



# Fachkräftestudie im Sozialbereich

**Bericht zuhanden des Schweizerischen Dachverbands für die  
Berufsbildung im Sozialbereich SAVOIRSOCIAL und der  
Konferenz der Fachhochschulen für Soziale Arbeit Schweiz  
SASSA**

Luzern, den 30. Januar 2025

**| Autorinnen und Autoren**

Helen Amberg

Julia Rickenbacher

Franziska Müller

Sarah Mariéthoz

Nils Brun

**| INTERFACE Politikstudien**

Forschung Beratung AG

Seidenhofstrasse 12

CH-6003 Luzern

Tel +41 (0)41 226 04 26

Rue de Bourg 27

CH-1003 Lausanne

Tel +41 (0)21 310 17 90

[www.interface-pol.ch](http://www.interface-pol.ch)

**| Auftraggeber**

Schweizerischer Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich SAVOIRSOCIAL

Konferenz der Fachhochschulen für Soziale Arbeit Schweiz SASSA

**| Zitiervorschlag**

Amberg, Helen; Rickenbacher, Julia; Müller, Franziska; Mariéthoz, Sarah; Brun, Nils (2024):  
Fachkräftestudie im Sozialbereich. Bericht zuhanden des Schweizerischen Dachverbands für die  
Berufsbildung im Sozialbereich SAVOIRSOCIAL und der Konferenz der Fachhochschulen für  
Soziale Arbeit Schweiz SASSA. Interface Politikstudien Forschung Beratung, Luzern.

**| Laufzeit**

Oktober 2023 bis Dezember 2024

**| Projektreferenz**

Projektnummer: 23-094

<b>Vorwort / Avant-propos / Prefazione</b>	<b>4</b>
<b>Das Wichtigste in Kürze</b>	<b>7</b>
<b>L'essentiel en bref</b>	<b>11</b>
<b>Sintesi degli aspetti principali</b>	<b>15</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>19</b>
1.1 Fachkräftesituation im Sozialbereich 2016	20
1.2 Fachkräftestudie 2024	21
1.3 Aufbau des Berichts	23
<b>2. Methodisches Vorgehen</b>	<b>24</b>
2.1 Online-Befragung	25
2.2 Fokusgruppen	26
2.3 Sekundärdaten	27
<b>3. Der Sozialbereich im Überblick</b>	<b>29</b>
3.1 Charakterisierung des Berufsfelds Soziales	30
3.2 Charakterisierung der Mitarbeitenden im Berufsfeld Soziales	35
<b>4. Mobilität der Fachkräfte im Sozialbereich</b>	<b>47</b>
4.1 Rekrutierung	48
4.2 Fluktuation	58
4.3 Auswirkungen der angespannten Fachkräftesituation auf die Institutionen	65
<b>5. Künftige Entwicklung und Bedarf</b>	<b>68</b>
5.1 Zukünftiger Bedarf an Fachkräften	69
5.2 Ansätze im Umgang mit der herausfordernden Fachkräftesituation aus Sicht der Befragten	73
<b>6. Fazit</b>	<b>79</b>
6.1 Zusammenfassung entlang der zentralen Fragestellungen	80
6.2 Fazit zu den inhaltlichen Erkenntnissen	83
6.3 Fazit zur Methodik	84
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>86</b>
<b>Anhang</b>	<b>90</b>

# Vorwort / Avant-propos / Prefazione

## Vorwort

Die Fachpersonen im Sozialbereich leisten unverzichtbare Arbeit für die Gesellschaft. Sie arbeiten etwa in Angeboten der Betreuung und Begleitung, der Sozialberatung sowie der Förderung von Eigenständigkeit und sozialer Teilhabe. Es ist deshalb unerlässlich, dass auch in Zukunft ausreichend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die vorliegende Studie von SAVOIRSOCIAL und SASSA bietet erstmals Einblick in die Fachkräftesituation des gesamten Sozialbereichs und liefert damit verlässliche Daten und Grundlagen für fundiertes Steuerungswissen.

Die Ergebnisse zeigen: Die Fachkräftesituation ist angespannt. Einem flächendeckenden Fachkräftemangel kann aber entgegengewirkt werden, vorausgesetzt die Akteur\*innen auf allen Ebenen handeln jetzt. Damit sind z.B. Organisationen mit Angeboten im Sozialbereich gemeint, ebenso wie SAVOIRSOCIAL, SASSA, kant. Sozial- und Bildungsdirektionen oder Bildungsanbieter. Ein Mangel an qualifiziertem Fachpersonal hätte weitreichende Folgen, nicht nur für betroffene Menschen, sondern auch für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Der Bedarf an sozialen Dienstleistungen wird in den nächsten Jahren voraussichtlich steigen, unabhängig davon, ob genügend Fachkräfte vorhanden sind oder nicht. Fehlen die qualifizierten Fachkräfte, wäre eine Unterversorgung unausweichlich und die gesetzlichen Versorgungsaufträge könnten nicht mehr erfüllt werden.

Um die dynamischen Prozesse der Nachfrage nach Fachkräften sowie nach sozialen Angeboten und Dienstleistungen zu erkennen und proaktiv darauf reagieren zu können, sind regelmässige Datenerhebungen erforderlich. Die vorliegende Studie bietet dazu eine fundierte Grundlage, um ein langfristiges Datenmonitoring zu schaffen. Dabei spielen auch die öffentlichen Statistiken eine zentrale Rolle. Bund, Kantone und die Branche sind gefordert, den Sozialbereich differenziert und zeitgemäss abzubilden.

Die in der Studie eingenommene Sicht auf alle Arbeitsfelder des Sozialbereichs zeigt aktuelle Herausforderungen auf und ermöglicht das gemeinsame Finden von Lösungen – im Wissen um die Heterogenität der Arbeitsfelder und Regionen.

SAVOIRSOCIAL und SASSA ermutigen alle Akteur\*innen, die Studienresultate zu nutzen, und in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich Massnahmen zu erarbeiten und umzusetzen.

Die vorliegende Studie verdanken wir dem Engagement der vielen Betriebe, Organisationen und Personen, die bereit waren, ihre Erfahrungen und Einschätzungen einzubringen. Ein grosser Dank gilt auch dem Team von Interface Politikstudien Forschung Beratung für die Erarbeitung der Studie.

**Agnès Fritze**  
Präsidentin SASSA

**Mariette Zurbriggen**  
Präsidentin SAVOIRSOCIAL

### Avant-propos

Le personnel qualifié du domaine social accomplit un travail indispensable à la société. Il assure des prestations en matière d'accompagnement, de consultation sociale, d'encouragement à l'autonomie et à la participation sociale. Il est donc essentiel de pouvoir disposer, à l'avenir aussi, d'un personnel qualifié suffisant. La présente étude de SAVOIRSOCIAL et de la SASSA donne pour la première fois un aperçu de la situation du personnel qualifié pour l'ensemble du domaine social, et fournit ainsi des données et des bases fiables pour renforcer les connaissances de pilotage.

Les résultats attestent une situation du personnel qualifié sous tension. Pour pallier cette pénurie généralisée, des solutions existent, à condition cependant que les actrices et acteurs à tous les niveaux agissent dès maintenant. Il est notamment ici question des organisations proposant des offres dans le domaine social, mais également de SAVOIRSOCIAL, de la SASSA, des directions cantonales des affaires sociales et de la formation ou encore de prestataires de formation. Une pénurie de personnel qualifié aurait de lourdes conséquences, non seulement pour les personnes concernées mais aussi pour la cohésion sociale. Selon toute vraisemblance, les besoins en prestations sociales vont augmenter dans les années à venir, que nous disposions ou non de personnel qualifié en nombre suffisant. Une pénurie de personnel qualifié se traduirait inévitablement par une offre insuffisante et l'impossibilité de remplir les mandats de prestations fixés par la loi.

Afin d'identifier les processus dynamiques de la demande en personnel qualifié mais également en offres et prestations dans le domaine social, et pour pouvoir y répondre de manière proactive, la collecte régulière de données est indispensable. La présente étude constitue donc une base solide pour un monitoring des données sur le long terme. Les statistiques publiques jouent également un rôle important. Il incombe à la Confédération, aux cantons et à la branche de donner du domaine social une image nuancée et actuelle.

Dans cette étude, la prise en considération de tous les champs d'activité du domaine social met en évidence les défis actuels et permet la recherche commune de solutions, tout en gardant à l'esprit l'hétérogénéité des champs d'activité et des régions. SAVOIRSOCIAL et la SASSA encouragent l'ensemble des actrices et acteurs concernés à utiliser les résultats de l'étude pour concevoir et mettre en œuvre des mesures dans leurs domaines de compétence respectifs.

La présente étude n'aurait pas été possible sans l'engagement des nombreuses entreprises, organisations et personnes qui ont accepté de partager leurs expériences et leurs analyses. Un grand merci également à l'équipe d'Interface Politikstudien Forschung Beratung qui a réalisé l'étude.

**Agnès Fritze**  
Présidente SASSA

**Mariette Zurbriggen**  
Présidente SAVOIRSOCIAL

### Prefazione

I-Le professionisti-e del settore sociale svolgono un lavoro indispensabile per la società. Assicurano prestazioni di accompagnamento, consulenza sociale, così come la promozione dell'autonomia e della partecipazione sociale. È quindi fondamentale poter disporre anche in futuro di un numero sufficiente di personale qualificato. Il presente studio di SAVOIRSOCIAL e SASSA offre per la prima volta un quadro della situazione del personale qualificato nell'intero settore sociale fornendo dati affidabili per rinforzare le conoscenze di monitoraggio.

I risultati mostrano che la situazione del personale qualificato è tesa. Tuttavia, è possibile contrastare la mancanza di personale qualificato su scala nazionale, purché le parti coinvolte a tutti i livelli agiscano ora. Si intendono, ad esempio, le organizzazioni che propongono offerte nel settore sociale, così come SAVOIRSOCIAL, SASSA, le direzioni cantonali preposte alle attività sociali e alla formazione o gli enti di formazione. Una carenza di professionisti-e qualificati-e avrebbe conseguenze di vasta portata, non solo per le persone interessate ma anche per la coesione sociale. I bisogni di prestazioni sociali sono destinati ad aumentare nei prossimi anni, indipendentemente dal fatto che il personale qualificato sia disponibile o meno in numero sufficiente. In assenza di professionisti del sociale, la carenza di accompagnamento sarebbe inevitabile e i mandati previsti dalla legge non potrebbero più essere assolti.

Al fine di identificare i processi dinamici della domanda di personale qualificato, nonché delle offerte e delle prestazioni sociali, e per poter reagire in modo proattivo, una raccolta regolare di dati è indispensabile. Il presente studio fornisce una base solida per attuare un monitoraggio dei dati a lungo termine. Anche le statistiche pubbliche svolgono un ruolo centrale. La Confederazione, i Cantoni e il settore sono chiamati a rappresentare il settore sociale in maniera differenziata e moderna.

Il punto di vista adottato nello studio su tutti i campi lavorativi del settore sociale mostra quali sono le sfide attuali e consente di trovare insieme delle soluzioni – con la consapevolezza dell'eterogeneità dei campi lavorativi e delle regioni.

SAVOIRSOCIAL e SASSA esortano tutte le parti coinvolte a utilizzare i risultati dello studio e a elaborare e attuare misure nel rispettivo ambito di competenza.

La realizzazione del presente studio è stata possibile grazie all'impegno di molte aziende, organizzazioni e persone che hanno accettato di prendervi parte con le loro esperienze e le loro valutazioni. Un grande ringraziamento va anche al team di Interface Politikstudien Forschung Beratung per l'elaborazione dello studio.

**Agnès Fritze**  
Presidente SASSA

**Mariette Zurbriggen**  
Presidente SAVOIRSOCIAL

# Das Wichtigste in Kürze

## Ausgangslage

Der Sozialbereich steht mit Blick auf die Fachkräftesituation vor vielfältigen Herausforderungen. Aktuelle Kennzahlen zur Fachkräftesituation, zu den Einflussfaktoren und Auswirkungen sowie zur künftigen Entwicklung fehlen jedoch. Vor diesem Hintergrund haben der Schweizerische Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich SAVOIRSOCIAL und die Konferenz der Fachhochschulen für Soziale Arbeit Schweiz SASSA Interface Politikstudien Forschung Beratung in Luzern und Lausanne mit der Erarbeitung einer neuen Studie zur Fachkräftesituation im Sozialbereich beauftragt.

## Fachkräftestudie

Folgende drei Fragen standen im Zentrum der Studie:

- Wie sieht die Fachkräftesituation im Sozialbereich im Jahr 2024 aus? Welche Auswirkungen hat die aktuelle Fachkräftesituation auf die Institutionen?
- Wie entwickelt sich der Sozialbereich in Zukunft? Wie verändern sich das Anforderungsprofil, die Kompetenzen und die Aufgaben der Fachkräfte?
- Welche Faktoren beeinflussen die Fachkräftesituation? Wie kann auf diese Faktoren eingewirkt werden?

Die Studie beruht auf drei methodischen Zugängen: Kern der Studie bildet erstens eine zwischen April und Juni 2024 durchgeführte Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024 bei Arbeitgebenden. An der Befragung haben rund 1'700 Institutionen teilgenommen. Die Ergebnisse der Online-Befragung wurden zweitens ergänzt mit vertiefenden Fokusgruppen. Drittens wurden Daten der öffentlichen Statistik und weiterführende Studien zur Einbettung der Ergebnisse beigezogen. Dabei ist zu beachten, dass die Daten aus der öffentlichen Statistik für den Sozialbereich nicht immer eindeutig abgrenzbar sind – beispielsweise zu gesundheitsnahen Institutionen oder Berufen.

Im Fokus der Studie stehen acht *Arbeitsfelder* (Menschen im Alter; Menschen mit Behinderungen; Kinder, Jugendliche, Familien; Menschen im Bereich Migration und Asyl; Suchtbetroffene Menschen; Armutgefährdete Menschen; Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug; Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen) sowie vier *Angebotsbereiche* (Betreuung und Begleitung; Beratung; Förderung soziale Teilhabe; Abklärungen zur sozialen Sicherung). Die Differenzierung der Arbeitsfelder ist zentral, da für sie jeweils unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen gelten, die zudem teilweise auf verschiedenen föderalen Ebenen geregelt sind. Ausserdem unterscheiden sich die Arbeitsfelder in ihrer Entwicklung, ihren Perspektiven und in den Massnahmen, die im Kontext der Fachkräftesituation von Bedeutung sind.

## Zentrale Ergebnisse

Die zentralen Ergebnisse der Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Schweizweit gibt es aktuell rund 10'800 *Institutionen* mit 17'300 *Arbeitsstätten*. Davon sind 8'127 Arbeitsstätten auch gleichzeitig Lehrbetriebe. Im Jahr 2023 verzeichnete der Sozialbereich zudem rund 9'600 Ausbildungsabschlüsse. Der Sozialbereich umfasste im Jahr 2022 153'281 Beschäftigte. Seit 2016 verzeichnet der Sozialbereich auf allen Ebenen ein geringes Wachstum: So sind entsprechend der Zunahme bei der Anzahl Institutionen und Arbeitsstätten auch die Anzahl Beschäftigte, Lehrbetriebe und Ausbildungsabschlüsse gestiegen. Der Anteil Abschlüsse im Sozialbereich im Vergleich zu allen Abschlüssen hat im selben Zeitraum ebenfalls zugenommen, was

darauf hindeutet, dass die Zunahme der Abschlüsse nicht nur auf das Bevölkerungswachstum zurückzuführen ist.

- Die *Fachkräfte im Sozialbereich* zeichnen sich durch einen hohen Anteil an formalen Abschlüssen, durch eine gleichmässige Verteilung der Abschlussniveaus (Grade-Mix) und durch eine junge Altersstruktur aus. Dabei zeigen sich Unterschiede zwischen Institutionen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern, aber nicht zwischen den drei Sprachregionen.
- Die Mehrheit der *Fachkräfte* im Sozialbereich verfügt entweder über eine formale schweizerische Ausbildung beziehungsweise über ein äquivalentes ausländisches Diplom in einem sozialen Beruf (62%) oder über eine formale Ausbildung in einem verwandten Bereich (11%). Im Vergleich zur Fachkräftestudie 2016 ist der Anteil an Personen ohne formale Ausbildung im Jahr 2024 tiefer: 2016 waren es rund 40 Prozent der Beschäftigten, 2024 sind es weniger als 30 Prozent.
- Die *Fachkräftesituation* im Sozialbereich ist aktuell *angespannt*. Die Institutionen schätzen die Personalrekrutierung vermehrt als schwieriger ein. Dennoch konnten 90 Prozent der ausgeschriebenen Stellen besetzt werden – 60 Prozent auch fristgerecht und mit der gewünschten Qualifikation. Die Teilnehmenden der Fokusgruppen sprechen noch von keinem Fachkräftemangel, sondern von einer angespannten Fachkräftesituation. Sie gehen aber davon aus, dass sich die Situation in Zukunft weiter verschärfen wird.
- Institutionen in urbanen Regionen scheinen Stellen einfacher besetzen zu können, während ländliche Gebiete und intermediäre Regionen grössere Schwierigkeiten haben, ihre offenen Stellen zu besetzen. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass insbesondere intermediäre Regionen aufgrund ihrer Nähe zu städtischen Regionen einem stärkeren Konkurrenzdruck ausgesetzt sind – auch im Vergleich zu den ländlichen Regionen.
- Eine Herausforderung scheint aktuell nicht die Rekrutierung zu sein, sondern die *Fachkräfte langfristig zu halten*. Die *Fluktuationsrate* liegt mit 22 Prozent über dem branchenübergreifenden Schweizer Durchschnitt von 16 Prozent. Rund ein Drittel wechselt dabei nicht nur den Arbeitgeber, sondern auch den Beruf. Die häufigsten Gründe für die Abgänge sind neben der Arbeitsbelastung die Arbeitsbedingungen und der Wunsch nach Neuorientierung sowie die unzureichend erfüllten Erwartungen im Berufsalltag. Ein weniger grosses Problem scheint das Halten von Fachkräften hingegen gemäss den Rückmeldungen in den Fokusgruppen in jenen Arbeitsfeldern zu sein, in welchen in den letzten Jahren eine Dynamik hin zu mehr ambulanten, aufsuchenden Angeboten stattfindet und sich dadurch grosses Entwicklungspotenzial, Möglichkeiten und Perspektiven zur Mitgestaltung und Weiterentwicklung ergeben.
- Die hohe Fluktuation verschärft die Situation in den Institutionen. Sie führt in der Tendenz zu einer steigenden Arbeitsbelastung, zu unzureichender Unterstützung, zu sinkender Qualität der Arbeit bis hin zum Wegfall oder zur Reduktion von Angeboten.
- Der *zukünftige Bedarf* an Fachkräften hängt von der gesellschaftlichen Anerkennung und der staatlichen Förderung der Tätigkeiten im Sozialbereich ab, was eine Prognose der Entwicklung erschwert. Dennoch gehen die befragten Institutionen von einem zunehmenden Bedarf an Fachkräften in den nächsten fünf Jahren aus, dies aufgrund der demografischen Entwicklung und der damit einhergehend steigenden Nachfrage nach bestehenden Angeboten sowie der zunehmenden Komplexität der Aufgaben.
- Um der negativen Entwicklung der Fachkräftesituation im Sozialbereich entgegenzuwirken, sind alle Seiten gefordert: Kurz- und mittelfristig sehen die Gesprächsteilnehmenden der Fokusgruppen verschiedene *Ansatzpunkte* aufseiten der Arbeitgebenden und der Ausbildungsinstitutionen. Langfristig ist aus ihrer Sicht auch die politische Ebene gefordert. Folgende Ansatzpunkte – die teilweise bereits heute verfolgt werden – könnten aus Sicht der Gesprächsteilnehmenden zu einer Verbesserung der Situation beitragen:



- *Den gesellschaftlichen Nutzen der Tätigkeiten im Sozialbereich sichtbar machen, um zukünftig bessere gesetzliche Rahmenbedingungen schaffen zu können:* Es ist ein langfristiges Ziel, bessere gesetzliche Rahmenbedingungen zur Entspannung der Fachkräftesituation im Sozialbereich zu schaffen, da entsprechende Initiativen schwer durchzusetzen sind. Arbeitgebende/Verbände, die Politik, die Berufsbildung – alle sollten gemäss den Gesprächsteilnehmenden verstärkt und ohne Konkurrenzdenken zukunftsorientiert zusammenarbeiten. Sie spielen eine zentrale Rolle dabei, den gesellschaftlichen Nutzen der Tätigkeiten im Sozialbereich kontinuierlich zu verdeutlichen und politischen Einfluss auszuüben.
- *Spielraum für Steigerung der Attraktivität der Arbeitsstelle noch mehr nutzen:* Arbeitgebende sind gemäss den Gesprächsteilnehmenden gefordert, die Arbeitsbedingungen attraktiver zu gestalten, indem sie Entwicklungsmöglichkeiten, moderne Arbeitszeitmodelle und eine wertschätzende Arbeitskultur bieten. Führungspersonen spielen dabei eine wichtige Rolle und sollten daher gezielt gefördert werden.
- *Praxisvorbereitung stärken und Praxiseinstieg erleichtern:* Fachkräfte erleben oft eine Diskrepanz zwischen Erwartungen und den realen Bedingungen im Praxisalltag, einen sogenannten «Praxisschock». Dem kann gemäss den Gesprächsteilnehmenden durch verbesserte praxisorientierte Vorbereitung auf die Arbeitswelt und deren Herausforderungen begegnet werden. Dazu gehören qualitativ hochstehende, ausbildungsunabhängige Praktika, attraktiver Ausbildungsplätze mittels qualifizierte Praxisanleiter/-innen und eine stärkere Praxisorientierung in der schulischen Ausbildung sowie eine gute Betreuung beim Berufseinstieg.
- *Anforderungsprofile festlegen und wenn immer möglich Fachkräfte selbst ausbilden:* Die Frage nach den künftig benötigten Kompetenzen wird gemäss den Gesprächsteilnehmenden zunehmend dringlich. Die Arbeitgebenden müssen sich bewusst damit auseinandersetzen, für welche Tätigkeit sie welches Ausbildungsprofil benötigen. Verbände und öffentliche Stellen sollten Institutionen durch Vorgaben und Pilotprojekte bei der Festlegung von Anforderungsprofilen unterstützen. Institutionen sollten, wenn möglich, Fachkräfte selbst ausbilden, um auf Marktanforderungen flexibel reagieren und um die relevanten Kompetenzen vermitteln zu können.

### Fazit aus Sicht des Forschungsteams

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie lassen den Schluss zu, dass die Fachkräftesituation im gesamten Sozialbereich angespannt ist. Die Einschätzung basiert auf einem «Big Picture» des Sozialbereichs, gilt jedoch nicht zwingend für alle Regionen und Arbeitsfelder gleichermaßen. Grundsätzlich scheint die zentrale Herausforderung weniger in der Gewinnung neuer Fachkräfte zu liegen, sondern im Halten der bestehenden Mitarbeitenden. Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass Arbeitssuchende immer höhere Erwartungen mitbringen und Arbeitgebende bereits heute schon ansatzweise Massnahmen treffen, um diesen Erwartungen zu entsprechen und die Attraktivität ihrer Arbeitsstellen zu steigern. Sie stossen jedoch an Grenzen. In der Tendenz nehmen die Herausforderungen zu und scheinen einen Prozess zu begünstigen, der als eine Art Negativspirale interpretiert werden kann: Erhöhte Fluktuation trägt zur Mehrbelastung in den Institutionen bei, was wiederum zu einem schnelleren Ausstieg von Mitarbeitenden beitragen kann. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, wird es längerfristig politische Lösungen brauchen. Insbesondere Arbeitsfelder im Bereich der Betreuung sind aufgrund der demografischen Entwicklung gefordert und auf mehr politische Anerkennung und staatliche Unterstützung angewiesen.

Die Fachkräftestudie ist durch die drei verschiedenen methodischen Zugänge (Online-Befragung, Fokusgruppen, Sekundärdaten) breit abgestützt, was aussagekräftige Ergebnisse

ermöglicht. Es ergaben sich jedoch insbesondere bei der Online-Befragung und den Sekundärdaten Herausforderungen. Die komplexe und zeitaufwändige Online-Befragung führte zu einer geringeren Teilnahmebereitschaft, zu Dropouts und zu teilweise unplausiblen Daten, die für die Auswertung ausgeschlossen werden mussten. Die Daten aus der öffentlichen Statistik können nicht immer eindeutig den Arbeitsfeldern im Sozialbereich zugeordnet werden, die Abgrenzung der relevanten Berufe gemäss Berufsnomenklatur ist nicht in jedem Fall möglich, die Begrifflichkeiten unterscheiden sich von den im Sozialbereich üblicherweise verwendeten Begriffen und die Abgrenzung, beispielsweise bei gesundheitsnahen Institutionen oder Berufen, ist schwierig. Damit künftig Trends und Herausforderungen anhand von spezifischen Kennzahlen für den Sozialbereich beobachtet werden können, ist es sinnvoll, ein Monitoring mit einem Panel ausgewählter Institutionen aufzubauen. Ergänzend ist die Verwendung der Daten der öffentlichen Statistik zu verbessern. Hierzu müssten jedoch die relevanten Daten in der erforderlichen Gliederungstiefe vorliegen respektive hinsichtlich der Arbeitsfelder des Sozialbereichs und der relevanten Berufe eindeutig abgrenzbar sein sowie eine gemeinsame Verwendung von Fachbegriffen gefunden werden. Schliesslich sollten die Ergebnisse mit verschiedenen Vertretern/-innen aus der Praxis in einem Fachaustausch gemeinsam interpretiert werden.

# L'essentiel en bref

## Situation de départ

Le domaine social est confronté à de multiples défis en ce qui concerne la situation du personnel qualifié. Cependant, nous ne disposons pas d'indicateurs actuels sur la situation du personnel qualifié, les facteurs d'influence, les conséquences et l'évolution future. Dans ce contexte, l'organisation faîtière suisse pour la formation professionnelle du domaine social SAVOIRSOCIAL et la Conférence des hautes écoles spécialisées suisses de travail social SASSA ont chargé Interface Politikstudien Forschung Beratung (Lucerne et Lausanne) de réaliser une nouvelle étude sur la situation du personnel qualifié dans le domaine social.

## Étude sur le personnel qualifié

L'étude s'est concentrée sur les trois questions suivantes :

- Quelle est la situation du personnel qualifié dans le domaine social en 2024 ? Quelles sont les conséquences de la situation actuelle du personnel qualifié sur les institutions ?
- Comment le domaine social évoluera-t-il à l'avenir ? Comment le profil d'exigences, les compétences et les tâches des professionnels évolueront-ils ?
- Quels sont les facteurs qui influencent la situation du personnel qualifié ? Comment peut-on agir sur ces facteurs ?

L'étude s'appuie sur trois approches méthodologiques. Premièrement, l'élément principal de l'étude est une enquête en ligne sur la situation du personnel qualifié en 2024 réalisée auprès d'employeurs entre avril et juin 2024. Quelque 1700 institutions ont participé à cette enquête. Deuxièmement, les résultats de l'enquête en ligne ont été complétés par des groupes de discussion approfondis. Troisièmement, des données de la statistique publique et d'autres études ont été intégrées aux résultats. À cet égard, il convient de noter que les données de la statistique publique pour le domaine social ne peuvent pas toujours être délimitées de façon claire, par exemple s'agissant des institutions ou des professions paramédicales.

L'étude se concentre sur huit *champs professionnels* (personnes âgées ; personnes en situation de handicap ; enfants, jeunes, familles ; migration et asile ; personnes souffrant d'addiction ; personnes menacées de pauvreté ; personnes en exécution de peine ou de mesure ; personnes vulnérables dans d'autres situations particulières) et sur quatre *domaines de prestations* (accompagnement ; conseil ; promotion de la participation sociale ; clarifications en matière de sécurité sociale). La délimitation entre les champs professionnels est essentielle, car ils sont régis par différentes conditions-cadres légales, qui relèvent elles-mêmes parfois de différents niveaux fédéraux. De plus, les champs professionnels se distinguent en termes d'évolution, de perspectives et de mesures, qui jouent un rôle important dans le contexte de la situation du personnel qualifié.

## Principaux résultats

Les principaux résultats de l'étude peuvent être résumés comme suit :

- On dénombre actuellement environ 10 800 *institutions* avec 17 300 *établissements* dans toute la Suisse. 8127 établissements sont également des entreprises formatrices. En 2023, le domaine social a en outre enregistré environ 9600 diplômes. En 2022, le domaine social comptait 153 281 employé-es. Depuis 2016, le domaine social connaît une faible croissance à tous les niveaux : comme le nombre d'institutions et

d'établissements, le nombre d'employé-es, d'entreprises formatrices et de diplômés a lui aussi augmenté. Durant la même période, la part des diplômés du domaine social dans le nombre total de diplômés a également progressé, ce qui indique que l'augmentation du nombre de diplômés ne s'explique pas seulement par la croissance démographique.

- Dans le domaine social, le personnel qualifié se caractérise par une proportion élevée de diplômés formels, une répartition uniforme du niveau de diplôme (grade mix) et une structure d'âge jeune. On observe des différences entre les institutions de champs professionnels différents, mais pas entre les trois régions linguistiques.
- La majorité du personnel qualifié dans le domaine social dispose soit d'une formation suisse formelle ou d'un diplôme étranger équivalent dans une profession sociale (62%), soit d'une formation formelle dans un domaine apparenté (11%). En 2024, la proportion de personnes sans formation formelle a reculé par rapport à l'étude sur le personnel qualifié 2016 : elle est passée d'environ 40% des employé-es en 2016 à moins de 30% en 2024.
- La situation du personnel qualifié dans le domaine social est actuellement tendue. Davantage d'institutions jugent le recrutement de personnel plus difficile. Pour autant, 90% des postes proposés ont pu être pourvus, dont 60% en temps voulu et avec la qualification souhaitée. Les personnes ayant participé aux groupes de discussion ne parlent pas encore de pénurie de personnel qualifié, mais d'une situation tendue en matière de personnel qualifié. Elles pensent cependant que la situation continuera de s'aggraver à l'avenir.
- Les institutions des régions urbaines semblent avoir plus de facilité à pourvoir les postes, tandis que les régions rurales et les régions intermédiaires rencontrent de plus grandes difficultés en la matière. Il se peut que cela soit dû au fait que les régions intermédiaires subissent une pression concurrentielle plus forte en raison de leur proximité avec les régions urbaines, y compris par rapport aux régions rurales.
- L'une des difficultés actuelles semble être non pas le recrutement, mais la capacité à retenir le personnel qualifié. Avec 22%, le taux de rotation est supérieur à la moyenne suisse tous secteurs confondus de 16%. Environ un tiers des employé-es ne quittent pas seulement leur employeur, mais aussi leur profession. Outre la charge de travail, les raisons les plus fréquentes des départs sont les conditions de travail, le souhait d'une réorientation et la satisfaction insuffisante des attentes liées au travail. Selon les commentaires recueillis au sein des groupes de discussion, il apparaît que la rétention de personnel qualifié dans les champs professionnels dans lesquels on a observé au cours des dernières années une dynamique en faveur de plus d'offres ambulatoires de proximité, résultant dans un potentiel de développement important ainsi que dans des possibilités et des perspectives de contribution active et de développement, pose moins de difficultés.
- Le taux de rotation élevé aggrave la situation dans les institutions. Il renforce la tendance vers une hausse de la charge de travail, un accompagnement insuffisant, une baisse de la qualité du travail, voire une réduction ou une suppression des offres.
- Les futurs besoins en personnel qualifié dépendent de la reconnaissance sociale et de l'encouragement par l'État des activités du domaine social, ce qui complique les prévisions de développement. Les institutions interrogées tablent néanmoins sur une augmentation des besoins en personnel qualifié au cours des cinq prochaines années du fait de l'évolution démographique et de la hausse de la demande d'offres existantes qui en découle ainsi que de la complexité croissante des tâches.
- Face à l'évolution négative de la situation du personnel qualifié dans le domaine social, toutes les parties sont concernées : à court et moyen terme, les participant-es des groupes de discussion envisagent différentes approches du côté des employeurs et des institutions de formation. À long terme, ils pensent que le niveau politique doit être

impliqué. Les approches suivantes, dont certaines sont déjà suivies à l'heure actuelle, pourraient contribuer à une amélioration de la situation selon les participant-es :

- *Rendre visible l'utilité pour la société des activités réalisées dans le domaine social afin que de meilleures conditions-cadres légales puissent être créées à l'avenir* : la création de meilleures conditions-cadres légales en vue de détendre la situation du personnel qualifié dans le domaine social constitue un objectif à long terme, car les initiatives en ce sens sont difficiles à imposer. Employeurs/associations, responsables politiques, formation professionnelle : selon les participant-es, tous doivent intensifier leur collaboration, sans esprit de concurrence et dans une perspective d'avenir. Ils jouent un rôle central dans l'explication de l'utilité sociale des activités du domaine social et l'exercice de l'influence politique.
- *Exploiter davantage la marge de manœuvre disponible pour accroître l'attractivité des postes* : selon les personnes ayant participé aux entretiens, les employeurs sont invités à rendre les conditions de travail plus attractives en proposant des possibilités de développement, des modèles de temps de travail modernes et une culture du travail valorisante. Les cadres jouent à cet égard un rôle important et devraient donc être encouragés de manière ciblée.
- *Renforcer la préparation à la pratique et faciliter l'initiation à la pratique* : le personnel qualifié ressent souvent un décalage entre ses attentes et les conditions réelles dans la pratique quotidienne. On parle de « choc de la pratique ». Selon les participant-es, il est possible d'y remédier par une meilleure préparation au monde du travail et à ses difficultés, axée sur la pratique. Cela inclut des stages de qualité indépendants de la formation, des places de formation attractives avec des formatrices et formateurs pratiques qualifiés, un renforcement de l'orientation vers la pratique de la formation scolaire ainsi qu'un bon accompagnement à l'entrée dans la vie professionnelle.
- *Définir les profils d'exigences et, dans la mesure du possible, former soi-même le personnel qualifié* : la question des compétences qui seront nécessaires à l'avenir devient de plus en plus pressante selon les participant-es. Les employeurs doivent réfléchir aux profils de formation dont ils ont besoin pour les différentes tâches. Les associations et les pouvoirs publics doivent aider les institutions à définir les profils d'exigences au moyen de prescriptions et de projets pilotes. Dans la mesure du possible, les institutions doivent former elles-mêmes le personnel qualifié afin de réagir de façon flexible aux exigences du marché et de transmettre les compétences adéquates.

### Conclusion de l'équipe de recherche

Les résultats de la présente étude permettent de conclure que la situation du personnel qualifié est tendue dans l'ensemble du domaine social. La conclusion s'appuie sur une vue d'ensemble du domaine social, mais ne s'applique pas nécessairement de la même manière à toutes les régions et tous les champs professionnels. D'une façon générale, la principale difficulté ne semble pas être de recruter de nouveau personnel qualifié, mais de retenir les collaboratrices et collaborateurs existants. Les résultats de l'étude indiquent que les personnes à la recherche d'un emploi ont des attentes de plus en plus élevées et que les employeurs engagent déjà aujourd'hui dans certains cas des mesures pour répondre à ces attentes et accroître l'attractivité des postes. Ils se heurtent cependant à des limites. Les défis ont tendance à augmenter et semblent favoriser un processus qui peut être interprété comme une sorte de spirale négative : l'augmentation du taux de rotation entraîne une charge de travail accrue dans les institutions, ce qui peut contribuer à accélérer les départs des employé-es. Pour contrer cette évolution, des solutions politiques seront nécessaires à long terme. Les champs professionnels dans le domaine de l'accompagnement sont

particulièrement sollicités en raison de l'évolution démographique et requièrent davantage de reconnaissance politique et de soutien des pouvoirs publics.

Grâce aux trois approches méthodologiques (enquête en ligne, groupes de discussion, données secondaires) sur lesquelles elle s'appuie, l'étude sur le personnel qualifié est largement étayée et fournit des résultats significatifs. Néanmoins, des difficultés se sont présentées, notamment en ce qui concerne l'enquête en ligne et les données secondaires. Complexe et longue, l'enquête en ligne a donné lieu à un moindre taux de participation, à des abandons et, dans certains cas, à des données non plausibles qui ont dû être exclues pour l'évaluation. Les données de la statistique publique ne peuvent pas toujours être attribuées de façon claire aux champs professionnels du domaine social, la délimitation entre les professions concernées selon la nomenclature des professions n'est pas possible dans tous les cas, la terminologie diffère de la terminologie usuellement employée dans le domaine social, et la délimitation est difficile, par exemple pour les institutions ou les professions paramédicales. Pour que les tendances et les difficultés puissent à l'avenir être observées à l'aide d'indicateurs spécifiques au domaine social, il est judicieux de mettre en place un monitoring reposant sur un panel composé d'une sélection d'institutions. L'utilisation des données de la statistique publique doit en outre être améliorée. À cet effet, il faudrait cependant que des données pertinentes soient disponibles avec le degré de détail requis ou qu'il soit possible de délimiter de façon claire les données relatives au domaine social et aux professions concernées. De même, il serait nécessaire de parvenir à un usage commun des termes spécialisés. Enfin, les résultats devraient être interprétés conjointement avec différents représentant-es de la pratique dans le cadre d'une discussion d'expert-es.

# Sintesi degli aspetti principali

## Premessa

Il settore sociale si trova ad affrontare diverse sfide riguardo al personale qualificato. Tuttavia, mancano indicatori attuali sulla situazione del personale qualificato, sui fattori che la influenzano, sui suoi effetti e sul suo sviluppo futuro. In questo contesto, l'Organizzazione mantello svizzera per la formazione professionale nel settore sociale SAVOIRSOCIAL e la Conferenza svizzera delle scuole universitarie professionali di lavoro sociale SASSA hanno commissionato a Interface Politikstudien Forschung Beratung di Lucerna e Losanna un nuovo studio sulla situazione del personale qualificato nel settore sociale.

## Studio sul personale qualificato

Lo studio è incentrato sulle domande seguenti:

- Qual è la situazione del personale qualificato nel settore sociale nel 2024? Che effetti ha l'attuale situazione del personale qualificato sulle istituzioni?
- Come si svilupperà il settore sociale in futuro? Come cambiano il profilo dei requisiti, le competenze e i compiti del personale qualificato?
- Quali fattori influenzano la situazione del personale qualificato? Come si può agire su tali fattori?

Lo studio si basa su tre approcci metodologici: in primo luogo, il fulcro è costituito da un sondaggio online sulla situazione del personale qualificato nel 2024, condotto tra i datori di lavoro tra aprile e giugno 2024. Vi hanno partecipato circa 1700 istituzioni. In secondo luogo, i risultati del sondaggio online sono stati integrati da focus group approfonditi. In terzo luogo, per incorporare i risultati sono stati utilizzati dati delle statistiche pubbliche e di altri studi. Va notato che i dati delle statistiche pubbliche per il settore sociale non sono sempre chiaramente delineabili, ad esempio nel caso di istituzioni o professioni legate alla salute.

Lo studio si concentra su otto *ambiti lavorativi* (persone in età avanzata; persone con disabilità; bambini, giovani, famiglie; persone nel settore della migrazione e dell'asilo; persone affette da dipendenze; persone a rischio di povertà; persone nell'ambito dell'esecuzione di pene e misure; persone vulnerabili in altre situazioni di vita particolari) e su quattro *aree di offerta* (assistenza e accompagnamento; consulenza; promozione della partecipazione sociale; chiarimenti sulla sicurezza sociale). La differenziazione tra gli ambiti lavorativi è fondamentale, in quanto ciascuno di essi è soggetto a condizioni quadro legali differenti, alcune delle quali regolamentate a diversi livelli federali. Inoltre, gli ambiti lavorativi differiscono nel loro sviluppo, nelle loro prospettive e nei provvedimenti rilevanti nel contesto della situazione del personale qualificato.

## Risultati principali

I risultati principali dello studio possono essere riassunti come segue:

- Attualmente in Svizzera esistono circa 10'800 *istituzioni* con 17'300 *stabilimenti*. Di questi, 8127 sono anche aziende di tirocinio. Nel 2023 il settore sociale ha inoltre registrato circa 9600 diplomi. Nel 2022 il settore sociale contava 153'281 impieghi. Dal 2016 nel settore sociale si rileva una leggera crescita a tutti i livelli: in linea con l'aumento del numero di istituzioni e degli stabilimenti, è aumentato anche il numero di impieghi, di aziende di tirocinio e di diplomi. Nello stesso periodo è aumentata anche

la percentuale di diplomi nel settore sociale rispetto alla totalità dei diplomi, il che indica che tale aumento non è dovuto solo alla crescita demografica.

- Il *personale qualificato del settore sociale* è caratterizzato da un'elevata percentuale di diplomi formali, da una distribuzione uniforme dei livelli di diploma (grade-mix) e da una struttura per età giovane. Esistono differenze tra le istituzioni dei diversi ambiti lavorativi, ma non tra le tre regioni linguistiche.
- La maggior parte del *personale qualificato* nel settore sociale possiede una formazione formale svizzera o un diploma estero equivalente in una professione sociale (62%) o una formazione formale in un settore correlato (11%). Rispetto allo studio sul personale qualificato del 2016, la percentuale di persone senza formazione formale è inferiore nel 2024: nel 2016 si aggirava intorno al 40 per cento degli impieghi; nel 2024 è inferiore al 30 per cento.
- La *situazione del personale qualificato* nel settore sociale è attualmente *tesa*. Le istituzioni hanno sempre più difficoltà a reclutare personale. Ciononostante, il 90 per cento dei posti di lavoro vacanti è stato coperto; di questi, il 60 per cento nei tempi previsti e con le qualifiche desiderate. I partecipanti ai focus group non parlano ancora di carenza di personale qualificato, ma di una situazione di tensione. Prevedono tuttavia un ulteriore peggioramento della situazione in futuro.
- Le istituzioni delle regioni urbane sembrano avere più facilità a coprire i posti vacanti, mentre le aree rurali e le regioni intermedie incontrano maggiori difficoltà. Questo probabilmente perché le regioni intermedie, in particolare, sono esposte a una maggiore pressione competitiva a causa della loro vicinanza alle regioni urbane, anche rispetto alle regioni rurali.
- La sfida attuale non sembra essere il reclutamento, bensì il mantenimento a lungo termine del personale qualificato. Il *turnover del personale*, pari al 22 per cento, è superiore alla media svizzera intersettoriale del 16 per cento. Circa un terzo del personale non solo cambia datore di lavoro, ma anche professione. Oltre al carico di lavoro, i motivi più comuni che spingono all'abbandono sono le condizioni di lavoro, il desiderio di un nuovo orientamento e le aspettative non sufficientemente soddisfatte nella vita lavorativa quotidiana. Secondo il feedback dei focus group, il mantenimento del personale qualificato sembra essere invece meno problematico negli ambiti lavorativi che negli ultimi anni si sono evoluti verso un maggior numero di offerte ambulatoriali e di prossimità, che offrono un grande potenziale di sviluppo, opportunità, prospettive di partecipazione attiva e ulteriore crescita.
- L'elevato turnover del personale aggrava la situazione nelle istituzioni: tende infatti a causare un aumento del carico di lavoro, un sostegno inadeguato, un calo della qualità del lavoro e persino la cancellazione o la riduzione delle offerte.
- La *futura domanda* di personale qualificato dipende dal riconoscimento sociale e dalla promozione statale delle attività nel settore sociale, di conseguenza è difficile prevederne lo sviluppo. Tuttavia, le istituzioni intervistate prevedono nei prossimi cinque anni un aumento della domanda di personale qualificato, determinata dall'evoluzione demografica, dal conseguente aumento della domanda di offerte esistenti e dalla crescente complessità dei compiti.
- Tutte le parti sono chiamate a contrastare lo sviluppo negativo della situazione del personale qualificato nel settore sociale: nel breve e nel medio termine, i partecipanti ai focus group individuano diversi *approcci* da parte dei datori di lavoro e degli istituti di formazione. Nel lungo termine, ritengono necessaria anche un'azione a livello politico. Secondo i partecipanti al dialogo, i seguenti approcci, alcuni dei quali seguiti già oggi, potrebbero contribuire a migliorare la situazione:
  - *Rendere visibili i benefici sociali delle attività nel settore sociale per poter creare in futuro condizioni quadro legali migliori*: un obiettivo a lungo termine consiste nel creare condizioni quadro legali migliori per attenuare la tensione della



situazione del personale qualificato nel settore sociale, poiché è difficile attuare iniziative in tal senso. Datori di lavoro/associazioni, politica, formazione professionale: secondo i partecipanti al dialogo, tutti dovrebbero collaborare maggiormente e con uno sguardo orientato al futuro, mettendo da parte lo spirito competitivo. Questi attori sono determinanti per dare costantemente risalto ai benefici sociali delle attività nel settore sociale ed esercitare un'influenza politica.

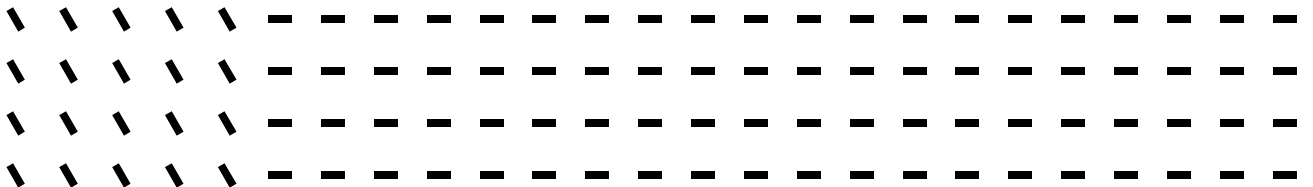
- *Sfruttare ulteriormente le opportunità di aumentare l'attrattiva dei posti di lavoro:* secondo i partecipanti al dialogo, i datori di lavoro devono rendere più attraenti le condizioni di lavoro offrendo opportunità di sviluppo, modelli di orario di lavoro moderni e una cultura del lavoro basata sulla valorizzazione. Il personale dirigente svolge un ruolo importante in tal senso e dovrebbe quindi ricevere un sostegno mirato.
- *Rafforzare la preparazione pratica e facilitare l'ingresso nella pratica:* spesso il personale qualificato sperimenta una discrepanza tra le aspettative e le condizioni reali nella pratica quotidiana, il cosiddetto «shock da pratica». Secondo i partecipanti al dialogo, questo problema può essere contrastato migliorando la preparazione pratica al mondo del lavoro e alle sue sfide. Ciò include praticanti di alta qualità indipendenti dalla formazione, posti di formazione interessanti con istruttori qualificati nell'ambito pratico e un maggiore orientamento pratico nella formazione scolastica, oltre a un buon affiancamento durante l'ingresso nel mondo del lavoro.
- *Definire i profili dei requisiti e, ove possibile, formare in prima persona il personale qualificato:* secondo i partecipanti al dialogo, la questione delle competenze richieste in futuro assume sempre più carattere di urgenza. I datori di lavoro devono essere consapevoli del profilo formativo di cui necessitano per ciascuna attività. Le associazioni e gli enti pubblici dovrebbero sostenere le istituzioni nella definizione dei profili dei requisiti attraverso disposizioni e progetti pilota. Ove possibile, le istituzioni dovrebbero formare in prima persona il personale qualificato, per poter rispondere in modo flessibile alle esigenze del mercato e trasmettere le competenze necessarie.

### Conclusioni dal punto di vista del team di ricerca

Dai risultati del presente studio si giunge alla conclusione che la situazione del personale qualificato nell'intero settore sociale è tesa. La valutazione si basa su una «big picture» del settore sociale, ma non si applica necessariamente in egual misura a tutte le regioni e a tutti gli ambiti lavorativi. In linea di principio, la sfida principale sembra essere non tanto il reclutamento di nuovo personale qualificato, quanto il mantenimento del personale esistente. I risultati dello studio indicano che le persone in cerca di lavoro hanno aspettative sempre più elevate e che i datori di lavoro stanno già adottando i primi provvedimenti per soddisfare tali aspettative e per aumentare l'attrattiva dei loro posti di lavoro. Tuttavia, hanno i loro limiti. Le sfide tendono ad aumentare e sembrano favorire un processo che può essere interpretato come una sorta di spirale negativa: l'aumento del turnover del personale contribuisce ad aumentare il carico di lavoro nelle istituzioni, che a sua volta può contribuire a un abbandono più rapido da parte del personale. Nel lungo periodo saranno necessarie soluzioni politiche per contrastare questo sviluppo. Gli ambiti lavorativi nel settore dell'assistenza sono particolarmente richiesti per via dell'evoluzione demografica e necessitano di un maggiore riconoscimento politico e di sostegno statale.

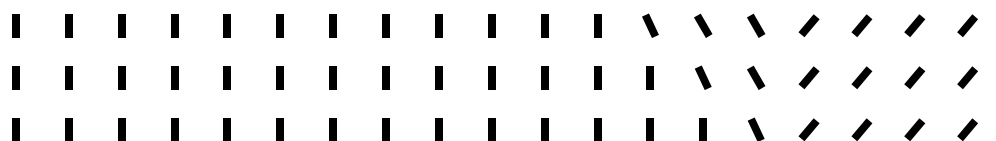
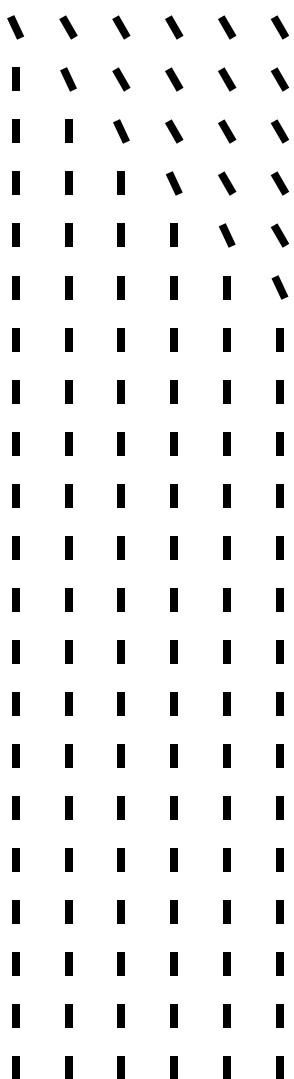
Lo studio sul personale qualificato è ampiamente supportato da tre diversi approcci metodologici (sondaggio online, focus group, dati secondari), che consentono di ottenere risultati significativi. Sono tuttavia emerse alcune sfide riguardo al sondaggio online e ai dati secondari. La lunghezza e la complessità del sondaggio online determinano una minore disponibilità a partecipare, drop-out e dati talvolta non plausibili, che quindi vengono

esclusi dall'analisi. I dati delle statistiche pubbliche non possono essere sempre assegnati in modo univoco agli ambiti lavorativi del settore sociale, non è sempre possibile delineare le professioni rilevanti in base alla nomenclatura professionale, la terminologia differisce dai termini comunemente utilizzati nel settore sociale e la delimitazione, ad esempio nel caso di istituzioni o professioni legate alla salute, è difficile. Per poter osservare le tendenze e le sfide future utilizzando indicatori specifici per il settore sociale, è opportuno creare un sistema di monitoraggio con un panel di istituzioni selezionate. Occorre inoltre migliorare l'utilizzo dei dati delle statistiche pubbliche. Tuttavia, è necessario che i dati rilevanti siano disponibili con il livello di dettaglio richiesto o che siano chiaramente delineabili in relazione agli ambiti lavorativi del settore sociale e alle professioni pertinenti, e che si giunga a un utilizzo comune dei termini tecnici. Infine, i risultati dovrebbero essere interpretati congiuntamente nel corso di uno scambio professionale con diversi rappresentanti del campo della pratica.



## 1. Einleitung

**Was bedeutet Fachkräftemangel?  
Wie sieht die Fachkräftesituation  
heute und in Zukunft aus? Die Fach-  
kräftestudie 2024 beleuchtet diese  
Fragen für die verschiedenen  
Arbeitsfelder im Sozialbereich.**



Das Thema Fachkräftemangel ist allgegenwärtig. Doch was genau bedeutet *Mangel* im Zusammenhang mit Fachkräften, und wie lässt sich dieser Mangel quantifizieren? Welche branchenspezifischen Unterschiede zeigen sich?

Ein Instrument zur Erfassung des Fachkräftemangels in der Schweiz stellt der Fachkräftemangel-Index<sup>1</sup> dar. Dieser zeigt seit 2016 eine steigende Tendenz – wenn auch mit einem Einbruch in den Jahren 2020/2021 aufgrund der Corona-Massnahmen. Im Jahr 2022 stieg der Fachkräftemangel durch die wirtschaftliche Erholung nach der Aufhebung der Corona-Massnahmen stark an. Auch im Jahr 2023 verschärfte sich die Knappheit an qualifizierten Arbeitskräften weiter. Die gedämpften Konjunkturaussichten und die abnehmenden Schwankungen des Fachkräftemangel-Indexes deuten auf eine kurz- bis mittelfristige Entspannung hin, langfristig wird der Fachkräftemangel die Unternehmen in der Schweiz jedoch weiterhin beschäftigen (Adecco Gruppe Schweiz/Universität Zürich 2023).

Der Fachkräftemangel unterscheidet sich je nach Bereich stark. Der Index greift zudem für spezifische Aussagen für den Sozialbereich zu kurz. Aus diesem Grund wurde die Fachkräftesituation im Sozialbereich in den Jahren 2016 und 2024 vertieft untersucht.

### 1.1 Fachkräftesituation im Sozialbereich 2016

2016 führte SAVOIRSOCIAL, der Schweizerische Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich, eine Fachkräftestudie im Sozialbereich durch. Das Berufsfeld Soziales wies 2016 im Vergleich mit anderen Branchen ein überdurchschnittlich hohes Beschäftigungswachstum aus (IWSB 2016, S. VIII). Zwar prognostizierte die letzte Fachkräftestudie damals in diesem Berufsfeld keinen überdurchschnittlichen Fachkräftemangel bis 2024. Dennoch sahen sich die Institutionen 2016 mit vielen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Fachkräftesituation konfrontiert. So war das Berufsfeld beispielsweise von einer überdurchschnittlich hohen Berufsabwanderungsquote geprägt und in einzelnen beruflichen Tätigkeiten betrug der Anteil von Personen ohne entsprechende formale Ausbildung bis zu 50 Prozent (IWSB 2016, S. VIII–IX). Aufgrund der heterogenen Berufe und der damit verbundenen Aktivitäten im Berufsfeld Soziales wiesen die einzelnen Arbeitsfelder jeweils weitere individuelle Herausforderungen auf. So waren beispielsweise die Institutionen des Arbeitsfelds «Menschen im Alter» bei der Personalsuche im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern stärkerem Konkurrenzdruck ausgesetzt, da die

---

<sup>1</sup> Der Fachkräftemangel-Index berechnet sich aus dem Verhältnis der *Anzahl Stellenausschreibungen* (gemäss Adecco Group Swiss Job Market Index) und der *Anzahl Stellensuchenden* (gemäss Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik [AVAM]) pro Beruf. Zusätzlich wird der Indikator mit der *Grösse des Berufsfelds* (Anzahl Beschäftigte) gewichtet.

Institutionen aus dem Berufsfeld Gesundheit dank der Umsetzung der Pflegeinitiative von attraktiveren Ausbildungsbedingungen profitieren (SAVOIRSOCIAL 2023).

Es gibt zahlreiche Hinweise darauf, dass sich die Fachkräftesituation seit 2016 weiter verändert und sich die Herausforderungen angesichts einer generellen Verschärfung der Fachkräftesituation wie auch aufgrund arbeitsfeldspezifischer Entwicklungen verschärft haben (vgl. kibesuisse 2023, Crettaz et al. 2023, Eser et al. 2020, Müller et al. 2019).

## 1.2 Fachkräftestudie 2024

Vor diesem Hintergrund wollen der Schweizerische Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich SAVOIRSOCIAL und die Konferenz Soziale Arbeit der Fachhochschulen Schweiz SASSA ihr Steuerungswissen verbessern, um künftigen Entwicklungen in der Berufs- und Hochschulbildung des Sozialbereichs mit evidenzbasierten, strategischen Entscheiden zu begegnen, sodass die Ausbildungen im Sozialbereich weiterhin eine hohe Qualität aufweisen und dem Bedarf des Arbeitsmarktes entsprechen. Weil aktuelle Kennzahlen fehlen, haben SAVOIRSOCIAL und SASSA Interface Politikstudien Forschung Beratung in Luzern und Lausanne mit der Erarbeitung einer neuen Studie zur Fachkräftesituation im Sozialbereich beauftragt.

### 1.2.1 Ziele und Fragestellungen der Studie

Die Studie verfolgt im Wesentlichen zwei Ziele: *Erstens* soll die aktuelle Fachkräftesituation (Ist-Situation) in den Arbeitsfeldern des Berufsfeldes Soziales umfassend erhoben werden. *Zweitens* soll die vergangene Entwicklung aufgezeigt und die mittelfristige Entwicklung der Fachkräftesituation abgeschätzt werden.

Folgende drei Fragen standen im Zentrum der Studie:

- Wie sieht die *Fachkräftesituation im Jahr 2024* aus? Welche Auswirkungen hat die aktuelle Fachkräftesituation auf die Institutionen?
- Wie entwickelt sich der Sozialbereich in *Zukunft*? Wie verändern sich das Anforderungsprofil, die Kompetenzen und die Aufgaben der Fachkräfte?
- Welche *Faktoren* beeinflussen die Fachkräftesituation? Wie kann auf diese Faktoren eingewirkt werden?

### 1.2.2 Untersuchungsgegenstand

Gegenstand der Studie bildet die Analyse der Fachkräftesituation in der Schweiz im Berufsfeld Soziales. Der Untersuchungsgegenstand wurde erstens mit Blick auf die Arbeitsfelder der Institutionen und zweitens betreffend die Tätigkeit der Mitarbeitenden eingegrenzt.

#### I Arbeitsfelder der Institutionen im Sozialbereich

Im Fokus der Studie stehen die acht *Arbeitsfelder* «Menschen im Alter», «Menschen mit Behinderungen», «Kinder, Jugendliche, Familien», «Menschen im Bereich Migration und Asyl», «Suchtbetroffene Menschen», «Armutgefährdete Menschen», «Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug» und «Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen». Die Differenzierung der Arbeitsfelder ist zentral, da für sie jeweils unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen gelten, die zudem teilweise auf verschiedenen föderalen Ebenen geregelt sind. Ausserdem unterscheiden sich die Arbeitsfelder in ihrer Entwicklung, ihren Perspektiven und in den Massnahmen, die im Kontext der Fachkräftesituation von Bedeutung sind. Eine detaillierte Beschreibung der Arbeitsfelder findet sich im Abschnitt A 1 im Anhang.

Die Arbeitsfelder werden weiter nach den vier *Angebotsbereichen* «Betreuung und Begleitung», «Beratung», «Förderung soziale Teilhabe» und «Abklärungen zur sozialen Sicherung» unterschieden. Der Angebotsbereich Betreuung und Begleitung wurde zudem in ambulant und stationär unterteilt. Dies ermöglicht es unter anderem, im Arbeitsfeld «Kinder, Jugendliche, Familien» zwischen ambulanten Institutionen (familien- und schulergänzende Kinderbetreuung) und stationären Angeboten zu unterscheiden.

Darstellung D 1.1 gibt eine Übersicht zum Untersuchungsgegenstand.

**D 1.1: Untersuchungsgegenstand**

		Untersuchungsgegenstand Fachkräftesituation im Berufsfeld Soziales	
Arbeitsfeld	Angebotsbereich	Ist-Situation	Zukünftige Situation
Menschen im Alter		<b>Wer</b> (Abschluss, Funktion usw.)  <b>Wo</b> (Tätigkeitsbereich, Institution, Region/Kanton usw.)  <b>Wie lange</b> (z.B. Verweildauer im Tätigkeitsbereich/in der Institution)  <b>Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren</b> (z.B. Strukturelle und gesetzliche Rahmenbedingungen, Attraktivität des Berufsfelds, arbeitgeber- und arbeitnehmerseitige Faktoren)	Mittelfristige Entwicklung (Abschätzung mittelfristiger Bedarf an Fachkräften)
Menschen mit Behinderungen			Langfristige Entwicklung (Beobachtung der Situation über mehrere Jahre)
Kinder, Jugendliche, Familien	Betreuung und Begleitung		
Menschen im Bereich Migration und Asyl	Beratung		
Suchtbetroffene Menschen	Förderung soziale Teilhabe		
Armutgefährdete Menschen	Abklärungen zur sozialen Sicherung		
Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug			
Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen			

Quelle: Darstellung Interface.

**I Berufsfeld Soziales**

Das Berufsfeld Soziales umfasst viele Berufe mit unterschiedlichen Arbeitsfeldern und in unterschiedlichen Angebotsbereichen. Dabei üben Personen auf unterschiedlichen Bildungsniveaus mit oder ohne entsprechender formaler Ausbildung eine soziale Tätigkeit aus. Um die Fachkräftesituation umfassend zu erheben, wurden alle Personen unabhängig von ihrer Ausbildung, die eine berufliche Tätigkeit im Sozialbereich verfolgen, in der Studie berücksichtigt. 28 Berufe/Ausbildungsabschlüsse wurden differenziert nach Ausbildungsstufe und Abschlussniveau untersucht (vgl. Darstellung DA 5 im Anhang).

**I Definition Fachkraft**

Es herrscht keine Klarheit darüber, ab wann Arbeitnehmende als Fachkraft gelten. Bei einer Berufs- oder Hochschulausbildung signalisiert der erhaltene Abschluss beziehungsweise das Diplom die Fähigkeit einer Person, einen bestimmten Beruf ausüben zu können. Quereinsteigende mit einer anderen Ausbildung besitzen hingegen keinen solchen Nachweis. Als Fachkraft gelten für diese Studie daher Personen mit formaler schweizerischer Ausbildung oder einem äquivalenten ausländischen Diplom in einem sozialen Beruf und Personen mit formaler Ausbildung in einem verwandten Bereich (z.B. Gesundheitsbereich, Pädagogik, Sozialwissenschaften).

### I Fachkräftemangel

Der Begriff «Fachkräftemangel» ist in der Öffentlichkeit weit verbreitet, in ökonomischer Hinsicht existiert der Begriff hingegen kaum (IWSB 2016, S. 31). In der Ökonomie ist die Knappheit von Ressourcen, einschliesslich Arbeitskräften, normal. In einem breiteren Sinne kann ein Mangel aber so verstanden werden, dass bei einem gegebenen Preisniveau Angebot und Nachfrage nicht deckungsgleich sind. Bezogen auf Arbeitskräfte bedeutet dies, dass Angebot und Nachfrage unter den gegebenen Bedingungen (z.B. Bevölkerungszusammensetzung, Lohnniveau, Anstellungsbedingungen) nicht übereinstimmen. Dies kann auf dem Arbeitsmarkt als Nachfrageüberhang bezeichnet werden. Dieser kann sich normalerweise durch höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen von selbst korrigieren, da mehr Menschen in den Beruf einsteigen. Verzögerungen – ein langfristiger Fachkräftemangel beziehungsweise ein Bildungsbedarf – entstehen dadurch, dass einige Ausbildungen Jahre dauern und sich die Schliessung der Lücke verzögert. Für Unternehmen manifestiert sich der Fachkräftemangel in unbesetzten Stellen.

Für diese Studie wurden die Arbeitgebenden gefragt, inwieweit die Institutionen Fachkräfte mit der gewünschten formalen Ausbildung rekrutieren können oder ob aufgrund eines Mangels Fachkräfte mit einer ähnlichen formalen Ausbildung oder ohne entsprechende Qualifikation eingestellt werden.

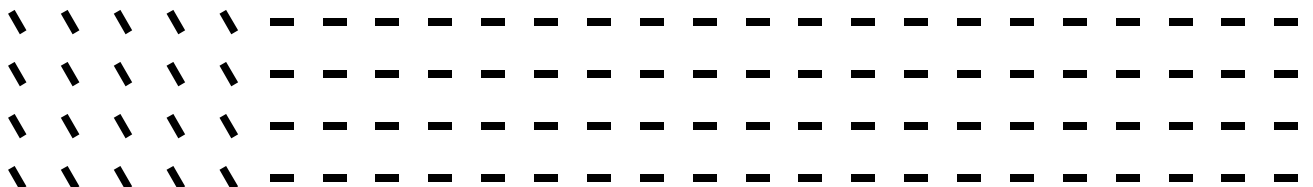
### 1.3 Aufbau des Berichts

Der Bericht liefert ein umfassendes Bild über die Fachkräftesituation im Sozialbereich. Neben der übergreifenden Perspektive wird, wo interessant, auf regionale oder arbeitsfeldspezifische Unterschiede eingegangen.

Im Kapitel 2 wird die Methodik beschrieben, in den Kapiteln 3 bis 5 werden die Ergebnisse der Studie entlang der folgenden Fragen dargelegt:

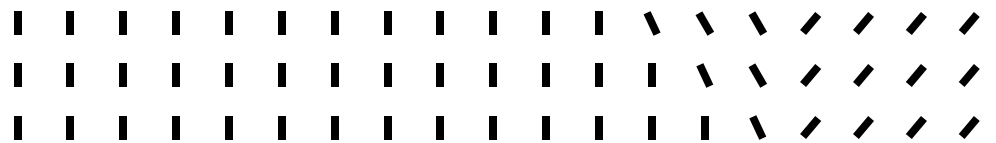
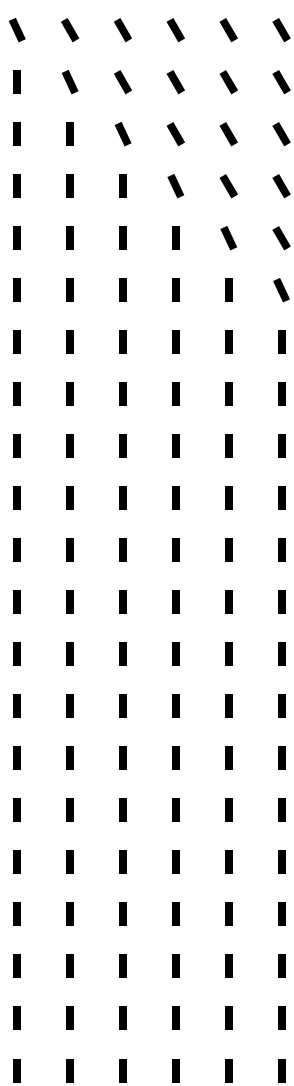
- Wer arbeitet mit welchem Abschluss in welchem Arbeitsfeld, welcher Institution, welcher Region und in welcher Funktion? (Kapitel 3)
- Wie sieht die Fachkräftesituation im Sozialbereich im Jahr 2024 aus? (Kapitel 4)
- Wie entwickelt sich die Fachkräftesituation in der Zukunft und welche Handlungsansätze gibt es angesichts der bestehenden Herausforderungen? (Kapitel 5)

Zum Abschluss wird in Kapitel 6 ein Fazit gezogen.



## 2. Methodisches Vorgehen

Die Fachkräftestudie 2024 baut auf drei methodischen Grundlagen auf: Online-Befragung bei Institutionen, Fokusgruppen mit Verbänden/ Kantonen, Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden und der Analyse von Sekundärdaten.

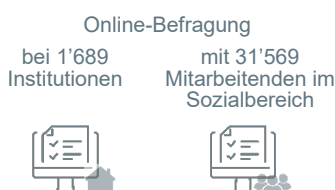




Kern der Studie bildet eine zwischen April und Juni 2024 durchgeführte Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024 bei Arbeitgebenden, ergänzt mit vertiefenden Einzel- und Gruppengesprächen sowie der Analyse von Sekundärdaten. In den folgenden Kapiteln wird jeweils mit Piktogrammen auf die Quelle der Aussagen hingewiesen.

### 2.1 Online-Befragung

Zielgruppe der Online-Befragung waren Arbeitgebende beziehungsweise Institutionen<sup>2</sup> aus den untersuchten Arbeitsfeldern (vgl. Abschnitt 1.2.2). Im Fokus der Online-Befragung standen Institutionen, die einen direkten Kontakt zu den Zielgruppen haben. Für die Einladung der Institutionen zur Online-Befragung wurden verschiedene Zugänge gewählt: So wurden Institutionen einerseits direkt angeschrieben, und andererseits auch über Mitgliederversände<sup>3</sup> oder Versandlisten anderer Organisationen<sup>4</sup> eingeladen. Da erstens die Anzahl der über die Organisationen angeschriebenen Institutionen nicht bekannt ist und zweitens Institutionen durch die unterschiedlichen Kanäle möglicherweise mehrfach angeschrieben wurden, kann die genaue Grundgesamtheit nicht beziffert werden. Basierend auf den öffentlichen Statistiken liegt die Zahl der Institutionen im Sozialbereich bei rund 10'823 (BFS – STATENT 2024n) und die Anzahl der Beschäftigten bei rund 153'281 (BFS – SE 2024o) (vgl. dazu Kapitel 3).



Insgesamt haben 1'689 Institutionen die Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024 ausgefüllt. Diese Institutionen beschäftigen total 104'683 Mitarbeitende, davon sind 31'569 Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. Damit haben gut 15 Prozent der Institutionen im Sozialbereich, die rund 20 Prozent der Beschäftigten im Sozialbereich abdecken, an der Online-Befragung teilgenommen. Bei rund 70 Prozent der teilnehmenden Institutionen handelt es sich um kleine Institutionen mit bis zu 50 Mitarbeitenden. Dieses Bild verstärkt sich weiter, wenn man nur die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich betrachtet: rund 83 Prozent der Institutionen haben weniger als 50 Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich (vgl. Darstellung D 2.1).

<sup>2</sup> Unter dem Begriff «Institutionen» werden im gesamten Bericht Organisationen, Betriebe, Einrichtungen usw. subsummiert.

<sup>3</sup> Beispielsweise von Curaviva, Insos, Youvita, kibesuisse, Fachverband Sucht.

<sup>4</sup> Beispielsweise durch Addiction Ticino, Arbeitsintegration CH, Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz, Fachverband Mütter- und Väterberatung, Kantone.

**D 2.1: Rücklauf der Online-Befragung: Verteilung der Institutionen nach Anzahl Mitarbeitende im Sozialbereich**

Anzahl Institutionen	Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich			
	1–10	11–50	51–100	über 100
	711 Institutionen	696 Institutionen	146 Institutionen	136 Institutionen

Legende: Frage: «Wie viele Mitarbeitende beschäftigte Ihre Institution am 31.12.2023 insgesamt?». \* = 10 Institutionen (0,6%) haben die Anzahl Mitarbeitende insgesamt nicht angegeben.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Interessant ist auch der Anteil der Mitarbeitenden mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich gemessen am Total aller Mitarbeitenden der Institutionen. In der deutlichen Mehrheit der Institutionen machen Mitarbeitende im Sozialbereich mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden aus (vgl. Darstellung D 2.2). Im Durchschnitt sind 76 Prozent aller Mitarbeitenden in den Institutionen im Sozialbereich tätig. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Institutionen möglicherweise eher an der Online-Befragung teilgenommen haben, wenn sie viele Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich beschäftigen.

**D 2.2: Rücklauf der Online-Befragung: Verteilung der Institutionen nach Anteil Mitarbeitende im Sozialbereich**

Anzahl Institutionen	Anteil der Mitarbeitenden mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich gemessen am Total der Mitarbeitenden in der Institution			
	1–25%	26–50%	51–75%	76–100%
	135 Institutionen (8%)	142 Institutionen (9%)	341 Institutionen (20%)	1'054 Institutionen (63%)

Legende: Frage: «Wie viele Mitarbeitende beschäftigte Ihre Institution am 31.12.2023 insgesamt?». \* = 10 Institutionen (0,6%) haben die Anzahl Mitarbeitende insgesamt nicht angegeben.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Bei der Auswertung der Online-Befragung wurden Unterschiede zwischen Institutionen nach Merkmalen wie Grösse, Arbeitsfeld, Angebotsbereich und Region untersucht. Im Bericht wird insbesondere auf sprachregionale Unterschiede und auf Unterschiede zwischen den Arbeitsfeldern eingegangen. Die Institutionen wurden gebeten, sich einem Hauptarbeitsfeld zuzuordnen, auch wenn sie Angebote für unterschiedliche Zielgruppen haben. Aufgrund der grossen Zahl an Rückmeldungen von Institutionen der ambulanten Kinderbetreuung (Angebote der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung) werden die Aussagen dieser Institutionen separat ausgewiesen, um Abweichungen von den Gesamtaussagen aufzuzeigen. Auf weitere Merkmale wird eingegangen, wenn sich interessante Unterschiede zeigen.



**2.2 Fokusgruppen**

Für die Analyse zentraler Faktoren, die einen Einfluss auf die Fachkräftesituation ausüben, wurde ein qualitatives Vorgehen gewählt. Dabei wurde zwischen zwei Gruppen von Arbeitsfeldern unterschieden, die mit unterschiedlichen Herausforderungen bezüglich der Fachkräftesituation konfrontiert sind:

- In Gruppe 1 ging es darum, die Fachkräftesituation in Arbeitsfeldern zu vertiefen, die aufgrund des demografischen Wandels und gesellschaftlicher Trends einer grossen *Dynamik betreffend Zusammensetzung der Zielgruppe (Klienten/-innen) und betreffend Angebotsformen* ausgesetzt sind. Dies ist unter anderem in den Arbeitsfeldern «Menschen im Alter» oder «Menschen mit Behinderungen» der Fall. Einerseits sind gesetzliche Regelungen treibende Kräfte (z.B. Umsetzung UN-BRK), aber auch gesellschaftliche Trends und die Alterung (Betreuung im Alter) haben eine Auswirkung auf die bisherige Angebotslandschaft in den beiden Arbeitsfeldern.

- In Gruppe 2 wurde die Fachkräftesituation in Arbeitsfeldern mit *klaren gesetzlichen Vorgaben* (z.B. Betreuungsschlüssel für Personal, numerische Vorgaben im Case Management) und/oder mit *engen Rahmenbedingungen aufgrund von finanziellen Restriktionen* vertieft. Dies ist unter anderem bei der *wirtschaftlichen Sozialhilfe* oder der *familienergänzenden Kinderbetreuung* der Fall. Beides sind Arbeitsfelder, die in verhältnismässig konstanten Angebotssettings arbeiten und eine relativ konstante Dienstleistungsform bei wachsender Nachfrage erbringen. Gleichzeitig sind es Settings, die als «Einstiegs»-Arbeitsfelder in den Sozialbereich gelten (wirtschaftliche Sozialhilfe) oder eine hohe Ausbildungstätigkeit erbringen (die familienergänzende Kinderbetreuung in der beruflichen Grundbildung).

In beiden Gruppen wurde die Fachkräftesituation und Rekrutierung *getrennt* aus der Perspektive der *Arbeitnehmenden*, der *Arbeitgebenden/Institutionen im Sozialbereich* sowie der *Berufs- und Branchenverbände* sowie der *Kantone* beleuchtet. Es wurde darauf geachtet, dass unterschiedliche Regionen in den Gesprächen vertreten waren. In beiden Gruppen wurde je fünf leitfadengestützte Gespräche durchgeführt. Eine Liste der vertretenen Institutionen findet sich in Abschnitt A 2 im Anhang. Die Gespräche wurden protokollarisch festgehalten und anschliessend entlang der Fragestellungen ausgewertet. Die Ergebnisse wurden in anonymisierter und aggregierter Form in den Bericht integriert.

### 2.3 Sekundärdaten



Zur Einordnung der Ergebnisse der Online-Befragung wurden einerseits bestehende Studien herangezogen und – wo sinnvoll und verfügbar – auf Daten der öffentlichen Statistik zurückgegriffen. Insbesondere die Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT), wie auch diverse andere Statistiken (vgl. Darstellung DA 4 im Anhang), liefern Hinweise zur Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation für den Sozialbereich sowie für andere Fachbereiche. Damit Daten aus der öffentlichen Statistik vergleichbar für die vorliegende Studie sind, wurden die relevanten Branchencodes (NOGA)<sup>5</sup> den Arbeitsfeldern zugewiesen sowie die relevanten Berufe gemäss der Berufsnomenklatur (CH-ISCO-19)<sup>6</sup> definiert. Die verwendeten Statistiken und die berücksichtigten Branchen und Berufe sind im Abschnitt A 3 im Anhang aufgeführt. Eine eindeutige Zuweisung der Branchencodes oder die klare Abgrenzung der Berufe, beispielsweise zu Gesundheitsberufen, ist jedoch nicht in jedem Fall möglich (vgl. auch folgende Box zu den Grenzen der Studie). Die Begrifflichkeiten aus der öffentlichen Statistik wurden jeweils übernommen – auch wenn diese den im Sozialbereich üblicherweise verwendeten Begriffen nicht entsprechen.

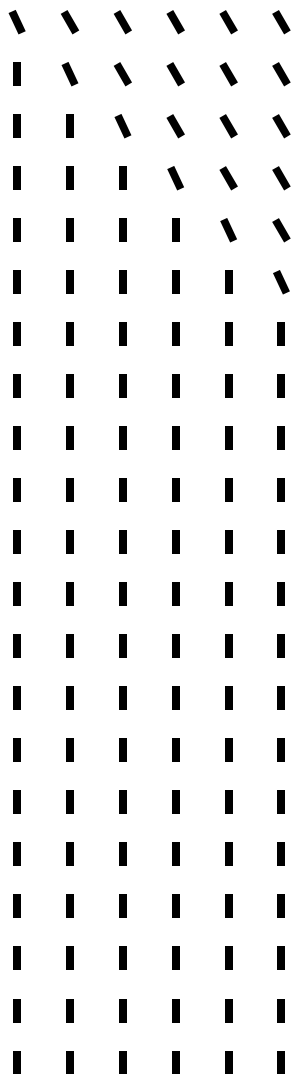
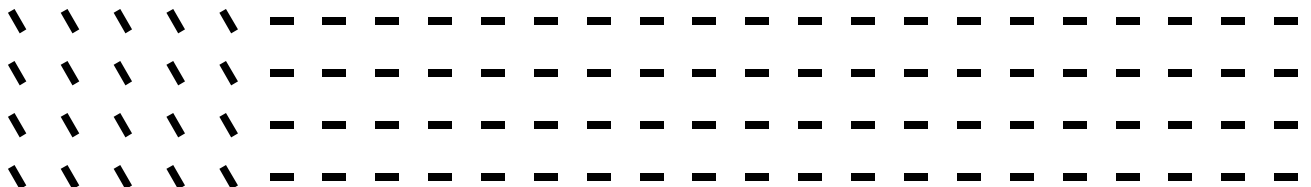
<sup>5</sup> Vgl. *BFS: NOGA-Verzeichnis – Gesundheits- und Sozialwesen*.

<sup>6</sup> Vgl. *BFS: Steckbrief Berufsnomenklatur*.

### I Grenzen der Studie

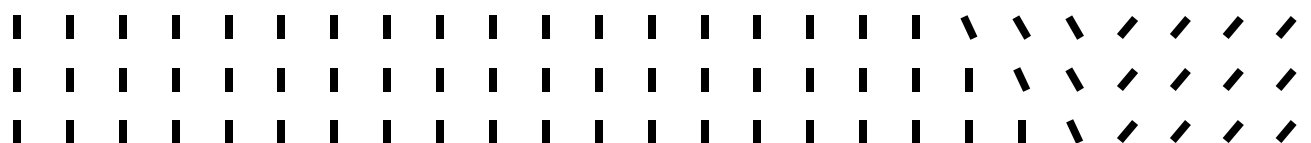
Bei der Interpretation der Ergebnisse der Studie sind folgende Einschränkungen zu beachten:

- *Keine Individualdaten:* In der Online-Befragung wurden lediglich Daten auf Ebene der Institutionen erhoben. Es sind daher nur Aussagen über Institutionen insgesamt und nicht zu einzelnen Mitarbeitenden möglich.
- *Dropouts:* Nicht alle online befragten Institutionen haben alle Fragen beantwortet. Damit nicht zu viele Fälle (rund 80% aller Befragten) verloren gehen, wurden auch Antworten von Institutionen eingeschlossen, die nicht die gesamte Befragung ausgefüllt hatten. Zudem wurden die Antworten auf ihre Plausibilität hin geprüft (z.B. Übereinstimmung Anzahl Mitarbeitende und Vollzeitstellenäquivalente) und nicht plausible Fälle ausgeschlossen. Daher ist die Anzahl Antworten («n») je nach Frage unterschiedlich gross. Bei den Darstellungen wird jeweils das entsprechende n angegeben. Eine weitere Herausforderung liegt darin, dass Institutionen Fragen nach der Anzahl Mitarbeitenden (z.B. die gekündigt haben) möglicherweise nicht beantwortet haben, wenn sie keine entsprechende Mitarbeitende haben («0»). Diese Institutionen werden dann als «NA» (not available) ausgewertet, was eine Verzerrung des Ergebnisses (z.B. der durchschnittlichen Anzahl Kündigungen) zur Folge haben kann.
- *Repräsentativität:* Obwohl sich die Grundgesamtheit nicht eindeutig definieren lässt, zeigt sich unter den Institutionen, die an der Online-Befragung teilgenommen haben, dass nicht alle Arbeitsfelder gleich gut vertreten sind. Viele Institutionen stammen aus dem Arbeitsfeld der Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien. Im Verhältnis haben wenig Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Menschen im Alter» teilgenommen. Diese Institutionen fühlten sich möglicherweise aufgrund ihres Schwerpunkts (Berufsfeld Gesundheit) nicht angesprochen. Zudem stammen über 40 Prozent der Institutionen aus drei Kantonen: Zürich, Bern und Waadt. Bei der Auswertung der Antworten wurde jeweils geprüft, ob diese Verteilung die Antworten verzerrt und auf entsprechende Unterschiede zwischen Regionen, Arbeitsfeldern oder Angebotsbereichen hingewiesen. Auf eine Gewichtung der Antworten wurde verzichtet, da keine genaue Zahl zur Grundgesamtheit vorliegt und eine Gewichtung zu intransparenten Aussagen führen könnte. Die Interpretation von Fragen oder Subgruppen-Analysen mit kleinen Fallzahlen ist daher nur eingeschränkt möglich.
- *Vergleich Sekundärdaten:* Daten der öffentlichen Statistik klassifizieren Institutionen mittels NOGA-Nomenklatur (Nomenclature Générale des Activités économiques, Deutsch: Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige). Die Institutionen im Sozialbereich, wie sie in dieser Fachkräftestudie verwendet werden, sind in den NOGA-Codes nur beschränkt ausgewiesen oder nicht eindeutig zuordenbar, weshalb Vergleiche mit den öffentlichen Statistiken nur bedingt möglich sind. So werden beispielsweise für das Arbeitsfeld «Menschen im Alter» Alters- und Pflegeheime als Institutionen im Sozialbereich mitgezählt, obwohl dort nur ein kleiner Teil der Mitarbeitenden eine Tätigkeit im Sozialbereich ausübt. Gleichzeitig werden bei den öffentlichen Statistiken verschiedene Ebenen an Tiefe der NOGA-Codes verwendet. Dies liegt daran, dass für bestimmte Kategorien zu wenig Daten für eine repräsentative Analyse vorhanden sind. Während also die Statistik zu den Arbeitsstätten (STATENT) bis auf die fünfte Gliederungsebene geht, fasst diejenige zu den institutionellen Einheiten (SAKE) die Daten auf der zweiten Gliederungsebene zusammen. Daher können das Gesundheits- und Sozialwesen in diesen Statistiken nicht getrennt betrachtet werden. Weiter lässt sich keine sinnvolle Analyse der Personen in Ausbildung machen, da die einzigen Studiengänge im Sozialbereich «Sozialwissenschaften» und «Geistes- und Sozialwissenschaften übergreifend/übrige» sind und somit auch Studiengänge einschliessen, die keine Tätigkeit im Berufsfeld Soziales vorsehen. Auch lassen sich Berufe aus der Berufsnomenklatur CH-ISCO-19 nicht immer eindeutig dem Gesundheits- oder Sozialbereich zuordnen, so die Berufe «Pflegehelfer/-in» oder «Haus- und Familienpfleger/-in». Je nachdem, ob diese beiden Berufe berücksichtigt werden oder nicht, entsteht ein Unterschied von rund 50'000 Beschäftigten.
- *Grenzen der Fokusgruppen:* Bei den Fokusgruppen handelt es sich um einen qualitativen Zugang, um gewisse Fragen vertiefend zu beleuchten. Die Aussagen in den Fokusgruppen widerspiegeln die Meinung einzelner Personen. Zudem mussten gewisse Gespräche aus termingründen als Einzelgespräche oder schriftlich durchgeführt werden. Aufgrund der breiten Abdeckung verschiedener Zielgruppen (Arbeitnehmende, Arbeitgebende, Verbände) kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die gewonnenen Erkenntnisse eine gute Bandbreite an Perspektiven und Erfahrungen innerhalb der untersuchten Arbeitsfelder abbilden.



### **3. Der Sozialbereich im Überblick**

**Wie viele Institutionen gibt es im Sozialbereich? Wie viele Mitarbeitende arbeiten mit welchem Abschluss in welchem Arbeitsfeld, welcher Region und in welcher Funktion?**



Im Jahr 2022 gab es im Sozialbereich schweizweit 10'823 Institutionen, die 17'308 Arbeitsstätten umfassten. Davon sind 8'127 Arbeitsstätten auch gleichzeitig Lehrbetriebe. Im Jahr 2023 verzeichnete der Sozialbereich zudem rund 9'624 Ausbildungsabschlüsse. Der Sozialbereich umfasste im Jahr 2022 153'281 Beschäftigte. Seit 2016 ist sowohl bei den Institutionen als auch bei den Beschäftigten im Sozialbereich eine Zunahme zu beobachten. Ebenso verzeichnen die Anzahl Lehrbetriebe ein stetiges Wachstum. Die Anzahl Ausbildungsabschlüsse im Sozialbereich hat seither ebenfalls zugenommen. Der Anteil Abschlüsse im Sozialbereich im Vergleich zu allen Abschlüssen hat im selben Zeitraum ebenfalls zugenommen, was darauf hindeutet, dass die Zunahme der Abschlüsse nicht nur auf das Bevölkerungswachstum zurückzuführen ist.

Die Fachkräfte im Sozialbereich zeichnen sich durch einen hohen Anteil an formalen Abschlüssen, durch eine gleichmässige Verteilung der Abschlussniveaus (Grade-Mix) und durch eine junge Altersstruktur aus. Die Mehrheit der Beschäftigten ist weiblich. Dabei zeigen sich kaum Unterschiede zwischen den Sprachregionen. Hingegen zeichnen sich Unterschiede zwischen Institutionen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern ab.

### 3.1 Charakterisierung des Berufsfelds Soziales

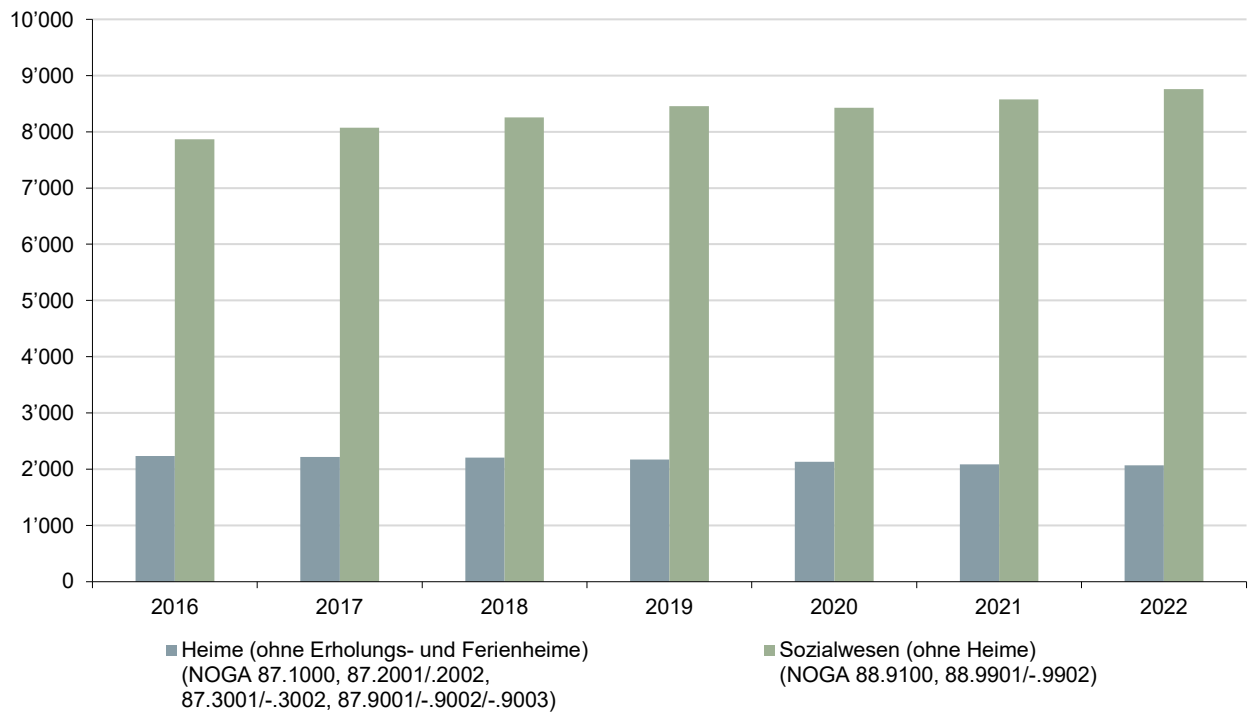


Wie ist das Berufsfeld Soziales zu charakterisieren? In diesem Abschnitt wird das Berufsfeld anhand der Entwicklung der Anzahl und Art von Institutionen, Arbeitsstätten und Beschäftigten beschrieben.

#### I Geringes, aber stetiges Wachstum der Anzahl Institutionen und Lehrbetriebe

Im Jahr 2022 gab es im Sozialbereich 10'823 Institutionen (BFS – STATENT 2024n). Dabei zeigt sich von 2016 bis 2022 ein geringes, aber stetiges Wachstum im Sozialwesen (ohne Heime) von 7'866 auf 8'757 Institutionen. Hingegen kann bei den Heimen (ohne Erholungs- und Ferienheime) in diesem Zeitraum eine geringe, aber stetige Abnahme von 2'235 auf 2'066 beobachtet werden (vgl. Darstellung D 3.1).

D 3.1: Institutionen im Sozialbereich 2016–2022



Legende: In Klammern ist der jeweilige NOGA-Code vermerkt, vgl. Abschnitt A 3 im Anhang.

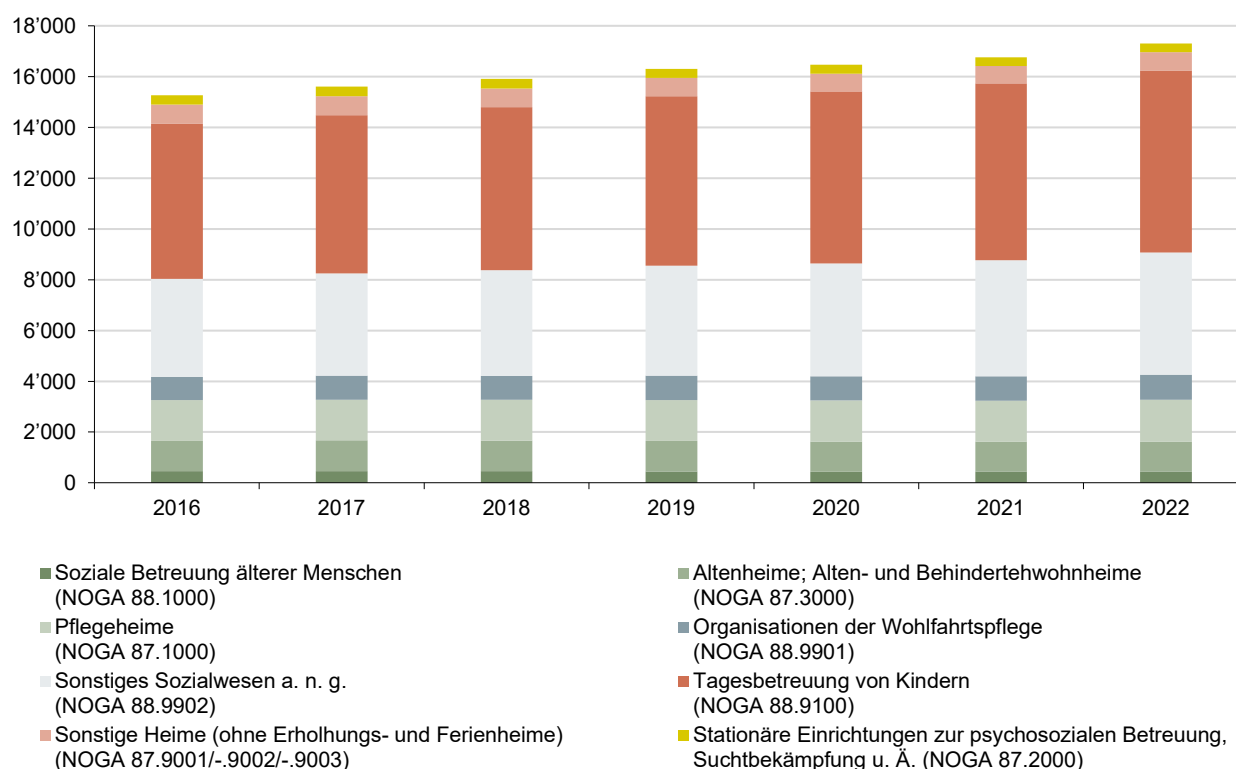
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT).

Die 10'823 Institutionen umfassten im Jahr 2022 17'308 Arbeitsstätten (BFS – STATENT 2024m). Davon sind im Jahr 2021 4'202 Arbeitsstätten auch gleichzeitig Lehrbetriebe<sup>7</sup> (BFS – STATENT 2024l). Die Anzahl der Arbeitsstätten stieg dabei seit 2016 von rund 15'300 auf 17'308 an (vgl. Darstellung D 3.2), was sich auch bei der Anzahl Lehrbetriebe zeigt, die seit 2012 auch stetig gestiegen sind. Die Verteilung der jeweiligen Arbeitsstätten der Sozialberufe untereinander veränderte sich hingegen kaum. Auffallend viele Arbeitsstätten gibt es in der Tagesbetreuung von Kindern, die im Jahr 2022 7'170 Arbeitsstätten umfassen. Im sonstigen Sozialwesen anderweitig nicht genannt (a. n. g.)<sup>8</sup> finden sich im Jahr 2022 am zweitmeisten Arbeitsstätten mit einer Anzahl von 4'803. Dabei handelt es sich um eine Sammelkategorie aus der allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige – diese kann auf der Datenebene nicht weiter aufgeschlüsselt werden. Sie umfasst soziale Tätigkeiten, die für Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Familien oder andere Personengruppen bestimmt sind.

<sup>7</sup> Arbeitsstätten, die eine Person auf Basis eines Lehrvertrags beschäftigen (BFS 2024g).

<sup>8</sup> Umfasst soziale Tätigkeiten, die für Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Familien oder andere Personengruppen bestimmt sind, beispielsweise Betreuung und Beratung von Kindern und Jugendlichen, Schul- und Berufsberatung, Gemeinschafts- und Nachbarschaftshilfe, Krankenbesuche, Familien-/Haushaltshilfe, ambulante Behandlungen und Unterstützung von Drogen- und Alkoholkranken.

D 3.2: Arbeitsstätten der Sozialberufe 2016–2022



Legende: In Klammern ist der jeweilige NOGA-Code vermerkt, vgl. Abschnitt A 3 im Anhang.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT).



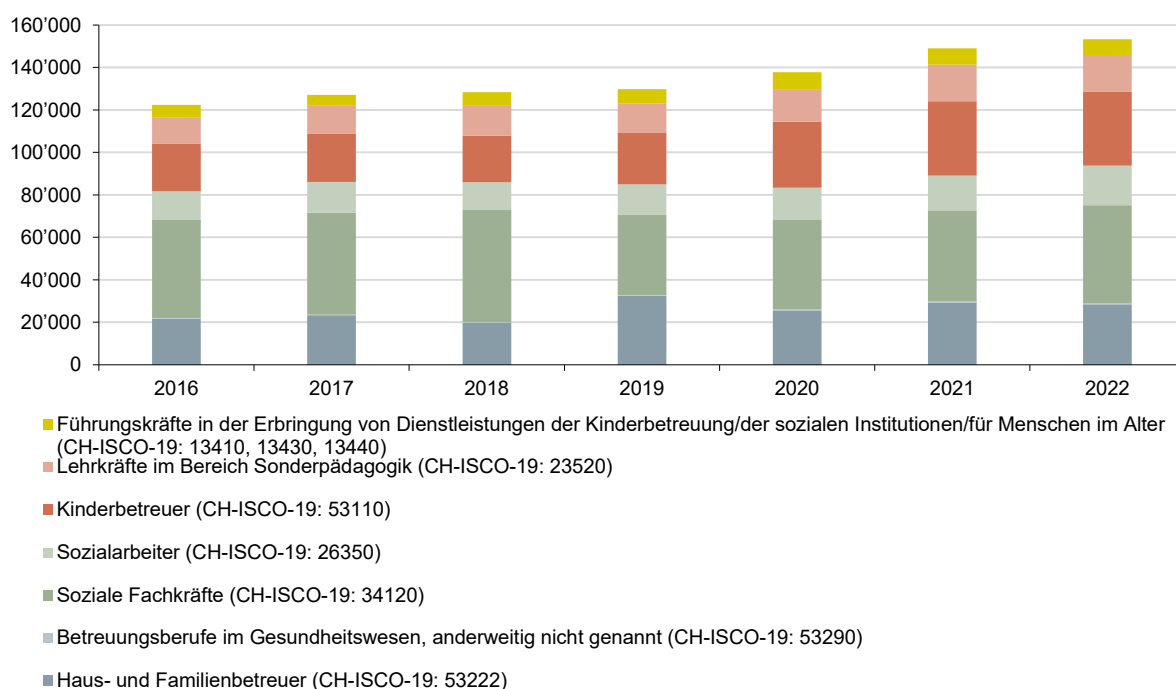
**I Anzahl der Beschäftigten im Sozialbereich wächst**

Der Sozialbereich umfasste im Jahr 2022 153'281 Beschäftigte (BFS – SE 2024o). Die sozialen Fachkräfte machen mit 46'231 (30%) den Grossteil der Berufe im Sozialbereich aus (vgl. Darstellung D 3.3). Danach folgen Kinderbetreuer/-innen mit 34'649 (23%) und die Haus- und Familienbetreuer/-innen mit 28'465 (19%) Beschäftigten. Der Bereich Sonderpädagogik hat mit 18'731 Sozialarbeitern/-innen (12%) und 17'397 Lehrkräften (11%) vergleichsweise niedrigere Beschäftigungszahlen. Am wenigsten vertreten sind Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen der Kinderbetreuung/der sozialen Institutionen/für Menschen im Alter mit nur 7'459 Beschäftigten (5%) und Betreuungsberufe im Gesundheitswesen anderweitig nicht genannt (a. n. g.) mit 348 Beschäftigten (> 1%).

Die Beschäftigtenzahl im Sozialbereich ist seit 2016 um 30'976 Personen (+ 25%) gewachsen. In allen Kategorien ausser der Kategorie «Betreuungsberufe im Gesundheitswesen, anderweitig nicht genannt» ist zwischen 2016 und 2022 ein Wachstum zu beobachten. Die Anzahl sozialer Fachkräfte blieb mehrheitlich konstant. Die deutliche Abnahme im Jahr 2019 (– 15'200 Beschäftigte) ist auf eine Umkodierung der schweizerischen Berufsnomenklatur CH ISCO-19 zurückzuführen. Bei den Kinderbetreuer/-innen gab es von 2019 auf 2020 einen stärkeren Zuwachs als in den vorherigen und darauffolgenden Jahren. In den Betreuungsberufen im Gesundheitswesen gab es im Jahr 2019 einen positiven Ausreisser, der sich jedoch im Jahr 2020 wieder korrigierte.



D 3.3: Beschäftigte im Berufsfeld Soziales 2016–2022



Legende: In Klammern ist der jeweilige CH-ISCO-19 Code vermerkt, vgl. Abschnitt A 3 im Anhang. Die deutliche Abnahme der Anzahl sozialer Fachkräfte im Jahr 2019 ist auf eine Umkodierung der schweizerischen Berufsnomenklatur CH-ISCO-19 zurückzuführen.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Strukturhebung (SE).

Ein Blick auf die Erwerbstätigenstatistik (BFS – ETS 2024e) zeigt zudem, dass die Anzahl der Erwerbstätigen in den Wirtschaftssektoren «Erziehung und Unterricht» sowie «Gesundheits- und Sozialwesen» seit 2016 im Vergleich zum gesamtschweizerischen Wachstum der Erwerbstätigen überdurchschnittlich gewachsen ist. Beide Sektoren verzeichneten zwischen 2016 und 2023 ein Wachstum von 14 Prozent, während das Wachstum im Dienstleistungssektor bei durchschnittlich 9 Prozent lag. Der Anteil der Unternehmen, die kurzfristig eine Erhöhung der Belegschaft planen, liegt im 2. Quartal 2024 mit 12 Prozent ebenfalls um 4 Prozentpunkte höher als im gleichen Quartal 2016. Im Wirtschaftssektor «Gesundheits- und Sozialwesen» hat dieser Anteil mit 9 Prozentpunkten zudem überdurchschnittlich zugenommen.

**Zunahme der Ausbildungsabschlüsse im Sozialbereich**



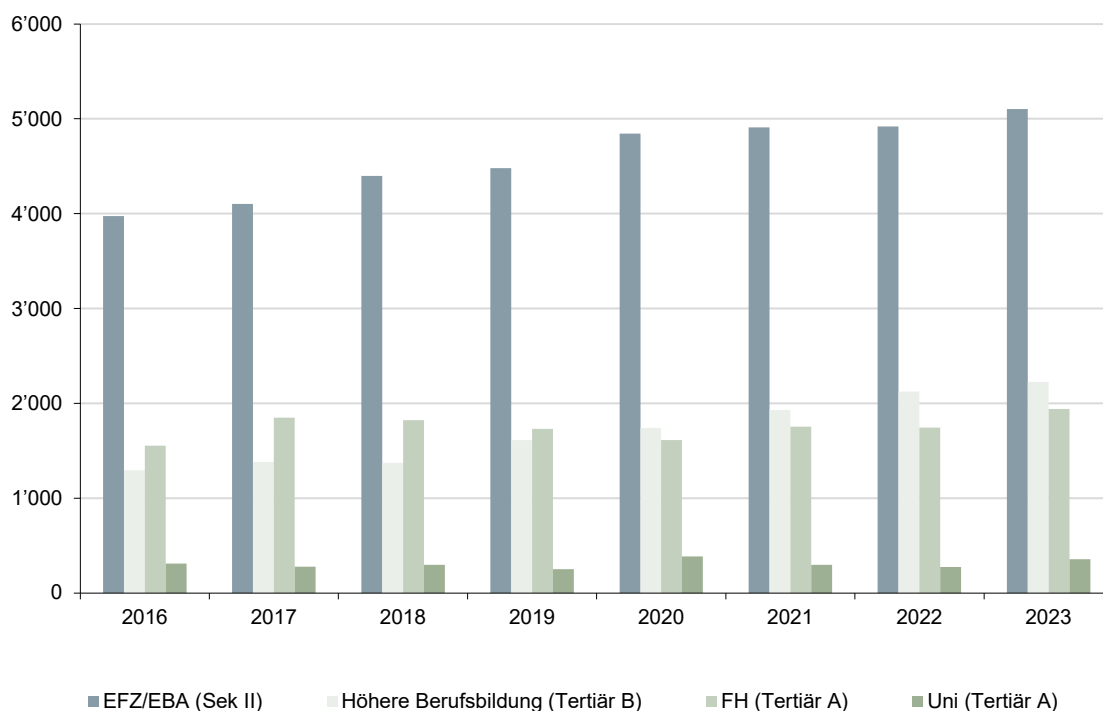
Auf Ebene der Ausbildung verzeichnete der Sozialbereich im Jahr 2023 9'624 Abschlüsse (BFS 2024a/c/p/q). Entsprechend der Zunahme bei der Anzahl Arbeitsstätten und Beschäftigten im Sozialbereich ist auch bei der Ausbildung seit 2016 ein Anstieg im Sozialbereich zu verzeichnen (vgl. Darstellung D 3.4). Von 8'756 zusätzlichen Abschlüssen seit 2016 über alle Branchen hinweg sind 2'495 Abschlüsse dem Sozialbereich zuzuordnen. Gleichzeitig zeigt sich, dass der Anteil Abschlüsse im Sozialwesen im Vergleich zu den übrigen Abschlüssen seit 2016 angestiegen ist: Während die Abschlüsse im Sozialwesen 2016 noch 4,9 Prozent aller Abschlüsse ausmachten, waren es im Jahr 2023 6,2 Prozent.

Die Zunahme der Abschlüsse im Sozialbereich ist insbesondere auf den Niveaus Sek II (EFZ/EBA) und Tertiär B (Höhere Berufsbildung) festzustellen. Letzteres ist auf eidgenössische Fachausweise der Berufsprüfung im Ausbildungsfeld der Sozialarbeit und

Beratung<sup>9</sup> und den Abschluss der höheren Fachschule in Kinder- und Jugendarbeit zurückzuführen. Bei den Bildungsabschlüssen auf Niveau Tertiär A im Fachbereich «Soziale Arbeit» ist zu beobachten, dass die Anzahl der Abschlüsse seit 2016 absolut ebenfalls zugenommen hat (2023: 2'066 Abschlüsse, + 400 Abschlüsse gegenüber 2016). Der Anteil der Abschlüsse in diesem Fachbereich an der Gesamtzahl aller Abschlüsse ist mit rund 8 Prozent seit 2016 jedoch konstant geblieben (BFS – SHIS-studex 2024r). Bei den Abschlüssen in Sozialpädagogik HF zeigt sich hingegen ein leichter Anstieg: Mit 900 Abschlüssen im Jahr 2023 wurden knapp 300 Abschlüsse mehr erworben als im Jahr 2016 erworben. Der Anteil dieser Abschlüsse an allen HF-Studiengängen ist dabei um 2 Prozentpunkte von 6 auf 8 Prozent gestiegen (BFS – SBA 2024c).

Die Verteilung zwischen den vier Ausbildungsniveaus innerhalb des Sozialwesens blieb hingegen gleich. Den grössten Teil machen nach wie vor Ausbildungen mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis oder eidgenössischen Berufsattest aus. Die höhere Berufsbildung und Fachhochschulen haben einen ähnlich grossen Anteil, die universitäre Ausbildung macht einen geringeren Anteil aus.

**D 3.4: Abschlüsse im Sozialbereich 2016–2023**



Legende: EFZ/EBA (Sek II): Assistent/-in Gesundheit und Soziales EBA, Fachmann/-frau Betreuung EFZ – Menschen mit Beeinträchtigung/im Alter/Kinder/Generalistische Ausbildung; Höhere Berufsbildung (Tertiär B): HF/BP/HFP Kinder- und Jugendarbeit Diplom/Nachdiplom, HF/BP/HFP Sozialarbeit und Beratung Diplom/Nachdiplom; FH (Tertiär A): B.A./M.A. Sozialarbeit, B.A./M.A. Sozialpädagogik, B.A./M.A. Soziokulturelle Animation, B.A./M.A. Soziale Arbeit; Uni (Tertiär): B.A./M.A./Dr. Sozialarbeit, B.A./M.A./Dr. Sonderpädagogik.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf Berufliche Grundbildung (inkl. Qualifikationsverfahren) (SBG-SFPI), Bildungsabschlüsse Sekundarstufe II und Höhere Berufsbildung (SBA), Studierende und Abschlüsse an Hochschulen (SHIS-studex).

<sup>9</sup> Das Ausbildungsfeld umfasst folgende Ausbildungen: Arbeitsagoge/-agogin EF, Job Coach Arbeitsintegration EF, Betrieblicher/ -e Mentor/-in EF, Gebärdensprachlehrer/-in EF, Migrationsfachmann/-frau EF, Teamleiter/-in in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen EF, Sozialbegleiter/-in EF, Spezialist/-in für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen EF.

### 3.2 Charakterisierung der Mitarbeitenden im Berufsfeld Soziales

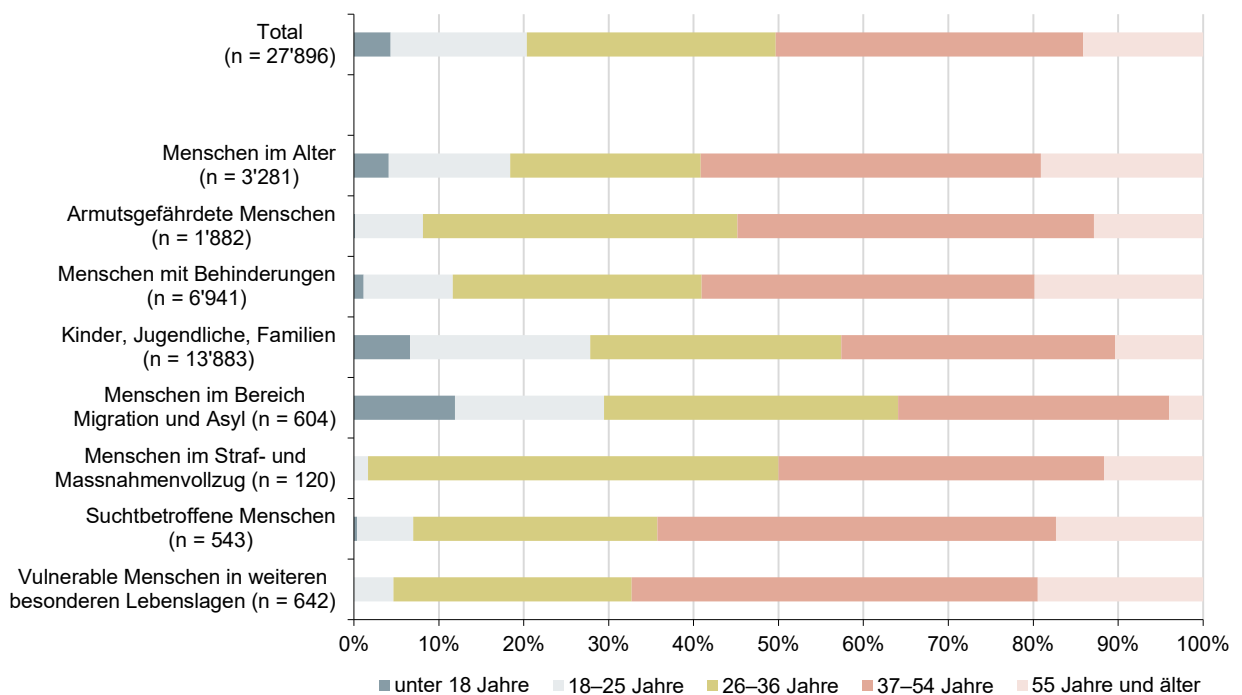
Wer sind die Mitarbeitenden, die eine berufliche Tätigkeit im Sozialbereich ausüben? In diesem Kapitel werden diese anhand der Ausbildungsniveaus, der Ausbildungsabschlüsse, ihres Alters sowie ihrer Funktion beschrieben. Dabei wird jeweils nach Arbeitsfeldern und Regionen unterschieden.



**I** Tendenziell junge, aber formal ausgebildete, und überwiegend weibliche Fachkräfte

In Bezug auf das Alter der Mitarbeitenden mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich fällt der hohe Anteil jüngerer Erwerbstätigen auf. So ist rund die Hälfte der Mitarbeitenden unter 37 Jahre alt (vgl. Darstellung D 3.5). Gut ein Drittel der Mitarbeitenden gehört zur Altersgruppe der 37- bis 54-Jährigen. 14 Prozent sind über 55 Jahre alt oder älter. Auch die Fachkräftestudie 2016 stellte bereits einen hohen Anteil jüngerer Erwerbstätigen fest (35% unter 30 Jahren). In Institutionen der Arbeitsfelder «Menschen im Bereich Migration und Asyl» und «Kinder, Jugendliche, Familien» ist der Anteil der jüngeren Mitarbeitenden (bis 25 Jahre) vergleichsweise höher und der Anteil der älteren Mitarbeitenden (ab 55 Jahre) tiefer.

**D 3.5: Altersverteilung der Mitarbeitenden nach Arbeitsfeld der Institutionen**



Legende: Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich (inkl. Lernende). Frage: «Wie verteilen sich die Mitarbeitenden auf die folgenden Alterskategorien?»

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Betreffend die Angebotsbereiche zeigt sich, dass in Institutionen für Beratung und Abklärung zur sozialen Sicherung kaum Mitarbeitende unter 25 Jahren arbeiten. In Institutionen mit Angeboten zur Förderung der sozialen Teilhabe sowie Betreuung und Begleitung sind es hingegen über 20 Prozent. Im Bereich der Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien arbeiten in ambulanten Institutionen deutlich mehr jüngere Personen als in stationären Institutionen: In den ambulanten Institutionen sind 8 Prozent der Mitarbeitenden unter 18 Jahre alt und weitere 23 Prozent zwischen 18 bis 25 Jahre. In stationären Institutionen sind 1 Prozent unter 18 Jahre und 16 Prozent zwischen 18 und 25 Jahre alt.



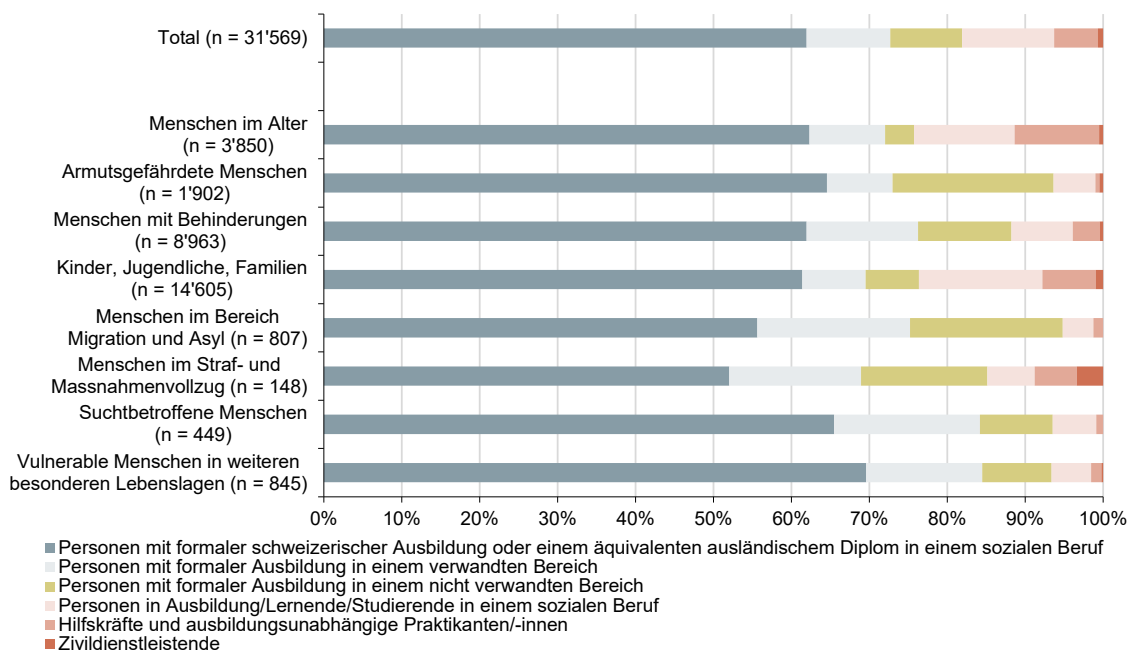
Vergleiche mit der *öffentlichen Statistik* sind aufgrund der unterschiedlichen Alterskategorien und der fehlenden Trennung von Gesundheits- und Sozialwesen nur eingeschränkt möglich. Dennoch lässt sich sagen, dass die Werte in einem ähnlichen Rahmen liegen (BFS – SAKE 2024k): Die 25- bis 39-Jährigen und die 40- bis 54-Jährigen machen je rund einen Drittel der Beschäftigten aus. Dieser Wert deckt sich mit jenem der Online-Befragung. Weiter lässt sich feststellen, dass die Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen überwiegen und je nach Alter zwischen 74 und 80 Prozent der Beschäftigten ausmachen.<sup>10</sup>



Die Mehrheit der Fachkräfte im Sozialbereich verfügt entweder über eine formale schweizerische Ausbildung beziehungsweise über ein äquivalentes ausländisches Diplom (62%) in einem sozialen Beruf (vgl. Darstellung D 3.6, Liste der sozialen Berufe in Darstellung DA 5 im Anhang) oder über eine formale Ausbildung in einem verwandten Bereich (11%). Im Vergleich zur Fachkräftestudie 2016 ist der Anteil an Personen ohne formale Ausbildung tiefer: 2016 waren es rund 40 Prozent der Beschäftigten, 2024 sind es weniger als 30 Prozent.

Ein Vergleich der acht Arbeitsfelder zeigt, dass der Anteil Mitarbeitende ohne formale Ausbildung in Institutionen der Arbeitsfelder «Kinder, Jugendliche, Familien» und «Menschen im Alter» am höchsten ist (jeweils rund 25%). Diese Institutionen verfügen gleichzeitig über einen hohen Anteil an Hilfskräften und ausbildungsunabhängigen Praktikanten/-innen (Menschen im Alter: 10%; Kinder, Jugendliche, Familien: 7%). Hilfskräfte und ausbildungsunabhängige Praktikanten/-innen sind meist in den Angebotsbereichen Betreuung und Begleitung sowie Förderung der sozialen Teilhabe tätig (vgl. Darstellung DA 9 im Anhang). Den höchsten Anteil an Zivildienstleistenden weisen mit 3 Prozent die Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug» auf.

**D 3.6: Anteil Fachkräfte an Mitarbeitenden nach Arbeitsfeld der Institutionen**



Legende: Dunkel- und hellblau = Fachkräfte gemäss Definition in Abschnitt 1.2.2. Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. Frage: «Wie lassen sich die Mitarbeitenden in die folgenden Kategorien einteilen?».

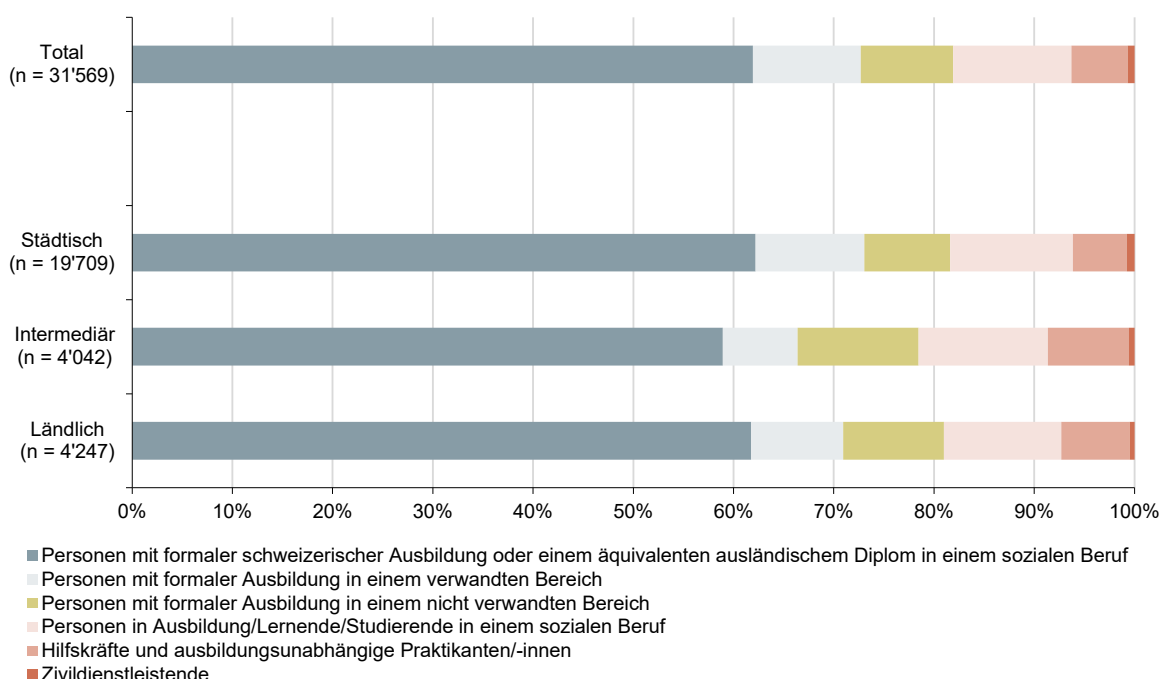
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

<sup>10</sup> Das Geschlecht der Mitarbeitenden wurde in der Online-Befragung nicht erhoben.

Der Fachkräfteanteil an den Mitarbeitenden unterscheidet sich geringfügig zwischen den Sprachregionen. Die italienischsprachige Schweiz hat einen höheren Anteil an Mitarbeitenden mit einer abgeschlossenen formalen Ausbildung in einem sozialen Beruf (73%), die deutschsprachige Schweiz weist hingegen etwas höhere Anteile an Personen in Ausbildung/Lernende/Studierende (14%) sowie an Hilfskräften und ausbildungsunabhängigen Praktikanten/-innen (7%) auf.

Auch zwischen ländlichen und städtischen Regionen zeigen sich nur geringe Unterschiede im Fachkräfteanteil an den Mitarbeitenden (vgl. Darstellung D 3.7).

**D 3.7: Anteil Fachkräfte an Mitarbeitenden nach Urbanisierungsgrad**



Legende: Dunkel- und hellblau = Fachkräfte gemäss Definition in Abschnitt 1.2.2. Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. 3'571 Mitarbeitende von Institutionen, die diese Frage beantwortet hatten, konnten keiner Region zugeordnet werden. Zuordnung basierend auf der Stadt/Land-Typologie des BFS (BFS 2020). Frage: «Wie lassen sich die Mitarbeitenden in die folgenden Kategorien einteilen?».

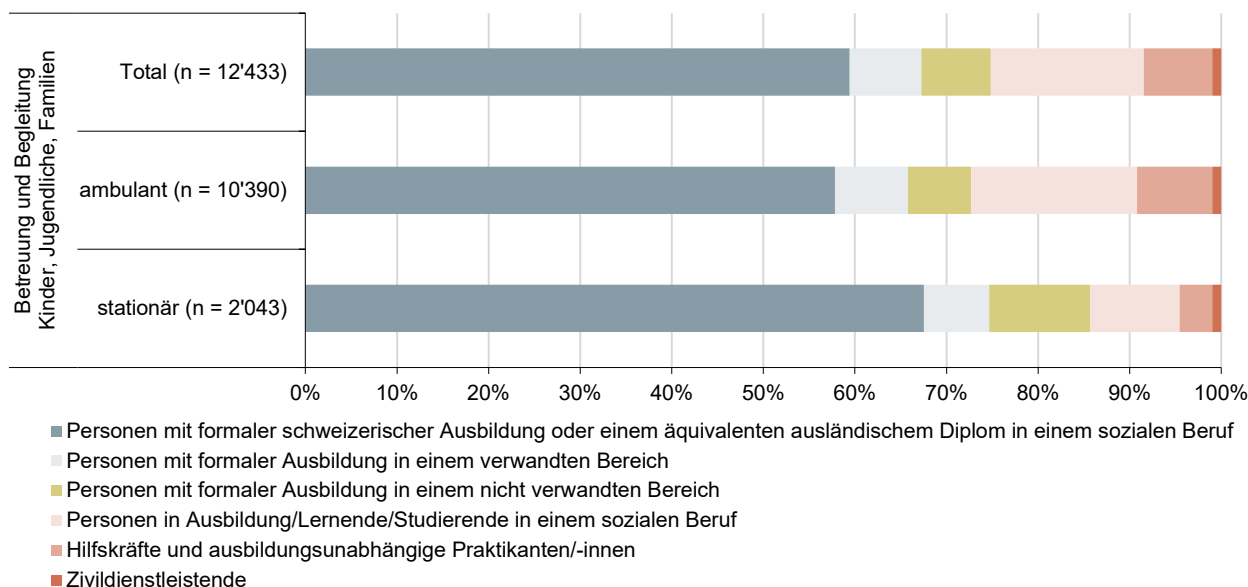
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Ein Vergleich der ambulanten und stationären Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien zeigt, dass in ambulanten Institutionen weniger Personen mit abgeschlossener formaler Ausbildung und stattdessen mehr Personen in Ausbildung/Lernende/Studierende sowie ausbildungsunabhängige Praktikanten/-innen arbeiten (vgl. Darstellung D 3.8). In ambulanten Institutionen verfügen gut 40 Prozent über keine abgeschlossene formale Ausbildung im Sozialbereich.



Auch andere Studien zeigen, dass der Anteil Mitarbeitende ohne formale Ausbildung oder mit einer Ausbildung in einem verwandten Bereich im Bereich Kinderbetreuung hoch ist: So hat rund die Hälfte des Betreuungspersonals in Kindertagesstätten (noch) keine abgeschlossene pädagogische Ausbildung (vgl. kibesuisse 2023, Hafen et al. 2023).

D 3.8: Anteil Fachkräfte an Mitarbeitenden in Institutionen der Betreuung/Begleitung von Kindern, Jugendlichen, Familien



Legende: Dunkel- und hellblau = Fachkräfte gemäss Definition in Abschnitt 1.2.2. Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. Frage: «Wie lassen sich die Mitarbeitenden in die folgenden Kategorien einteilen?»  
 Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.



Ein Vergleich der Angebotsbereiche (vgl. Darstellung DA 9 im Anhang) zeigt Unterschiede im Anteil Fachkräfte. So ist der Anteil Fachkräfte im Angebotsbereich Beratung mit knapp 90 Prozent am höchsten, und im Angebotsbereich Betreuung und Begleitung mit rund 70 Prozent am tiefsten. Den höchsten Anteil an Personen mit einer formalen Ausbildung in einem nicht verwandten Bereich weist mit fast 20 Prozent der Angebotsbereich Abklärungen zur sozialen Sicherung auf.

Die Fachkräfte mit einer formalen Ausbildung in einem *verwandten* Bereich stammen zum grössten Teil aus den Bereichen Gesundheit, Erziehungswissenschaften/Pädagogik und Psychologie. Bei Institutionen aus den Arbeitsfeldern «Armutgefährdete Menschen» und «Menschen aus dem Bereich Migration und Asyl» gibt es zudem viele Fachkräfte mit einem Ausbildungshintergrund in Soziologie. Als weitere Ausbildungshintergründe wurden Theologie, Rechtswissenschaften, Betriebsökonomie, kaufmännische Ausbildungen, Architektur, Detailhandel, Verkauf, Gastronomie, Marketing, Geschichtswissenschaften, Geografie, Medienwissenschaften, internationale Beziehungen, Politikwissenschaften, Sport und handwerkliche Ausbildungen aufgeführt.

Bei den Mitarbeitenden mit einer formalen Ausbildung in einem verwandten Bereich zeigen sich folgende Muster<sup>11</sup>:

- Ausbildungen im Gesundheitsbereich sind bei Mitarbeitenden in Institutionen aus den Arbeitsfeldern «Menschen im Alter», «Suchtbetroffene Menschen» und «Menschen mit Behinderungen» verbreitet.

<sup>11</sup> Aufgrund der grossen Anzahl an Institutionen, welche diese Frage nicht beantwortet haben (Dropouts), wird der Anteil Mitarbeitende nach formaler Ausbildung in einem verwandten Bereich hier qualitativ beschrieben und nicht quantitativ beziffert.

- Ebenfalls häufig – vor allem in Institutionen aus den Arbeitsfeldern «Kinder, Jugendliche, Familien» und «Menschen im Bereich Migration und Asyl» – sind Mitarbeitende mit einem Ausbildungshintergrund in Erziehungswissenschaft/Pädagogik.
- Mitarbeitende mit einem Ausbildungshintergrund in Psychologie finden sich vor allem in Institutionen aus den Arbeitsfeldern «Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug», «Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen», «Armutsgefährdete Menschen» und «Menschen mit Behinderungen».

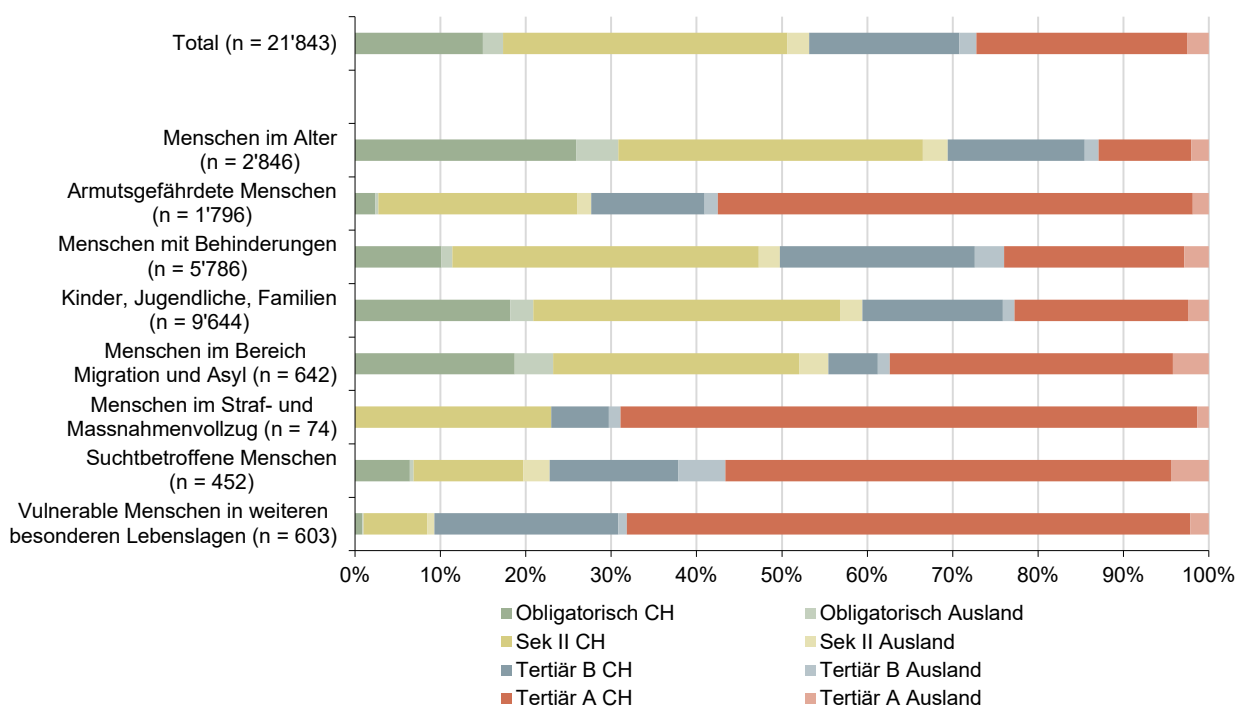


**I Schweizer Abschlüsse überwiegen auf allen Abschlussniveaus**

Die allermeisten Mitarbeitenden (91%) verfügen über Abschlüsse aus der Schweiz (vgl. Darstellung D 3.9). In Institutionen aus den Arbeitsfeldern «Menschen im Alter», «Menschen im Bereich Migration und Asyl» und «Suchtbetroffene Menschen» liegt der Anteil Mitarbeitende mit ausländischen Abschlüssen mit 12 bis 14 Prozent über dem Durchschnitt.

Über alle Institutionen hinweg sind die Abschlussniveaus Sek II und Tertiär A am weitesten verbreitet (vgl. Darstellung D 3.9). Über 90 Prozent der Mitarbeitenden haben einen Abschluss aus der Schweiz. Den höchsten Anteil an Mitarbeitenden mit ausländischen Ausbildungsabschlüssen haben Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Menschen im Bereich Migration und Asyl» (14%). Die italienisch- (16%) und die französischsprachige Schweiz (14%) haben mehr Mitarbeitende mit Ausbildungsabschlüssen aus dem Ausland als die deutschsprachige Schweiz (7%).

**D 3.9: Höchstes Abschlussniveau der Mitarbeitenden nach Arbeitsfeld der Institutionen**

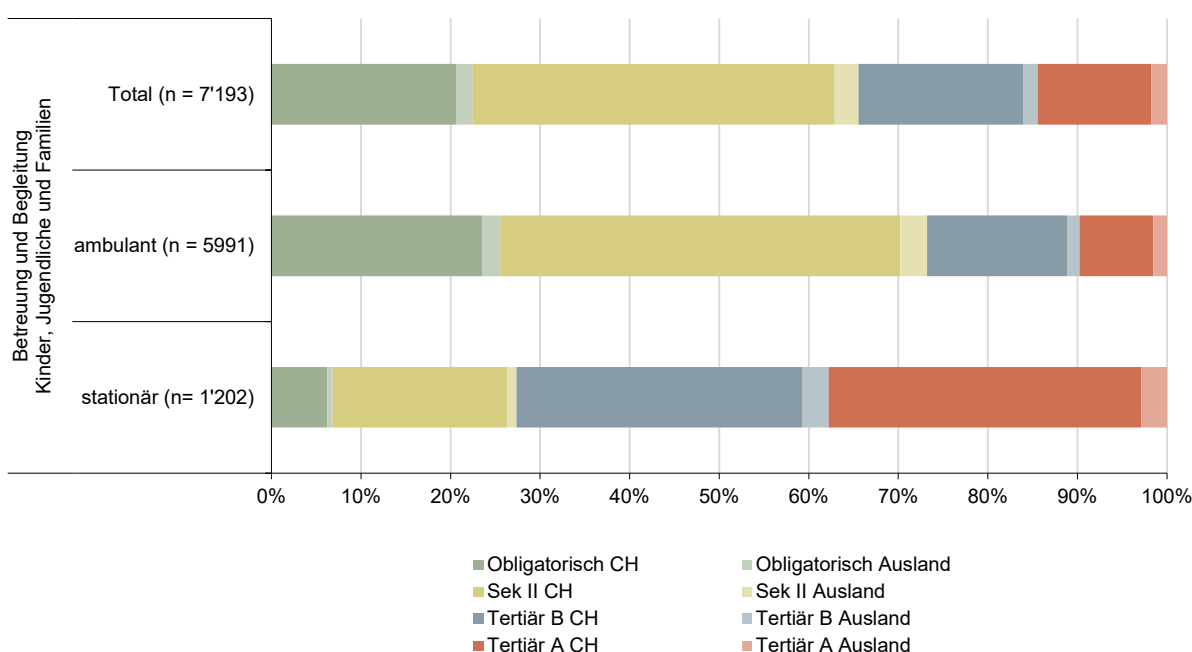


Legende: Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. Frage: «Über welches höchste Abschlussniveau verfügen die Mitarbeitenden?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Es fällt auf, dass bei Institutionen aus den Arbeitsfeldern «Menschen im Alter», «Menschen im Bereich Migration und Asyl» und «Kinder, Jugendliche, Familien» bei überdurchschnittlich vielen Mitarbeitenden die obligatorische Schule der höchste Bildungsabschluss ist. Im Arbeitsfeld der Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien ist dies vor allem auf ambulante Institutionen zurückzuführen: Dort liegt der Anteil an Personen mit obligatorischer Schulausbildung bei rund 25 Prozent. In stationären Institutionen sind es lediglich rund 7 Prozent (vgl. Darstellung D 3.10) Auch der Anteil an Personen mit Sek II-Abschluss ist im Arbeitsfeld der Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien in ambulanten Institutionen höher als in stationären Institutionen – dort sind hingegen Tertiärabschlüsse verbreiteter.

**D 3.10: Höchstes Abschlussniveau der Mitarbeitenden in Institutionen der Betreuung/Begleitung von Kindern, Jugendlichen, Familien**



Legende: Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. Frage: «Über welches höchste Abschlussniveau verfügen die Mitarbeitenden?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.



**Grade-Mix zeigt eine gleichmässige Verteilung der Abschlussniveaus**

Interessant ist auch der Grade-Mix, der die Zusammensetzung der Mitarbeitenden mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich nach Abschlussniveau beschreibt. Ein Blick auf den Grade-Mix zeigt, dass über alle in der *Online-Befragung* befragten Institutionen hinweg rund die Hälfte der Mitarbeitenden mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich über eine Tertiärausbildung verfügt, wobei Tertiär A und B einen ungefähr gleich hohen Anteil ausmachen (vgl. Darstellung D 3.11). Ein Drittel der Mitarbeitenden hat einen Abschluss auf Stufe Sek II, der grösste Teil davon verfügt über ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ). Der restliche Fünftel der Mitarbeitenden verfügt über einen obligatorischen Schulabschluss oder Abschluss der Stufe Sek II ohne Fachmatura. Im Vergleich dazu haben 27 Prozent der Mitarbeitenden in Alters- und Pflegeheimen eine Tertiärausbildung, 45 Prozent einen Abschluss auf Stufe Sek II und 28 Prozent einen anderen oder keinen Abschluss (obsan ohne Datum).

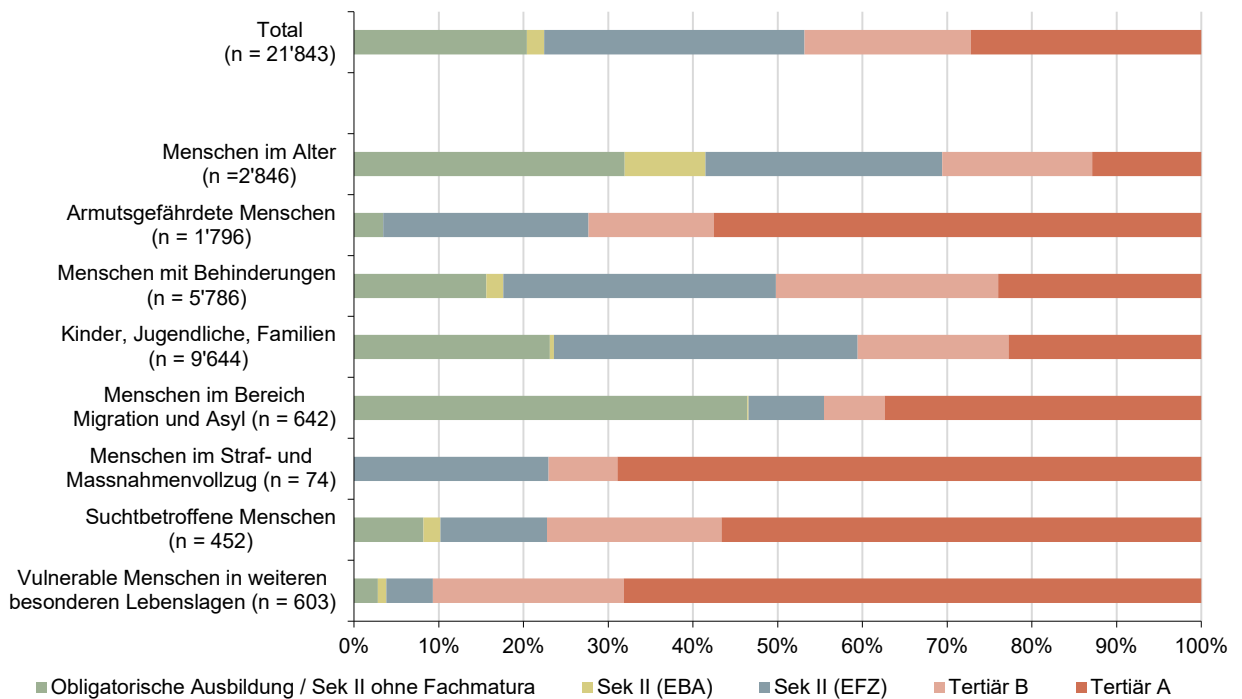
Der Anteil von Mitarbeitenden mit einer Tertiärausbildung ist besonders hoch in Institutionen aus den Arbeitsfeldern «Vulnerable Menschen in weiteren besonderen



Lebenslagen», «Suchtbetroffene Menschen», «Armutgefährdete Menschen» und «Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug». Den höchsten Anteil an Mitarbeitenden ohne Bildungsabschluss auf Stufe EBA/EFZ oder höher haben Institutionen aus den Arbeitsfeldern «Menschen im Bereich Migration und Asyl» und «Menschen im Alter». Mitarbeitende mit Tertiärausbildung finden sich bei diesen zwei Arbeitsfeldern vor allem im Angebotsbereich der Beratung, wobei die meisten dieser Mitarbeitenden über einen Bachelor in Sozialer Arbeit (alt: Sozialarbeiter/-in, Sozio-kulturelle/-r Animateur/-in, Sozialpädagogik) verfügen.

Über alle Angebotsfelder hinweg haben Institutionen des Angebotsbereichs Beratung mit 85 Prozent den höchsten Anteil an Personen mit einer Tertiärausbildung (16% Tertiär B und 69% Tertiär A). Am wenigsten Tertiärabschlüsse gibt es im Angebotsbereich Betreuung und Begleitung mit 42 Prozent, davon sind 22 Prozent Tertiär B- und 20 Prozent Tertiär A-Ausbildungen (vgl. Darstellung DA 12 im Anhang).

**D 3.11: Grade-Mix**

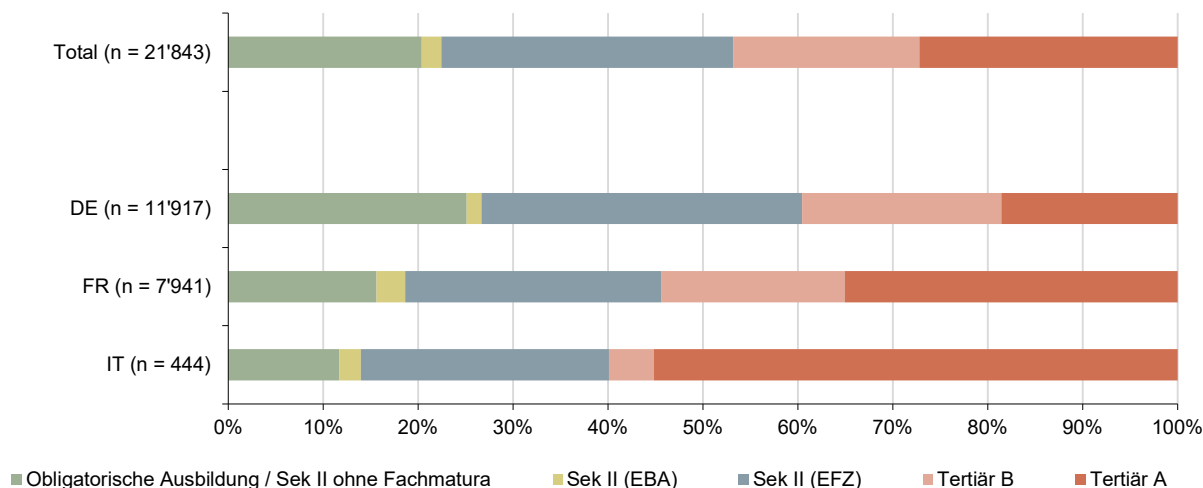


Legende: Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. Frage: «Über welches höchste Abschlussniveau verfügen die Mitarbeitenden?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Ein Vergleich der Sprachregionen zeigt, dass die italienisch- und französischsprachige Schweiz einen höheren Anteil an Personen mit einer Tertiärausbildung aufweisen als die deutschsprachige Schweiz (vgl. Darstellung D 3.12).

D 3.12: Grade-Mix nach Sprachregionen

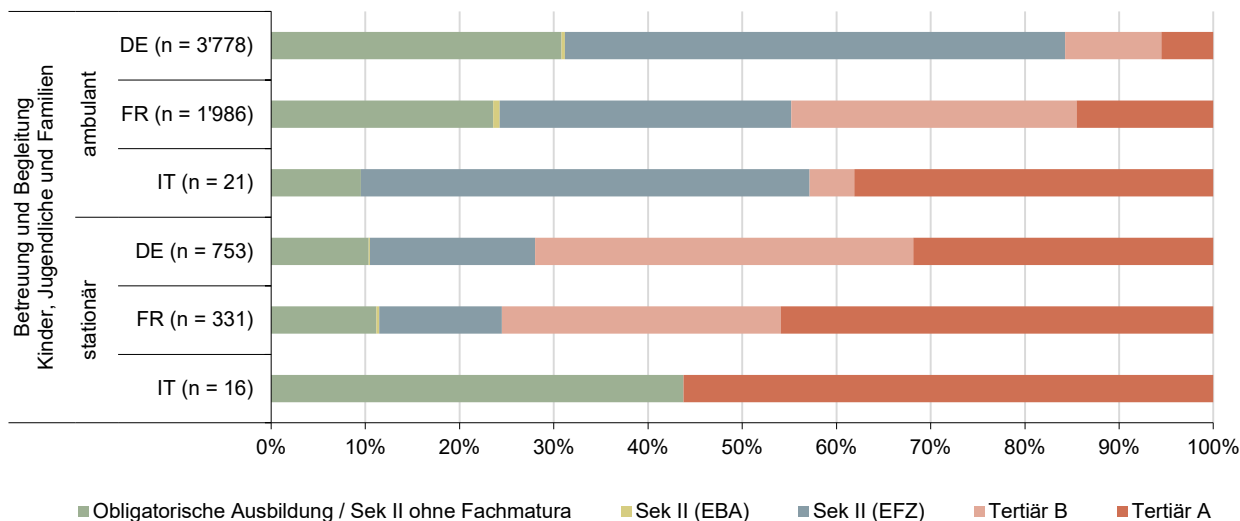


Legende: Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. 1'541 Mitarbeitende von Institutionen, die diese Frage beantwortet hatten, konnten keiner Sprachregion zugewiesen werden. Frage: «Über welches höchste Abschlussniveau verfügen die Mitarbeitenden?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Innerhalb der Institutionen der Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien zeigen sich Unterschiede im Grade-Mix nach Setting (ambulant vs. stationär) und Sprachregion (vgl. Darstellung D 3.13). So sind Tertiärausbildungen in diesem Arbeitsfeld in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz stärker verbreitet als in der deutschsprachigen Schweiz. In der französischsprachigen Schweiz verfügen fast die Hälfte der Mitarbeitenden in Institutionen der ambulanten Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien über einen Tertiärabschluss, während es in der deutschsprachigen Schweiz nur rund 15 Prozent sind. Gemäss den Fokusgruppen liegt dies unter anderem daran, dass einige Kantone der französischsprachigen Schweiz in ihren kantonalen Qualitätsvorgaben mehr tertiär ausgebildete Fachpersonen verlangen.

**D 3.13: Grade-Mix in Institutionen der Betreuung/Begleitung von Kindern, Jugendlichen, Familien nach Setting (ambulanz/stationär) und Sprachregion**



Legende: Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. Hinweis: Auswertungen mit einem n kleiner als 50 sind mit Vorsicht zu interpretieren. Frage: «Über welches höchste Abschlussniveau verfügen die Mitarbeitenden?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Der häufigste Ausbildungsabschluss in einem sozialen Beruf über alle Institutionen hinweg ist Fachfrau/-mann Betreuung Kinder (3'705 Mitarbeitende), gefolgt vom Bachelor in Sozialer Arbeit (3'140 Mitarbeitende). Ebenfalls weit verbreitet sind die Abschlüsse Diplomierte/-r Sozialpädagoge/-in (1'945 Mitarbeitende) und Fachfrau/-mann Betreuung Menschen mit Beeinträchtigung (1'309 Mitarbeitende). Die häufigsten Ausbildungsabschlüsse in sozialen Berufen unterscheiden sich aber je nach Arbeitsfeld der Institution (vgl. auch Darstellung DA 14 im Anhang):

- *Menschen im Alter*: Assistent/-in Gesundheit und Soziales
- *Armutsgefährdete Menschen*: Bachelor in Sozialer Arbeit
- *Menschen mit Behinderungen*: Fachfrau/-mann Betreuung Menschen mit Beeinträchtigung
- *Kinder, Jugendliche, Familien*: Fachfrau/-mann Betreuung Kinder
  - davon in Betreuung und Begleitung *ambulanz*: Fachfrau/-mann Betreuung Kinder
  - davon in Betreuung und Begleitung *stationär*: Bachelor in Sozialer Arbeit
- *Menschen im Bereich Migration und Asyl*: Bachelor in Sozialer Arbeit
- *Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug*: Bachelor in Sozialer Arbeit und Diplomierte/-r Sozialpädagoge/-in
- *Suchtbetroffene Menschen*: Bachelor in Sozialer Arbeit
- *Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen*: Bachelor in Sozialer Arbeit

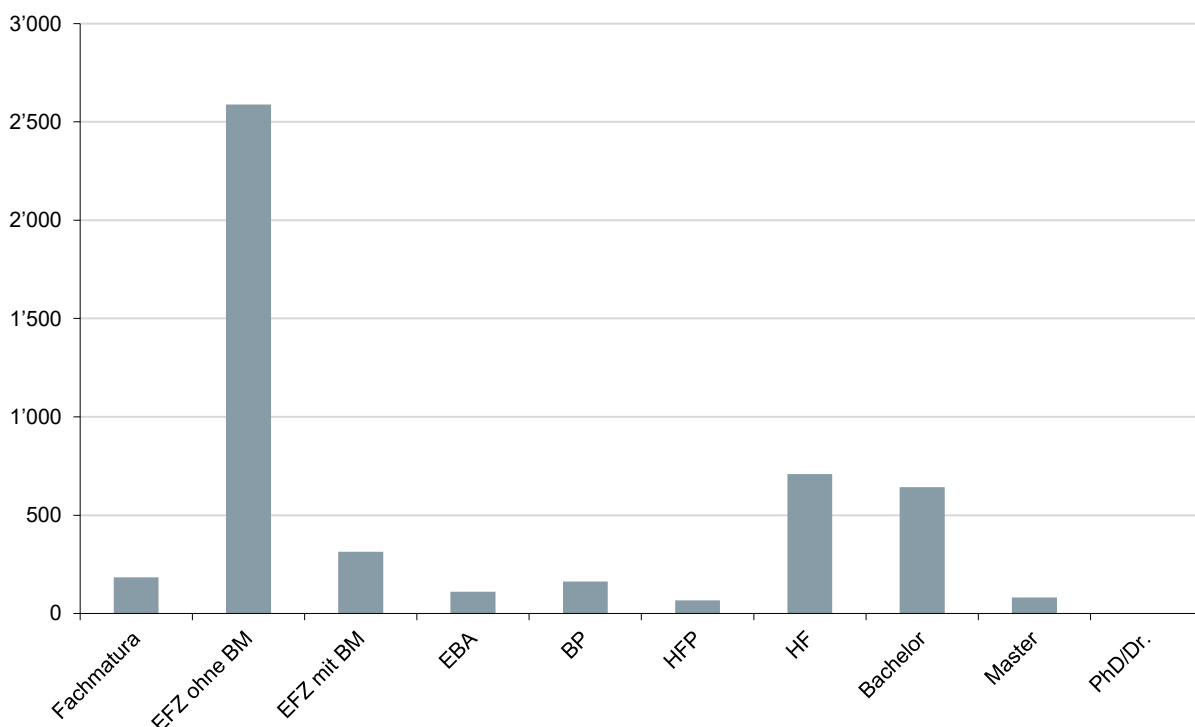
**I Mehrheit der Auszubildenden befindet sich auf Stufe EFZ**

Rund 10 Prozent der Mitarbeitenden befinden sich in einer Ausbildung, einer Lehre oder einem Studium. Der grösste Teil von ihnen erwirbt ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) (vgl. Darstellung D 3.14). Bei Institutionen aus den Arbeitsfeldern «Menschen im Alter», «Kinder, Jugendliche, Familien» sowie «Menschen mit Behinderungen» werden viele Mitarbeitende auf Stufe EFZ ausgebildet. Dies ist nicht erstaunlich, da diese

Berufsabschlüsse auch für diese Berufsfelder entwickelt worden sind. Personen in Ausbildung auf Stufe Fachmatura und EBA finden sich vor allem in Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Menschen im Alter». Mitarbeitende in Ausbildung auf Stufe HFP arbeiten vor allem in Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Menschen mit Behinderungen» und auf Stufe HF in Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Kinder, Jugendliche, Familien».

In Institutionen aus den Arbeitsfeldern «Suchtbetroffene Menschen», «Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug» und «Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen» sind vergleichsweise mehr Mitarbeitende in Ausbildung auf Stufe Tertiär A.

D 3.14: Mitarbeitende in Ausbildung



Legende: n = 4'866 Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich, die sich in Ausbildung befinden. Frage: «Wie viele der Mitarbeitenden befinden sich in Ausbildung auf folgenden Niveaus?». BM = Berufsmatura, BP = Eidgenössischer Fachausweis/Berufsprüfung, EBA = Eidgenössisches Berufsattest, EFZ = Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, HF = Höhere Fachschule, HFP = Eidgenössisches Diplom/Höhere Fachprüfung, PhD = Doktorat.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

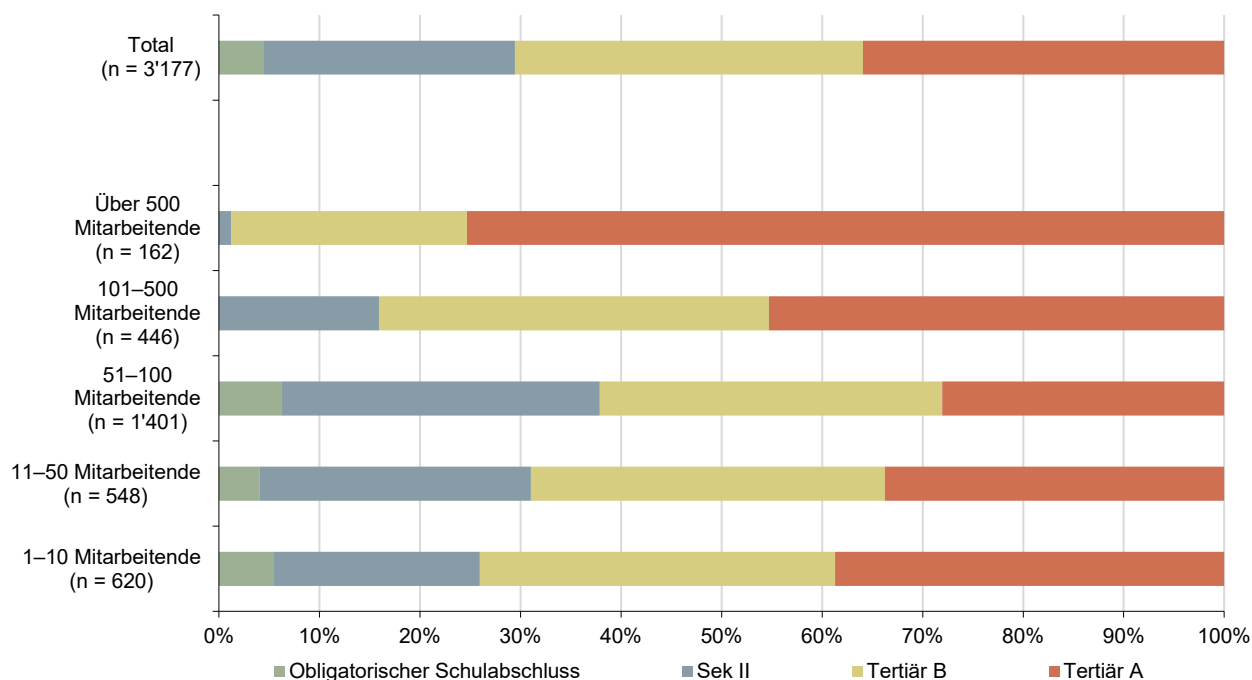
**I Mitarbeitende in Führungsfunktionen sind überwiegend tertiär ausgebildet**

Von den Mitarbeitenden in einer Führungsfunktion verfügen über drei Viertel über eine formale Ausbildung in einem sozialen Beruf. Den höchsten Wert weisen mit 87 Prozent Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Kinder, Jugendliche, Familien» auf. Der Durchschnitt in allen anderen Institutionen liegt bei 70 Prozent. Die «gesundheitsnahen» Institutionen der Betreuung und Begleitung von Menschen im Alter haben einen hohen Anteil an Führungspersonen mit einer Ausbildung in einem verwandten Bereich (28%).

Betreffend die Ausbildungsniveaus zeigen sich Unterschiede zwischen grösseren und kleineren Institutionen (vgl. Darstellung D 3.15). So ist in grossen Institutionen mit über 100 Mitarbeitenden mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich der Anteil der Führungspersonen mit einem Tertiärabschluss höher, und es gibt keine Personen mit obligatorischem Schulabschluss, die Mitarbeitende führen. Auch in kleineren Institutionen

verfügen zwischen 60 bis 70 Prozent der Führungspersonen über einen Tertiärabschluss. In kleineren Institutionen ist allerdings der Anteil der Führungspersonen mit obligatorischem Schulabschluss oder Sek II-Abschluss höher. Es ist zu beachten, dass nur nach einer Führungsfunktion gefragt wurde, nicht aber nach der Anzahl der geführten Mitarbeitenden.

**D 3.15: Ausbildungsniveaus der Mitarbeitenden in Führungsfunktionen nach Grösse der Institutionen**



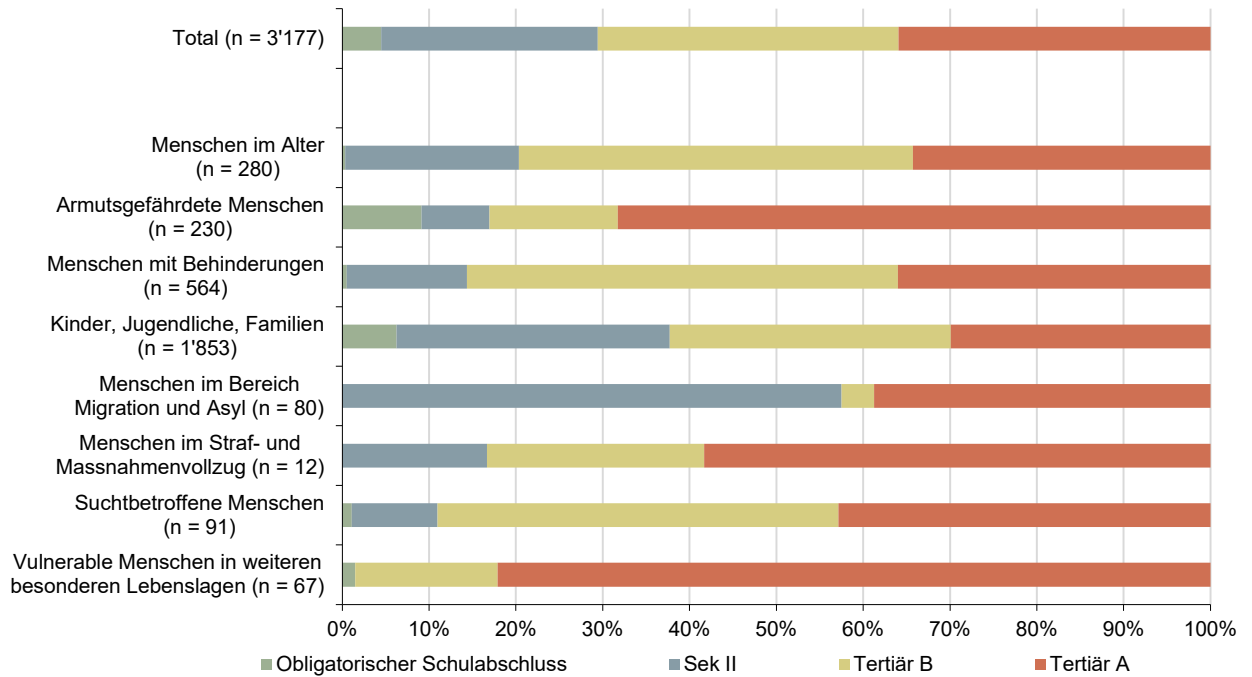
Legende: Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer Führungsfunktion. Die Grösse der Institution bezieht sich auf die Anzahl Mitarbeitenden mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. Frage: «Über welche Ausbildungsniveaus verfügen die Mitarbeitenden in folgenden Positionen? Falls mehrere Kategorien zutreffen, wählen Sie bitte die aktuellste. Der/die Angestellte führt Mitarbeitende».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Ein Blick auf die Arbeitsfelder der Institutionen zeigt Unterschiede in den Ausbildungsniveaus der Personen in Führungsfunktionen (vgl. Darstellung D 3.16). So ist der Anteil an Führungspersonen mit Sek II-Abschluss in Institutionen aus den Arbeitsfeldern «Menschen im Bereich Migration und Asyl» (58%) und «Kinder, Jugendliche, Familien» (32%) am höchsten. Führungspersonen mit lediglich einem obligatorischen Schulabschluss finden sich vor allem in Institutionen aus den Arbeitsfeldern «Armutgefährdete Menschen» (9%) und wiederum «Kinder, Jugendliche, Familien» (6%). Zwischen Institutionen der ambulanten und stationären Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien zeigen sich keine Unterschiede.

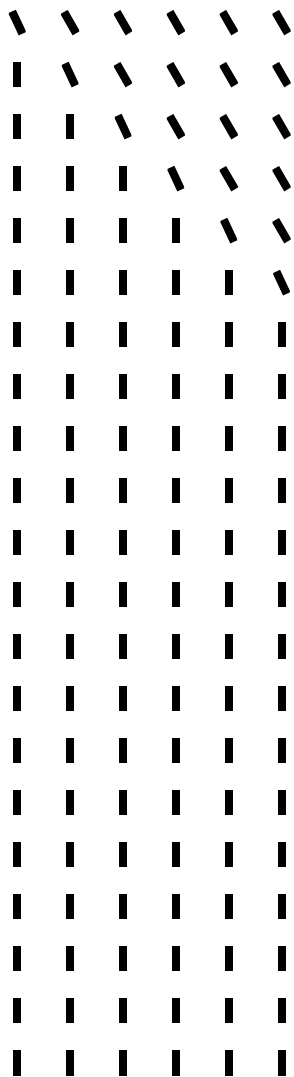
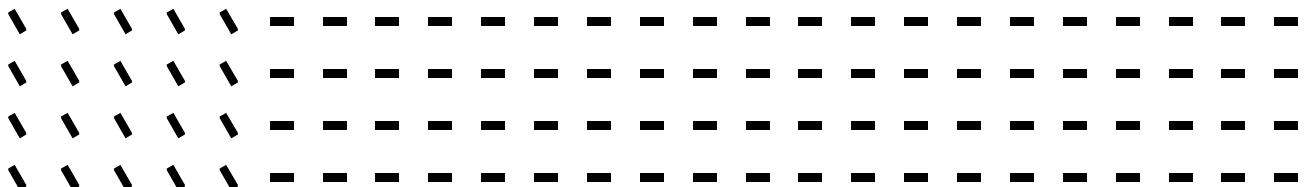
Betrachtet man die Sprachregionen, so zeigt sich bei Führungspersonen das gleiche Muster wie bei allen Mitarbeitenden im Sozialbereich: Die italienisch- und französischsprachige Schweiz haben einen höheren Anteil an Führungspersonen mit Tertiärausbildung (88%) als die deutschsprachige Schweiz (63%). Ein klarer Zusammenhang zwischen den Ausbildungsniveaus der Führungspersonen und Institutionen, die stärker in die Ausbildung im Sozialbereich investieren, zeigt sich nicht (vgl. Darstellung D 3.6).

**D 3.16: Ausbildungsniveaus der Mitarbeitenden in Führungsfunktionen nach Arbeitsfeld der Institutionen**



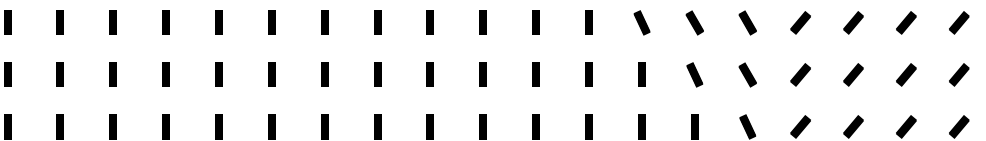
Legende: Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer Führungsfunktion. Frage: «Über welche Ausbildungsniveaus verfügen die Mitarbeitenden in folgenden Positionen? Falls mehrere Kategorien zutreffen, wählen Sie bitte die aktuellste. Der/die Angestellte führt Mitarbeitende». Hinweis: Auswertungen mit einem n kleiner als 50 sind mit Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.



## **4. Mobilität der Fachkräfte im Sozialbereich**

**Wie sieht die Fachkräftesituation 2024 aus? Welche Faktoren beeinflussen die Fachkräftesituation? Wie viele Stellen werden ausgeschrieben? Können die Stellen wie gewünscht besetzt werden?**



Die Fachkräftesituation im Sozialbereich ist aktuell angespannt – wobei diese Einschätzung je nach Region oder Arbeitsfeld unterschiedlich ausfallen kann. Die Institutionen schätzen die Personalrekrutierung vermehrt als schwieriger ein. Dennoch konnten 90 Prozent der ausgeschriebenen Stellen besetzt werden – 60 Prozent auch fristgerecht und mit der gewünschten Qualifikation. Dabei zeigt sich, dass Institutionen in Grenzkantonen und in urbanen Regionen die ausgeschriebenen Stellen besser besetzen können. Eine Herausforderung ist aktuell aber vielmehr, die Fachkräfte langfristig zu halten. Die Fluktuationsrate liegt mit 22 Prozent über dem branchenübergreifenden Schweizer Durchschnitt von 16 Prozent. Rund ein Drittel wechselt dabei nicht nur den Arbeitgeber, sondern auch den Beruf. Die häufigsten Gründe für die Abgänge sind neben der Arbeitsbelastung die Arbeitsbedingungen und der Wunsch nach Neuorientierung. Darüber hinaus scheinen sich Erwartungen an den Beruf häufig nicht mit dem Berufsalltag zu decken. Die hohe Fluktuation verschärft dabei die Situation in den Institutionen: Steigende Arbeitsbelastung, unzureichende Unterstützung, sinkende Qualität der Arbeit und mögliche Reduktion/Wegfall von Angeboten, was wiederum einen schnelleren Ausstieg von Mitarbeitenden begünstigen kann.

#### 4.1 Rekrutierung

Dieser Abschnitt thematisiert die Rekrutierung in den befragten Institutionen: Wie viele Stellen wurden im Jahr 2023 ausgeschrieben? Konnten diese fristgerecht und mit der erforderlichen Qualifikation besetzt werden?



**I** Grossteil der Stellen wird fristgerecht und mit der erforderlichen Qualifikation besetzt

Die *befragten Institutionen* schrieben im Jahr 2023 4'903 Stellen aus. Kleinere Institutionen schrieben durchschnittlich einen grösseren Anteil<sup>12</sup> ihrer Stellen aus als grosse Institutionen: Institutionen mit bis zu zehn Mitarbeitenden schrieben durchschnittlich 64 Prozent der ausgeschriebenen Stellen einmal aus. Bei Institutionen mit elf bis 50 Mitarbeitenden sind es 32 Prozent der ausgeschriebenen Stellen, bei Institutionen mit 51 bis 100 Mitarbeitenden 23 Prozent, bei Institutionen mit 101 bis 500 Mitarbeitenden 17 Prozent und bei Institutionen mit über 500 Mitarbeitenden 21 Prozent. Ein Vergleich der ambulanten und stationären Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien zeigt, dass im Jahr 2023 Institutionen im ambulanten Bereich einen grösseren Anteil ihrer Stellen ausschrieben (59%) als Institutionen im stationären Bereich (32%).

Die im Jahr 2023 ausgeschriebenen Stellen konnten zu 90 Prozent besetzt werden (vgl. Darstellung D 4.1), 80 Prozent auch mit der gewünschten Qualifikation. 60 Prozent dieser Stellen konnten dabei zudem fristgerecht besetzt werden. In weiteren 20 Prozent

<sup>12</sup> Es ist zu beachten, dass die Ergebnisse möglicherweise nach oben verzerrt sind: Institutionen, die im Jahr 2023 keine Stellen ausgeschrieben hatten, haben die Frage möglicherweise nicht beantwortet (anstatt eine «0» anzugeben) und konnten dadurch nicht mit in die Berechnung einbezogen werden.

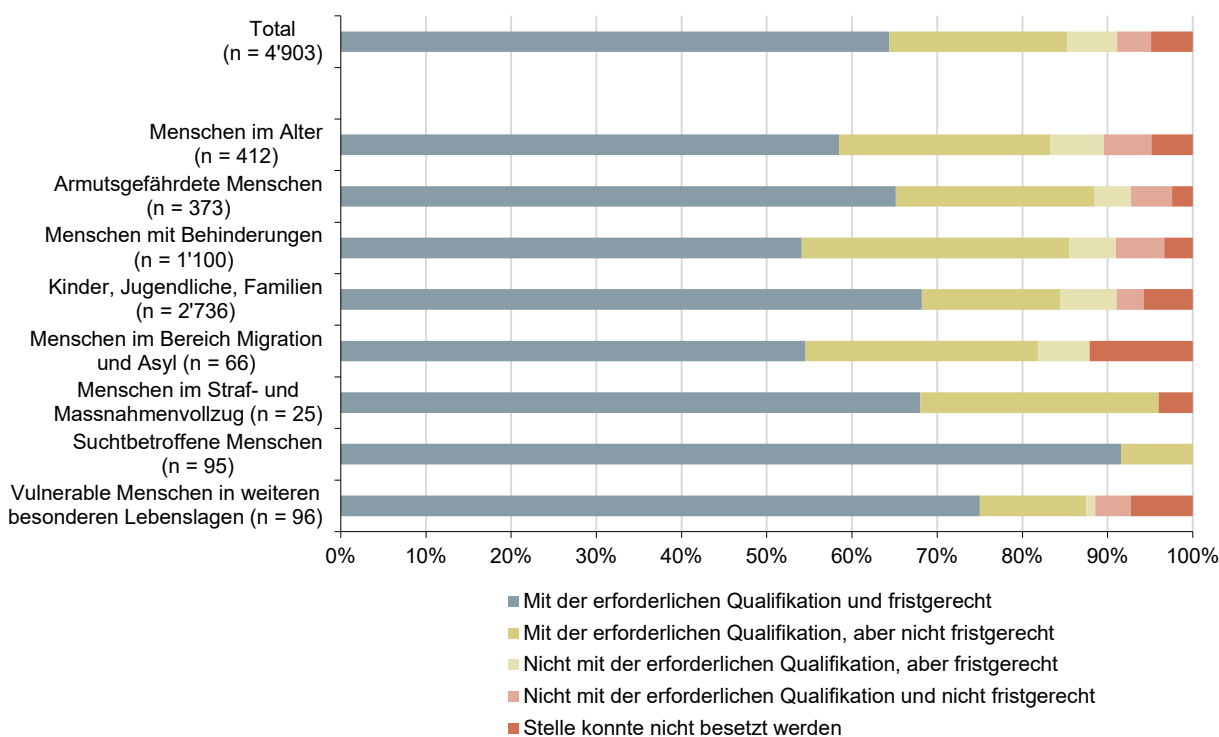


der Fälle wurde eine Person mit der gewünschten Qualifikation ausserhalb des zu Beginn gewünschten Zeitraums der Neubesetzung gefunden. In je rund 5 Prozent der Fälle wurde die Stelle weder fristgerecht noch mit der erforderlichen Qualifikation oder gar nicht besetzt. Im Vergleich zur Fachkräftestudie 2016 zeigt sich, dass damals der Anteil der fristgerecht besetzten Stellen mit rund 80 Prozent etwa 10 Prozentpunkte höher lag.

Am meisten Schwierigkeiten bei der Besetzung von ausgeschriebenen Stellen scheinen Institutionen aus den Arbeitsfeldern «Menschen im Bereich Migration und Asyl» und «Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen» zu haben – diese Arbeitsfelder haben die höchsten Anteile an nicht besetzten Stellen. Ein Vergleich der ambulanten und stationären Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien zeigt keine nennenswerten Unterschiede.

Betreffend die Sprachregionen zeigen sich ebenfalls keine grossen Unterschiede, ausser dass im Tessin ein grösserer Anteil Stellen fristgerecht und mit der gewünschten Qualifikation besetzt werden konnte (83%) als im Schweizer Durchschnitt (64%) (vgl. auch Abschnitt 4.1).

**D 4.1: Besetzung der im Jahr 2023 ausgeschriebenen Stellen nach Arbeitsfeld der Institutionen**



Legende: Das n beschreibt die Anzahl ausgeschriebene Stellen. Frage: «Konnten Sie die Stelle mit einer Person mit den gewünschten Qualifikationen besetzen?». Hinweis: Auswertungen mit einem n kleiner als 50 sind mit Vorsicht zu interpretieren.

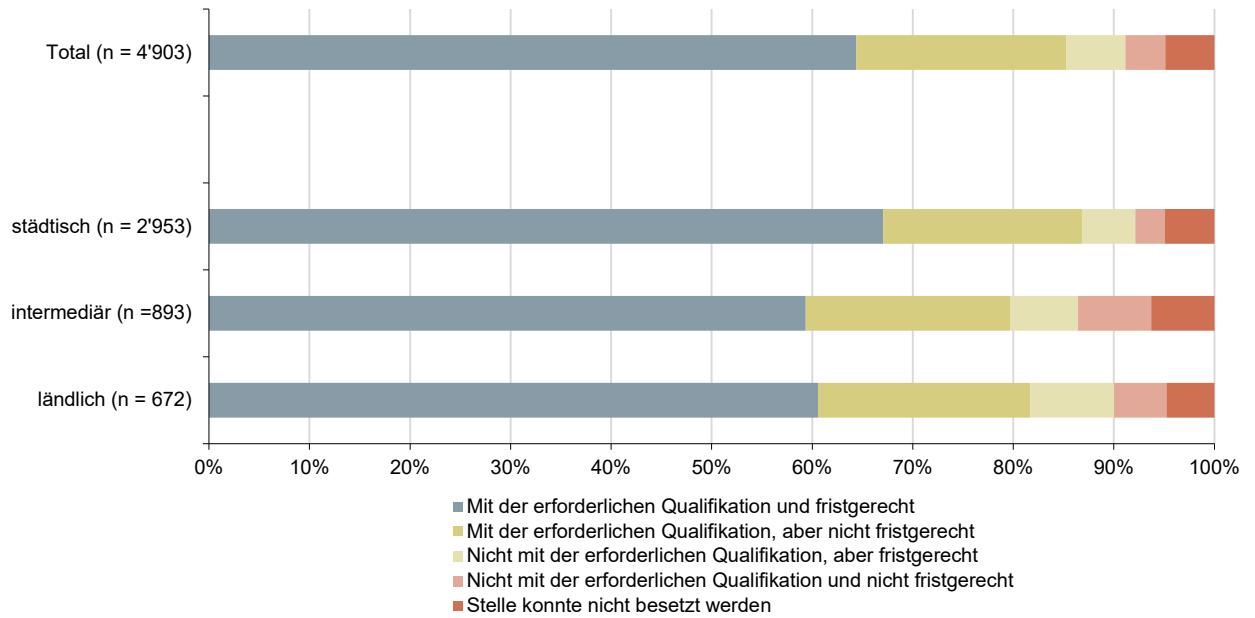
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Grosse Institutionen mit über 500 Mitarbeitenden scheinen mehr Schwierigkeiten zu haben, fristgerecht qualifizierte Personen zu finden: Rund die Hälfte der von diesen Institutionen im Jahr 2023 ausgeschriebenen Stellen wurde zwar mit der erforderlichen Qualifikation, aber nicht fristgerecht besetzt.

Zudem zeigt sich, dass Institutionen in urbanen Regionen einfacher die ausgeschriebenen Stellen besetzen können (vgl. Darstellung D 4.2). Intermediäre Regionen scheinen noch

grössere Schwierigkeiten zu haben als ländliche Gebiete, ihre offenen Stellen zu besetzen. Dies liegt möglicherweise daran, dass intermediäre Regionen durch die Nähe zu städtischen Regionen einem stärkeren Konkurrenzdruck ausgesetzt sind als ländliche Regionen.

**D 4.2: Besetzung der im Jahr 2023 ausgeschriebenen Stellen nach Urbanisierungsgrad**

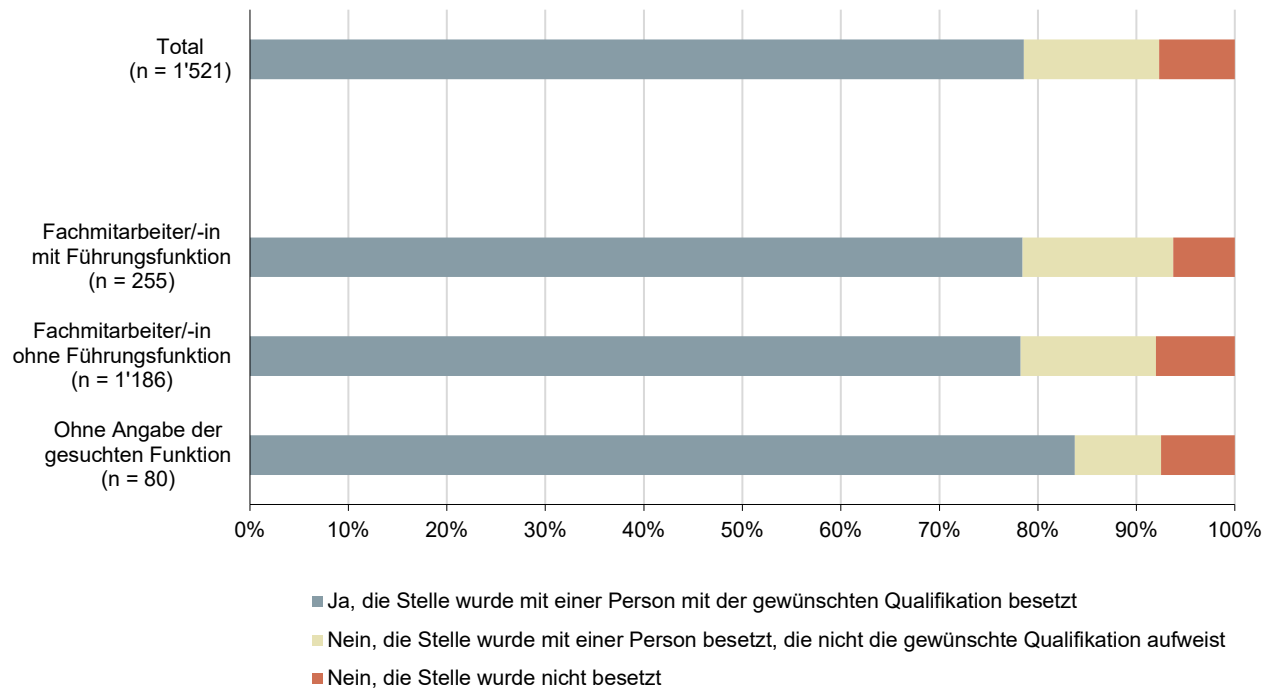


Legende: Das n beschreibt die Anzahl ausgeschriebene Stellen. 385 ausgeschriebene Stellen von Institutionen, die diese Frage beantwortet hatten, konnten keiner Sprachregion zugeordnet werden. Zuordnung basierend auf der Stadt/Land-Typologie des BFS (BFS 2020). Frage: «Konnten Sie die Stelle mit einer Person mit den gewünschten Qualifikationen besetzen?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Zusätzlich zu allen im Jahr 2023 ausgeschriebenen Stellen wurden die Institutionen in der *Online-Befragung* noch detaillierter zu den letzten drei ausgeschriebenen Stellen befragt, um Unterschiede betreffend die Positionen mit Führungsfunktion, Ausbildungsabschlüssen, und eingegangenen Kompromissen zu verstehen. Es zeigt sich, dass Stellen mit und ohne Führungsfunktion gleich oft mit einer Person mit der gewünschten Qualifikation besetzt werden konnten (vgl. Darstellung D 4.3).

D 4.3: Besetzung der letzten drei ausgeschriebenen Stellen im Jahr 2023 nach gesuchter Funktion

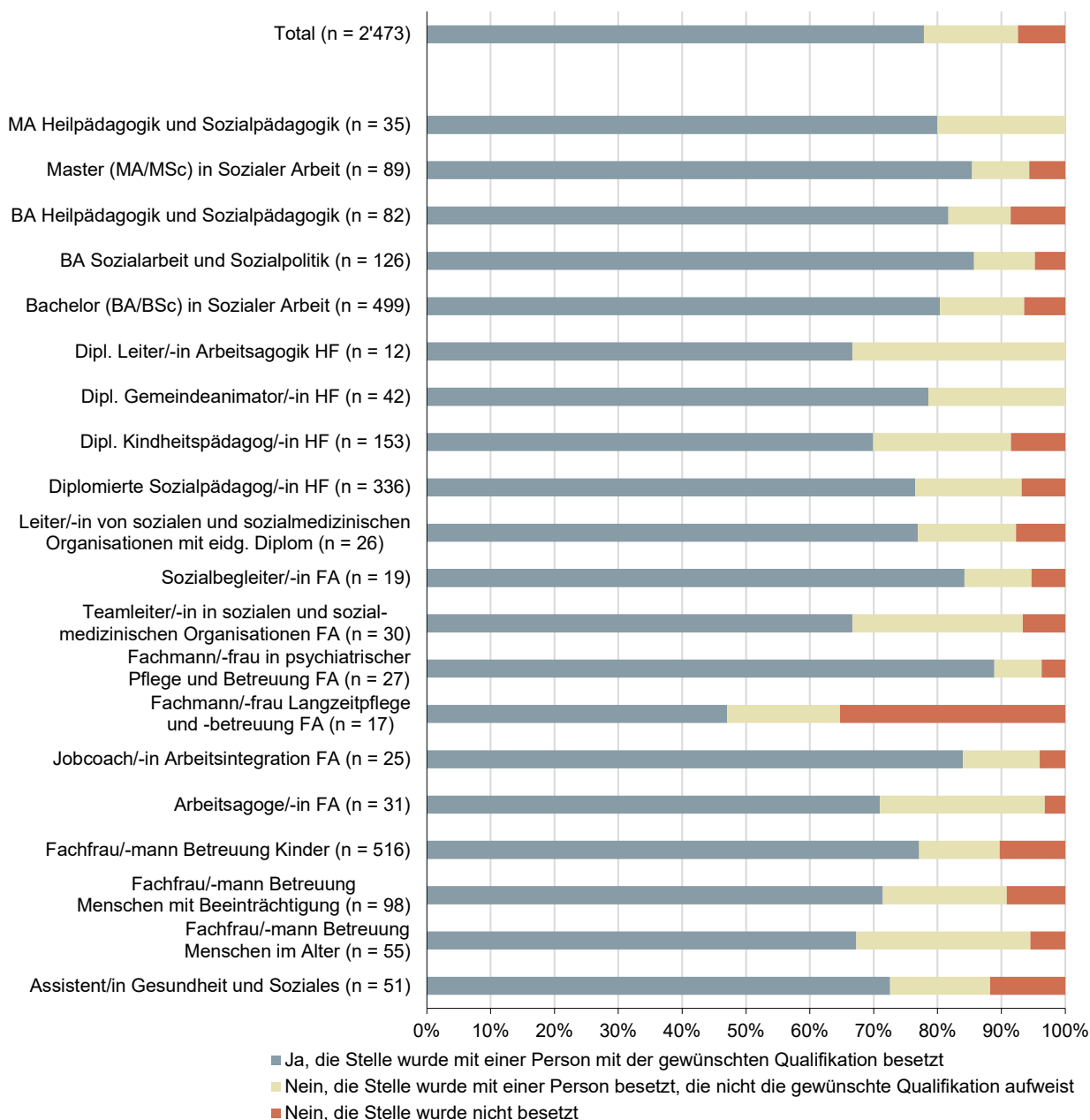


Legende: Das n beschreibt die Anzahl ausgeschriebene Stellen. Fragen: «Nach welcher Funktion hatten Sie gesucht?» und «Können Sie die Stelle mit einer Person mit den gewünschten Qualifikationen besetzen?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Es zeigen sich keine Unterschiede je nach gesuchtem Abschlussniveau (Sek II, Tertiär B, Tertiär A). Auch bei den spezifischen Ausbildungsabschlüssen zeigen sich nur geringe Unterschiede (vgl. Darstellung D 4.4). Ausnahme sind Fachpersonen Langzeitpflege und -betreuung: Hier scheint die Rekrutierung schwierig, und rund ein Drittel der letzten drei ausgeschriebenen Stellen konnte nicht besetzt werden. Dabei ist zu beachten, dass dieser Ausbildungsabschluss erst seit 2017 besteht, es gibt daher auch noch wenige Personen mit dieser Qualifizierung.

D 4.4: Besetzung der letzten drei ausgeschriebenen Stellen im Jahr 2023 nach gesuchten Ausbildungsabschlüssen

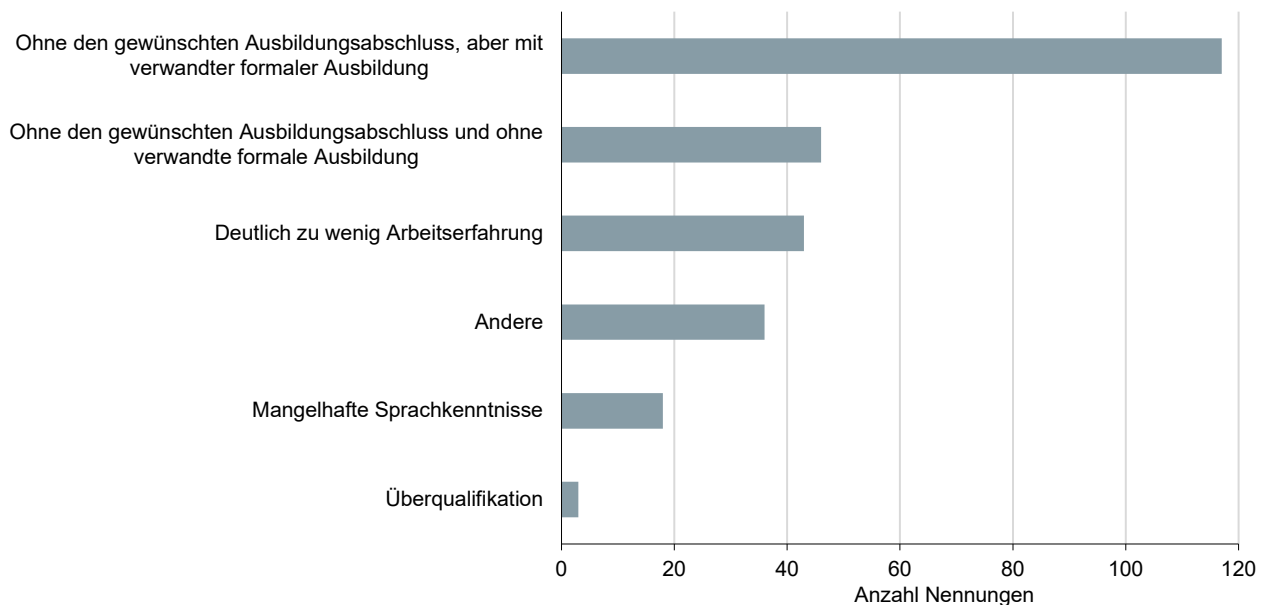


Legende: Das n beschreibt die Anzahl ausgeschriebene Stellen der letzten drei Stellen im Jahr 2023. Nur Ausbildungsabschlüsse mit mindestens zehn ausgeschriebenen Stellen sind separat abgebildet. Auswertungen mit einem n kleiner als 50 sind mit Vorsicht zu interpretieren. Fragen: «Nach welchen konkreten Ausbildungsabschlüssen hatten Sie gesucht?» und «Konnten Sie die Stelle mit einer Person mit den gewünschten Qualifikationen besetzen?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Der häufigste Kompromiss, den Institutionen bei der Besetzung ausgeschriebener Stellen eingehen, ist, dass eine Person nicht den gewünschten Ausbildungsabschluss, aber zumindest eine verwandte formale Ausbildung besitzt (vgl. Darstellung D 4.5). Diese Stellen werden also gemäss der in dieser Studie verwendeten Definition auch mit einer Fachkraft besetzt. Auch in der Fachkräftestudie 2016 zeigte sich, dass vor allem zu wenig Arbeitserfahrung und verwandte statt die gewünschten Ausbildungsabschlüsse bei der Stellenbesetzung als Kompromiss akzeptiert wurden.

**D 4.5: Kompromisse bei der Besetzung der letzten drei ausgeschriebenen Stellen im Jahr 2023**



Legende: n = 163 Institutionen. Frage: «Welche Kompromisse mussten Sie eingehen?». Mehrfachnennungen möglich. Diese Frage wurde nur denjenigen Institutionen gestellt, die sagten, dass sie eine ausgeschriebene Stelle mit einer Person besetzt haben, die nicht die gewünschte Qualifikation aufweist.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.



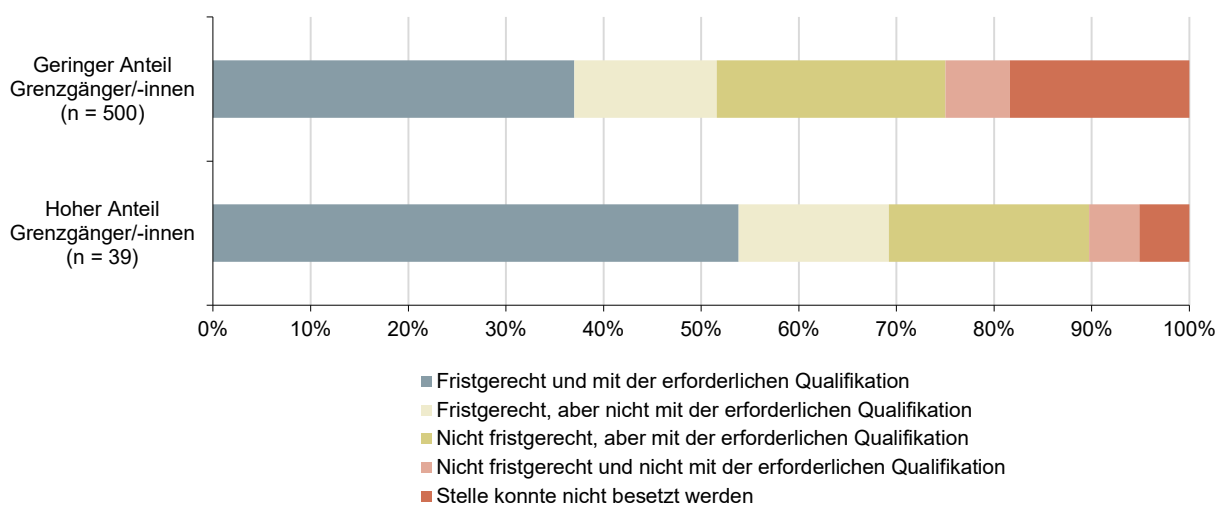
Die Informationen aus den *Fokusgruppen* zur Situation der Rekrutierung bekräftigen die Resultate der Online-Befragung. Aus den Gesprächen geht hervor, dass die Stellen aktuell in der Regel (noch) mit einer Fachperson besetzt werden können, dass dies jedoch häufig mehr Aufwand bedeute. Besonders schwierig sei die Besetzung von Führungspositionen. Es brauche ab und zu eine Zusatzschleife, bis eine passende Person gefunden werden könne. Zudem seien vor einigen Jahren viel mehr Initiativbewerbungen eingereicht worden und es hätten sich viel mehr Personen auf offene Stellen gemeldet. Unter den eingereichten Dossiers sei der Anteil an Dossiers, die den Anforderungen an die Stelle in vielen Punkten nicht genügen, deutlich grösser und somit die Auswahlmöglichkeit kleiner geworden. Noch sprechen die meisten Teilnehmenden der Fokusgruppen jedoch von keinem Fachkräftemangel, sondern von einer angespannten Fachkräftesituation.

Die Wahrnehmung der Fachkräftesituation variiert zwischen den verschiedenen Arbeitsfeldern: In der Kinder- und Jugendhilfe wird die Rekrutierung von sozialpädagogisch ausgebildeten Fachkräften als zunehmend herausfordernd wahrgenommen. Bei Betreuungsangeboten im stationären Setting, gerade in Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Menschen im Alter», seien die Fachkräfte oft mit komplexen Betreuungssituationen konfrontiert (Demenz, Palliativ-Care usw.), in vielen Gesundheitsinstitutionen sei dabei die Abgrenzung zwischen Pflegepersonal und Betreuungspersonal oft nicht so klar. In der Kinderbetreuung sei es vor allem schwierig, erfahrenes Personal zu finden. Gerade auf Stufe Leitungspersonen sei die Rekrutierung sehr anspruchsvoll und bedürfe das Eingehen von Kompromissen (Anstellung von Fachkräften mit weniger Berufserfahrung oder tieferer Qualifikation). In Institutionen der Soziokulturellen Animation (sei es in der Quartierarbeit oder in Institutionen aus dem Arbeitsfeld Menschen im Bereich Migration und Asyl) sei die Arbeitsplatzunsicherheit ein Problem, da beispielsweise die Finanzierung von Angeboten im Rahmen einer Legislatur gestrichen werden könnte. Diese Unsicherheit führe dazu, dass es schwieriger sei, vor allem ausgebildete Fachpersonen zu finden. Gerade bei Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Menschen im Bereich Migration und Asyl» würden



Institutionen in Kantonen mit vielen Grenzgängern/-innen (durchschnittlicher Anteil Grenzgänger/-innen in den Institutionen im Kanton  $\geq 6\%$ ) fällt es leichter, ihre Stellen fristgerecht und mit der entsprechenden Qualifikation zu besetzen als Institutionen in Kantonen mit weniger Grenzgängern/-innen (durchschnittlicher Anteil Grenzgänger/-innen in den Institutionen im Kanton  $< 6\%$ ). Die Anzahl Institutionen aus Kantonen mit einem hohen Anteil an Grenzgängern/-innen, die angeben, dass sie ihre offenen Stellen für soziale Berufe fristgerecht und mit der erforderlichen Qualifikation besetzen konnten, liegt bei etwas über 50 Prozent und ist damit rund 15 Prozentpunkte höher als bei Institutionen aus Kantonen mit einem tieferen Anteil an Grenzgängern/-innen (vgl. Darstellung D 4.7).

D 4.7: Schwierigkeit der Rekrutierung nach Anteil Grenzgänger/-innen



Legende: Das n beschreibt die Anzahl Institutionen, die beide Fragen beantwortet haben. Geringer Anteil Grenzgänger/-innen = durchschnittlicher Anteil Grenzgänger/-innen in den Institutionen im Kanton  $< 6$  Prozent. Hoher Anteil Grenzgänger/-innen = durchschnittlicher Anteil Grenzgänger/-innen in den Institutionen im Kanton  $\geq 6$  Prozent: Kt. GE, TI, BS, SH. Fragen: «Wie viele der Mitarbeitenden sind im Ausland wohnhaft (Grenzgänger/-innen)?» und «Konnten diese offenen Stellen für soziale Berufe fristgerecht und mit der erforderlichen Qualifikation besetzt werden?»

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

**Rekrutierung ist schwieriger geworden**

Über 60 Prozent der befragten Institutionen sind der Ansicht, dass die Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften heute schwieriger ist als vor zwei Jahren. Dabei zeigen sich Unterschiede je nach Arbeitsfeld der Institutionen (vgl. Darstellung D 4.8): So geben weniger als 40 Prozent der Institutionen aus den Arbeitsfeldern «Menschen im Bereich Migration und Asyl» und «Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen» an, dass die Rekrutierung schwieriger geworden ist. Bei Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Kinder, Jugendliche, Familien» sind es hingegen über 70 Prozent. Dabei ist zu beachten, dass diese Frage nicht berücksichtigt, wie schwierig die Situation vor zwei Jahren war. Es kann sein, dass die Problemlage in einigen Arbeitsfeldern schon vor zwei Jahren schwierig war und schwierig geblieben ist. Die Antworten weisen also nur auf die Veränderung in den letzten zwei Jahren hin, nicht aber auf das Level der Schwierigkeit.

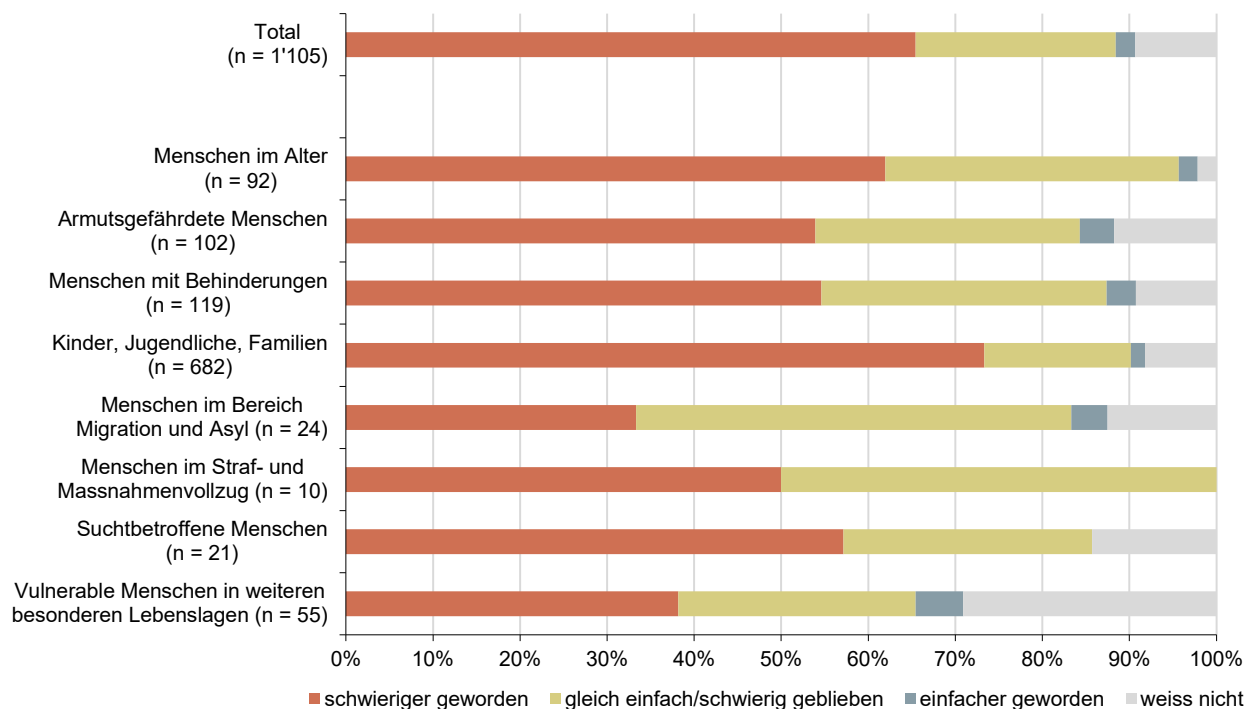
Zwischen den Sprachregionen zeigen sich kaum Unterschiede in der Beurteilung der Rekrutierung heute im Vergleich zu vor zwei Jahren. Im Tessin ist der Anteil der Institutionen, welche die Rekrutierung heute als schwieriger beurteilen, etwas geringer als im Rest der Schweiz. Allerdings ist zu beachten, dass nur 24 Institutionen aus dem Tessin geantwortet haben. Die Einschätzungen der Institutionen aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz sind nahezu gleich: 66 Prozent (D-CH) und 65 Prozent (F-CH) der Institutionen

schätzen die Rekrutierung als schwieriger ein. Dabei scheint es keine Rolle zu spielen, ob es sich um einen Grenzkanton handelt und ob die Institution sich in einem ländlichen oder urbanen Gebiet befindet.



Branchenübergreifend wird gemäss der *öffentlichen Statistik* (BFS – BESTA 2024b) die Rekrutierung von gelernten Arbeitskräften von den Institutionen im Vergleich zu den Vorjahren ebenfalls als schwieriger eingeschätzt. So meldete beispielsweise die Branche «Erziehung und Unterricht» Ende 2023 gegenüber Ende 2021 mehr Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung (27%, + 9 Prozentpunkte) und liegt damit auch über der schweizweiten Einschätzung (18%, + 6 Prozentpunkte). Auch im «Gesundheits- und Sozialwesen» ist eine Zunahme zu beobachten – wenn auch auf einem tieferen Niveau: 9 Prozent der Institutionen in der Branche schätzen die Personalrekrutierung als schwierig ein. Das sind 5 Prozentpunkte mehr als Ende 2021.

**D 4.8: Rekrutierung heute im Vergleich vor zwei Jahren nach Arbeitsfeld der Institution**



Legende: Das n beschreibt die Anzahl Institutionen, welche die Frage beantwortet haben. Hinweis: Auswertungen mit einem n kleiner als 50 sind mit Vorsicht zu interpretieren. Frage: «Wie beurteilen Sie die Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften für Ihre Institution heute im Vergleich zu vor zwei Jahren?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

**I** Erwartungen von Stellensuchenden kann unter gegebenen strukturellen Rahmenbedingungen nicht immer entsprochen werden



Aus den *Fokusgruppen* mit den Arbeitgebenden und Vertretenden der Berufsverbände geht hervor, dass sich die Erwartungen der Stellensuchenden an die Arbeitswelt in den letzten Jahren markant gewandelt haben. Sie nehmen insbesondere die jungen Stellensuchenden als einerseits sehr motiviert und leistungsorientiert, gleichzeitig aber auch als sehr fordernd wahr. Im Folgenden werden die Erwartungen der Stellensuchenden dargelegt und aufgezeigt, welche strukturellen Faktoren diesen Erwartungen entgegenwirken:



- *Sinnstiftende Arbeit, Anerkennung und Selbstverwirklichung:* Die Gespräche in den Fokusgruppen zeigen deutlich auf, dass Stellensuchende im Sozialbereich in der Regel grossen Wert darauf legen, dass ihre Arbeit sinnstiftend ist. Viele würden über eine hohe intrinsische Motivation verfügen und viel Wert auf die eigentliche Facharbeit, also auf die direkte Betreuung, Begleitung oder Beratung ihrer Zielgruppe, legen. Dieser Aspekt wird in den Gesprächen vor allem im Arbeitsfeld «Armutgefährdete Menschen», aber auch in den Arbeitsfeldern «Menschen mit Behinderungen» oder «Menschen im Bereich «Migration und Asyl» betont. Gemäss Rückmeldungen seitens Arbeitgebende und Verbände haben die Stellensuchenden aber zum Teil «falsche respektive unrealistische» Vorstellungen bezüglich der Arbeit, die sie erwartet. Den Arbeitnehmenden sei oft nicht bewusst, wie anspruchsvoll und belastend die Arbeit gerade auch aufgrund politischer und finanzieller Vorgaben (z.B. numerische Vorgaben im Case Management) im Sozialbereich sei und mit welchen komplexen Situationen der Klienten/-innen sie es unter Umständen zu tun haben.
- *Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen:* Viele Stellensuchende erwarten gemäss den Rückmeldungen in den Fokusgruppen von der neuen Stelle Perspektiven zur beruflichen Weiterentwicklung, etwa durch Weiter- und Fortbildungen oder Aufstiegschancen. Der Wunsch, sich sowohl fachlich als auch in Führungsrollen weiterentwickeln zu können und bereits früh viel Verantwortung zu übernehmen, sei oft gross. Die Möglichkeit, an Projekten mitzuwirken oder zusätzliche Verantwortungsbereiche zu übernehmen, wird von den Arbeitnehmenden als positive Perspektive gesehen, um Abwechslung und Weiterentwicklung im Job zu finden.
- *Attraktive Arbeitszeiten, flexible Arbeitsmodelle:* Die Stellensuchenden erwarten gemäss den Rückmeldungen aus den Fokusgruppen zunehmend möglichst flexible Arbeitszeitmodelle. Geregelt Arbeitszeiten ohne Schichtdienste oder Wochenendarbeit würden demnach klar bevorzugt. Eine gewisse Flexibilität, wie die Möglichkeit für Teilzeit und Homeoffice, sei für viele Stellensuchende ein wichtiges Kriterium. Dazu zählt gemäss den Rückmeldungen zunehmend auch die Möglichkeit, bereits nach kurzer Zeit nach Stellenantritt unbezahlten Urlaub zu beziehen. Hier zeige sich, wieso es gerade in stationären Institutionen, aber auch bei der Kinderbetreuung, schwieriger geworden sei, Fachkräfte zu finden, da die Teilnehmenden der Fokusgruppe den Spielraum aufgrund struktureller Vorgaben als eher klein einschätzen.
- *Wertschätzende Arbeitskultur:* Erwähnt wird in den Gesprächen auch die Erwartung an eine positive, unterstützende und wertschätzende Unternehmenskultur, in der Mitarbeitende respektiert und ihre Leistungen anerkannt werden. Stellensuchende würden sich eine Teamkultur wünschen, die sowohl kollegial als auch motivierend ist und ihnen die Möglichkeit zur Mitsprache und Mitgestaltung bietet. Verschiedentlich wird in den Fokusgruppen mit den Arbeitgebenden darauf hingewiesen, dass aufgrund der oft hohen Arbeitsbelastung die Pflege einer wertschätzenden Arbeitskultur zu kurz komme.
- *Lohn und Sozialleistungen:* Gemäss den Rückmeldungen erwarten Stellensuchende einen fairen Lohn, der ihrer Qualifikation und der Verantwortung des Berufs gerecht wird. Ein konkurrenzfähiges Gehalt und attraktive Sozialleistungen sind nach Ansicht der Teilnehmenden der Fokusgruppen wichtige Faktoren, um eine Stelle attraktiv zu machen. Hierbei wird in den Gesprächen verschiedentlich auf die Konkurrenz zwischen privaten Anbietern und kantonalen Stellen hingewiesen. Letztere seien aufgrund höherer Löhne und besserer Pensionskassenleistungen besonders attraktiv. Aber auch in Gemeinden in der Nähe von grossen Städten oder zwischen unterschiedlich finanzkräftigen Kantonen würden zum Teil erhebliche Lohnunterschiede bestehen (RTS 2024, Crettaz et al. 2023). Aus den Gesprächen geht aber auch deutlich hervor, dass die Fachkräfte bereit sind, eine gewisse Lohneinbusse in Kauf zu nehmen, wenn sie dafür in den Institutionen eine wertschätzende, teamorientierte Arbeitskultur antreffen

und sie gut angeleitet und begleitet werden und sich ihnen Perspektiven für die Weiterentwicklung auftun.

#### 4.2 Fluktuation

In diesem Abschnitt wird die Einschätzung der befragten Institutionen zur Fluktuation dargelegt: Wie lange bleiben Mitarbeitende in den Institutionen? Welche Gründe gibt es für das Verlassen einer Institution? Welche Auswirkungen hat eine erhöhte Fluktuation?



##### I Fluktuationsrate im Sozialbereich über dem schweizweiten Niveau

Die *befragten Institutionen* hatten im Jahr 2023 5'005 Abgänge zu verzeichnen (inkl. Kündigungen, Pensionierungen, Abschluss Ausbildung/befristete Anstellung). Das Abschlussniveau scheint bei Kündigungen keine grosse Rolle zu spielen: Die Verteilung der Abschlussniveaus der Personen, die gekündigt haben, entspricht dabei in etwa derjenigen aller Mitarbeitenden (vgl. Darstellung D 4.9). Die Anzahl Abgänge unterscheidet sich jedoch nach Arbeitsfeld: Am meisten Abgänge verzeichneten Institutionen der ambulanten Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien (1'728 Abgänge). Dabei ist anzumerken, dass die Beteiligung an der Online-Befragung der Institutionen aus diesem Arbeitsfeld am höchsten war.



Die Fluktuationsrate (sog. Bruttoretentionsquote) der Institutionen, welche die Online-Befragung ausgefüllt hatten, liegt bei rund 22 Prozent und ist damit höher als der Schweizer Durchschnitt von 16 Prozent über alle Branchen hinweg (BFS – SAKE 2024h).<sup>15</sup> Die Fluktuationsrate ist vor allem bei kleineren Institutionen höher. Ein Vergleich der Arbeitsfelder zeigt, dass die Fluktuationsrate in Institutionen der ambulanten Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien am höchsten ist.<sup>16</sup> Die Fluktuationsrate beinhaltet auch Lernende.



Bei einem Drittel der Kündigungen ist nicht bekannt, wo und in welcher Funktion die Personen nach der Kündigung arbeiten. Von denjenigen, von denen dies bekannt ist, wechselten gemäss Online-Befragung rund 60 Prozent den Arbeitgeber und rund 30 Prozent den Arbeitgeber und den Beruf.<sup>17</sup> Die übrigen 10 Prozent beendeten ihre Erwerbstätigkeit. Bei Mitarbeitenden mit einem Master in Sozialer Arbeit ist der Anteil derjenigen, die den Beruf (und nicht nur den Arbeitgeber) wechselten, mit rund 45 Prozent besonders hoch.



Branchenübergreifend zeigt sich ein ähnliches Bild: Bei einem Drittel der Stellenwechsel wurden sowohl Branche als auch Beruf gewechselt (BFS – SAKE 2024j). Eineinhalb Jahre nach der Ausbildung liegt dieser Anteil tiefer: So haben zu diesem Zeitpunkt erst 10 Prozent die Branche – am häufigsten in den Bildungs- oder Gesundheitsbereich – gewechselt (Müller et al. 2019).

<sup>15</sup> Dieser Wert ist möglicherweise etwas zu hoch ist, da Institutionen, die keine Abgänge zu verzeichnen hatten, diese Frage eventuell nicht beantwortet hatten (anstatt eine «0» einzugeben).

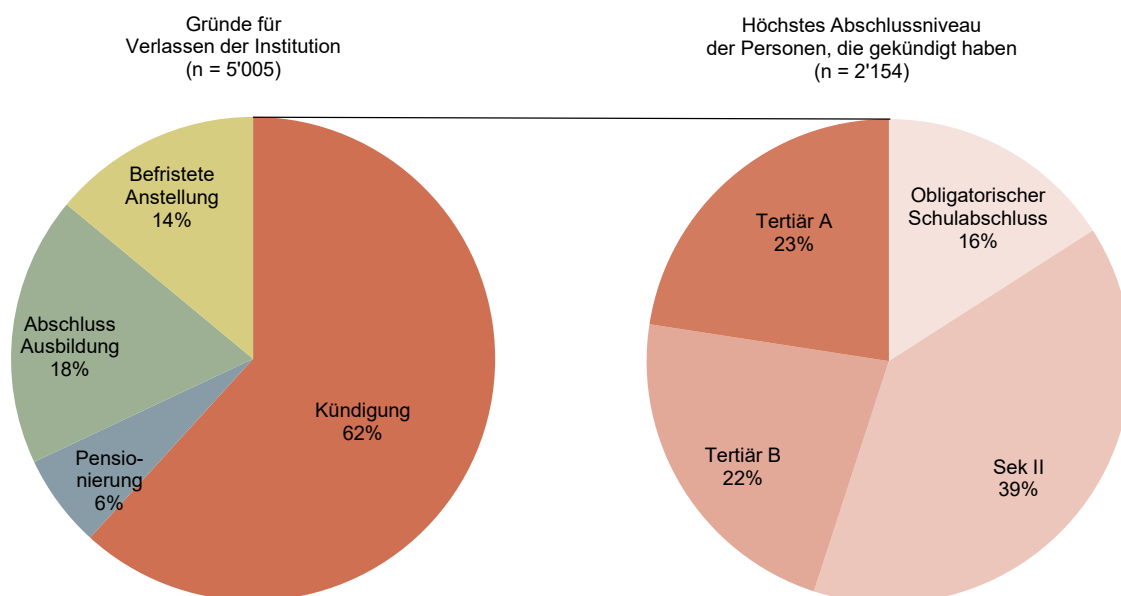
<sup>16</sup> Gemäss Studie von kibesuisse liegt die Austrittsquote in Kitas bei 30 Prozent (kibesuisse 2023), in Spitälern bei 23 Prozent und bei Alters- und Pflegeheimen bei 27 Prozent (obsan 2024).

<sup>17</sup> Der Wechsel des Berufs geht nicht zwingend mit dem Wechsel der Branche einher.

---

**D 4.9: Gründe für das Verlassen der Institutionen und Abschlussniveau der Mitarbeitenden, die gekündigt haben**


---



Legende: Das n beschreibt die Anzahl Austritte im Jahr 2023. Frage: «Wie viele Mitarbeitende, die eine berufliche Tätigkeit im Sozialbereich ausüben, haben 2023 von sich aus Ihre Institution verlassen?»; «Über welches Abschlussniveau verfügen die Personen, die 2023 gekündigt haben?».

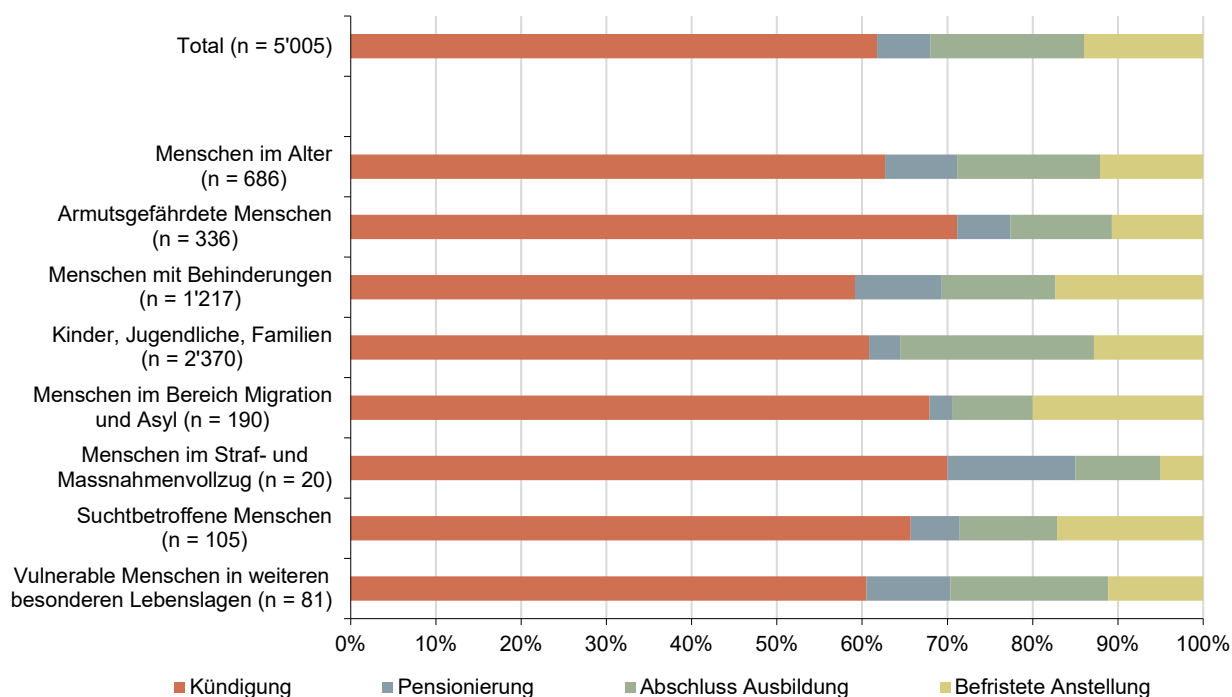
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

---

Zwischen den Sprachregionen zeigen sich nur geringe Unterschiede: So liegt der Anteil der befristeten Anstellungen in der italienisch- und deutschsprachigen Schweiz etwas höher als in der französischsprachigen Schweiz. In der französischsprachigen Schweiz ist hingegen der Anteil Abgänge aufgrund abgeschlossener Ausbildungen etwas höher. Es kann sich dabei aber auch um eine zufällige Schwankung handeln, beispielsweise könnte die Frage je nach Sprachregion unterschiedlich interpretiert worden sein, da es sich bei Ausbildungsverträgen oft auch um befristete Verträge handelt.

Auch mit Blick auf die Arbeitsfelder der Institutionen zeigen sich nur geringe Unterschiede betreffend die Gründe für Abgänge von Mitarbeitenden (vgl. Darstellung D 4.10). Auffallend ist, dass im Arbeitsfeld «Kinder, Jugendliche, Familien» ein hoher Anteil (23%) der Mitarbeitenden die Institution aufgrund einer abgeschlossenen Ausbildung verlässt. Besonders hoch ist er innerhalb dieser Institutionen bei ambulanten Einrichtungen, wo 26 Prozent aller Abgänge auf abgeschlossene Ausbildungen zurückzuführen sind.

D 4.10: Gründe für das Verlassen der Institutionen nach Arbeitsfeld der Institution



Legende: Das n beschreibt die Anzahl Austritte im Jahr 2023. Hinweis: Auswertungen mit einem n kleiner als 50 sind mit Vorsicht zu interpretieren. Frage: «Wie viele Mitarbeitende, die eine berufliche Tätigkeit im Sozialbereich ausüben, haben 2023 von sich aus Ihre Institution verlassen?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

**I Viele Mitarbeitende sind und bleiben wenige Jahre in einer Institution**

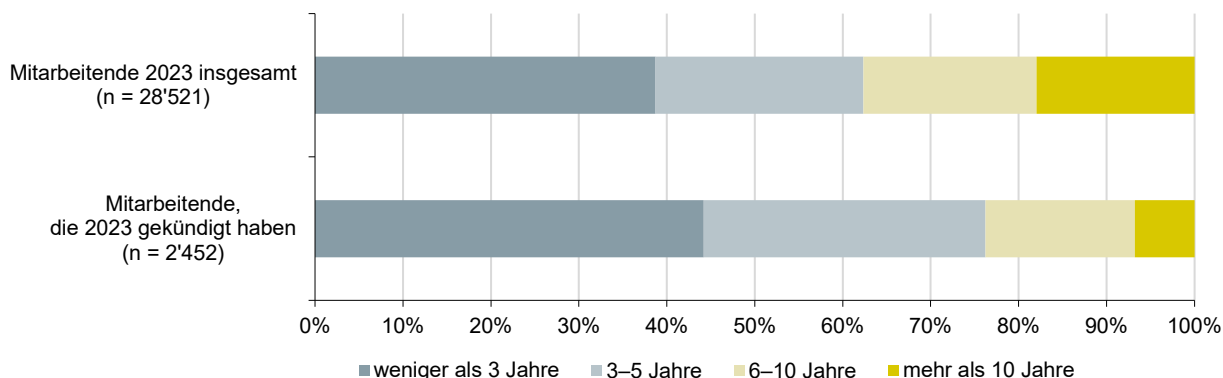


Die Verweildauer der Mitarbeitenden im Sozialbereich in einer Institution ist gemäss *Online-Befragung* eher kurz (vgl. Darstellung D 4.11): Rund 40 Prozent der Mitarbeitenden sind seit weniger als drei Jahren in der Institution. Die restlichen Mitarbeitenden verteilen sich in etwa gleichmässig auf drei bis fünf Jahre (24%), sechs bis zehn Jahre (20%) und mehr als zehn Jahre (18%). Die Verweildauer bei Mitarbeitenden, die im Jahr 2023 gekündigt haben, ist vergleichsweise noch kürzer: Etwas weniger als die Hälfte (44%) der Mitarbeitenden, die im Jahr 2023 gekündigt haben, sind zuvor weniger als drei Jahre in dieser Position in der Institution tätig gewesen. Rund ein Drittel (32%) hat nach drei bis fünf Jahren gekündigt und die restlichen 24 Prozent nach über fünf Jahren.



Im Vergleich zur Verweildauer gemäss der *öffentlichen Statistik* in allen Branchen ist diejenige der Mitarbeitenden im Sozialbereich eher kürzer: So sind zwar auch knapp 40 Prozent aller Erwerbstätigen weniger als drei Jahre in derselben Institution tätig. Hingegen sind fast 50 Prozent der Erwerbstätigen – und damit 12 Prozentpunkte mehr als im Sozialbereich – seit mehr als fünf Jahren im Betrieb. Im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Anteil der Mitarbeitenden, die mehr als fünf Jahre im Betrieb sind, mit 44 Prozent jedoch ebenfalls unter dem durchschnittlichen Wert aller Branchen (BFS – SAKE 2024i). Neueste Zahlen zeigen zudem, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit über alle Branchen hinweg in den letzten 20 Jahren um 1,3 Jahre von 10 auf 8,7 Jahre gesunken ist (BFS – SAKE 2024j).

**D 4.11: Verweildauer der Mitarbeitenden**



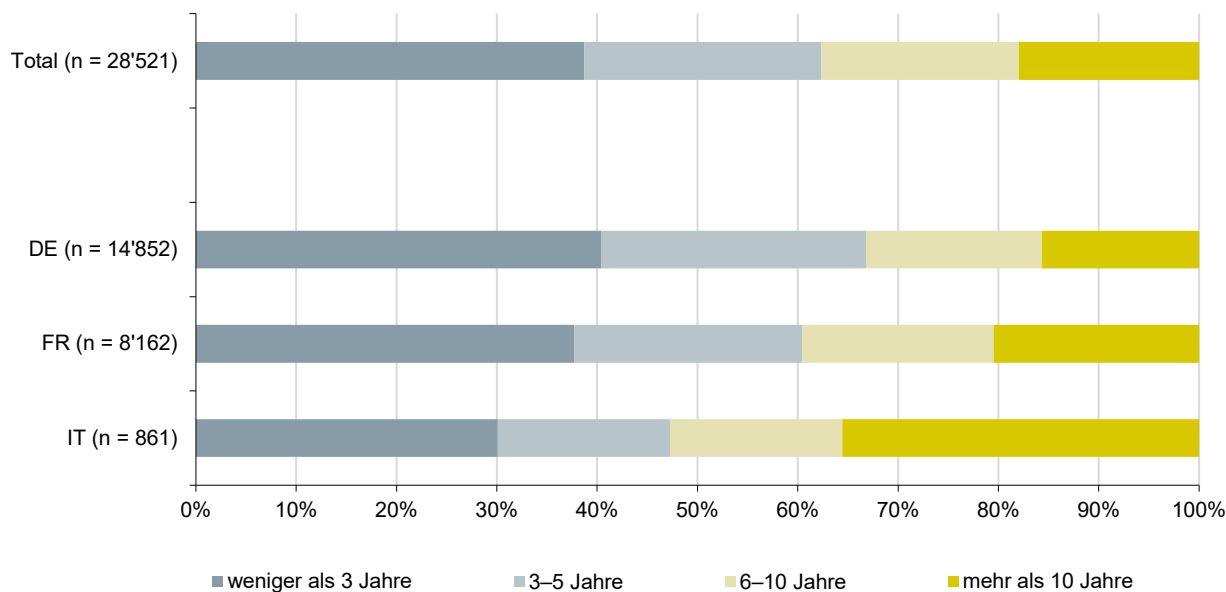
Legende: Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. Fragen: «Wie lange sind die Mitarbeitenden bereits in Ihrer Institution?» und «Wie lange haben die Mitarbeitenden, die 2023 gekündigt haben, in dieser Position in Ihrer Institution gearbeitet?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.



Unterschiede zeigen sich auch zwischen den drei Sprachregionen (vgl. Darstellung D 4.12): Im Tessin ist mit 36 Prozent der Anteil Mitarbeitende, die länger als zehn Jahre im Betrieb sind, vergleichsweise hoch. In der deutsch- und französischsprachigen Schweiz verweilen die Mitarbeitenden hingegen ähnlich lang in der gleichen Institution.

**D 4.12: Verweildauer der Mitarbeitenden nach Sprachregion**

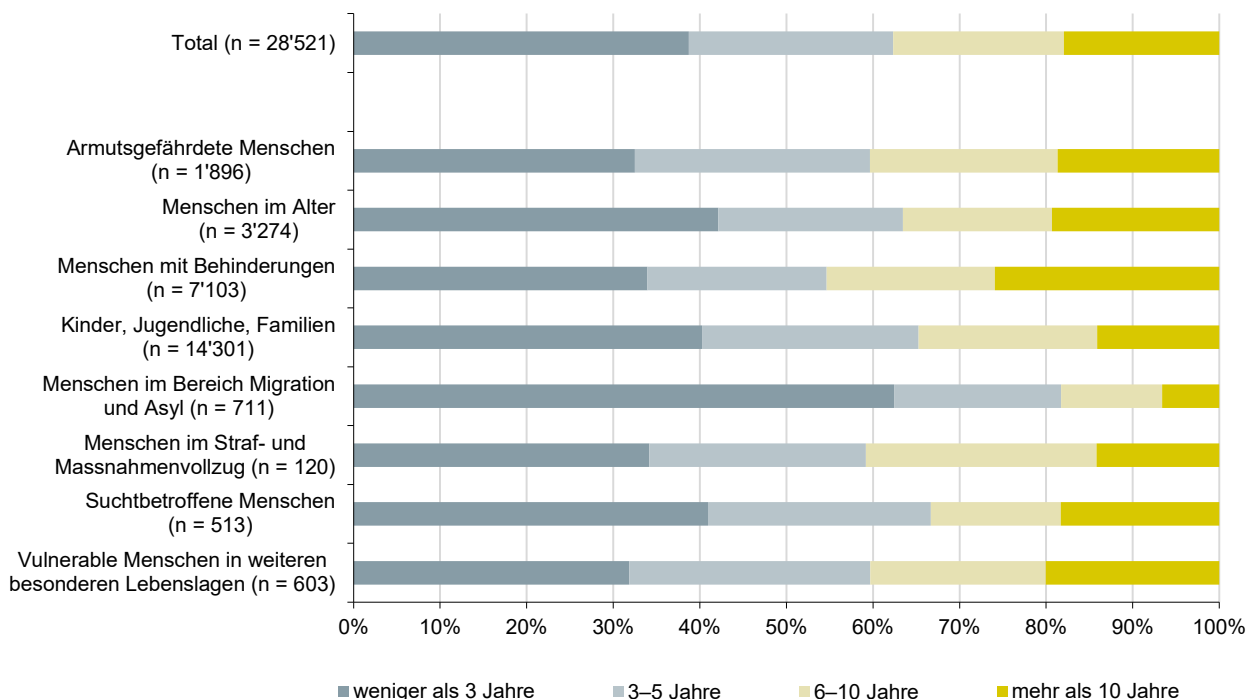


Legende: Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. 4'646 Mitarbeitende von Institutionen, die diese Frage beantwortet hatten, konnten keiner Sprachregion zugeordnet werden. Fragen: «Wie lange sind die Mitarbeitenden bereits in Ihrer Institution?» und «Wie lange haben die Mitarbeitenden, die 2023 gekündigt haben, in dieser Position in Ihrer Institution gearbeitet?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Ein Vergleich der Verweildauer zwischen den acht Arbeitsfeldern zeigt, dass der Anteil Mitarbeitende, die weniger als drei Jahre im Betrieb sind, im Arbeitsfeld «Menschen im Bereich Asyl und Migration» (62%) deutlich über dem Durchschnitt liegt. Gleichzeitig haben Institutionen aus diesem Arbeitsfeld einen vergleichsweise hohen Anteil junger Mitarbeitenden, was darauf deutet, dass es sich bei diesem Arbeitsfeld um ein Einstiegsfeld für viele Arbeitnehmende handelt. Innerhalb des Arbeitsfelds der Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien zeigen sich kaum Unterschiede zwischen ambulanten und stationären Institutionen. Beide haben mit 65 Prozent (ambulant) beziehungsweise 64 Prozent (stationär) einen hohen Anteil an Mitarbeitenden, die fünf Jahre oder weniger in dieser Position in der Institution arbeiten. Dabei ist der Anteil der Personen mit weniger als drei Jahren in ambulanten Institutionen (41%) leicht höher als in stationären (36%). Die Werte der anderen Arbeitsfelder bewegen sich im gleichen Rahmen (vgl. Darstellung D 3.14).

D 4.13: Verweildauer der Mitarbeitenden nach Arbeitsfeld der Institution



Legende: Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. Fragen: «Wie lange sind die Mitarbeitenden bereits in Ihrer Institution?» und «Wie lange haben die Mitarbeitenden, die 2023 gekündigt haben, in dieser Position in Ihrer Institution gearbeitet?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.



Das Halten der Fachkräfte wird in den *Fokusgruppen* über fast alle Arbeitsfelder hinweg als noch grössere Herausforderung beschrieben als jene der Rekrutierung neuer Fachkräfte. Gründe hierfür seien insbesondere in den nicht erfüllten Erwartungen der Mitarbeitenden zu suchen (vgl. Abschnitt 4.1). Genannt werden neben der hohen Arbeitsbelastung, auf die im folgenden Abschnitt vertieft eingegangen wird, die mangelnden Karrieremöglichkeiten, die unflexiblen Arbeitszeiten, die ungenügende Begleitung, der geringe Lohn und der Verlust an Sinnhaftigkeit im Beruf. Diese Faktoren würden die Wechselbereitschaft bestärken und dazu führen, dass viele Fachkräfte den Sozialbereich entweder ganz verlassen oder in weniger belastende und besser entlohnte Arbeitsfelder im Sozialbereich abwandern (z.B. von der vorschulischen Kinderbetreuung in die schulergänzende

Betreuung, vom Asylbereich in den Integrationsbereich). Besonders betont wird dies im Arbeitsfeld der ambulanten Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien. Viele Fachkräfte würden hier nach kurzer Zeit in einen anderen Sozialbereich (z.B. in den schulergänzenden Betreuungsbereich oder in den Schulbereich, z.B. Klassenassistenz) wechseln, einen weiterführenden Bildungsweg einschlagen, sich eine Stelle im administrativen Bereich suchen oder einfach eine Auszeit nehmen. Auch bei der Sozialhilfe/den Sozialdiensten sei die Abwanderung gross. Hervorgehoben werden hier insbesondere die hohe Fallbelastung und die steigenden gesetzlichen Anforderungen an die Dokumentation. Viele Fachkräfte verfügen in diesem Arbeitsfeld gemäss Rückmeldungen in den Gesprächen über einen Abschluss in Sozialer Arbeit. Dieser generalistisch ausgerichtete Abschluss würde ihnen den Zugang zu vielen Arbeitsfeldern öffnen und eine Neuorientierung begünstigen. In Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Menschen im Bereich Migration und Asyl» gebe es einen grossen Graben zwischen den Bereichen Asyl und Integration. Der Asylbereich sei besonders gekennzeichnet durch wenig Anerkennung, grossen politischen Druck, tiefe Löhne, unbefriedigende Arbeitsbedingungen und komplexe Aufgaben. Es gebe viele Arbeitnehmende, die über den Asylbereich einsteigen (mit EFZ oder mit ausländischem Diplom) und dann nach relativ kurzer Zeit häufig in den Integrationsbereich wechseln oder sich weiterqualifizieren.

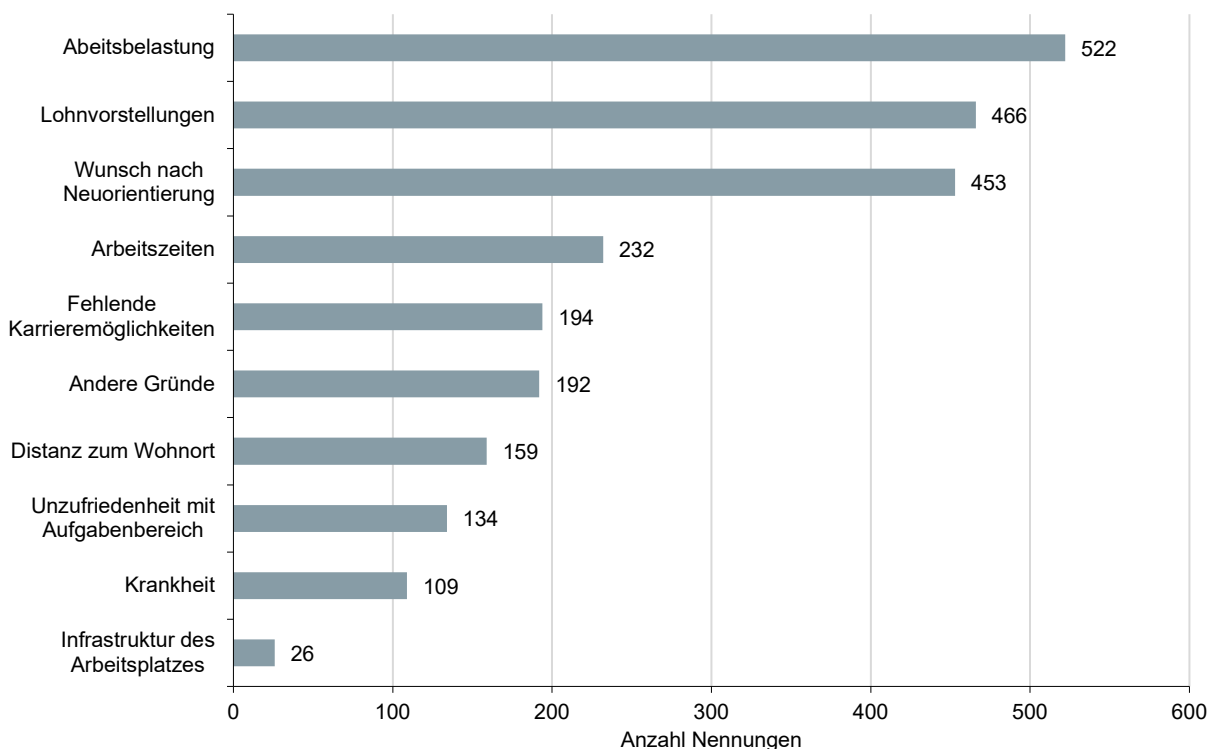
Ein weniger grosses Problem hingegen scheint das Halten von Fachkräften in jenen Arbeitsfeldern zu sein, in welchen in den letzten Jahren eine Dynamik hin zu mehr ambulanten, aufsuchenden Angeboten stattfindet, wie etwa in Institutionen der ambulanten Betreuung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen. Dieses Arbeitsfeld offenbare ein grosses Entwicklungspotenzial und daher auch Möglichkeiten und Perspektiven der Mitgestaltung und Weiterentwicklung. Wer sich für eine Tätigkeit in diesen Arbeitsfeldern entschieden habe, verfüge häufig bereits über eine gewisse Arbeitserfahrung. Wem die selbstorganisierte und daher im hohen Masse selbstständige Arbeitsweise in diesen Arbeitsfeldern zusage, der bleibe auch länger im Arbeitsfeld tätig.



#### I Arbeitsbelastung häufigster Grund für einen Berufswechsel

Als häufigste Gründe für den Wechsel des Berufs (nicht nur des Arbeitgebers) wurde in der *Online-Befragung* von den *Institutionen* die Arbeitsbelastung, die Lohnvorstellungen und der Wunsch nach Neuorientierung genannt (vgl. Darstellung D 4.14). Dieses Muster zeigt sich grösstenteils bei allen Institutionen, unabhängig ihrer Grösse und Arbeitsfelder. Bei Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Menschen mit Behinderungen» sind aber die Arbeitszeiten ein öfter genannter Grund als die Lohnvorstellungen. Ein Vergleich der Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Kinder, Jugendliche, Familien» in der deutsch- und französischsprachigen Schweiz zeigt, dass Lohnvorstellungen in beiden Regionen etwa gleich häufig als Grund für einen Berufswechsel angegeben wurden, in der französischsprachigen Schweiz aber der Wunsch nach Neuorientierung leicht häufiger genannt wurde als die Arbeitsbelastung. Institutionen, die Arbeitsbelastung als Grund ausgewählt haben, haben einen gleich hohen Anteil (22%) an Austritten (gemessen am Total ihrer Stellen) wie Institutionen, die die Arbeitsbelastung nicht als Grund gewählt haben.

**D 4.14: Häufigste Gründe für einen Berufswechsel von Personen in sozialen Berufen**



Legende: n = 1'134 Institutionen. Frage: «Welche Gründe führen Ihrer Ansicht nach im Allgemeinen zu einem Berufswechsel (nicht nur Arbeitgeberwechsel) von Personen in sozialen Berufen? Bitte wählen Sie die drei häufigsten Gründe aus.»

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.



Auch bereits in der Fachkräftestudie 2016 waren Neuorientierung, Lohnvorstellungen und Arbeitszeiten neben der Distanz zum Wohnort die am häufigsten genannte Gründe für Berufswechsel. Die Ergebnisse decken sich mit der öffentlichen Statistik: So zählen auch branchenübergreifend unbefriedigende Arbeitsbedingungen und der Wunsch nach Veränderung zu den Hauptgründen für das Verlassen einer Arbeitsstelle (BFS 2023).

Zu ähnlichen Erkenntnissen kommt auch eine Befragung bei Lernenden und Studierenden im Sozialbereich (Müller et al. 2019): Andere berufliche Interessen sowie der Wunsch, sich weiterzuentwickeln, gehören zu den Hauptgründen für den Ausstieg. Dies kann auch an den mangelnden Entwicklungsmöglichkeiten, die lohn- und karrierewirksam sind, liegen. Ausserdem werden die Arbeitsbedingungen (z.B. Personalmangel, ungenügender Lohn) und vereinzelt die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Ausstiegsgründe genannt. Darüber hinaus fühlt sich etwa die Hälfte der befragten Lernenden und Studierenden regelmässig nach der Arbeit körperlich und psychisch erschöpft, was auf eine hohe Arbeitsbelastung hindeutet. Schliesslich gibt es Hinweise darauf, dass sich die Erwartungen an den Beruf nicht mit dem Berufsalltag decken. So sind zentrale Motive für die Wahl des Berufs, wie der Wunsch, Menschen zu unterstützen, die eigenen Fähigkeiten einzusetzen und die Teamarbeit, gleichzeitig häufige Ausstiegsgründe – dies insbesondere im Zusammenhang mit unzureichenden personellen und zeitlichen Ressourcen.





Die Arbeitsbelastung als Kündigungsgrund unterscheidet sich gemäss der Diskussion in den *Fokusgruppen* je nach Arbeitsfeld und spezifischer Tätigkeit wie auch zwischen den Regionen:

- *Sozialarbeit und Sozialhilfe*: In der Sozialarbeit, insbesondere in der Sozialhilfe, ist die Arbeitsbelastung gemäss den Rückmeldungen in den Fokusgruppen aufgrund hoher Fallzahlen und administrativer, gesetzlicher Anforderungen besonders hoch. Dies führe oft zu Überlastung und Frustration, da die Fachkräfte aufgrund der steigenden gesetzlichen Anforderungen an die Dokumentation der Arbeit weniger Zeit für die direkte Betreuung und Begleitung hätten. In der Sozialhilfe würden viele Fachkräfte den Spagat zwischen unterstützender Sozialarbeit und Kontrollpflichten als belastend empfinden. Dies trage zur Fluktuation bei und werde oft als Grund für den Stellenwechsel genannt.
- *Stationäre Betreuung und ambulante Kinderbetreuung*: In den Arbeitsfeldern der Betreuung sei die Arbeitsbelastung durch emotionale Anforderungen und den hohen persönlichen Einsatz gekennzeichnet. Hier stehe weniger die administrative Arbeit im Vordergrund als vielmehr die intensive, oft körperlich und psychisch fordernde Betreuung. Die hohe emotionale Belastung und geringe Regenerationszeiten würden auf viele Mitarbeitende belastend wirken und schliesslich zur Kündigung führen. In der stationären Betreuung werde die Arbeitsbelastung oft durch Schicht- und Wochenendarbeit verstärkt, was die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erschwere und für viele Fachkräfte ein Grund zum Stellenwechsel sei. Die oft intensiven Einsätze und das Arbeiten mit hoch vulnerablen betroffenen Personen führten zu einer belastenden Arbeitsatmosphäre. Wenn in solchen Fällen zusätzlich keine ausreichende Unterstützung im Team vorhanden sei, so führe dies zu Kündigungen.
- *Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Gebieten*: In ländlichen Gebieten hätten Fachkräfte, etwa in Sozialdiensten oder im Asylbereich, oft weniger Unterstützung, da dort die Ressourcen knapper und die Teams kleiner seien. In städtischen Regionen könnten Sozialdienste oft auf eine professionellere Infrastruktur und mehr Personalressourcen zurückgreifen. Die Arbeitsbelastung werde daher möglicherweise als etwas erträglicher empfunden, auch wenn der administrative Aufwand ebenfalls hoch sei.

### 4.3 Auswirkungen der angespannten Fachkräftesituation auf die Institutionen

Die erschwerte Rekrutierung sowie die erhöhte Fluktuation der Fachkräfte haben Auswirkungen auf die Situation der Mitarbeitenden und deren Arbeit. In diesem Abschnitt werden diese Auswirkungen aufgezeigt.

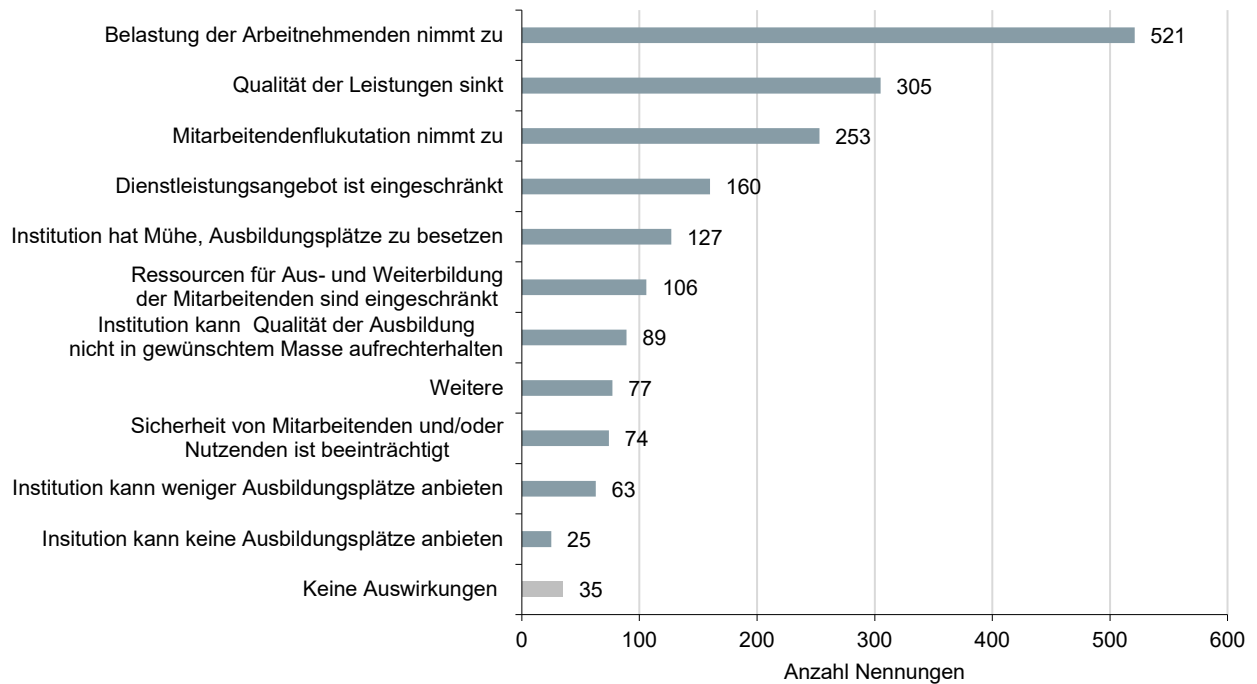


#### I Erschwerte Rekrutierung führt zu zunehmender Belastung der Mitarbeitenden

Die erschwerte Rekrutierung hat gemäss den in der *Online-Befragung* befragten *Institutionen* vor allem eine zunehmende Belastung der Mitarbeitenden zur Folge (vgl. Darstellung D 4.15). Über alle Arbeitsfelder und Sprachregionen hinweg ist dies die am häufigsten genannte Auswirkung. Zudem geben viele der Institutionen an, dass die Qualität der Leistungen sinkt und die Mitarbeitendenfluktuation steigt.

Befragte Institutionen, die «weitere Auswirkungen» gewählt haben, konnten diese schriftlich beschreiben. Viele der Antworten lassen sich den vorgegebenen Kategorien zuordnen (z.B. Belastung der Mitarbeitenden, negative Auswirkungen auf Qualität, Leistungen können nicht gemäss Nachfrage erbracht werden). Als zusätzliche Auswirkungen wurden folgende genannt: mehr Unzufriedenheit im Betrieb, ansteigende Löhne zur Attraktivitätssteigerung, zunehmender Aufwand für die Rekrutierung und Einarbeitung, die Anstellung von Mitarbeitenden aus grösserer Entfernung (auch aus dem Ausland) und ohne die erforderliche Ausbildung.

D 4.15: Auswirkungen der erschwerten Rekrutierung auf die Institutionen



Legende: n = 723 Institutionen. Frage: «Welche Auswirkungen hat die schwierigere Rekrutierung auf Ihre Institution?» (Mehrfachnennungen möglich). Diese Frage wurde nur denjenigen Institutionen gestellt, die sagten, dass die Rekrutierung schwieriger geworden ist.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.



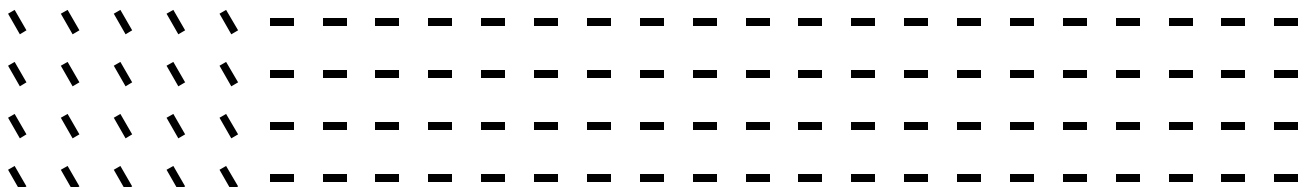
**I** Erhöhte Arbeitsbelastung zieht ernsthafte Folgen nach sich

Die Ergebnisse der Online-Befragung bestätigen sich in den *Fokusgruppen*. Auch in den Gesprächen wird vielfach darauf hingewiesen, dass die angespannte Fachkräftesituation zu einer erhöhten Arbeitsbelastung führt. Dies wiederum habe eine Verschlechterung der Arbeitsatmosphäre zur Folge und führe schlimmstenfalls zu einer Abnahme der Qualität der Arbeit oder gar einer Einschränkung des Angebots. Verlassen vor allem langjährige Mitarbeitende die Institution, so führe dies zu einem Know-how-Verlust und zu einem erhöhten Aufwand aufgrund der Einarbeitung von neuem Personal:

- *Erhöhte Arbeitsbelastung für vorhandenes Personal:* Wenn Stellen nicht besetzt werden können, steige die Arbeitsbelastung für die verbleibenden Mitarbeitenden erheblich. Dies führe oft zu Überlastung, Stress und verschiedentlich auch zu Burnout und Krankheit. Besonders im Arbeitsfeld der familienergänzenden Kinderbetreuung wird auf diese Folgen hingewiesen. Es wird beschrieben, wie die Überlastung zu einer negativen Stimmung im Team beitragen kann, was wiederum die Arbeitsmotivation senke und die Fluktuation weiter verstärken könne. Diese Situation beschreiben die Gesprächsteilnehmenden als Teufelskreis.
- *Abnahme der Qualität der Arbeit und Quantität des Angebots:* Verschiedentlich wird in den Gesprächen auch auf die negativen Folgen der hohen Arbeitsbelastung auf die Qualität der Arbeit hingewiesen. Bemerkbar mache sich dies dahingehend, dass die Zeit für eine adäquate individuelle Betreuungs- und Beziehungsarbeit zunehmend fehle. Der «soziale Aspekt» der Tätigkeit im Sozialbereich leide darunter. Insbesondere in der Sozialarbeit (sei es mit älteren Menschen, mit armutsgefährdeten Menschen und/oder mit Menschen aus dem Asyl- und Integrationsbereich) ist, wie bereits

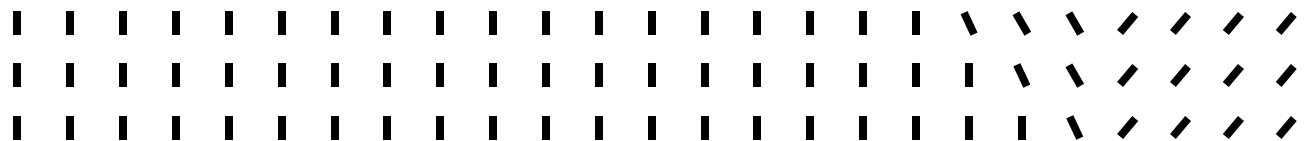
erwähnt, verschiedentlich der Rede von einer zunehmenden «Bürokratisierung» der Arbeit. Erwähnt wird auch, dass die angespannte Fachkräftesituation in den Institutionen zu längeren Wartezeiten, zur Reduktion von Öffnungszeiten bis hin zu einer Einschränkung des Angebots führe (z.B. Streichung/Einschränkung von Beratungs- und Betreuungsdienstleistungen und präventiv ausgerichteten Angeboten).

- *Know-how-Verlust und erhöhter Einarbeitungsaufwand*: Wenn langjährige Mitarbeitende die Institution verlassen, gehe nicht nur wertvolles Wissen, sondern unter Umständen auch die Stabilität in den Teams verloren. Wenn in immer kürzeren Abständen weniger qualifizierte oder unerfahrene Fachkräfte eingestellt werden, müssten die Arbeitgebenden mehr Ressourcen in die Einarbeitung und Begleitung investieren. Dies belaste sowohl das bestehende Personal als auch die finanziellen Ressourcen der Institutionen. Die Notwendigkeit, Springer/-innen zu engagieren, erhöhe die Kosten zusätzlich.



## **5. Künftige Entwicklung und Bedarf**

**Wie entwickelt sich der Bedarf an Fachkräften in Zukunft? Wie verändern sich deren Anforderungen? Welche Ansätze sind aus Sicht der Befragten künftig denkbar, um die Fachkräftesituation zu verbessern?**



Die Entwicklung der Fachkräftesituation und damit der zukünftige Bedarf an Fachkräften ist schwer zu prognostizieren, auch weil der Einsatz der Arbeitskräfte respektive Fachkräfte mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus von der gesellschaftlichen Anerkennung und der staatlichen Förderung der Tätigkeiten im Sozialbereich abhängt. Dennoch geht die Mehrheit der befragten Institutionen davon aus, dass der Bedarf an Fachkräften in ihrem Arbeitsfeld in den nächsten fünf Jahren steigen wird. Gründe hierfür sind insbesondere die demografische Entwicklung, damit einhergehend die steigende Nachfrage nach bestehenden Angeboten sowie die zunehmende Komplexität der Aufgaben. Neben den zielgruppenspezifischen Abschlüssen, wie Fachperson Betreuung Menschen im Alter/Menschen mit Behinderungen/Kinder, wird vor allem ein steigender Bedarf an diplomierten Sozialpädagogen/-innen und Personen mit einem Bachelor in Sozialer Arbeit erwartet. Um der negativen Entwicklung der Fachkräftesituation entgegenzuwirken, ergeben sich gemäss Rückmeldungen aus den Fokusgruppen verschiedene Ansätze, die heute zum Teil bereits umgesetzt werden, jedoch noch verstärkt verfolgt werden könnten. So sind die Arbeitgebenden gefordert, die Attraktivität der Arbeitsplätze weiter zu erhöhen (z.B. flexible und familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, wertschätzende und unterstützende Unternehmenskultur) und gleichzeitig in Zusammenarbeit mit den Ausbildungsinstitutionen die Verbindung zwischen Theorie und Praxis zu verbessern. Ausbildungen könnten zudem stärker modular aufgebaut und der Einstieg für Quereinsteiger/-innen erleichtert werden. Auf politischer Ebene gilt es, die gesellschaftliche und politische Wertschätzung der Tätigkeiten im Sozialbereich zu fördern und die gesetzlichen Rahmenbedingungen – insbesondere hinsichtlich Finanzierung, Qualitätsvorgaben und Fallbelastung – zu verbessern.

### 5.1 Zukünftiger Bedarf an Fachkräften

Kapitel 3 und 4 zeigen, dass die Anzahl Fachkräfte in den vergangenen Jahren sowie die Anzahl Ausbildungsabschlüsse zugenommen haben. Seit 2016 ist die Anzahl der Beschäftigten im Sozialbereich sowie die Anzahl Erwerbstätige in den Wirtschaftssektoren «Erziehung und Unterricht» und «Gesundheits- und Sozialwesen» im Vergleich zum gesamtschweizerischen Wachstum der Erwerbstätigen überdurchschnittlich gewachsen (vgl. Abschnitt 3.1). Die Fachkräfte im Sozialbereich sind zudem tendenziell jung – ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Pensionierungen ist demnach nicht zu erwarten. Die vorangegangenen Ausführungen zeigen aber auch auf, dass die Fluktuationsrate im Sozialbereich über dem schweizweiten Niveau liegt (vgl. Abschnitt 4.2). Schätzungsweise ein Drittel der Personen, die kündigen, wechselt zudem gemäss den Studienergebnissen nicht nur den Arbeitgeber, sondern den Beruf. Wie schätzen die Befragten diese Entwicklungen im Hinblick auf den künftigen Bedarf an Fachkräften ein? Welche Ansätze sind denkbar, um die Fachkräftesituation zu verbessern?

Zu diesen Fragen haben die Institutionen in der Online-Befragung eine Einschätzung vorgenommen. In den Fokusgruppen wurden zudem mögliche Ansätze im Umgang mit der

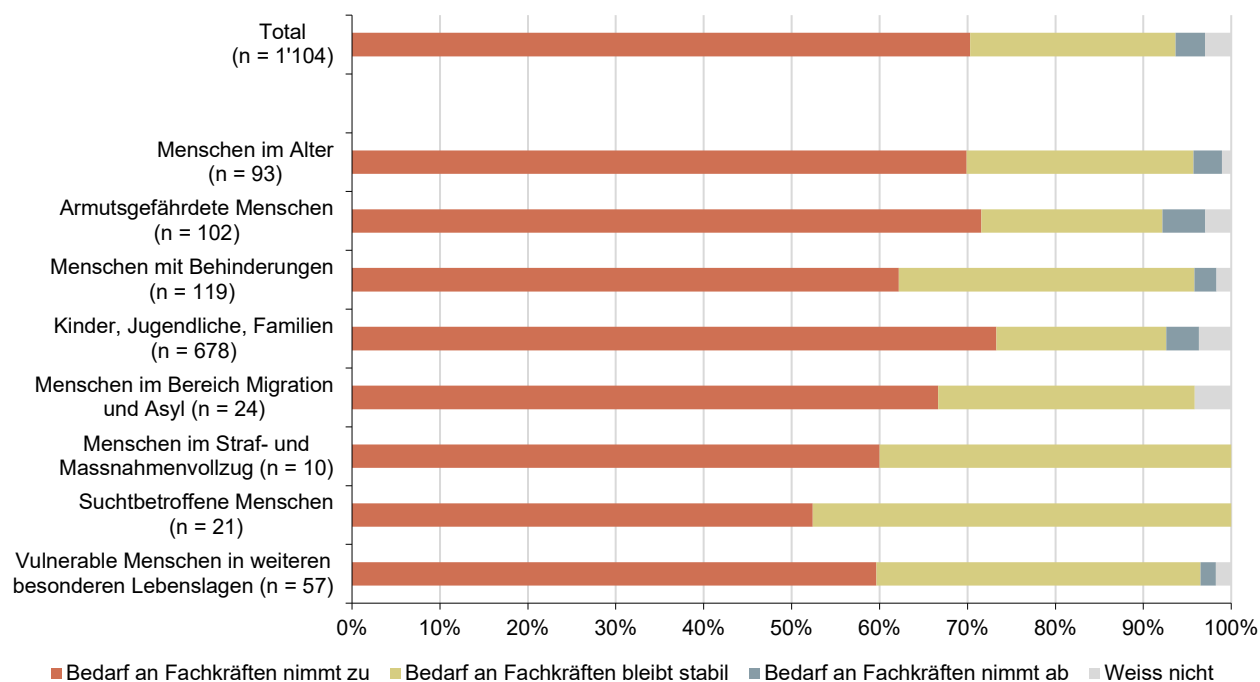
herausfordernden Fachkräftesituation diskutiert. Die Ergebnisse werden in den folgenden Abschnitten dargelegt.



**I Zunehmender Bedarf an Fachkräften in den nächsten 5 Jahren erwartet**

Die Mehrheit der *befragten Institutionen* erwartet, dass der Bedarf an Fachkräften in ihrem Arbeitsfeld in den nächsten fünf Jahren zunehmen wird (vgl. Darstellung D 5.1). Am deutlichsten ist dies bei Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Kinder, Jugendliche, Familien»: Rund drei Viertel dieser Institutionen schätzen, dass der Bedarf zunehmen wird. Bei Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Suchtbetroffene Menschen» geht hingegen rund die Hälfte davon aus, dass der Bedarf stabil bleiben wird. Eine Abnahme des Bedarfs erwarten über alle Arbeitsfelder hinweg nur vereinzelte Institutionen. Dies deutet also darauf hin, dass der Bedarf in den nächsten fünf Jahren zumindest stabil bleiben oder zunehmen wird. Zwischen der deutschsprachigen und der französisch-/italienischsprachigen Schweiz zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede in der Einschätzung des künftigen Bedarfs an Fachkräften.

**D 5.1: Entwicklung des Bedarfs an Fachkräften in den nächsten fünf Jahren**



Legende: n = Anzahl Institutionen. Hinweis: Auswertungen mit einem n kleiner als 50 sind mit Vorsicht zu interpretieren. Frage: «Wie schätzen Sie die Entwicklung Ihres Arbeitsfeldes in den nächsten fünf Jahren ein?».

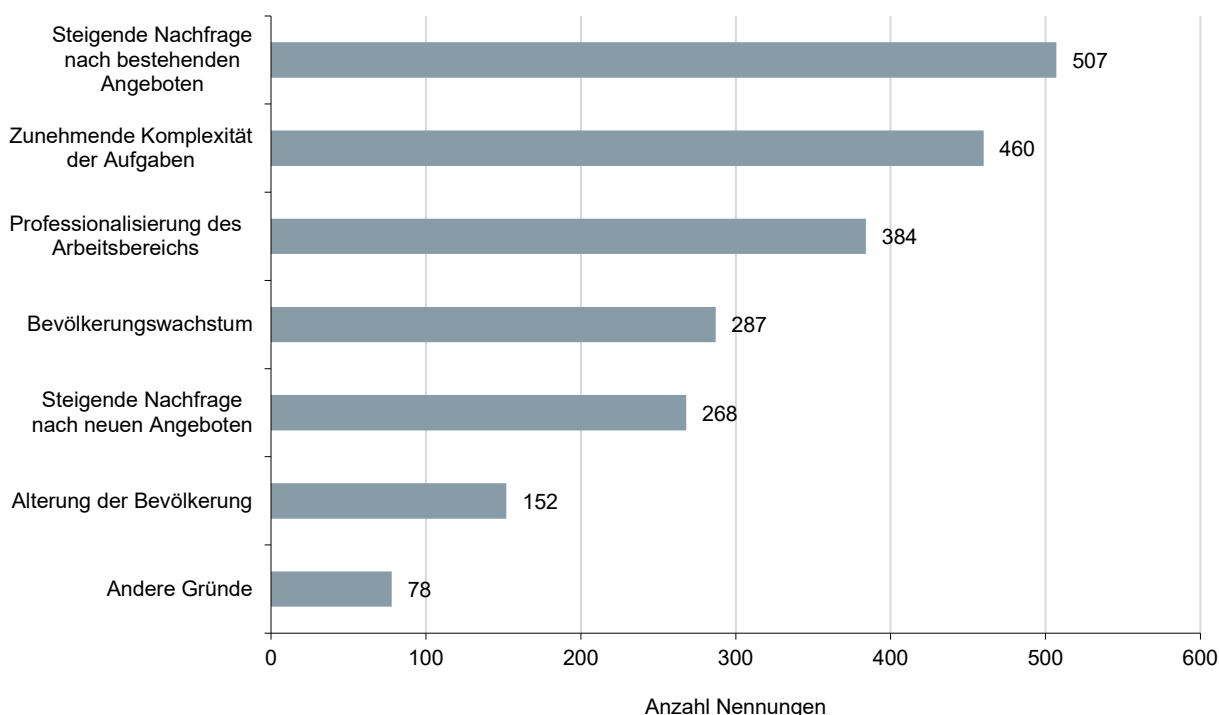
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Als häufigste Gründe für den zunehmenden Bedarf an Fachkräften wurden in der *Online-Befragung* neben der steigenden Nachfrage nach bestehenden Angeboten die zunehmende Komplexität und Professionalisierung genannt (vgl. Darstellung D 5.2). Auch das Bevölkerungswachstum und die steigende Nachfrage nach neuen Angeboten wurden häufig als Grund gewählt, die Alterung der Bevölkerung hingegen etwas weniger oft.

Als weitere Gründe für den zunehmenden Bedarf wurden ausserdem zusammengefasst folgende genannt:

- *Zunahme von Teilzeitarbeit*: Ein häufig genannter Grund ist die Zunahme an Teilzeitstellen, weshalb mehr Fachpersonen benötigt werden, um die gleiche Zahl an Stellenprozenten abzudecken.
- *Anstehende Pensionierungen*: Die absehbare Pensionierung der geburtenstarken Jahrgänge führt gemäss einigen Befragten dazu, dass eine grössere Zahl an Stellen neu besetzt werden muss.
- *Abwanderung aufgrund unbefriedigender Arbeitsbedingungen*: Viele der Befragten wiesen auf die hohe Belastung oder Überlastung der Mitarbeitenden bei gleichzeitig wenig attraktiven Rahmenbedingungen (Lohn, Arbeitszeiten, usw.) hin, die dazu führen würden, dass viele Fachkräfte den Beruf verlassen.
- *Regulatorische Rahmenbedingungen*: Vereinzelt wurden kantonale Rahmenbedingungen oder die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention als Gründe genannt.

**D 5.2: Gründe für den zunehmenden Bedarf an Fachkräften**

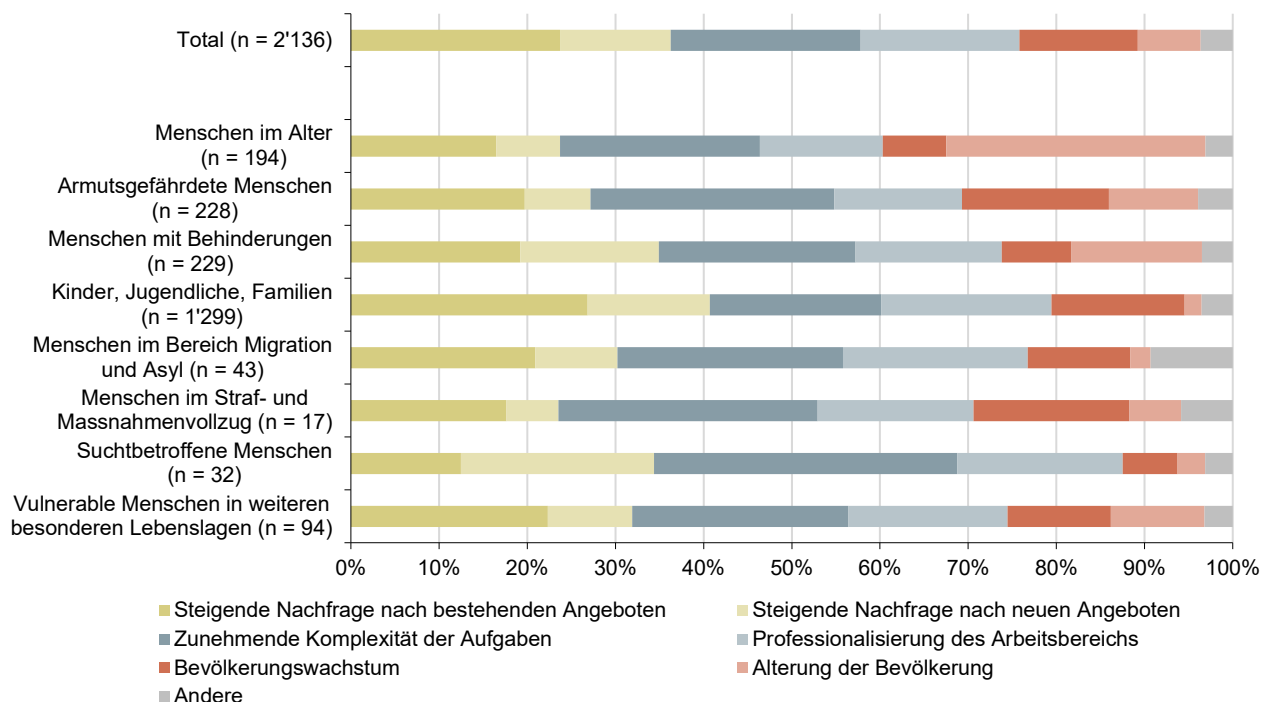


Legende: n = 776 Institutionen. Frage: «Weshalb gehen Sie von dieser Entwicklung aus?». Die Frage wurde nur denjenigen Institutionen gestellt, die schätzten, dass der Bedarf an Fachkräften in den nächsten fünf Jahren zunehmen wird.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

Die Hauptgründe für den zunehmenden Bedarf unterscheiden sich je nach Arbeitsfeld der Institution (vgl. Darstellung D 5.3). Wenig überraschend nannten die meisten Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Menschen im Alter» die Alterung der Bevölkerung als Grund. Bei Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Suchtbetroffene Menschen» wurde im Gegensatz zu anderen Arbeitsfeldern die steigende Nachfrage nach *neuen* Angeboten häufiger genannt als die steigende Nachfrage nach *bestehenden* Angeboten. Das Bevölkerungswachstum ist am wichtigsten für Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Kinder, Jugendliche, Familien» und «Menschen im Bereich Migration und Asyl».

D 5.3: Gründe für den zunehmenden Bedarf an Fachkräften nach Arbeitsfeld der Institution



Legende: n = Anzahl Institutionen. Hinweis: Auswertungen mit einem n kleiner als 50 sind mit Vorsicht zu interpretieren. Frage: «Weshalb gehen Sie von dieser Entwicklung aus?». Die Frage wurde nur denjenigen Institutionen gestellt, die schätzten, dass der Bedarf an Fachkräften in den nächsten fünf Jahren zunehmen wird.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.



Der zukünftige Bedarf an Fachkräften wird auch in den *Fokusgruppen* als weiter ansteigend eingeschätzt, obwohl auch angemerkt wird, dass für diese Einschätzung unbedingt weitere Daten erhoben werden müssten. Jedoch wird gerade bei den Arbeitsfeldern mit Schwerpunkt Betreuung und Begleitung darauf hingewiesen, dass in diesen Arbeitsfeldern wohl grundsätzlich der Bedarf an *Arbeitskräften* und nicht nur an *Fachkräften* steigen werde. Gesellschaftliche Trends, wie die Forderung nach mehr Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen oder für Menschen im Alter, würden die Nachfrage nach individualisierten, bedürfnisorientierten Angeboten steigern. Hinzu komme der demografische Wandel, der grundsätzlich mehr Angebote, dabei auch vermehrt spezialisierte Angebote für ältere Menschen erfordere. Auf eine stärkere Nachfrage dürften in diesem Zusammenhang künftig Kompetenzen und Erfahrungen von Fachpersonen im Bereich der Selbstorganisation stossen (z.B. beim Wohncoaching oder der Sozialbegleitung).<sup>18</sup> Gefordert sei hier ein hohes Mass an Eigenverantwortung und Selbstständigkeit und die Bereitschaft zunehmend interprofessionell zusammenzuarbeiten. Die Gesprächsteilnehmenden aus diesen Arbeitsfeldern gehen aber auch davon aus, dass künftig wohl vermehrt auf Peers, auf die Zusammenarbeit mit Angehörigen und auf Freiwillige gesetzt werden muss. Die Entwicklung hin zu mehr ambulanten Angeboten dürfte die Fachkräftesituation in den herkömmlichen stationären Angeboten weiter verschärfen, da die Abwanderung der Fachkräfte in ambulante und individualisierte Angebote stattfinden könnte. Aus diesem Grund wird hier (neben der demografischen Entwicklung und dem Bevölkerungswachstum) die künftige Situation als besonders prekär eingeschätzt. Hinzu komme, dass die Komplexität der Fälle weiter zunehme (höheres Alter, verschiedene Krankheitsbilder). Verschiedentlich wird in den Gesprächen auch die Befürchtung geäußert, dass Angebote

<sup>18</sup> Verwiesen wurde dabei auf Ansätze wie New Work.



künftig verschwinden könnten, weil der gesetzliche Auftrag fehle oder sich ändern könnte und dadurch auch die Finanzierung nicht gewährleistet sei (z.B. Kinderbetreuung, Integrationsangebote, Sozialberatung).

**I** Grösster Bedarf an Betreuungsfachpersonen und Abschlüssen in den Bereichen Sozialpädagogik und Sozialer Arbeit



Die *befragten Institutionen* erwarten laut der Online-Befragung neben den zielgruppenspezifischen Abschlüssen, wie Fachperson Betreuung Menschen im Alter/Menschen mit Beeinträchtigung/Kinder, vor allem einen zunehmenden Bedarf an diplomierten Sozialpädagogen/-innen und Personen mit einem Bachelor in Sozialer Arbeit (vgl. Darstellung DA 14 im Anhang).



Ein Blick auf die *öffentliche Statistik* zeigt, dass über alle Bildungsstufen (Sek II, Tertiär B, Tertiär A) hinweg die Abschlüsse (d.h. Diplome) im Sozialbereich zwischen 2016 und 2023 zugenommen haben, wobei das Wachstum insbesondere auf den Niveaus Sek II und Tertiär B festzustellen ist. Gleichzeitig zeigt sich, dass der Anteil Abschlüsse im Sozialwesen im Vergleich zu den übrigen Abschlüssen seit 2016 von 4,9 Prozent auf 6,2 Prozent angestiegen ist (vgl. Abschnitt 3.1).

Die Szenarien 2024–2033 für das Bildungssystem (BFS – Bildungsperspektiven 2024d) gehen zudem davon aus, dass die Lernendenzahlen sämtlicher nachobligatorischer Bildungsgänge in den kommenden zehn Jahren aus demografischen Gründen stark wachsen dürften. Unter anderem im Gesundheit- und Sozialwesen wird gemäss den Szenarien sowohl auf Sek II-Stufe als auch in den Hochschulen ein überdurchschnittlicher Anstieg erwartet. So rechnet das Szenario von einem durchschnittlichen Anstieg von 21 Prozent insgesamt, wohingegen im Sozialbereich ein Anstieg von 26 Prozent und im Gesundheitsbereich von 27 Prozent erwartet wird.

## 5.2 Ansätze im Umgang mit der herausfordernden Fachkräftesituation aus Sicht der Befragten

In diesem Abschnitt wird dargelegt, welche Möglichkeiten die Befragten (insb. die Teilnehmenden an den Fokusgruppen) nannten, um mit der herausfordernden Fachkräftesituation in Zukunft umzugehen. Die Rückmeldungen wurden unterteilt nach Adressatenkreisen: Arbeitgebende, Ausbildungsinstitutionen und Politik/Gesetzgeber.

### 5.2.1 Ansätze aus Sicht der Befragten auf Ebene Arbeitgebende



Die *Online-Befragung* zeigt, dass die *Institutionen* vor allem in die Unterstützung von Weiterbildungen, in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in Teambuilding und in flache Hierarchiestrukturen investieren, um für neue oder bisherige Mitarbeitende attraktiv zu sein. Am wenigsten wichtig sind Vergünstigungen, gefolgt vom Konfliktmanagement, zusätzlichen Ferientagen und einer attraktiven Pensionskasse. Die detaillierte Rangfolge ist im Anhang in DA 15 zu sehen.



In den *Fokusgruppen* wurden verschiedene Rückmeldungen im Sinne von Good Practice gegeben, die nach Ansicht der Gesprächsteilnehmenden von den Arbeitgebenden zwar zum Teil bereits umgesetzt werden, jedoch noch verstärkt verfolgt werden könnten. Auch wenn immer wieder die einschränkenden äusseren Rahmenbedingungen erwähnt werden, so sehen die Gesprächsteilnehmenden doch einen beträchtlichen Handlungsspielraum bei

den Arbeitgebenden, den es ihrer Meinung nach noch besser zu nutzen gilt.<sup>19</sup> Im Folgenden werden die in den Fokusgruppen genannten Ansätze zusammengefasst.

- *Flexible und familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten:* Die Arbeitgebenden reagieren zunehmend auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, indem sie ihre Arbeitszeitmodelle flexibilisieren. Die Möglichkeit der Mitsprache bei der Dienstplanung wird in diesem Zusammenhang ebenfalls erwähnt. Weiter wird auf die Schaffung von Teilzeitstellen hingewiesen, indem beispielsweise eine Vollzeitstelle auf zwei Arbeitnehmende aufgeteilt wird, obwohl dies den Verwaltungsaufwand erhöht. So weit wie möglich gewähren die Arbeitnehmenden zudem unbezahlten Urlaub, insbesondere für junge Mütter oder Mitarbeitende, die familiäre Verpflichtungen haben. In Arbeitsfeldern mit Schicht- oder Wochenenddiensten (z.B. stationäre Betreuungsangebote, Kinderbetreuung) sind flexible Arbeitszeiten oft schwieriger umzusetzen. Hier könnte Job-Sharing in Kombination mit festen Zeitplänen helfen, die Planbarkeit zu erhöhen. In den Bereichen Sozialhilfe und Sozialpädagogik, wo der Einsatz oft projekt- oder klientenzentriert ist, können Homeoffice und flexible Arbeitszeiten leichter angeboten werden, was sich positiv auf die Bindung von Fachkräften auswirken dürfte.
- *Berufliche Weiterentwicklung und Karrieremöglichkeiten fördern, abwechslungsreiche Arbeit bieten:* Arbeitgebende könnten gemäss Rückmeldungen aus den Fokusgruppen noch verstärkt durch regelmässig stattfindende interne und externe Weiterbildungen die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden unterstützen. Genannt wurden neben fachspezifischen Schulungen auch persönliche Weiterbildungsmassnahmen, die den Mitarbeitenden neue Perspektiven und Qualifikationen bieten. Als sehr wichtig erachtet wird zum, dass die Arbeit und der Arbeitsalltag möglichst interessant ausgestaltet sind. Nach Möglichkeit könnte dies über die Mitwirkung an (innovativen) Projekten, mittels Übernahme zusätzlicher Verantwortungsbereiche oder der Ermöglichung eines berufspolitischen Engagements erfolgen. Dies schafft Abwechslung und fördert die berufliche Entwicklung. Arbeitgebende können hierdurch die Motivation steigern und den Mitarbeitenden eine Plattform zur Entfaltung ihrer Talente bieten. Eine Möglichkeit ist auch, dass Mitarbeitende in den Teams rotieren, damit die Belastung nicht immer gleich hoch ist.
- *Eine wertschätzende und unterstützende Unternehmenskultur pflegen und in Führungspersonen investieren:* Für die Gesprächsteilnehmenden haben Massnahmen zur Gewährleistung einer wertschätzenden und unterstützenden Unternehmenskultur sehr hohe Priorität. Sie schätzen diesen Faktor als zentral ein, um Fachkräfte an die Institution binden zu können. Genannt werden regelmässige Supervision und Coaching-Angebote, welche die Fachkräfte im Umgang mit herausfordernden Fällen unterstützen und helfen würden, Stress zu bewältigen. Erwähnt wird explizit die Arbeit im Asylbereich. Da dieser stark durch rechtliche und verwaltungstechnische Herausforderungen geprägt sei, könnten zusätzliche Coachings hilfreich sein, um Mitarbeitende auf komplexe und oft wechselnde Rahmenbedingungen vorzubereiten. Als wichtig erachtet werden auch regelmässige Teamgespräche und Feedback-Runden. Um Fachkräfte längerfristig zu halten, spielen nach Ansicht der Gesprächsteilnehmenden die Führungspersonen in den Institutionen eine äusserst zentrale Rolle. Führungspersonen prägen die Kultur der Institutionen und haben somit einen grossen Einfluss. Daher sollte dringend in eine gute Führung investiert werden, indem beispielsweise Co-Leitungen

---

<sup>19</sup> AvenirSocial (2023) hat Best-Practice-Beispiele gesammelt, wie man die Arbeitsbedingungen verbessern und die Zufriedenheit steigern könnte. Es handelt sich um Massnahmen, die keine grossen politischen Veränderungen voraussetzen, sondern von Führungspersonen relativ schnell umgesetzt werden können. Zum Beispiel: Berufspolitisches Engagement ermöglichen oder Teamzeit so gestalten, dass Mitarbeitende ohne Führungsfunktion Verantwortung übernehmen können.

zugelassen werden und die Führungspersonen mittels Schulungen gezielt weitergebildet werden.

- *Anforderungsprofile festlegen und Aufgaben zweckmässig verteilen:* In den Gesprächen wird darauf hingewiesen, dass sich Arbeitgebende in Arbeitsfeldern, in denen in den letzten Jahren aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen neue Angebote am Entstehen sind (z.B. im Bereich der Unterstützung des selbstbestimmten Wohnens mittels intermediärer oder ambulanter Angebote) oder in Arbeitsfeldern, für die es kein typisches Ausbildungsprofil gibt (z.B. im Asyl- und Integrationsbereich), künftig konkreter überlegen sollten, welche Ausbildungsprofile sie für welche Tätigkeit brauchen. Dies treffe auch auf stationäre Pflege- und Betreuungsinstitutionen zu. Je nachdem brauche es auch nicht für alle Tätigkeiten ausgebildete Fachkräfte. Die Zusammenarbeit mit Peers, Angehörigen oder Freiwilligen könnte in den Arbeitsfeldern «Menschen im Alter», «Menschen mit Behinderungen» und «Menschen aus dem Bereich Migration und Asyl» eine Möglichkeit bieten, um Fachkräfte gezielt zu entlasten. Natürlich seien dabei Massnahmen zur Weiterqualifizierung und zur Qualitätssicherung zu treffen. Viele Arbeitgebende wüssten gar nicht genau, welche Kompetenzen welches Ausbildungsprofil mit sich bringt und wie sie es im Betrieb optimal einsetzen können. Hier brauche es Sensibilisierungsarbeit. Insbesondere im Arbeitsfeld der Sozialhilfe könne die Arbeitsbelastung reduziert werden, indem administrative Aufgaben vermehrt durch Sachbearbeiter/-innen erledigt würden.
- *Qualität der Praxisausbildung und Einarbeitung verbessern und ausbildungsabhängige Praktika anbieten:* Verschiedentlich wird auf das junge Alter der Auszubildenden auf Stufe EFZ hingewiesen. Nicht selten komme es vor, dass die Mitarbeitenden nach der Ausbildung bereits ausgebrannt seien und das Arbeitsfeld wechseln wollen, weil die Belastung und Verantwortung schon während der Ausbildung zu gross seien. Eine gute Begleitung während der Ausbildung und der Einarbeitung von jungen Mitarbeitenden sei noch wichtiger als bei erfahrenen Mitarbeitenden. Der Umgang mit schwierigen und emotional belastenden Situationen sollte schon früh trainiert werden, um die Resilienz der Mitarbeitenden zu stärken. Ein umfassendes Einarbeitungsprogramm, Mentoring und Patenschaften könnten nach Ansicht der Gesprächsteilnehmenden dazu beitragen, dass sich neu angestellte Fachkräfte schneller in ihre Aufgaben einfinden und die notwendige Unterstützung erhalten. Ziel in der Ausbildung müsse sein, den Mitarbeitenden eine Perspektive aufzuzeigen (z.B. auch Berufsmatura). Aber nicht nur auf Stufe EFZ, sondern auch nach einer Tertiärausbildung muss nach Ansicht der Gesprächsteilnehmenden noch mehr darauf geachtet werden, neue Mitarbeitende nicht zu überfordern. Explizit erwähnt wird dies im Bereich der Sozialhilfe. Hier sollte zu Beginn die Fallbelastung reduziert werden.<sup>20</sup> Besonders hervorgehoben werden auch die Praktika: Sie bieten gemäss den Rückmeldungen zum einen eine gute Vorbereitung für die Berufspraxis, indem sie realistische Einblicke in den Berufsalltag ermöglichen und somit helfen, Missverständnisse oder idealisierte Vorstellungen zu korrigieren. Praktika im Zusammenhang mit einer tertiären Ausbildung werden aber auch als wichtiges Rekrutierungsinstrument betrachtet. Sie würden dazu beitragen, junge Fachkräfte frühzeitig an den Betrieb zu binden. In vielen Institutionen würden Praktikanten/-innen nach ihrem Abschluss direkt eingestellt, da sie das Team und die Abläufe bereits kennen und eine gute Einarbeitung genossen hätten.

---

<sup>20</sup> Die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) führte im Jahr 2024 zwei Veranstaltungen durch, an denen konkrete Lösungsansätze für Sozialdienste diskutiert wurden, vgl. [www.skos.ch](http://www.skos.ch), *Veranstaltung März und April 2024*.



### 5.2.2 Ansätze aus Sicht der Befragten auf Ebene Ausbildung

Eine zweite Gruppe von Verbesserungsmöglichkeiten, die in den *Fokusgruppen* diskutiert wurden, richtet sich an die Ausbildungsinstitutionen. Diese werden nachfolgend aufgeführt.

- *Vermittlung Berufsbilder in der Schule:* Verschiedentlich wird darauf hingewiesen, wie wichtig es sei, bereits im Berufsfindungsprozess auf der Sekundarstufe besser darauf zu achten, wie über die Berufsbilder im Sozialbereich informiert wird. Gerade im Arbeitsfeld der Kinderbetreuung komme es nicht selten vor, dass die Ausbildung zur Fachkraft Betreuung/Kinder quasi als «letzte Option» angepriesen werde (z.B. seitens Lehrpersonen oder Berufsberatungs- und Informationszentren), falls die Qualifikation für andere Ausbildungen nicht ausreiche. Gemäss Rückmeldungen aus den Gesprächen wäre es wichtig, schon früh stärker zu vermitteln, dass Kinderbetreuung eine anspruchsvolle Arbeit zur frühen Förderung von Kindern ist, für die eine ausreichende Qualifikation notwendig ist.
- *Übergang von Theorie zur Praxis stärken:* Eine stärkere Praxisorientierung in den Ausbildungen auf Stufe Tertiär A wird als wichtig erachtet, um die Berufseinsteiger/-innen besser auf die Realität der Arbeit vorzubereiten. Gerade die Abschlüsse auf Stufe Fachhochschulen werden verschiedentlich (vor allem auch im Vergleich zum Abschlussniveau der Höheren Fachschule) als zu praxisfern beurteilt. Grundsätzlich sollten gemäss diverser Rückmeldungen praxisnahe Inhalte stärker in die Ausbildungspläne einfließen, beispielsweise in Form von praxisbezogenen Seminaren, und mehr Praxismodule in Zusammenarbeit mit Einrichtungen, die reale Fallkonstellationen und den Umgang mit Klienten/-innen simulieren, angeboten werden. Institutionen könnten noch aktiver mit den Ausbildungsinstitutionen in einen Dialog treten und in die Gestaltung der Ausbildung eingebunden werden, um sicherzustellen, dass die Lerninhalte den aktuellen Anforderungen im Arbeitsfeld entsprechen. Insbesondere bei den Ausbildungen im Arbeitsfeld Betreuung im Alter oder von Menschen mit Behinderungen wäre eine Weiterentwicklung der Berufsprofile mit Fokus auf Interprofessionalität, Personenzentrierung und Sozialraumorientierung erwünscht.
- *Modularer Aufbau der Ausbildungsinhalte:* Ein Anliegen, das verschiedentlich genannt wurde, ist die bessere Kombination von generalistischen und fachbereichsspezifischen Ausbildungsinhalten. Diskutiert wurde in diesem Zusammenhang, dass die Ausbildungen stärker modular aufzubauen wären, beispielsweise indem die Grundausbildung generalistisch ausgerichtet wird (d.h. auf Stufe EFZ gäbe es eine Ausbildung FaBe) und das fachbereichsspezifische Wissen neben der Ausbildung im Betrieb über schulische Module zur Spezialisierung auf einem Gebiet (Betreuung Kinder, Alter, Behinderung) erfolgen würde, oder umgekehrt (bisherige FaBe Alter, FaBe Kinder, FaBe Behinderung mit Modulen, die generalistische Themen im Betreuungsbereich vermitteln). Während sich die Gesprächsteilnehmenden aus dem Arbeitsfeld der Kinderbetreuung für das bisherige Modell der Fachspezialisierung aussprechen, sehen Gesprächsteilnehmende gerade auch aus den Arbeitsfeldern der Betreuung von Menschen mit Behinderungen oder im Alter auch Vorteile, mehr in Richtung Generalisten/-innen auszubilden. Dies würde die Durchlässigkeit erhöhen. Generalisten/-innen könnten flexibler eingesetzt werden und sich on the job mit spezialisierten Berufsprüfungen auf Tertiärebene weiterbilden. Zudem könnten bei einer Generalisierung die Klassen besser gefüllt werden. In den Arbeitsfeldern der Betreuung sind die Berufsprofile und Ausbildungsinhalte gemäss Rückmeldungen zudem noch zu stark auf stationäre Institutionen ausgerichtet. Entsprechend müssten die Profile überprüft und angepasst werden.
- *Förderung von Quereinsteigern/-innen:* Um der angespannten Situation entgegenzuwirken, könnten gemäss Rückmeldungen in den Fokusgruppen Quereinsteiger/-innen besser eingebunden werden. Es gebe gerade bei Menschen zwischen 30 und 40 Jahre

viele, die mehr Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit suchen. Diesen Personen müsse der Einstieg erleichtert werden, mit verkürzten oder spezifischen Qualifizierungsangeboten (analog Programme für Einsteigende PH). Auch auf Stufe EFZ gebe es häufig Erwachsene, die gerne eine entsprechende Ausbildung machen würden, sich es aber nicht leisten könnten, eine dreijährige Lehre mit einem Lehrlingslohn zu absolvieren. Hier brauche es alternative Finanzierungsmodelle seitens der Arbeitgebenden oder durch Subventionen.

### 5.2.3 Ansätze aus Sicht der Befragten auf Ebene Politik/Gesetzgeber

Schliesslich wurde in den Fokusgruppen eine dritte Gruppe von Verbesserungsmöglichkeiten diskutiert. Dabei geht es um den politisch-gesellschaftlichen Kontext.

- *Gesellschaftliche und politische Wertschätzung der Tätigkeiten im Sozialbereich fördern:* Die Teilnehmenden der Fokusgruppen weisen darauf hin, wie wichtig es sei, den Wert und das Potenzial qualitativ hochstehender Tätigkeiten im Sozialbereich immer wieder aufzuzeigen und im Sinne von «steter Tropfen höhlt den Stein» auf die Politik einzuwirken. Hier seien nicht nur die Verbände gefordert, die diese Öffentlichkeitsarbeit und Lobbyarbeit bereits betreiben, auch die Arbeitgebenden selbst könnten hier als Fürsprecher/-innen für ihr Arbeitsfeld und ihre Profession eintreten, den Austausch mit der Politik suchen und so das Bewusstsein für die wichtige Rolle der Tätigkeiten im Sozialbereich in der Gesellschaft stärken. Je mehr die Tätigkeit im Sozialbereich gesellschaftlich und politisch wertgeschätzt werde, umso mehr könne auch das Interesse an einer Karriere im Sozialbereich gesteigert werden. Würden Führungspersonen in den Institutionen sich gegenüber der Politik stärker für die Interessen der Arbeitnehmenden einsetzen, fühlten sich Mitarbeitende auch viel stärker verbunden mit der Institution und sie würden auch die schwierigen Rahmenbedingungen eher akzeptieren.
- *Gesetzliche Rahmenbedingungen verbessern:* Die geringe gesellschaftliche und politische Wertschätzung der Tätigkeiten im Sozialbereich zeige sich deutlich in der Unterfinanzierung gewisser Angebote, da keine oder keine nachhaltigen gesetzlichen Aufträge und keine eine entsprechende finanzielle Unterstützung vorhanden seien. Dies wurde insbesondere in den Arbeitsfeldern der Betreuung als zentrale Herausforderung erwähnt, gleichzeitig wurde aber auch darauf hingewiesen, wie schwierig es sei, hier den Hebel anzusetzen. Veränderungen bei den politisch gesetzlichen Rahmenbedingungen zu erwirken, brauche einen sehr langen Atem. Die Verbände seien hier seit jeher aktiv:
  - Bei der Finanzierung von Betreuungs- und Begleitungsangebote für Menschen mit Behinderung oder im Alter, würden sich die Rahmenbedingungen kantonweise auf Ebene der Gemeinden stark unterscheiden. In vielen Kantonen seien aber gesetzliche Anpassungen in Gange, welche die Selbstbestimmung stärker fördern. Sobald die Finanzierung der ambulanten Betreuung und Begleitung geklärt sei, könne dies einen Zuwachs an Fachkräften aus dem Sozialbereich

auslösen.<sup>21</sup> Hier bestehe noch ein grosses Potenzial.<sup>22</sup> Aber auch in stationären Institutionen müsse die Finanzierung der Betreuungsleistungen geklärt werden. Eine klare Aufgabenteilung zwischen Pflege und Betreuung in den Gesundheitsinstitutionen sei wichtig. Dies könne dazu beitragen, dass in den Gesundheitsinstitutionen mehr Lehrstellen für FaBe sowie grundsätzlich mehr Lehrstellen in Betreuungsstrukturen angeboten werden.

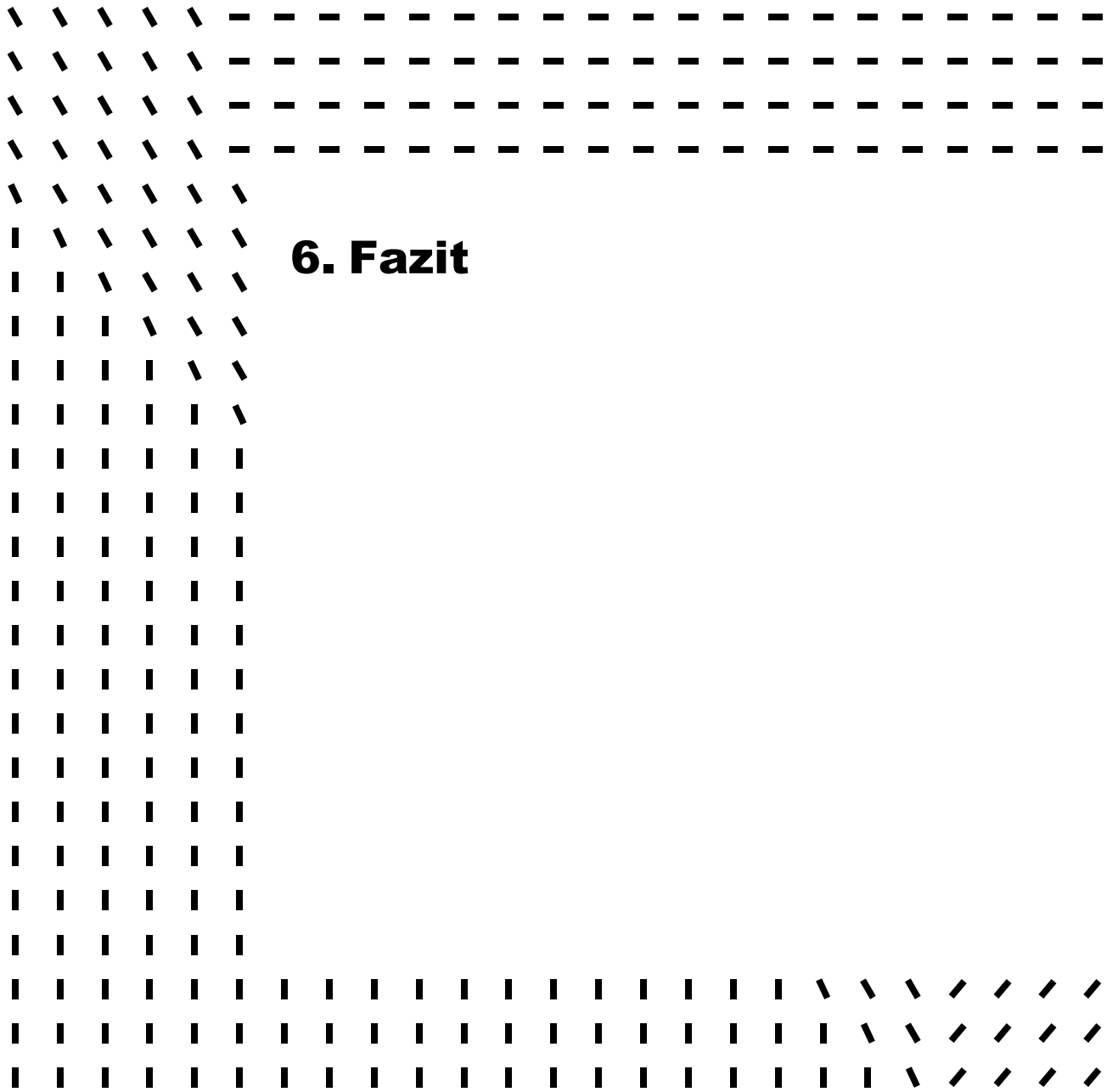
- Für die ambulante Betreuung und Begleitung von Kindern wird neben der Entlastung der Eltern hinsichtlich Finanzierung des Betreuungsplatzes insbesondere auf die Notwendigkeit konkreter Massnahmen zur Finanzierung der Qualitätsförderung hingewiesen (kibesuisse 2022). Die Betreuung im Vorschulalter müsse als Bildungsauftrag verstanden und entsprechend finanziell unterstützt werden. Dies würde die Situation der Fachkräfte entschärfen.
- Schliesslich wurde darauf hingewiesen, dass weiterhin Studien zur Wirksamkeit der Tätigkeiten im Sozialbereich gefragt sind, die dazu beitragen, die Politik zu überzeugen, bessere gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Als positives Beispiel wird im Arbeitsfeld der Sozialhilfe verschiedentlich auf die Studie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften zur «Fallbelastung in der Sozialhilfe und deren Auswirkung auf die Ablösequote» (Eser et al. 2017) sowie die BASS-Studie zu den Auswirkungen der Reduktion der Fallbelastung in der Sozialhilfe der Stadt Winterthur verwiesen (Höpflinger et al. 2021). Im Sozialdienst Winterthur konnte nachgewiesen werden, dass mit zusätzlichen Stellen letztlich Geld eingespart werden konnte: Möglich machte dies eine engeren Begleitung der Klienten/-innen, was in der Folge zu einer besseren Integration in den Arbeitsmarkt führte.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Beispielsweise die Entwicklung im Kanton Zürich: Im Bereich der Betreuung im Alter wird der Kanton Zürich in Sachen Betreuung in der Deutschschweiz zum Pionierkanton, indem er ab 2025 eine ausgebaute Finanzierung von psychosozialen Betreuungsleistungen zu Hause im Rahmen der Ergänzungsleistungen einführt, vgl. [www.gutaltern.ch](http://www.gutaltern.ch), *Interview Leiterin der Sozialversicherungen Kanton Zürich*. In anderen Kantonen laufen Projekte zu Betreuungsgutsprachen im Alter. Im Bereich der Unterstützung der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen sind in den letzten Jahren verschiedentlich gesetzliche Anpassungen vorgenommen worden oder sind noch im Gang. Per 1.1.2024 sind sowohl im Kanton Bern mit dem Gesetz über die Leistungen für Menschen mit Behinderungen (BLG) und im Kanton Zürich mit dem Selbstbestimmungsgesetz (SLBG) gesetzliche Grundlagen in Kraft getreten, die bezüglich Finanzierung einen Paradigmenwechsel hin zur Subjektfinanzierung vollziehen. In den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Land wird die Subjektfinanzierung bereits seit dem Jahr 2017 mit der Einführung des Gesetzes über die Behindertenhilfe (BHG) umgesetzt.

<sup>22</sup> Vgl. [www.gutaltern.ch](http://www.gutaltern.ch), *Impulspapier 3*.

<sup>23</sup> Vgl. [www.sozialinfo.ch](http://www.sozialinfo.ch), *Winterthurer-Studie zur Sozialhilfe*.



## 6.1 Zusammenfassung entlang der zentralen Fragestellungen

Die Ergebnisse der Erhebungen werden in den folgenden Abschnitten entlang der zentralen Fragestellungen zusammengefasst.

### 6.1.1 Wie sieht die Fachkräftesituation im Jahr 2024 aus? Welche Auswirkungen hat die aktuelle Fachkräftesituation auf die Institutionen?

Die Tätigkeiten im Sozialbereich sind vielfältig. Hinsichtlich der Qualifikation der Mitarbeitenden lässt sich der Sozialbereich grob in zwei Bereiche unterteilen: In denjenigen Arbeitsfeldern, in denen primär staatliche Vorgaben umgesetzt werden (Sozialhilfe, Massnahmenvollzug), verfügt mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden über eine tertiäre Ausbildung. In denjenigen Arbeitsfeldern, in denen die Betreuung und Begleitung im Vordergrund stehen, überwiegt hingegen der Anteil der Mitarbeitenden mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II oder einem obligatorischen Schulabschluss. Hier werden vor allem die Fachpersonen Betreuung ausgebildet. Der Anteil Personen ohne formale Ausbildung liegt im gesamten Sozialbereich bei rund 30 Prozent und ist damit rund 10 Prozent tiefer als im Jahr 2016. Überdurchschnittlich hoch ist dieser Anteil in den Arbeitsfeldern mit den Angebotsbereichen Betreuung und Begleitung sowie Förderung der sozialen Teilhabe.

Die Institutionen können ihre ausgeschriebenen Stellen zu 90 Prozent besetzen, zu 70 Prozent fristgerecht und zu 60 Prozent auch fristgerecht und mit der gewünschten Qualifikation. Die Institutionen finden also (noch) ihr Personal, müssen dafür aber mehr Aufwand betreiben als noch vor einigen Jahren und Kompromisse eingehen. Im Jahr 2016 lag der Anteil der fristgerecht besetzten Stellen bei rund 80 Prozent und damit rund 10 Prozentpunkte höher als heute. Der höhere Aufwand für die Rekrutierung hat zur Folge, dass Ressourcen für das Team und somit auch für die Tätigkeit mit den Klienten/-innen reduziert werden.

Viele Beschäftigte bleiben nur wenige Jahre an ihrem Arbeitsplatz. Die Fluktuationsrate – also die Zahl der Personen, die ihre Stelle innerhalb eines Jahres verlassen haben, im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten – liegt bei 22 Prozent und damit deutlich über dem branchenübergreifenden Schweizer Durchschnitt von 16 Prozent. Besonders hoch ist die Quote in Institutionen der ambulanten Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien.

Schätzungsweise ein Drittel der Personen, die kündigen, wechselt gemäss den Studienergebnissen nicht nur den Arbeitgeber, sondern den Beruf. Dabei dürfte es sich häufig um eine Abwanderung aus dem Sozialbereich in den Bildungs- oder Gesundheitsbereich handeln.

Gemäss Rückmeldungen aus den Fokusgruppen trägt die hohe Fluktuation zu einer Verschärfung der Situation in den Institutionen bei. In der Tendenz nimmt die Arbeitsbelastung des bestehenden Personals weiter zu, die Mitarbeitenden erhalten zu wenig



Unterstützung (in der Ausbildung, aber auch in der Einarbeitung), im schlimmsten Fall sinkt die Qualität der Arbeit oder Angebote müssen reduziert oder gar gestrichen werden.

### **6.1.2 Wie entwickelt sich der Sozialbereich in Zukunft? Wie verändern sich die Aufgaben und die erforderlichen Kompetenzen der Fachkräfte?**

Die Anzahl Fachkräfte und die Anzahl Ausbildungsabschlüsse im Sozialbereich hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Die Fachkräfte sind zudem tendenziell jung – ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Pensionierungen ist demnach nicht zu erwarten. Dennoch liegt die Fluktuationsrate im Sozialbereich über dem schweizweiten Niveau, und schätzungsweise ein Drittel der Personen, die kündigen, wechselt zudem gemäss den Studienergebnissen nicht nur den Arbeitgeber, sondern den Beruf. Die weitere Entwicklung der Fachkräftesituation im Sozialbereich ist daher schwer zu prognostizieren. Fest steht, dass allein schon aufgrund der demografischen Entwicklung der Bedarf an Arbeitskräften (nicht nur Fachkräften) zur Bewältigung sozialer Problemlagen weiter steigen wird. Von dieser Entwicklung gehen auch die Einrichtungen im Sozialbereich mehrheitlich aus. Sie erwarten neben zielgruppenspezifischen Abschlüssen, wie Fachperson Betreuung Menschen im Alter/Menschen mit Behinderungen/Kinder, vor allem einen zunehmenden Bedarf an diplomierten Sozialpädagogen/-innen und Personen mit einem Bachelor in Sozialer Arbeit.

Welche Arbeitskräfte mit welchem Qualifikationsniveau in Zukunft eingesetzt werden können, wird gemäss den Rückmeldungen im Rahmen dieser Studie stark davon abhängen, welche gesellschaftliche Anerkennung und damit auch welche staatliche Förderung den Tätigkeiten im Sozialbereich zuteil wird. Gerade im Angebotsbereich der Betreuung ist diese Abhängigkeit besonders gross:

- Wenn in Zukunft der Nutzen einer qualitativ guten Betreuung politisch stärker erkannt und qualitativ gute Betreuung als gesellschaftspolitischer Auftrag verstanden würden, könnte dies zu verbesserten Rahmenbedingungen (z.B. Entlohnung, Betreuungsschlüssel, Weiterbildungsmöglichkeiten) im Arbeitsfeld führen. Dadurch könnten qualifizierte Fachkräfte leichter gewonnen und gehalten werden. In Institutionen der ambulanten Betreuung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen, aber auch von älteren Menschen, zeigt sich dies zum Teil heute schon. Hier entstehen aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung hin zu mehr Selbstbestimmung (und entsprechender gesetzlicher Anpassungen) neue Angebotsmärkte. Dies dürfte in Zukunft verstärkt neue Möglichkeiten bieten, Fachkräfte zu gewinnen, die gerne mit einem hohen Mass an Selbstorganisation und Eigenverantwortung arbeiten. Diese Sogwirkung dürfte gleichzeitig die Fachkräftesituation in den klassischen stationären Betreuungs- und Pflegeangeboten verschärfen. Hier könnte das Potenzial der Tätigkeiten im Sozialbereich zumindest in Institutionen des Arbeitsfelds Betreuung und Begleitung von Menschen im Alter noch stärker genutzt werden. Derzeit scheint dieses Arbeitsfeld noch stark von medizinischen und gesundheitsbezogenen Themen geprägt zu sein. Tätigkeiten im Sozialbereich könnten hier den Gesundheitsbereich wirkungsvoll ergänzen und entlasten.<sup>24</sup>
- Bleiben die finanziellen Rahmenbedingungen hingegen ähnlich wie heute, wird in Zukunft in den Institutionen (insbesondere in den Arbeitsfeldern der Betreuung und Begleitung von älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen oder Menschen mit Migrationshintergrund) verstärkt darüber diskutiert werden müssen, für welche Tätigkeiten in Zukunft welches Profil benötigt wird und wo auch neue Ansätze verfolgt

---

<sup>24</sup> Vgl. auch die Unterlagen der Paul Schiller Stiftung (ohne Jahr), die auf die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für eine gute Betreuung im Alter ausgerichtet sind und das Potenzial der sozialen Berufe bei der Betreuung im Alter aufzeigen.

werden können, bei denen Peers, Freiwillige oder Angehörige in die Arbeit einbezogen werden. In Arbeitsfeldern mit gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen bezüglich Abschlussniveau der Fachkräfte (z.B. Betreuung und Begleitung von Kindern), dürfte dies schwierig sein. Die Situation in diesem Arbeitsfeld würde sich gemäss den Rückmeldungen weiter verschärfen und vermutlich über kurz oder lang zu Einschränkungen oder Schliessungen von Angeboten führen.

### 6.1.3 Welche Faktoren beeinflussen die Fachkräftesituation? Wie kann auf diese Faktoren eingewirkt werden?

Aufgrund der Studienergebnisse lassen sich folgende zentrale Faktoren benennen, welche die Fachkräftesituation im Sozialbereich beeinflussen:

- *Geringer politischer Wille:* Das übergeordnete und drängendste Problem (und damit ein zentraler Einflussfaktor) ist der geringe politische Wille für mehr Unterstützung und Anerkennung der Tätigkeiten im Sozialbereich. Gerade in Arbeitsfeldern, in denen die öffentliche Hand den gesetzlichen Auftrag nicht oder nur mit sehr geringen finanziellen Mitteln umsetzt, ist die geringe Anerkennung besonders spürbar und zieht nachfolgend aufgeführte Faktoren mit sich.
- *Hohe Arbeitsbelastung bei zunehmender Komplexität der Problemlagen:* Parallel zur geringen politischen Anerkennung ist die Arbeitsbelastung sehr hoch. Die Problemlagen nehmen tendenziell zu und werden komplexer. Junge Mitarbeitende werden früh mit anspruchsvollen und herausfordernden Aufgaben konfrontiert. Arbeitsfelder, die im Vollzug gesetzlicher Vorgaben und Massnahmen angesiedelt sind, kämpfen vor allem mit den steigenden gesetzlichen Anforderungen an die Dokumentation und damit einem Sinnverlust der Tätigkeit.
- *Unbefriedigende Arbeitsbedingungen:* Die mangelnden gesetzlichen Grundlagen, die ungenügende finanzielle Verankerung sowie die hohe Arbeitsbelastung tragen zu erschwerten Arbeitsbedingungen (ungenügende Ausbildung, Einarbeitung und Betreuung, wenig Mitgestaltungsmöglichkeiten, wenig abwechslungsreiche Arbeit, geringe Entlohnung) bei.
- *Veränderte Ansprüche an die Arbeit:* Parallel zu diesen Entwicklungen sind gemäss den Studienergebnissen die Erwartungen der (vor allem jungen) Arbeitssuchenden gestiegen (bessere Vereinbarkeit von Arbeit/Freizeit/Familie, Mitsprache, Verantwortung, Wertschätzung). Die zunehmende Diskrepanz zwischen Realität und Ansprüchen führt schliesslich dazu, dass Fachkräfte ihre Stelle nach relativ kurzer Zeit wieder aufgeben.

Um auf diese Faktoren einzuwirken und die Situation der Fachkräfte im Sozialbereich zu verbessern, wird von Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden sowie von Verbänden in den Fokusgruppen auf zahlreiche Ansätze hingewiesen, die zum Teil bereits umgesetzt werden. Diese Ansätze lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- *Den gesellschaftlichen Nutzen der Tätigkeiten im Sozialbereich sichtbar machen, um zukünftig bessere gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen:* Bessere gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, um der angespannten Fachkräftesituation im Sozialbereich entgegenzuwirken, scheint für die Gesprächsteilnehmenden ein fernes und nur langfristig erreichbares Ziel zu sein. Entsprechende Initiativen haben es schwer. Die Ergebnisse der Studie zeigen jedoch, wie wichtig es ist, den gesellschaftlichen Nutzen der Tätigkeiten im Sozialbereich immer wieder zu verdeutlichen und im Sinne des «steten Tropfens» auf die Politik einzuwirken. Eine besonders wichtige Rolle kommt dabei gemäss den Rückmeldungen neben den Verbänden auch den Institutionen der Tätigkeiten im Sozialbereich selbst zu. Insbesondere Führungspersonen in den Institutionen sind gefordert, für ihre Profession und die Anliegen der Mitarbeitenden

- einzustehen. Arbeitgebende/Verbände, Politik, Berufsbildung – alle sollten noch verstärkt ohne Konkurrenzdenken zukunftsorientiert zusammenarbeiten.
- *Spielraum für Steigerung der Attraktivität der Arbeitsstelle noch mehr nutzen:* Um die Fachkräfte im Arbeitsfeld zu halten, müssten die Institutionen gemäss den Rückmeldungen Entwicklungsmöglichkeiten und Laufbahnen bieten und zeitgemässe Arbeitszeitmodelle bereitstellen. Von zentraler Bedeutung ist vor allem auch eine wertschätzende und unterstützende Arbeitskultur. Daher übernehmen Führungspersonen eine sehr wichtige Rolle. In sie sollte investiert werden.
  - *Praxisvorbereitung stärken und Praxiseinstieg erleichtern:* Ein wesentliches Problem für ausgebildete Fachkräfte ist gemäss den Ergebnissen die Diskrepanz von Erwartungen an die Arbeit und den realen Bedingungen im Praxisalltag. Es braucht es eine verbesserte praxisorientierte Vorbereitung auf die Arbeitswelt und deren Herausforderungen. Neben qualitativ hochstehenden, ausbildungsunabhängigen Praktika beinhaltet dies das Anbieten attraktiver Ausbildungsplätze (mittels qualifizierter Praxisausbilder/-innen) sowie eine stärkere Praxisorientierung im Rahmen der schulischen Ausbildung. Nicht nur die Ausbildung, auch der Einstieg bei Stellenantritt sollte sehr gut betreut erfolgen.
  - *Anforderungsprofile festlegen und wenn immer möglich Fachkräfte selbst ausbilden:* Die Frage, welche Kompetenzen es künftig für welche Aufgaben braucht (respektive unter den gegebenen Rahmenbedingungen eingefordert werden können), wird in Zukunft gemäss den Gesprächsteilnehmenden an Dringlichkeit zunehmen. Die Arbeitgebenden müssen sich bewusster damit auseinandersetzen, für welche Tätigkeit sie welches Ausbildungsprofil brauchen. Zudem sollten sie sich Gedanken dazu machen, wo allenfalls auch Peers/Freiwillige gewisse Tätigkeiten übernehmen könnten. Um die Institutionen bei der Festlegung ihrer Anforderungs- und Aufgabenprofile zu unterstützen, braucht es Vorgaben von den Verbänden und, wenn immer möglich, die Unterstützung seitens der öffentlichen Hand (z.B. mittels Pilotprojekte). Falls möglich sollten Institutionen zukünftige Fachkräfte in ihrem Arbeitsfeld selbst ausbilden. So können sie auf die wechselnden Anforderungen des Marktes rasch reagieren und die Auszubildenden mit jenen Kompetenzen ausstatten, die aktuell und künftig gefragt sind.

## 6.2 Fazit zu den inhaltlichen Erkenntnissen

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie lassen den Schluss zu, dass die Fachkräftesituation im gesamten Sozialbereich angespannt ist, dass aktuell über den gesamten Sozialbereich betrachtet aber (noch) nicht von einem Mangel auszugehen ist. Diese Einschätzung mag auf den ersten Blick erstaunen, da aktuell vielerorts der Begriff des Fachkräftemangels kursiert. Es gilt daher zu betonen, dass die vorliegende Studie im Sinne eines «Big Picture» lediglich Hinweise aus einer Vogelperspektive liefern kann. Je nach Region und Arbeitsfeld stehen Arbeitgebende auch heute schon vor grossen Herausforderungen, um geeignete Fachkräfte zu finden. Auf diese spezifischen Situationen kann die vorliegende Studie nicht einzeln eingehen. Diesbezüglich bedarf es weiterer Analysen innerhalb der sehr vielfältigen Arbeitsfelder. Hierzu ist vorgesehen, detaillierte Analysen in Form von Faktenblättern pro Arbeitsfeld zu erstellen, um auf dieser Grundlage gemeinsam mit Vertretenden aus dem Arbeitsfeld spezifische Massnahmen auszuarbeiten.

Grundsätzlich scheint aktuell etwas weniger die Gewinnung neuer Fachkräfte, sondern vor allem das Halten der Fachkräfte die zentrale Herausforderung darzustellen. Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass Arbeitssuchende mit immer höheren Erwartungen an ihrem Arbeitsplatz häufig auf eine Realität treffen, die in gewissem Sinne als «Praxischock» bezeichnet werden kann (ZHAW 2023). Hierzu liefert die Studie Hinweise darauf, dass Arbeitgebende kurz- bis mittelfristig einen Spielraum haben, um die Attraktivität ihrer Arbeitsstelle zu steigern und auf die Herausforderungen bezüglich der aktuellen Fachkräftesituation zu reagieren. Diesen Spielraum scheinen einige heute schon

ansatzweise zu nutzen. So finden viele Arbeitgebende, zwar mit erhöhtem Aufwand, Lösungen, um Fachkräfte zu finden und zu halten. Der Spielraum für Arbeitgebende ist aber begrenzt und dürfte bald ausgereizt zu sein. Es ist davon auszugehen, dass sich die Fachkräftesituation künftig weiter zuspitzen wird. In der Tendenz nehmen die Herausforderungen zu und scheinen einen Prozess zu begünstigen, der als eine Art Negativspirale interpretiert werden kann: Erhöhte Fluktuation trägt zur Mehrbelastung in den Institutionen bei, was wiederum zu einem schnelleren Ausstieg von Mitarbeitenden beitragen kann. Dabei beginnt sich das Rad immer schneller zu drehen.

Längerfristig wird es politische Lösungen brauchen, um der negativen Entwicklung effektiv entgegenzuwirken. Insbesondere die Betreuungsarbeit wird künftig aufgrund der demografischen Entwicklung eine der zentralen Herausforderungen in unserer Gesellschaft darstellen. Arbeitsfelder im Bereich der Betreuung sind daher in besonderem Masse auf mehr politische Anerkennung und staatliche Unterstützung angewiesen, damit künftig eine qualitativ gute Betreuung gewährleistet werden kann. Im Bereich der Sozialhilfe scheint hingegen insbesondere die Überlastung der Fachkräfte aufgrund gesetzlicher Vorgaben die zentrale Herausforderung darzustellen. Neben bereits bestehenden Studien bedarf es hier weiterer Grundlagen, die konkret aufzeigen, inwieweit die Investition in das Fachpersonal und die Qualität der Arbeit längerfristig zu Einsparungen führen und die Attraktivität der betroffenen Arbeitsfelder steigern.

### 6.3 Fazit zur Methodik

Die Fachkräftestudie 2024 basiert auf drei methodischen Grundlagen: Erstens einer Online-Befragung bei Institutionen, zweitens auf Fokusgruppen und drittens auf Sekundärdaten. Dieser Methodenmix erlaubte aussagekräftige Ergebnisse zur Fachkräftesituation im Jahr 2024. Dennoch zeigen sich insbesondere bei der Online-Befragung und den Sekundärdaten verschiedene Herausforderungen:

- Für die Online-Befragung war der *Zugang zu den relevanten Institutionen* zentral. Da es jedoch keine vollständige Adressliste aller Institutionen im Sozialbereich gibt, wurden neben dem gezielten Anschreiben über vorhandene Adresslisten zusätzlich SavoirSocial, SASSA, Berufs- und Branchenverbände sowie ausgewählte Kantone gebeten, die Institutionen zur Befragung einzuladen. Der Vorteil dieses Vorgehens lag darin, dass der Versand durch die Verbände und Kantone der Befragung zusätzliche Bedeutung verlieh. Der Nachteil bestand hingegen darin, dass die Grundgesamtheit der angeschriebenen Institutionen unbekannt war. Darüber hinaus war insbesondere der Zugang zu Institutionen aus dem Arbeitsfeld «Menschen im Alter» schwierig. Es zeigte sich, dass sich diese eher dem Gesundheits- als dem Sozialbereich zuordnen und sich dadurch nicht angesprochen fühlten.
- Die Online-Befragung war sehr *umfangreich und komplex*. Aus diesem Grund wurden ein Pre-Test mit zehn Institutionen aus verschiedenen Arbeitsfeldern durchgeführt sowie Hilfsmittel zur Erfassung der Personalstruktur und eine Hotline zur Verfügung gestellt. Zudem wurde auf die Erhebung von Individualdaten verzichtet und lediglich aggregierten Daten erfragt. Dennoch war das Ausfüllen der Befragung sehr aufwändig und erforderte verschiedene interne Abklärungen (z.B. zur Personalstruktur) und einen guten Überblick über die eingetragenen Werte. Dies führte erstens zu einer tieferen Teilnahmebereitschaft und zweitens zu zahlreichen fehlenden (Dropouts) oder fehlerhaften Daten, die für die Auswertung ausgeschlossen werden mussten.
- Die Ausweitung der Fachkräftestudie von drei (Fachkräftestudie 2016) auf acht Arbeitsfelder trägt der Vielfalt des Sozialbereichs Rechnung. Dennoch sind die Arbeitsfelder unterschiedlich stark in der Online-Befragung vertreten, was auf aggregierter Ebene zu einer grösseren Unschärfe führen kann. Wenn die Anzahl Institutionen

innerhalb eines Arbeitsfelds jedoch ausreichend gross ist, sind präzisere Aussagen für spezifische Arbeitsfelder möglich, und detailliertere Aussagen als 2016 möglich.

- Die Daten aus der öffentlichen Statistik sind zentral für die Einordnung der Ergebnisse der Fachkräftestudie. Eine eindeutige Zuweisung der NOGA-Codierung auf die Arbeitsfelder des Sozialbereichs oder Abgrenzung der relevanten Berufe gemäss Berufsnomenklatur ist nicht in jedem Fall möglich und die Abgrenzung, beispielsweise bei gesundheitsnahen Institutionen oder Berufen, schwierig. Die Begrifflichkeiten in der öffentlichen Statistik entsprechen zudem häufig nicht den im Sozialbereich üblicherweise verwendeten Begriffen (z.B. Sozialwesen, Heime, Arbeitsstätten). Ebenso liegen die Daten nicht für alle Statistiken im notwendigen Detaillierungsgrad vor und müssen beim Bundesamt für Statistik erfragt werden. Da jedoch für einige Kategorien nicht genügend Daten für eine repräsentative Analyse vorliegen, können nicht alle Daten in der erforderlichen Gliederungstiefe angefordert werden.

Die vorliegenden Ergebnisse liefern eine Momentaufnahme der Fachkräftesituation im Sozialbereich. Der Sozialbereich ist jedoch einer hohen Dynamik unterworfen. Für die Früherkennung von Trends und Herausforderungen im Bereich der Fachkräftesituation ist es deshalb notwendig, regelmässig spezifische Kennzahlen für den Sozialbereich zu erheben. Damit dies gelingt, ist folgendes zu beachten:

- *Gezielte Datenbeschaffung mit geeignetem Instrument:* Um die Datenqualität zu erhöhen und um den Aufwand auf einzelne Institutionen zu beschränken, würde sich ein Monitoring mit einem Panel ausgewählter Institutionen eignen. Im Hinblick auf eine gute Datenqualität sollten erstens unterstützende Massnahmen (Hotline, Hilfsmittel) eingesetzt werden. Zweitens sollte ein geeignetes Tool mit integrierten Plausibilitätsprüfungen zur Datenerhebung verwendet werden und unplausible Daten nachträglich ergänzt respektive korrigiert werden.
- *Verwendung von Daten der öffentlichen Statistik:* Zur Einordnung der erhobenen Daten sollen Daten der öffentlichen Statistik herangezogen werden. Damit jedoch ein Vergleich erfolgen kann, müssen die relevanten Daten von Seiten Bundesamt für Statistik in der erforderlichen Gliederungstiefe vorliegen respektive hinsichtlich der Arbeitsfelder des Sozialbereichs und der relevanten Berufe eindeutig abgrenzbar sein. Ebenso müsste eine gemeinsame Verwendung von Fachbegriffen gefunden werden.
- *Einordnung in die Praxis:* Zur Interpretation der quantitativen Daten sollten qualitative Gespräche mit verschiedenen Vertretern/-innen aus der Praxis geführt oder ein Fachaustausch eingesetzt werden. So kann gewährleistet werden, dass die erhobenen Daten nicht nur zahlenbasiert interpretiert, sondern auch praxisrelevante Hintergründe, Erfahrungen und Perspektiven berücksichtigt werden. Dies ermöglicht eine ganzheitlichere Analyse und unterstützt die Ableitung von fundierten und umsetzbaren Handlungsansätzen.



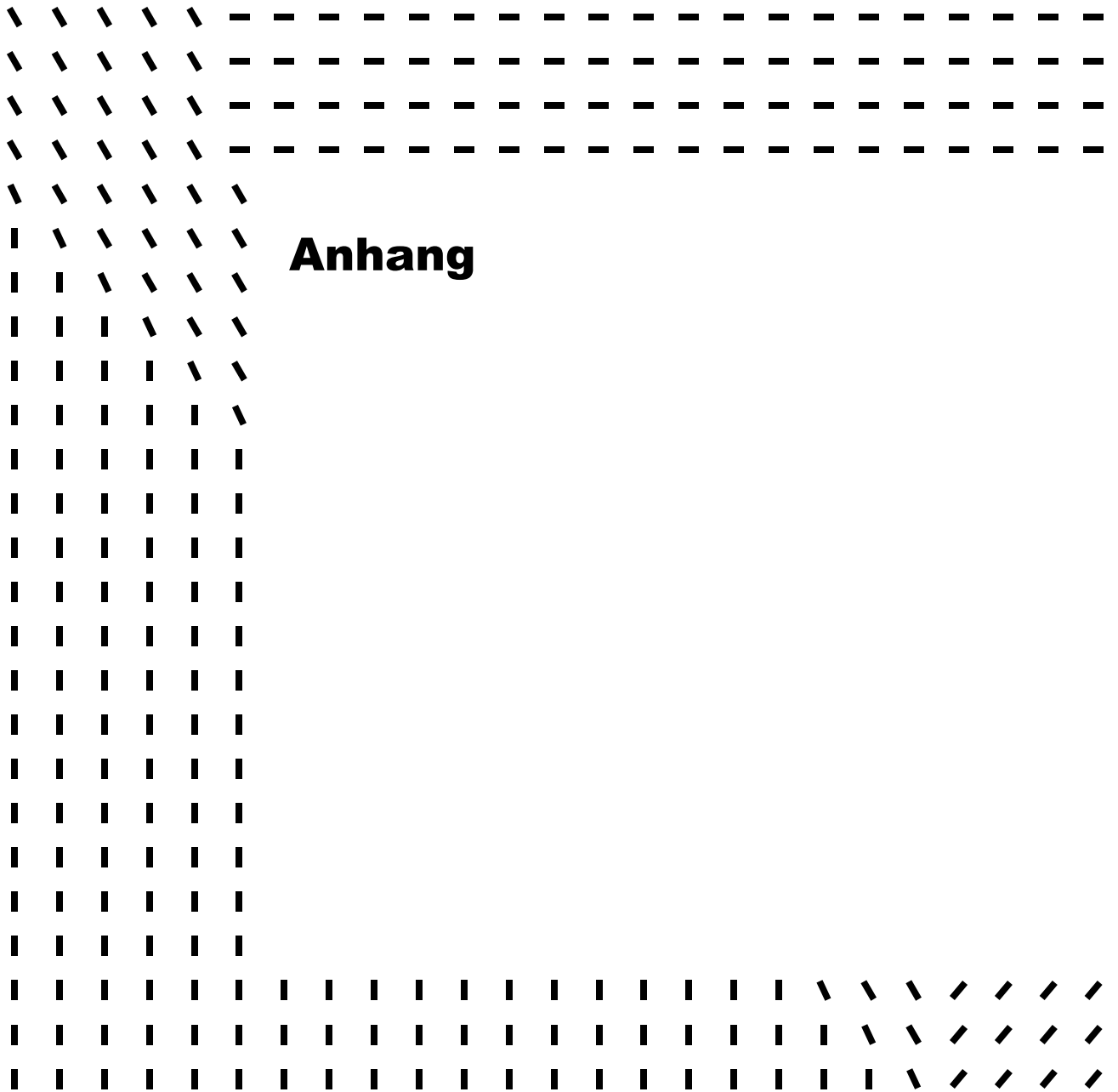
## Literaturverzeichnis

- Adecco Gruppe Schweiz; Universität Zürich, Stellenmarkt-Monitor Schweiz Soziologisches Instituts (2023): Fachkräftemangel Index Schweiz 2023, Zürich.
- AHV – Alters- und Hinterbliebenenversicherung (2023): Invalidenrenten der IV, vgl. [www.ahv-iv.ch/p/4.04.d](http://www.ahv-iv.ch/p/4.04.d), Zugriff am 8.10.2024.
- Amberg, Helen; Thorshaug, Kristin; Bischof, Tamara; Salazar, Julián; Bieri, Oliver (2022): Kompetenzprofil Sucht, Suchthilfe und Suchtprävention für Tabak, Alkohol, psychoaktive Substanzen und Verhaltenssüchte, Interface Politikstudien Forschung Beratung, Luzern.
- AvenirSocial (2023): Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit. Handlungsmöglichkeiten für Organisationen Best Practice, Bern.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2020): Stadt/Land-Typologie 2020.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2022a) Armutsgefährdung in der Schweiz und in Europa, Analysen nach Bevölkerungsgruppen und zur Armutsgefährdung der Erwerbstätigen, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2022b): Informationen zur Armut in der Schweiz anhand des sozialen Existenzminimums. Analysen der zeitlichen Entwicklung und nach Bevölkerungsgruppen, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2023): Bruttorotationsquote nach dem Grund für das Verlassen einer Stelle, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024a): Berufliche Grundbildung (inkl. Qualifikationsverfahren) (SBG-SFPI), Abschlüsse nach Beruf/Fachrichtung, Lehrbetriebskanton, Ausbildungstyp, Ausbildungsform, Geschlecht und Jahr, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024b): Beschäftigungsstatistik (BESTA), Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften mit Berufslehre nach ausgewählten Wirtschaftsabteilungen und Grossregionen, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024c): Bildungsabschlüsse (Sekundarstufe II und Höhere Berufsbildung) (SBA), Abschlüsse der höheren Berufsbildung nach Ausbildungstyp, Ausbildungsfeld, Diplomtyp, Wohnkanton und Geschlecht, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024d): Bildungsperspektiven, Szenarien 2024–2033 für die Sekundarstufe II – Lernende im 1. Jahr und Abschlüsse nach Bildungsfeld oder Ausrichtung der Maturität, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024e): Erwerbstätigenstatistik (ETS), Erwerbstätige (Inlandkonzept) nach Wirtschaftssektoren und Wirtschaftsabschnitten, nach Geschlecht, Nationalität und Aufenthaltsstatus. Durchschnittliche Quartals- und Jahreswerte, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024f): Grenzgängerstatistik (GGS), Ausländische Grenzgänger/innen nach Arbeitskanton, Wohnsitzstaat, Wirtschaftsabteilung und Geschlecht, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024g): Lernorte der Lernenden, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024h): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Berufliche Mobilität: Bruttorotationsquote nach dem Grund für das Verlassen einer Stelle, Neuchâtel.

- BFS – Bundesamt für Statistik (2024i): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Dauer der Betriebszugehörigkeit nach Wirtschaftsabschnitt 2021–2023 (Spezialauswertung), Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024j): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Die berufliche Mobilität in der Schweiz 2023, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024k): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitten und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024l): Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT), Berufliche Grundbildung (inkl. Qualifikationsverfahren) (SBG-SFPI): Anzahl Lehrbetriebe (Arbeitsstätten) nach Kanton, Beruf/Fachrichtung der Lernenden und Jahr, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024m): Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT), Arbeitsstätten und Beschäftigte nach Kanton und Wirtschaftsart, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024n): Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT), Institutionelle Einheiten und Beschäftigte nach Kanton und Wirtschaftsabteilung, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024o): Strukturhebung (SE), Ausgeübter Beruf (Nomenklatur CH-ISCO-19) nach Geschlecht und Nationalität, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024p): Studierende und Abschlüsse an Hochschulen (SHIS-studex), Abschlüsse an den Fachhochschulen (ohne PH) nach Jahr, Examensstufe, Fachrichtung, Staatsangehörigkeit (Kategorie) und Hochschule, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024q): Studierende und Abschlüsse an Hochschulen (SHIS-studex), Abschlüsse an den universitären Hochschulen nach Jahr, Examensstufe, Fachrichtung, Staatsangehörigkeit (Kategorie) und Hochschule, Neuchâtel.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2024r): Studierende und Abschlüsse an Hochschulen (SHIS-studex), Tertiärstufe, Fachhochschulen: Bildungsabschlüsse nach Hochschule und Fachbereich, Neuchâtel.
- Crettaz, Eric; Mabillard, Jérôme; Nada, Eva (2023): Enquête exploratoire sur les besoins du marché de l'emploi en travail social, Haute école spécialisée de Suisse occidentale – HES-SO, Delémont.
- Eser Davolio, Miryam; Strohmeier Navarro Smith, Rahel; Zwicky, Heinrich; Gehrig, Milena; Steiner, Isabelle (2017): Fallbelastung in der Sozialhilfe und deren Auswirkung auf die Ablösequote. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Zürich.
- Eser Davolio, Mirjam; Strohmeier Navarro Smith, Rahel; Gehrig, Milena; Steiner, Isabelle (2020): Auswirkungen der Falllastreduktion in der Sozialhilfe auf die Ablösequote und Fallkosten: Entschleunigung zahlt sich aus. Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit (25), S. 31–51.
- Fritschi, Tobias; von Bergen, Matthias; Müller, Franziska; Lehmann, Olivier; Pfiffner, Roger; Kaufmann, Cornel; Hänggeli, Alissa (2022): Finanzflüsse und Finanzierungsmodelle im Bereich Wohnangebote für Menschen mit Behinderung. Schlussbericht zuhanden des EBGB, des BSV und der SODK, Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit und Interface Politikstudien Forschung Beratung, Bern/Luzern.
- Hafen, Martin; Meier Magistretti, Claudia; Benelli, Natalie (2023): Qualität in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE). Rahmenbedingungen des Einsatzes von nicht formal qualifizierten Betreuungspersonen. Bestandsaufnahme und Erarbeitung eines Argumentariums, Hochschule Luzern, Luzern.
- Höpflinger, Dominic; Rudin, Melania; Guggisberg, Jürg (2021): Analyse zu den Auswirkungen der Reduktion der Fallbelastung in der Sozialberatung der Stadt Winterthur, Büro BASS, Bern.



- IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel (2016): Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs, SAVOIRSOCIAL, Olten.
- kibesuisse – Verband Kinderbetreuung Schweiz (2022): Mehr Investitionen in die Qualitätsentwicklung – sonst droht Betreuungskrise, Medienmitteilung, Zürich.
- kibesuisse – Verband Kinderbetreuung Schweiz (2023): Erhebung von Branchenindikatoren in Kitas. Medienmitteilung, Zürich.
- Müller, Marianne; Neumann, Jörg; Leumann, Seraina; Trede, Ines (2019): Zweite Befragung der Lernenden Fachfrau/Fachmann Betreuung und der Studierenden der höheren Fachschulen im Sozialbereich: Ergebnisbericht, Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung, Zollikofen.
- obsan – Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (ohne Datum): Nationales Monitoring Pflegepersonal, [obsan.admin.ch, Pflegemonitor Fluktuationsrate](https://obsan.admin.ch/Pflegemonitor-Fluktuationsrate), Zugriff am 25.9.2024.
- Paul Schiller Stiftung (ohne Jahr): Impulspapier Gute Betreuung im Alter – Das Potenzial Sozialer Berufe für die Betreuung im Alter, [\*Paul Schiller Stiftung: Impulspapier Potenzial Sozialer Berufe\*](#).
- RTS online (15.8.2024): Le canton de Vaud revalorise les salaires du secteur social parapublic, [www.rts.ch, Canton VD revalorise les-salaires du secteur social-parapublic](https://www.rts.ch/Canton-VD-revalorise-les-salaires-du-secteur-social-parapublic), Zugriff am 8.10.2024.
- SAVOIRSOCIAL (2023): Diskussionsgrundlage Projekt Fachkräftestudie. Internes Arbeitspapier, Olten.
- Schnurr, Stefan (2014): Das Verhältnis von Jugendhilfe – Jugendarbeit – Jugendförderung: eine Einordnung, Zürich.
- ZHAW – Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (2023): Interview: [\*Was tun gegen den Fachkräftemangel im Sozialwesen?\*](#) Zugriff am 8.10.2024.



## A 1 Beschreibung der Arbeitsfelder

### I Menschen im Alter

Zur Zielgruppe «Menschen im Alter» zählen Menschen im dritten (ab 60 Jahren) und vierten Lebensalter (ab 80 Jahren). Unter den Angebotsbereich der Betreuung und Begleitung fallen Institutionen der stationären Betreuung wie Alters- und Pflegeheime, Institutionen der ambulanten Betreuung in Tages- und Nachtstrukturen oder weitere ambulante Unterstützungsangebote (z.B. Fahr-/Mahlzeiten-/Besuchsdienste) und Institutionen des begleiteten Wohnens. Ambulante Institutionen sind selten eigenständig, sondern oft an Alters- und Pflegeheime angegliedert (IWSB 2016, S. 7.). Beratung umfasst Institutionen mit verschiedenen Beratungsangeboten (z.B. Austrittsmanagement von Gesundheitsinstitutionen oder Beratungsangebote zum Thema Alter). Die Förderung der sozialen Teilhabe beinhaltet unter anderem Institutionen der aufsuchenden Altersarbeit, der soziokulturellen Animation oder der Gemeindeanimation. Unter den Angebotsbereich Abklärungen zur sozialen Sicherung werden Institutionen gezählt, die Abklärungen oder Beratungsleistungen im Zusammenhang mit finanziellen Leistungen im Alter (z.B. AHV, EL zur AHV oder weiteren bedarfsabhängigen Sozialleistungen) erbringen.

### I Menschen mit Behinderungen

Nach dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention, SR 0.109) vom 13. Dezember 2006 sind Menschen mit Behinderungen Personen, *«die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können»*. Das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG, SR 151.3) vom 13. Dezember 2002 definiert einen Menschen mit Behinderungen als *«eine Person, der es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, alltägliche Verrichtungen vorzunehmen, soziale Kontakte zu pflegen, sich fortzubewegen, sich aus- und weiterzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben»*.

Zur Zielgruppe «Menschen mit Behinderungen» werden für diese Studie Personen (Kinder, Jugendliche und Erwachsene) gezählt, die eine Behinderung gemäss BehiG haben. In vielen – aber nicht allen – Fällen haben Menschen mit Behinderungen auch einen Anspruch auf Leistungen der Invalidenversicherung (IV). Dabei handelt es sich um Menschen, die in ihrem bisherigen Aufgabenbereich teilweise oder ganz eingeschränkt sind. Diese gesundheitliche Einschränkung muss über längere Zeit andauern, wobei nicht massgeblich ist, ob der Gesundheitsschaden körperlicher, psychischer oder geistiger Natur ist, ob er schon bei der Geburt bestanden hat oder Folge einer Krankheit oder eines Unfalls ist (AHV 2023). Dies können nach Kategorisierung des Bundesamts für Sozialversicherungen Geistig-/Lernbehinderte, Hörbehinderte, Sehbehinderte, Sprechbehinderte; Körperbehinderte, Krankheitsbehinderte, Psychischbehinderte oder Suchtbehinderte sein

(Fritschi et al. 2022). Menschen mit einer Suchtbehinderung werden für diese Studie jedoch als eine eigene Zielgruppe definiert.

Zum Angebotsbereich der Betreuung und Begleitung für Menschen mit Behinderung zählen stationäre Einrichtungen (z.B. Institutionen für Menschen mit Behinderungen, psychiatrische Institutionen, aber auch betreutes Wohnen in Wohngruppen), ambulante Angebote wie Tages- und Nachtstrukturen und begleitetes Wohnen. Zum Angebot der Beratung zählen Institutionen, die Beratungs- und Informationsangebote für Menschen mit Behinderungen (z.B. von NGO) und Beratungsleistungen in Gesundheitsinstitutionen (z.B. Austrittsmanagement) erbringen. Zur Förderung der sozialen Teilhabe zählen die soziokulturelle Animation, Gemeindeanimation und die Arbeitsintegration (z.B. Werkstätten, Jobcoaching). Unter die Abklärungen zur sozialen Sicherung fallen schliesslich Institutionen, die Abklärungen und Beratungen zu Leistungen der IV (z.B. Rente, Hilfsmittel, Hilflosenentschädigung, Assistenzbeitrag) und EL zur IV sowie zu weiteren bedarfsabhängigen Sozialleistungen durchführen.

#### I Kinder, Jugendliche, Familien

Zur Zielgruppe «Kinder, Jugendliche, Familien» zählen in dieser Studie (Familien mit) Personen bis zum Abschluss der ersten nachobligatorischen Ausbildung. In den Angebotsbereich Betreuung und Begleitung fallen erstens stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Zweitens gehören Institutionen der vorschulischen familienergänzenden und schulergänzenden Kinderbetreuung dazu (z.B. Krippen, Kindertagesstätten, Tagesstrukturen, Tagesschulen und Kindergärten). Nicht-institutionelle Betreuung durch Privatpersonen, die keiner Organisation angehören, werden nicht berücksichtigt. Drittens fällt betreutes Wohnen darunter. Zur Beratung zählen Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe (zur Ergänzung des Familien- und Schulsystems mit Angeboten wie der Unterstützung der Eltern bei der Wahrnehmung der Erziehungsaufgaben oder Lern- und Bildungsgelegenheiten ausserhalb des Bildungssystems [Schnurr 2014], z.B. Erziehungsberatung, Familienberatung, Jugendberatung) und die Mütter-/Väterberatung. Zum Angebotsbereich der Förderung der sozialen Teilhabe gehören die soziokulturelle Animation und Gemeindeanimation, die offene Kinder- und Jugendarbeit, die aufsuchende Sozialarbeit, die Schulsozialarbeit und heilpädagogische Dienste sowie die Arbeitsintegration (für junge Erwachsene). Zu den Abklärungen zur sozialen Sicherung schliesslich gehören Institutionen, die Abklärungen oder Beratungen zur Sozialhilfe durchführen, wie die Sozialdienste und Kinder- und Erwachsenenschutzbehörden.

#### I Menschen im Bereich Migration und Asyl

Unter der Zielgruppe «Menschen im Bereich Migration und Asyl» werden gemäss Asylgesetz (AsylG) zum einen Personen aus dem Asylbereich verstanden (Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene, anerkannte Flüchtlinge und Schutzbedürftige), zum andern handelt es sich gemäss Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) um Personen und Familien aus dem Ausländerbereich, die primär zwecks Erwerbstätigkeit in die Schweiz zugewandert sind.

Erstens fallen Flüchtlings- und Asylzentren unter den Angebotsbereich der Betreuung und Begleitung. Nach der Unterbringung und Betreuung in einer Kollektivunterkunft erfolgt häufig in einer zweiten Phase die Unterbringung in einer Wohnung (z.B. in vom Kanton gemieteten Wohnungen), das begleitete Wohnen in diesen Unterkünften fällt daher ebenfalls unter den Angebotsbereich Betreuung und Begleitung. Zur Beratung zählen Institutionen mit Unterstützungs- und Beratungsangeboten wie etwa Sozialberatung, Rechtsberatung, die Asyl- und Rückkehrhilfe, die Opferhilfe. Zur Förderung der sozialen Teilhabe zählen Institutionen der soziokulturellen Animation und der Gemeindeanimation, der aufsuchenden Sozialarbeit sowie der Arbeitsintegration. Zu den Abklärungen zur sozialen

Sicherung schliesslich zählen Institutionen, die Abklärungen und Beratungen zur Sozialhilfe und zur Arbeitslosenversicherung durchführen.

#### I Suchtbetroffene Menschen

Suchtbehinderte Personen fallen gemäss Kategorisierung des Bundesamts für Sozialversicherungen unter die Gruppe der Menschen mit Behinderungen (Fritschi et al. 2022). Menschen mit einer Suchtbehinderung werden jedoch als eine eigene Zielgruppe definiert, da viele Suchtbetroffene keinen Anspruch auf IV haben oder der IV-Anspruch aufgrund einer psychischen Folgeerkrankung der Sucht besteht. Zudem liegt nicht bei jeder suchtbetroffenen Person eine Suchtbehinderung vor. In dieser Studie wird von Sucht gesprochen, wenn bei einer Person ein risikohaft Konsum, eine Abhängigkeit von verschiedenen Substanzen oder ein zwanghaftes Verhalten vorliegt, und wenn schwerwiegende negative gesundheitliche (physische und psychische) sowie soziale Folgen für die Betroffenen und deren Umfeld eintreten (Amberg et al. 2022).

Unter den Angebotsbereich der Betreuung und Begleitung fallen für diese Zielgruppe Institutionen der Betreuung im stationären Kontext (stationäre Suchttherapie und -rehabilitation), Notschlafstellen und begleitetes Wohnen. Unter den Angebotsbereich der Beratung fallen Unterstützungs- und Beratungsangebote, Suchtberatung, Kontakt- und Anlaufstellen usw. Der Angebotsbereich der Förderung der sozialen Teilhabe umfasst die aufsuchende Sozialarbeit und Arbeitsintegration. Im Angebotsbereich Abklärungen zur sozialen Sicherung schliesslich sind Abklärungen/Beratungen zur Sozialhilfe und zur Arbeitslosenversicherung anzusetzen.

#### I Armutsgefährdete Menschen

Armutsgefährdet zu sein bedeutet, ein deutlich tieferes Einkommen als die Gesamtbevölkerung zu haben und somit dem Risiko des sozialen Ausschlusses ausgesetzt zu sein. Die Armutsgefährdungsgrenze wird von der Europäischen Union bei 60 Prozent des verfügbaren Medianäquivalenzeinkommens angesetzt. Ausserdem ist die Armutsgefährdung stark von der familiären Situation und vom Ausbildungsniveau abhängig (BFS 2022a). Zu den am stärksten betroffenen Gruppen zählten Personen, die allein oder in Einelternhaushalten mit minderjährigen Kindern lebten, Personen ohne nachobligatorische Ausbildung, ausländische Personen aus ost- oder aussereuropäischen Staaten und Personen in Haushalten ohne Arbeitsmarktteilnahme (BFS 2022b). In dieser Studie wird davon ausgegangen, dass Armutsgefährdete oder -betroffene Personen sind, die Leistungen der Sozialhilfe oder Arbeitslosenversicherung beziehen.

Zum Angebotsbereich der Betreuung und Begleitung zählen für diese Zielgruppe Notschlafstellen und begleitetes Wohnen. Im Angebotsbereich der Beratung finden sich Unterstützungs- und Beratungsangebote, wie Sozialberatung, Schuldenberatung. Die aufsuchende Sozialarbeit und Arbeitsintegration sind Teil des Angebotsbereichs Förderung sozialer Teilhabe, und Abklärungen und Beratungen im Rahmen der Sozialhilfe und der Arbeitslosenversicherung schliesslich zählen zu den Abklärungen zur sozialen Sicherung.

#### I Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug

Zur Zielgruppe «Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug» gehören Jugendliche und Erwachsene, die sich aufgrund strafrechtlicher Sanktionen im Straf- oder Massnahmenvollzug befinden (Freiheitsstrafen, Ersatzfreiheitsstrafen, stationäre therapeutische Massnahmen sowie Verwahrungen).

Zu den Institutionen des Angebotsbereichs Betreuung und Begleitung zählen Einrichtungen des Straf- und Massnahmenvollzugs. Unter den Angebotsbereich Beratung fallen Unterstützungs- und Beratungsangebote, wie Beratung und Information für Menschen im

Freiheitsentzug und ihre Angehörigen. Die aufsuchende Sozialarbeit und Arbeitsintegration sind Teil des Angebotsbereichs Förderung sozialer Teilhabe, und Abklärungen im Rahmen des Straf- und Massnahmenvollzugs gehören zum Angebotsbereich Abklärungen zur sozialen Sicherung.

**I Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen**

Das letzte Arbeitsfeld betrifft vulnerable Menschen in besonderen Lebenslagen, die keiner der vorhergehenden Kategorien zugeordnet sind. Dies können unterschiedliche Gruppen sein, beispielsweise Menschen ohne Anspruch auf IV mit psychischen Problemen (z.B. Depressionen), Personen, die Gewalt erfahren haben, oder Personen, die aufgrund eines Spitalaufenthalts eine soziale Beratung benötigen. Beim Angebotsbereich der Betreuung und Begleitung lassen sich Notschlafstellen, Frauenhäuser und begleitetes Wohnen ansiedeln. Zum Angebot der Beratung zählen Unterstützungs- und Beratungsangebote, wie die Opferhilfe, Sozialberatung, Austrittsmanagement oder Informations- und Anlaufstellen zu anderen Themen. Unter den Angebotsbereich der Förderung der sozialen Teilhabe fallen die aufsuchende Sozialarbeit und die Arbeitsintegration, und zu den Abklärungen zur sozialen Sicherung Abklärungen und Beratungen im Rahmen der Sozialhilfe (z.B. durch Sozialdienste oder die KESB).

**A 2 Vertretene Institutionen in den Fokusgruppen**

<b>DA 1: Vertretene Institutionen in den Fokusgruppen</b>	
Gruppe 1	Gruppe 2
Artiset (3 Vertreter/-innen)	ABB Kinderkrippen
AvenirSocial	Aufsicht und Bewilligung Kanton Bern
Home-Assist	AvenirSocial
Insos	Fachverband Migration:plus
Integras	Direktion für Gesundheit und Soziales Kanton Freiburg
Sebit Aargau	Fondation Le Relais
Stiftung Rheinleben	kibesuisse
Youvita	Kita Chäferfäscht
Verein Valida	Kita Kinderpunkt
	Pro Senectute Kanton Luzern
	Rotes Kreuz Wallis
	SKOS
	Sozialdienst Kanton Glarus
	Sozialdienst Stadt Winterthur

Quelle: Darstellung Interface.

### A 3 Relevante NOGA- und ISCO-19-Codes

Folgende ISCO-19-Codes wurden für die Auswertungen der Daten der öffentlichen Statistik verwendet.

---

#### DA 2: Verwendete ISCO-19-Codes

---

ISCO-19-Code	Kategorie Bericht	Berufsart
13410	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen der Kinderbetreuung	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen der Kinderbetreuung
13430	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen für Menschen im Alter	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen für Menschen im Alter
13440	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen der sozialen Institutionen	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen der sozialen Institutionen
23520	Lehrkräfte im Bereich Sonderpädagogik	Lehrkräfte im Bereich Sonderpädagogik
26350	Sozialarbeiter/-in	Sozialarbeiter/-in
34120	Soziale Fachkräfte	Soziale Fachkräfte
53110	Kinder- und Lernbetreuer/-in	Kinderbetreuer/-in
53222	Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	Haus- und Familienbetreuer/-in
53290	Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	Betreuungsberufe im Gesundheitswesen, anderweitig nicht genannt

---

Quelle: Darstellung Interface.

---

Folgende zwölf NOGA-Codes wurden für die Auswertungen der Daten der öffentlichen Statistik verwendet.

DA 3: Zuweisung der Institutionen nach Arbeitsfeld und Angebotsbereich zu NOGA-Codes

Arbeitsfeld	Tätigkeitsgebiete	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.
Menschen im Alter	Betreuung im stationären Kontext (Alters- und Pflegeheime) Ambulante Betreuung in Tages- und Nachtstrukturen und weitere ambulante Unterstützungsangebote Begleitetes Wohnen Beratungsleistungen in Gesundheitsinstitutionen (z.B. Austrittsmanagement) Beratung und Information zu Themen im Alter Soziokulturelle Animation, Gemeindeanimation Aufsuchende Altersarbeit Abklärungen/Beratungen zu AHV und EL zur AHV sowie weiteren bedarfsabhängigen Sozialleistungen												
Menschen mit Behinderungen	Betreuung im stationären Kontext (Institutionen für Menschen mit Behinderungen, psychiatrische Institutionen) Ambulante Betreuung in Tages- und Nachtstrukturen und weitere ambulante Unterstützungsangebote Begleitetes Wohnen Beratungsleistungen in Gesundheitsinstitutionen (z.B. Austrittsmanagement) Beratung und Information für Menschen mit Behinderungen Soziokulturelle Animation, Gemeindeanimation Arbeitsintegration Abklärungen/Beratungen zur IV und EL zur IV sowie weiteren bedarfsabhängigen Sozialleistungen												
Kind, Jugend, Familie	Betreuung im stationären Kontext für Kinder und Jugendliche Vorschulische familienergänzende Kinderbetreuung Schulergänzende Kinderbetreuung Begleitetes Wohnen Beratung im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe Mütter-/Väterberatung Soziokulturelle Animation, Gemeindeanimation Aufsuchende Sozialarbeit Offene Kinder- und Jugendarbeit Schulsozialarbeit Arbeitsintegration Abklärungen/Beratungen zur Sozialhilfe, Abklärungen zur KESB												
Migration und Asyl	Flüchtlings- und Asylzentren Wohnbegleitung Unterstützungs- und Beratungsangebote Soziokulturelle Animation, Gemeindeanimation Aufsuchende Sozialarbeit Arbeitsintegration Abklärungen/Beratungen zur Sozialhilfe												
Suchtbetroffene	Betreuung im stationären Kontext (stationäre Suchttherapie und -rehabilitation) Notschlafstellen Begleitetes Wohnen Unterstützungs- und Beratungsangebote, Suchtberatung, Kontakt- und Anlaufstellen, usw. Aufsuchende Sozialarbeit Arbeitsintegration Abklärungen/Beratungen zur Sozialhilfe und Arbeitslosenversicherung												
Arbeitsgefährdete	Notschlafstellen Begleitetes Wohnen Unterstützungs- und Beratungsangebote, Schuldenberatung Sozialberatung usw. Aufsuchende Sozialarbeit Arbeitsintegration Abklärungen/Beratungen zur Sozialhilfe und Arbeitslosenversicherung												
Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug	Einrichtungen des Straf- und Massnahmenvollzugs Unterstützungs- und Beratungsangebote Aufsuchende Sozialarbeit Arbeitsintegration Abklärungen im Rahmen Straf- und Massnahmenvollzug												
Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen	Notschlafstellen Frauenhäuser Begleitetes Wohnen Unterstützungs- und Beratungsangebote, Sozialberatung, Opferhilfe, usw. Beratungsleistungen in Gesundheitsinstitutionen (z.B. Austrittsmanagement) Aufsuchende Sozialarbeit Arbeitsintegration Abklärungen/Beratungen zur Sozialhilfe												

Quelle: Darstellung Interface.



**DA 4: Verwendete Quellen der öffentlichen Statistik**

<i>Statistik</i>	<i>Tabelle</i>	<i>Codierung*</i>
Berufliche Grundbildung (inkl. Qualifikationsverfahren) (SBG-SFPI)	Abschlüsse nach Beruf/Fachrichtung, Lehrbetriebskanton, Ausbildungstyp, Ausbildungsform, Geschlecht und Jahr	Stat-Code
Bildungsabschlüsse (Sekundarstufe II und Höhere Berufsbildung) (SBA)	Abschlüsse der höheren Berufsbildung nach Ausbildungstyp, Ausbildungsfeld, Diplomtyp, Wohnkanton und Geschlecht	Ausbildungsfeld
Erwerbstätigenstatistik (ETS)	Erwerbstätige (Inlandkonzept) nach Wirtschaftssektoren und Wirtschaftsabschnitte, nach Geschlecht, Nationalität und Aufenthaltsstatus. Durchschnittliche Quartals- und Jahreswerte	NOGA (verfügbar auf Gliederungsebene 2)
Grenzgängerstatistik (GGS)	Ausländische Grenzgänger/-innen nach Arbeitskanton, Wohnsitzstaat, Wirtschaftsabteilung und Geschlecht	NOGA (verfügbar auf Gliederungsebene 2)
Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)	Berufliche Mobilität: Bruttorelationsquote nach dem Grund für das Verlassen einer Stelle	Grund für Verlassens einer Stelle
Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)	Dauer der Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp (Spezialanfertigung)	NOGA (verfügbar auf Gliederungsebene 2)
Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)	Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitten und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp	NOGA (verfügbar auf Gliederungsebene 2)
Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT)	Arbeitsstätten und Beschäftigte nach Kanton und Wirtschaftsart	NOGA (verfügbar auf Gliederungsebene 5)
Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT)	Institutionelle Einheiten und Beschäftigte nach Kanton und Wirtschaftsabteilung	NOGA (verfügbar auf Gliederungsebene 2)
Strukturerhebung (SE)	Ausgeübter Beruf (Nomenklatur CH-ISCO-19) nach Geschlecht und Nationalität	CH-ISCO-19
Studierende und Abschlüsse an Hochschulen (SHIS-studex)	Abschlüsse an den Fachhochschulen (ohne PH) nach Jahr, Examensstufe, Fachrichtung, Staatsangehörigkeit (Kategorie) und Hochschule	Fachrichtung
Studierende und Abschlüsse an Hochschulen (SHIS-studex)	Abschlüsse an den universitären Hochschulen nach Jahr, Examensstufe, Fachrichtung, Staatsangehörigkeit (Kategorie) und Hochschule	Fachrichtung

Legende: \* = Vgl. BFS: NOGA-Verzeichnis – Gesundheits- und Sozialwesen.

Quelle: Darstellung Interface.

### A 4 Berufe/Ausbildungsabschlüsse im Sozialbereich

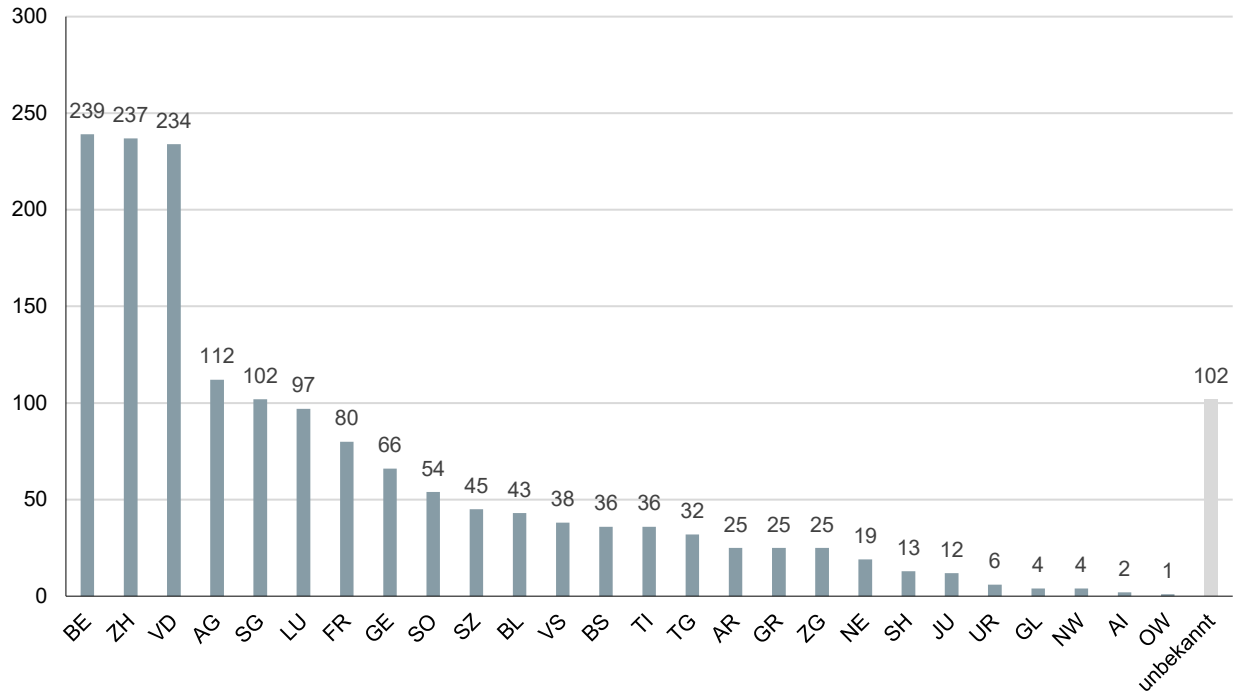
Folgende 28 Berufe/Ausbildungsabschlüsse wurden differenziert nach Abschlussniveau und nach Ausbildungsabschluss untersucht.

DA 5: Untersuchte Berufe			
Abschlussniveau		Ausbildungsabschluss	
Sek II	Eidgenössisches Berufsattest (EBA)	Assistent/in Gesundheit und Soziales	
	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ)	Fachfrau/-mann Betreuung Menschen im Alter Fachfrau/-mann Betreuung Menschen mit Beeinträchtigung Fachfrau/-mann Betreuung Kinder	
Ter-tiär B	Berufsprüfung (BP): Eidg. Fachausweis (FA)	Arbeitsagoge/-in FA Jobcoach/-in Arbeitsintegration FA Migrationsfachmann/-frau FA Spezialist/-in für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung FA Fachmann/-frau Langzeitpflege und -betreuung FA Fachmann/-frau in psychiatrischer Pflege und Betreuung FA Teamleiter/-in in sozialen und sozialmedizinischen Organisationen FA Sozialbegleiter/-in FA	
		Höhere Fachprüfung (HFP): Eidg. Diplom	Supervisor/-in-Coach / Organisationsberater/-in mit eidg. Diplom Leiter/-in von sozialen und sozialmedizinischen Organisationen mit eidg. Diplom Berater/-in Frühe Kindheit mit eidg. Diplom (alt: Mütter- und Väterberaterin HF / NDS Mütter-Väterberatung) Rehabilitationsexperte/-in für sehbehinderte und blinde Menschen mit eidg. Diplom Blindenführhundeinstructor/-in mit eidg. Diplom
	Höhere Fachschule (HF)	Dipl. Sozialpädagoge/-in HF Dipl. Kindheitspädagoge/-in HF Dipl. Gemeindeanimator/-in HF Dipl. Leiter/-in Arbeitsagogik HF Dipl. Aktivierungsfachmann/-frau HF	
	Ter-tiär A	Bachelor Fachhochschule (FH)	Bachelor (BA/BSc) in Sozialer Arbeit (alt: Sozialarbeiter/-in FH, Sozio-kulturelle/-r Animateur/-in FH, Sozialpädagogik FH)
		Bachelor Uni	BA Sozialarbeit und Sozialpolitik BA Heilpädagogik und Sozialpädagogik
		Master Fachhochschule (FH)	Master (MA/MSc) in Sozialer Arbeit
		Master Uni	MA Heilpädagogik und Sozialpädagogik
		PhD	PhD in Sozialer Arbeit

Quelle: Darstellung Interface.

A 5 Rücklauf

DA 6: Rücklauf Anzahl Institutionen pro Kanton



Legende: Zuordnung nach Postleitzahl. unbekannt = 102 Institutionen haben keine Postleitzahl angegeben und können daher keinem Kanton zugeordnet werden. Möglicherweise handelt es sich um Institutionen, die an mehreren Standorten tätig sind und daher keine eindeutige Postleitzahl angeben konnten. n = 1'689 Institutionen.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

**DA 7: Rücklauf Anzahl Institutionen nach Arbeitsfeld und Angebotsbereich**

	<i>Betreuung und Begleitung</i>		<i>Beratung</i>		<i>Förderung soziale Teilhabe</i>		<i>Abklärungen soziale Sicherung</i>		<i>Total</i>	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Menschen im Alter	171	10,1%	14	0,8%	3	0,2%	2	0,1%	190	11,2%
Armutgefährdete Menschen	28	1,7%	39	2,3%	7	0,4%	63	3,7%	137	8,1%
Menschen mit Behinderungen	189	11,2%	15	0,9%	13	0,8%	4	0,2%	221	13,1%
Kinder, Jugendliche, Familien	785	46,5%	86	5,1%	91	5,4%	8	0,5%	970	57,4%
davon										
ambulant	623	36,9%								
stationär	12	7,5%								
ambulant/stationär unbekannt	36	2,1%								
Menschen im Bereich Migration und Asyl	9	0,5%	16	0,9%	7	0,4%	9	0,5%	41	2,4%
Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug	12	0,7%	3	0,2%	1	0,1%	2	0,1%	18	1,1%
Suchtbetroffene Menschen	25	1,5%	5	0,3%	1	0,1%	0	0,0%	31	1,8%
Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen	31	1,8%	41	2,4%	5	0,3%	4	0,2%	81	4,8%
<b>Total</b>	<b>1'250</b>	<b>74,0%</b>	<b>219</b>	<b>13,0%</b>	<b>128</b>	<b>7,6%</b>	<b>92</b>	<b>5,5%</b>	<b>1'689</b>	<b>100%</b>

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

**DA 8: Rücklauf Anzahl Institutionen nach Arbeitsfeld «Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen»**

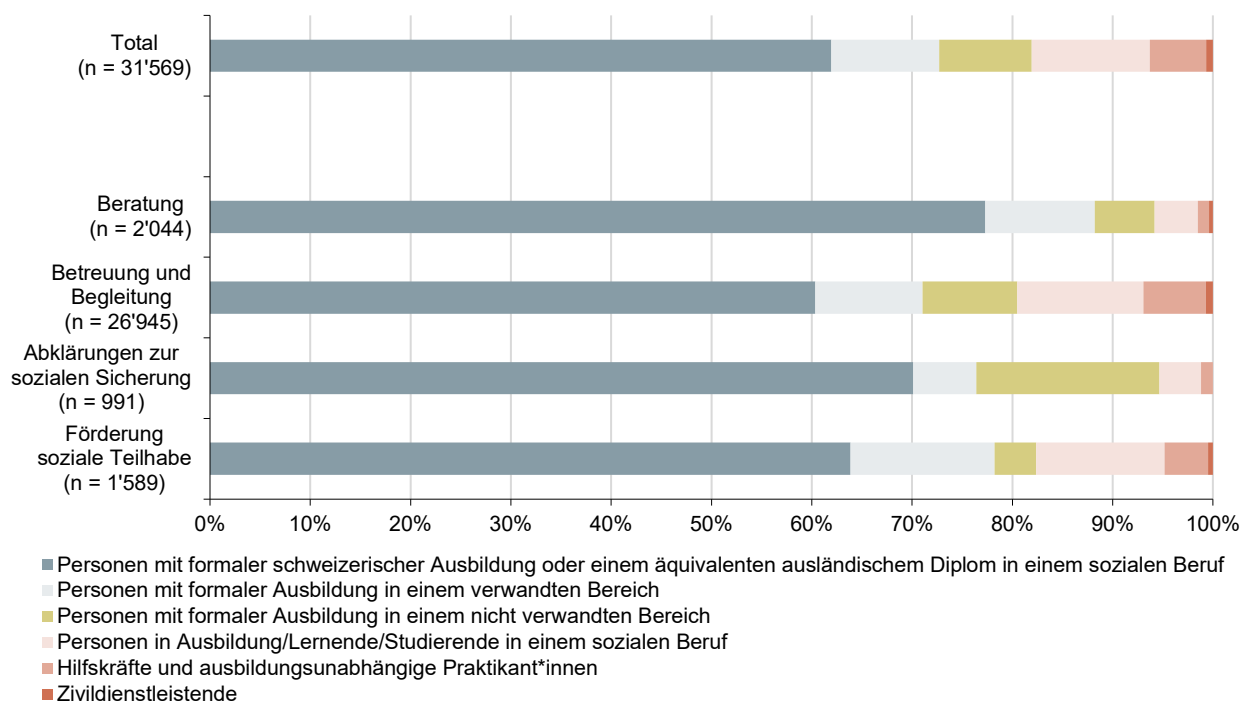
	<i>Betreuung und Begleitung</i>	<i>Beratung</i>	<i>Förderung soziale Teilhabe</i>	<i>Abklärungen zur sozialen Sicherung</i>	<i>Total</i>
Menschen mit psychischen Problemen ohne Anspruch auf IV	13	17	3	3	36
Menschen, die Gewalt erfahren haben	19	22	2	2	45
Menschen, die aufgrund eines Spitalaufenthalts eine soziale Beratung benötigen	4	12	0	1	17
Weitere	17	21	3	3	44

Legende: Mehrfachnennung der Arbeitsfelder möglich.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

## A 6 Auswertungen

**DA 9: Anteil Fachkräfte an Mitarbeitenden nach Angebotsbereich der Institutionen**



Legende: Dunkel- und hellblau = Fachkräfte gemäss Definition in Abschnitt 1.2.2). Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. Frage: «Wie lassen sich die Mitarbeitenden in die folgenden Kategorien einteilen?»

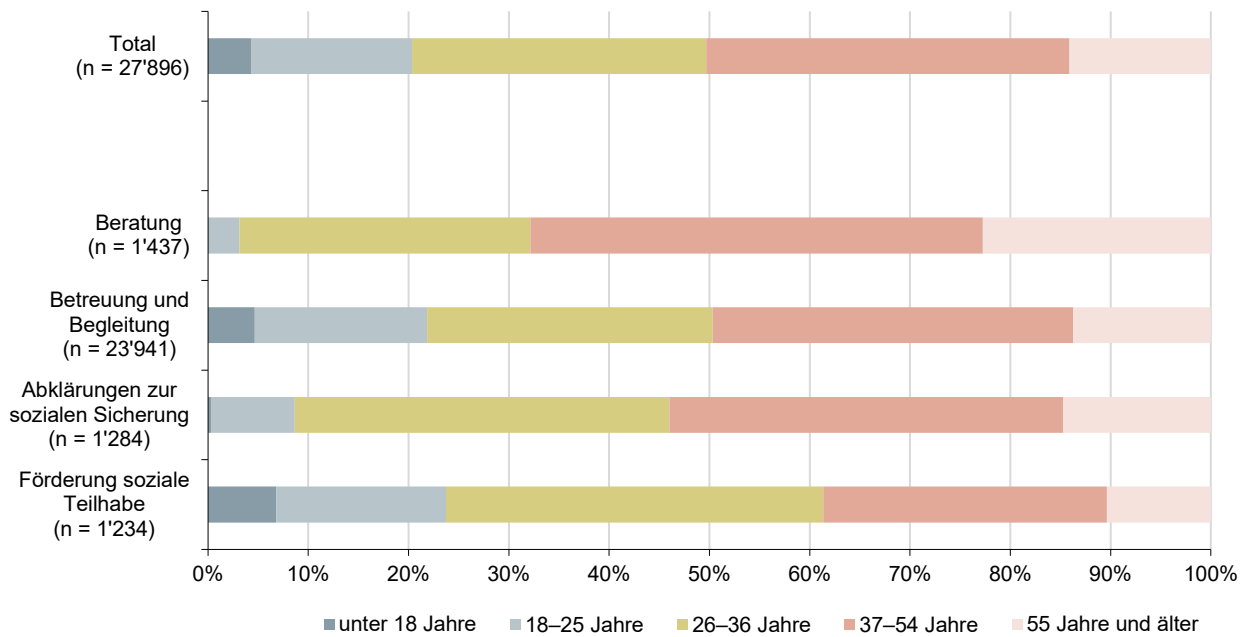
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

**DA 10: Höchstes Abschlussniveau der Mitarbeitenden**

	Schweizer Abschluss	Ausländischer Abschluss	Total
Obligatorischer Schulabschluss	3'269	515	3'784
Sek II – Eidgenössische Maturität/Fachmaturität	601	69	670
Sek II – Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) ohne Berufsmatura	5'694	390	6'084
Sek II – Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) mit Berufsmatura	605	21	626
Sek II – Eidgenössisches Berufsattest (EBA)	379	72	451
Tertiär B – Eidg. Fachausweis (BP)	420	18	438
Tertiär B – Eidg. Diplom (HFP)	407	18	425
Tertiär B – Diplom Höhere Fachschule (HF)	3'017	406	3'423
Tertiär A – Bachelor (FH/Universität)	4'417	465	4'882
Tertiär A – Master (FH/Universität)	944	86	1'030
Tertiär A – PhD/Dr.	28	2	30
Total	19'781	2'062	21'843

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

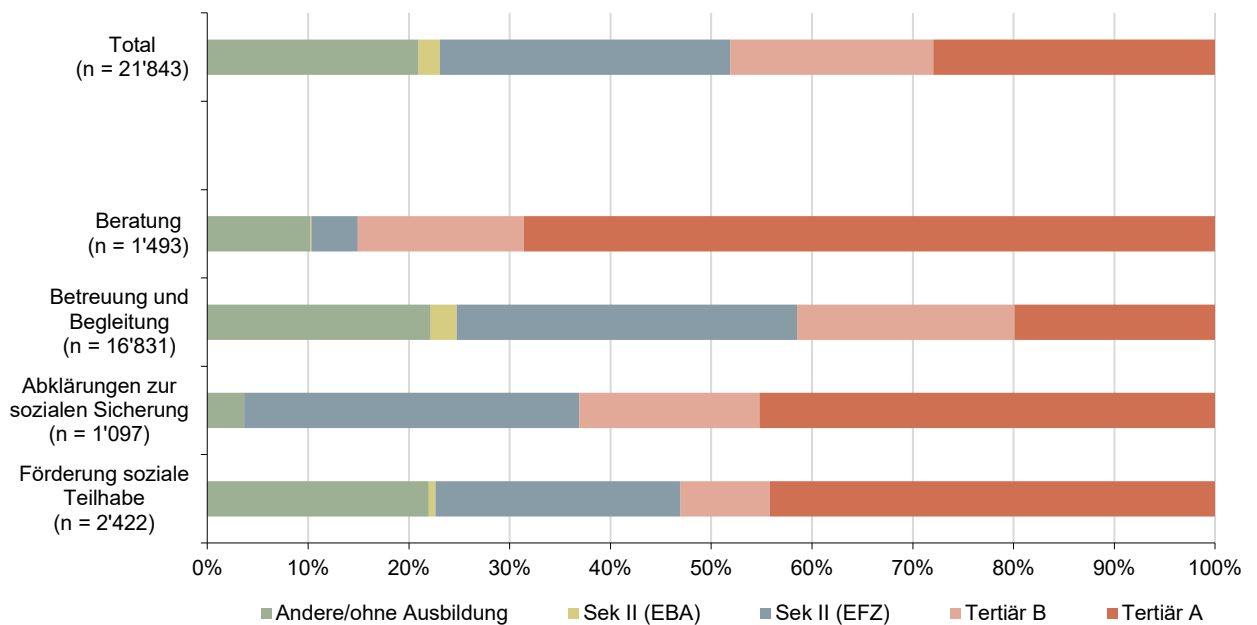
**DA 11: Altersverteilung der Mitarbeitenden nach Angebotsbereich der Institutionen**



Legende: Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. Frage: «Wie verteilen sich die Mitarbeitenden auf die folgenden Alterskategorien?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

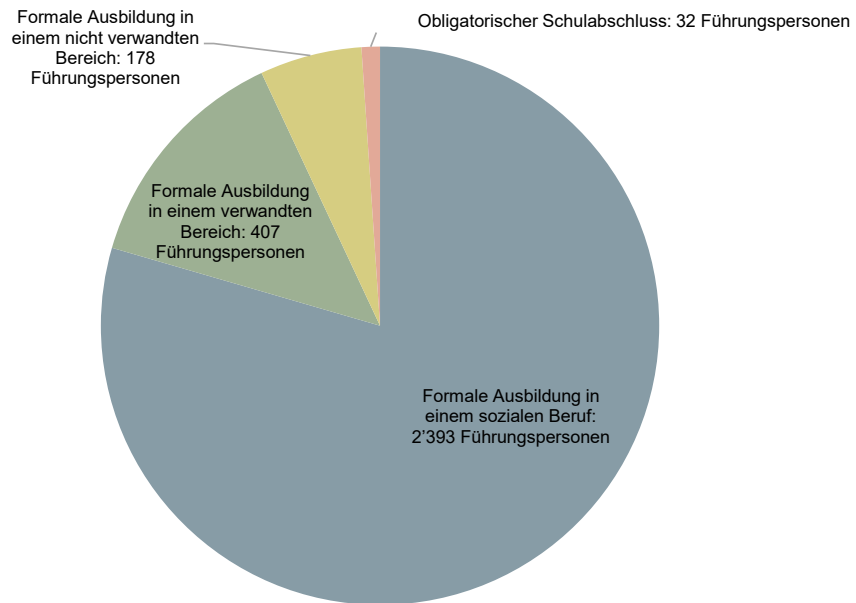
**DA 12: Grade-Mix nach Angebotsbereichen**



Legende: Das n beschreibt die Anzahl Mitarbeitende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich. Frage: «Über welches höchste Abschlussniveau verfügen die Mitarbeitenden?».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

**DA 13: Ausbildungsniveau der Mitarbeitenden in Führungspersonen**



Legende: Frage: «Über welche Ausbildungsniveaus verfügten die Mitarbeitenden in folgenden Positionen? Falls mehrere Kategorien zutreffen, wählen Sie bitte die aktuellste.»

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.

**DA 14: Wichtigste Ausbildungsabschlüsse heute und künftig**

<i>Arbeitsfeld der Institution</i>	<i>Heutige Situation: 3 häufigste Ausbildungsabschlüsse</i>	<i>Künftiger Bedarf: 3 am häufigsten genannte Ausbildungsabschlüsse</i>
Menschen im Alter	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistent/-in Gesundheit und Soziales (542 Mitarbeitende)</li> <li>- Fachfrau/-mann Betreuung Menschen im Alter (239 Mitarbeitende)</li> <li>- Bachelor in Sozialer Arbeit (126 Mitarbeitende)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachfrau/-mann Betreuung Menschen im Alter (42 Nennungen)</li> <li>- Assistent/-in Gesundheit und Soziales (28 Nennungen)</li> <li>- Fachmann/-frau Langzeitpflege und -betreuung FA (22 Nennungen)</li> </ul>
Armutsgefährdete Menschen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachelor in Sozialer Arbeit (626 Mitarbeitende)</li> <li>- Master in Sozialer Arbeit (83 Mitarbeitende)</li> <li>- Fachfrau/-mann Betreuung Menschen mit Beeinträchtigung (79 Mitarbeitende)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachelor in Sozialer Arbeit (40 Nennungen)</li> <li>- Bachelor in Sozialarbeit und Sozialpolitik (26 Nennungen)</li> <li>- Migrationsfachmann/-frau FA (23 Nennungen)</li> </ul>
Menschen mit Behinderungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachfrau/-mann Betreuung Menschen mit Beeinträchtigung (982 Mitarbeitende)</li> <li>- Diplomierte/-r Sozialpädagoge/-in HF (947 Mitarbeitende)</li> <li>- Bachelor in Sozialer Arbeit (573 Mitarbeitende)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachfrau/-mann Betreuung Menschen mit Beeinträchtigung (48 Nennungen)</li> <li>- Diplomierte/-r Sozialpädagoge/-in HF (45 Nennungen)</li> <li>- Bachelor in Sozialer Arbeit (35 Nennungen)</li> </ul>
Kinder, Jugendliche, Familien	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachfrau/-mann Betreuung Kinder (3'566 Mitarbeitende)</li> <li>- Bachelor in Sozialer Arbeit (1'223 Mitarbeitende)</li> <li>- Diplomierte/-r Kindheitspädagoge/-in HF (791 Mitarbeitende)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachfrau/-mann Betreuung Kinder (314 Nennungen)</li> <li>- Diplomierte/-r Kindheitspädagoge/-in HF (192 Nennungen)</li> <li>- Diplomierte/-r Sozialpädagoge/-in HF (158 Nennungen)</li> </ul>
Menschen im Bereich Migration und Asyl	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachelor in Sozialer Arbeit (116 Mitarbeitende)</li> <li>- Fachfrau/-mann Betreuung Menschen mit Beeinträchtigung (109 Mitarbeitende)</li> <li>- Bachelor in Sozialarbeit und Sozialpolitik (24 Mitarbeitende)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachelor in Sozialer Arbeit (8 Nennungen)</li> <li>- Migrationsfachmann/-frau FA (6 Nennungen)</li> <li>- Jobcoach/-in Arbeitsintegration FA (5 Nennungen)</li> </ul>
Menschen im Straf- und Massnahmen-vollzug	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachelor in Sozialer Arbeit (20 Mitarbeitende)</li> <li>- Diplomierte/-r Sozialpädagoge/-in HF (20 Mitarbeitende)</li> <li>- Master in Sozialer Arbeit (8 Mitarbeitende)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachelor in Sozialer Arbeit (3 Nennungen)</li> <li>- Bachelor in Sozialarbeit und Sozialpolitik (2 Nennungen)</li> <li>- Diplomierte/-r Sozialpädagoge/-in HF (2 Nennungen)</li> <li>- Master in Sozialer Arbeit (2 Nennungen)</li> </ul>
Suchtbetroffene Menschen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachelor in Sozialer Arbeit (182 Mitarbeitende)</li> <li>- Diplomierte/-r Sozialpädagoge/-in HF (54 Mitarbeitende)</li> <li>- Fachfrau/-mann Betreuung Menschen mit Beeinträchtigung (23 Mitarbeitende)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachelor in Sozialer Arbeit (6 Nennungen)</li> <li>- Diplomierte/-r Sozialpädagoge/-in HF (4 Nennungen)</li> <li>- Master in Sozialer Arbeit (4 Nennungen)</li> </ul>
Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachelor in Sozialer Arbeit (274 Mitarbeitende)</li> <li>- Diplomierte/-r Sozialpädagoge/-in HF (86 Mitarbeitende)</li> <li>- Bachelor in Sozialarbeit und Sozialpolitik (33 Mitarbeitende)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachelor in Sozialer Arbeit (24 Nennungen)</li> <li>- Diplomierte/-r Sozialpädagoge/-in HF (11 Nennungen)</li> <li>- Master in Sozialer Arbeit (7 Nennungen)</li> </ul>

Legende: Fragen: «Über welche konkreten Ausbildungsabschlüsse verfügen die Mitarbeitenden?» und «Für Fachkräfte mit welchen Ausbildungen erwarten Sie in Ihrem Arbeitsfeld künftig einen zunehmenden Bedarf?». Diese Frage wurde nur denjenigen Institutionen gestellt, die schätzten, dass der Bedarf an Fachkräften in den nächsten fünf Jahren zunimmt.

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.



**DA 15: Investitionen zur Attraktivitätssteigerung**

<i>Antwortoption</i>	<i>Durchschnittliches Ranking (1 = am wichtigsten; 11 = am unwichtigsten)</i>
Unterstützung von Weiterbildungen	3,2
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	3,4
Teambuilding	3,7
Flache Hierarchiestrukturen	3,7
Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	4,0
Flexible Arbeitszeitmodelle	4,1
Mehr Zeit für Klienten/-innen	4,8
Attraktive Pensionskasse	5,2
Zusätzliche Ferientage	5,4
Konfliktmanagement	5,6
Vergünstigungen	5,9

Legende: Frage: «In welche Bereiche investiert Ihre Institution hauptsächlich, um für neue oder bisherige Mitarbeitende attraktiv zu sein? Bitte wählen Sie die zutreffenden Antwortoptionen aus und bringen Sie diese in eine Rangfolge (das Wichtigste zuoberst)».

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung zur Fachkräftesituation 2024.