄFTIGTE NACH ARBEITSFELD



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Die Darstellung in Abb. 8 stellt jedoch eine Vereinfachung dar. Einige der befragten Institutionen sind neben ihrem Hauptarbeitsgebiet auch in einem oder mehreren Nebearbeitsgebieten tätig. Dies liegt daran, dass sich zwischen vielen Arbeitsfeldern Synergiepotentiale ergeben, welche oftmals überhaupt erst einen Betrieb ermöglichen. Ein Beispiel sind stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Zehn Prozent dieser Einrichtungen sind auch im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe tätig.

TAB. 6 INSTITUTIONEN NACH ARBEITSFELDER

Hauptarbeitsgebiet	Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung	Offene Kinder- und Jugendarbeit	Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche	Kinder- und Jugendhilfe	Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung	Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen mit Beeinträchtigung	Alters- und Pflegeheime	Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter	Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen im Alter
Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung	927	4	2	3	1	2	-	1	-
Offene Kinder- und Jugendarbeit	12	116	1	9	-	-	-	-	-
Stationäre Einrichtungen f. Kinder und Jugendliche	10	-	138	13	7	1	-	-	-
Kinder- und Jugendhilfe	3	2	2	54	-	1	-	-	2
Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung	4	-	15	-	221	11	3	2	1
Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen mit Beeinträchtigung	1	1	1	1	2	8	-	1	1
Alters- und Pflegeheime	-	-	-	-	-	-	225	18	3
Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter	1	-	-	-	1	1	-	5	3
Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen im Alter	-	-	-	-	-	-	1	2	14

Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'. Lesebeispiel: Von 927 Institutionen, welche im Arbeitsfeld familien- und schulergänzende Kinderbetreuung tätig sind, offerieren deren vier auch Angebote im Arbeitsfeld der offenen Kinder- und Jugendarbeit.



Die Einteilung in Haupt- und Nebearbeitsgebiete wurde bei der Befragung von den Institutionen selber vorgenommen und widerspiegelt damit deren eigene Wahrnehmung ihrer Tätigkeiten. Tab. 6 bietet eine Übersicht darüber, wie viele Institutionen in welchen Arbeitsfeldern tätig sind. Die Zeilen stehen dabei für die Hauptarbeitsgebiete. Beispielsweise sind auf der ersten Zeile Institutionen eingetragen, deren Hauptarbeitsgebiet die familien- und schulergänzende Kinderbetreuung ist. Einträge auf derselben Zeile zeigen, wie viele der Betriebe, deren Hauptarbeitsgebiet die familien- und schulergänzende Kinderbetreuung ist, zusätzlich in welchen Nebearbeitsgebiete tätig sind. So sind zum Beispiel von den 221 Institutionen im Arbeitsfeld stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung deren 15 auch im Arbeitsfeld stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche engagiert.

In jedem Teilarbeitsfeld sind jeweils Personen in unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten beschäftigt. So arbeiten z.B. nebst den 24'800 Fachpersonen Betreuung auch 4'900 Kindererzieher/innen in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung. Tab. 7 gibt einen Überblick über die Beschäftigten im KJBA-Arbeitsfeld gegliedert nach beruflicher Tätigkeit (Zeilen) und Arbeitsfeld (Spalten). Die Werte wurden auf Hundert genau gerundet.

Tab. 7 BESCHÄFTIGTE NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT UND ARBEITSFELD

Berufliche Tätigkeit	Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung	Offene Kinder- und Jugendarbeit	Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche	Kinder- und Jugendhilfe	Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung	Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen mit Beeinträchtigung	Alters- und Pflegeheime	Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter	Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen im Alter	Total
Assistent/in Gesundheit und Soziales	200	100	0	0	600	0	6'200	0	0	7'100
Fachfrau/Fachmann Betreuung	24'800	1'000	1'100	200	7'800	0	8'700	100	0	43'700
Sozialbegleiter/in	100	0	0	0	100	200	0	0	0	400
Teamleiter/in in soz.-med. Inst.	200	0	200	0	500	0	600	0	0	1'700
Kindererzieher/in	4'900	400	200	0	100	0	0	0	0	5'600
Sozialpädagoge/in	1'300	1'000	9'900	500	6'700	100	500	0	0	20'100
soz.-päd. Werkstattleiter/in	0	0	100	0	900	0	200	0	0	1'200
Arbeitsagoge/in	0	100	300	0	1'700	0	100	0	0	2'100
Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in	900	0	300	200	300	0	700	0	0	2'400
Heil- und Sonderpädagoge/in	100	100	1'400	100	600	0	0	0	0	2'300
Sozialarbeiter/in	300	1'200	300	2'800	300	300	200	0	300	5'800
Soziokulturelle/r Animator/in	200	3'500	100	0	100	0	400	0	0	4'300
<b>Total</b>	<b>33'000</b>	<b>7'500</b>	<b>14'000</b>	<b>3'900</b>	<b>19'700</b>	<b>800</b>	<b>17'600</b>	<b>100</b>	<b>400</b>	<b>96'900</b>

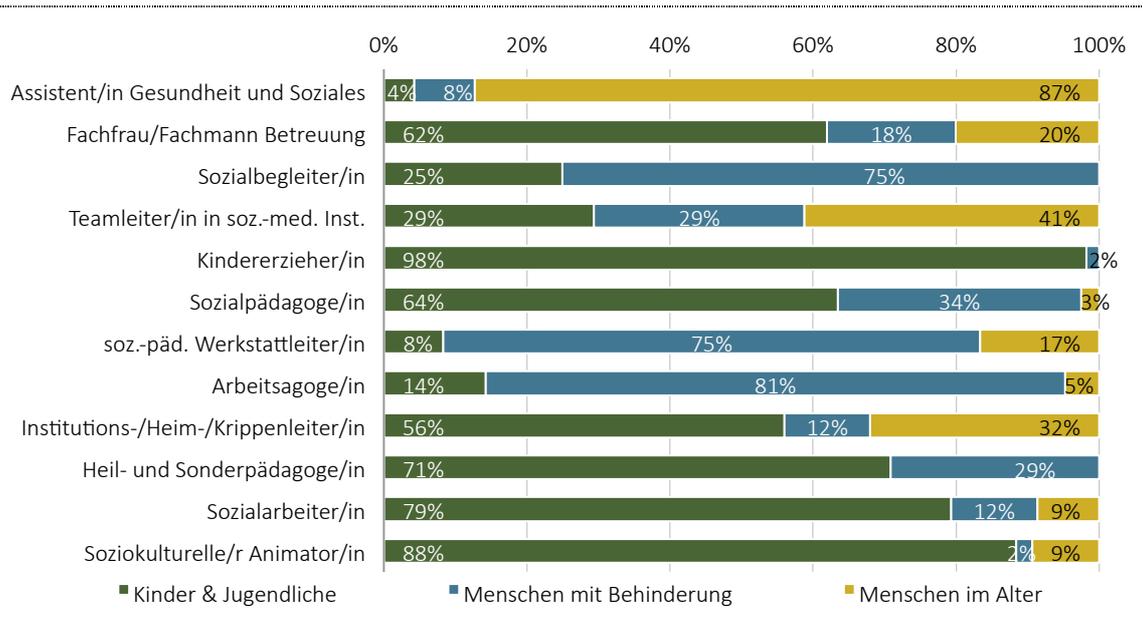
Anmerkung: Farblich Hervorgehoben sind Fälle, wo ein Arbeitsfeld die Mehrheit aller Beschäftigten stellt (Ausnahme: bei den Sozialarbeiter/innen beträgt der Anteil nur 49 Prozent). Die Zahlen sind auf 100 gerundet, weshalb teilweise Rundungsdifferenzen bestehen. Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Zur besseren Übersicht, in welchen KJBA-Arbeitsfeldern die Beschäftigten arbeiten, sind die Erkenntnisse aus Tab. 7 nachfolgend nochmals grafisch dargestellt. So zeigt Abb. 9, in welchen Hauptarbeitsfeldern



(Unterstützung von Kinder und Jugendliche, Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung und Betreuung von Menschen im Alter) die Beschäftigten einer Tätigkeitsklasse arbeiten. Dies verdeutlicht nochmals, dass jeweils eine Mehrheit der Beschäftigten einer Tätigkeitsklasse in einem Hauptarbeitsfeld tätig ist. So arbeiten Kindererzieher/innen zu 98 Prozent im Arbeitsfeld Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, Arbeitsagogen/innen hingegen zu 81 Prozent im Arbeitsfeld Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung und Assistenten/innen Gesundheit und Soziales zu 87 Prozent im Arbeitsfeld Betreuung von Menschen im Alter.

ABB. 9 PROZENTUALER ANTEIL BESCHÄFTIGTE NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT UND ARBEITSFELD



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

### QUALIFIKATION DER BESCHÄFTIGTEN IM BERUFSFELD SOZIALES

Im Kontext der Fachkräftediskussion ist von hohem Interesse, ob und wie die Beschäftigten für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit qualifiziert sind. Bei der Befragung im Rahmen der IWSB-Umfrage 'Soziales 2015' wurde zwischen Personen mit 'formaler Ausbildung', 'ähnlicher Ausbildung', 'in Ausbildung', 'ohne formale Ausbildung' und 'Praktikant/innen' unterschieden. Wie Abb. 10 entnommen werden kann variiert das Qualifikationslevel stark unter den einzelnen beruflichen Tätigkeiten.

Qualifizierte Beschäftigte (d.h. mit formaler oder ähnlicher Ausbildung) stellen über den gesamten Sozialbereich gesehen mit 66 Prozent der Beschäftigten die Mehrheit dar. Die Unterschiede zwischen den einzelnen beruflichen Tätigkeiten sind jedoch gross. So besitzen nur 53 Prozent der Beschäftigten 'Fachfrau/Fachmann Betreuung' und 59 Prozent der Beschäftigten 'Assistent/in Gesundheit und Soziales' eine formale oder ähnliche Ausbildung. Hingegen sind es bei den Institutions-/Heim-/Krippenleiter/innen 95 Prozent. Sprachregional ist auffällig, dass der/die Assistent/in Gesundheit und Soziales in der lateinischen Schweiz zu 64 Prozent eine formale Ausbildung vorweisen können, während es in der Deutschschweiz nur 23 Prozent sind.

Die Nähe des Sozialbereichs zu anderen Tätigkeitsgebieten wie z.B. der Pflege oder der Bildung führt dazu, dass auch Personen mit ähnlicher Ausbildung<sup>9</sup> im Sozialbereich arbeiten und als qualifiziert betrach-

<sup>9</sup> Die Einschätzung 'ähnliche Ausbildung' wurde von den Institutionen im Rahmen der Befragung vorgenommen.



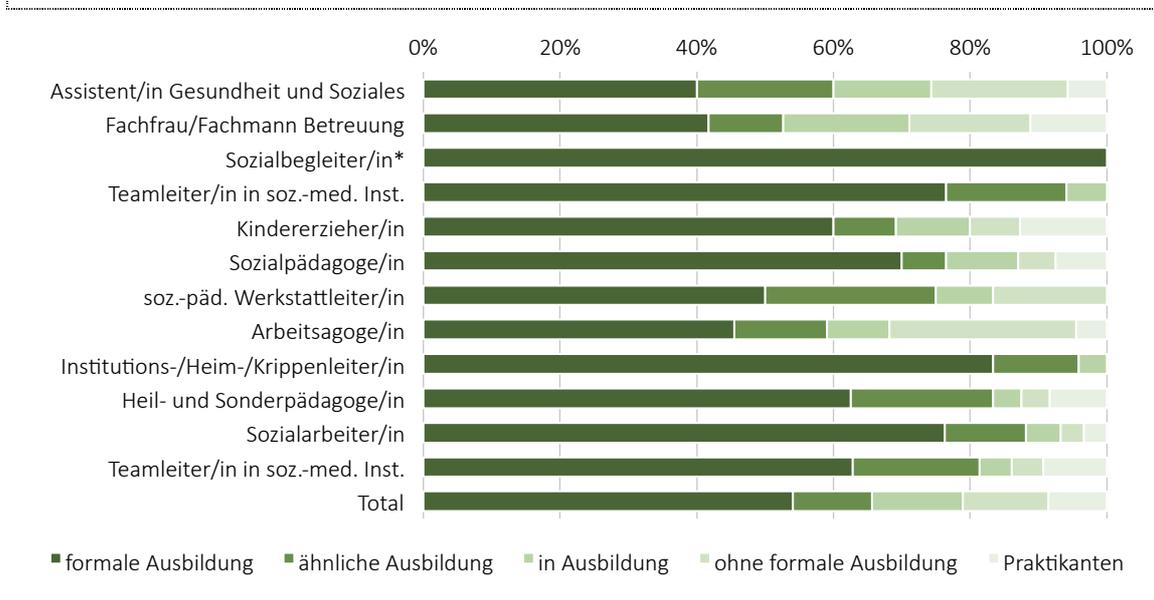
tet werden. So finden sich in sozialen Berufen auch Lehrpersonen, Kindergärtner/innen, Fachangestellte Gesundheit, aber auch vereinzelt akademisch ausgebildete Fachkräfte wie Psychologen. Zudem fallen Personen mit in der Schweiz nicht anerkannten, zumeist ausländischen Diplomen in die Kategorie 'mit ähnlicher Ausbildung'.

Es stehen in allen Tätigkeitsbereichen Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung, so dass je nach beruflicher Tätigkeit zwischen null Prozent (Sozialbegleiter/in) und 22 Prozent (Heil- und Sonderpädagogen/innen) der Beschäftigten aktuell in Ausbildung sind. Im Durchschnitt über alle beruflichen Tätigkeiten steht jede/r achte Beschäftigte in der Ausbildung.

Des Weiteren arbeiten Beschäftigte mit nicht direkt verwandter Ausbildung, wie zum Beispiel Jurist/innen, in Bereichen mit juristischen Erkenntnissen erfordernden Beratungsfunktionen. Diese werden als Beschäftigte ohne formale Ausbildung gezählt. Ihr Anteil beträgt zwischen null und 29 Prozent (Arbeitsagoge/in) und über alle beruflichen Tätigkeiten 12 Prozent. In den meisten beruflichen Tätigkeiten werden auch Praktikanten/innen beschäftigt. Ihr Anteil liegt zwischen null und 13 Prozent der Beschäftigten.

Auffallend, jedoch nicht überraschend, ist, dass in beruflichen Tätigkeiten mit Führungsfunktionen, wie z.B. Institutions-/Heim-/Krippenleiter oder Teamleiter in sozial-medizinischen Institutionen, der Anteil Beschäftigter mit formaler Bildung oder ähnlicher Bildung relativ hoch ist, währenddessen in anderen beruflichen Tätigkeiten, wie z.B. Fachfrau/Fachmann Betreuung, der Anteil Quereinsteiger/innen deutlich höher ist. Dies dürfte daran liegen, dass in gewissen Arbeitsfeldern, wie zum Beispiel in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung, ein hoher Kostendruck besteht und gleichzeitig Mindestquoten bezüglich qualifiziertem Personal bestehen. In der Konsequenz werden diese Quoten häufig nur gerade erfüllt.

ABB. 10 BESCHÄFTIGTE NACH AUSBILDUNGSSTAND UND BERUFLICHER TÄTIGKEIT



Anmerkung: \*Aufgrund der geringen Anzahl Sozialbegleiter ist die Fallzahl der Befragung für die Sozialbegleiter sehr tief. Daher sind die vorgenommenen Hochrechnungen statistisch nur bedingt verlässlich. Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Total besitzen 52'400 Beschäftigte (54 Prozent) im KJBA-Arbeitsfeld eine formale Ausbildung und weitere 11'200 eine ähnliche Ausbildung (12 Prozent). Zum Zeitpunkt der Erhebung befanden sich 12'900 Personen in Ausbildung (13 Prozent). 12'100 Beschäftigte (13 Prozent) besitzen keine formale Ausbildung und



8'300 Beschäftigte (neun Prozent) machen ein Praktikum. Die detaillierten Werte für die einzelnen beruflichen Tätigkeiten können der Tab. 8 entnommen werden.

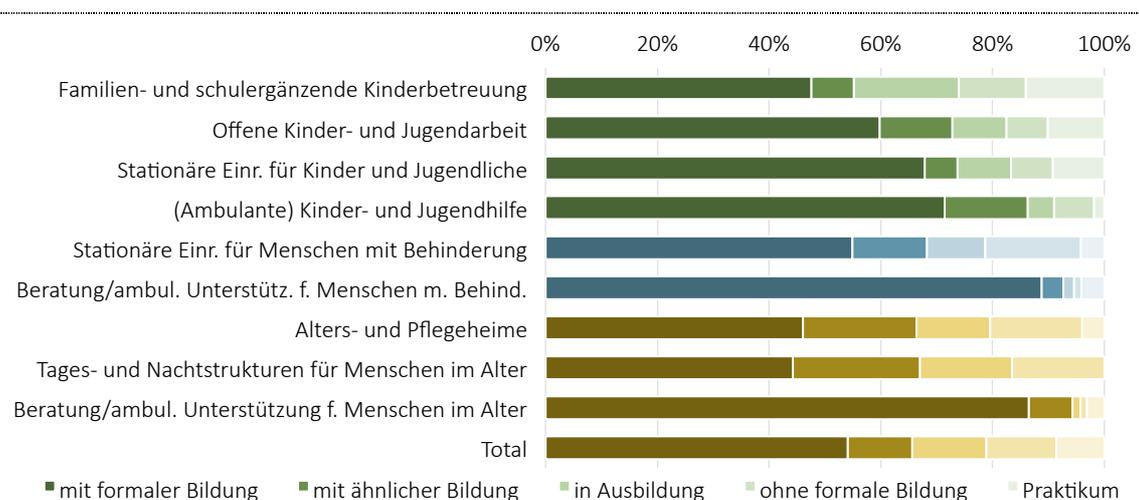
TAB. 8 BESCHÄFTIGTE NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT UND AUSBILDUNGSSTAND

Berufliche Tätigkeit	Formale Ausbildung	Ähnliche Ausbildung	in Ausbildung	ohne formale Ausbildung	Praktikanten	Total
Assistent/in Gesundheit und Soziales	2'800 (39%)	1'400 (20%)	1'000 (14%)	1'400 (20%)	400 (6%)	7'100
Fachfrau/Fachmann Betreuung	18'300 (42%)	4'800 (11%)	8'100 (18%)	7'800 (18%)	4'900 (11%)	43'800
Sozialbegleiter/in	300 (84%)	0 (3%)	0 (5%)	0 (7%)	0 (2%)	400
Teamleiter/in in soz.-med. Inst.	1'300 (77%)	300 (17%)	100 (4%)	0 (2%)	0 (0%)	1'700
Kindererzieher/in	3'300 (59%)	500 (10%)	600 (11%)	400 (8%)	700 (12%)	5'600
Sozialpädagoge/in	14'000 (70%)	1'300 (7%)	2'100 (11%)	1'100 (5%)	1'500 (7%)	20'100
Soz.-päd. Werkstattleiter/in	600 (48%)	300 (21%)	100 (9%)	200 (20%)	0 (1%)	1'200
Arbeitsagoge/in	1'000 (46%)	300 (12%)	200 (9%)	600 (27%)	100 (5%)	2'100
Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in	2'000 (84%)	300 (11%)	100 (3%)	0 (1%)	0 (0%)	2'400
Heil- und Sonderpädagoge/in	1'500 (66%)	500 (20%)	100 (3%)	100 (4%)	200 (7%)	2'300
Sozialarbeiter/in	4'500 (77%)	700 (12%)	300 (4%)	200 (4%)	200 (3%)	5'800
Soziokulturelle/r Animator/in	2'700 (62%)	800 (19%)	200 (5%)	200 (4%)	400 (9%)	4'300
<b>Total</b>	<b>52'400 (54%)</b>	<b>11'200 (12%)</b>	<b>12'900 (13%)</b>	<b>12'100 (13%)</b>	<b>8'300 (9%)</b>	<b>96'900</b>

Anmerkung: \*Aufgrund der geringen Anzahl Sozialbegleiter ist die Fallzahl der Befragung für die Sozialbegleiter sehr tief. Daher sind die vorgenommenen Hochrechnungen statistisch nur bedingt verlässlich. Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

In Abb. 11 ist die Qualifikationssituation nach Arbeitsfeldern gegliedert. So wird zum Beispiel ersichtlich, dass in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung der Anteil an Beschäftigten ohne formale Bildung plus Praktikant/innen mit rund 26 Prozent am höchsten ist. In der Beratung und ambulanten Unterstützung von Menschen im Alter ist der Anteil an Beschäftigten ohne formale Ausbildung plus Praktikant/innen mit vier Prozent am geringsten.

ABB. 11 BESCHÄFTIGTE NACH AUSBILDUNGSSTAND UND ARBEITSFELD



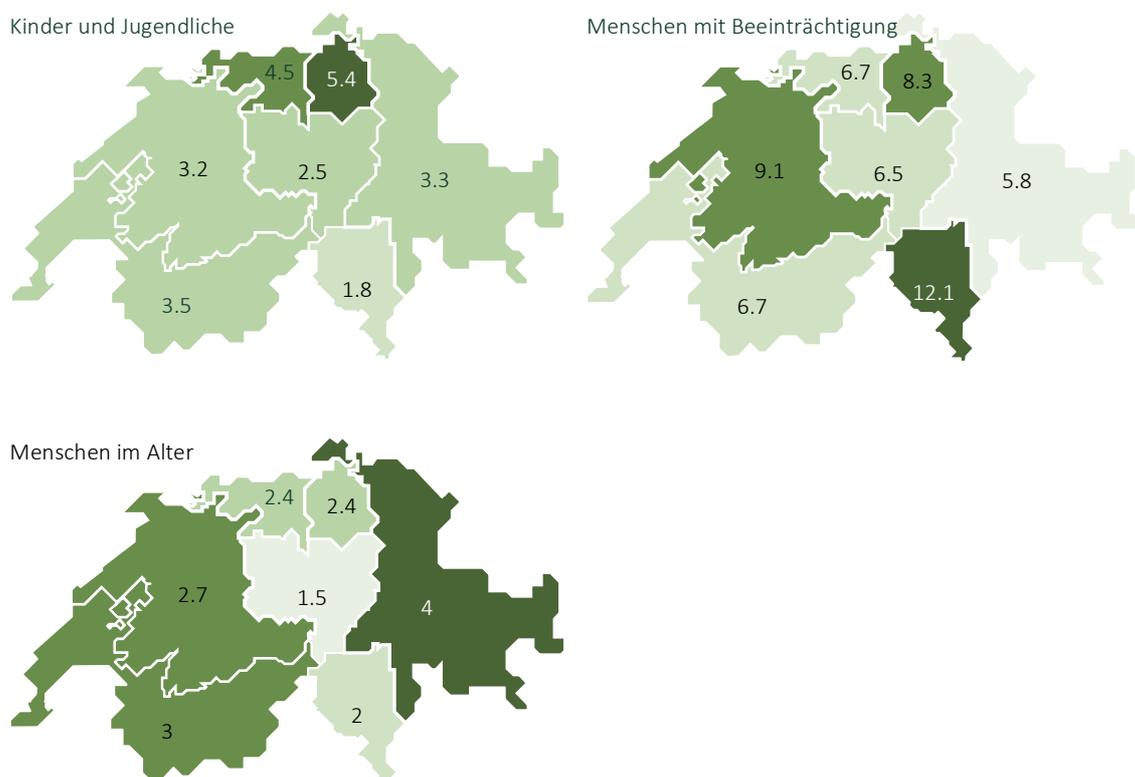
Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'



## BESCHÄFTIGTE IN DEN SOZIALEN BERUFEN NACH REGION

Einer der wichtigsten Treiber der Beschäftigung im Sozialbereich ist die Demografie. Wäre die Demografie der einzige Treiber der Beschäftigung im jeweiligen Arbeitsfeld, so müssten mit ähnlicher Bevölkerungsstruktur ähnlich viele Beschäftigte in verschiedenen Regionen arbeiten (proportional zur Bevölkerung). Das ist jedoch nicht der Fall. So kann Abb. 12 (oben rechts) entnommen werden, dass im Kanton Zürich 5.4 Beschäftigte im Arbeitsfeld Unterstützung von Kindern und Jugendlichen auf 100 Personen bis 18 Jahre kommen, während in der Région Lémanique nur 3.5 Beschäftigte auf 100 Minderjährige zu zählen sind. Das sind 1.5 mal mehr Beschäftigte relativ zur Bevölkerung, aber der Anteil an Personen bis 18 Jahre schwankt in der ganzen Schweiz nur zwischen 17 und 22 Prozent, was einem Faktor von 1.3 vom tiefsten zum höchsten Wert entspricht. In Abb. 12 wurden die Beschäftigten in den Arbeitsfeldern Unterstützung von Kindern und Jugendlichen (oben links), Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung (oben rechts) sowie Betreuung von Menschen im Alter (unten links) in ein Verhältnis zu einer relevanten Bezugsgrösse (IV-Renten, Personen bis 18 Jahre sowie Personen ab 75 Jahren) gesetzt.

ABB. 12 BESCHÄFTIGTE IN DEN DREI ARBEITSFELDERN RELATIV ZU RELEVANTEN BEZUGSGRÖSSEN NACH GROSSREGIONEN



**Anmerkung:** Oben Links: Beschäftigte im Arbeitsfeld Unterstützung von Kindern und Jugendlichen pro 100 Personen bis 18 Jahren. Oben Rechts: Anzahl Beschäftigte im Arbeitsfeld Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung pro 100 IV-Renten. Unten Links: Anzahl Beschäftigte im Arbeitsfeld Betreuung von Menschen im Alter pro 100 Personen ab 75 Jahren.

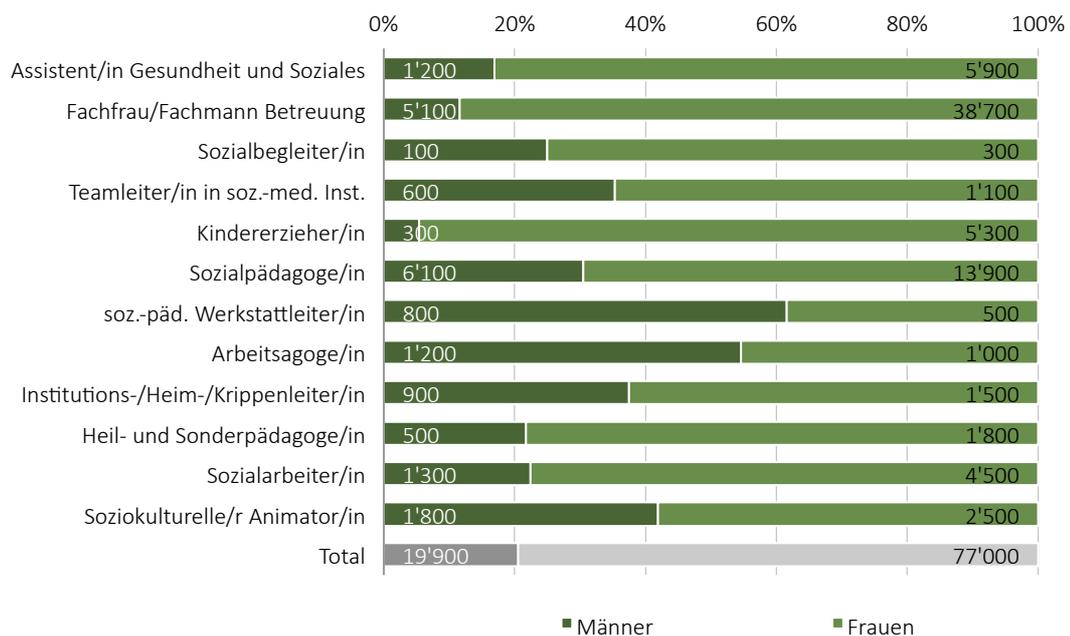
**Quelle:** IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS (SAKE 2014, STAT-TAB), BSV (IV-Statistik 2014)



## GESCHLECHTERVERTEILUNG DER BESCHÄFTIGTEN IM BERUFSFELD SOZIALES

Im KJBA-Arbeitsfeld sind viel mehr Frauen als Männer beschäftigt. Wie Abb. 13 zeigt, liegt der Anteil Männer bei den befragten Betrieben im Durchschnitt bei 21 Prozent, womit fast vier Fünftel der Beschäftigten Frauen sind. Besonders hoch ist der Frauenanteil in der beruflichen Tätigkeit als Kindererzieher/in, wo auf 100 Beschäftigte nur gerade vier Männer kommen. Auch auf dem Tätigkeitsgebiet Fachfrau/Fachmann Betreuung sind nur gerade zwölf Prozent der Beschäftigten Männer. Einzig bei den beruflichen Tätigkeiten der sozialpädagogischen Werkstattleiter/in bzw. Arbeitsagoge/in befinden sich die Frauen mit 38 bzw. 46 Prozent in der Minderheit.

ABB. 13 GESCHLECHTERVERTEILUNG NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT



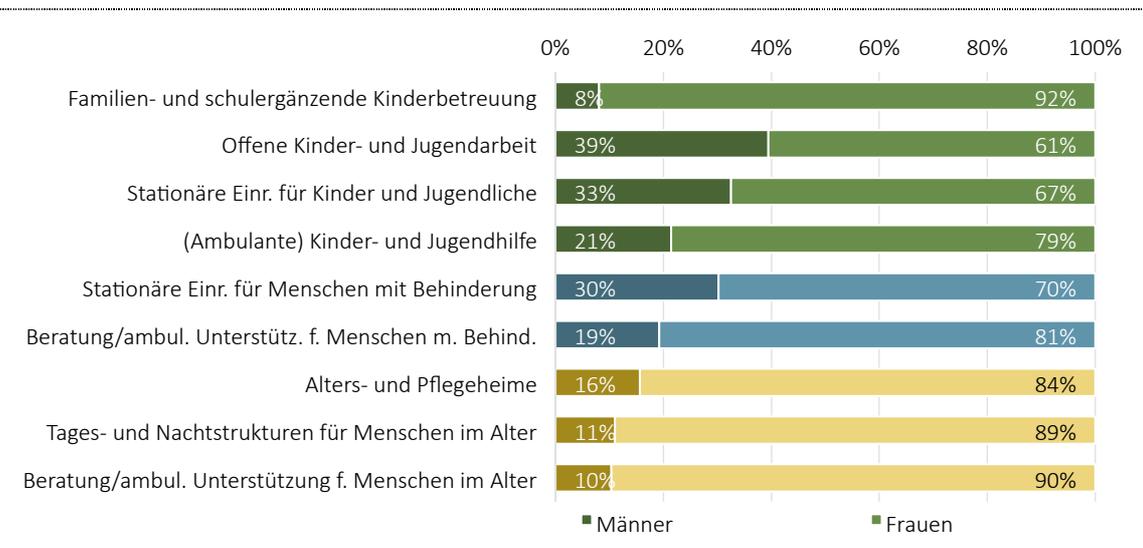
Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Nach Arbeitsfelder gegliedert (siehe Abb. 14) ist ersichtlich, dass Frauen in Arbeitsfeldern mit überwiegend betreuenden Funktionen (z.B. familien- und schulergänzende Kinderbetreuung) klar in der Überzahl sind. So sind 92 Prozent der Beschäftigten in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung Frauen. So arbeiten 39 Prozent der Frauen, aber nur 13 Prozent der Männer, welche im Sozialbereich tätig sind, in diesem Arbeitsfeld. Somit beträgt die Männerquote in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung tiefe 8 Prozent.

Hingegen ist der Männeranteil in der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit 39 Prozent deutlich höher. In den stationären Arbeitsfeldern wie z.B. stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche oder für Menschen mit Beeinträchtigung ist der Männeranteil mit 33 respektive 30 Prozent für das KJBA-Arbeitsfeld überdurchschnittlich hoch.



ABB. 14 GESCHLECHTERVERTEILUNG NACH ARBEITSFELD



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

### AUSLÄNDISCHE PERSONEN UND MIGRATION IN DEN SOZIALEN BERUFEN

In den SAKE-Zahlen ist der ausgewiesene Ausländeranteil (Personen ohne Schweizer Pass) im Sozialbereich mit 16 Prozent im Vergleich zum Schweizer Durchschnitt von rund 25 Prozent schon relativ tief. Bei den befragten Institutionen des KJBA-Arbeitsfeldes liegt der Wert mit zwölf Prozent der Beschäftigten jedoch nochmals deutlich tiefer. Dabei weisen die beruflichen Tätigkeiten Sozialarbeiter/in, Arbeitssozialarbeiter/in und sozialpädagogische Werkstattleiter/in mit Werten deutlich unter zehn Prozent die tiefsten Ausländerquoten auf (vgl. Abb. 15). Hingegen sind 57 Prozent der Sozialbegleiter/innen ausländischer Herkunft. Rund 25 Prozent der beschäftigten Ausländer/innen sind Grenzgänger/innen, womit rund drei Prozent der in der Schweiz im KJBA-Arbeitsfeld beschäftigten Personen Grenzgänger/innen sind. Die Bedeutung der Grenzgänger/innen ist naturgemäss in Grenzkantonen wie Basel-Stadt, Genf und Tessin grösser, wo der Anteil 10.5 Prozent beträgt.

Es ist ungewöhnlich, dass in einem Berufsfeld, in welchem über einen möglichen Fachkräftemangel diskutiert wird, der Ausländeranteil besonders tief ist. Die wahrscheinlichste Erklärung scheint, dass in den Sozialberufen die gute Beherrschung einer Landessprache eine zentrale Voraussetzung darstellt. Zusätzlich weist das KJBA-Arbeitsfeld einen vergleichsweise hohen Anteil an nicht formal qualifizierten Beschäftigten auf, welche kaum über die Personenfreizügigkeit aus den Nachbarländern rekrutiert worden sein dürften, was den Anteil Migrantinnen und Migranten senkt.<sup>10</sup>

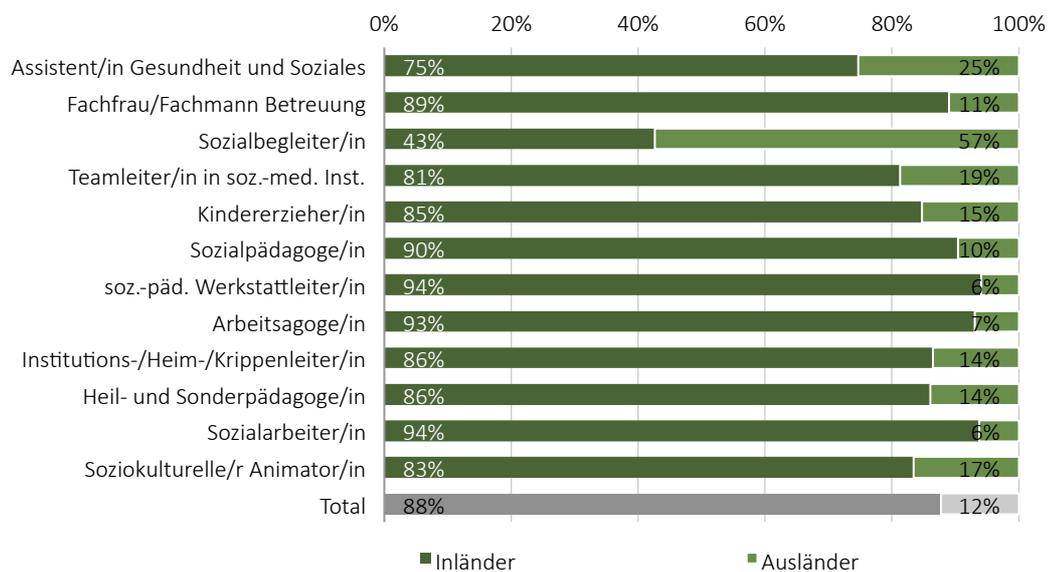
Diese Vermutung wird durch Daten der SAKE gestützt. So ist die Bedeutung der Zuwanderung<sup>11</sup> für die sozialen Berufe geringer als in der Gesamtschweiz. Zwischen 2009 und 2014 immigrierten 7'500 Personen in die Schweiz, um einen sozialen Beruf auszuüben. Dies entspricht 5 Prozent der Beschäftigten und liegt unter dem schweizerischen Durchschnitt von 7 Prozent.

<sup>10</sup> Die beiden Variablen 'Beherrschen einer Landessprache' und 'Anteil an nicht formal qualifizierten Beschäftigten' sind wahrscheinlich nicht unabhängig voneinander. Zwar bestehen tatsächlich für gewisse berufliche Tätigkeiten tiefe Qualifikationsansprüche. Aber es besteht auch die Möglichkeit, dass zu Gunsten der Beherrschung der Landessprache eine Priorisierung erfolgt und daher eine nicht formale Qualifikation eines Beschäftigten in Kauf genommen wird. Aufgrund der ungenügenden Datengrundlage kann dies jedoch nicht näher untersucht werden.

<sup>11</sup> Zuwanderung, bzw. Migration beinhaltet auch Schweizer Bürger, welche länger im Ausland lebten. Gleichzeitig werden Ausländer/innen, welche schon lange in der Schweiz leben, z.B. Secondos, nicht zu den Zugewanderten gezählt.



ABB. 15 AUSLÄNDERANTEILE NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT



**Anmerkung:** \*Aufgrund der geringen Anzahl Sozialbegleiter/innen ist die Fallzahl der Befragung für die Sozialbegleiter sehr tief. Daher sind die vorgenommenen Hochrechnungen statistisch nur bedingt verlässlich.

**Quelle:** IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

### BILDUNGSSTAND IM BERUFSFELD SOZIALES

Zu Beginn dieses Kapitels wurde die Qualifikation der Beschäftigten unter dem Aspekt der Fachkraft unter Verwendung von Daten aus der IWSB-Umfrage 'Soziales 2015' thematisiert. In der SAKE wird das Bildungsniveau der Beschäftigten erfasst. Die Situation soll hier für das Berufsfeld Soziales (nach SBN-Definition) kurz dargestellt werden, um eine weitere soziodemografische Einbettung vornehmen zu können. Für die Beurteilung der Fachkräftesituation ist jedoch der Anteil der Qualifizierten relevanter als das Bildungsniveau.

Das Berufsfeld Soziales umfasst Tätigkeiten, für welche unterschiedliche Bildungsniveaus gefragt sind (vgl. Abb. 16). In der SAKE wird der jeweils höchste erreichte Abschluss erfasst. Demnach verfügt fast ein Drittel aller Beschäftigten in den sozialen Berufen über eine berufliche Grundbildung. Dieser Wert liegt im Vergleich zur Gesamtschweiz um acht Prozentpunkte tiefer.

Nicht nur bei der beruflichen Grundbildung, sondern auch im Bereich der höheren Berufsbildung liegen die sozialen Berufe mit 13 Prozent leicht unter dem gesamtschweizerischen Durchschnitt von 14 Prozent. Hingegen besitzen in den sozialen Berufen 28 Prozent einen Hochschulabschluss. Dieser Wert ist im gesamtschweizerischen Vergleich (24 Prozent Beschäftigte mit Hochschulabschluss) überdurchschnittlich hoch.

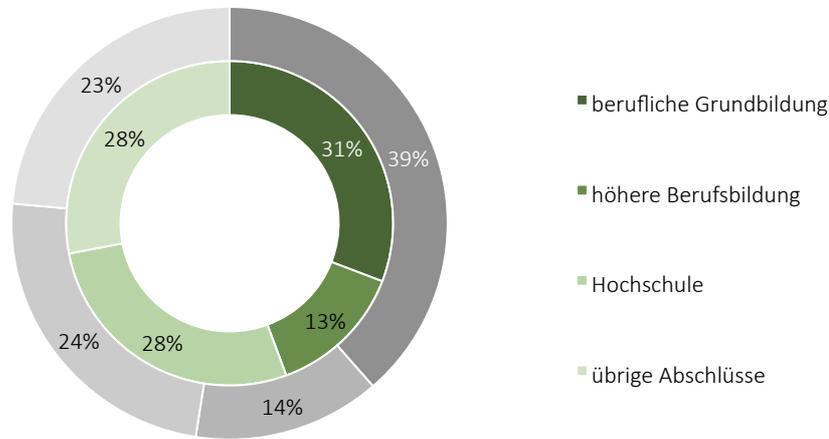
Es ist jedoch zu beachten, dass insbesondere bei den SBN-Sozialarbeiter/innen 69 Prozent der Beschäftigten Hochschulabsolvent/innen sind.<sup>12</sup> Somit ist der durchschnittliche Wert der Personen mit Hochschulabschluss im Berufsfeld Soziales stark durch die hohe Zahl der tertiär ausgebildeten Sozialarbeiter/innen

<sup>12</sup> Die meisten Studierenden, welche an einer Fachhochschule einen Bachelor Soziale Arbeit anstreben, spezialisieren sich auf Sozialarbeit.



geprägt. Insbesondere im Bereich der anderen Betreuerberufe ist die Zahl der Hochschulabsolvent/innen mit 14 Prozent eher gering.

ABB. 16 BESCHÄFTIGTE IM BERUFSFELD SOZIALES NACH BILDUNGSNIVEAU



Aussenring: Schweiz, Innenring: Sozialbereich

Quelle: BFS (SAKE 2014) | Berechnungen und Darstellung: IWSB

Das grundsätzlich gute Bildungsniveau der Beschäftigten im Berufsfeld Soziales wird auch dadurch gestützt, dass ein Grossteil der Institutionen Weiterbildungen ihrer Mitarbeitenden fördern. Dies geschieht durch finanzielle Beteiligung, aber auch durch das Bereitstellen von Zeit. Nur eine Minderheit (12 Prozent) der für diese Studie befragten Institutionen unterstützt die Beschäftigten gar nicht in ihren Bestrebungen, sich weiterzubilden. 52 Prozent der befragten Institutionen unterstützen ihre Beschäftigten mit innerbetrieblichen Weiterbildungen, 58 Prozent steuern Zeit bei. Bei der ausserbetrieblichen Weiterbildung sind die Institutionen etwas weniger generös. Nur noch 41 Prozent der Betriebe investieren direkt in die ausserbetriebliche Weiterbildung und 38 Prozent indirekt durch das Bereitstellen von Zeit. Ein Prozent der Betriebe unterstützt mit anderen, nicht näher erörterten Massnahmen ihre Angestellten.

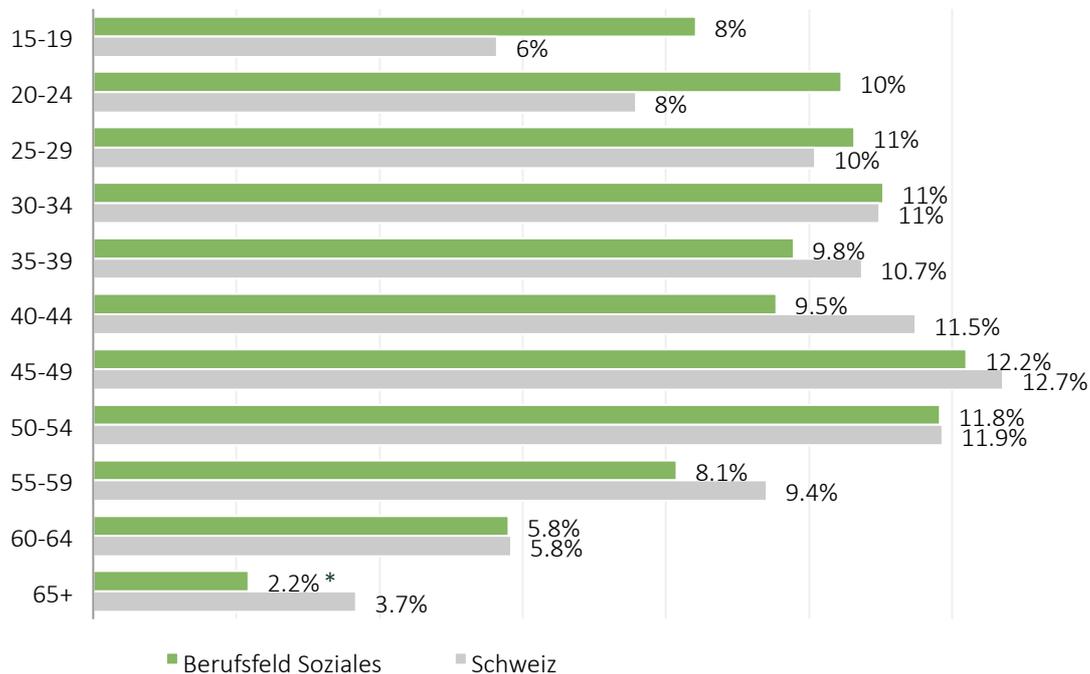
### ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN IM BERUFSFELD SOZIALES

Die Daten der SAKE erlauben eine interessante Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten. Zur genauen Analyse der Altersstruktur wird ein Vergleich mit einer Referenzbevölkerung<sup>13</sup> vorgenommen. Der Vergleich der Referenzbevölkerung mit der zu untersuchenden Population ist in Abb. 17 dargestellt.

<sup>13</sup> Bei der Angleichung der Referenzbevölkerung an die zu vergleichende Population (hier SBN-Sozialbereich) wird eine relevante Determinante der zu untersuchenden Population (hier Bildungsniveau) zur Neugewichtung gewisser Eigenschaften der Referenzbevölkerung (hier Alter) benützt. Konkret: Die Hochschulabsolventen/innen der Referenzbevölkerung sind ursprünglich mit 24 Prozent gewichtet, da dies ihr Anteil an der Gesamtpopulation der Beschäftigten ist. Neu werden sie mit 28 Prozent gewichtet und die Altersstruktur der Hochschulabgänger erhält somit mehr Gewicht. Entsprechend werden die Beschäftigten mit beruflicher Grundbildung neu nicht mehr mit 39 Prozent gewichtet sondern mit 31 Prozent. Daraus ergibt sich eine neue Altersstruktur der Referenzbevölkerung, welche bezüglich des Bildungsniveaus identisch ist.



ABB. 17 ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN IM BERUFSFELD SOZIALES



Anmerkung: \* Nur bedingt statistisch zuverlässig. Die Referenzbeschäftigten entsprechen den um das Bildungsniveau korrigierten Beschäftigten der Schweiz. Quelle: BFS (SAKE 2014) Berechnungen und Darstellung: IWSB

Die Altersstruktur der Beschäftigten im Berufsfeld Soziales zeigt auf, dass ausserordentlich viele junge Personen in diesem Berufsfeld arbeiten. Gegenüber der Population der Referenzbeschäftigten liegt der Anteil der 15- bis 19-Jährigen um 2.8 Prozentpunkte oder die Hälfte höher. Bei den 20- bis 24-Jährigen beträgt die Differenz sogar 2.9 Prozentpunkte. In den Alterskategorien zwischen 30 und 44 ist die Beschäftigung im Sozialbereich gegenüber der Referenzbeschäftigung dagegen deutlich tiefer. Dieser Unterschied kann vermutlich auf den hohen Frauenanteil zurückgeführt werden. Denn Frauen in dieser Alterskategorie treten beruflich oft zu Gunsten der Familiengründung zurück.

In der Alterskategorie der 45- bis 49-Jährigen ist dagegen die Referenzbeschäftigung wiederum um 0.5 Prozentpunkte tiefer als im Berufsfeld Soziales. Ab 50 nimmt die Zahl der Beschäftigten kontinuierlich ab wobei wiederum die 55- bis 59-Jährigen im Sozialen gegenüber den Referenzbeschäftigten untervertreten sind.

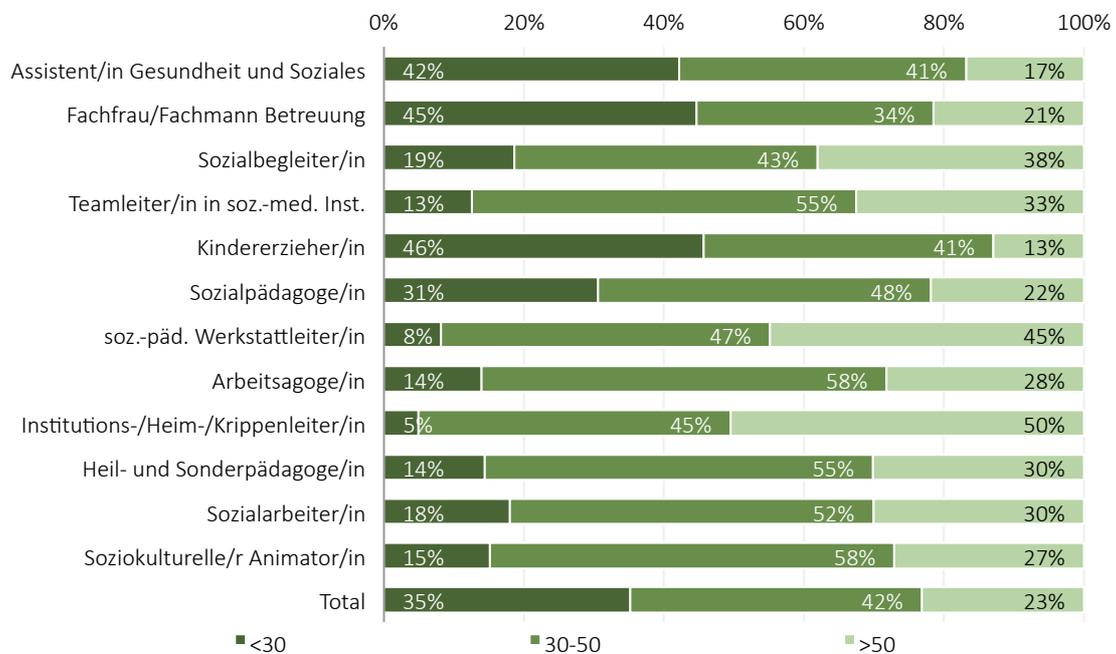
Die Daten der SAKE lassen jedoch mangels präziser Tätigkeitsbezeichnungen keine befriedigende Analyse der Altersstruktur der einzelnen beruflichen Tätigkeiten zu. Dies wird mittels der eigenen Erhebung möglich. In der eigenen Erhebung wurde jedoch nur zwischen drei Alterskategorien, nämlich unter 30-Jährige, 30- bis 50-Jährige sowie über 50-Jährige unterschieden<sup>14</sup> (siehe Abb. 18). Dennoch zeigt sich klar, dass in gewissen beruflichen Tätigkeiten die durchschnittlichen Beschäftigten deutlich jünger sind als in anderen. Als Beispiel kann hier die berufliche Tätigkeit der Kindererzieher/innen herangezogen werden, wo 46 Prozent der Beschäftigten jünger als 30 Jahre sind. Tendenziell sind Beschäftigte mit Leitungsfunktionen naturgemäss älter. Über die drei Arbeitsfelder sind 35 Prozent der Beschäftigten jünger als 30 Jahre, 42

<sup>14</sup> Die aggregierte Erfassung wurde gewählt, um den Aufwand der Teilnehmenden in einem vernünftigen Rahmen zu halten.



Prozent der Beschäftigten sind zwischen 30 und 50 Jahre alt und 23 Prozent der Beschäftigten sind über 50 Jahre alt.

ABB. 18 ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

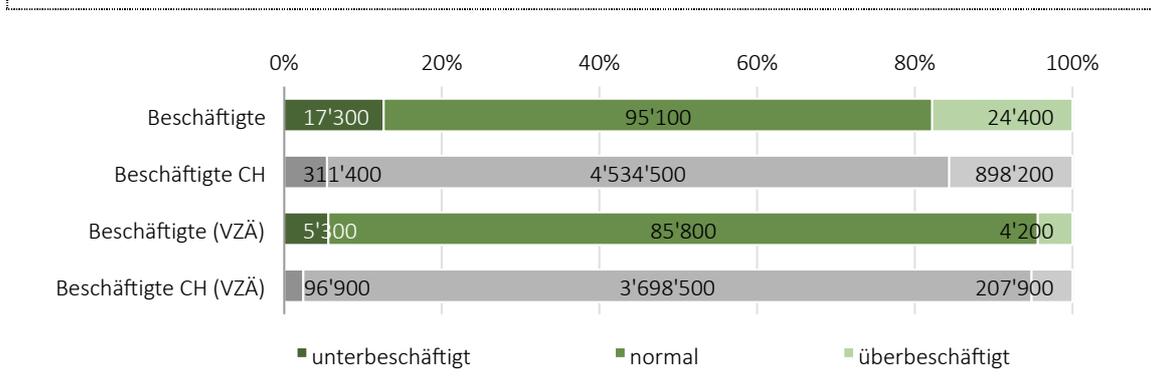
### ARBEITSBELASTUNG IM BERUFSFELD SOZIALES

Im Berufsfeld Soziales geben in der SAKE von 136'800 Beschäftigten rund 13 Prozent an, dass sie unterbeschäftigt sind, d.h. sie würden gerne mehr arbeiten. 18 Prozent sind nach eigenen Angaben überbeschäftigt, d.h. sie streben eigentlich ein geringeres Arbeitspensum an. Somit sind einerseits 17'300 Person unter-, andererseits 24'400 Personen überbeschäftigt. Gleichzeitig bedeutet dies, dass 69 Prozent oder 95'100 Beschäftigte mit ihrer Arbeitsbelastung zufrieden sind. Vergleicht man die absolut Beschäftigten mit den Vollzeitäquivalenten, so wird ersichtlich, dass die absoluten Zahlen und die Prozentwerte der Unter- und Überbeschäftigten deutlich tiefer liegen (vgl. Abb. 19). Statt 17'300 oder 13 Prozent Unterbeschäftigten sind es in Vollzeitäquivalenten nur noch 5'300 oder 6 Prozent Unterbeschäftigte. Analog sind nur noch 4'200 statt 24'400 Beschäftigte überbeschäftigt. Das lässt vermuten, dass viele Teilzeitarbeitende mit ihrem Beschäftigungsgrad nicht zufrieden sind.

Interessant ist auch der Vergleich zwischen dem Berufsfeld Soziales und dem Schweizer Durchschnitt. In absoluten Beschäftigten ist sowohl der Anteil Unterbeschäftigter als auch der Anteil Überbeschäftigter im Sozialbereich deutlich höher. In VZÄ betrachtet ist zwar der Anteil der Unterbeschäftigten immer noch höher als im Schweizer Durchschnitt, aber der Anteil Überbeschäftigter ist tiefer als im Schweizer Durchschnitt.



ABB. 19 UNTER- UND ÜBERBESCHÄFTIGUNG IM BERUFSFELD SOZIALES



Quelle: BFS (SAKE 2014) Berechnungen und Darstellung: IWSB

Im Berufsfeld Soziales ist die Teilzeitbeschäftigung weit verbreitet. Insgesamt arbeiten laut SAKE 2014 87'800 Personen im Berufsfeld Soziales Teilzeit, was 64 Prozent der Beschäftigten entspricht. Der Vergleich mit den anderen Schweizer Branchen veranschaulicht die grosse Bedeutung der Teilzeitarbeit im Berufsfeld Soziales. So arbeiten über alle Berufe nur 36 Prozent der Beschäftigten Teilzeit. Sonn- und Nachtarbeit ist in sozialen Berufen nur leicht weiter verbreitet als in den restlichen Schweizer Branchen. Nur rund 16 Prozent der Beschäftigten sind davon betroffen, wobei der Durchschnitt in der Schweiz bei 12 Prozent liegt. Angesichts der vielen Beschäftigten im stationären Arbeitsfeld ist dieser erhöhte Wert wenig überraschend. Damit korrespondierend ist der Anteil der Nacht- und Sonntagsarbeit bei den beruflichen Tätigkeiten 'Erzieher' und 'Andere Betreuerberufe' höher als bei den Tätigkeiten 'Sozialarbeiter' und 'Heim- und Krippenleiter', welche häufiger im ambulanten Arbeitsfeld zu finden sind.

In der SAKE werden die Teilnehmenden nach ihrem allgemeinen Gesundheitszustand gefragt, wobei die Antwortmöglichkeiten von 'sehr schlecht', 'schlecht', über 'mittelmässig' zu 'gut' bzw. 'sehr gut' gehen. Unter Verwendung eines Diffusionsindex<sup>15</sup> können die in fünf Antwortkategorien gegebenen Antworten aggregiert und somit die Antworten für das Berufsfeld Soziales und der restlichen Schweizer Branchen verglichen werden. In diesem Vergleich schneiden die Beschäftigten des Sozialbereichs vernachlässigbar schlechter ab als der Schweizer Durchschnitt, wobei anzumerken ist, dass der Gesundheitszustand im Allgemeinen als zwischen gut und sehr gut beurteilt wird.

### 3.3 KNAPPHEITSINDIKATOREN IM BERUFSFELD SOZIALES

Das SECO liess im Jahr 2009 ein Indikatorensystem Fachkräftemangel erstellen (B,S,S. and FAI, 2009), welches fünf zentrale Knappheitsindikatoren für alle Berufsfelder vergleicht. Im aktualisierten Indikatorensystem (B,S,S., 2014) wurde ein Knappheitsindikator weggelassen, da zwei Indikatoren sehr ähnlich waren. Dafür wurde der Versuch unternommen, aus diesen Indikatoren eine definitive Antwort auf die Mangelfrage zu geben. Dazu wurde festgelegt, dass mindestens zwei Verdachtsmomente gegeben sein müssen. Zusätzlich wurde festgelegt, dass das Berufsfeld wachsen muss.<sup>16</sup>

Für das Berufsfeld des Sozialen gemäss SBN-Definition präsentieren sich die Mangelindikatoren wie folgt:

<sup>15</sup> Mit einem Diffusionsindex werden den einzelnen Antwortkategorien Werte zugeordnet, z.B. -100 für 'sehr schlecht', -50 für 'schlecht', 0 für 'mittelmässig', 50 für 'gut' sowie 100 für 'sehr gut' und danach mit den Anzahl Antworten in der jeweiligen Kategorie gewichtet. Daraus ergibt sich ein Indexwert, der es erlaubt, verschiedene Gruppen direkt zu vergleichen.

<sup>16</sup> Diese Neuerung ist aus unserer Sicht unzulässig, da auch ein schrumpfendes Berufsfeld einen Fachkräftemangel aufweisen kann, z.B. wenn sehr viele Fachkräfte pensioniert werden. Andererseits wird durch die Definition eines Mangels aufgrund der Erfüllung zweier Mangelindikatoren auch die Aussagekraft des Systems überstrapaziert. Die Stärke des Indikatorensystems liegt in der Vergleichbarkeit und in der Möglichkeit, die Sinnhaftigkeit einer vertieften Studie abzuklären.



- **Deckungsgrad:** Im SBN-Sozialbereich liegt der Deckungsgrad<sup>17</sup> gegenwärtig bei 40 Prozent. Er sagt aus, welcher Anteil an aktuell besetzten Stellen mit entsprechenden sozialberuflichen Qualifizierten abgedeckt werden könnte. Er gibt also Auskunft darüber, ob theoretisch genügend Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt vorhanden wären, um die Stellen zu decken. Laut B,S,S. (2014) ist ein Verdacht auf Fachkräftemangel dann angezeigt, wenn dieser Anteil unter dem gesamtwirtschaftlichen Wert von 105 Prozent liegt. Die Werte des SBN-Sozialbereichs bezüglich Deckungsgrad indizieren daher einen Mangel. Jedoch ist in den vier in der SAKE unterschiedenen beruflichen Tätigkeiten (Sozialarbeiter/in, Erzieher/in, Heim- und Krippenleiter/in sowie andere Betreuerberufe) der Deckungsgrad sehr unterschiedlich. Während er für Sozialarbeiter/innen und Erzieher/innen bei 90 Prozent liegt, beträgt der Deckungsgrad bei Heim- und Krippenleiter/innen 16 Prozent und bei anderen Betreuerberufen 25 Prozent. Somit ist in allen unterscheidbaren beruflichen Tätigkeiten ein Mangel angezeigt.
- **Zuwanderung:** Die Zuwanderung ist im SBN-Sozialbereich mit 5.5 Prozent unter dem Schweizer Durchschnitt von 7.4 Prozent. Die Werte schwanken hier von 4.6 Prozent (Heim- und Krippenleiter/innen) bis 5.7 Prozent (Erzieher/innen), sind aber alle deutlich im Bereich, der keinen Mangel anzeigt. Aufgrund der hohen Sprachanforderungen im Sozialbereich kann der Arbeitskräftebedarf nicht im selben Ausmass durch Migrantinnen und Migranten gedeckt werden wie im Schweizer Durchschnitt, womit dieser Mangelindikator an Aussagekraft verliert.
- **Arbeitslosenquote:** Die Arbeitslosenquote lag im Sozialbereich 2015 bei 1.6 Prozent<sup>18</sup> und die aussagekräftigere Erwerbslosenquote bei 3.9 Prozent. Gesamtschweizerisch betrug die Arbeitslosenquote 2015 3.4 Prozent und die Erwerbslosenquote 4.5 Prozent. Die Quoten des Sozialbereiches sind für beide Werte tiefer als der Schweizer Durchschnitt, was auf einen Mangel hindeutet.
- **Quote der offenen Stellen:** Die Quote der offenen Stellen im Sozialbereich liegt gemäss der für diese Umfrage durchgeführten Studie bei 2.5 Prozent.<sup>19</sup> Dagegen liegt die Quote der offenen Stellen gesamtschweizerisch gemäss Beschäftigungsstatistik des BFS (BESTA) bei 1.2 Prozent<sup>20</sup> und ist damit deutlich tiefer als der Wert im Sozialbereich. Dieser Mangelindikator ist somit erfüllt.
- **Unterbeschäftigung:** Aus unserer Sicht ist (zusätzlich zu den von B,S,S (2014) verwendeten Indikatoren) auch die Anzahl unterbeschäftigter Personen von Interesse. Eine unterdurchschnittliche Unterbeschäftigungsquote ist ein Indiz für Fachkräftemangel, da kaum Potential besteht, das Fachpersonal zusätzlich auszulasten. Für das Berufsfeld des Sozialen ist dies gemäss SAKE-Daten nicht gegeben. So beträgt die Unterbeschäftigung nach VZÄ 5.5 Prozent wobei der gesamtwirtschaftliche Wert hier bei 2.6 Prozent und somit deutlich tiefer liegt. Auch bei Betrachtung der Anzahl Beschäftigten ist die Unterbeschäftigung mit 12.6 Prozent deutlich höher als im Schweizer Durchschnitt von 6.9 Prozent. Eine Mangellage ist aufgrund dieses Indikators nicht angezeigt.

Somit weisen die Indikatoren Deckungsgrad, Arbeitslosenquote sowie Quote der offenen Stellen auf Mangel hin, wohingegen die Indikatoren Zuwanderung und Unterbeschäftigung nicht auf einen Mangel hindeuten. Unter Berücksichtigung der Relativierungen bezüglich Deckungsgrad und Zuwanderung ist die Summe der positiven Mangelindikatoren unverändert. Damit sind die Bedingungen für einen Mangel nach B,S,S (2014) erfüllt.

---

<sup>17</sup> Der Deckungsgrad ergibt sich aus dem Verhältnis von (qualifizierten Beschäftigten + qualifizierten Erwerbslosen) dividiert durch die (Beschäftigten + offenen Stellen).

<sup>18</sup> Anzahl Arbeitsloser 2015 geteilt durch das Total der Erwerbspersonen im Sozialbereich 2014 (letzte verfügbare Zahl).

<sup>19</sup> Diese Zahlen sind nicht vergleichbar mit der Studie B,S,S (2014), da die Zahl der offenen Stellen im Sozialbereich für diese Studie in der IWSB-Umfrage 'Soziales 2015' erhoben wurde und in B,S,S (2014) die Zahlen von X28 bezogen wurden.

<sup>20</sup> Diese Zahl wurde als Durchschnitt der letzten vier verfügbaren Quartalszahlen berechnet, d.h. 3Q2014 bis 2Q2015. Die in der BESTA ausgewiesene Quote der offenen Stellen ist tendenziell zu tief, da nur die dem RAV gemeldeten offenen Stellen gezählt werden. Ein bedeutender Anteil der offenen Stellen wird jedoch nur auf Jobplattformen ausgeschrieben und nicht dem RAV gemeldet.



## 4 ARBEITSMARKTSITUATION

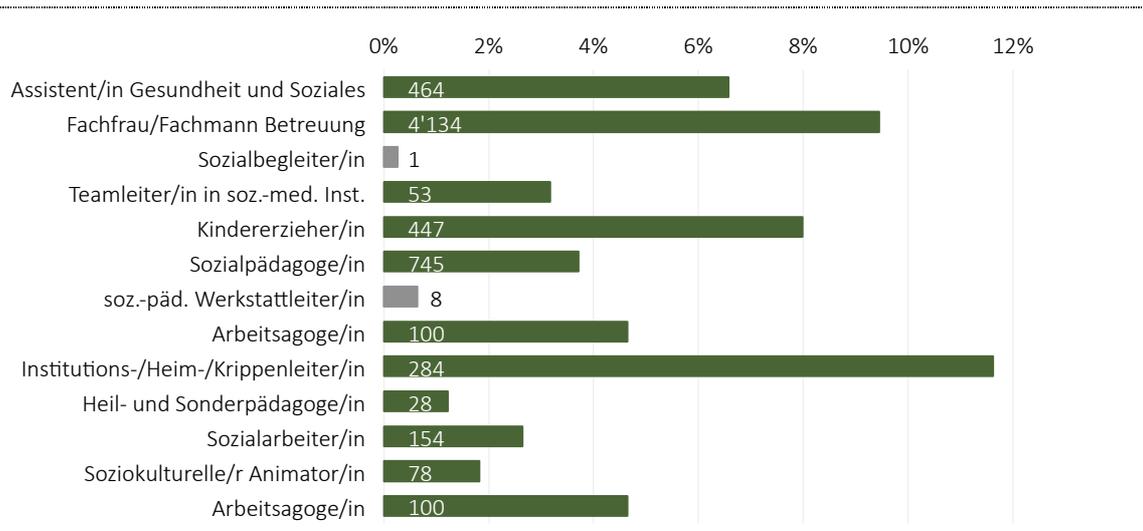
Nachdem im vorherigen Kapitel die Berufswelt Soziales analysiert und beschrieben worden ist, befasst sich dieser Teil der Studie mit der Arbeitsmarktsituation. Um der Frage nach einer allfälligen Fachkräfteknappheit nachzugehen, werden Aspekte wie offene Stellen in den Institutionen, Schwierigkeiten bei der Rekrutierung oder auch die Arbeitslosigkeit in den untersuchten beruflichen Tätigkeiten näher beleuchtet.

Ziel ist es, ein Bild der aktuellen Situation bezüglich der Fachkräftesituation zu bekommen. Während sich das Kapitel 5 der Prognose zur Fachkräftesituation in den nächsten Jahren widmet, liefern Angaben in diesem Kapitel Hinweise zur momentanen Knappheit.

### 4.1 NEUE UND OFFENE STELLEN

Die Zahl der neu geschaffenen Stellen in einer Branche ist ein Indiz dafür, wie stark diese Branche wächst. Wie Abb. 20 zeigt, beträgt das Wachstum der Stellen in den aufgelisteten beruflichen Tätigkeiten bei den befragten Institutionen durchschnittlich knapp sieben Prozent. Insgesamt wurden 2015 beinahe 6'500 neue Stellen geschaffen.

ABB. 20 NEUE STELLEN NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT: ABSOLUT UND ANTEIL AN GESAMTBESCHÄFTIGUNG



Anmerkung: Neue Stellen im Verlauf des letzten Jahres. Graue Balken bedeuten geringe Fallzahlen und sind statistisch nicht zuverlässig. Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Die Schaffung neuer Stellen unterscheidet sich in Abhängigkeit der beruflichen Tätigkeit stark. Das Wachstum bei der Institutionsleitung ist mit über 11 Prozent am höchsten. Absolut gesehen sind jedoch etwa zwei Drittel, also über 4'100 aller neuen Stellen als Fachfrau/Fachmann Betreuung geschaffen worden. Somit ist die Nachfrage nach mehr Beschäftigten bei jener Kategorie am zweitgrössten, bei der bereits am meisten Personen angestellt sind.

Die beruflichen Tätigkeiten, welche ein sehr kleines Wachstum an Stellen verzeichneten, weisen auch tiefere Fallzahlen auf. Daher dürften die grau markierten Wachstumsraten nicht überinterpretiert werden. Auch wenn man das Wachstum nach KJBA-Arbeitsfeldern betrachtet, können bei den ambulanten Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigung und Menschen im Alter wegen zu kleiner Fallzahlen keine zuverlässigen Aussagen gemacht werden.



Das Teilarbeitsfeld familien- und schulergänzende Betreuung ist mit knapp 13.8 Prozent und absolut über 4'500 neuen Stellen am stärksten gewachsen. Darauf folgen mit deutlich tieferen Werten die offene Kinder- und Jugendarbeit mit einem Wachstum von 5.6 Prozent und 420 neuen Beschäftigten sowie das Teilarbeitsfeld Alters- und Pflegeheime, wo die 850 neuen Stellen immerhin noch ein Wachstum an der Gesamtbeschäftigung von 4.8 Prozent ausmachen. Vergleichsweise tief ist die Zahl neuer Stellen bei den stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche sowie für Menschen mit Beeinträchtigung. Es sind je etwa 280 Arbeitsplätze geschaffen worden, was einem Wachstum von 2.1 bzw. 1.4 Prozent gleichkommt.

Mit dem Bevölkerungswachstum kann natürlich auch die absolute Zahl ansteigen. Grundsätzlich ist jedoch ein Trend weg von der stationären hin zur ambulanten Betreuung zu beobachten. Es gibt allerdings einen guten Grund dafür, wieso nur die neu geschaffenen Stellen aufgeführt werden: Infolge des sogenannten 'Survivorship-Bias' konnten nur Institutionen befragt werden, welche weiterhin existieren. Einrichtungen, die geschlossen wurden und bei denen daher Stellen wegfielen, konnten nicht miteinbezogen werden.

Zur Ergänzung des Bildes zeigt Abb. 21 die Zahl der offenen Stellen, welche die befragten Institutionen gemeldet haben. Hier gilt es zu beachten, dass nur die Vakanzen im letzten Monat<sup>21</sup> erfasst wurden, während bei der Frage nach den neu geschaffenen Stellen das ganze Jahr berücksichtigt wurde.

Offene Stellen entstehen grundsätzlich unter zwei Umständen. Entweder wird eine neue Stelle geschaffen, oder aber eine bestehende Stelle wird durch Mitarbeiterfluktuation frei. Die Gründe, weshalb eine Stelle neu besetzt werden muss, werden weiter unten noch genauer analysiert.

Auch bei den offenen Stellen macht der Beruf Fachmann/frau Betreuung den grössten Teil aus. So wurden zum Zeitpunkt der Befragung über 1'180 Vakanzen gemeldet, was mehr als die Hälfte aller offenen Stellen der Umfrage ausmacht. Anteilsmässig gibt es bei den Kindererzieher/innen mit 3.5 Prozent am meisten offene Stellen. Absolut gesehen sind die 195 gesuchten Beschäftigten allerdings nur die drittgrösste Gruppe. So liegen die Sozialpädagogen/innen mit 2.7 Prozent offener Stellen zwar darunter, absolut fallen die 550 Vakanzen allerdings schwerer ins Gewicht.

Vergleicht man Abb. 20 und Abb. 21, fällt auf, dass zwar die absoluten Zahlen der Beschäftigung hinsichtlich der Rangfolge vergleichbar sind, sich die relativen Anteile bezüglich der Reihenfolge jedoch stark unterscheiden. So ist bei den Institutions-/Heim-/Krippenleitern/innen das grösste prozentuale Wachstum auszumachen; bei den offenen Stellen bewegt sich diese Zahl jedoch im unteren Mittelfeld. Das ist ein Indiz dafür, dass im Moment genügend qualifizierte Personen zur Verfügung stehen.

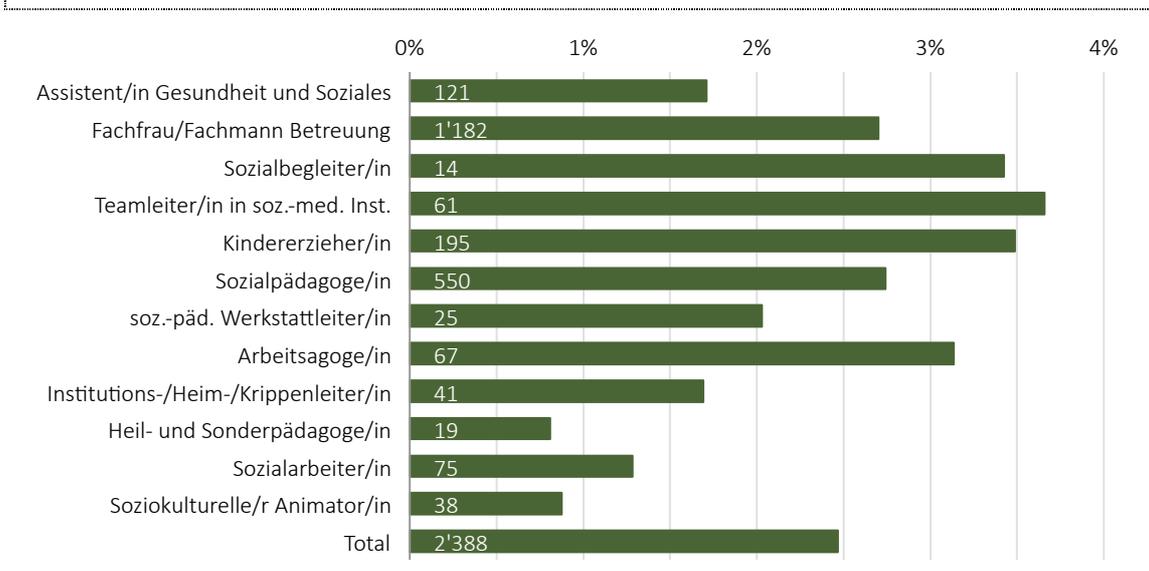
Die familien- und schulergänzende Betreuung macht mit einem Anteil von 3.5 Prozent offener Stellen oder knapp 1'150 Vakanzen den grössten Anteil aus. Nur die offene Kinder- und Jugendarbeit verzeichnet einen unterdurchschnittlich tiefen Anteil offener Stellen, während sie einen überdurchschnittlich hohen Anteil neuer Stellen verzeichnet.

---

<sup>21</sup> Die Umfrage wurde im Zeitraum von anfangs Juni bis Ende August 2015 durchgeführt, die Bezeichnung 'im letzten Monat' bezieht sich deshalb auf den Sommer 2015.



ABB. 21 OFFENE STELLEN NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT: ABSOLUT UND ANTEIL AN GESAMTBESCHÄFTIGUNG



Anmerkung: Offene Stellen im letzten Monat. Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Grundsätzlich muss man sich bei der Betrachtung der beiden Grafiken in Erinnerung rufen, dass hier nur ausgewählte Felder des Sozialbereichs dargestellt sind. Berufliche Tätigkeiten, welche oft auch in Institutionen nachgefragt werden, welche nicht dem Sozialbereich angehören (bspw. Schulen), können deshalb tiefere Werte aufweisen als erwartet.

Zudem gilt vor allem für Abb. 21, dass die Umfragewerte einer Stichprobe entstammen, die je nach Zeitpunkt der Erhebung unterschiedlich ausfallen kann. So gibt es viele Berufe, die saisonalen Schwankungen unterworfen sind.<sup>22</sup> Saisonale Schwankungen können sich nicht nur bei den offenen Stellen zeigen, sondern vor allem auch bei der Arbeitslosigkeit. Abb. 22 illustriert den Verlauf der Arbeitslosenquote von 2004-2015 für die Sozialberufe nach der SBN 2000 Nomenklatur. Die Zahlen sind jährlich berechnet und zeigen deshalb keine saisonalen Effekte. Die monatlichen Daten zeigen jedoch deutlich, dass gerade beim SBN-Code der Erzieher/innen die Arbeitslosigkeit jeweils mit dem Ende des Schuljahrs im Juli stark ansteigt und dann über das Jahr wieder sinkt.

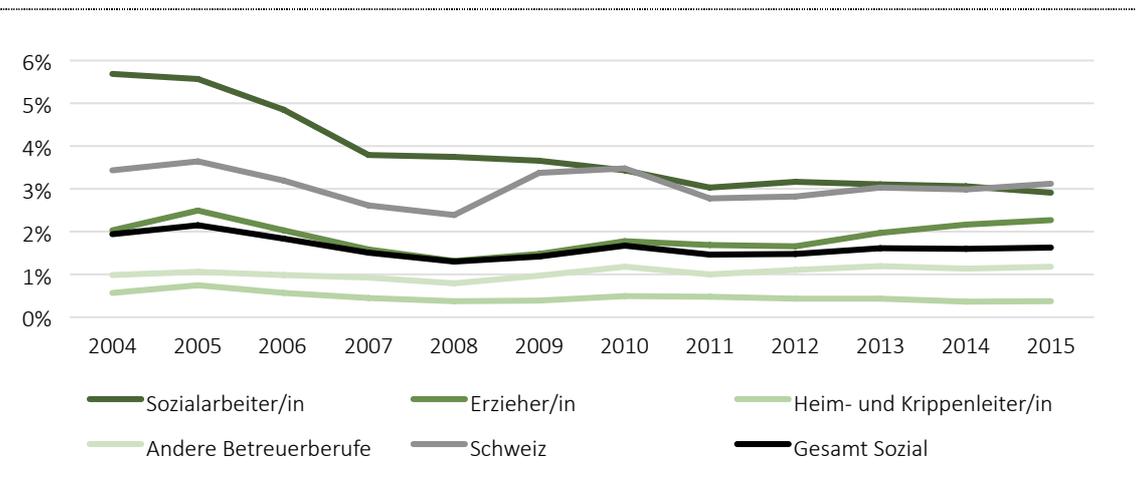
Der Verlauf über mehr als 10 Jahre zeigt, dass bei den SBN-Bezeichnungen der Heim- und Krippenleiter/in sowie bei den anderen Betreuerberufen die Arbeitslosenquote sehr konstant und auf einem tiefen Niveau bleibt. Während bei den Erzieher/innen der Wert etwas höher liegt, aber auch um tiefe zwei Prozent pendelt, ist bei den Sozialarbeiter/innen nach SBN Nomenklatur ein deutlicher Rückgang der Arbeitslosenquote zu verzeichnen.

Während die Arbeitslosigkeit in diesem Berufsfeld zu Beginn der Zeitreihe (also im Jahr 2004) deutlich über dem Schweizer Durchschnitt lag, ging die Quote um mehr als zwei Prozentpunkte zurück und liegt 2015 mit 2.9 Prozent sogar unter dem Schweizer Durchschnitt. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die vier SBN-Sozialberufe insgesamt eine tiefere Arbeitslosigkeit aufweisen als der Durchschnitt der anderen Branchen in der Schweiz. Dabei gilt nur als arbeitslos, wer keine Beschäftigung hat, diese sucht und bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum RAV gemeldet ist.

<sup>22</sup> Typischerweise sind das Berufe in der Baubranche, welche im Winter deutlich weniger aktiv ist als im Sommer.



ABB. 22 ARBEITSLÖSENQUOTEN 2004-2015 NACH SBN-BERUFEN



**Anmerkung:** Die Erwerbspersonenzahl als Nenner der Arbeitslosenquote wurde der SAKE entnommen, wobei die Zahlen 2015 durch die Erwerbspersonen aus dem letzten Jahr 2014 approximiert werden. Die in der AMSTAT ausgewiesenen Zahlen basieren immer noch auf der Zahl der Erwerbspersonen aus der Volkszählung 2000 bzw. Strukturerhebung 2010.

**Quelle:** BFS (SAKE 2004-2015), SECO (AMSTAT 2004-2015) **Berechnungen und Darstellung:** IWSB

Der direkte Vergleich zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen lässt immer wieder die Frage aufkommen, wieso denn überhaupt beides gleichzeitig auftreten kann. Wieso werden die offenen Stellen nicht einfach mit den arbeitslosen Personen besetzt? Die einfachste Antwort darauf ist, dass eine gewisse Arbeitslosigkeit normal ist und damit zu tun hat, dass der Prozess der Arbeitssuche bzw. der Personalrekrutierung eine gewisse Zeit benötigt. Dies führt letztlich dazu, dass es zum selben Zeitpunkt sowohl offene Stellen als auch arbeitslose Personen geben kann.

Das Verhältnis der beiden Grössen (offene Stellen und Arbeitslose) kann variieren und gibt Aufschluss darüber, ob eine Knappheit an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt vorherrscht. Dies ist dann der Fall, wenn viele offene Stellen auf eine tiefe Arbeitslosigkeit treffen und es somit sehr schwierig ist, eine geeignete Person für eine freie Stelle zu finden. Im Folgenden wird der Prozess der Personalsuche genauer analysiert, um Hinweise zu erhalten, wie schwer es tatsächlich ist, eine geeignete Person für eine offene Stelle zu finden.

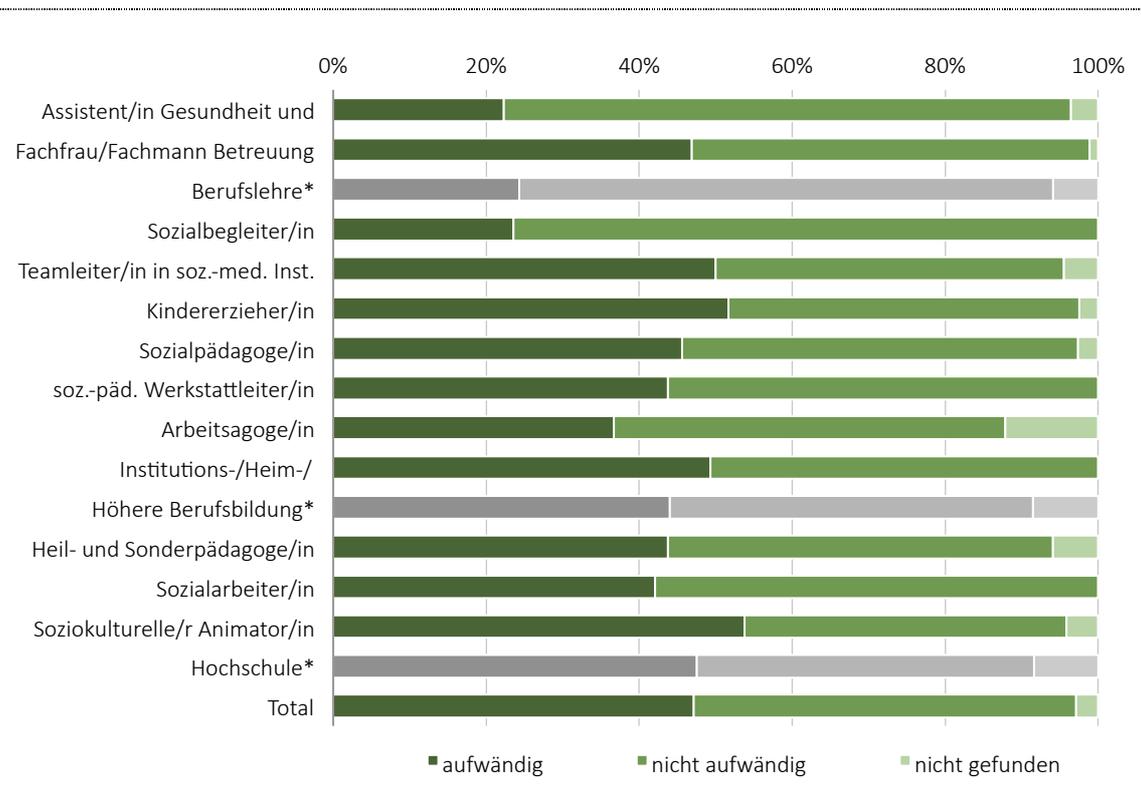
## 4.2 PERSONALSUCHE

Um herauszufinden, ob die Institutionen Mühe damit haben, ihre freien Stellen mit geeigneten Personen zu besetzen, wurden in der IWSB-Umfrage 'Soziales 2015' drei unterschiedliche Fragen gestellt, welche der Fachkräftesituation näher auf den Grund gehen. Die erste Frage erkundigt sich danach, wie aufwändig sich die Suche nach Angestellte in sozialen Berufen darstellt. Abb. 23 zeigt, dass insgesamt in etwa 50 Prozent der Fälle angegeben wurde, die Personalsuche gestalte sich nicht aufwändig.

Nur in zwei Prozent der Fälle können keine geeigneten Personen gefunden werden. Allerdings gibt es auch hier Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufen. So fällt positiv auf, dass bei Sozialbegleiter/innen sowie Assistent/innen Gesundheit und Soziales etwa 75 Prozent der Institutionen ohne Schwierigkeiten neue Mitarbeiter finden.



ABB. 23 SCHWIERIGKEITEN BEI DER PERSONALSUCHE



Anmerkung: \* Schweizer Durchschnitt tertiärer Sektor (BFS BESTA). Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Überdurchschnittlich aufwändig scheint die Suche nach soziokulturellen Animator/innen zu sein. Bei Arbeitsagogen/innen geben etwa 12 Prozent der Institutionen an, bei der Besetzung von Vakanzen nicht fündig geworden zu sein. Allerdings ist hier anzumerken, dass die Fallzahlen eher klein sind und diese Zahl daher mit Vorsicht zu interpretieren ist.

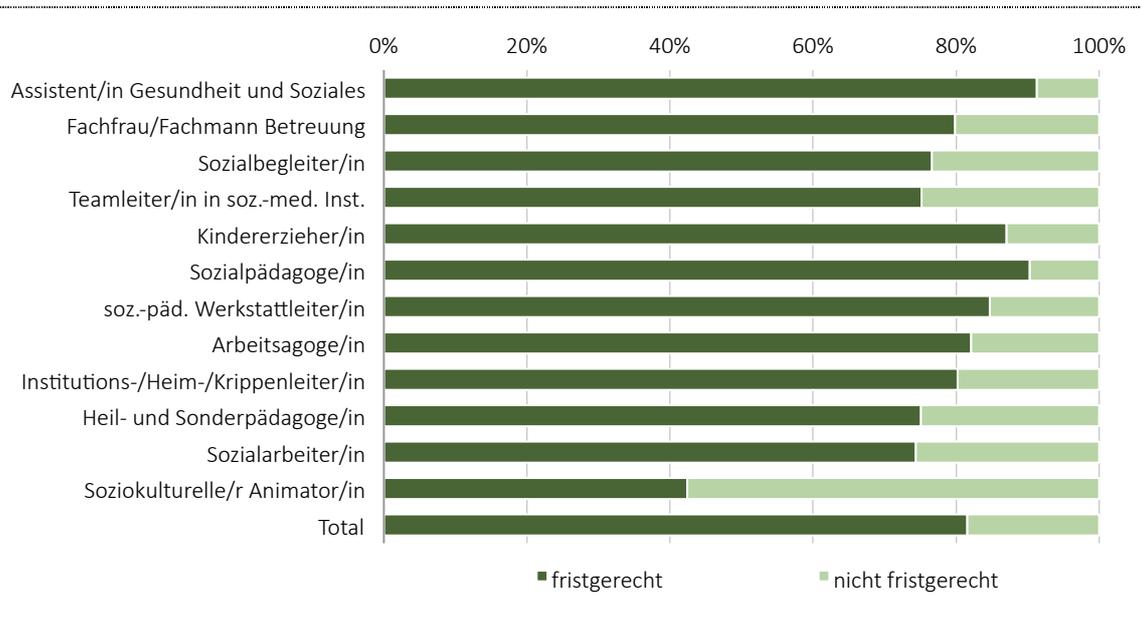
Zusätzlich ist zu erwähnen, dass je nach Beruf zwischen 35 und 63 Prozent der Institutionen im relevanten Zeitraum von einem Jahr vor der Befragung keine neuen Mitarbeiter in den sozialen Berufen gesucht haben oder der Rekrutierungsprozess noch nicht abgeschlossen war.

Da in der Beschäftigungsstatistik (BESTA) dieselbe Frage nach den Schwierigkeiten bei der Rekrutierung gestellt wird, können die Werte in Abb. 23 mit anderen Branchen des tertiären Sektors verglichen werden. Im schweizweiten Durchschnitt gibt es bei den befragten Institutionen zwar mehr Einrichtungen, die neue Angestellte gesucht haben, die Personalsuche wurde jedoch von einem grösseren Anteil als nicht aufwändig bezeichnet. Zudem passiert es weniger oft als im Schweizer Durchschnitt, dass keine entsprechenden Bewerber gefunden werden konnten. Im Vergleich mit den anderen Branchen in der Schweiz scheinen die KJBA-Arbeitsfelder durchschnittliche Rekrutierungsschwierigkeiten zu haben. Nur bei den Fachpersonen Betreuung gibt es deutlich mehr Betriebe, welche die Personalsuche als aufwändig betrachten im Vergleich zu einem durchschnittlichen Beruf mit korrespondierender Berufslehre.

Um genauer zu erfahren, was für Konsequenzen die Schwierigkeiten bei der Personalsuche haben, zeigt Abb. 24, wie viele der offenen Stellen fristgerecht neu besetzt werden konnten. Fristgerecht ist so definiert, dass die Neubesetzung innerhalb des zu Beginn des Prozesses gewünschten Zeitraums stattfinden konnte, was von den Institutionen selbst bestimmt wird. So kann sich diese Frist zwischen den Institutionen aber auch den beruflichen Tätigkeiten unterscheiden.



ABB. 24 FRISTGERECHT BESETZTE STELLEN NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Im Schnitt können in den untersuchten beruflichen Tätigkeiten über 80 Prozent der Stellen fristgerecht besetzt werden. Besonders ins Auge springt hier der Wert bei den soziokulturellen Animatoren/innen. In 58 Prozent der Fälle können solche Stellen nicht in der gewünschten Zeit besetzt werden. Die Teilnehmenden der Umfrage wurden zusätzlich nach den Gründen gefragt, weshalb eine fristgerechte Besetzung der Stellen nicht möglich war. Bei diesem Ausreisser dominieren klar zwei Arten von Antworten, die allerdings bei allen beruflichen Tätigkeiten eine grosse Rolle spielen.

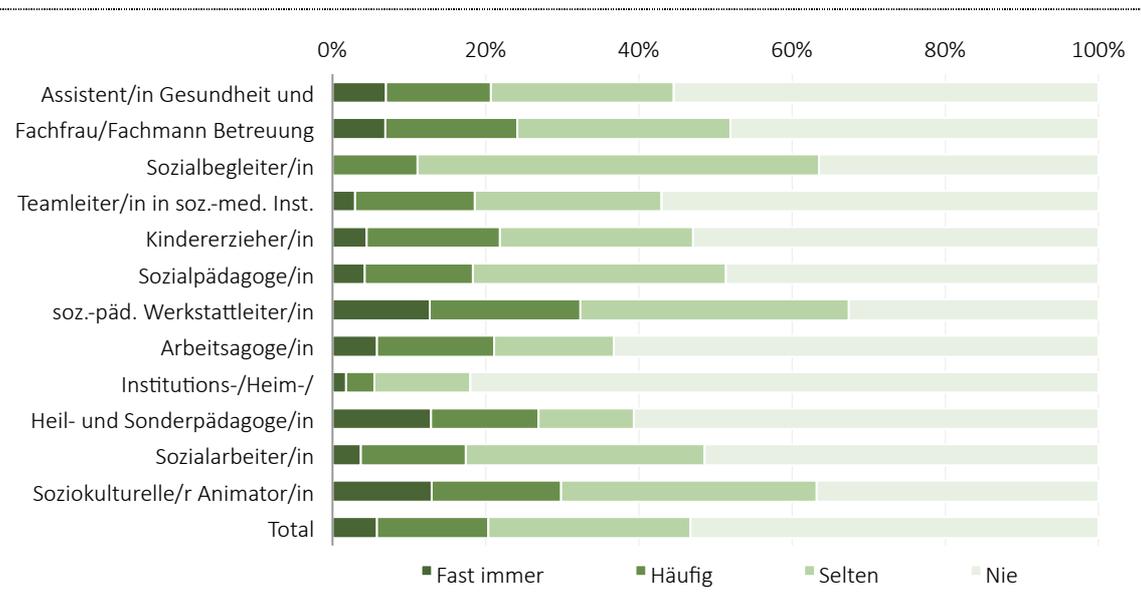
So halten die Institutionen einerseits fest, dass nicht genügend Bewerbungen von qualifizierten Personen eingegangen sind. Andererseits scheint es oft der Fall zu sein, dass die Wunschkandidaten in einem anderen Arbeitsverhältnis stehen und das Ende der rechtlichen Kündigungsfrist abwarten müssen. Während der zweite Grund wohl eher ein Problem ist, das in allen Branchen und Berufen vorkommt, so kann der erstgenannte Faktor durchaus ein Hinweis darauf sein, dass für gewisse berufliche Tätigkeiten zum Zeitpunkt der Umfrage eine Knappheit an geeigneten Arbeitskräften auszumachen war.

Die Befragung hat ergeben, dass die durchschnittliche Verzögerung einer nicht fristgerecht besetzten Stelle etwa acht Wochen beträgt. Bei den Sozialarbeiter/innen wird im Mittel sechs Wochen nach Ablauf der Frist jemand gefunden. Hingegen bei Teamleiter/innen in sozial(medizinischen) Institutionen dauert es sogar ganze drei Monate im Schnitt bis eine Vakanz nach Ablauf der regulären Suchfrist neu besetzt werden kann.

Wenn sich die Suchzeit in die Länge zieht, ist es gut möglich, dass die Institutionen ihre Bereitschaft erhöhen, Abstriche bei den Anforderungen an die Kandidaten zu machen. Abb. 25 zeigt, wie oft die Betriebe bei der Personalsuche Kompromisse bezüglich der Qualifikation in Kauf nehmen. Als Kompromiss zählt beispielsweise, wenn die entsprechenden Kandidaten nicht den gewünschten Fachabschluss vorweisen, zu wenig gute Sprachkenntnisse besitzen oder weniger Arbeitserfahrung mitbringen, als für die Stelle eigentlich erforderlich wäre.



ABB. 25 KOMPROMISSE BEI DER PERSONALSUCHE



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Hier zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Frage nach der fristgerechten Besetzung. Im Total müssen rund 80 Prozent der Befragten selten oder nie Kompromisse bei der Personalsuche eingehen und nur sechs Prozent sehen sich gezwungen, fast immer Abstriche bei den Anforderungen zu machen. Sprache-regionale Unterschiede sind keine auffällig.

Allerdings zeigt sich, dass es zwischen den ausgeübten Tätigkeiten durchaus Unterschiede gibt. So müssen bei den Institutions-/Heim-/Krippenleiter/innen sehr selten Kompromisse gemacht werden, während bei den sozialpädagogischen Werkstattleiter/innen in zwölf Prozent der Fälle fast immer auf gewisse Anforderungen verzichtet werden muss. Auch bei den soziokulturellen Animatoren/innen sowie den Heil- und Sonderpädagogen/innen kommt es überdurchschnittlich oft vor, dass keine Person das gewünschte Stellenprofil vollumfänglich erfüllt.

Bei der Betrachtung nach KJBA-Arbeitsfeldern zeigt sich, dass es vor allem in der offenen Kinder- und Jugendarbeit Probleme gibt, genügend qualifiziertes Personal zu finden. In 15 Prozent der Fälle muss fast immer und in 17 Prozent der Fälle häufig ein Kompromiss in Kauf genommen werden. In den anderen KJBA-Arbeitsfeldern bewegt sich der Anteil, wo 'häufig' oder 'fast immer' angekreuzt wurde, im Bereich von weniger als 20 Prozent.

Wenn es um die Art der Kompromisse geht, welche die Institutionen eingehen, so gibt es wiederum vor allem zwei Hauptpunkte. Oft wird bemängelt, dass die Kandidaten nicht genügend Berufserfahrung mitbringen. Teilweise werden auch Mitarbeiter eingestellt, welche sich noch in der Ausbildung befinden oder gerade erst ihr Studium abgeschlossen haben.

Der zweite Punkt ist, dass viele Betriebe alternativ zu der gewünschten Ausbildung Personen mit einem ähnlichen Hintergrund beschäftigen. So wurde in der Umfrage beschrieben, dass z.B. in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche Lehrer anstelle von Heilpädagogen eingestellt wurden oder in stationären Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung ein/e Fachfrau/Fachmann Betreuung anstelle eines Sozialpädagogen. Zudem kam es auch vor, dass ausländische Diplome oder Personen mit schlechteren Sprachkenntnissen akzeptiert wurden. Sprachprobleme werden eher bei tieferen Ausbildungsstufen akzeptiert, am meisten in Alters- und Pflegeheimen. Zudem wurde erwähnt, dass sich viele Institutionen mit hohen Frauenanteilen mehr männliche Bewerber wünschen.



Wie die Analysen in diesem Kapitel zeigen, kommt es zwar immer wieder vor, dass sich die Suche nach Mitarbeitenden in den hier betrachteten KJBA-Arbeitsfeldern des Sozialbereichs als schwierig erweist. Grundsätzlich sind jedoch selten schwerwiegende Probleme vorhanden, welche die Betriebe bei der Personalrekrutierung einschränken.

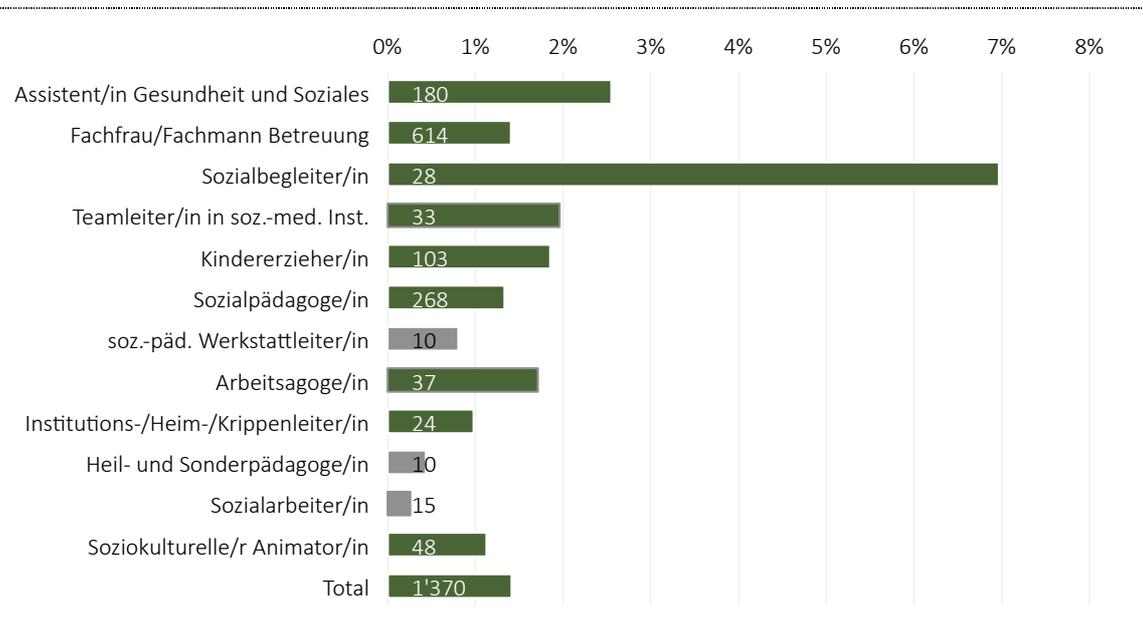
Ein spezielles Augenmerk sollte jedoch auf der beruflichen Tätigkeit der soziokulturellen Animator/innen liegen. Diese verzeichnet in jeder Frage die negativsten Werte und weicht besonders bei der Frage nach der fristgerechten Besetzung der Stellen stark vom Mittelwert ab. Während die Werte der anderen Tätigkeiten wenig Anlass zu Sorge bereiten, kann bei den soziokulturellen Animatoren/innen durchaus eine kurzfristige Knappheit an genügend ausgebildeten Mitarbeitenden vorhanden sein.

### 4.3 MITARBEITERFLUKTUATION

Die zwei vorangehenden Teilkapitel haben sich mit den offenen Stellen in den untersuchten beruflichen Tätigkeiten beschäftigt. Dieser Abschnitt untersucht, ob es Anzeichen dafür gibt, dass besonders viele Beschäftigte aus den sozialen Berufen abwandern und somit Fachkräfte für die Institutionen verloren gehen, bzw. was die Gründe dafür sind.

Zuerst wird die Perspektive der Arbeitgeber eingenommen. Abb. 26 zeigt die Anzahl Kündigungen nach Beruf, welche durch die Institutionen innerhalb des letzten Jahres ausgesprochen wurden. Im Total wurden in den befragten Betrieben insgesamt 1'370 Personen in sozialen Berufen gekündigt, was 1.4 Prozent der Beschäftigten entspricht. Grundsätzlich bewegen sich die Zahlen auf sehr tiefem Niveau.

Abb. 26 KÜNDIGUNGEN DURCH ARBEITGEBER NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT: ABSOLUT UND ANTEIL AN GESAMTBESCHÄFTIGUNG



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015' Anmerkung: Fallzahlenbedingt statistisch nicht zuverlässige Angaben sind grau hinterlegt.

Der grösste Ausreisser, die Sozialbegleiter/in, verzeichnet durch die ganze Umfrage sehr tiefe Fallzahlen und muss deshalb mit Vorsicht interpretiert werden. Ebenso sind die drei grau markierten Balken nicht genügend aussagekräftig. Mit 2.6 Prozent liegen auch die Assistenten/innen Gesundheit und Soziales deutlich über dem Durchschnitt, was mit einer allgemein höheren Mitarbeiterfluktuation bei beruflichen Tätigkeiten mit tieferen Anforderungen zu erklären ist. Nach den Arbeitsfeldern betrachtet zeigen sich

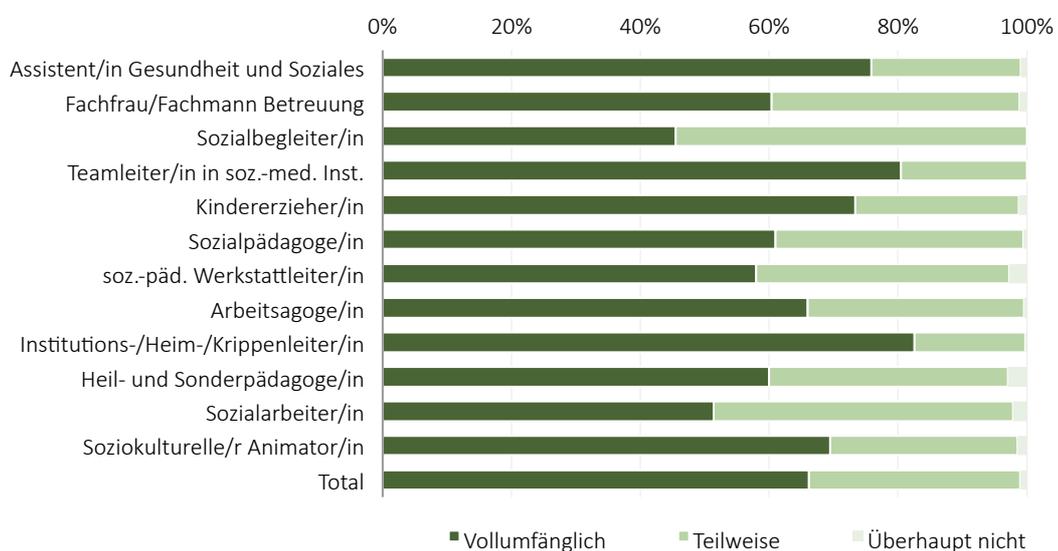


keine grossen Unterschiede. Nur bei den Alters- und Pflegeheimen liegt die Kündigungsrate bei 2.1 Prozent, was dem höchsten Anteil entspricht.

Die Gründe für die Kündigungen nehmen eine grosse Bandbreite ein, entsprechen aber durchaus den Erwartungen. So bewegen sich die meisten Ursachen in den Bereichen ungenügende Leistungen, Unzuverlässigkeit und mangelnde Kompetenzen. Bei einigen Institutionen wurden auch schwerere Vergehen wie übermässige Absenzen, Diebstahl oder Übergriffe gemeldet. Gerade in Bezug auf Leitungspositionen wurde auch mehrmals erwähnt, dass die Führungsvorstellungen untereinander nicht kompatibel waren.

Um das Problem der mangelnden Kompetenzen genauer eingrenzen zu können, illustriert Abb. 27 wie sehr die in den Berufsausbildungen vermittelten Kompetenzen den beruflichen Anforderungen der Institution entsprechen. Grundsätzlich zeigt sich hier ein durchwegs positives Bild. Nur in einem Prozent der Fälle sind die Institutionen überhaupt nicht zufrieden mit der Ausbildung, während 66 Prozent damit vollumfänglich zufrieden sind.

Abb. 27 ZUFRIEDENHEIT DER ARBEITGEBER MIT DER BERUFAUSBILDUNG



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Zwischen den einzelnen Berufen bestehen allerdings Unterschiede. So scheinen die Institutions-/Heim-/Krippenleiter/innen überdurchschnittlich gute Kompetenzen für die beruflichen Anforderungen mitzubringen. Bei den Sozialbegleiter/innen sowie den Sozialarbeiter/innen ist die vollumfängliche Zufriedenheit am geringsten, die Anteile an Institutionen, welche die vermittelten Kompetenzen überhaupt nicht nützlich finden, ist jedoch auch bei diesen beiden beruflichen Tätigkeiten sehr klein.

Welche Kompetenzen müssen laut den rund 30 Prozent der Institutionen, welche nicht vollumfänglich mit den Berufsausbildungen zufrieden sind, stärker vermittelt werden? Die Bandbreite an Antworten ist sehr gross. Viele Betriebe wünschen sich natürlich mehr arbeitsfeldbezogene Fähigkeiten, also z.B. spezifisches Wissen für die offene Kinder- und Jugendarbeit.

Für die berufliche Tätigkeit als Sozialarbeiter/in, bei welcher knapp 50 Prozent der Betriebe nur teilweise mit der Ausbildung zufrieden sind, wurde besonders oft gewünscht, dass mehr Kompetenzen in Gesprächsführung, Arbeit im Gemeinwesen und Beratung vermittelt werden. Ausserdem wurden Wünsche

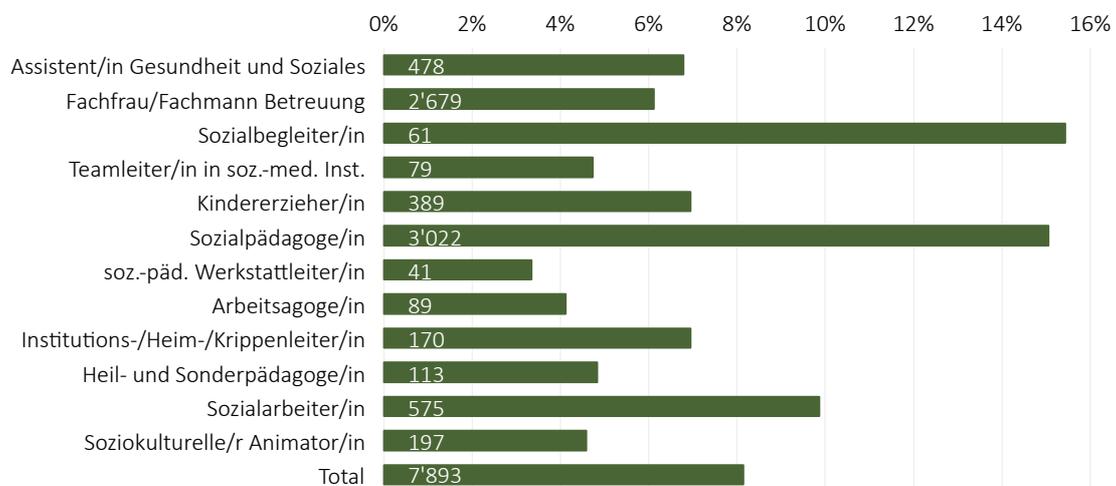


nach besseren Fähigkeiten in Konflikt- und Projektmanagement geäußert sowie nach praxisorientierterem Arbeiten.

Besonders viele Anregungen kamen zur Ausbildung als Fachfrau/Fachmann Betreuung, da diese auch die berufliche Tätigkeit mit den meisten Beschäftigten ist. Die Hauptanliegen aus Sicht der Institutionen sind teilweise ähnlich wie bei den Sozialarbeiter/innen; so wurde auch oft Gesprächsführung genannt. Andere wichtige Fähigkeiten sind Elternarbeit, Selbstkompetenz und pädagogisches Fachwissen.

Nachdem die Perspektive der Institutionen genauer angeschaut wurde, konzentriert sich der Rest dieses Kapitels auf die Beschäftigten. Auch hier stammen die nachfolgenden Daten aus der IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', welche letztlich die Sicht der Institutionen und nicht die der Mitarbeiter darstellt.

Abb. 28 KÜNDIGUNGEN DURCH ARBEITNEHMER NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT: ABSOLUT UND ANTEIL AN GESAMTBESCHÄFTIGUNG



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Abb. 28 zeigt auf, wie oft Mitarbeitende im vergangenen Jahr von sich aus gekündigt haben. Man erkennt rasch, dass die Zahlen hier deutlich höher sind als bei den Kündigungen durch die Arbeitgeber. Mit knapp 7'900 Kündigungen haben die Mitarbeitenden ca. 5.5 Mal häufiger von sich aus die Stelle aufgegeben als umgekehrt. Im Total entspricht das acht Prozent aller Angestellten in den hier betrachteten beruflichen Tätigkeiten.

Besonders auffallend ist die hohe Zahl bei den Sozialpädagogen/innen. Insgesamt über 3'000 Kündigungen wurden bei den befragten Institutionen registriert, was ca. 15 Prozent aller Stellen entspricht. Bei den Sozialbegleiter/innen ist das relative Verhältnis von Kündigungen zu Beschäftigten ebenfalls überdurchschnittlich hoch, die tiefen Fallzahlen relativieren aber wiederum ihre Aussagekraft.

Nach Arbeitsfeldern betrachtet fällt auf, dass vor allem Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigungen eine hohe Kündigungsrate verzeichnen. Bei stationären Betrieben wurden über 2'500 Kündigungen eingereicht, was über 12.5 Prozent der in sozialen Berufen beschäftigten Belegschaft entspricht. Über alle angeschriebenen Institutionen hinweg wurden 85 Prozent der Kündigungen von den Angestellten ausgesprochen.

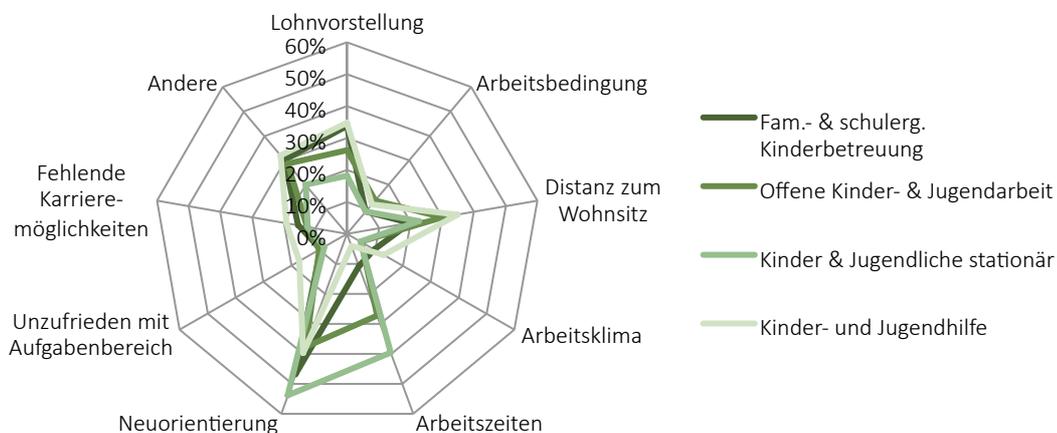
Doch weshalb kündigen so viele Angestellte in den sozialen Berufen ihre Stelle? Es zeigt sich, dass über die Hälfte eine andere Stelle annimmt, die weiterhin im Sozialbereich angesiedelt ist. Etwa ein Fünftel der Personen gibt die Stelle auf, weil zumindest in naher Zukunft keine Erwerbstätigkeit mehr geplant ist. Dies ist beispielsweise der Fall bei Pensionierungen, Elternschaft, gesundheitlichen Problemen oder Weiterbildungen. Bei etwa zehn Prozent der Fälle sind die Gründe für die Kündigung unbekannt.



Am interessantesten sind jedoch diejenigen rund 13 Prozent, welche einen Berufswechsel durchführen. Diese Personen sind zwar weiterhin arbeitstätig, jedoch verlassen sie das Berufsfeld Soziales. Die teilweise sehr erfahrenen Beschäftigten gehen als Fachkräfte dem Berufsfeld Soziales verloren. Massnahmen, welche diese Abwanderung gut qualifizierter Mitarbeiter stoppen können, haben deshalb für die Branche einen hohen Wert.

Um die Gründe für einen Berufswechsel besser verstehen zu können, zeigt Abb. 29 in einem Netzdiagramm die Antworten aus den vier Teilarbeitsfeldern innerhalb der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen. Zur Übersicht wurden die anderen Arbeitsfelder nicht in die Grafik aufgenommen, das Bild ist aber grundsätzlich sehr ähnlich. Aus den neun Antwortkategorien konnten mehrere ausgewählt werden, da die Frage allen Gründen nachgeht, welche bei den Mitarbeitenden der Institutionen zu einem Berufswechsel oder einer Berufsaufgabe geführt haben.

ABB. 29 GRÜNDE FÜR BERUFSWECHSEL IM ARBEITSFELD UNTERSTÜTZUNG VON KINDERN UND JUGENDLICHEN



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Das Diagramm ist folgendermassen zu lesen: 34 Prozent der Institutionen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung haben schon erlebt, dass Mitarbeitende wegen ihren Lohnvorstellungen dem Sozialwesen den Rücken gekehrt haben. Man erkennt gut, dass weder fehlende Karrieremöglichkeiten, die generellen Arbeitsbedingungen, das Arbeitsklima noch die Unzufriedenheit mit dem Aufgabenbereich Probleme darstellen, die zu einer Abwanderung aus den sozialen Berufen führen.

Die Arbeitszeiten sind vor allem bei Alters- und Pflegeheimen sowie bei stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche bei etwa 40 Prozent der Institutionen ein belastendes Thema. Den grössten Ausschlag beobachtet man allerdings beim Wunsch nach Neuorientierung. Alle drei stationären Arbeitsfelder verzeichnen hier hohe Werte. So sind es bei den stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche 54 Prozent, bei den Alters- und Pflegeheimen 60 Prozent und bei den stationären Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung sogar fast 70 Prozent der Institutionen, bei denen Mitarbeitende das Berufsfeld wegen dem Wunsch nach Neuorientierung verlassen haben.

Eine wahrscheinliche Erklärung dafür ist, dass die Arbeit in den stationären Institutionen eine grössere Belastung für die Mitarbeitenden darstellt. Auch die Arbeitszeiten sind in den stationären Institutionen aufgrund des 24-Stunden-Betriebes ein zentrales Thema.



In der Kategorie 'andere' war es möglich, zusätzliche Kündigungsgründe aufzuführen. Viele Antworten bewegten sich im Arbeitsfeld der familiären Gründe, vor allem Mutterschaft wurde oft genannt. Aber auch Burnout und Überlastung wurden öfters erwähnt. Zu den vermehrten Nennungen gehörten ebenfalls lange Reisen oder gesundheitliche Gründe.

Auch an dieser Stelle muss nochmals betont werden, dass all diese Antworten von den Institutionen und nicht von den Mitarbeitenden stammen. Deshalb kann es durchaus sein, dass die Personen, die gekündigt haben, ihren Vorgesetzten gewisse Informationen vorenthalten haben. Zudem können die Institutionen auch im Eigeninteresse vorwiegend Gründe genannt haben, die sie nicht in einem schlechten Licht darstellen.

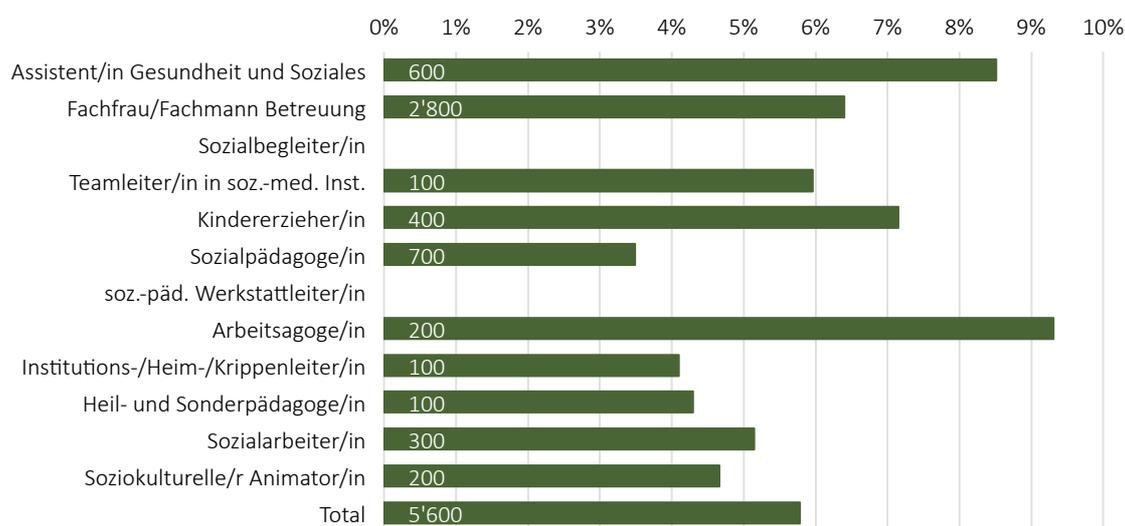
#### 4.4 BESCHÄFTIGTENENTWICKLUNG

Zuletzt wurden die Institutionen hinsichtlich der Einschätzung der Lage auf dem Arbeitsmarkt danach gefragt, wie sie die Entwicklung der Beschäftigung in den erwähnten beruflichen Tätigkeiten in ihrer Institution in den nächsten fünf Jahren einschätzen. Als Antwort konnte die Zahl der Beschäftigten, die zusätzlich eingestellt, oder die Stellen, die abgebaut werden, eingetragen werden.

Abb. 30 verrät, dass die befragten Institutionen beabsichtigen, in den nächsten fünf Jahren insgesamt 5'600 Personen neu anzustellen, was einem Beschäftigungswachstum von 5.8 Prozent über diesen Zeitraum entspricht. Anteilsmässig ist das Wachstum bei den Arbeitsagogen/innen mit 9.3 Prozent am höchsten, gefolgt von den Assistent/innen Gesundheit und Soziales mit 8.5 Prozent.

Nach den KJBA-Arbeitsfeldern betrachtet findet das grösste Wachstum mit 2'600 zusätzlichen Angestellten oder einer Wachstumsrate von 7.9 Prozent im Arbeitsfeld familien- und schulergänzende Kinderbetreuung statt. Auch in den Alters- und Pflegeheimen wird mit zusätzlichen 1'200 Beschäftigten in den sozialen Berufen ein überdurchschnittliches Wachstum von 6.8 Prozent erwartet.

ABB. 30 EINSCHÄTZUNG DER VERÄNDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT IN DEN NÄCHSTEN FÜNF JAHREN



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015' Anmerkung: Die Zahlen sind auf 100 gerundet, was bei zwei beruflichen Tätigkeiten zu einer gerundeten Null geführt hat.

Die hier von den Institutionen geschätzten Zahlen sind jedoch eher konservativ. Was nicht mitgerechnet werden konnte sind Betriebe, welche neu gegründet werden. Gerade im Arbeitsfeld der familien- und



schulergänzenden Kinderbetreuung schätzen Experten, dass in den nächsten Jahren noch mehr Einrichtungen dazukommen werden. Die tatsächlichen Wachstumszahlen in den nächsten fünf Jahren dürften also durchaus etwas höher liegen.

Zusätzlich wurden die Teilnehmenden der Umfrage gefragt, weshalb sie von dieser Entwicklung ausgehen. Die Begründungen unterscheiden sich durchaus, das wichtigste Argument ist jedoch über alle KJBA-Arbeitsfelder der Ausbau des bereits existierenden Angebots. Gerade die beiden am stärksten wachsenden Arbeitsfelder spüren einen steigenden Bedarf und mehr Anfragen nach ihren Betreuungsangeboten.

Die offene Kinder- und Jugendarbeit spürt vor allem auf der Gemeindeebene eine Nachfrage nach mehr Leistungen oder auch nach einem neuen Angebot, wo noch keines existiert hat. Bei den stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche wird bemerkt, dass die Erziehungs- und Bildungsaufgaben komplexer geworden sind, was teilweise auf eine schwierigere Klientel sowie auf gewachsene Anforderungen des Systems zurückzuführen ist.

Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen verspüren auch ein Wachstum an betreuungsbedürftigen Personen. Dadurch, dass heute Menschen mit Beeinträchtigungen ein höheres Alter erreichen, steigt einerseits die Zahl der Personen, welche einer Betreuung bedürfen. Andererseits nimmt auch der Betreuungsbedarf zu, wenn diese Personen ein höheres Alter erreicht haben.



## 5 BILDUNGSBEDARFSPROGNOSE

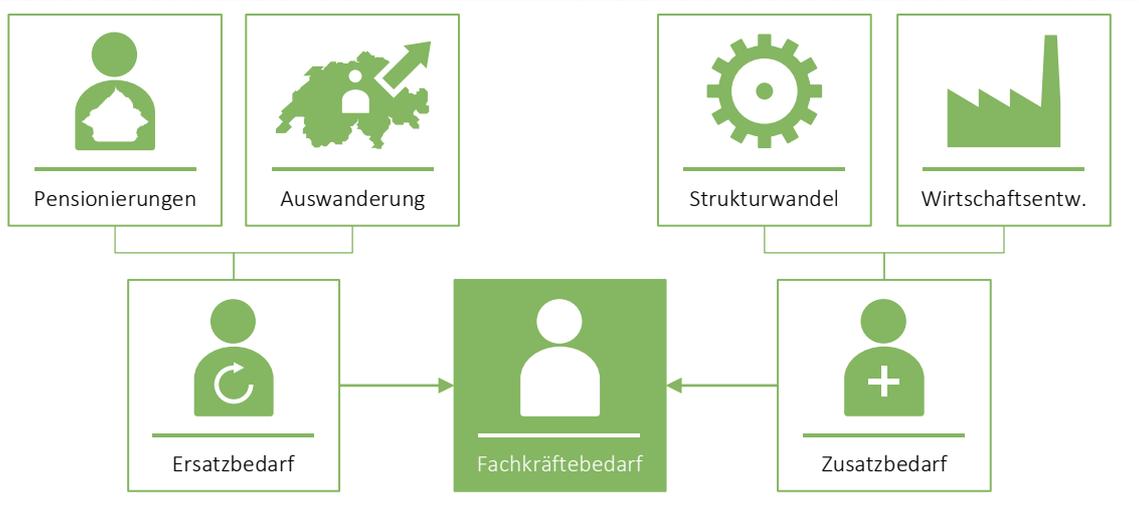
Der analytische Modellrahmen in der Berufsprognostik ist seit den 1960er-Jahren im Kern der gleiche geblieben. Zwei Hauptelemente gilt es dabei hervorzuheben:

- 1 Der Modellrahmen beruht auf der Differenzierung von Fluss- und Bestandsgrößen. Einen kurzen Überblick über wichtige Bestandsgrößen (z.B. Beschäftigte, Qualifizierte etc.) kann Kapitel 3 entnommen werden. Während die Bestandsgrößen auf der IWSB-Umfrage 'Soziales 2015' und den amtlichen Statistiken beruhen, müssen die Flussgrößen im engeren Sinne modelliert werden.
- 2 Bildungspolitische Entscheidungen müssen immer eine mittlere bis lange Frist einnehmen, da die langen Ausbildungszyklen sonst zu sogenannten Schweinezyklen<sup>23</sup> führen können: Während eines Nachfrageüberhangs werden viele neue Personen ausgebildet, welche nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht vollständig vom Arbeitsmarkt absorbiert werden können und so zu erhöhter Arbeitslosigkeit führen. Dieses negative Signal ('schlechte Berufsaussichten') verbreitet sich rasch und führt zu einem Einbruch der Bildungsneueintritte. In der Folge werden nun wieder zu wenige Personen ausgebildet, weswegen später wieder teure Ausbildungskampagnen gestartet werden müssen. Sind die Kampagnen zu erfolgreich oder setzen sich zu ambitionierte Ziele, so beginnt der Schweinezyklus von vorne. Um dies zu vermeiden, werden kurzfristige konjunkturelle Schwankungen ausgeblendet. Zudem sollten die Prognoseergebnisse als Richtwert und nicht als Zielwert verstanden werden.

### 5.1 ZUSÄTZLICHER FACHKRÄFTEBEDARF BIS 2024

Der Vorgang der Ermittlung des zusätzlichen Fachkräftebedarfs bis ins Jahr 2024 ist in Abb. 31 anhand der relevanten Flussgrößen dargestellt. Er setzt sich aus der Summe von Ersatzbedarf (d.h. heutige Beschäftigte, welche in Zukunft das Berufsfeld verlassen haben werden, vgl. Kap. 5.1.1) und Zusatzbedarf (d.h. zusätzlich geschaffene Arbeitsplätze, vgl. Kap. 0) zusammen.

ABB. 31 THEORETISCHER MODELLRAHMEN: PROGNOSE DES ZUSÄTZLICHEN FACHKRÄFTEBEDARFS



Darstellung: IWSB

<sup>23</sup> Der Begriff Schweinezyklus rührt daher, als das Phänomen erstmalig auf dem Markt für Schweinefleisch anfangs des 20. Jahrhunderts beobachtet bzw. anhand dessen dargestellt wurde.

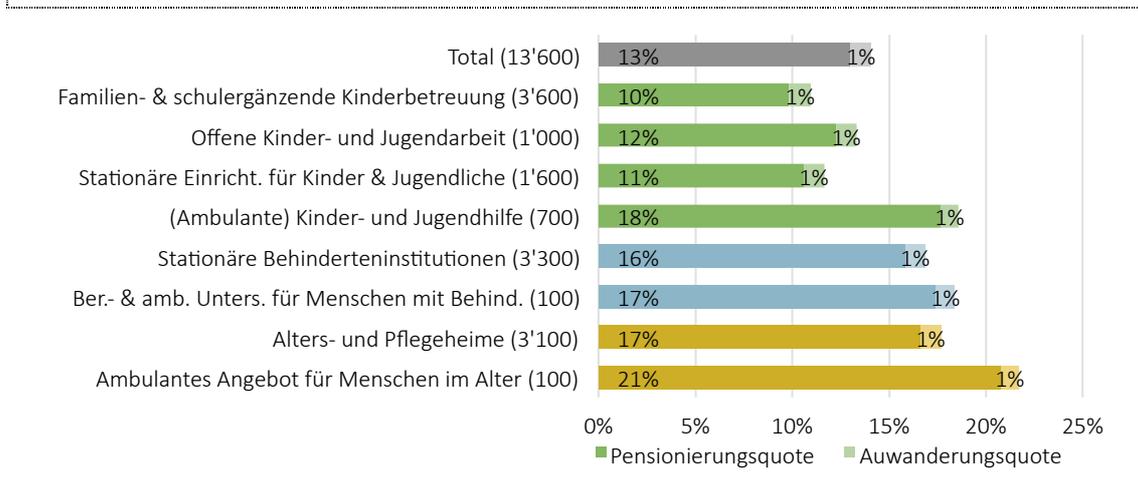


Das Prognosemodell ist auf eine Auswertung entlang der zwölf aufgrund der Fallzahlen verwertbaren Berufe (vgl. Kap. 2.2) und der neun Teilarbeitsfelder (vgl. 2.1) ausgelegt. Zusätzlich wurden weitere Charakteristika wie Alter, Arbeitskanton oder Nationalität berücksichtigt, jedoch lediglich zwecks Approximation und Kalibrierung.

### 5.1.1 ERSATZBEDARF

Die untersuchten Arbeitsfelder umfassten zum Zeitpunkt der Erhebung 2015 insgesamt knapp 97'000 Beschäftigte. Viele davon werden im Jahr 2024 nicht mehr die gleiche berufliche Tätigkeit ausüben bzw. überhaupt noch im Berufsfeld tätig sein. Nicht jeder Verlust von Personal muss jedoch modelliert werden: Beispielsweise werden bis in zehn Jahren sicherlich Frauen im Rahmen des Mutterschaftsurlaubs das Berufsfeld (temporär) verlassen. Auf die Modellierung dieser Flussgrösse kann verzichtet werden, weil gleichzeitig eine ähnlich grosse Anzahl Frauen aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkehren wird. Die beiden dominierenden Faktoren, die es aber bei der Modellierung zu berücksichtigen gilt, sind die Pensionierungen und die Auswanderung.

ABB. 32 ERSATZBEDARF BIS 2024 NACH ARBEITSFELD



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045.

Anmerkung: Die ambulanten Angebote für Menschen mit Beeinträchtigungen und Menschen im Alter weisen nicht viele Beschäftigten in der Arbeitswelt Soziales auf und sind daher vorsichtig zu interpretieren. Berechnung und Darstellung: IWSB



Pensionierungen

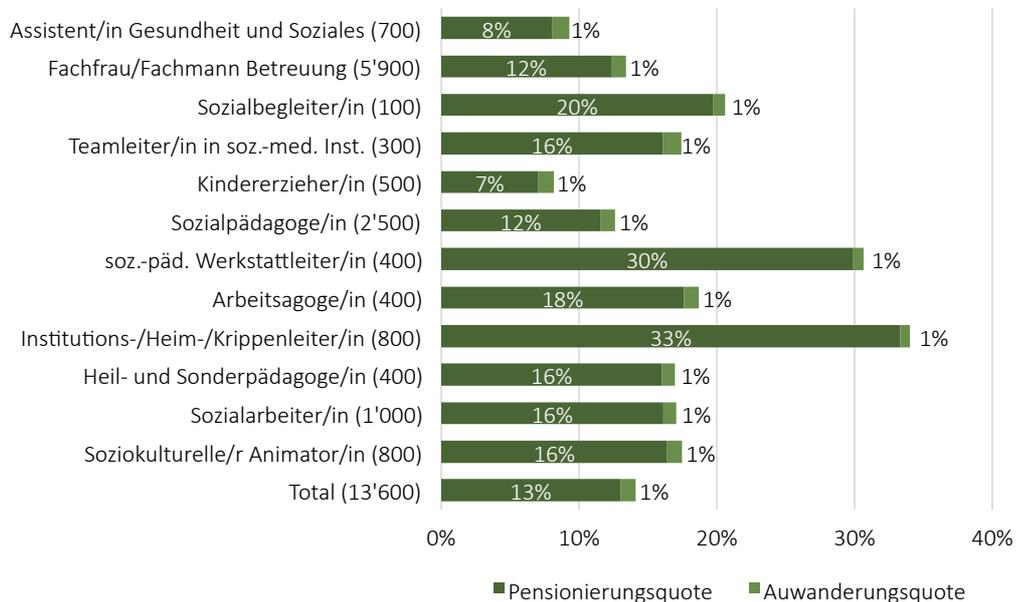
Wie in Kapitel 3.2 aufgezeigt, weicht der Anteil Beschäftigte 55plus in den untersuchten beruflichen Tätigkeiten nicht gross von demjenigen über alle Berufe ab. Entsprechend ist auch die Zahl der heute Beschäftigten, aber bis 2024 pensionierten Personen mit 12'600 nicht aussergewöhnlich, wobei die Zahl der Pensionierungen unter Berücksichtigung des unterschiedlichen Rentenalters von Mann und Frau ermittelt wird. Es handelt sich dabei um eine konservative Schätzung der Pensionierungen, da das Frühpensionierungsverhalten unbekannt ist. Am wenigsten betroffen ist dabei die familien- und schulergänzende Kinderbetreuung, wo altersbedingt nur jede zehnte Stelle (3'200) neu besetzt werden muss (vgl. Abb. 32). Die stationären Einrichtungen für Menschen im Alter bzw. mit Beeinträchtigungen verlieren deutlich mehr ihres Personals, nämlich 17 bzw. 16 Prozent (2'900 bzw. 3'100 Beschäftigte). Den Ersatzbedarf differenziert nach beruflicher Tätigkeit kann man der Abb. 33 entnehmen.



Auswanderung

Die Abwanderung von Fachkräften ins Ausland führt unabhängig von der Nationalität der Person zu einem migrationsbedingten Ersatzbedarf. Die Auswanderungswahrscheinlichkeit ist jedoch bei Ausländern deutlich grösser und variiert zudem deutlich nach Alter und Geschlecht. Alle drei Faktoren werden im Auswanderungsszenario des BFS berücksichtigt und fliessen entsprechend in das Modell mit ein. Aufgrund des insgesamt tiefen Anteils an Beschäftigten ohne Schweizer Pass über alle untersuchten beruflichen Tätigkeiten hinweg, ist insgesamt mit einer sehr geringen Auswanderungsneigung zu rechnen: Circa 1'000 Personen (1.1 Prozent der Beschäftigten) werden migrationsbedingt wegfallen. Die Auswanderungsquote variiert dabei kaum zwischen den Berufen und den Arbeitsfeldern.

ABB. 33 ERSATZBEDARF BIS 2024 NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045.

Berechnung und Darstellung: IWSB

Der gesamte Ersatzbedarf von 13'600 Personen ist entsprechend geprägt von Pensionierungen. Die Hälfte davon entfällt auf das Arbeitsfeld Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, obwohl dieses 60 Prozent der Beschäftigten ausmacht. Innerhalb des Arbeitsfelds Unterstützung von Kindern und Jugendlichen weicht lediglich die Kinder- und Jugendhilfe von den anderen Arbeitsfeldern ab, bei der anderthalb Mal so viele Personen pensioniert werden.



### 5.1.2 ZUSATZBEDARF

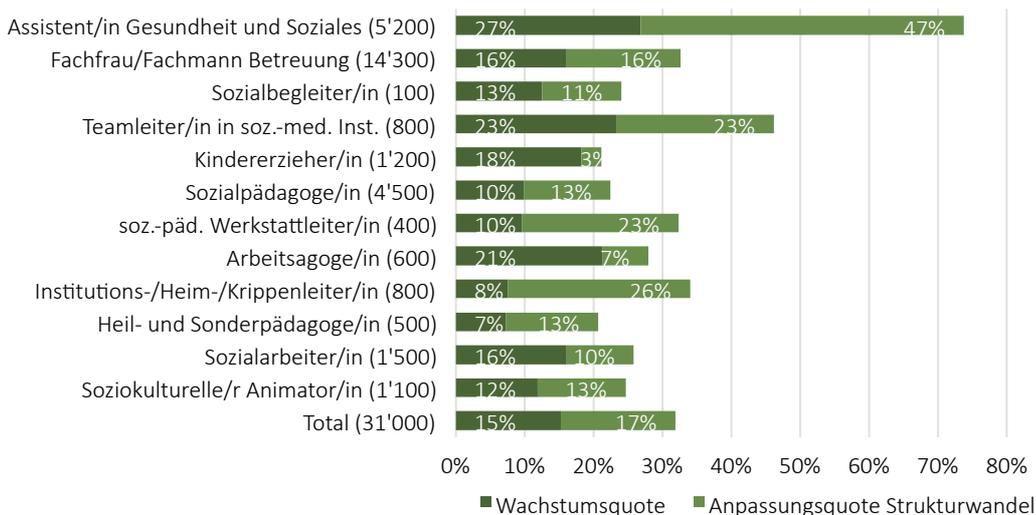


Im Vergleich zum Ersatzbedarf ist der Zusatzbedarf von deutlich mehr Annahmen abhängig und lässt sich in zwei Komponenten zerlegen. Zum einen kann sich die Grösse eines Berufsfelds innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen verändern. Zum anderen können exogene Faktoren den Wachstumspfad eines Berufsfelds verschieben. Die Wirtschaftsentwicklung des Basisszenarios basiert auf den Einschätzungen der befragten Institutionen über deren eigene Entwicklung in den nächsten fünf Jahren. Diese variieren naturgemäss zwischen den einzelnen Arbeitsfeldern und Berufen, aber auch innerhalb einer Arbeitsfeld-Berufskombination. Betrachtet man nur die Befürchtungen eines Beschäftigtenrückgangs, so verringert sich die Zahl der Angestellten um 0.7 Prozent in den nächsten fünf Jahren. Über ein Prozent Rückgang melden nur Institutionen der offenen Kinder und Jugendarbeit (minus 1.7 Prozent) sowie Alters- und Pflegeheime (minus 1.3 Prozent).

Diese negativen Beschäftigungsaussichten einzelner Institutionen werden aber überlagert durch das erwartete Wachstum von durchschnittlich 6.5 Prozent über alle Berufe und Arbeitsfelder, wodurch ein Nettowachstum von 5.8 Prozent resultiert. Das Nettowachstum ist bei den Assistent/innen Gesundheit und Soziales (8.1 Prozent) am grössten, gefolgt von Arbeitsagogen/innen (7.9 Prozent) und Kindererzieher/innen (7.6 Prozent). Überdurchschnittliche Zuwächse sind überdies bei den beruflichen Tätigkeiten Fachfrau/Fachmann Betreuung und Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen (je 6.5 Prozent) zu erwarten. Vom geringsten Wachstum wird bei den Institutions-/Heim-/Krippenleiter/innen und Heil- und Sonderpädagogen/innen (je 3.1 Prozent) ausgegangen. Die Wachstumsimpulse insgesamt stammen von den Teilarbeitsfeldern der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung (7.9 Prozent) und von den Alters- und Pflegeheimen (6.6 Prozent).

Hochgerechnet auf das Jahr 2024 erwarten die Institutionen so ein Beschäftigtenwachstum durch die Wirtschaftsentwicklung im Berufsfeld Soziales von 14'800 Personen, wovon fast die Hälfte auf die/den Fachfrau/Fachmann Betreuung entfällt (siehe Abb. 34).

ABB. 34 ZUSATZBEDARF BIS 2024 NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT



**Anmerkung:** Die ambulanten Angebote für Menschen mit Beeinträchtigungen und Menschen im Alter weisen geringe Fallzahlen auf und sind vorsichtig zu interpretieren. **Quelle:** IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014. **Berechnung und Darstellung:** IWSB

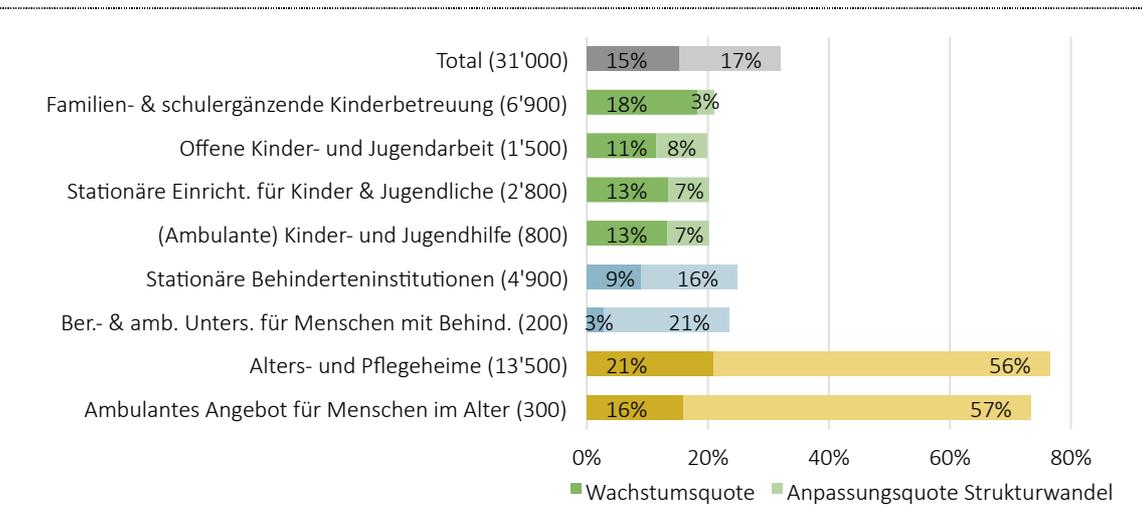


Strukturwandel

Die Finanzierung der Leistungen, welche die Institutionen in den verschiedenen Arbeitsfeldern erbringen, erfolgt in unterschiedlichem Ausmass über direkte oder indirekte staatliche Unterstützung.<sup>24</sup> Entsprechend sind strukturelle Änderungen stark politisch geprägt und schwierig modellierbar. Im Basisszenario wird unterstellt, dass die 19 Kantone mit dem jeweils tiefsten Betreuungsverhältnis<sup>25</sup> innert zehn Jahren ihren Anteil auf das nächste Quantil erhöhen. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass aufgrund der unterschiedlichen politischen Vorstellungen keine uniforme Angleichung realistisch ist. Darüber hinaus unterstellt diese Annahme, dass die Kantone mit einem eher gut ausgebauten Angebot keine aktive Steigerung anstreben. Demografisch bedingt ist es aber trotzdem möglich, dass es auch dort zu einem Wachstum kommt.

Dieses Vorgehen führt zwischen 2015 und 2024 zu einem erwarteten durchschnittlichen Wachstum von 17.9 Prozent im Arbeitsfeld Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, von 22.8 Prozent im Arbeitsfeld Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen und von 63.4 Prozent im Arbeitsfeld Betreuung von Menschen im Alter (siehe Abb. 35). Letzteres ist sehr stark getrieben durch die Demografie. Ersteres ist demgegenüber durch eine höhere Sättigung mit Angeboten in den beschäftigungsstärkeren Kantonen mit relativ gesehen geringerem Anpassungsbedarf getrieben. In der Summe entfallen somit 60 Prozent des 16'200 politisch bzw. demografisch motivierten Strukturwandels auf die Alters- und Pflegeheime. Aufgrund der Beschäftigtenstruktur dieser Institutionen ist von einem sehr starken Anstieg der Beschäftigung für Assistent/innen Gesundheit und Soziales zu erwarten (+ 3'300 Personen oder +47 Prozent).

ABB. 35 ZUSATZBEDARF BIS 2024 NACH ARBEITSFELD



**Anmerkung:** Die ambulanten Angebote für Menschen mit Beeinträchtigungen und Menschen im Alter weisen nicht viele Beschäftigte in der Arbeitswelt Soziales auf und sind daher vorsichtig zu interpretieren. **Quelle:** IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014. **Berechnung und Darstellung:** IWSB

Tendenziell wird der Strukturwandel in der Prognose etwas überschätzt: Die Institutionen werden einen Teil der demografisch und politisch motivierten Veränderung in ihrer Wachstumsprognose (vgl. 'Wirt-

<sup>24</sup> Ausnahmen existieren vor allem im Arbeitsfeld der Tagesbetreuung von Kindern.

<sup>25</sup> Anzahl Minderjährige zu Beschäftigte im Arbeitsfeld Kinder- und Jugendliche, Anzahl IV-Bezüger zu Beschäftigte im Arbeitsfeld Menschen mit Beeinträchtigungen sowie Anzahl Menschen im Alter 75 und älter zu Beschäftigte im Arbeitsfeld Menschen im Alter



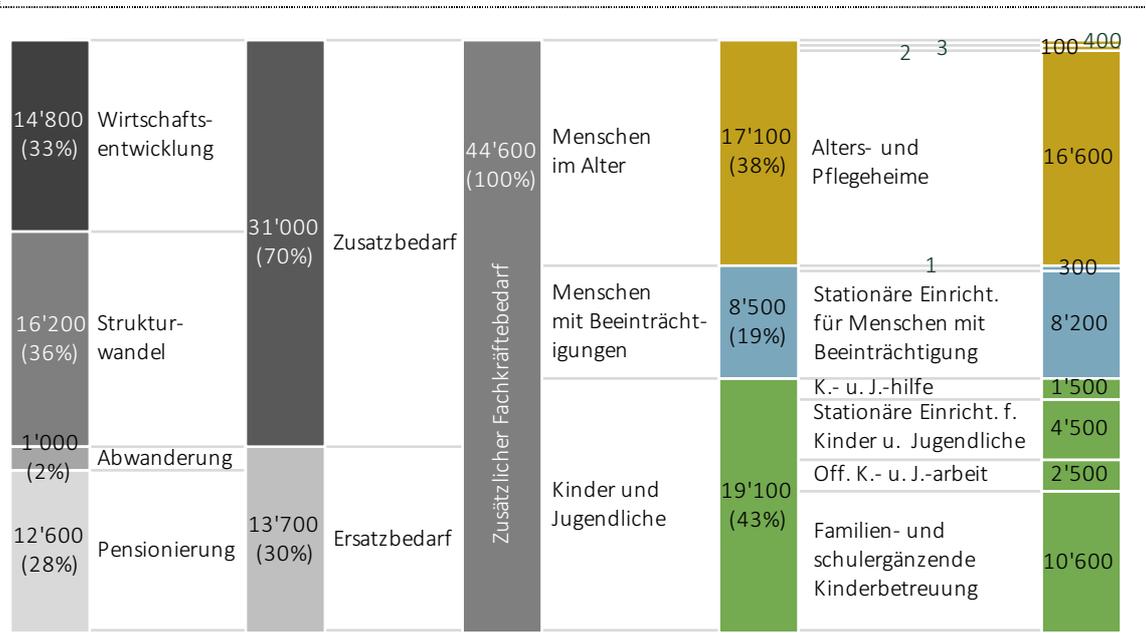
schaftsentwicklung') bereits antizipiert haben. Diese Überschätzung dürfte jedoch eher gering sein, da dieser Einschätzung der Institutionen ein kürzerer Zeithorizont (fünf Jahre) zugrunde liegt. Es ist daher wahrscheinlich, dass viele Institutionen dabei die mittel- bis langfristigen Effekte ausgeblendet haben dürften.

### 5.1.3 ZUSÄTZLICHER FACHKRÄFTEBEDARF

Kombiniert resultiert aus dem Ersatz- und dem Zusatzbedarf ein zusätzlicher Fachkräftebedarf von 44'600 Personen. Sieben von zehn zusätzlich benötigten Personen sind auf den Zusatzbedarf zurückzuführen (vgl. Abb. 36). Am meisten Bedarf geht auf das Arbeitsfeld Unterstützung von Kindern und Jugendliche zurück (19'100), dicht gefolgt vom Arbeitsfeld Betreuung von Menschen im Alter (17'100). Rund halb so viel ist dem Arbeitsfeld Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen zuzuordnen.

Im Verhältnis zum heutigen Bestand von 96'900 Beschäftigten werden bis 2024 46 Prozent zusätzliches Personal nachgefragt, was einem durchschnittlichen jährlichen zusätzlichen Bedarf von 3.9 Prozent entspricht. Mit einer Zuwachsrate von 42 Prozent entwickelt sich das Arbeitsfeld Menschen mit Beeinträchtigungen fast gleich wie das gesamte KJBA-Arbeitsfeld. Demgegenüber ist mit geringeren zusätzlichen Nachfrageimpulsen aus den Teilarbeitsfeldern innerhalb des Arbeitsfeldes Kinder und Jugendliche zu rechnen, schwankt doch deren Wachstum zwischen 32 und 39 Prozent. Die grösste Herausforderung geht nachfrageseitig von den stationären Angeboten für Menschen im Alter aus. Hier verdoppelt sich der Personalbestand Soziales fast.

ABB. 36 ENTSTEHUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS BIS 2024 NACH ARBEITSFELD



Anmerkungen: 1 = Beratungs- und ambulantes Unterstützungsangebot für Menschen mit Beeinträchtigung, 2 = Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter, 3 = Beratungs- und ambulantes Unterstützungsangebot für Menschen im Alter

Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014. Berechnung und Darstellung: IWSB



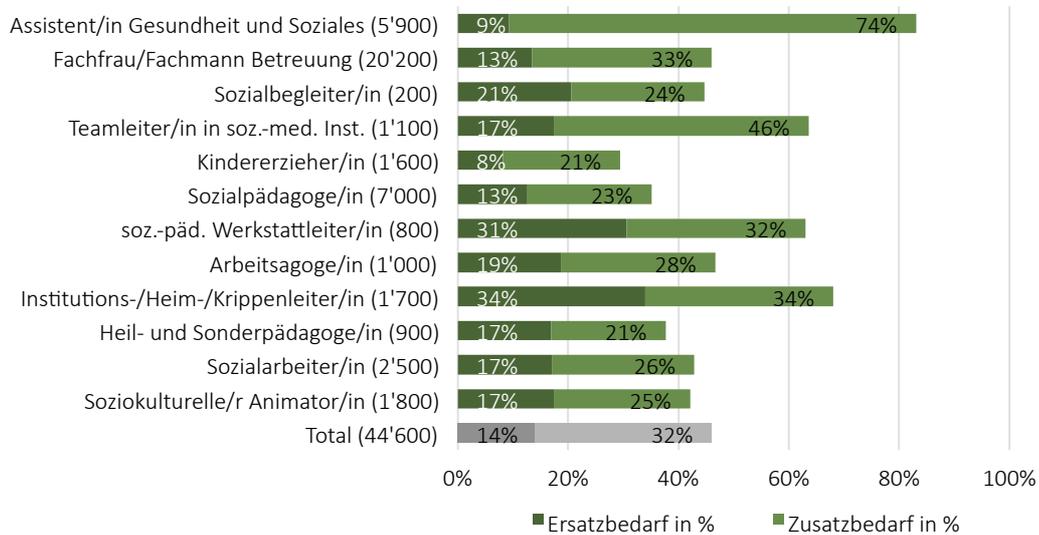
Neben Assistent/innen Gesundheit und Soziales wird insbesondere mehr Führungspersonal benötigt:

- Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in: +68 Prozent;
- Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen: + 64 Prozent;
- Sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in: + 63 Prozent.

Gemeinsam erhöht sich die Nachfrage nach diesen Fähigkeiten um 3'600 Personen (vgl. Abb. 37). Die aktuell zweitgrösste Gruppe im Berufsfeld Soziales, die Sozialpädagogen/innen, wird voraussichtlich im Jahr 2024 nur circa ein Drittel mehr Personal beschäftigen. Geringer ist die zusätzliche Nachfrage nur noch bei den Kindererzieher/innen mit einem Plus von 29 Prozent.

Die detaillierteren Ergebnisse aus der kombinierten Perspektive berufliche Tätigkeit und Arbeitsfeld können der Tab. 14 im Anhang entnommen werden.

ABB. 37 ENTSTEHUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS BIS 2024 NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014. Berechnung und Darstellung: IWSB

## 5.2 BILDUNGSBEDARF BIS 2024

Der Schritt vom zusätzlichen Fachkräftebedarf (2024 gegenüber 2015) zum zusätzlichen Bildungsbedarf erfolgt durch die Berücksichtigung neuer Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt aus dem Inland (Neuabsolventen) und aus dem Ausland (Zuwanderung) und wird nachfolgend ausgeführt.

### 5.2.1 ZUWANDERUNG

Das Gegenstück zur Auswanderung, die Zuwanderung, ist in der Summe grösser. Von Interesse ist hierbei analog zur Auswanderung jede Zuwanderung unabhängig von der Nationalität. Zusätzlich wird berücksichtigt, dass die Auswanderungsziffer anhand des heutigen Bestands eruiert wird und somit die temporäre Zuwanderung (z.B. Einwanderung im Jahr 2018 und Rückkehr ins Heimatland im Jahr 2020) nicht gezählt wird. Daher wird die Zuwanderung auf Basis der historischen Zuwanderungsquote gemäss SAKE über die letzten zehn Jahre in die Zukunft extrapoliert. Dies ergibt bis 2024 insgesamt eine Zuwanderung von Fachkräften von 10'300.



Zuwanderung



## 5.2.2 NEUABSOLVENT/INNEN



Ausgangspunkt bei der Bestimmung der Neuabsolvent/innen ist die Zuordnung der Ausbildungen zu beruflichen Tätigkeiten. Dies ist weitgehend einfach, da die beruflichen Tätigkeiten bereits im Rahmen des Fragebogens für die IWSB-Umfrage 'Soziales 2015' zugeordnet wurden. Die Ausnahme bildet der Bachelor Soziale Arbeit an der Fachhochschule: Hierzu liegen keine gesicherten Zahlen zur Verteilung nach Studienrichtung (Sozialarbeiter/in, Heil- und Sonderpädagoge/in FH, Soziokulturelle Animation) vor. Auf Basis von Gesprächen mit FH-Verantwortlichen wird unterstellt, dass die Hälfte zu Heil- und Sonderpädagoge/in werden und die übrigen Absolventen sich auf die beiden anderen Berufe verteilen. Auf Basis dieser Zuordnung kann die effektive Zahl der Absolventen/innen auf Basis des Bildungsszenarios A des BFS<sup>26</sup> gewonnen werden (vgl. Tab. 9). Zu beachten gilt, dass diese Zuordnung primär technischer Natur ist, da mit dem Bachelor in Sozialer Arbeit unabhängig von der Studienrichtung alle drei beruflichen Tätigkeiten ausgeübt werden können.

TAB. 9 ERWARTETE ABSCHLÜSSE BIS INS JAHR 2024 IM BILDUNGSSZENARIO A

Ausbildung	Bildungsniveau	Erwartete Abschlüsse
Assistent/in Gesundheit und Soziales*	Berufliche Grundausbildung (EBA)	4'671
Fachfrau/Fachmann Betreuung	Berufliche Grundausbildung (EFZ)	33'769
Sozialbegleiter/in	Berufsprüfung (Eidg. Fachausweis)	444
Migrationsfachfrau/mann	Berufsprüfung (Eidg. Fachausweis)	308
Teamleiter/in in soz.(med.) Institutionen	Berufsprüfung (Eidg. Fachausweis)	1'122
Kindererzieher/in	Höhere Fachschule (Eidg. Diplom HF)	3'118
Sozialpädagoge/in	Höhere Fachschule (Eidg. Diplom HF)	5'780
Sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in	Höhere Fachschule (Eidg. Diplom HF)	739
Arbeitsagoge/in	Höhere Fachprüfung (Eidg. Diplom)	1'417
Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in	Höhere Fachprüfung (Eidg. Diplom)	394
Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen	Höhere Fachprüfung (Eidg. Diplom)	123
Heil- und Sonderpädagoge/in	Fachhochschule (FH)**	***8'376
	Pädagogische Hochschule (PH)	5'260
	Universität**	1'536
Sozialarbeiter/in	Fachhochschule (FH)**	***4'188
	Universität**	260
Soziokulturelle/r Animator/in	Fachhochschule (FH)**	***4'188
<b>Total</b>		<b>75'693</b>

Anmerkung: \* = Das BFS ordnet per Annahme die Hälfte der Assistenten/innen Soziales und Gesundheit dem Sozialbereich zu.

\*\* = Auf Ebene Fachhochschule gilt der Bachelor als Regelabschluss und auf Ebene Universität der Master.

\*\*\* = Auf Basis von Gesprächen mit FH-Verantwortlichen wird die Verteilung grob auf 50 Prozent bzw. jeweils 25 Prozent geschätzt.

Quelle: BFS Szenarien 2015-2024 für das Bildungssystem. Berechnung: IWSB

Von dieser Bruttomenge muss jedoch die Nicht-Erwerbspartizipationsrate (im Durchschnitt 15 Prozent über alle Sozialberufe) abgezogen werden sowie auch die durchschnittliche Neigung, das Berufsfeld zu verlassen (rund 31 Prozent). Letzteres beinhaltet auch 'Berufsabwander/innen', welche zwar den Beruf noch ausüben, aber nicht mehr in einem KJBA-Arbeitsfeld tätig sind. Die erwarteten 62'200 Neuabsolventen/innen

<sup>26</sup> Das BFS ordnet per Annahme nur die Hälfte der Assistenten/innen Soziales und Gesundheit dem Sozialbereich zu. Für die höhere Berufsbildung existiert kein Szenario. Hier wurde die Entwicklung der beruflichen Grundbildung übertragen, da diese als 'Zubringer' typischerweise ähnliche Bewegungen vergegenwärtigen müssen.



ten/innen werden netto damit nur zu 36'500 Arbeitsmarktantritten bis 2024 führen. Die Verteilung innerhalb der KJBA-Arbeitsfelder erfolgt über den Anteil formal und ähnlich formal gebildeter Personen gemäss IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'.

### 5.2.3 ZUSÄTZLICHER BILDUNGSBEDARF

In der Summe ist das Berufsfeld Soziales ausbildungsseitig gut aufgestellt. Wie Tab. 10 zu entnehmen ist, weisen die meisten beruflichen Tätigkeits- und Arbeitsfeldkombinationen einen negativen zusätzlichen Bildungsbedarf auf, d.h. es dürfte genügend ausgebildetes Fachpersonal zur Verfügung stehen. Am Beispiel der/des Fachfrau/Fachmann Betreuung zeigt sich überdies, dass auch einzelne Knappheiten (z.B. werden 2'900 Personen im Arbeitsfeld Menschen im Alter gesucht) nur einen kleineren Anpassungsbedarf nach sich ziehen, da insgesamt genügend Personen mit diesem Tätigkeitsprofil ausgebildet werden (netto existiert ein Überschuss von 3'800 über alle KJBA-Arbeitsfelder).



Tab. 10 ZUSÄTZLICHER BILDUNGSBEDARF BIS 2024 DIFFERENZIERT NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT UND ARBEITSFELD

Berufliche Tätigkeit	Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung	Offene Kinder- und Jugendarbeit	Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche	Kinder- und Jugendhilfe	Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung	Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen mit Beeinträchtigung	Alters- und Pflegeheime	Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter	Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen im Alter	Total
Assistent/in Gesundheit und Soziales	-	-	-	-	-	-	2'500	-	-	2'500
Fachfrau/Fachmann Betreuung	-4'900	-200	-200	-	-1'500	-	2'900	-	-	-3'800
Sozialbegleiter/in	-	-	-	-	-	-100	-	-	-	-100
Teamleiter/in in soz.-med. Inst.	-	-	-	-	-	-	300	-	-	300
Kindererzieher/in	-800	-100	-	-	-	-	-	-	-	-1'000
Sozialpädagoge/in	100	-	200	-	700	-	200	-	-	1'200
Soz.-päd. Werkstattleiter/in	-	-	-	-	100	-	100	-	-	100
Arbeitsagoge/in	-	-	-	-	-100	-	-	-	-	-100
Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in	200	-	100	-	100	-	700	-	-	1'200
Heil- und Sonderpädagoge/in	-400	-200	-5'300	-300	-2'400	-100	-	-	-	-8'800
Sozialarbeiter/in	-100	-200	-100	-500	-	-100	-	-	200	-600
Soziokulturelle/r Animator/in	-	-1'200	-	-	-	-	100	-	-	-1'200
<b>Total</b>	<b>-6'100</b>	<b>-1'900</b>	<b>-5'400</b>	<b>-700</b>	<b>-3'100</b>	<b>-300</b>	<b>6'800</b>	<b>-</b>	<b>200</b>	<b>-10'500</b>

Anmerkung: Der Wert 0 kann auch rundungsbedingt sein und bedeutet nicht, dass keinerlei zusätzliche Fachkräfte benötigt werden.

Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014, BFS Szenarien 2015-2024 für das Bildungssystem. Berechnung: IWSB

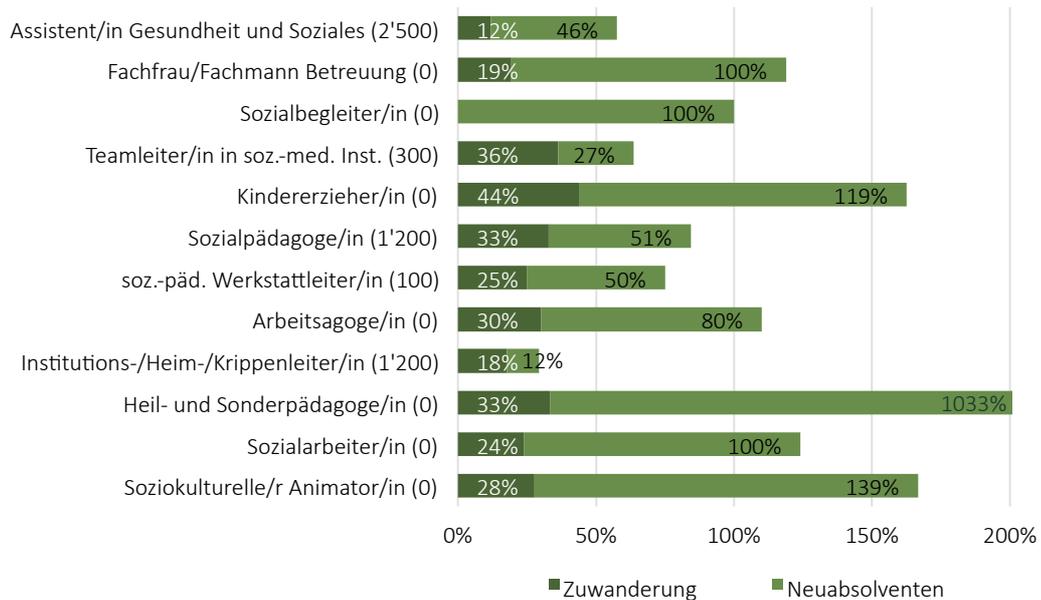
Bereinigt man um diese Verteilungseffekte innerhalb einer beruflichen Tätigkeit, so ergibt sich ein zusätzlicher Bildungsbedarf von 5'700 Personen. Diese gehen primär auf Assistent/in Gesundheit und Soziales (2'500), Sozialpädagoge/in (1'200) sowie Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in (1'200) zurück. Gerade bei



letzterer Gruppe ist auffallend, wie gering der Beitrag der Neuabsolventen ist (12 Prozent Deckung, vgl. Abb. 38).

Bei der Interpretation der negativen Zahlen in Tab. 10 ist Vorsicht geboten. Die Zahl -8'800 bei der beruflichen Tätigkeit als Heil- und Sonderpädagoge/in zeigt an, dass aus Sicht des KJBA-Sozialbereichs genügend Personen ausgebildet werden, eventuell sogar 'zu viel'. Letzterer Schluss ist jedoch verfehlt, da z.B. von Seite der Schulen eine weitere grosse Nachfrage nach Spezialistinnen und Spezialisten bestehen kann.

ABB. 38 DECKUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS BIS 2024 NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT



**Anmerkung:** Der Wert in Klammern ( ) gibt den zusätzlichen Bildungsbedarf an. Ein Wert 0 kann auch rundungsbedingt sein und bedeutet nicht, dass keinerlei zusätzliche Fachkräfte benötigt werden. **Quelle:** IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014, BFS Szenarien 2015-2024 für das Bildungssystem. **Berechnung und Darstellung:** IWSB

Bei dieser Prognose gilt es weitere, drei implizite Annahmen zu vergegenwärtigen:

- 1 Das Modell unterstellt, dass der ganze zusätzliche Bildungsbedarf tatsächlich ausgebildet werden muss. Wie in Kap. 3.2 ausgeführt, arbeitet jedoch eine Vielzahl von Quereinsteiger/innen im Berufsfeld, welche einen Teil dieses Bedarfs übernehmen können bzw. aus Kostengründen sogar übernehmen werden müssen.
- 2 Im Gegenzug ist keine zusätzliche Professionalisierung im System hinterlegt, d.h. die Zahl der Quereinsteiger/innen im Bestand wird nicht gesenkt. Dies scheint mit Blick auf die Kostenentwicklung in den Sozialsystemen für die Basisprognose eine statthafte Annahme zu sein. Die Alternativszenarien sind in Kap. 5.3 beleuchtet.
- 3 Im Umfeld diverser migrationspolitischer Entscheide, in erster Linie die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative, ist es denkbar, dass eine noch tiefere Zuwanderung ins Berufsfeld Soziales angestrebt wird. Aufgrund der bereits tiefen Zuwanderungsquote (vgl. Kap. 5.2.1) wurde jedoch auf eine Modellierung dieser Zielsetzung verzichtet.



## 5.3 SZENARIEN

### 5.3.1 MODELLINHÄRENTE SZENARIEN

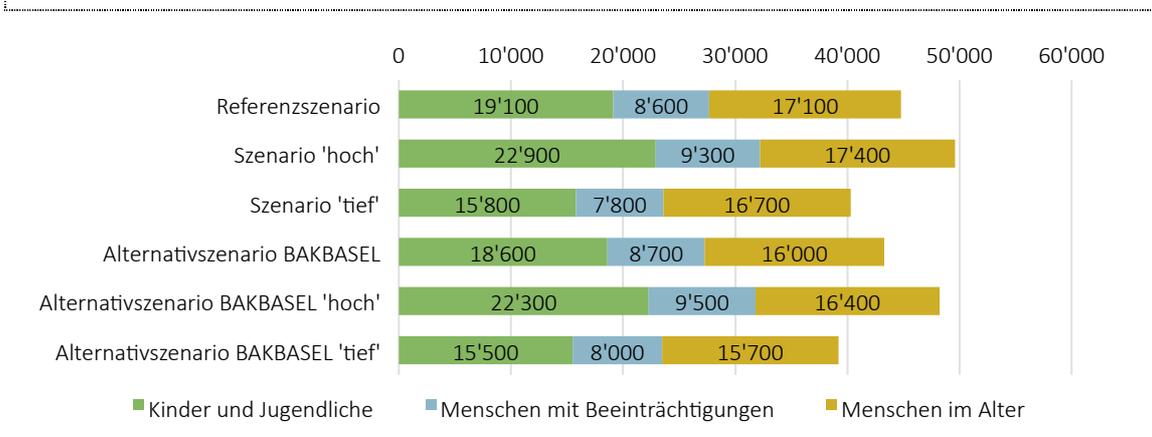
Jede Prognose ist abhängig von den zutreffenden Annahmen, so wohlbegründet diese auch sein mögen. Zur Verringerung der Abhängigkeit von diesen Annahmen werden vier Szenarien gerechnet:

- **Wachstumsszenario:** Alternativ zur Einschätzung gemäss Umfrage kann auch die Wachstumseinschätzung von BAKBASEL herangezogen werden. Diese liegen als Prognose bis 2020 vor und müssen danach für vier Jahre auf Basis des Trends fortgeschrieben werden. Die BAKBASEL-Prognose berücksichtigt deutlich weniger Unterschiede innerhalb der Branchen, dafür ist diese in ein gesamtwirtschaftliches Modell eingebunden.
- **Migrationsszenario:** Das Bundesamt für Statistik weist die Auswanderungsquoten gemäss dreier Szenarien aus (A: Referenz, B: hoch, C: tief). Berücksichtigt werden wiederum drei Faktoren: Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit.
- **Strukturwandelszenarien:** Die Aufholeffekte einzelner Kantone in Bezug auf das Betreuungsverhältnis basieren auf den Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung nach Kanton und Alter gemäss dreier Szenarien (A: Referenz, B: hoch, C: tief) des Bundesamts für Statistik.
- **Bildungsszenarien:** Die Szenarien 2015-2024 für das Bildungssystem des Bundesamts für Statistik kennen drei Szenarien (A: Referenz, B: hoch, C: tief) sind im Modell integriert.

Diese vier Szenarien könnten theoretisch beliebig kombiniert werden. Der Übersichtlichkeit halber werden sie jedoch zu sechs Hauptszenarien verdichtet: Das Referenzszenario entspricht den oben bereits beschriebenen Annahmen und basiert auf den Daten der IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'. Das Szenario 'hoch' und das Szenario 'tief' beruhen jeweils ebenfalls auf den Umfragewerten, jedoch wird bei der Migration, dem Strukturwandel und bei der Bildung jeweils das Szenario hoch bzw. tief verwendet. Es macht durchaus Sinn, bei diesen drei Szenarien (Migration, Strukturwandel, Bildung) jeweils immer hoch bzw. tief zu verwenden, da die Effekte untereinander korrelieren und sich gegenseitig beeinflussen.

Die letzten drei Szenarien Alternativszenario BAKBASEL, Alternativszenario BAKBASEL 'hoch', Alternativszenario BAKBASEL 'tief' in Abb. 39 beruhen jeweils auf der Wachstumsprognose von BAKBASEL und nicht auf den Werten der IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'. Das Vorgehen mit den Szenarien 'hoch' und 'tief' bezüglich der BFS-Prognosen ist jeweils wie oben beschrieben gleich.

ABB. 39 SZENARIEN ZUM FACHKRÄFTEBEDARF BIS 2024 NACH ARBEITSFELD



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014, BAKBASEL CH-PLUS Q2/2015. Berechnung und Darstellung: IWSB



Die resultierenden Schwankungen in Bezug auf den Fachkräftebedarf fallen moderat aus. Gegenüber dem Referenzszenario steigt der zusätzlich Fachkräftebedarf im Szenario 'hoch' um 4'800 bzw. sinkt im Szenario 'tief' um 4'500 Personen (vgl. Abb. 39). Der Haupteffekt betrifft dabei das Arbeitsfeld Unterstützung von Kinder und Jugendliche, welcher zwischen -3'300 und +3'800 schwankt. Demgegenüber verringert sich der Fachkräftebedarf auf Basis der BAKBASEL-Prognosen vor allem im Arbeitsfeld Menschen im Alter (-1'100 Beschäftigte; über alle Arbeitsfelder: - 1'500).

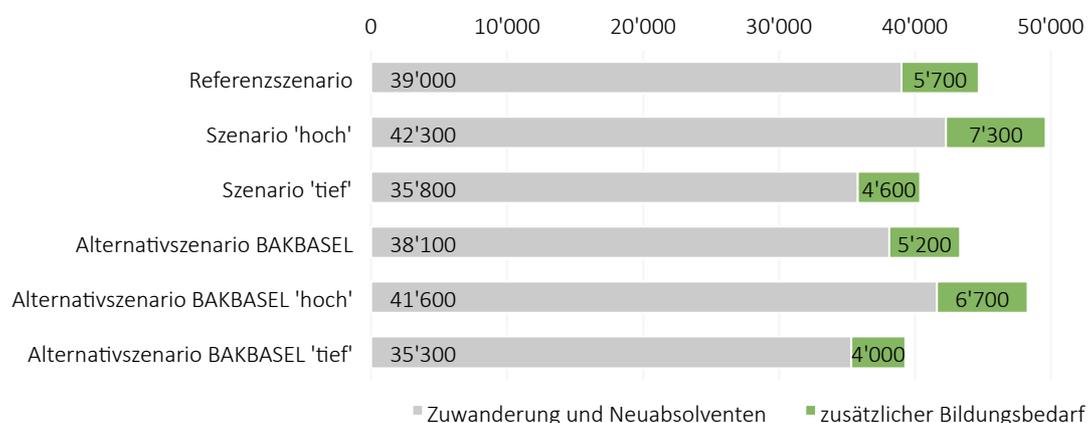
Aus Berufsperspektive wirken sich die Abweichungen vom Referenzszenario primär auf die Fachfrau/Fachmann Betreuung (-2'000 bzw. +2'300) und Sozialpädagoge/in (-900 bzw. +1'100) aus. Die Wachstumszahlen von BAKBASEL hingegen verringern primär die Nachfrage nach Assistenten/innen Gesundheit und Soziales (-700 Personen bei einer Korrektur über alle Berufe von -1'300).

### EFFEKTE DER SZENARIEN AUF DEN ZUSÄTZLICHEN BILDUNGSBEDARF

Die Spannweite des zusätzlichen Fachkräftebedarfs liegt auf Basis der Szenarien bei 10'300 Beschäftigten. Die Auswirkungen auf den zusätzlichen Bildungsbedarf sind jedoch deutlich geringer und weisen eine Differenz von 3'300 Auszubildenden zwischen dem optimistischsten und pessimistischsten Szenario auf (vgl. Abb. 40). Dies erklärt sich durch die Korrelation innerhalb der Teilszenarien 'hoch' und 'tief'. Das hohe Szenario geht von einer grösseren Bevölkerung, mehr Zuwanderung und mehr Neuabsolventen aus. Während das Bevölkerungswachstum den Fachkräftebedarf erhöht, helfen die anderen beiden Parameter bei der Deckung des zusätzlichen Fachkräftebedarfs.

Die Reihenfolge des am meisten gesuchten Fachpersonals verändert sich nicht mit den Szenarien. Indes verringert sich der zusätzliche Bildungsbedarf wiederum primär bei den Assistent/innen Gesundheit und Soziales.

ABB. 40 DECKUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS BIS 2024 NACH SZENARIEN



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014, BFS Szenarien 2015-2024 für das Bildungssystem, BAKBASEL CH-PLUS Q2/2015. Berechnung und Darstellung: IWSB

### 5.3.2 SZENARIEN ZUR PROFESSIONALISIERUNG

Bereits in der Diskussion zum Begriff 'Fachkräftemangel' (vgl. Kap. 2.3.2) wurde aufgezeigt, dass verstärkte Ausbildungsbemühungen auch durch den Anspruch der Sicherung der Qualität der geleisteten Arbeit begründet werden können. Dies kann insbesondere durch die Verringerung des Anteils an Personen ohne formale Ausbildung erreicht werden, was in den nachfolgenden Szenarien untersucht wird.



Konkret werden drei Szenarien der Professionalisierung gerechnet: 100 Prozent, 50 Prozent bzw. 25 Prozent der zurzeit Beschäftigten ohne formale Ausbildung, zzgl. der Zahl der besetzten Praktika im beruflichen Tätigkeitsgebiet der Fachfrau/Fachmann Betreuung, welche bis 2024 durch qualifiziertes Personal ersetzt werden.

Die Professionalisierung hat modellseitig lediglich Einfluss auf den Ersatzbedarf, da hier nicht unterstellt wird, dass das besser ausgebildete Personal mehr Personen betreuen kann, sondern 'nur' die Qualität der Arbeit verbessert. Seitens Ersatzbedarf führt dies zu einer neuen Flussgrösse 'Professionalisierung' (vgl. Tab. 11). Um Doppelzählungen zu verhindern, wird diese separate Kategorie durch die Zahl der Pensionierungen und der Abwanderungen von weniger qualifiziertem Personal korrigiert.

Im Falle einer vollständigen Professionalisierung bis 2024 müssten zusätzlich 14'500 qualifizierte Personen rekrutiert werden können (+33 Prozent gegenüber dem Basisszenario; total 59'100). Dieser zusätzliche Professionalisierungsbedarf reduziert sich linear in den beiden Alternativszenarien auf zusätzliche 7'300 bzw. 3'600 Fachkräfte.

TAB. 11 ZUSÄTZLICHER FACHKRÄFTEBEDARF BIS 2024 | PROFESSIONALISIERUNGSSZENARIOEN

Szenario	Pensionierung	Abwanderung	Professionalisierung	Ersatz- bedarf	Zusatz- bedarf	Zusätzlicher Fachkräftebedarf
Basis			-	13'600		44'600
Prof.-100%	12'600	1'000	14'500	28'200	31'000	59'100
Prof.-50%			7'300	20'900		51'900
Prof.-25%			3'600	17'300		48'200

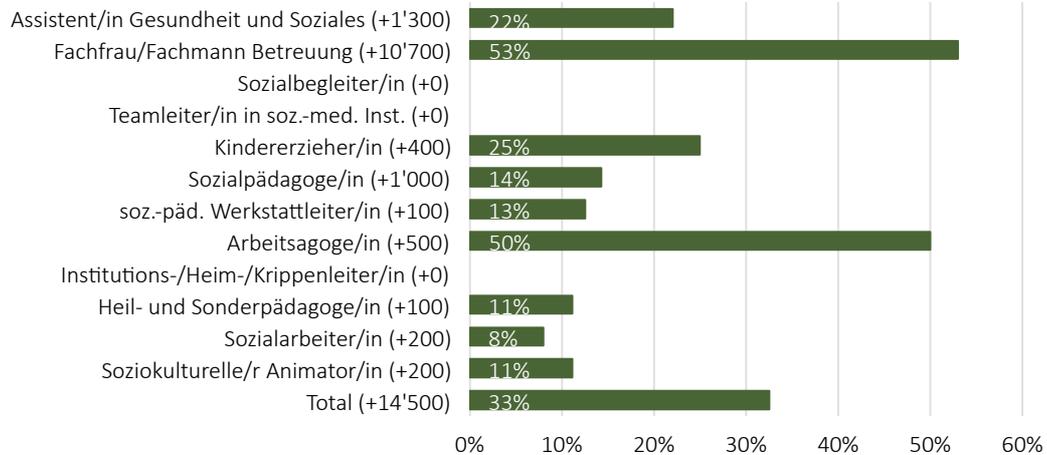
Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014. Berechnung: IWSB

Die Arbeitsfelder und beruflichen Tätigkeiten sind unterschiedlich stark von dieser Qualitätsverbesserung betroffen. In der Betreuung von Menschen im Alter erhöht die vollständige Professionalisierung den zusätzlichen Fachkräftebedarf um 15 Prozent von 17'100 auf 19'700. Demgegenüber steigt der Bedarf bei der Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigungen um 38 Prozent (von 8'500 auf 11'700) und für die Betreuung von Kindern und Jugendlichen um 45 Prozent (von 19'100 auf 27'700).

Der erhöhte Bedarf an Fachkräften infolge der Professionalisierung resultiert vor allem bei der beruflichen Tätigkeit Fachfrau/Fachmann Betreuung (+10'700 Personen oder 53 Prozent mehr als im Basisszenario; vgl. Abb. 41). Dies ist wenig überraschend, da hier auch noch die Praktikumsplätze durch qualifizierte Beschäftigte ersetzt werden sollen. Prozentual ist der Anstieg bei den Arbeitsagogen/innen ähnlich hoch, jedoch entspricht dies vergleichsweise geringen zusätzlichen 500 zu besetzenden Stellen.



ABB. 41 ZUSÄTZLICHER FACHKRÄFTEBEDARF BIS 2024 NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT | SZENARIO PROF. 100% GGN. BASISZENARIO



Anmerkung: Ein Wert 0 kann auch rundungsbedingt sein und bedeutet nicht, dass keinerlei zusätzliche Fachkräfte benötigt werden. Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014, BFS Szenarien 2015-2024 für das Bildungssystem. Berechnung und Darstellung: IWSB

TAB. 12 ZUSÄTZLICHER BILDUNGSBEDARF BIS 2024 DIFFERENZIIERT NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT U. ARBEITSFELD | SZENARIO PROF. 100%

Berufliche Tätigkeit	Familien- und schulgängende Kinderbetreuung	Offene Kinder- und Jugendarbeit	Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche	Kinder- und Jugendhilfe	Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung	Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen mit Beeinträchtigung	Alters- und Pflegeheime	Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter	Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen im Alter	Total
Assistent/in Gesundheit und Soziales	-	-	-	-	100	-	3'600	-	-	3'800
Fachfrau/Fachmann Betreuung	1'400	200	200	200	700	-	4'300	-	-	6'900
Sozialbegleiter/in	-	-	-	-	-	-100	-	-	-	-100
Teamleiter/in in soz.-med. Inst.	-	-	-	-	-	-	300	-	-	400
Kindererzieher/in	-400	-100	-	-	-	-	-	-	-	-600
Sozialpädagoge/in	200	100	600	-	1'000	-	200	-	-	2'200
Soz.-päd. Werkstattleiter/in	-	-	-	-	200	-	100	-	-	300
Arbeitsagoge/in	-	-	-	-	300	-	-	-	-	300
Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in	200	-	100	-	100	-	700	-	-	1'200
Heil- und Sonderpädagoge/in	-400	-200	-5'200	-300	-2'400	-100	-	-	-	-8'700
Sozialarbeiter/in	-	-100	-100	-400	-	-100	-	-	200	-400
Soziokulturelle/r Animator/in	-	-1'100	-	-	-	-	100	-	-	-1'100
<b>Total</b>	<b>800</b>	<b>-1'300</b>	<b>-4'400</b>	<b>-500</b>	<b>-</b>	<b>-300</b>	<b>9'400</b>	<b>-</b>	<b>200</b>	<b>4'000</b>

Anmerkung: Der Wert 0 kann auch rundungsbedingt sein und bedeutet nicht, dass keinerlei zusätzliche Fachkräfte benötigt werden. Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014, BFS Szenarien 2015-2024 für das Bildungssystem. Berechnung: IWSB



Die benötigten zusätzlichen Ausbildungsbemühungen steigen auf 15'100 Personen (vollständiger Professionalisierung) und schlagen sich primär bei den beruflichen Tätigkeiten mit einem dazu korrespondierenden Ausbildungsangebot auf Ebene berufliche Grundbildung nieder (Fachfrau/Fachmann Betreuung: 6'900 bei vollständiger Professionalisierung, Assistent/in Gesundheit und Soziales: 3'800). Demgegenüber sind im Vergleich zum Basisszenario bei den untersuchten beruflichen Tätigkeiten auf Ebene höhere Berufsbildung nur wenig zusätzliche Massnahmen nötig (am meisten bei den Sozialpädagogen/innen mit einem Plus von 1'000 von 1'200 auf 2'200). Auf Ebene Hochschule sind gar keine zusätzlichen Massnahmen beim Professionalisierungsszenario angezeigt, da bereits jetzt kaum Beschäftigte ohne formale Qualifikation die damit verbundenen beruflichen Tätigkeiten übernehmen.

Die Szenarienanalyse zeigt deutlich, dass eine verstärkte Professionalisierung des KJBA-Sozialbereichs vor allem vermehrte Ausbildungsbemühungen in der beruflichen Grundbildung bedingen würde. Jedoch gilt es zu bedenken, dass die Umsetzbarkeit dieses Vorgehens bzw. eine Professionalisierung stark von den bereitgestellten Mitteln abhängt. Entsprechend ist eine geringere Professionalisierung, Reduktion des weniger qualifizierten Personals um 25 Prozent bzw. 50 Prozent, wohl realistischer. Bei der/m Fachfrau/Fachmann Betreuung ergibt sich jedoch erst bei 50 Prozent ein ausbildungsseitiger Handlungsbedarf (+1'500). Bei 25 Prozent ist kein zusätzlicher Ausbildungsbedarf gegeben.



## 6 FAZIT

Die vorliegende Studie weist für das Berufsfeld Soziales ein im Vergleich zu anderen Branchen überdurchschnittlich hohes Beschäftigungswachstum aus. Kennzeichnend für das Berufsfeld sind im Branchenvergleich der überdurchschnittlich hohe Frauenanteil (81 Prozent) sowie die Altersstruktur mit auffallend vielen jüngeren Beschäftigten (rund 35 Prozent unter 30 Jahren), die hohe Teilzeitquote (64 Prozent) und der niedrige Ausländeranteil (12 Prozent). Weiter fällt auf, dass je nach untersuchter beruflicher Tätigkeit bis zu einem Drittel des Personals über keine entsprechende formale Ausbildung verfügt. Zusammen mit den Beschäftigten, die sich noch in Ausbildung befinden oder ein Praktikum absolvieren, steigt bei einzelnen beruflichen Tätigkeiten der Anteil von Personen, die (noch) nicht für diese Tätigkeit qualifiziert sind, auf bis zu 50 Prozent.

Die Studie zeichnet in Bezug auf den zukünftigen Fachkräfte- und Bildungsbedarf in den untersuchten Arbeitsfeldern und beruflichen Tätigkeiten ein differenziertes Bild. Dabei spielen der methodische Zugang sowie die Vorstellungen darüber eine zentrale Rolle, wie hoch die Anteile Beschäftigten mit und ohne formale Ausbildung sein sollen:

- Gemäss dem **Indikatorensystem Fachkräftemangel** besteht in drei von vier untersuchten Sozialberufen gemäss der SBN-Nomenklatur, namentlich bei den Berufsgruppen der 'Erzieher/innen', 'der Heim- und Krippenleiter/innen' sowie bei der Gruppe 'Andere Betreuerberufe', eine Fachkräfteknappheit: Das vom SECO verwendete Indikatorensystem ermittelt den Verdacht auf Fachkräftemangel anhand von vier Indikatoren sowie der Entwicklung des Berufsfeldes. Die oben erwähnten drei Berufsgruppen weisen dabei einen unterdurchschnittlichen Deckungsgrad und eine vergleichsweise tiefe Arbeitslosenquote in einem wachsenden Berufsfeld nach. Die SBN-Berufsgruppe der 'Sozialarbeiter/innen' dagegen weist eine zu hohe Arbeitslosenquote nach, so dass für diese kein Hinweis auf einen Fachkräftemangel besteht.
- Gemäss der **Befragung der Institutionen** sehen sich knapp die Hälfte der Betriebe (47 Prozent) mit Problemen bei der Rekrutierung von Fachkräften konfrontiert, was auf einen gewissen Fachkräftemangel hindeutet. Dieser Wert ist mit demjenigen anderer Schweizer Branchen vergleichbar und in diesem Sinne nicht ungewöhnlich.  
Für gewisse untersuchte berufliche Tätigkeiten gestaltet sich die Personalsuche als besonders aufwändig (Soziokulturelle/r Animator/in). Bei anderen (sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in und Soziokulturelle/r Animator/in) müssen in rund einem Viertel bis einem Drittel der Fälle Kompromisse bei der Besetzung der Vakanzen in Kauf genommen werden. Im Falle der Arbeitsagogen/innen können 12% der Vakanzen gar nicht erst besetzt werden. Im Vergleich mit anderen Berufen der beruflichen Grundbildungen sind bei dem/der Fachfrau/Fachmann Betreuung die Rekrutierungsschwierigkeiten überdurchschnittlich hoch.
- Auf Basis des **IWSB-Bildungsbedarfsprognosemodells** wird für unterschiedliche Szenarien ausgehend von einem jährlichen Beschäftigungswachstum von durchschnittlich 3.9 Prozent mit einem zusätzlichen Fachkräftebedarf in der Grössenordnung von 44'700 (Basisszenario) bzw. 59'100 (Professionalisierungsszenario 100%) gerechnet.  
Beim Basisszenario wird davon ausgegangen, dass bei den untersuchten beruflichen Tätigkeiten die Anteile von Personen mit formaler oder ähnlicher Ausbildung bzw. ohne formale Ausbildung, in Ausbildung oder mit Praktikantenstatus unverändert bleiben. Beim Professionalisierungsszenario 100% wird dagegen davon ausgegangen, dass die Personen, welche heute ohne formale Ausbildung oder im Praktikantenstatus die untersuchten beruflichen Tätigkeiten ausüben, durch Beschäftigte mit einer formalen Ausbildung für die entsprechende Tätigkeit ersetzt werden.



Dabei besteht insbesondere eine Nachfrage nach zusätzlichen Assistent/innen Gesundheit und Soziales, Sozialpädagogen/innen sowie nach Führungspersonen. Die Nachfrage nach Assistent/innen Gesundheit und Soziales korrespondiert stark mit dem Wachstum im Arbeitsfeld Betreuung von Menschen im Alter.

Dieser zusätzliche Fachkräftebedarf wird grösstenteils mit Neuabsolvent/innen, also mit Personen, die einen Sozialberuf erlernt haben, sowie über die Zuwanderung gedeckt werden können. Für das oben aufgeführte Basisszenario werden zusätzlich 5'700 Personen, für das Szenario Professionalisierung 100% zusätzlich 15'100 Personen ausgebildet werden müssen (zusätzlicher Bildungsbedarf). Da mit dem Professionalisierungsszenario 100% die Praktikant/innen bei der beruflichen Tätigkeit Fachfrau/Fachmann Betreuung wegfallen, würde dies eine zusätzliche Ausbildungsanstrengung auf Ebene der beruflichen Grundbildung insbesondere in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung erfordern. In den Expertengesprächen wurde der aktuell grosse Kosten- und Spardruck im Berufsfeld Soziales immer wieder angesprochen, der verhindert, dass ohne Weiteres mehr qualifiziertes Personal angestellt werden kann, was zusätzliche Ausbildungsanstrengungen für die untersuchten beruflichen Tätigkeiten gefährdet. Andererseits wird auch wahrgenommen, dass die Anforderungen an die Qualität der zu leistenden Arbeit in den untersuchten Tätigkeiten zunehmen und partiell zusätzliche Ausbildungsanstrengungen erfordern.

In der Summe ist gemäss der vorliegenden Studie bis 2024 nicht mit einem überdurchschnittlichen Fachkräftemangel zu rechnen. Die Personalsuche dürfte dabei aber doch für viele Institutionen insbesondere in den Arbeitsfeldern der Betreuung von Menschen im Alter und in der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen und hier insbesondere in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung für bestimmte berufliche Tätigkeiten eine Herausforderung bleiben. Eine Reduktion des Anteils von Beschäftigten ohne formale Ausbildung sowie des Anteils von Praktikant/innen bei der beruflichen Tätigkeit als Fachfrau/Fachmann Betreuung würde aber doch beträchtliche zusätzliche Bildungsanstrengungen erfordern. Angesichts der überdurchschnittlich grossen Berufsabwanderungsquote im Berufsfeld Soziales sind Massnahmen zum Personalerhalt ebenso von grosser Bedeutung.



## 7 LITERATURVERZEICHNIS

Amt für Gesundheit und Soziales Kanton Schwyz (2014). Merkblatt Tages- und Nachtstrukturen in Alters- und Pflegeheimen.

BFS (2015). Typologie der Betreuungsformen.

B,S,S. (2011). Fachkräftesituation im Sozialbereich (Basel: SAVOIRSOCIAL).

B,S,S. (2014). Fachkräftemangel in der Schweiz - Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern (Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO).

B,S,S., and FAI (2009). Indikatorensystem Fachkräftemangel (Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT).

Dachverband offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz (2007). Offene Kinder- und Jugendarbeit in der Schweiz - Grundlagen für Entscheidungsträger und Fachpersonen.

KEK Beratung (2013). Studie und Konzeptentwicklung zur Fachkräftesituation im Sozialbereich: Entwicklung eines Gesamtkonzeptes für die Durchführung einer Vertiefungsstudie, einer Laufbahnstudie und die Einführung eines permanenten Monitorings (Olten).

Stefan Schnurr (2014). Das Verhältnis von Jugendhilfe - Jugendarbeit - Jugendförderung: eine Einordnung (Zürich).



## 8 ANHANG

### 8.1 METHODIK DER IWSB-UMFRAGE 'SOZIALES 2015'

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit dem Vorgehen bei der Erhebung der Daten für die vorliegende Studie. Die Hauptquelle für die oben besprochenen Inhalte ist die IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'. Um besser zu verstehen, wie die Resultate zustande gekommen sind, wird in diesem Kapitel die Methodik der Umfrage erklärt. Sie umfasst die Grundgesamtheit der Adressdaten, die Durchführung der Befragung und schliesslich die Hochrechnung.

#### 8.1.1 GRUNDGESAMTHEIT AUS ADRESSDATEN

Damit die Umfrage durchgeführt werden konnte, mussten zuerst Adressdaten gesammelt und aufbereitet werden. Für die neun Arbeitsfelder wurden die in Kapitel 2.1 beschriebenen Quellen benutzt, um die Adressen der Institutionen zu finden. Insgesamt wurden 7'581 Adressen eruiert.

Aufgrund der uneinheitlichen Verzeichnisse, aus welchen die Daten extrahiert wurden, musste zunächst eine aufwändige Bereinigung durchgeführt werden, um die Adressen aus den verschiedensten Dateiformaten und Darstellungsweisen in einer identischen Form zusammenzutragen.

Infolge der sehr unterschiedlichen Quellen waren nicht für alle Institutionen dieselben Informationen flächendeckend verfügbar. Letztlich ausschlaggebend für die Selektion war das Vorhandensein einer Postadresse, um die Einladung zur Umfrage zustellen zu können.

#### 8.1.2 DURCHFÜHRUNG PRETEST UND HAUPTBEFRAGUNG, RÜCKLAUF

Der Fragebogen, welcher im Anhang zu finden ist, wurde in Zusammenarbeit mit SAVOIRSOCIAL entwickelt. Das grosse Informationsbedürfnis hat zu einem umfangreichen Fragebogen geführt. Um die Zeit der potentiellen Teilnehmenden nicht zu sehr zu strapazieren, einigte man sich auf 40 Fragen. Diese wurden in ein Online-Umfragetool eingebettet, was die Sammlung der Informationen im Vergleich zu einer konventionellen schriftlichen Befragung mit einem Fragebogen auf Papier deutlich erleichtert.

Um die Umfrage in einem Testlauf prüfen zu können, wurden für den Pretest Institutionen aus den drei Sprachregionen und den neun Arbeitsfeldern ausgewählt. Diese Betriebe wurden auch nach ihrer Meinung zum Fragebogen gefragt, um die Umfrage so gut wie möglich an die Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen.

Der Pretest half zu erkennen, welche Fragen noch zu wenig präzise formuliert worden waren. Durch die Verbesserungen wurde erreicht dass die Fragen besser verstanden wurden und so auch die Ergebnisse wirklich das abbilden, was die Umfrage bezwecken will.

Die Einladung zur Hauptbefragung wurde schliesslich nach einer langen Vorbereitungsphase anfangs Juni 2015 auf dem Postweg an die Institutionen verschickt. Da nicht alle Briefe gleichzeitig ihr Ziel erreichten, sind die Antworten im Verlauf mehrerer Wochen nach und nach eingegangen. Abb. 42 illustriert, wie der Rücklauf über die Zeit ausfiel. Die graue Kurve zeigt die Teilnehmenden, welche sich zwar in die Umfrage eingeloggt, die Antworten jedoch nicht genügend oder gar nicht ausgefüllt haben. Die grüne Kurve bildet die Teilnehmenden ab, deren Antworten in die Ergebnisse der Studie mit eingeflossen sind.

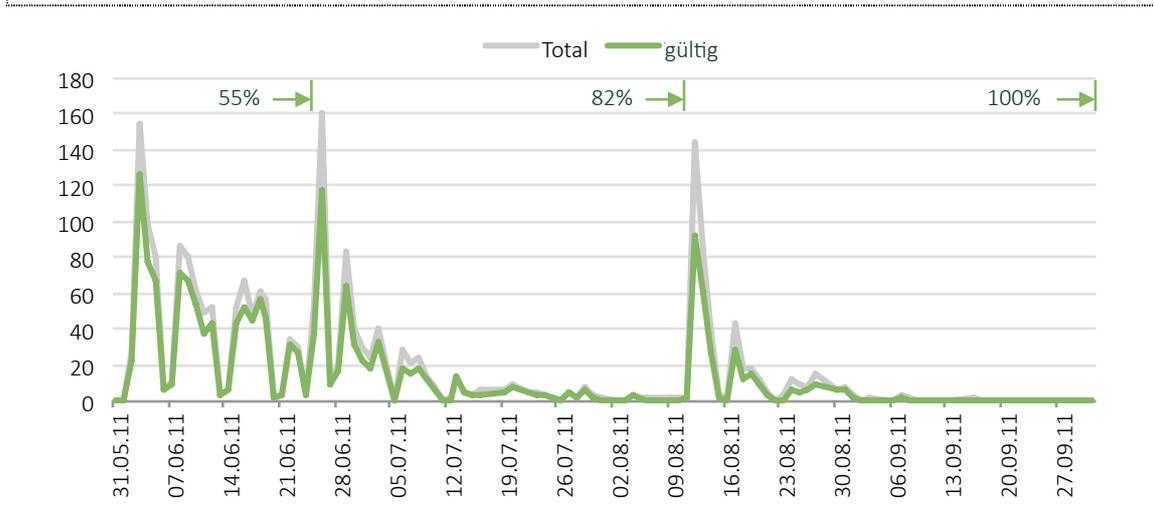
Grundsätzlich stiess die Befragung auf grosses Interesse. Während der 'Feldphase' wurden zahlreiche E-Mails und Telefonate entgegengenommen, um das Vorgehen und inhaltliche Fragen zu klären. Viele Teilnehmende zeigten ein grosses Engagement und nahmen sich für das Beantworten der Fragen entspre-



chend viel Zeit. Dies unterstreicht, dass die Studie einem Bedürfnis der Branche nach mehr Information entspricht und deshalb viele Institutionen bereitwillig an der Befragung teilgenommen haben.

Der Rücklauf entsprach nach drei Wochen allerdings noch nicht den Erwartungen. Da jede Institution ihren eigenen Teilnahmecode erhalten hat, konnten gezielt Reminder an jene Teilnehmenden versendet werden, die die Umfrage noch nicht oder nicht vollständig ausgefüllt hatten. Da von vielen Institutionen auch eine E-Mailadresse vorlag, entschlossen wir uns, den Reminder auf elektronischem Weg zu versenden.

ABB. 42 RÜCKLAUF ÜBER DIE ZEIT



Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Da die Reaktionen darauf über den Erwartungen lagen, wurde im August 2015 ein zweiter Reminder versandt. Das hatte zudem den Vorteil, dass auch die Personen erreicht wurden, die im Sommer ferienbedingt abwesend waren.

Insgesamt loggten sich fast 2'200 Institutionen mit ihrem Zugangscode in die Umfrage ein. Von 1'715 Einrichtungen konnten die Antworten nach der Datenbereinigung auch verwendet werden.



TAB. 13 RÜCKLAUF NACH ARBEITSFELD

Arbeitsfeld	Kontaktiert	Antworten	Gültig	Rücklaufquote
Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung	3'096	1'076	927	30%
Offene Kinder- und Jugendarbeit	972	157	116	12%
Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche	761	179	138	18%
Ambulante Kinder- und Jugendhilfe	364	86	54	15%
Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung	450	322	222	49%
Ambulantes Angebot für Menschen mit Beeinträchtigung	132	15	13	10%
Alters- und Pflegeheime	1'733	311	226	13%
Ambulantes Angebot für Menschen im Alter	73	31	19	26%
<b>Total</b>	<b>7'581</b>	<b>2'177</b>	<b>1'715</b>	<b>23%</b>

Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015'

Tab. 13 zeigt, dass die Rücklaufquote nach Arbeitsfeld stark variiert. Trotz eines sehr guten gesamten Rücklaufs von 23 Prozent über alle Arbeitsfelder haben beim ambulanten Angebot für Menschen mit Beeinträchtigung nur 10 Prozent, in der offenen Kinder- und Jugendarbeit nur 12 Prozent sowie im Arbeitsfeld Alters- und Pflegeheime nur 13 Prozent den Fragebogen ausgefüllt.

Viele Heime teilten mit, sie hätten gar keine Fachkräfte im Sozialbereich angestellt und nähmen deshalb an der Umfrage nicht teil. Bei der offenen Kinder- und Jugendarbeit gibt es viele informelle Institutionen mit sehr wenigen Teilzeitangestellten, was aus Ressourcengründen zu einer tiefen Rücklaufquote führte.

Im ambulanten Arbeitsfeld für Menschen mit Beeinträchtigung und Menschen im Alter existieren grundsätzlich nur wenige Institutionen. Da dementsprechend auch der absolute Rücklauf sehr gering ist, können die tiefen Fallzahlen teilweise dazu führen, dass die Fragen nicht nach allen Arbeitsfeldern oder beruflichen Tätigkeiten auswertbar sind.

Auch bei der Rücklaufquote nach Sprachregion gibt es Unterschiede. Während in der Deutschschweiz 24 Prozent den Fragebogen ausgefüllt haben, war im Tessin mit 20 Prozent und in der Romandie mit 19 Prozent der Rücklauf unterdurchschnittlich. Trotzdem konnte in allen Sprachgebieten ein höherer Rücklauf erzielt werden, als ursprünglich angenommen.

Nach dem Ende der Umfrage wurde mit verschiedenen Expert/innen aus den Arbeitsfeldern Gespräche geführt, um die Resultate zu diskutieren und besser zu verstehen. Die Erkenntnisse aus diesen Expertengesprächen sind in diese Studie miteingeflossen.

### 8.1.3 HOCHRECHNUNG UND AUSWERTUNG

Die unterschiedlich starke Partizipation führt bei einer direkten Auswertung zu Verzerrungen: Kantonale Divergenzen bei der Finanzierung der Institutionen wirken sich auf die Beschäftigtenstruktur aus. Antworten beispielsweise Kantone mit tiefem Anteil an qualifiziertem Personal häufiger, so würde daraus ein zu tiefer Wert bezüglich des Qualifikationsniveaus für die ganze Schweiz resultieren. Daher müssen die Rückmeldungen untereinander unterschiedlich gewichtet sowie in einem zweiten Schritt hochgerechnet werden.



Für beide Zwecke müssen alle verfügbaren Informationen zur Grundgesamtheit genutzt werden. Diese sind je nach KJBA-Arbeitsfeld unterschiedlich und werden daher selektiv angewendet. Berücksichtigt wurden dabei:

- die Zahl der Institutionen gemäss **Adressliste** (nach Kanton und nach wahrscheinlichem Arbeitsfeld)
  - für alle KJBA-Arbeitsfelder
- die Verteilungseffekte (Geschlecht, Alter) nach SBN auf Basis der **SAKE-Zahlen**
  - für die (ambulante) Kinder- und Jugendhilfe sowie für die Beratungs- und ambulanten Unterstützungsangebote für Menschen mit Beeinträchtigung
- die Zahl der Institutionen sowie Geschlechterverteilung gemäss **SOMED A** nach Grossregion
  - für Alters- und Pflegeheime
- die Zahl der Institutionen sowie Geschlechterverteilung gemäss **SOMED B** nach Grossregion
  - für stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung (inkl. Werkstätten, Wohnheime und andere betreute kollektive Wohnformen, Tagesstätten)
- die Zahl der Institutionen sowie Geschlechterverteilung gemäss **STATENT** nach Grossregion
  - für stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche

Starke Abweichungen vom Wert der Grundgesamtheit führen zu einer stärkeren Über- bzw. Untervertretung. Da jedoch eine Institution in Bezug auf ein Merkmal über- und in Bezug auf ein anderes untergewichtet werden soll, erfolgt die Gewichtung und Hochrechnung in kleinen Schritten, welche 1'000 Mal wiederholt werden (d.h. die einzelne Anpassung wird pro Durchgang gedämpft). Nach jedem Durchgang wird zudem sichergestellt, dass keine Antwort/Beobachtung ein Gewicht von weniger als eins hat. Nach 1'000 Durchgängen liegt die Abweichung zur Grundgesamtheit im Bereich von weniger als einem Zehntel Promille.

Im Endergebnis wird jede Antwort mit Faktor 3.5 gewichtet, wobei die Gewichte rechtsschief verteilt sind und das mittlere Gewicht (=Median) nur einen Faktor von 2.8 aufweist. Drei Viertel der Gewichte fließen mit Faktor 4.4 und weniger in die Auswertungen ein, 90 Prozent mit einem Faktor von 6.1 und weniger. Die Analyse der hohen Gewichte (mehr als drei Mal der Mittelwert) zeigt überdies, dass diese Institutionen sehr geringe bis keine<sup>27</sup> Beschäftigte aufweisen und somit unproblematisch sind.

---

<sup>27</sup> Auch Institutionen ohne Beschäftigte im Bereich Soziales werden bei der Gewichtung berücksichtigt, da ansonsten eine Verzerrung nach oben stattfinden würde.



## 8.2 FACHKRÄFTEBEDARF BIS 2024 DIFFERENZIERT NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT UND ARBEITSFELD

TAB. 14 FACHKRÄFTEBEDARF BIS 2024 DIFFERENZIERT NACH BERUFLICHER TÄTIGKEIT UND ARBEITSFELD

Berufliche Tätigkeit	Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung	Offene Kinder- und Jugendarbeit	Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche	Kinder- und Jugendhilfe	Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung	Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen mit Beeinträchtigung	Alters- und Pflegeheime	Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter	Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen im Alter	Total
Assistent/in Gesundheit und Soziales	100	0	0	0	200	0	5'500	0	0	5'900
Fachfrau/Fachmann Betreuung	7'800	300	400	100	3'000	0	8'500	0	0	20'100
Sozialbegleiter/in	0	0	0	0	0	100	0	0	0	200
Teamleiter/in in soz. (med.) Institutionen	100	0	100	0	200	0	600	0	0	1'100
Kindererzieher/in	1'500	100	0	0	0	0	0	0	0	1'600
Sozialpädagoge/in	500	200	2'900	200	2'800	0	300	0	0	7'000
Sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in	0	0	0	0	500	0	200	0	0	800
Arbeitsagoge/in	0	0	100	0	800	0	100	0	0	1'000
Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in	400	0	200	100	200	0	800	0	0	1'700
Heil- und Sonderpädagoge/in	0	0	500	0	300	0	0	0	0	900
Sozialarbeiter/in	100	500	100	1'100	100	100	100	0	300	2'500
Soziokulturelle/r Animator/in	100	1'300	0	0	0	0	400	0	0	1'800
<b>Total</b>	<b>10'600</b>	<b>2'500</b>	<b>4'500</b>	<b>1'500</b>	<b>8'200</b>	<b>300</b>	<b>16'600</b>	<b>100</b>	<b>400</b>	<b>44'600</b>

Anmerkung: Der Wert 0 kann auch rundungsbedingt sein und bedeutet nicht, dass keinerlei zusätzliche Fachkräfte benötigt werden.

Quelle: IWSB-Umfrage 'Soziales 2015', BFS SAKE 2014, BFS Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, BSV IV-Statistik 2014. Berechnung: IWSB



### 8.3 FRAGEBOGEN





## Fachkräftesituation in den sozialen Berufen

Bitte wählen Sie eine Sprache aus. / Veuillez s'il vous plaît choisir une langue. / Please choose a language. / Selezionare una lingua. / Lüften bir dil seçin. / Por favor, seleccionen un idioma. / Por favor escolha um idioma. / Kies een taal. / Välj ett språk. / Vennligst velg et språk. / Vælg sprog. / Valitse kieli. / الرجاء اختيار لغتك.

Deutsch

Français

Italiano

## Seite 1

### Willkommen bei der Umfrage zur Fachkräftesituation in den sozialen Berufen

Um dem Fachkräftemangel im Sozialbereich entgegen zu wirken, werden erstmals im Rahmen einer schweizweiten Studie im Auftrag von SAVOIRSOCIAL die Fachkräftesituation und -bedürfnisse Ihrer Institution erhoben. Ihre Teilnahme an dieser Umfrage hat einen direkten Einfluss auf die Weiterentwicklung der Berufswelt Soziales und trägt zu strategischen Entscheidungen von SAVOIRSOCIAL bei.

Die zu machenden Angaben zu den Fragen beziehen sich ausschliesslich auf die Mitarbeitenden in den sozialen Berufen im Jahr 2014 in Ihrer Institution. Bitte folgen Sie den Anweisungen im Fragebogen und lassen Sie Fragen, die Sie nicht beantworten können, leer. Um Ihnen das Ausfüllen zu erleichtern, finden Sie in der Beilage zum Anschreiben Angaben und Erläuterungen zu den Fragen und Hilfsmitteln, welche Sie vor Beginn der Umfrage bereitstellen können.

Das Ausfüllen der Online-Umfrage dauert je nach Grösse Ihrer Institution zwischen 20 - 60 Minuten. Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt und nur in aggregierter Form ohne Rückschlussmöglichkeiten auf einzelne Antworten und Institutionen verwendet.

Wir bedanken uns ganz herzlich für Ihre Mitarbeit.

Weitere Informationen zur Umfrage "Fachkräftesituation in den sozialen Berufen" erhalten Sie bei:

Michèle Schenker  
IWSB - Institut für Wirtschaftsstudien Basel  
Solothurnerstrasse 94, 4053 Basel  
Tel. 061 281 21 21, E-Mail [michele.schenker@iwsb.ch](mailto:michele.schenker@iwsb.ch)

## Seite 2

### 1. In welchen Bereichen ist Ihre Institution tätig? \*

- Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung
- Offene Kinder- und Jugendarbeit
- Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche
- (Ambulante) Kinder- und Jugendhilfe
- Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung (Werkstätten, Wohnheime und andere betreute kollektive Wohnformen, Tagesstätten)
- Beratungs- und ambulantes Unterstützungsangebot für Menschen mit Behinderung
- Alters- und Pflegeheime (auch Altersresidenzen, betreutes Wohnen)
- Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter
- Beratungs- und ambulantes Unterstützungsangebot für Menschen im Alter
- Anderer Bereich:

## Seite 3

### 2. Falls Ihre Institution in mehreren Bereichen tätig ist, welches ist der Hauptbereich?

- Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung *{{Bereiche}}*
- Offene Kinder- und Jugendarbeit *{{Bereiche}}*
- Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche *{{Bereiche}}*
- (Ambulante) Kinder- und Jugendhilfe *{{Bereiche}}*
- Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung (Werkstätten, Wohnheime und andere betreute kollektive Wohnformen, Tagesstätten) *{{Bereiche}}*
- Beratungs- und ambulantes Unterstützungsangebot für Menschen mit Behinderung *{{Bereiche}}*
- Alters- und Pflegeheime (auch Altersresidenzen, betreutes Wohnen) *{{Bereiche}}*
- Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter *{{Bereiche}}*
- Beratungs- und ambulantes Unterstützungsangebot für Menschen im Alter *{{Bereiche}}*
- 

## Seite 4

### 3. In welchem Kanton/welchen Kantonen ist Ihre Institution tätig? \*

- |                             |                             |  |
|-----------------------------|-----------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> AG | <input type="checkbox"/> GR | <input type="checkbox"/> SZ            |
| <input type="checkbox"/> AI | <input type="checkbox"/> JU | <input type="checkbox"/> TG            |
| <input type="checkbox"/> AR | <input type="checkbox"/> LU | <input type="checkbox"/> TI            |
| <input type="checkbox"/> BE | <input type="checkbox"/> NE | <input type="checkbox"/> UR            |
| <input type="checkbox"/> BL | <input type="checkbox"/> NW | <input type="checkbox"/> VD            |
| <input type="checkbox"/> BS | <input type="checkbox"/> OW | <input type="checkbox"/> VS            |
| <input type="checkbox"/> FR | <input type="checkbox"/> SG | <input type="checkbox"/> ZG            |
| <input type="checkbox"/> GE | <input type="checkbox"/> SH | <input type="checkbox"/> ZH            |
| <input type="checkbox"/> GL | <input type="checkbox"/> SO | <input type="checkbox"/> Ganze Schweiz |

## Seite 5

### 4. Wie viele Mitarbeitende in Sozialberufen hat Ihre Institution per 31.12.2014 beschäftigt? \*

**Für Werkstätten:** Betreute Personen sind in diesem Fall nicht zu den Mitarbeitenden zu zählen.

\* **Vollzeitäquivalente:** Teilzeitstellen zusammengezählt in Vollzeitstellen umrechnen; 1 Dezimalstelle zulässig (Beispiel: 50 % + 40 % = 90 % = 0.9 Personal in Vollzeitäquivalenten).

Gemeint sind sämtliche Mitarbeitende, welche in sozialen Berufen tätig sind. Auch Personen ohne formale Ausbildung sowie Praktikant/innen und Lernende.

	Anzahl
Anzahl Personen (Total)?	<input type="text"/>
Anzahl Vollzeitäquivalente* (Total)?	<input type="text"/>

## Seite 6

### 5. Wie viele Personen hat Ihre Institution im Jahr 2014 betreut, begleitet oder beraten?

**Bemerkung:** Die Frage zielt auf die Gesamtzahl an Personen, nicht auf die Betreuungsplätze oder -tage. Für Präzisierungen oder Erläuterungen ist Frage 7 gedacht.

	Insgesamt betreute, begleitete, beratene Personen im Jahr 2014
Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung {{Bereiche}}	<input type="text"/>
Offene Kinder- und Jugendarbeit {{Bereiche}}	<input type="text"/>
Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche {{Bereiche}}	<input type="text"/>
(Ambulante) Kinder- und Jugendhilfe {{Bereiche}}	<input type="text"/>
Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung (Werkstätten, Wohnheime und andere betreute kollektive Wohnformen, Tagesstätten) {{Bereiche}}	<input type="text"/>
Beratungs- und ambulantes Unterstützungsangebot für Menschen mit Behinderung {{Bereiche}}	<input type="text"/>
Alters- und Pflegeheime (auch Altersresidenzen, betreutes Wohnen) {{Bereiche}}	<input type="text"/>
Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter {{Bereiche}}	<input type="text"/>
Beratungs- und ambulantes Unterstützungsangebot für Menschen im Alter {{Bereiche}}	<input type="text"/>

6. **Bitte geben Sie hier falls nötig Präzisierungen an.**

## Seite 7

7. **Um welche Art von Trägerschaft handelt es sich bei Ihrer Institution?**

Private Trägerschaft

Öffentliche Trägerschaft

Gemischtwirtschaftliche Trägerschaft

8. **Hat Ihre Institution im Jahr 2014 an der SOMED-Umfrage teilgenommen?**

**Hinweis:** Die SOMED-Umfrage wird vom Bundesamt für Statistik bei gewissen Institutionen durchgeführt. Falls Ihnen die SOMED-Umfrage nicht bekannt ist, wählen Sie Nein.

Ja, SOMED A

Ja, SOMED B

Nein

Weiss nicht

9. In welchen der folgenden Sozialberufe haben Sie 2014 Mitarbeitende in einem festen Arbeitsverhältnis (auch Lernende und Praktikant/innen) in Ihrer Institution beschäftigt? \*

**Hinweis:** Gewisse Institutionen sind dem FONDS SOCIAL unterstellt. Aus Datenschutzgründen haben wir keinen Zugang zu den Angaben, die Sie bereits dort geleistet haben. Um Ihren Aufwand möglichst gering zu halten, empfehlen wir Ihnen, die Angaben für den FONDS SOCIAL zur Hand zu haben und entsprechende Angaben zu übertragen.

- Assistent/in Gesundheit und Soziales  
**Ausbildung:** Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA
- Arbeitsagoge/in  
**Ausbildung:** Diplomierte/r Arbeitsagoge/in
- Fachfrau/Fachmann Betreuung  
**Ausbildung:** Fachfrau/mann Betreuung EFZ  
**Ausbildung:** Sozialagoge/in (veraltet)  
**Ausbildung:** Betagtenbetreuer/in (veraltet)  
**Ausbildung:** Kleinkindererzieher/in (veraltet)
- Blindenführhundeinstructor/in  
**Ausbildung:** Blindenführhundeinstructor/in HFP
- Kindererzieher/in  
**Ausbildung:** Diplomierte/r Kindererzieher/in HF
- Migrationsfachmann/frau  
**Ausbildung:** Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA
- Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in  
**Ausbildung:** Kinderheimleiter HF; Diplomierte/r Institutionsleiter/in im sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in
- Heil- und Sonderpädagoge/in  
**Ausbildung:** Sonderpädagogik FH
- Sozialbegleiter/in  
**Ausbildung:** Sozialbegleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis
- Sozialarbeiter/in  
**Ausbildung:** Sozialarbeiter/in FH / SASSA / eidg. FA  
**Ausbildung:** Diplomierte/r in Sozialer Arbeit FH
- Sozialpädagoge/in  
**Ausbildung:** Diplomierte/r Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH
- Soziokulturelle/r Animator/in  
**Ausbildung:** Soziokulturelle/r Animator/in FH / HFS
- Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen  
**Ausbildung:** Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom
- Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen  
**Ausbildung:** Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen mit eidgenössischem Fachausweis
- Werkstattleiter/in  
**Ausbildung:** Diplomierte/r sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF; Werkstattleiter/in VPG

10. Wie setzen sich die Mitarbeitenden (mit und ohne formale Ausbildung) in den folgenden Sozialberufen in Ihrer Institution im Jahr 2014 zusammen?

**Hinweis:** Die Summe der Mitarbeitenden sollte der Zahl der Personen in Frage 4 entsprechen. Bitte geben Sie ganze Zahlen für die Mitarbeitenden an und lassen Sie die Felder leer, falls Sie die Frage nicht beantworten können.

**Beispiel:** Als Personen mit formaler Ausbildung gelten Mitarbeitende, welche die genannte Ausbildung abgeschlossen haben oder einen gleichwertigen ausländischen Abschluss besitzen. Als Personen mit ähnlicher Ausbildung gelten Mitarbeitende, die Sie für die zu leistenden Tätigkeiten als ähnlich gut qualifiziert ansehen, wie Personen mit formaler Ausbildung.

	Personen mit formaler Ausbildung	Personen mit ähnlicher Ausbildung	Personen in Ausbildung (Lernende und Studierende)	Personen ohne formale Ausbildung	Praktikant/innen
Assistent/in Gesundheit und Soziales <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeitsagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fachfrau/Fachmann Betreuung <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann Betreuung EFZ <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in					

(veraltet) <b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Kleinkindererzieher/in (veraltet) {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>				
Blindenführhundeinstructor/in <b>Ausbildung:</b> Blindenführhundeinstructor/in HFP {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>				
Kindererzieher/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Kindererzieher/in HF {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>				
Migrationsfachmann/frau <b>Ausbildung:</b> Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>				
Institutions-/Heim- /Krippenleiter/in <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF; Diplomierte/r Institutionsleiter/in im sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>				
Heil- und Sonderpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>				
Sozialbegleiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>				
Sozialarbeiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH / SASSA / eidg. FA <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r in Sozialer Arbeit FH {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>				
Sozialpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>				
Soziokulturelle/r Animator/in <b>Ausbildung:</b> Soziokulturelle/r Animator/in FH / HFS {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>				
Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen <b>Ausbildung:</b> Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>				
Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen <b>Ausbildung:</b> Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen mit eidgenössischem Fachausweis {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>				
Werkstattleiter/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF; Werkstattleiter/in VPG {{Berufe}}	<input type="checkbox"/>				

11. Welche Ausbildungen zählen Sie zu den ähnlichen Ausbildungen?

Seite 10

12. Wie viele Mitarbeitende in Sozialberufen absolvieren zur Zeit bei Ihrer Institution eine Aus- oder Weiterbildung und waren schon vorher bei Ihnen angestellt?

**Hinweis:** Gemeint sind die Quereinsteiger/innen, nicht die Lernenden oder Praktikanten. Bitte geben Sie ganze Zahlen für die Mitarbeitenden an und lassen Sie die Felder leer, falls Sie die Frage nicht beantworten können.

Quereinsteiger/innen mit Nachqualifikation

Assistent/in Gesundheit und Soziales <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA {{Berufe}}	<input type="text"/>
Arbeitsagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in {{Berufe}}	<input type="text"/>
Fachfrau/Fachmann Betreuung <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann Betreuung EFZ <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Kleinkindererzieher/in (veraltet) {{Berufe}}	<input type="text"/>
Blindenführhundeinstructor/in <b>Ausbildung:</b> Blindenführhundeinstructor/in HFP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Kindererzieher/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Kindererzieher/in HF {{Berufe}}	<input type="text"/>
Migrationsfachmann/frau <b>Ausbildung:</b> Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA {{Berufe}}	<input type="text"/>
Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF; Diplomierte/r Institutionsleiter/in im sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in {{Berufe}}	<input type="text"/>
Heil- und Sonderpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH {{Berufe}}	<input type="text"/>
Sozialbegleiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis {{Berufe}}	<input type="text"/>
Sozialarbeiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH / SASSA / eidg. FA <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r in Sozialer Arbeit FH {{Berufe}}	<input type="text"/>
Sozialpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH {{Berufe}}	<input type="text"/>
Soziokulturelle/r Animator/in <b>Ausbildung:</b> Soziokulturelle/r	<input type="text"/>

Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen <b>Ausbildung:</b> Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen <b>Ausbildung:</b> Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen mit eidgenössischem Fachausweis <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
Werkstattleiter/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF; Werkstattleiter/in VPG <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>

**Seite 11**

13. **Wie verteilen sich sämtliche Mitarbeitende in den folgenden Sozialberufen auf diese drei Alterskategorien?**

**Hinweis:** Die Summe der Mitarbeitenden sollte der Anzahl Personen in Frage 4 entsprechen. Die Summe in einer Zeile sollte zudem identisch mit der Summe der entsprechenden Zeile in Frage 11 sein. Bitte geben Sie ganze Zahlen für die Mitarbeitenden an und lassen Sie die Felder leer, falls Sie die Frage nicht beantworten können.

	< 30 Jahre	30-50 Jahre	> 50 Jahre
Assistent/in Gesundheit und Soziales <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeitsagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fachfrau/Fachmann Betreuung <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann Betreuung EFZ <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Kleinkindererzieher/in (veraltet) <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Blindenführhundeinstructor/in <b>Ausbildung:</b> Blindenführhundeinstructor/in HFP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Kindererzieher/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Kindererzieher/in HF <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Migrationsfachmann/frau <b>Ausbildung:</b> Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF; Diplomierte/r Institutionsleiter/in im sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Heil- und Sonderpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sozialbegleiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

<b>Sozialarbeiter/in</b> <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH / SASSA / eidg. FA <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r in Sozialer Arbeit FH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Sozialpädagoge/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Soziokulturelle/r Animator/in</b> <b>Ausbildung:</b> Soziokulturelle/r Animator/in FH / HFS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen</b> <b>Ausbildung:</b> Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen</b> <b>Ausbildung:</b> Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen mit eidgenössischem Fachausweis <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Werkstattleiter/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF; Werkstattleiter/in VPG <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

14. **Wie sah die Geschlechterverteilung sämtlicher Mitarbeitenden in folgenden Sozialberufen in Ihrer Institution Ende 2014 aus?**

**Hinweis:** Die Summe der Mitarbeitenden sollte der Anzahl Personen in Frage 4 entsprechen Die Summe in einer Zeile sollte zudem identisch mit der Summe der entsprechenden Zeile in Frage 11 und 14 sein. Bitte geben Sie ganze Zahlen für die Mitarbeitenden an und lassen Sie die Felder leer, falls Sie die Frage nicht beantworten können.

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen
<b>Assistent/in Gesundheit und Soziales</b> <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Arbeitsagoge/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Fachfrau/Fachmann Betreuung</b> <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann Betreuung EFZ <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Kleinkindererzieher/in (veraltet) <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Blindenführhundeinstruktor/in</b> <b>Ausbildung:</b> Blindenführhundeinstruktor/in HFP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Kindererzieher/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Kindererzieher/in HF <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Migrationsfachmann/frau</b> <b>Ausbildung:</b> Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in</b> <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF; Diplomierte/r Institutionsleiter/in im sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in	<input type="text"/>	<input type="text"/>

{{Berufe}}

Heil- und Sonderpädagoge/in  
**Ausbildung:** Sonderpädagogik FH  
{{Berufe}}

Sozialbegleiter/in  
**Ausbildung:** Sozialbegleiter/in  
mit eidgenössischem Fachausweis  
{{Berufe}}

Sozialarbeiter/in  
**Ausbildung:** Sozialarbeiter/in FH  
/ SASSA / eidg. FA  
**Ausbildung:** Diplomierte/r in  
Sozialer Arbeit FH  
{{Berufe}}

Sozialpädagoge/in  
**Ausbildung:** Diplomierte/r  
Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH  
{{Berufe}}

Soziokulturelle/r Animator/in  
**Ausbildung:** Soziokulturelle/r  
Animator/in FH / HFS {{Berufe}}

Spezialist/in für die  
Rehabilitation von  
sehbehinderten und blinden  
Menschen  
**Ausbildung:** Spezialist/in für die  
Rehabilitation von sehbehinderten  
und blinden Menschen mit eidg.  
Diplom {{Berufe}}

Teamleiter/in in  
sozial(medizinisch)en  
Institutionen  
**Ausbildung:** Teamleiter/in in  
sozial(medizinisch)en Institutionen  
mit eidgenössischem Fachausweis  
{{Berufe}}

Werkstattleiter/in  
**Ausbildung:** Diplomierte/r  
sozialpädagogische/r  
Werkstattleiter/in HF;  
Werkstattleiter/in VPG  
{{Berufe}}

## Seite 12

### 15. Wie viele der Beschäftigten in den folgenden Sozialberufen besaßen 2014 keinen Schweizer Pass? Wie viele Personen davon sind im Ausland wohnhaft (Grenzgänger/innen)?

Alle Personen ohne  
Schweizer Pass

Davon im Ausland wohnhafte  
Personen (Grenzgänger/innen)

Assistent/in Gesundheit und  
Soziales  
**Ausbildung:** Assistent/in  
Gesundheit und Soziales EBA  
{{Berufe}}

Arbeitsagoge/in  
**Ausbildung:** Diplomierte/r  
Arbeitsagoge/in {{Berufe}}

Fachfrau/Fachmann  
Betreuung  
**Ausbildung:** Fachfrau/mann  
Betreuung EFZ  
**Ausbildung:** Sozialagoge/in  
(veraltet)  
**Ausbildung:** Betagtenbetreuer/in  
(veraltet)  
**Ausbildung:**  
Kleinkindererzieher/in (veraltet)  
{{Berufe}}

Blindenführhundeinstruktor/in  
**Ausbildung:**  
Blindenführhundeinstruktor/in HFP  
{{Berufe}}

Kindererzieher/in  
**Ausbildung:** Diplomierte/r

Kindererzieher/in HF <i>{{Berufe}}</i>						
Migrationsfachmann/frau <b>Ausbildung:</b> Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA <i>{{Berufe}}</i>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
Institutions-/Heim- /Krippenleiter/in <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF; Diplomierter/r Institutionsleiter/in im sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierter/r Heimleiter/in <i>{{Berufe}}</i>						
Heil- und Sonderpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH <i>{{Berufe}}</i>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
Sozialbegleiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis <i>{{Berufe}}</i>						
Sozialarbeiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH / SASSA / eidg. FA <b>Ausbildung:</b> Diplomierter/r in Sozialer Arbeit FH <i>{{Berufe}}</i>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
Sozialpädagogin/e/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierter/r Sozialpädagogin/e/in HF / FH / SAH <i>{{Berufe}}</i>						
Soziokulturelle/r Animator/in <b>Ausbildung:</b> Soziokulturelle/r Animator/in FH / HFS <i>{{Berufe}}</i>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen <b>Ausbildung:</b> Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom <i>{{Berufe}}</i>						
Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen <b>Ausbildung:</b> Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen mit eidgenössischem Fachausweis <i>{{Berufe}}</i>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
Werkstattleiter/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierter/r sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF; Werkstattleiter/in VPG <i>{{Berufe}}</i>						

## Seite 13

### 16. Unterstützt Ihre Institution grundsätzlich die berufliche Weiterbildung der Mitarbeitenden in folgenden Sozialberufen aktiv? Falls ja, mit welchen Mitteln?

Finanzielle Unterstützung: Z.B. Übernahme von Kurskosten.

Zeitliche Unterstützung: Z.B. (teilweise) Anrechnung der Kurszeit als Arbeitszeit.

	Nein	Innerbetrieblich: finanzielle Unterstützung	Innerbetrieblich: zeitliche Unterstützung	Ausserbetrieblich: finanzielle Unterstützung	Ausserbetrieblich: zeitliche Unterstützung	Anderes
Assistent/in Gesundheit und Soziales <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierter/r Arbeitsagoge/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachfrau/Fachmann						



17. Hier können Sie die Art der Unterstützung der beruflichen Weiterbildung genauer umschreiben:

Seite 14

18. Wie viele Stellen in den folgenden Sozialberufen wurden in Ihrer Institution im letzten Jahr neu geschaffen?

	Gesamtzahl neuer Stellen	Davon Stellen für un- oder angelerntes Personal
Assistent/in Gesundheit und Soziales <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeitsagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fachfrau/Fachmann Betreuung <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann Betreuung EFZ <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Kleinkindererzieher/in (veraltet) <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Blindenführhundeinstructor/in <b>Ausbildung:</b> Blindenführhundeinstructor/in HFP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Kindererzieher/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Kindererzieher/in HF <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Migrationsfachmann/frau <b>Ausbildung:</b> Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Institutions-/Heim- /Krippenleiter/in <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF; Diplomierte/r Institutionsleiter/in im sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Heil- und Sonderpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sozialbegleiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sozialarbeiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH / SASSA / eidg. FA <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r in Sozialer Arbeit FH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sozialpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Soziokulturelle/r Animator/in <b>Ausbildung:</b> Soziokulturelle/r Animator/in FH / HFS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen <b>Ausbildung:</b> Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen <b>Ausbildung:</b> Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen mit eidgenössischem Fachausweis <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Werkstattleiter/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF; Werkstattleiter/in VPG <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

19. **Wie viele offene Stellen in den folgenden Sozialberufen hat Ihre Institution im letzten Monat verzeichnet?**

Anzahl offener Stellen

Assistent/in Gesundheit und Soziales <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
Arbeitsagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
Fachfrau/Fachmann Betreuung <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann Betreuung EFZ <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Kleinkindererzieher/in (veraltet) <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
Blindenführhundeinstructor/in <b>Ausbildung:</b> Blindenführhundeinstructor/in HFP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
Kindererzieher/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Kindererzieher/in HF <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
Migrationsfachmann/frau <b>Ausbildung:</b> Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF; Diplomierte/r Institutionsleiter/in im sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
Heil- und Sonderpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
Sozialbegleiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
Sozialarbeiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH / SASSA / eidg. FA <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r in Sozialer Arbeit FH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
Sozialpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>

Soziokulturelle/r Animator/in  
**Ausbildung:** Soziokulturelle/r  
 Animator/in FH / HFS *{{Berufe}}*

Spezialist/in für die  
 Rehabilitation von  
 sehbehinderten und blinden  
 Menschen  
**Ausbildung:** Spezialist/in für die  
 Rehabilitation von sehbehinderten  
 und blinden Menschen mit eidg.  
 Diplom *{{Berufe}}*

Teamleiter/in in  
 sozial(medizinisch)en  
 Institutionen  
**Ausbildung:** Teamleiter/in in  
 sozial(medizinisch)en Institutionen  
 mit eidgenössischem Fachausweis  
*{{Berufe}}*

Werkstattleiter/in  
**Ausbildung:** Diplomierte/r  
 sozialpädagogische/r  
 Werkstattleiter/in HF;  
 Werkstattleiter/in VPG  
*{{Berufe}}*

## Seite 15

### 20. Wie aufwändig gestaltete sich die Personalsuche im Jahr 2014 in den folgenden Sozialberufen?

	Aufwändig	Nicht aufwändig	Nicht gefunden	Nicht gesucht/Prozess noch nicht abgeschlossen
Assistent/in Gesundheit und Soziales <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachfrau/Fachmann Betreuung <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann Betreuung EFZ <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Kleinkindererzieher/in (veraltet) <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blindenführhundeinstructor/in <b>Ausbildung:</b> Blindenführhundeinstructor/in HFP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kindererzieher/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Kindererzieher/in HF <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Migrationsfachmann/frau <b>Ausbildung:</b> Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Institutions-/Heim- /Krippenleiter/in <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF; Diplomierte/r Institutionsleiter/in im sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heil- und Sonderpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sozialbegleiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>Sozialarbeiter/in</b> <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH / SASSA / eidg. FA <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r in Sozialer Arbeit FH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Sozialpädagoge/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Soziokulturelle/r Animator/in</b> <b>Ausbildung:</b> Soziokulturelle/r Animator/in FH / HFS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen</b> <b>Ausbildung:</b> Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen</b> <b>Ausbildung:</b> Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen mit eidgenössischem Fachausweis <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Werkstattleiter/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF; Werkstattleiter/in VPG <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Seite 16

### 21. Wie häufig mussten Sie bei der Personalsuche in sozialen Berufen Kompromisse\* bei der Qualifikation in Kauf nehmen?

\*Z.B. ohne den gewünschten Fachabschluss, deutlich zu wenig Arbeitserfahrung, mangelhafte Sprachkenntnisse etc.

	Fast immer	Häufig	Selten	Nie
<b>Assistent/in Gesundheit und Soziales</b> <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Arbeitsagoge/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Fachfrau/Fachmann Betreuung</b> <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann Betreuung EFZ <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Kleinkindererzieher/in (veraltet) <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Blindenführhundeinstructor/in</b> <b>Ausbildung:</b> Blindenführhundeinstructor/in HFP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Kindererzieher/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Kindererzieher/in HF <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Migrationsfachmann/frau</b> <b>Ausbildung:</b> Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in</b> <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diplomierte/r Institutionsleiter/in im sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heil- und Sonderpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sozialbegleiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sozialarbeiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH / SASSA / eidg. FA <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r in Sozialer Arbeit FH {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sozialpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soziokulturelle/r Animator/in <b>Ausbildung:</b> Soziokulturelle/r Animator/in FH / HFS {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen <b>Ausbildung:</b> Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen <b>Ausbildung:</b> Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen mit eidgenössischem Fachausweis {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkstattleiter/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF; Werkstattleiter/in VPG {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Was für Kompromisse mussten Sie typischerweise eingehen?

Seite 17

23. Konnten die offenen Stellen in den folgenden Sozialberufen im Jahr 2014 fristgerecht\* neu besetzt werden? Falls es keine offenen Stellen gab, die Felder bitte leer lassen.

\*Fristgerecht: Innerhalb des zu Beginn gewünschten Zeitraums der Neubesetzung.

Ja, fristgerecht  
(Anzahl Stellen angeben)

Nein, nicht fristgerecht  
(Anzahl Stellen angeben)

Assistent/in Gesundheit und Soziales <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeitsagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in {{Berufe}}	<input type="text"/>	<input type="text"/>

<p>Fachfrau/Fachmann            Betreuung  <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann            Betreuung EFZ  <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in            (veraltet)  <b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in            (veraltet)  <b>Ausbildung:</b>            Kleinkindererzieher/in (veraltet)  <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Blindenführhundeinstructor/in  <b>Ausbildung:</b>            Blindenführhundeinstructor/in HFP  <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Kindererzieher/in  <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r            Kindererzieher/in HF <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Migrationsfachmann/frau  <b>Ausbildung:</b>            Migrationsfachmann/frau mit eidg.            FA <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Institutions-/Heim-            /Krippenleiter/in  <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF;            Diplomierte/r Institutionsleiter/in            im sozial(medizinisch)en Bereich;            Diplomierte/r Heimleiter/in  <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Heil- und Sonderpädagoge/in  <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH  <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Sozialbegleiter/in  <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in            mit eidgenössischem Fachausweis  <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Sozialarbeiter/in  <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH            / SASSA / eidg. FA  <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r in            Sozialer Arbeit FH  <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Sozialpädagoge/in  <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r            Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH  <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Soziokulturelle/r Animator/in  <b>Ausbildung:</b> Soziokulturelle/r            Animator/in FH / HFS <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Spezialist/in für die            Rehabilitation von            sehbehinderten und blinden            Menschen  <b>Ausbildung:</b> Spezialist/in für die            Rehabilitation von sehbehinderten            und blinden Menschen mit eidg.            Diplom <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Teamleiter/in in            sozial(medizinisch)en            Institutionen  <b>Ausbildung:</b> Teamleiter/in in            sozial(medizinisch)en Institutionen            mit eidgenössischem Fachausweis  <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Werkstattleiter/in  <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r            sozialpädagogische/r            Werkstattleiter/in HF;            Werkstattleiter/in VPG  <i>{{Berufe}}</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Falls gewisse Stellen in sozialen Berufen nicht fristgerecht besetzt werden konnten: Was sind die Gründe dafür, dass eine fristgerechte Besetzung nicht möglich war? Falls es keine offenen Stellen gab, die Felder bitte leer lassen.

Assistent/in Gesundheit und Soziales <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA {{Berufe}}	<input type="text"/>
Arbeitsagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in {{Berufe}}	<input type="text"/>
Fachfrau/Fachmann Betreuung <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann Betreuung EFZ <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Kleinkindererzieher/in (veraltet) {{Berufe}}	<input type="text"/>
Blindenführhundeinstruktor/in <b>Ausbildung:</b> Blindenführhundeinstruktor/in HFP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Kindererzieher/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Kindererzieher/in HF {{Berufe}}	<input type="text"/>
Migrationsfachmann/frau <b>Ausbildung:</b> Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA {{Berufe}}	<input type="text"/>
Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF; Diplomierte/r Institutionsleiter/in im sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in {{Berufe}}	<input type="text"/>
Heil- und Sonderpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH {{Berufe}}	<input type="text"/>
Sozialbegleiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis {{Berufe}}	<input type="text"/>
Sozialarbeiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH / SASSA / eidg. FA <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r in Sozialer Arbeit FH {{Berufe}}	<input type="text"/>
Sozialpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH {{Berufe}}	<input type="text"/>
Soziokulturelle/r Animator/in <b>Ausbildung:</b> Soziokulturelle/r Animator/in FH / HFS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen <b>Ausbildung:</b> Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom {{Berufe}}	<input type="text"/>
Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen <b>Ausbildung:</b> Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen mit eidgenössischem Fachausweis {{Berufe}}	<input type="text"/>
Werkstattleiter/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF; Werkstattleiter/in VPG {{Berufe}}	<input type="text"/>

25. Falls es nicht-fristgerecht besetzte Stellen in sozialen Berufen gab, um wie viele Wochen verzögert sich die Neubesetzung durchschnittlich? Falls es keine offenen Stellen gab, die Felder bitte leer lassen.

Anzahl Wochen

Assistent/in Gesundheit und Soziales <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA {{Berufe}}	<input type="text"/>
Arbeitsagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in {{Berufe}}	<input type="text"/>
Fachfrau/Fachmann Betreuung <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann	

<p>Betreuung EFZ  <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in  (veraltet)  <b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in  (veraltet)  <b>Ausbildung:</b>  Kleinkindererzieher/in (veraltet)  {{Berufe}}</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Blindenführhundeinstructor/in  <b>Ausbildung:</b>  Blindenführhundeinstructor/in HFP  {{Berufe}}</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Kindererzieher/in  <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r  Kindererzieher/in HF {{Berufe}}</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Migrationsfachmann/frau  <b>Ausbildung:</b>  Migrationsfachmann/frau mit eidg.  FA {{Berufe}}</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Institutions-/Heim-  /Krippenleiter/in  <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF;  Diplomierte/r Institutionsleiter/in im  sozial(medizinisch)en Bereich;  Diplomierte/r Heimleiter/in  {{Berufe}}</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Heil- und Sonderpädagoge/in  <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH  {{Berufe}}</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Sozialbegleiter/in  <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in mit  eidgenössischem Fachausweis  {{Berufe}}</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Sozialarbeiter/in  <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH /  SASSA / eidg. FA  <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r in  Sozialer Arbeit FH  {{Berufe}}</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Sozialpädagoge/in  <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r  Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH  {{Berufe}}</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Soziokulturelle/r Animator/in  <b>Ausbildung:</b> Soziokulturelle/r  Animator/in FH / HFS {{Berufe}}</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Spezialist/in für die  Rehabilitation von  sehbehinderten und blinden  Menschen  <b>Ausbildung:</b> Spezialist/in für die  Rehabilitation von sehbehinderten  und blinden Menschen mit eidg.  Diplom {{Berufe}}</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Teamleiter/in in  sozial(medizinisch)en  Institutionen  <b>Ausbildung:</b> Teamleiter/in in  sozial(medizinisch)en Institutionen  mit eidgenössischem Fachausweis  {{Berufe}}</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Werkstattleiter/in  <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r  sozialpädagogische/r  Werkstattleiter/in HF;  Werkstattleiter/in VPG  {{Berufe}}</p>	<input type="checkbox"/>

**Seite 18**

26. **Wie viele Mitarbeitende mit den folgenden Sozialberufen haben 2014 von sich aus die Stelle in Ihrer Institution gekündigt?**

Anzahl Kündigungen  
durch Arbeitnehmer/in

Assistent/in Gesundheit und

<b>Soziales</b> <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
<b>Arbeitsagoge/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
<b>Fachfrau/Fachmann Betreuung</b> <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann Betreuung EFZ <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Kleinkindererzieher/in (veraltet) <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
<b>Blindenführhundeinstructor/in</b> <b>Ausbildung:</b> Blindenführhundeinstructor/in HFP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
<b>Kindererzieher/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Kindererzieher/in HF <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
<b>Migrationsfachmann/frau</b> <b>Ausbildung:</b> Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
<b>Institutions-/Heim- /Krippenleiter/in</b> <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF; Diplomierte/r Institutionsleiter/in mit sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
<b>Heil- und Sonderpädagoge/in</b> <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
<b>Sozialbegleiter/in</b> <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
<b>Sozialarbeiter/in</b> <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH / SASSA / eidg. FA <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r in Sozialer Arbeit FH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
<b>Sozialpädagoge/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
<b>Soziokulturelle/r Animator/in</b> <b>Ausbildung:</b> Soziokulturelle/r Animator/in FH / HFS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
<b>Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen</b> <b>Ausbildung:</b> Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
<b>Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen</b> <b>Ausbildung:</b> Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen mit eidgenössischem Fachausweis <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>
<b>Werkstattleiter/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF; Werkstattleiter/in VPG <i>{{Berufe}}</i>	<input type="checkbox"/>

27. Aus welchem Hauptgrund haben die in Frage 26 aufgeführten Personen aus dem Sozialbereich gekündigt?

Anzahl Kündigungen

**Stellenwechsel** (Es wird weiterhin eine Tätigkeit im Sozialbereich bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt)

**Berufswechsel** (Es wird eine andere Tätigkeit ausgeübt, d.h. die Person(en) sind nicht mehr im Sozialbereich tätig)

**Nicht-Erwerbstätigkeit** (Elternschaft, Pensionierung, gesundheitliche Probleme, Weiterbildung etc.)

**Unbekannt**

28. Was für Gründe sind Ihnen bekannt, die bei Mitarbeitenden Ihrer Institution in den sozialen Berufen zu einem Berufswechsel (nicht nur Arbeitgeberwechsel) oder Aufgabe ihres Berufs führten?

Lohnvorstellungen

Arbeitszeiten

Generelle Anstellungsbedingungen

Wunsch nach Neuorientierung

Distanz zum Wohnsitz

Unzufrieden mit Aufgabenbereich

Arbeitsklima

Fehlende Karrieremöglichkeiten

Andere:

Seite 19

29. Wie vielen Mitarbeitenden in den folgenden Sozialberufen haben Sie im Jahr 2014 gekündigt?

Anzahl Kündigungen durch Ihre Institution

Assistent/in Gesundheit und Soziales

**Ausbildung:** Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA  
{{Berufe}}

Arbeitsagoge/in

**Ausbildung:** Diplomierte/r Arbeitsagoge/in {{Berufe}}

Fachfrau/Fachmann Betreuung

**Ausbildung:** Fachfrau/mann Betreuung EFZ

**Ausbildung:** Sozialagoge/in (veraltet)

**Ausbildung:** Betagtenbetreuer/in (veraltet)

**Ausbildung:** Kleinkindererzieher/in (veraltet)  
{{Berufe}}

Blindenführhundeinstructor/in

**Ausbildung:** Blindenführhundeinstructor/in HFP  
{{Berufe}}

Kindererzieher/in

**Ausbildung:** Diplomierte/r Kindererzieher/in HF {{Berufe}}

Migrationsfachmann/frau

**Ausbildung:** Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA {{Berufe}}

Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in

**Ausbildung:** Kinderheimleiter HF; Diplomierte/r Institutionsleiter/in im sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in  
{{Berufe}}

Heil- und Sonderpädagoge/in  
**Ausbildung:** Sonderpädagogik FH  
{{Berufe}}

Sozialbegleiter/in  
**Ausbildung:** Sozialbegleiter/in mit  
eidgenössischem Fachausweis  
{{Berufe}}

Sozialarbeiter/in  
**Ausbildung:** Sozialarbeiter/in FH /  
SASSA / eidg. FA  
**Ausbildung:** Diplomierte/r in  
Sozialer Arbeit FH  
{{Berufe}}

Sozialpädagoge/in  
**Ausbildung:** Diplomierte/r  
Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH  
{{Berufe}}

Soziokulturelle/r Animator/in  
**Ausbildung:** Soziokulturelle/r  
Animator/in FH / HFS {{Berufe}}

Spezialist/in für die  
Rehabilitation von  
sehbehinderten und blinden  
Menschen  
**Ausbildung:** Spezialist/in für die  
Rehabilitation von sehbehinderten  
und blinden Menschen mit eidg.  
Diplom {{Berufe}}

Teamleiter/in in  
sozial(medizinisch)en  
Institutionen  
**Ausbildung:** Teamleiter/in in  
sozial(medizinisch)en Institutionen  
mit eidgenössischem Fachausweis  
{{Berufe}}

Werkstattleiter/in  
**Ausbildung:** Diplomierte/r  
sozialpädagogische/r  
Werkstattleiter/in HF;  
Werkstattleiter/in VPG  
{{Berufe}}

30. Aus welchem Hauptgrund mussten Sie diese Kündigungen in Frage 29 aussprechen?

Assistent/in Gesundheit und Soziales <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA {{Berufe}}	<input type="text"/>
Arbeitsagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in {{Berufe}}	<input type="text"/>
Fachfrau/Fachmann Betreuung <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann Betreuung EFZ <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Kleinkindererzieher/in (veraltet) {{Berufe}}	<input type="text"/>
Blindenführhundeinstructor/in <b>Ausbildung:</b> Blindenführhundeinstructor/in HFP {{Berufe}}	<input type="text"/>
Kindererzieher/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Kindererzieher/in HF {{Berufe}}	<input type="text"/>
Migrationsfachmann/frau <b>Ausbildung:</b> Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA {{Berufe}}	<input type="text"/>
Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF; Diplomierte/r Institutionsleiter/in im sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in {{Berufe}}	<input type="text"/>
Heil- und Sonderpädagogin/e <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH {{Berufe}}	<input type="text"/>
Sozialbegleiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis {{Berufe}}	<input type="text"/>
Sozialarbeiter/in <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH / SASSA / eidg. FA <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r in Sozialer Arbeit FH {{Berufe}}	<input type="text"/>
Sozialpädagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH {{Berufe}}	<input type="text"/>
Soziokulturelle/r Animator/in <b>Ausbildung:</b> Soziokulturelle/r Animator/in FH / HFS {{Berufe}}	<input type="text"/>
Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen <b>Ausbildung:</b> Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom {{Berufe}}	<input type="text"/>
Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen <b>Ausbildung:</b> Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen mit eidgenössischem Fachausweis {{Berufe}}	<input type="text"/>
Werkstattleiter/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF; Werkstattleiter/in VPG {{Berufe}}	<input type="text"/>

Seite 20

31. Wie sehr entsprechen die vermittelten Kompetenzen folgender Berufsausbildungen in sozialen Berufen den beruflichen Anforderungen Ihrer Institution?

	Vollumfänglich	Teilweise	Überhaupt nicht	Weiss nicht
Assistent/in Gesundheit und Soziales <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsagoge/in <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in {{Berufe}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<p>Fachfrau/Fachmann            Betreuung  <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann            Betreuung EFZ  <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in            (veraltet) <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p><b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in            (veraltet)  <b>Ausbildung:</b>            Kleinkindererzieher/in (veraltet)  <i>{{Berufe}}</i></p>
<p>Blindenführhundeinstruktor/in  <b>Ausbildung:</b>            Blindenführhundeinstruktor/in HFP  <i>{{Berufe}}</i></p>
<p>Kindererzieher/in  <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r            Kindererzieher/in HF <i>{{Berufe}}</i></p>
<p>Migrationsfachmann/frau  <b>Ausbildung:</b>            Migrationsfachmann/frau mit eidg.            FA <i>{{Berufe}}</i></p>
<p>Institutions-/Heim-            /Krippenleiter/in  <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF;            Diplomierte/r Institutionsleiter/in            im sozial(medizinisch)en Bereich;            Diplomierte/r Heimleiter/in  <i>{{Berufe}}</i></p>
<p>Heil- und Sonderpädagoge/in  <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH  <i>{{Berufe}}</i></p>
<p>Sozialbegleiter/in  <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in            mit eidgenössischem Fachausweis  <i>{{Berufe}}</i></p>
<p>Sozialarbeiter/in  <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH            / SASSA / eidg. FA  <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r in            Sozialer Arbeit FH  <i>{{Berufe}}</i></p>
<p>Sozialpädagoge/in  <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r            Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH  <i>{{Berufe}}</i></p>
<p>Soziokulturelle/r Animator/in  <b>Ausbildung:</b> Soziokulturelle/r            Animator/in FH / HFS <i>{{Berufe}}</i></p>
<p>Spezialist/in für die            Rehabilitation von            sehbehinderten und blinden            Menschen  <b>Ausbildung:</b> Spezialist/in für die            Rehabilitation von sehbehinderten            und blinden Menschen mit eidg.            Diplom <i>{{Berufe}}</i></p>
<p>Teamleiter/in in            sozial(medizinisch)en            Institutionen  <b>Ausbildung:</b> Teamleiter/in in            sozial(medizinisch)en Institutionen            mit eidgenössischem Fachausweis  <i>{{Berufe}}</i></p>
<p>Werkstattleiter/in  <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r            sozialpädagogische/r            Werkstattleiter/in HF;            Werkstattleiter/in VPG  <i>{{Berufe}}</i></p>

32. Falls diese Ausbildungen nicht vollumfänglich Ihren Anforderungen entsprechen, welche Kompetenzen müssten stärker vermittelt werden?

Kompetenzen

<b>Assistent/in Gesundheit und Soziales</b> <b>Ausbildung:</b> Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
<b>Arbeitsagoge/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Arbeitsagoge/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
<b>Fachfrau/Fachmann Betreuung</b> <b>Ausbildung:</b> Fachfrau/mann Betreuung EFZ <b>Ausbildung:</b> Sozialagoge/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Betagtenbetreuer/in (veraltet) <b>Ausbildung:</b> Kleinkindererzieher/in (veraltet) <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
<b>Blindenführhundeinstructor/in</b> <b>Ausbildung:</b> Blindenführhundeinstructor/in HFP <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
<b>Kindererzieher/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Kindererzieher/in HF <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
<b>Migrationsfachmann/frau</b> <b>Ausbildung:</b> Migrationsfachmann/frau mit eidg. FA <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
<b>Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in</b> <b>Ausbildung:</b> Kinderheimleiter HF; Diplomierte/r Institutionsleiter/in im sozial(medizinisch)en Bereich; Diplomierte/r Heimleiter/in <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
<b>Heil- und Sonderpädagoge/in</b> <b>Ausbildung:</b> Sonderpädagogik FH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
<b>Sozialbegleiter/in</b> <b>Ausbildung:</b> Sozialbegleiter/in mit eidgenössischem Fachausweis <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
<b>Sozialarbeiter/in</b> <b>Ausbildung:</b> Sozialarbeiter/in FH / SASSA / eidg. FA <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r in Sozialer Arbeit FH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
<b>Sozialpädagoge/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
<b>Soziokulturelle/r Animator/in</b> <b>Ausbildung:</b> Soziokulturelle/r Animator/in FH / HFS <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
<b>Spezialist/in für die Rehabilitation von            sehbehinderten und blinden Menschen</b> <b>Ausbildung:</b> Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
<b>Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en            Institutionen</b> <b>Ausbildung:</b> Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen mit eidgenössischem Fachausweis <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>
<b>Werkstattleiter/in</b> <b>Ausbildung:</b> Diplomierte/r sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF; Werkstattleiter/in VPG <i>{{Berufe}}</i>	<input type="text"/>

Seite 21

33. Wie schätzen Sie die Entwicklung der Beschäftigung in den erwähnten Sozialberufen in Ihrer Institution in den nächsten fünf Jahren ein?

**Hinweis:** Geben Sie Ihre Erwartung der Entwicklung der Beschäftigten in Personen an. Erwarten Sie keine Veränderungen, tragen Sie bitte eine 0 in der Spalte "Unverändert" ein.

	Zusätzliche Beschäftigte (Anzahl Personen)	Weniger Beschäftigte (Anzahl Personen)	Unverändert
<b>Assistent/in Gesundheit und            Soziales</b> <b>Ausbildung:</b> Assistent/in	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Gesundheit und Soziales EBA

{{Berufe}}

Arbeitsagoge/in

**Ausbildung:** Diplomierte/r  
Arbeitsagoge/in {{Berufe}}




Fachfrau/Fachmann

Betreuung

**Ausbildung:** Fachfrau/mann  
Betreuung EFZ

**Ausbildung:** Sozialagoge/in  
(veraltet)

**Ausbildung:** Betagtenbetreuer/in  
(veraltet)

**Ausbildung:**  
Kleinkindererzieher/in (veraltet)

{{Berufe}}




Blindenführhundeinstructor/in

**Ausbildung:**  
Blindenführhundeinstructor/in HFP  
{{Berufe}}




Kindererzieher/in

**Ausbildung:** Diplomierte/r  
Kindererzieher/in HF {{Berufe}}




Migrationsfachmann/frau

**Ausbildung:**  
Migrationsfachmann/frau mit eidg.  
FA {{Berufe}}




Institutions-/Heim-  
/Krippenleiter/in

**Ausbildung:** Kinderheimleiter HF;  
Diplomierte/r Institutionsleiter/in  
im sozial(medizinisch)en Bereich;  
Diplomierte/r Heimleiter/in

{{Berufe}}




Heil- und Sonderpädagoge/in

**Ausbildung:** Sonderpädagogik FH  
{{Berufe}}




Sozialbegleiter/in

**Ausbildung:** Sozialbegleiter/in  
mit eidgenössischem Fachausweis  
{{Berufe}}




Sozialarbeiter/in

**Ausbildung:** Sozialarbeiter/in FH  
/ SASA / eidg. FA  
**Ausbildung:** Diplomierte/r in  
Sozialer Arbeit FH  
{{Berufe}}




Sozialpädagoge/in

**Ausbildung:** Diplomierte/r  
Sozialpädagoge/in HF / FH / SAH  
{{Berufe}}




Soziokulturelle/r Animator/in

**Ausbildung:** Soziokulturelle/r  
Animator/in FH / HFS {{Berufe}}




Spezialist/in für die  
Rehabilitation von  
sehbehinderten und blinden  
Menschen

**Ausbildung:** Spezialist/in für die  
Rehabilitation von sehbehinderten  
und blinden Menschen mit eidg.  
Diplom {{Berufe}}




Teamleiter/in in  
sozial(medizinisch)en  
Institutionen

**Ausbildung:** Teamleiter/in in  
sozial(medizinisch)en Institutionen  
mit eidgenössischem Fachausweis  
{{Berufe}}




Werkstattleiter/in

**Ausbildung:** Diplomierte/r  
sozialpädagogische/r  
Werkstattleiter/in HF;  
Werkstattleiter/in VPG  
{{Berufe}}

34. **Weshalb gehen Sie von dieser Entwicklung aus?**

**Seite 22**

35. **Was unternimmt Ihre Institution, um Fachkräfte in den sozialen Berufen zu gewinnen?**

36. **Welche Massnahmen trifft Ihre Institution, um Fachkräfte in den sozialen Berufen an Ihre Organisation zu binden?**

37. **Welches sind Ihrer Meinung nach die Gründe, die Personen vom Erlernen eines sozialen Berufs abhalten?**

38. **Haben Sie weitere Anmerkungen zur Fachkräftesituation in den sozialen Berufen?**

## Seite 23

### 39. Bitte geben Sie uns an, in welchen Fällen wir Sie gegebenenfalls kontaktieren dürfen.

Bitte wählen Sie die Optionen, bei welchen wir Sie kontaktieren dürfen.

- Rückfragen zu dieser Umfrage
- Weitere Fragen, welche deutlich weniger 'zahlenlastig' sind
- Entwicklung einer anonymisierten Salärumfrage zu den sozialen Berufen (ein Ja verpflichtet Sie nicht zur künftigen Teilnahme)
- Zusendung der Studienergebnisse via E-Mail
- Ich möchte nicht kontaktiert werden

## Seite 24

### 40. Geben Sie uns bitte die folgenden Angaben:

Name der Institution	<input type="text"/>
Strasse, Nr.	<input type="text"/>
PLZ	<input type="text"/>
Ort	<input type="text"/>
Ansprechperson	<input type="text"/>
Tel.	<input type="text"/>
E-Mail	<input type="text"/>

Die Umfrage ist beendet. Vielen Dank für die Teilnahme.

Das Fenster kann nun geschlossen werden.