



Internationale Zusammenarbeit

Analyse Arbeitsmarktmonitoring 2021

Hintergrund des IZA-Arbeitsmarktmonitorings und Neukonzeption 2020

Seit 2010 führt cinfo gemeinsam mit dem Büro BASS das Monitoring des Schweizer Arbeitsmarktes der internationalen Zusammenarbeit (IZA) durch. Das Monitoring liefert Daten zum Stellenangebot im Bereich IZA, den Stellensuchenden, den Arbeitgebenden¹ sowie IZA-relevanten Aus- und Weiterbildungen in der Schweiz. Ziel des Monitorings ist die systematische Gewinnung von Informationen zum Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit. Im Fokus stehen Stellen, die für Schweizer/innen zugänglich sind. Dies können Stellen am Sitz in der Schweiz oder Stellen als Expatriate in einem Einsatzland sein – ausgeklammert werden Mitarbeitende, die mit einem lokalen Vertrag angestellt sind oder unbezahlte Freiwillige.

Das Monitoring wurde 2020 überarbeitet und berücksichtigt nun auch Stellen mit einer unterstützenden Funktion wie Fundraising, HR und Finanzen. Bisher lag der Fokus auf «IZA-Professionals», deren Aufgaben zur Kernarbeit der IZA gehören und eine einschlägige, spezifische IZA-Ausbildung und Erfahrung erfordern. Dementsprechend basieren die folgenden Kernaussagen vor allem auf Querschnittsdaten für das Jahr 2020, da die meisten Zeitreihen des Monitorings nicht mehr sinnvoll interpretiert werden können.

¹ Arbeitgeber im Internationalen Genf sind nicht in das Monitoring einbezogen. Für weitere Informationen über das Internationale Genf siehe <https://www.eda.admin.ch/missions/mission-onu-geneve/en/home/geneve-international/faits-et-chiffres.html>.

Struktur des IZA-Arbeitsmarkts

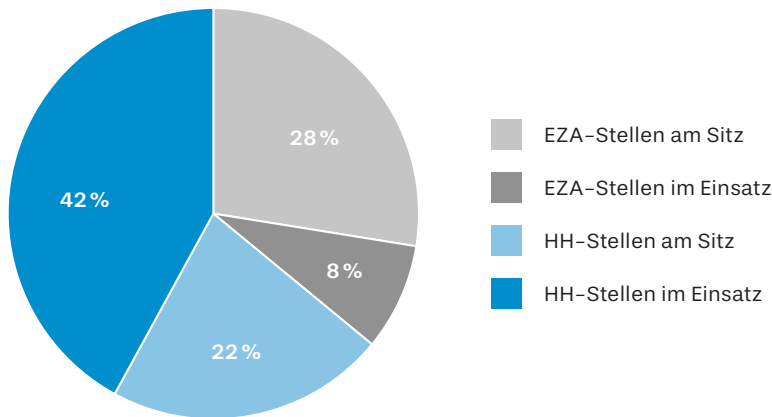
Fast **zwei Drittel** der gesamten **IZA-Belegschaft** arbeiten im **Teilgebiet der humanitäre Hilfe (HH)** (vgl. Kasten 2), was vor allem auf die zwei sehr grossen HH-Organisationen IKRK und Médecins Sans Frontières zurückzuführen ist, welche zusammen über die Hälfte aller Stellen im Schweizer IZA-Arbeitsmarkt auf sich vereinen². Zudem zeigt sich, dass **die Hälfte aller IZA-Stellen in der Schweiz**, die **andere Hälfte ausserhalb der Schweiz angesiedelt** sind (vgl. [Abbildung 1](#)).

² Betrachtet man das gesamte Arbeitsmarktvolumen im Jahr 2020 ohne das IKRK, so handelt es sich um 71 % der Beschäftigten in der EZA und 21 % in der HH.

Das **wichtigste** Sustainable Development Goal (SDG), welches von über 70 Prozent der Schweizer EZA-Organisationen verfolgt wird, ist «**Gender Equality**», gefolgt von den Zielen «**No Poverty**» und «**Quality Education**», welche von fast 60 Prozent der Schweizer IZA-Organisationen als Schwerpunkt angegeben werden.



Abbildung 1: Anteil Beschäftigte nach Teilbereich und Ort der Stelle 2020



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2021, N=75

Der **Wachstumstrend** der gesamten IZA-Branche scheint sich **fortzusetzen**. Durch die Aufhebung der Unterscheidung zwischen Fach- und Supportstellen ist das erfasste Gesamtvolumen an IZA-Stellen sprunghaft von 5'019 Vollzeitstellen im Jahr 2018 auf 8'329 im Jahr 2020 angestiegen (+61%). Inklusive Supportstellen zeigt sich, dass das Marktvolumen um rund 12 Prozent höher ausfällt als noch 2018.

Zwei Teilbereiche der IZA

Die IZA umfasst zwei relativ klar segmentierte Teilbereiche, die humanitäre Hilfe (HH) und die Entwicklungszusammenarbeit (EZA).

Die **humanitäre Hilfe (HH)** will existentiell bedrohte Menschen in humanitären Notlagen schützen und sie wieder in die Lage eigenständigen Handelns versetzen. Üblicherweise wird auch der Wiederaufbau der Infrastruktur in versehrten Gebieten zum Bereich der HH gerechnet.

Die **Entwicklungszusammenarbeit (EZA)** verfolgt das Ziel, weltweite Unterschiede in der sozio-ökonomischen Entwicklung und in den allgemeinen Lebensbedingungen nachhaltig abzubauen. Eine enge partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der Geber- und der Nehmerseite wird angestrebt. Da Frieden und die Beachtung der Menschenrechte wichtige Voraussetzungen für nachhaltige Entwicklung sind, gehören auch Tätigkeiten der (zivilen) Friedensförderung und der Förderung von Menschenrechten zur EZA.

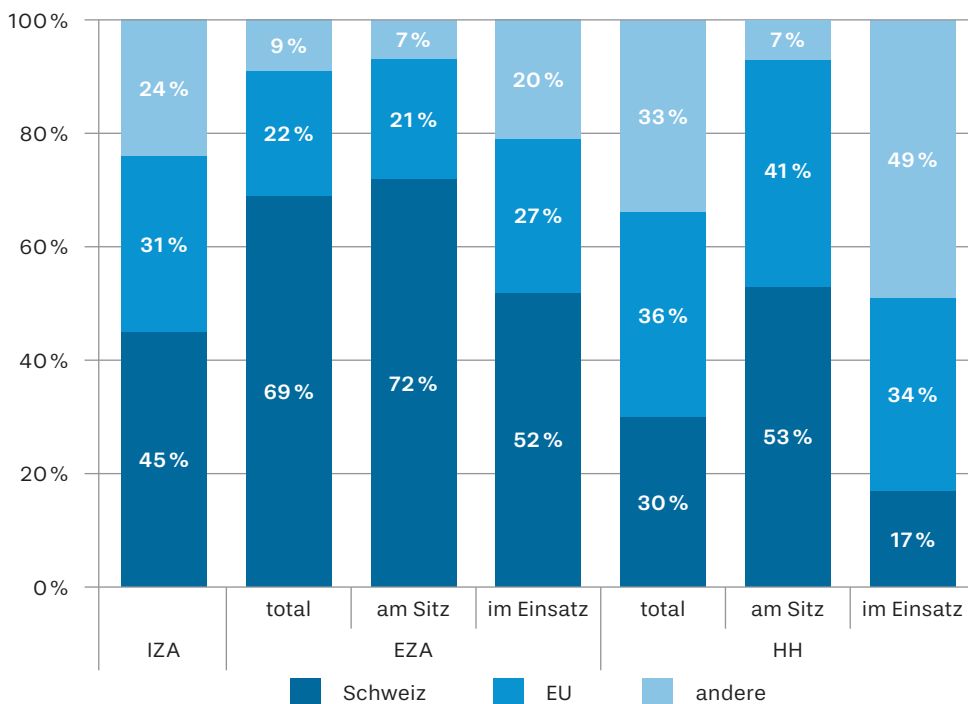
Struktur der «IZA-Workforce»

Die Struktur der Belegschaft am Sitz der Schweizer IZA-Organisationen und bei Einsätzen vor Ort unterscheidet sich relativ stark. In beiden Teilbereichen ist der **Frauenanteil am Sitz** der Organisationen **deutlich höher** (EZA: 63 %, HH: 56 %) als bei den Stellen in einem Einsatzland (EZA: 43 %, HH: 40 %). Bei fast allen Stellen **im Einsatz** handelt es sich um **Vollzeitstellen** (EZA: 90 %, HH: 99 %). Am Sitz überwiegen hingegen in der EZA Teilzeitstellen (51 %), in der HH machen Teilzeitstellen auch da nur 18 Prozent aus.

Die **Belegschaft** der Schweizer IZA-Organisationen ist sehr **international zusammengesetzt** (Anteil beschäftigter Schweizer/innen 2020 total 45 %), ganz besonders zeigt sich dies bei Einsatzstellen der HH, die nur zu 17 Prozent von Schweizer/innen belegt sind (vgl. [Abbildung 2](#)).

Ein noch wenig verbreitetes Arbeitsmodell bei den Schweizer IZA-Organisationen ist das **Job- und Topsharing**, bei dem sich zwei oder mehrere Mitarbeiter/innen eine Vollzeitstelle mit voneinander abhängigen Aufgaben und gemeinsamer Verantwortlichkeit teilen. Nur rund 1 Prozent der Beschäftigten in der IZA-Branche arbeitet in einem Jobsharing-Verhältnis. Für mehr Informationen, siehe [cinfos Ratgeber zum Thema Job- und Topsharing \(www.cinfo.ch/publikationen\)](#).

Abbildung 2: Anteil Nationalitäten nach Teilbereich und Ort der Stelle



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2021, N=74

Exkurs lokal Angestellte

Über die Hälfte aller befragten IZA-Organisationen beschäftigen neben Personen mit «Schweizer Verträgen» auch **lokal Angestellte**, also Personen, die mit einem lokalen Vertrag angestellt sind. Es zeigt sich, dass die Schweizer IZA-Organisationen gut dreimal so viele lokal Angestellte haben wie Angestellte mit «Schweizer Vertrag».

Ungebrochenes Wachstum bei der IZA-spezifischen Aus- und Weiterbildung

Sowohl bei den IZA-nahen Studiengängen als auch bei den IZA-spezifischen Weiterbildungs-Studiengängen haben sich die **Anzahl Studieneintritte** über die letzten 15 Jahre etwa **verdreifacht** – inzwischen schliessen pro Jahr rund 1'500 Personen einen entsprechenden Aus- oder Weiterbildungsstudiengang ab. Das starke Wachstum der Studierendenzahlen dürfte einerseits auf eine Zunahme des generellen Interesses an IZA-nahen Studiengängen vonseiten der Studienanfänger/innen zurückzuführen sein. Andererseits wurde aber auch das Angebot stark erweitert – heute werden rund **viermal so viele Studiengänge angeboten wie 2005**. Wie in den Vorjahren zeigt sich, dass Frauen rund 60 Prozent der Studierenden in IZA-spezifischen Aus- und Weiterbildung ausmachen.

Die Stellensuchenden

Aus der Befragung der Stellensuchenden auf dem Stellenportal cinfoPoste (www.cinfo.ch/jobs) geht hervor, dass **Frauen und Männer** bezüglich **Pensum** und **Arbeitsort** ein sehr **ähnliches Suchverhalten** zeigen: 75 Prozent der Frauen sowie 78 Prozent der Männer suchen nach Vollzeitstellen und 68 Prozent der Frauen und 72 Prozent der Männer suchen nach Stellen im In- und Ausland resp. nur nach Stellen im Ausland. Es zeigt sich hingegen, dass mit **steigender IZA-Erfahrung** der Anteil der Stellensuchenden ansteigt, welche nur **Stellen in der Schweiz** suchen (26% bei Einsteiger/innen, 47% bei Personen mit 16-20 Jahren IZA-Erfahrung).

Das Stellenangebot

Sowohl in der EZA als auch in der HH werden mit Abstand am **meisten Stellen im Themenbereich «Unternehmenssupport und Administration»** **ausgeschrieben** und in beiden Teilbereichen ist der Anteil an ausgeschriebenen Junior- oder Praktikumsstellen gleichermassen gering. Zudem wird in beiden Teilbereichen grundsätzlich ein **hohes Ausbildungsniveau verlangt**. Unterschiede zwischen den zwei Teilbereichen zeigen sich insbesondere darin, dass in der HH ein höherer Anteil Stellen mit Arbeit im Einsatzland sowie anteilmässig mehr Stellen mit Führungs-/Koordinationsfunktion im Einsatzland ausgeschrieben sind, als in der EZA.

«Match» oder «Mismatch»?

Insbesondere mit Blick auf den neu im Monitoring enthaltenen Supportbereich zeigen sich einige neue Inkongruenzen zwischen Angebot und Nachfrage. Fast die Hälfte der auf cinfoPoste ausgeschriebenen Stellen entfallen auf den Themenbereich «Unternehmenssupport und Administration», wohingegen nur 12 Prozent der Stellensuchenden auf cinfoPoste angeben, dass sie sich für Stellen im Themenbereich «HR, Finanzen, Informatik und Administration» interessieren. Auch die Arbeitgebenden orten in den Themenbereichen «Medien, Kommunikation, Fundraising und Marketing» sowie «HR, Finanzen, Informatik und Administration» die grössten Rekrutierungsprobleme. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Fachbereichen der Ausbildungsgänge: Stellt man die nachgefragten Fachbereiche in den Stelleninseraten und die Fachbereiche der Stellensuchenden (Angebotsseite) gegenüber, so zeigt sich das grösste Überangebot in den Fachbereichen «Internationale Beziehungen, EZA» (+8 Prozentpunkte) und das grösste Unterangebot in den Fachbereichen «Wirtschaft, Recht, Kaufmännisches, allg. Dienstleistungen» (-15 Prozentpunkte) (vgl. [Abbildung 3](#)).

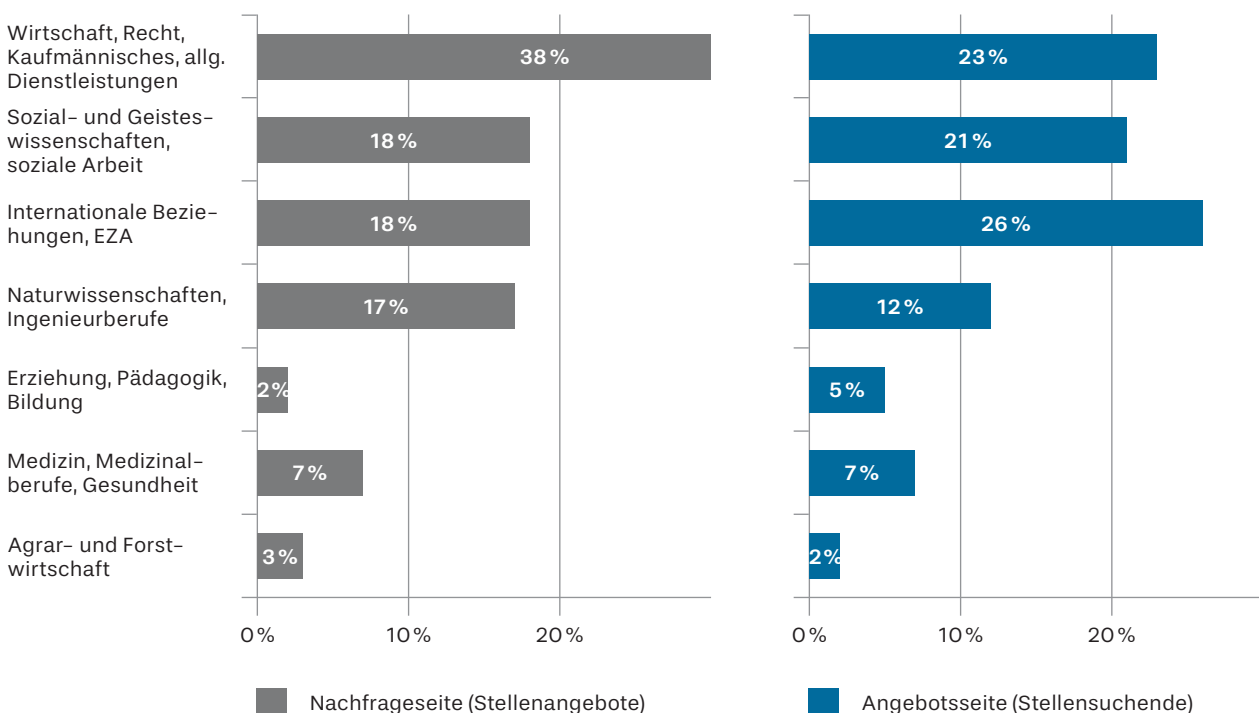
Fazit

Diese Querschnittsdaten können zwar nicht direkt mit den Angaben aus den Vorjahren verglichen werden, stehen aber im Einklang mit einigen der seit 2010 beobachteten Trends:

- Das Volumen des Sektors nimmt zu, ebenso die Zahl der angebotenen spezifischen Aus- und Weiterbildungen;
- Profile für bestimmte Funktionen sind nach wie vor schwer zu finden;
- Frauen sind bei Stellen im Ausland schwächer vertreten und
- das Personal von Schweizer Organisationen ist stark international.

Der Sektor der IZA befindet sich angesichts der aufkommenden Herausforderungen weiterhin im Wandel. In Zukunft wird unter anderem sicher das Thema der Lokalisierung (Localisation) an Bedeutung gewinnen und zu wichtigen Veränderungen im Sektor führen.

Abbildung 3: Nachgefragte Fachbereiche in den Stelleninseraten und Fachbereiche der Stellensuchenden (Angebotsseite) 2020



Quelle: Codierung Stelleninserate cinfoPoste 2020 (n=1'523) und Befragung Stellensuchende cinfoPoste 2020 (n=684)