

Kurzfassung zu «Fachkräftestudie im Sozialbereich 2024»

Das Wichtigste in Kürze

Häufige Wechsel, kurze Verweildauer und Kompromisse bei der Neubesetzung von Stellen: Die Arbeitgebenden im Sozialbereich kämpfen mit Herausforderungen. Dies bestätigt eine [nationale Studie von SAVOIRSOCIAL und SASSA](#), die erstmals alle Arbeitsfelder des Sozialbereichs untersucht hat. Die Ergebnisse zeigen auf, wo die grössten Herausforderungen liegen. Nun sind die Branche und die Politik gefordert, um die Situation zu verbessern. Gleichzeitig gibt es auch Positives zu vermelden: Die Ausbildungsleistung im Feld ist hoch und die Professionalisierung der Arbeitnehmenden hat zugenommen im Vergleich zur letzten, ähnlich gelagerten Studie aus dem Jahr 2016.

1. Untersuchungsgegenstand und Methodik

Die Studie unterteilt den Sozialbereich in acht Arbeitsfelder entlang der Zielgruppen: «Menschen im Alter», «Menschen mit Behinderung», «Kinder, Jugend und Familie», «Menschen im Bereich Migration & Asyl», «Suchtbetroffene Menschen», «Armutgefährdete Menschen», «Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug» und «Vulnerable Menschen in weiteren besonderen Lebenslagen». Innerhalb der Arbeitsfelder wurde zudem nach Angebotsart «Betreuung und Begleitung», «Beratung», «Förderung sozialer Teilhabe» und «Abklärungen zur sozialen Sicherung» unterschieden und ermöglicht so eine detaillierte Analyse des Sozialbereichs.

Methodisch beruht die Studie auf drei Zugängen. Den Kern bildet eine Online-Befragung von rund 1'700 Arbeitgebenden (mit insgesamt 31'500 Mitarbeitenden mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich) von April bis Juni 2024.

Vertiefende Fokusgruppengespräche und Daten aus der öffentlichen Statistik haben die Befragungsergebnisse ergänzt.

Die Grundgesamtheit lässt sich aus der öffentlichen Statistik grob schätzen und zeigt, dass rund 15% der Betriebe aus dem Sozialbereich an der Studie teilgenommen haben, die insgesamt 20% der Arbeitnehmenden im Sozialbereich abdecken. Dies ermöglicht aussagekräftige Ergebnisse für den Sozialbereich als Ganzes.

Weiterführende Informationen und detaillierte Auswertungen siehe Studie Kapitel 1+2, Seite 19-28

2. Was zeichnet den Sozialbereich aus?

Im Folgenden sind die wichtigsten Merkmale des Sozialbereichs aufgeführt.

Wachstum des Sozialbereichs

Aus den öffentlichen Statistiken wird ersichtlich, dass sowohl die Anzahl Betriebe als auch die Beschäftigtenzahl im Sozialbereich seit 2016 gewachsen ist. Auch bei den Ausbildungsabschlüssen ist ein Wachstum zu verzeichnen. Dieses ist im Vergleich zu anderen Branchen sogar überdurchschnittlich. 2023 machen die Bildungsabschlüsse aus dem Sozialbereich 6.2% von allen Bildungsabschlüssen aus (2016 lag dieser Anteil bei 4.9%). Diese Zunahme ist vor allem auf die Abschlüsse der beruflichen Grundbildung (Sek II) und auf Abschlüsse der höheren Berufsbildung (Tertiär B) zurückzuführen.

Viele junge Arbeitnehmende

Auffallend ist der grosse Anteil junger Arbeitnehmenden. Rund die Hälfte ist jünger als 37 Jahre und nur 14 Prozent sind älter als 55 Jahre. Besonders stark ausgeprägt ist dies bei Angeboten für die Zielgruppe Kinder und Jugend und bei Angeboten im Bereich Migration und Asyl. Zielgruppenunabhängig haben Betriebe im Bereich Beratung und Abklärung weniger ganz junge Arbeitnehmende.

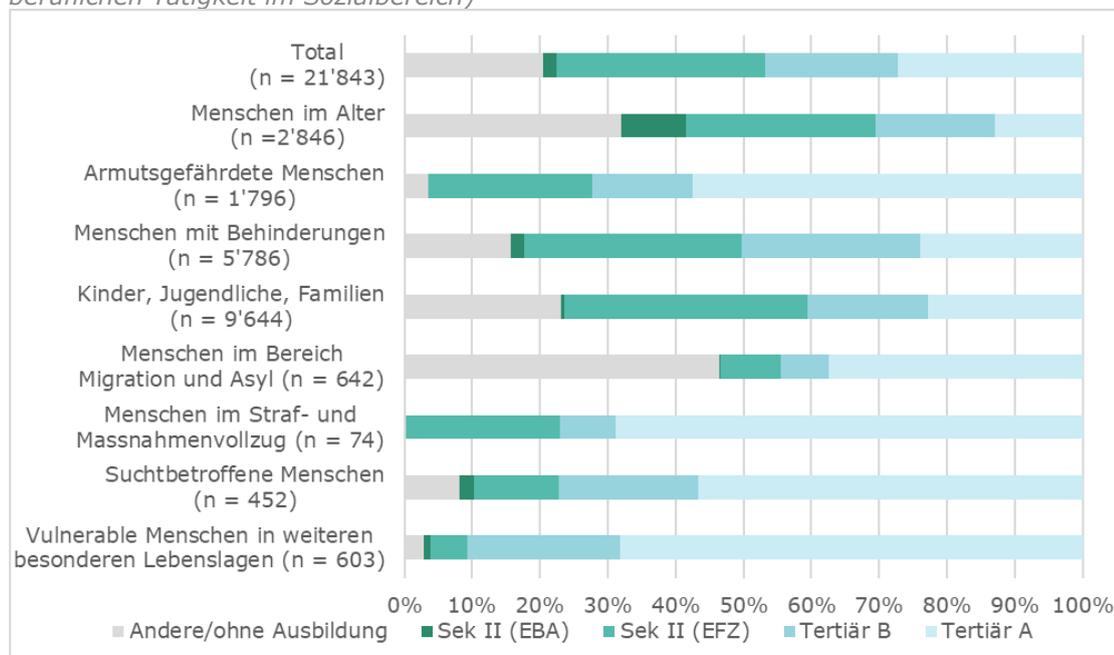
Mehr qualifizierte Fachkräfte

70 Prozent der Arbeitnehmenden sind Fachkräfte und verfügen über einen formalen Abschluss in einem sozialen oder in einem verwandten Beruf. Damit ist der Anteil an Personen ohne formalen Abschluss im Sozialbereich im Vergleich zu 2016 um 10 Prozentpunkte gesunken. Der tiefste Anteil an Fachkräften ist in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung auszumachen. Gemäss Befragung arbeiten hier 40 Prozent der Beschäftigten ohne formalen Abschluss.

Durchmischung der Abschlussniveaus

Rund die Hälfte der Arbeitnehmenden mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich verfügt über eine Tertiärausbildung, wobei Tertiär A und B¹ ungefähr gleich grosse Anteile haben.

Abbildung 1: Verteilung der Abschlussniveaus (n= Anzahl Arbeitnehmende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich)



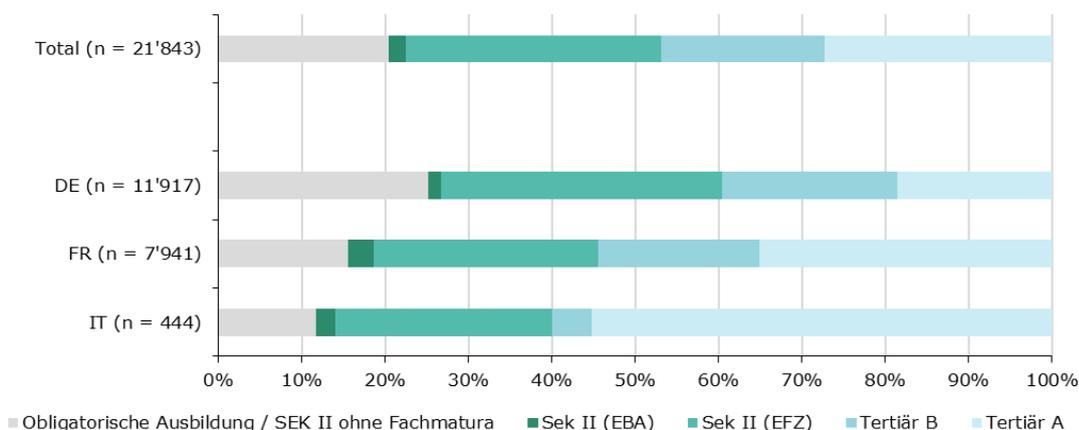
¹ Unter Tertiär A werden Abschlüsse der universitären Hochschulen, der Fachhochschulen und der pädagogischen Hochschulen verstanden. Tertiär B meint die Abschlüsse der höheren Berufsbildung (eidg. Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen und höheren Fachschulen).

Ein Drittel verfügt über ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis auf Niveau Sekundarstufe II. Die restlichen Arbeitnehmenden (20 Prozent) sind in Ausbildung oder verfügen über einen anderen oder keinen formalen Abschluss.

Betrachtet man die einzelnen Arbeitsfelder werden Unterschiede sichtbar. In den Arbeitsfeldern, in denen staatliche Vorgaben umgesetzt werden (Sozialhilfe, Massnahmenvollzug), verfügt mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden über eine tertiäre Ausbildung. In den Arbeitsfeldern, in denen die Betreuung und Begleitung im Vordergrund steht, überwiegt hingegen der Anteil der Arbeitnehmenden mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II oder tiefer.

Unterschiede in Bezug auf die Abschlussniveaus werden auch zwischen den Sprachregionen sichtbar:

Abbildung 2: Verteilung der Abschlussniveaus nach Sprachregionen (n= Anzahl Arbeitnehmende mit beruflichen Tätigkeiten im Sozialbereich)



Das Arbeitsfeld der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung zeigt beispielhaft, dass sich unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen direkt auf die Zusammensetzung der Abschlussniveaus auswirken.

Arbeitnehmende in Führungsfunktionen sind überwiegend tertiär ausgebildet und verfügen grossmehrheitlich über eine formale Ausbildung in einem sozialen Beruf. Eine Ausnahme bildet der Bereich Menschen im Alter, wo ein hoher Anteil der Führungspersonen über einen formalen Abschluss im Bereich Gesundheit verfügt.

Ausbildungstätigkeit im Sozialbereich

10% der Arbeitnehmenden befinden sich in Ausbildung. Der grösste Teil von ihnen erwirbt ein eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) und zwar am häufigsten bei Anbietern im Bereich Kind und Jugend oder im Bereich Menschen mit Behinderung.

Weiterführende Informationen und detaillierte Auswertungen siehe Studie Kapitel 3, Seite 29

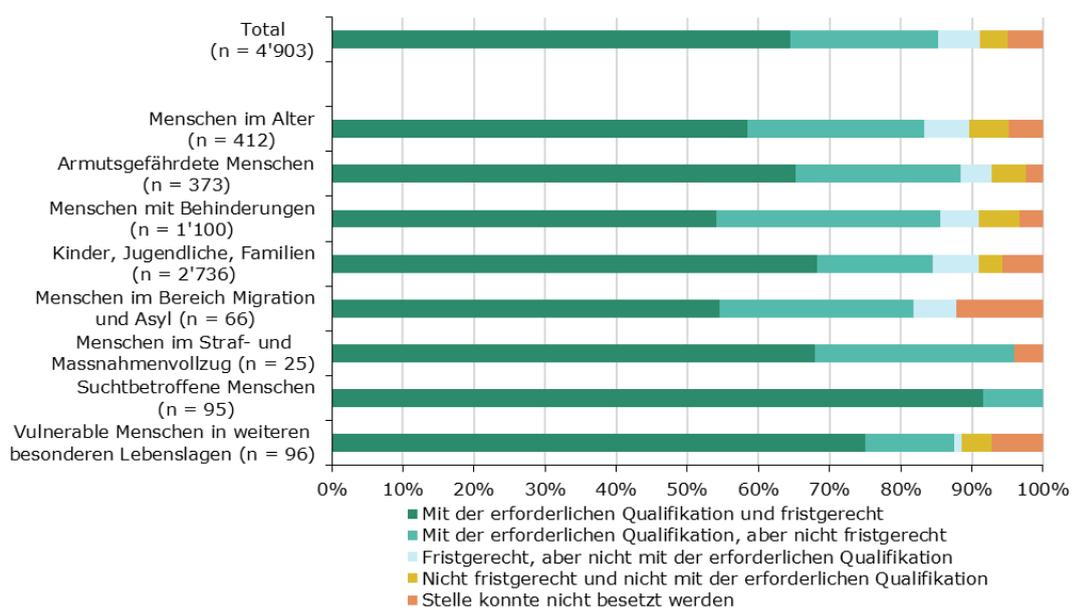
3. Mobilität der Fachpersonen im Sozialbereich: Rekrutierung, Fluktuation und Verbleib

Die Fachkräftesituation im Sozialbereich ist angespannt und die Betriebe schätzen die Rekrutierung als anspruchsvoller und aufwändiger ein als früher. Dies zeigt auch der Vergleich mit der Befragung von 2016. Regional und je nach Arbeitsfeld wird die Situation auch als kritisch eingeschätzt.

Besetzung der Stellen

Aktuell können 90 Prozent der ausgeschriebenen Stellen besetzt werden, 60 Prozent fristgerecht und mit der gewünschten Qualifikation. Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Arbeitsfeldern, jedoch keine signifikanten Unterschiede zwischen den Sprachregionen. Das gilt auch für die Besetzung von Führungsfunktionen. Das gesuchte Ausbildungsniveau (Sek II, Tertiär A oder B) hat ebenfalls keinen Einfluss auf den Erfolg der Stellenbesetzung.

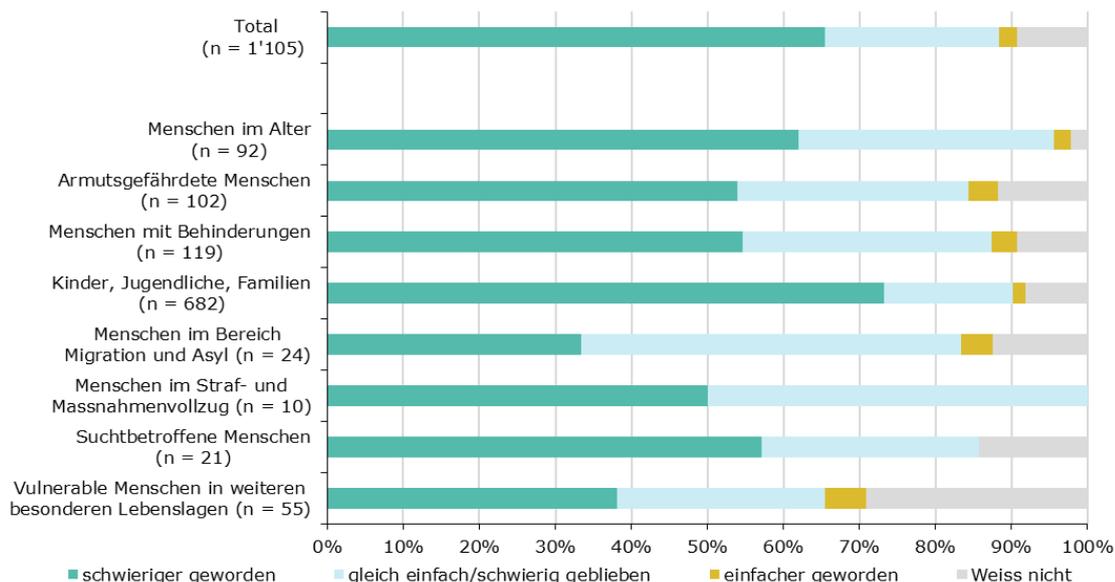
Abbildung 3: Besetzung der 2023 ausgeschriebenen Stellen nach Arbeitsfeld der Betriebe (n = Anzahl ausgeschriebener Stellen. Fallzahlen < 50 sind mit Vorsicht zu interpretieren)



Bei der Stellenbesetzung gehen die Betriebe am häufigsten den Kompromiss ein, dass zwar Personen mit der erforderlichen Qualifikation eingestellt werden, jedoch nicht fristgerecht.

Gemäss vertiefenden Interviews in den Fokusgruppen variieren die Gründe für die erschwerte Personalsuche zwischen den Arbeitsfeldern. In der Kinder- und Jugendhilfe (stationäre Kinder- und Jugendbetreuung) besteht vor allem eine Herausforderung bei der Rekrutierung von sozialpädagogisch ausgebildeten Fachkräften, während in der ambulanten Kinderbetreuung (familien- und schulergänzende Kinderbetreuung) besonders die Suche nach erfahrenem Personal schwierig ist. Für Betriebe im Bereich der soziokulturellen Animation oder auch im Bereich Migration und Asyl wiederum ist es schwierig, ausgebildetes Fachpersonal zu finden, da die Arbeitsplatzsicherheit aufgrund der stark schwankenden Finanzierung durch die öffentliche Hand nicht gegeben ist. In den Grenzkantonen ist die Rekrutierung von Fachkräften tendenziell einfacher.

Abbildung 4: Rekrutierung heute im Vergleich mit vor zwei Jahren nach Arbeitsfeld der Betriebe
(n = Anzahl Betriebe. Fallzahlen <50 sind mit Vorsicht zu interpretieren)



Insbesondere kleinere Betriebe (mit weniger als zehn Arbeitnehmende) hatten 2023 einen hohen Anteil der Stellen ausgeschrieben: 60 Prozent der Stellen mussten neu besetzt werden. Bei Betrieben mit mehr Arbeitnehmenden sinkt der Anteil der neu zu besetzenden Stellen: bei Betrieben mit 51 bis 100 Arbeitnehmenden liegt er bei 23 Prozent.

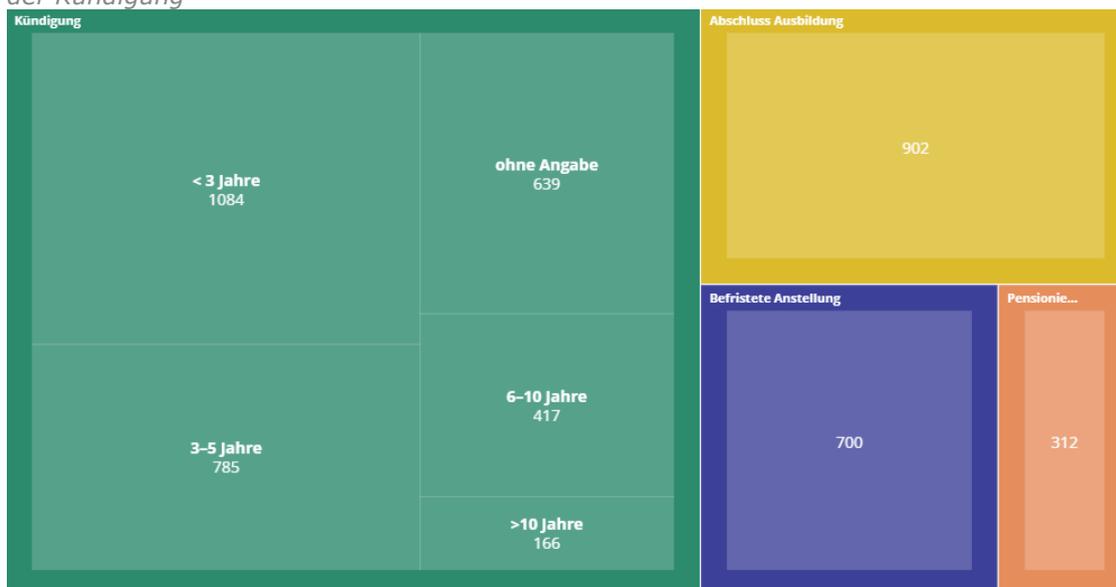
Überdurchschnittlich hohe Fluktuation

Insgesamt hatten die befragten Betriebe im Jahr 2023 5'005 Abgänge zu verzeichnen, wobei sich diese auf alle Abschlussniveaus verhältnismässig verteilen. Die Anzahl Abgänge entspricht ungefähr der Anzahl der ausgeschriebenen Stellen. Der häufigste Grund ist die Kündigung. Die Fluktuationsrate (sogenannte Bruttorelationsquote) der Betriebe, liegt bei 22 Prozent und somit über dem schweizweiten Durchschnitt von 16 Prozent (SAKE 2024). Die Fluktuationsrate ist in kleineren Betrieben höher: Sie beträgt bei Betrieben mit weniger als 10 Arbeitnehmenden 27 Prozent, bei grösseren Betrieben knapp 20 Prozent.

Die deutlich höchste Fluktuationsquote haben Betriebe aus dem Bereich der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung. Dieser Bereich weist zudem einen besonders hohen Anteil an Abgängen aufgrund von abgeschlossenen Ausbildungen auf (27 Prozent aller Abgänge). Gemäss den befragten Betrieben führt die hohe Fluktuationsrate vor allem zu einer zunehmenden Belastung der verbleibenden Arbeitnehmenden. Es besteht die Gefahr einer Negativspirale. Je mehr Ressourcen in den Betrieben durch die Stellenbesetzung gebunden werden und je aufwändiger und länger Rekrutierungsprozesse werden, desto stärker steigt die Arbeitsbelastung für die verbleibenden Arbeitnehmenden. Was wiederum zu neuen Kündigungen führen kann.

Die Arbeitgebenden wissen bei zwei Dritteln der Arbeitnehmenden, wohin diese nach der Kündigung wechseln: Rund 60 Prozent wechseln den Arbeitgeber, 30 Prozent den Beruf und 10 Prozent gehen in die Nichterwerbstätigkeit. Diese Anteile entsprechen in etwa den Anteilen, die auch aus branchenübergreifenden Studien bekannt sind (z.B. BFS 2020a).

Abbildung 5: Gründe für das Verlassen des Arbeitgebers inkl. Verweildauer zum Zeitpunkt der Kündigung

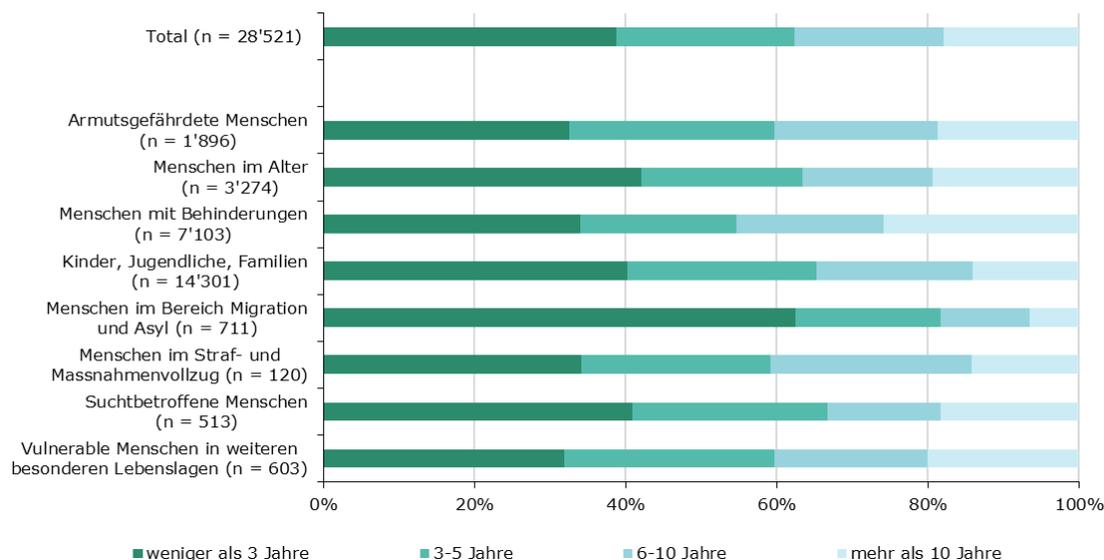


Kurze Verweildauer der Arbeitnehmenden

Knapp 40 Prozent der Arbeitnehmenden waren zum Befragungszeitpunkt seit weniger als drei Jahren im Betrieb angestellt. Der Anteil an Arbeitnehmenden, die länger als fünf Jahre im selben Betrieb arbeiten, liegt bei nur 38 Prozent. Im Vergleich zum durchschnittlichen Wert aller Branchen ist dieser Wert (12 Prozentpunkte) tiefer.

Unterschiede zeigen sich dabei zwischen den Sprachregionen: insbesondere die Deutschschweiz hat mehr Arbeitnehmende, die weniger als drei Jahre im selben Betrieb gearbeitet haben, wohingegen die französischsprachige und insbesondere die italienischsprachige Schweiz grössere Anteile von Arbeitnehmenden haben, die länger als zehn Jahre im selben Betrieb arbeiten.

Abbildung 6: Verweildauer der Arbeitnehmenden nach Arbeitsfeld des Betriebs (n = Anzahl Arbeitnehmende mit einer beruflichen Tätigkeit im Sozialbereich)



Die qualitativen Interviews zeigen, dass die hohe Anzahl an Abgängen von den Arbeitgebenden als grössere Herausforderung eingeschätzt wird als die Rekrutierung von neuen Fachkräften.

Arbeitsbelastung wird als häufigster Kündigungsgrund genannt

Die drei häufigsten Gründe, die die Arbeitnehmenden den Arbeitgebenden als Kündigungsgrund nennen, waren Arbeitsbelastung, Lohnvorstellungen oder der Wunsch nach Neuorientierung. Dies ist unabhängig von Arbeitsfeld und unabhängig der Grösse der Betriebe der Fall. Einzige Ausnahme ist das Arbeitsfeld Menschen mit Behinderung, wo die (unregelmässigen) Arbeitszeiten häufiger als die Lohnvorstellungen als Kündigungsgrund genannt werden.

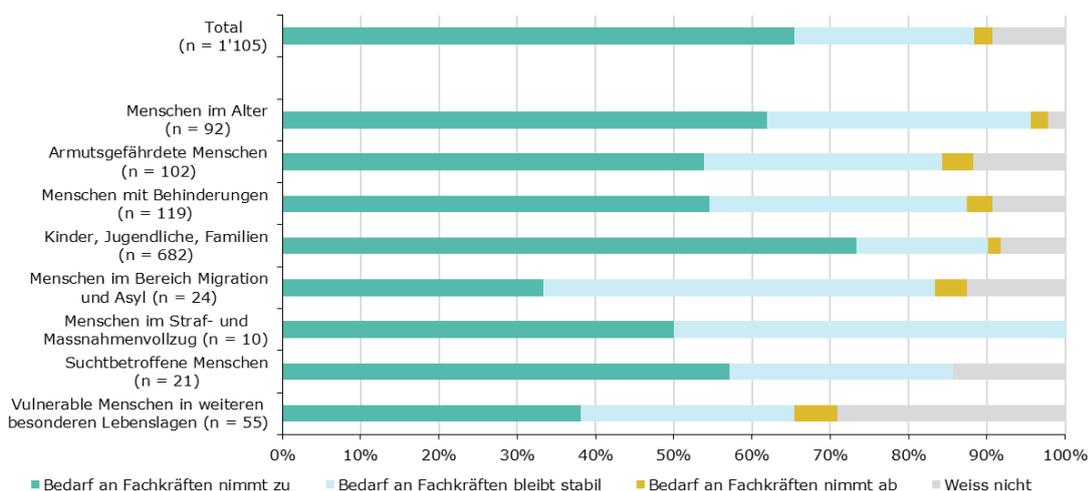
In den vertiefenden Interviews zeigt sich, dass unter «Arbeitsbelastung» je nach Arbeitsfeld unterschiedliche Themen subsummiert werden: insbesondere in der Sozialhilfe ist die Arbeitsbelastung aufgrund hoher Fallzahlen und hoher administrativer Vorgaben hoch. In den Arbeitsfeldern, wo betreuende Tätigkeiten dominieren, kann die Kombination von physisch intensiver Arbeit mit hoch vulnerablen betroffenen Personen zu einer belastenden Arbeitsatmosphäre führen.

Weiterführende Informationen und detaillierte Auswertungen siehe Studie Kapitel 4, Seite 47

4. Künftige Entwicklung des Fachkräftebedarfs im Sozialbereich

Die Mehrheit der befragten Betriebe geht von einem weiteren Wachstum in den nächsten fünf Jahren aus. Dabei gibt es keine grossen Unterschiede zwischen den Sprachregionen, jedoch zwischen den Arbeitsfeldern. Die Befragten aus dem Bereich familien- und schulergänzende Betreuung gehen am häufigsten von einem zunehmenden Bedarf aus: Hier rechnen Dreiviertel mit einem weiter steigenden Fachkräftebedarf.

Abbildung 7: Entwicklung des Bedarfs an Fachkräften in den nächsten fünf Jahren (n = Anzahl Betriebe. Fallzahlen <50 sind mit Vorsicht zu interpretieren)



Die Gründe für den wachsenden Bedarf sind für die jeweiligen Arbeitsbereiche sehr unterschiedlich. Grundsätzlich werden eine steigende Nachfrage nach bestehenden Angeboten, die zunehmende Komplexität der Aufgaben sowie eine weiter voranschreitende Professionalisierung am häufigsten genannt. Wobei letzteres bedeutet, dass immer mehr Mitarbeitende über eine anerkannte formale Ausbildung im Sozialbereich verfügen. Dies stärkt die Qualität der angebotenen Dienstleistungen.

Abbildung 8: Gründe für den zunehmenden Bedarf an Arbeitnehmenden

in Prozent



Hinsichtlich spezifischer Berufsabschlüsse gehen die Befragten davon aus, dass sich der Bedarf an Fachkräften vor allem bei Fachpersonen Betreuung EFZ (alle Fachrichtungen) und auf Tertiärstufe bei diplomierten Sozialpädagog*innen und Bachelor in Sozialer Arbeit weiter erhöhen wird.

Weiterführende Informationen und detaillierte Auswertungen siehe Studie Kapitel 5, Seite 68

Diese Kurzfassung basiert auf dem Schlussbericht und wurde von der Auftraggeberschaft, SAVOIRSOCIAL und SASSA, erstellt.

Schlussbericht:

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.