

Internationale Zusammenarbeit

Analyse Arbeitsmarktmonitoring 2021

Bericht

Im Auftrag von

cinfo

Zentrum für Information, Beratung und Bildung
für Berufe in der internationalen Zusammenarbeit (IZA)

Biel



cinfo 

Das Schweizer Kompetenzzentrum
der internationalen Zusammenarbeit

BÜRO FÜR ARBEITS- UND SOZIALPOLITISCHE
STUDIEN BASS AG

BASS

Impressum

REDAKTION

Büro BASS:

Livia Bannwart und Peter Stettler

cinfo:

Irenka Krone und Loraine Ding

GRAPHIK

cinfo:

Anita Langenegger

FOTOS

Titelseite: © Steve Debenport

Seite 3: © Louise Annaud, MSF

Seite 29: © Colombi Roberto, Comundo

Seite 35: © Lefteris Partsalis, Caritas

www.cinfo.ch

Juli 2022

Inhalt

Inhaltsverzeichnis	3
Das Wichtigste auf einen Blick	4
1 Hintergrund des IZA-Arbeitsmarktmonitorings und Neukonzeption 2020	6
2 Die Arbeitgebenden und Volumen des IZA-Arbeitsmarkts	6
3 Struktur der «IZA-Workforce»	10
4 Die Aus- und Weiterbildung zu IZA-Fachpersonen	13
5 Die Stellensuchenden	16
6 Das Stellenangebot	19
7 «Match» oder «Mismatch»? Ein Blick auf die Kongruenz von Angebot und Nachfrage im Jahr 2020	26
8 Studiendesign und Methodik	28
A-1 Anhang	29
A-1.1 An der Arbeitgebendenbefragung 2021 teilnehmende Organisationen	29
A-1.2 In die Studie einbezogene Studiengänge	30
A-1.3 Ergänzende Abbildung Stellenangebot	32



Das Wichtigste auf einen Blick

Hintergrund des IZA-Arbeitsmarktmonitorings und Fokus des Kurzberichts

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 Arbeitgebenden sowie IZA-relevanten Aus- und Weiterbildungen in der Schweiz. Ziel des Monitorings ist die systematische Gewinnung von Informationen zum Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit.

Der vorliegende Kurzbericht liefert einen Überblick über die interessantesten Ergebnisse, Entwicklungen und Erkenntnisse bezüglich der Kernvariablen des Monitorings und fasst die wichtigsten Kernaussagen aus den aktuellen Monitoringdaten zusammen.

Im Zuge der 2020 umgesetzten **Neukonzeption** des Monitorings wurde der bisherige Fokus auf «IZA-Professionals», deren Aufgaben zur Kernarbeit der IZA gehören und deren Fachfunktionen eine einschlägige, spezifische IZA-Ausbildung und Erfahrung erfordern, ersetzt mit einem Blick auf die gesamte «IZA-Branche» inkl. Stellen mit Supportfunktion wie Fundraising, HR und Finanzen. Aufgrund dieser Veränderung sind die meisten Zeitreihen nicht mehr sinnvoll interpretierbar. Entsprechend liefert der vorliegende Bericht vor allem **Querschnittsdaten für das Jahr 2020** und weniger Trendanalysen über die Zeit.

Struktur und Volumen des IZA-Arbeitsmarkts

Fast **zwei Drittel** der gesamten **IZA-Belegschaft** (mit Schweizer Vertrag) arbeiten im **Teilgebiet der HH** (vgl. Kasten), was vor allem auf die zwei sehr grossen HH-Organisationen IKRK und MSF zurückzuführen ist, welche zusammen über die Hälfte aller Stellen im Schweizer IZA-Arbeitsmarkt auf sich vereinen. Zudem zeigt sich, dass rund die **Hälfte aller IZA-Stellen in der Schweiz, die andere Hälfte ausserhalb der Schweiz angesiedelt** sind. Im Bereich der EZA handelt es sich bei über drei Viertel der Stellen um Stellen in der Schweiz, in der HH hingegen machen die Stellen in der Schweiz nur ein Drittel aus.

Durch die Aufhebung der Unterscheidung zwischen Fach- und Supportstellen liegt das erfasste Gesamtvolumen der berücksichtigten IZA-Stellen im Jahr 2020 neu bei rund 8'329 Vollzeitstellen, während es im Jahr 2018 – noch ohne Supportstellen – bei 5'019 lag. Inklusive Supportstellen zeigt sich, dass das Marktvolumen um rund 12 Prozent höher ausfällt als noch 2018. Der **Wachstumstrend** der gesamten IZA-Branche **setzt sich also fort**.

Über die Hälfte aller befragten IZA-Organisationen beschäftigen zusätzlich zu den Personen mit einem «Schweizer Vertrag», die im Fokus des Arbeitsmarktmonitorings stehen, auch **lokal Angestellte**, also Personen, die mit einem lokalen Vertrag angestellt sind (unabhängig von ihrer Nationalität). Diese machen einen grossen Anteil der gesamten IZA-Workforce aus, denn Schweizer IZA-Organisationen beschäftigen gut dreimal so viele lokal Angestellte wie Angestellte mit «Schweizer Vertrag».

Die **wichtigsten** Sustainable Development Goals (**SDG's**), welche von Schweizer EZA-Organisationen verfolgt werden, sind «**Gender Equality**», gefolgt von den Zielen «**No Poverty**» und «**Quality Education**».

Struktur der IZA-Workforce mit Schweizer Vertrag

Die Struktur der Belegschaft am Sitz der Organisationen in der Schweiz und bei Einsätzen vor Ort unterscheidet sich relativ stark. Die Belegschaft der Schweizer IZA-Organisationen 2020 setzt sich zwar zu 51 Prozent aus Frauen und zu 49 Prozent aus Männern zusammen, es zeigt sich aber einerseits ein Unterschied zwischen den Teilbereichen (Frauenanteil EZA 59 % vs. HH 46 %) und andererseits, dass **Frauen seltener in einem Einsatzland arbeiten als Männer** (Frauenanteil rund 40 % in beiden Teilbereichen). Zudem zeigt sich, dass es sich bei **fast allen Stellen im Einsatz um Vollzeitstellen** handelt (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: 45 %), ganz besonders zeigt sich dies bei Auslandstellen der HH, die nur zu 17 Prozent von Schweizer/innen besetzt sind (n.b. ohne lokal Angestellte).

Ungebrochenes Wachstum bei den IZA-spezifischen Aus- und Weiterbildung

Das Monitoring der Studierendenzahlen von IZA-relevanten Aus- und Weiterbildungen an Schweizer Hochschulen ist von der Neukonzeption nicht betroffen, weshalb hier weiterhin die Zeitreihen über die gesamte Dauer des Monitorings analysiert werden können. Untersucht werden IZA-nahe Studiengänge (Bachelor/Master) und IZA-spezifische Weiterbildungsstudiengänge (DAS/MAS). Es zeigt sich, dass die Zahl der **Studieneintritte** im Bereich der IZA-nahen Studiengänge im Zeitraum zwischen 2005 und 2020 insgesamt kontinuierlich von rund 400 auf über 1'500 angestiegen ist, was mehr als eine **Verdreifachung** bedeutet. Das starke Wachstum der Studierendenzahlen ist sicherlich auf eine Zunahme des generellen Interesses an IZA-nahen Studiengängen vonseiten der Studienanfänger/innen zurückzuführen. Andererseits wurde aber auch das **Angebot stark erweitert**: 2005 haben die Hochschulen 8 IZA-nahe

Studiengänge angeboten, bis 2017 hat sich diese Anzahl kontinuierlich auf 34 Studiengänge vervierfacht. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den IZA-spezifischen Weiterbildungs-Studiengängen: Auch hier hat sich die Zahl der Studieneintritte zwischen 2005 (213) und 2020 (570) fast verdreifacht und die Anzahl IZA-spezifischer DAS oder MAS hat kontinuierlich von 12 (2005) auf 38 (2018) zugenommen.

Die Stellensuchenden

Auch das Monitoring der Stellensuchenden ist von der Neukonzeption nur am Rande betroffen – die Zeitreihen müssen hier jedoch mit Vorsicht interpretiert werden, weil der im Jahr 2020 durchgeführte Relaunch von cinfoPoste zu Veränderungen in der Population von cinfoPoste-Nutzer/innen geführt haben dürfte. Festgehalten werden kann, dass auf cinfoPoste ein grösserer Anteil der Stellensuchenden nach **Einsteigerstellen** sucht als bisher und dass die **cinfoPoste-Nutzer/innen eher etwas jünger** sind als in den Vorjahren. Unverändert bleibt der hohe Frauenanteil von rund 60 Prozent unter den Stellensuchenden.

Gut **drei Viertel** der Stellensuchenden auf cinfoPoste suchen eine **Vollzeitstelle**, wobei sich zwischen den Geschlechtern praktisch keine Unterschiede zeigen. Viele Stellensuchende scheinen bei der Stellensuche relativ offen zu sein: Fast die **Hälfte der Befragten sucht in beiden Teilbereichen** und interessiert sich **sowohl für Stellen inner- als auch ausserhalb der Schweiz**. Bezüglich Arbeitsort zeigt sich, dass mit steigender IZA-Arbeitserfahrung 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

Weil neu auch Supportstellen berücksichtigt werden, hat sich nicht nur das Volumen der berücksichtigten Stelleninserate (von 822 2019 auf 1'523 2020; +85%), sondern auch die Strukturmerkmale der Stellen so verändert, dass die Zeitreihen dieser Erhebung nicht mehr sinnvoll interpretierbar sind. Grundsätzlich gilt festzuhalten, dass sich die **beiden Teilbereiche EZA und HH**

durch die Aufnahme der Supportstellen bezüglich ausgeschriebener Stellen **nicht mehr so stark unterschiedlich darstellen** wie bisher. In beiden Teilbereichen ist **Afrika** bei den ausgeschriebenen Stellen die **wichtigste Einsatzregion**. 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. Einige Unterschiede zeigen sich jedoch weiterhin: In der **HH** ist einerseits der Anteil ausgeschriebener Stellen mit **Arbeit im Einsatzland** deutlich höher als in der EZA und andererseits sind im Bereich der HH anteilmässig **deutlich mehr Stellen mit Führungs-/Koordinationsfunktion im Einsatzland** ausgeschrieben, 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 verorten in den Themenbereichen «Medien, Kommunikation, Fundraising und Marketing» sowie «HR, Finanzen, Informatik und Administration» ihre 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). Demgegenüber steht die stetig ansteigende Anzahl Studienabgänger/innen aus IZA-relevanten Aus- und Weiterbildungsgängen.

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 sozioökonomischen 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.

1. 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 Arbeitgebenden 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.

Im Zuge der 2020 umgesetzten Neukonzeption des Monitorings wurde der bisherige Fokus auf «IZA-Professionals», deren Aufgaben zur Kernarbeit der IZA gehören und deren Fachfunktionen eine einschlägige, spezifische IZA-Ausbildung und Erfahrung erfordern, ersetzt mit einem Blick auf die gesamte «IZA-Branche» inkl. Stellen mit Supportfunktion wie Fundraising, HR und Finanzen. Aufgrund dieser Veränderung sind die meisten Zeitreihen nicht mehr sinnvoll interpretierbar. Entsprechend liefert der vorliegende Kurzbericht vor allem Querschnittsdaten für das Jahr 2020 und weniger Trendanalysen über die Zeit. Er schafft einen Überblick über die interessantesten Ergebnisse, Entwicklungen und Erkenntnisse bezüglich der Kernvariablen des Monitorings und fasst die wichtigsten Kernaussagen aus den aktuellen Monitoringdaten zusammen.

2 Die Arbeitgebenden und Volumen des IZA-Arbeitsmarkts

Die Befragung der Arbeitgebenden

Seit 2010 werden die Schweizer Arbeitgebenden der IZA¹ im Abstand von zwei Jahren zu ihrer Organisation, ihren Angestellten und zu andern Fragen aus dem Bereich der Human Resources befragt. Im Zuge der 2020 umgesetzten Neukonzeption des Arbeitsmarktmonitorings wurde die Aufteilung des Arbeitsmarktes in Fachfunktionen, – das heisst in Stellen, deren Aufgabenschwerpunkt in der internationalen Zusammenarbeit liegt und deren Inhaber/innen über eine IZA-relevante Ausbildung oder gleichwertige Erfahrung verfügen müssen – und in Supportfunktionen – wie z.B. Fundraising, HR, Finanzen – aufgehoben. **Ab 2020 fliesst** daher die **gesamte IZA-Belegschaft** der Organisationen **in das Monitoring mit ein**. Weil sich dadurch das Volumen der erfassten Stellen stark verändert und ausgeweitet hat, werden für die Arbeitgebenden-

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>.

befragung im vorliegenden Bericht keine Zeitreihen ausgewiesen. Denn bei Veränderungen ist nicht klar, ob es sich um arbeitsmarktliche Trends handelt oder ob die Veränderung auf die Aufnahme der Supportstellen zurückzuführen ist. **Neu** werden die **Auswertungen** hingegen **getrennt nach Stellen, die in der Schweiz angesiedelt sind und Stellen, die ausserhalb der Schweiz angesiedelt sind**, vorgenommen.

Für die Befragung im Jahr 2021 wurden 113 Organisationen angeschrieben, 78 füllten den Online-Fragebogen aus, wobei sich bei drei Organisationen herausstellte, dass sie nicht Teil der Zielgruppe sind. Die Auswertungen beruhen damit auf Daten aus 75 Organisationen². Bei den 35 Organisationen, von denen keine Informationen eingegangen sind, handelt es sich hauptsächlich um kleine oder kleinste NGOs. Es ist davon auszugehen, dass die teilnehmenden Organisationen gut über 90 Prozent aller Schweizer IZA-Stellen auf sich vereinen.

² Eine Liste mit den teilnehmenden Organisationen findet sich im Anhang. Siehe S. 30.

Die Branche weist sehr unterschiedliche Arten von Organisationen auf

Welche Arten von Organisationen machen die Schweizer internationale Zusammenarbeit (IZA) aus? Es handelt sich um eine Vielzahl unterschiedlicher Organisationsformen mit unterschiedlichen Interventionsstrategien. Sie alle eint der Fokus auf die Verbesserung der Lebensbedingungen von Menschen, die ausserhalb der hochindustrialisierten Weltgegenden in schwierigen Verhältnissen leben. Gemeinsamer Nenner der Aktivitäten der Schweizer IZA sind die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (auch: Sustainable Development Goals, SDGs) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen (vgl dazu auch Abschnitt weiter unten).

Es handelt sich im Wesentlichen um folgende Gruppen von Organisationen:

Die erste Gruppe umfasst **staatliche Organisationen** wie die Direktion für Entwicklungszusammenarbeit (DEZA), oder das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). Auch nicht-staatliche Organisationen, die zu **mehr als 80 Prozent aus staatlichen Quellen finanziert** werden, zählen zu dieser Gruppe. Zu diesen letzteren gehört das renommierte Internationale Komitee vom Roten Kreuz (IKRK)³. Bei dieser Gruppe handelt es sich vorwiegend um grössere und grosse Arbeitgebende. 60 Prozent der internationalen Stellen oder Stellen am Sitz sind bei Organisationen dieser Gruppe angesiedelt (vgl. [Abbildung 1](#)).

Die zweite Gruppe mit zwei Untergruppen umfasst die **«Non-governmental organisations»** (NGO). Es handelt sich dabei um klassische grössere Hilfswerke wie Helvetas, Médecins Sans Frontières (MSF) oder Terre des hommes, aber auch um eine Vielzahl von kleinen und kleinsten Entwicklungsorganisationen. Diese Organisationen sind operativ tätig, d.h. sie führen eigene Projekte durch oder gehen Projektkooperationen ein. Eine weitere Untergruppe von Organisationen agiert fast ausschliesslich in der Projektfinanzierung (bspw. Oak Foundation) oder fokussiert auf Forschung, Beratung und/oder Policy-Advice für Staaten (bspw. Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) oder swisspeace). Meist sind sie als private Stiftung orga-

³ Das IKRK wird offiziell als Internationale Organisation bezeichnet.

nisiert. Gemeinsam machen diese Non-Profit-Organisationen rund 40 Prozent des IZA Arbeitsmarktes aus (Stellen im Einsatz und Stellen am Sitz).

Die dritte Gruppe umfasst Organisationen der **Privatwirtschaft**. Verschiedene kleinere Consulting-Firmen gehören zu dieser Gruppe, aber auch Firmenstiftungen. Die quantitative Bedeutung des privatwirtschaftlichen Bereichs im Schweizer Arbeitsmarkt ist mit unter 1 Prozent nur marginal.

Die zwei Teilbereiche des Arbeitsmarkts der IZA

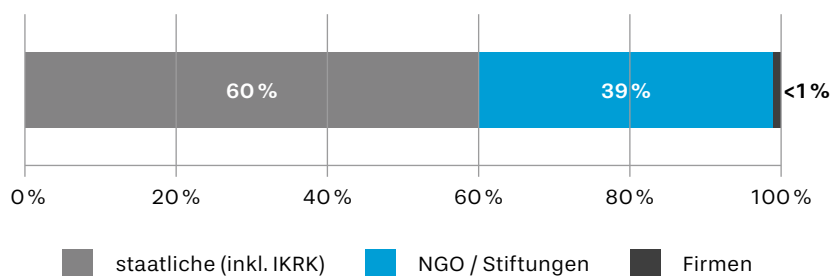
Die meisten Arbeitgebenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt der IZA konzentrieren sich in ihrer Arbeit schwerpunktmässig auf einen der beiden grossen Teilbereiche der humanitären Hilfe (HH) oder der Entwicklungszusammenarbeit (EZA). Es ist für das Verständnis der Struktur des Arbeitsmarktes wichtig, die Unterschiede, die sich zwischen den beiden Teilbereichen zeigen, hervorzuheben. Die Art der Stellen und die Anforderungen, die an Bewerber/innen gestellt werden, unterscheiden sich je nach Teilbereich (vgl. Abschnitt «Das Stellenangebot» S. 19 weiter unten).

Rund drei Viertel der Organisationen sind im Bereich der EZA tätig, 9 Prozent in der HH und 15 Prozent in beiden Teilbereichen. Bezogen auf das Marktvolumen, das sich 2020 insgesamt auf 8'329 IZA-Vollzeitstellen (FTE) beläuft, zeigt sich jedoch, dass fast zwei Drittel der gesamten IZA-Belegschaft im Teilgebiet der HH arbeiten (vgl. [Abbildung 2](#)). Dies ist vor allem auf die zwei sehr grossen HH-Organisationen IKRK und MSF zurückzuführen, welche zusammen über die Hälfte aller Stellen im Schweizer IZA-Arbeitsmarkt auf sich vereinen⁴. Es zeigt sich zudem, dass die Hälfte aller IZA-Stellen in der Schweiz, die andere Hälfte ausserhalb der Schweiz⁵ angesiedelt sind. Im Bereich der EZA sind über drei Viertel der Stellen in der Schweiz vorzufinden, in der HH ist es hingegen nur ein Drittel der Stellen.

⁴ 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.

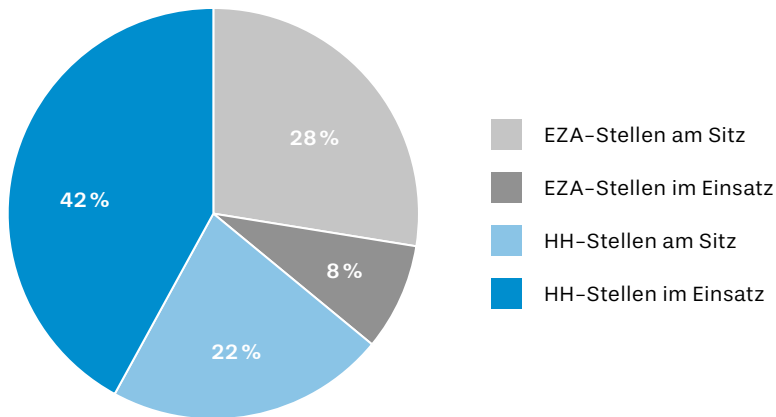
⁵ Dabei handelt es sich um Stellen für Personen mit einem «Schweizer Vertrag» (Expatriate) und nicht um lokale Stellen.

Abbildung 1: Anteil der verschiedenen Arten von Organisationen am Arbeitsmarkt 2020



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2021, N=75

Abbildung 2: Anteil Beschäftigte nach Teilbereich und Ort der Stelle 2020



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2021, N=75

Das IZA-Marktvolumen steigt weiterhin an

Durch die Aufhebung der Unterscheidung zwischen Fach- und Supportstellen ist das erfasste Gesamtvolumen an Schweizer 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 Prozent⁶ höher ausfällt als noch 2018. Diese Zunahme liegt in einem ähnlichen Rahmen wie zwischen 2016 und 2018 als das Wachstum rund 11 Prozent betrug. Der Wachstumstrend der gesamten IZA-Branche scheint sich also fortzusetzen. Ein Fünftel der befragten Organisationen hat zudem angegeben, dass sie 2021 zusätzliche Stellen geschaffen haben, nur 2 Prozent gaben an, Stellen abgebaut zu haben (78 % ohne Veränderung bei Stellenzahl).

Lokal Angestellte machen einen grossen Anteil der gesamten IZA-Workforce aus

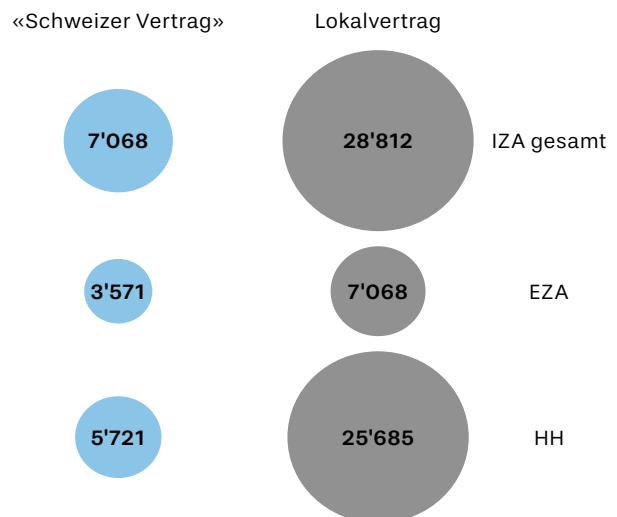
57 Prozent aller befragten IZA-Organisationen beschäftigen neben Personen mit einem «Schweizer Vertrag» auch lokal Angestellte⁷. Dabei handelt es sich insbesondere um grosse Organisationen. **Abbildung 3** zeigt das Verhältnis zwischen der Anzahl IZA-Stellen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und der (geschätzten)⁸ Anzahl

⁶ Aufteilung des Personalzuwachses nach Art der Organisation: bei den NGO/Stiftungen ist fast keine Veränderung (~ +3%), bei privaten Organisationen eine Abnahme (~ -64%) und bei staatlichen und staatlich finanzierten Organisationen eine starke Zunahme (~ +25%). Ausschlaggebend bei letzterem ist sicher die Zunahme beim IKRK: zwischen 2018-20 gab es beim IKRK ein Wachstum von 21%.

⁷ Ausschlaggebend ist hier, dass diese Personen mit einem lokalen Vertrag angestellt sind, die Nationalität des Personals spielt dabei keine Rolle.

⁸ Von den 42 Organisationen, welche lokal Angestellte beschäftigen, konnten 32 Organisationen Angaben liefern, 4 Organisationen haben die Anzahl Lokalstellen geschätzt. Die restlichen 6 Organisationen konnten keine Angaben zu ihren lokal Angestellten machen. Die Anzahl Lokalstellen der Schweizer IZA-Organisationen wird damit eher unterschätzt.

Abbildung 3: Verhältnis Stellen mit «Schweizer Vertrag» zu Stellen mit Lokalverträgen pro Teilbereich



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2021, mit CH-Stellen N=75, mit Lokalstellen N=36

Lokalstellen der Schweizer IZA-Organisationen. Es zeigt sich, dass die Schweizer IZA-Organisationen gut dreimal so viele lokal Angestellte haben wie Angestellte mit «Schweizer Vertrag». Besonders ausgeprägt ist dies bei den HH-Organisationen: Diese beschäftigen 4.5-mal so viele lokal Angestellte wie Angestellte mit «Schweizer Vertrag». In der EZA sind es rund doppelt so viele lokale Stellen wie Angestellte mit «Schweizer Vertrag».

Am häufigsten verfolgte SDG's

Alle befragten Organisationen, welche auf dem Teilbereich der EZA aktiv sind, wurden gebeten anzugeben, auf welche (maximal 8) Sustainable Development Goals (SDG's) sich die Organisation konzentriert. Wie **Abbildung 4** zeigt, arbeiten über 70 Prozent der Organisationen am Ziel «Gender Equality», gefolgt von den Zielen «No Poverty» und «Quality Education», die von fast 60 Prozent der Schweizer IZA-Organisationen als Schwerpunkt angegeben werden.

Grobe Schätzung des Lohnniveaus nach Art der Organisation

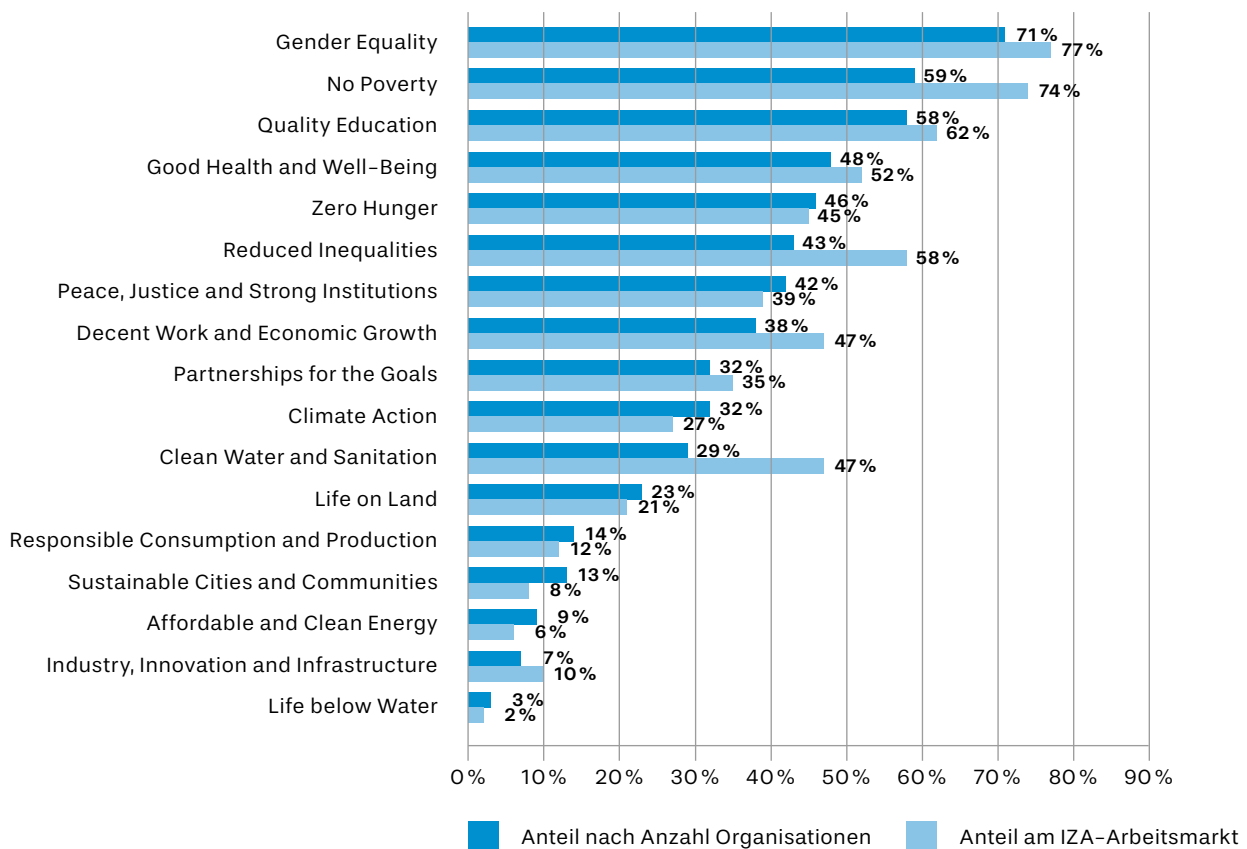
Der durchschnittliche Jahreslohn in der IZA-Branche kann grob auf rund 103'000 CHF geschätzt werden (vgl. **Abbildung 5**). Mit einem Durchschnitt von um die 117'000 CHF erhalten die Beschäftigten in Stiftungen und in staatlichen oder mehrheitlich staatlich finanzierten Organisationen (inklusive IKRK; aber ohne EDA) die höchsten Löhne. Der Lohn der bei NGOs und Stiftungen angestellten Personen ist im Durchschnitt rund 17'000 CHF tiefer. Der Durchschnittslohn bei pri-

vatwirtschaftlichen Unternehmen der IZA liegt mit rund 108'000 CHF zwischen den anderen Kategorien. Zu beachten gilt, dass es sich bei diesen Angaben einerseits um Durchschnittslöhne über die gesamte Belegschaft von der Administration bis zur Geschäftsleitung handelt und andererseits nicht alle Organisationen Angaben geliefert haben (Angaben des EDA fehlen beispielsweise). Das relativ hohe Lohnniveau (der mittlere Lohn in der Schweiz lag 2018 bei rund CHF 78'500⁹) steht sicherlich in Zusammenhang mit dem insgesamt hohen Ausbildungsniveau der in der IZA beschäftigten Personen (vgl. Abschnitt 6) und den von ihnen ausgeführten verantwortungsvollen Tätigkeiten. Gemäss der Erhebung bekleiden rund die Hälfte aller Beschäftigten in der IZA eine Führungsposition.¹⁰

⁹ Medianlohn 2018 gem. Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik BFS: 12 * CHF 6'538 = CHF 78'456

¹⁰ Dieser Anteil ist dahingehend mit Vorsicht zu interpretieren, dass in der Befragung «Führungsposition» nicht näher spezifiziert wurde. Auswertungen getrennt nach Teilbereich zeigen, dass insbesondere in der HH sehr viele Stellen mit Führungspositionen vorhanden sind (Anteil 59%; bei den grossen Organisationen IKRK und MSF werden gar Anteile von 69% resp. 98% ausgewiesen), in der EZA sind es 21%.

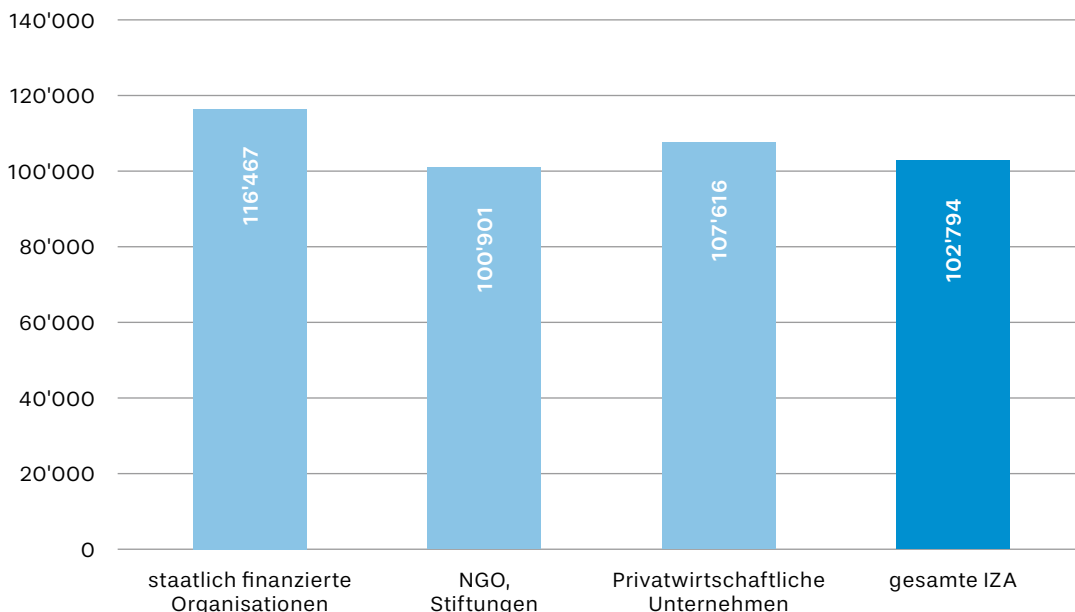
Abbildung 4: Rangfolge der SDG nach Häufigkeit der Nennung



Anmerkungen: Mehrfachantworten, max. 8 Nennungen pro Organisation

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2021, Organisationen aus dem Teilbereich der EZA, N=65

Abbildung 5: Durchschnittslöhne 2020 nach Art der Organisationen (ohne Bundesstellen)



Anmerkung: Standardisierte Bruttojahreslöhne der Beschäftigten
Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2020, N=60

3 Struktur der «IZA-Workforce»

Wie setzt sich die Belegschaft der Schweizer Organisationen der humanitären Hilfe (HH) oder der Entwicklungszusammenarbeit (EZA) bezüglich Geschlecht, Pensum und Nationalität zusammen? Gibt es Unterschiede bei der Belegschaft, die am Sitz in der Schweiz oder als Expatriate im Einsatz vor Ort arbeitet? Wie verbreitet sind remote Anstellungen und Jobsharing? Diesen Fragen wird im vorliegenden Kapitel nachgegangen. Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich auf Stellen mit einem «Schweizer Vertrag» und nicht auf lokal Angestellte.

Struktur der Belegschaft am Sitz und bei Einsätzen vor Ort unterscheidet sich

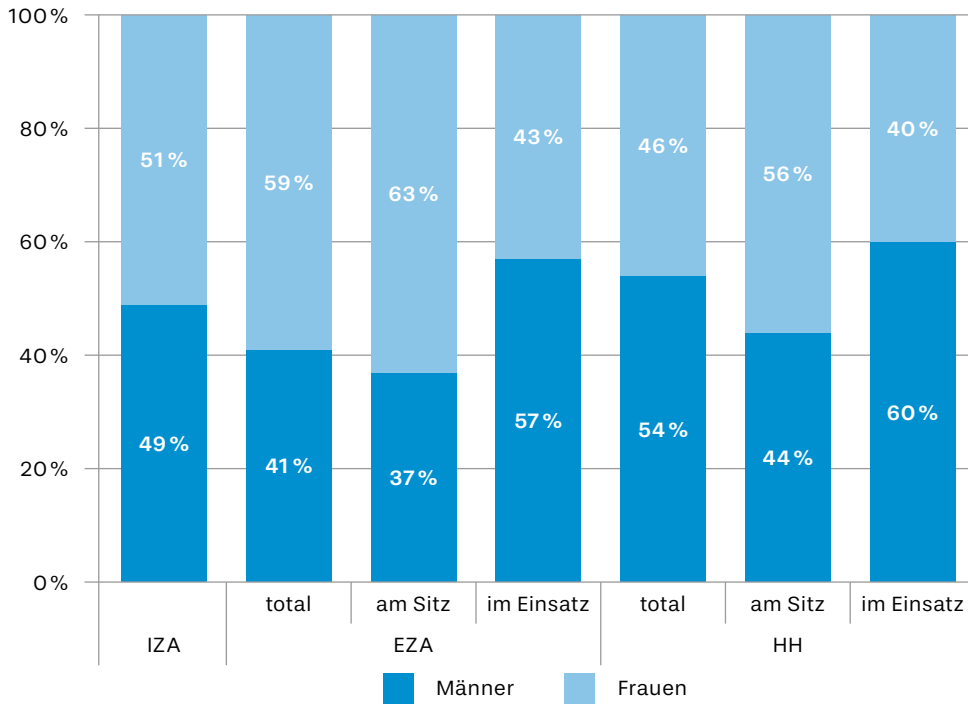
Insgesamt setzt sich die Belegschaft der Schweizer IZA-Organisationen (Stellen an einem Sitz und Stellen im Einsatz) 2020 zu 51 Prozent aus Frauen und zu 49 Prozent aus Männern zusammen (vgl. [Abbildung 6](#)). Im Teilbereich der EZA liegt der Frauenanteil mit 59 Prozent deutlich höher als im Teilbereich der HH mit 46 Prozent. Interessant ist, dass der Frauenanteil in beiden Teilbe-

reichen am Sitz der Organisationen deutlich höher ausfällt (EZA: 63 %, HH: 56 %) als bei den Stellen in einem Einsatzland (EZA: 43 %, HH: 40 %). Die Einsatzstellen sind zu rund 60 Prozent von Männern besetzt.

Ein Fünftel aller in der IZA beschäftigten Personen arbeiten in einem Teilzeitpensum (<90 Stellen-%) (vgl. [Abbildung 7](#)). Verglichen mit dem vom BFS für das Jahr 2020 ausgewiesenen Anteil Teilzeiterwerbstätige von 37 Prozent¹¹ ist dieser Anteil relativ gering. Wie sich zeigt, lassen sich jedoch grosse Unterschiede zwischen den Teilbereichen und den Arbeitsorten erkennen: In der EZA liegt der Teilzeitanteil mit 43 Prozent deutlich höher als in der HH mit 7 Prozent und auch höher als im schweizerischen Durchschnitt. In beiden Teilbereichen zeigt sich, dass es sich bei fast allen Stellen im Einsatz um Vollzeitstellen handelt (EZA: 90 %, HH: 99 %). Am Sitz überwiegen hingegen in der EZA Teilzeitstellen (51 %), in der HH machen Teilzeitstellen am Sitz nur 18 Prozent aus.

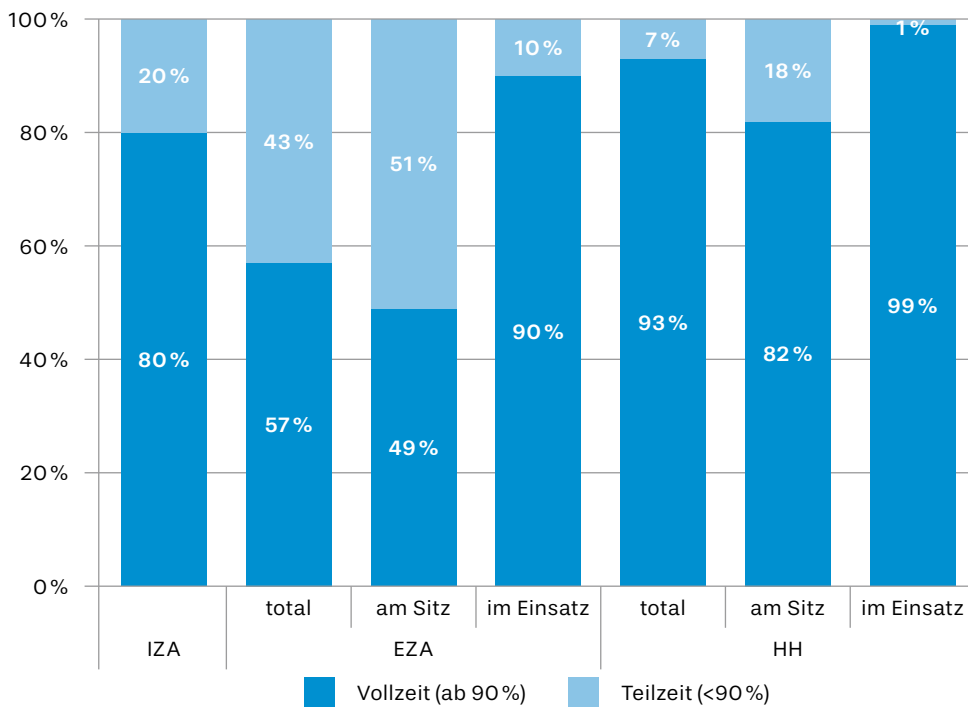
¹¹ Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) für das Jahr 2020

Abbildung 6: Geschlechteranteile in der Belegschaft nach Teilbereich und Ort der Stelle



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2021, N=75

Abbildung 7: Anteil Teilzeitbeschäftigte nach Teilbereich und Ort der Stelle



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2021, N=75

Insgesamt ist die Belegschaft der Schweizer IZA-Organisationen sehr international zusammengesetzt (vgl. [Abbildung 8](#)). Der Anteil beschäftigter Schweizer/innen beträgt 2020 45 Prozent, 31 Prozent stammen aus einem EU-Land und 24 Prozent von ausserhalb der EU. Ohne die Belegschaft der staatlichen EZA-Akteure (EDA und SECO), die fast zu 100 Prozent Schweizer/innen beschäftigen, sinkt der Anteil der Schweizer/innen im gesamten IZA-Markt auf 37 Prozent. Auch hier zeigen sich grosse Unterschiede zwischen den Teilbereichen und dem Ort der Stelle: In der EZA insgesamt sind rund zwei Drittel der Beschäftigten Schweizer/innen, bei Stellen am Sitz sind es über 70 Prozent, bei Stellen im Einsatz gut die Hälfte. In der HH sind gut die Hälfte der Stellen am Sitz mit Schweizer/innen besetzt, die Stellen im Einsatz sind hingegen sehr international belegt (49 Prozent Personen von ausserhalb der EU, 34 Prozent Personen aus der EU und 17 Prozent Schweizer/innen).

Remotearbeit und Job- und Topsharing

Im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt wird es immer einfacher, «remote» oder «aus der Ferne» zu arbeiten, also die Arbeit unabhängig von einem Büro der Organisation an einem beliebigen Ort auszuführen. Ein

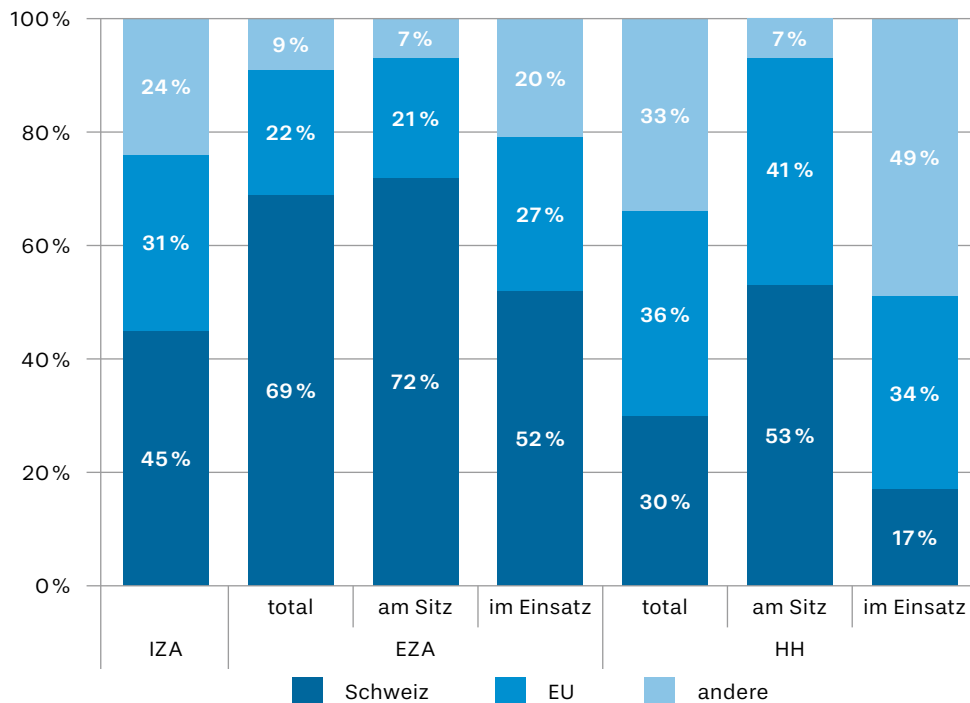
Drittel aller befragten IZA-Organisationen hat angegeben, dass sie Personen beschäftigen, die – unabhängig von der aktuellen Situation mit Covid-19 – rein remote arbeiten. In diesen Organisationen machen remote Stellen im Durchschnitt einen Drittel aller Stellen aus. Es zeigt sich jedoch, dass bisher vor allem kleinere Organisationen mit diesem Arbeitsmodell arbeiten, da gemessen an der gesamten IZA-Belegschaft nur 11 Prozent remote arbeiten.

Ein noch weniger verbreitetes Arbeitsmodell bei den Schweizer IZA-Organisationen ist das Job- und Topsharing¹², 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.¹³ Rund ein Drittel der Personen in einem IZA-Jobsharing haben eine Position mit hoher Verantwortung inne, welche auch Mitarbeiterführung einschliesst (sog. Topsharing).

¹² Siehe cinfo-Ratgeber zum Job- und Topsharing unter www.cinfo.ch/publications.

¹³ Gemäss SAKE Studie BFS (2016) ist der Anteil von Jobsharing gesamtschweizerisch vier Mal grösser (4 %).

Abbildung 8: Anteil Nationalitäten nach Teilbereich und Ort der Stelle



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2021, N=74

4 Die Aus- und Weiterbildung zu IZA-Fachpersonen

Die IZA-Aus- und Weiterbildungsgänge

Beim Monitoring der Aus- und Weiterbildung von IZA-Fachpersonen werden die folgenden Aus- und Weiterbildungsgänge berücksichtigt:

- **IZA-nahe Studiengänge:** Studiengänge der Tertiärstufe (Bachelor und Master) im Bereich «Internationale Beziehungen» oder mit inhaltlichem Bezug zu IZA-relevanten Themen an Schweizer Hochschulen. Es handelt sich bspw. um den Bachelor-Abschluss «International Affairs (BIA)» der Universität St. Gallen oder den Master-Abschluss «International Law» des Graduate Institute of International and Development Studies IHEID.
- **IZA-spezifische Weiterbildungs-Studiengänge:** Weiterbildungsstudiengänge an Hochschulen in der Schweiz, die spezifisch für die Arbeit in der IZA qualifizieren und zu einem Diploma of Advanced Studies (DAS), einem Master of Advanced Studies (MAS) oder einem ähnlichen Abschluss führen.

Die Befragung wird jährlich im Frühling jeweils rückwirkend für das letzte Studienjahr per E-Mail durchgeführt. Für das Studienjahr 2019 wurden 74 Ausbildungsgänge im Bereich IZA angeschrieben. 58 Institutionen beantworteten den Fragebogen, was einem Rücklauf von 78 Prozent entspricht. Für das Studienjahr 2020 wurden 79 Ausbildungsgänge im Bereich IZA angeschrieben. 67 Institutionen beantworteten den Fragebogen, was einem Rücklauf von 85 Prozent entspricht.¹⁴

¹⁴ Ein Überblick über die ausgewerteten Studiengänge findet sich im Anhang.

Jährlich schliessen über 1'000 Personen in der Schweiz ein IZA-nahes Studium ab...

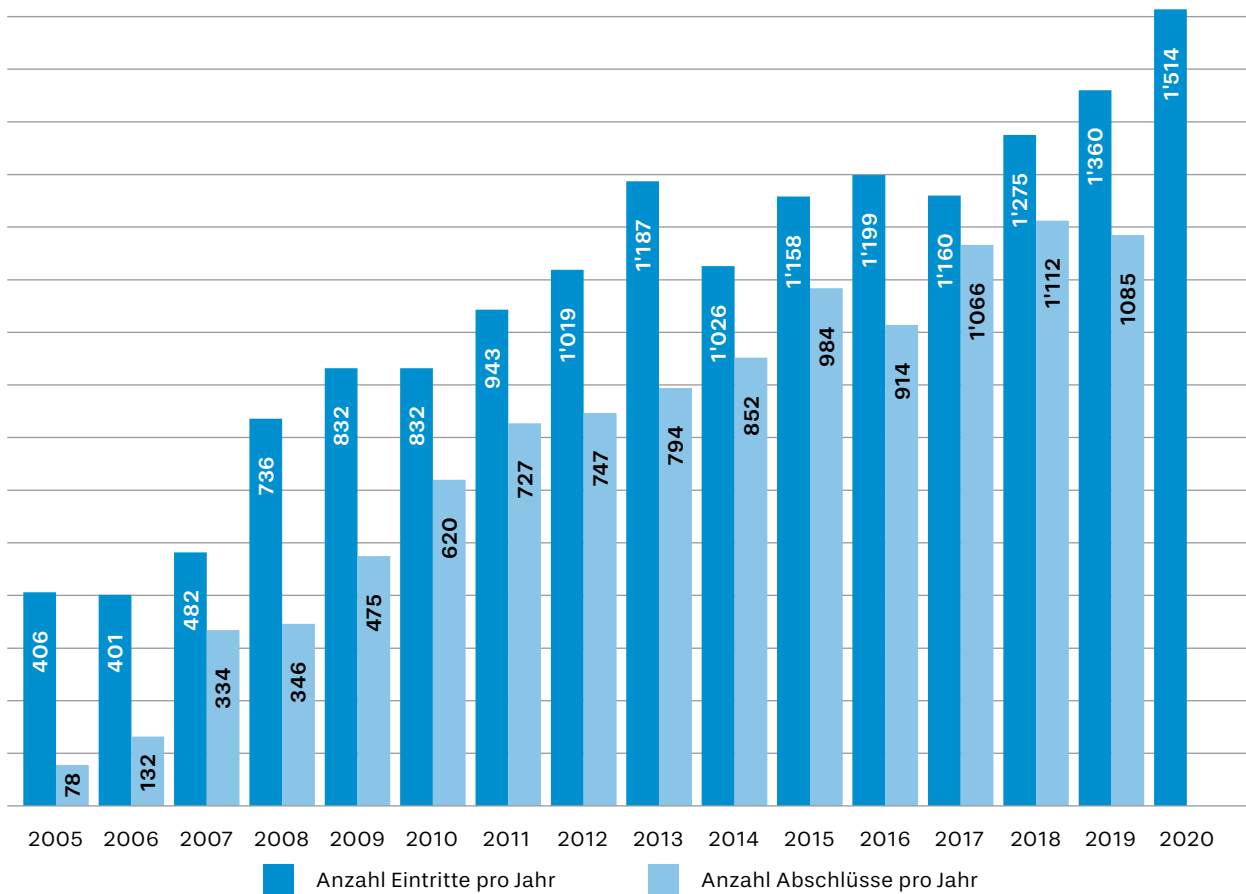
Abbildung 9 zeigt die Entwicklung der Anzahl Eintritte und der erfolgreichen Abschlüsse IZA-naher Studiengänge (Bachelor und Master). Die Zahl der Studieneintritte steigt im Zeitraum zwischen 2005 und 2013 kontinuierlich von 406 auf 1'187 an, was fast eine Verdreifung bedeutet. Nach einer Phase der Stabilisierung der Studieneintritte bei rund 1'200 pro Jahr zeigt sich seit 2017 wieder ein Anstieg. 2020 haben über 1'500 Personen ein IZA-nahes Studium angefangen. Noch unklar ist, ob sich die Anzahl Abschlüsse im selben Masse erhöhen wird – im Moment (seit 2017) steigt die Anzahl Abschlüsse noch nicht an.

Das starke Wachstum der Studierendenzahlen zwischen 2005 und 2013 ist sicherlich auf eine Zunahme des generellen Interesses an IZA-nahen Studiengängen vonseiten der Studienanfänger/innen zurückzuführen. Andererseits wurde aber auch das Angebot stark erweitert: Während von den Hochschulen 2005 noch 8 IZA-nahe Studiengänge angeboten worden waren, hat sich das Angebot bis 2017 kontinuierlich auf 34 Studiengänge vervierfacht. In den letzten beiden Jahren ist ein leichter Rückgang beim Angebot zu beobachten.

Die Herkunft der Studierenden in IZA-nahen Studiengängen ist ausgesprochen international (vgl. [Abbildung 10](#)). Rund die Hälfte der Studienanfänger/innen hat die Hochschulzulassung ausserhalb der Schweiz erworben und davon wiederum rund 60 Prozent ausserhalb Europas.¹⁵ Rund zwei Drittel der Studierenden in IZA-nahen Studiengängen sind wie in den Vorjahren Frauen.

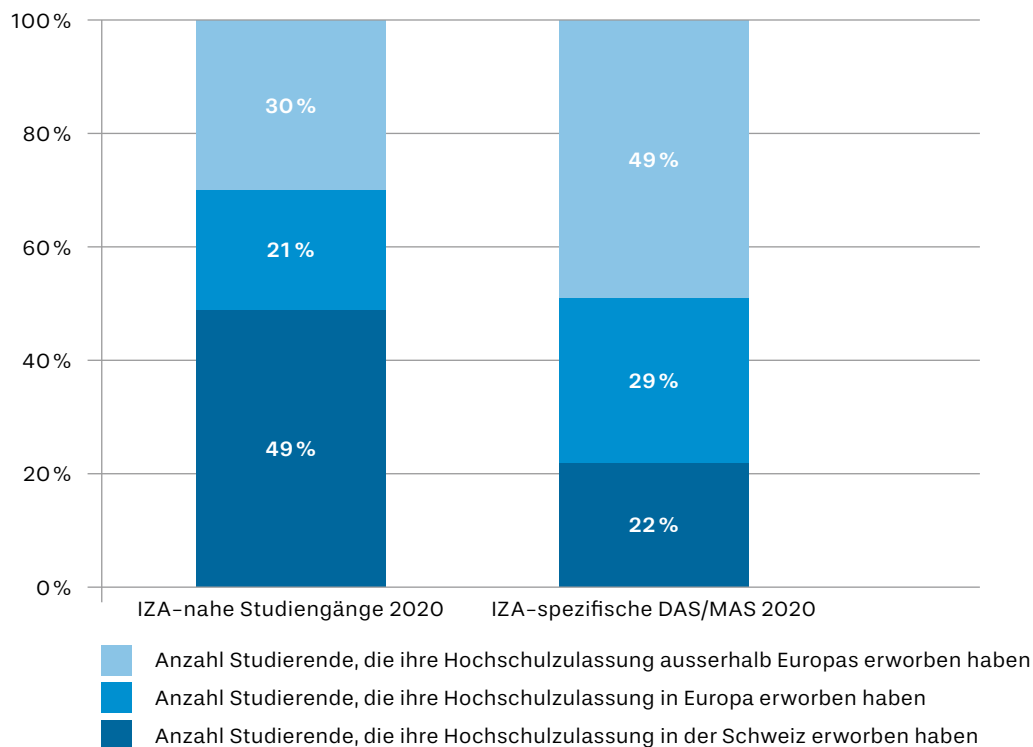
¹⁵ Der Anteil Ausländer/innen an allen Studieneintritten an universitären Hochschulen der Schweiz liegt im Vergleich dazu mit 29 Prozent deutlich tiefer (Bundesamt für Statistik BFS, SHIS – Studierende und Abschlüsse der Schweizer Hochschulen 2020/2021).

Abbildung 9: Studierende IZA-naher Studiengänge 2005-2020



Quelle: Befragung der Ausbildungsinstitutionen 2006-2021
 (2005: n=8, 2006: n=8, 2007: n=10, 2008: n=12, 2009: n=14, 2010: n=16, 2011: n=22, 2012: n=23, 2013: n=24, 2014: n=24, 2015: n=27, 2016: n=28, 2017: n=29, 2018: n=29, 2019: n=31, 2020: n=27)

Abbildung 10: Studierende nach «Bildungsherkunft» 2020



Quelle: Befragung der Ausbildungsinstitutionen 2021 (IZA-naher Studiengänge: n=894, IZA-spezifische DAS/MAS: n=461)

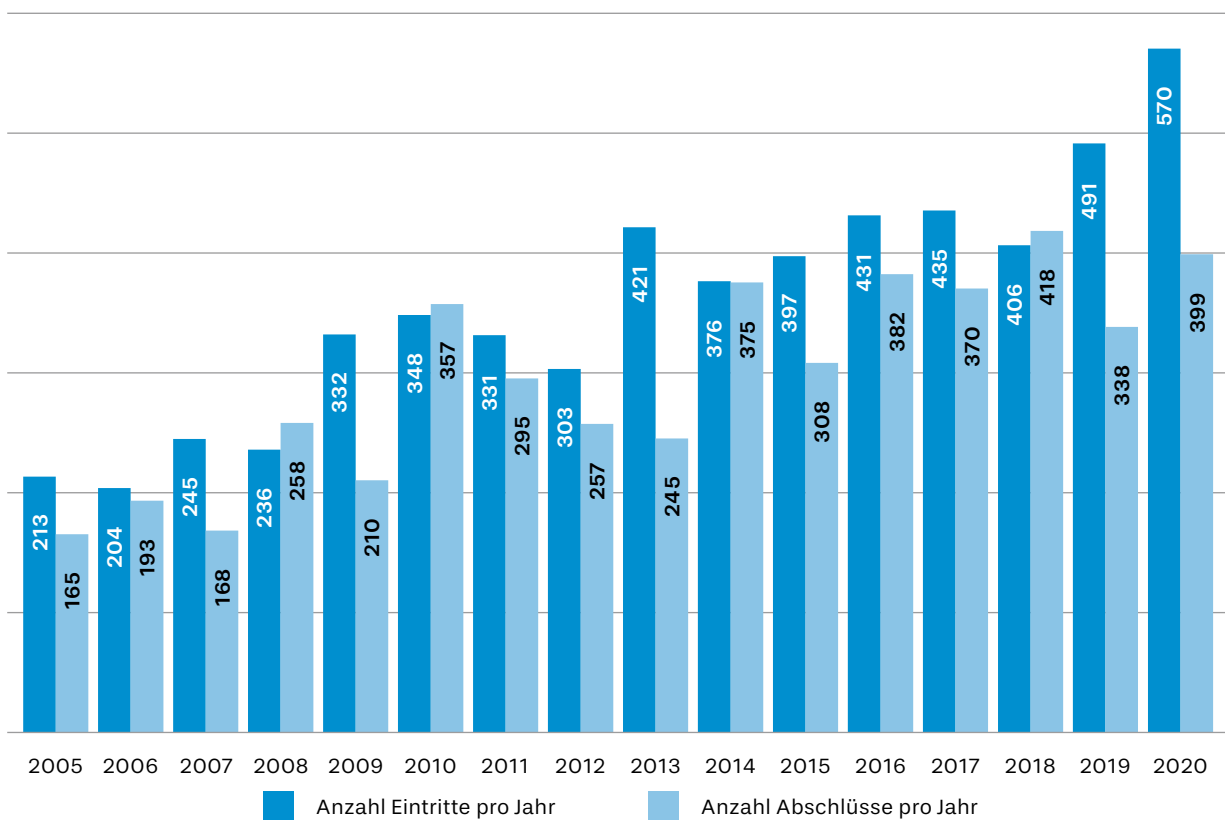
... über 500 absolvieren einen IZA-spezifischen DAS oder MAS.

Ein deutliches Wachstum der Studieneintritte und -abschlüsse ist ebenfalls bei den IZA-spezifischen Weiterbildungs-Studiengängen festzustellen (vgl. [Abbildung 11](#)). Die Zahl der Studieneintritte hat sich zwischen 2005 (213) und 2020 (570) fast verdreifacht, wobei der Anstieg weniger kontinuierlich erfolgte als bei den IZA-nahen Studiengängen. Auch hier dürfte ein wichtiger Treiber die starke Erweiterung des Angebots sein: Von 2005 bis 2018 hat die Anzahl IZA-spezifischer DAS oder

MAS kontinuierlich von 12 auf 38 zugenommen, seither ist die Anzahl stabil geblieben.

Die Herkunft der Studierenden im Weiterbildungsbereich ist noch internationaler als bei den Erstabschlüssen: fast 80 Prozent haben ihren Zulassungsausweis ausserhalb der Schweiz erworben und davon rund zwei Drittel ausserhalb Europas (vgl. [Abbildung 10](#)). Wie in den Vorjahren liegt der Frauenanteil unter den Studierenden in den IZA-spezifischen DAS oder MAS 2020 ebenfalls bei gut 60 Prozent.

Abbildung 11: Studierende IZA-spezifischer DAS/MAS 2005-2020



Quelle: Befragung der Ausbildungsinstitutionen 2006-2021

(2005: n=7, 2006: n=9, 2007: n=9, 2008: n=12, 2009: n=14, 2010: n=15, 2011: n=16, 2012: n=17, 2013: n=20, 2014: n=21, 2015: n=23, 2016: n=24, 2017: n=26, 2018: n=28, 2019: n=31, 2020: n=31)

5 Die Stellensuchenden

Das Stellenportal cinfoPoste

Das Stellenportal cinfoPoste ist eine wichtige Informationsquelle für Stellensuchende im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA. Um zu erfahren, welche Profile die Stellensuchenden mitbringen und welche Art von Stellen gesucht werden, sind alle Personen, welche auf cinfoPoste ein Profil eingerichtet haben, alle Besucher/innen der Internetseite des Stellenportals und alle Newsletterabonent/innen eingeladen worden, an einer Online-Befragung teilzunehmen. Insgesamt haben 704 Personen den Fragebogen ausgefüllt. 74 Prozent der Befragten benutzen cinfoPoste hauptsächlich für die Stellensuche, 26 Prozent geben an, das Portal zu nutzen, um generell über Arbeitsmöglichkeiten in der IZA informiert zu sein.

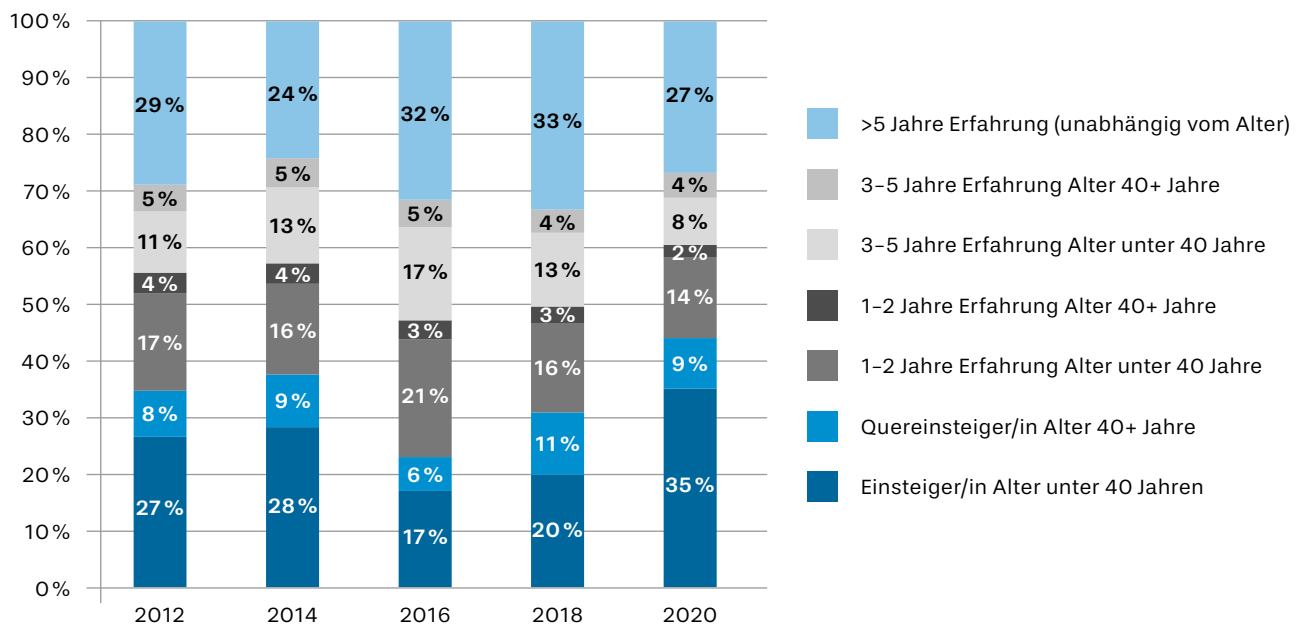
Die Profile der Stellensuchenden: Viele ohne IZA-Erfahrung, eher jüngere Stellensuchende und viele Frauen

Bei der diesmaligen Befragung geben 45 Prozent der Stellensuchenden an, dass sie über keine Arbeitserfahrung in der IZA verfügen und daher auf Stellen für Einsteiger/innen angewiesen sind (vgl. [Abbildung 12](#)). 29 Prozent der Stellensuchenden ohne IZA-Erfahrung sind Quereinsteiger/innen (Alter 40+). Gut ein Viertel (27%) der Stellensuchenden auf cinfoPoste hat mehr als 5 Jahre Berufserfahrung in der IZA. Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Anteil Einsteiger/innen am Gesamt der Stellensuchenden deutlich höher. Diese Entwicklung sollte jedoch mit Vorsicht interpretiert werden. Es gibt Hinweise darauf, dass die Veränderung vielmehr auf

eine veränderte Population von cinfoPoste-Nutzer/innen zurückzuführen ist¹⁶, als dass tatsächlich mehr Einsteiger/innen auf dem Stellenmarkt aktiv sind als in den letzten Jahren. Wie sich zeigt, ist auch der Anteil unter 25-Jähriger an allen Stellensuchenden grösser geworden (vgl. [Abbildung 13](#)). Jedenfalls kann festgehalten werden, dass auf cinfoPoste ein grösserer Anteil der Stellensuchenden nach Einsteigerstellen sucht als bisher und dass die cinfoPoste-Nutzer/innen eher etwas jünger sind als in den Vorjahren. Wie in den Vorjahren sind rund 60 Prozent der Stellensuchenden auf cinfoPoste Frauen, rund 40 Prozent Männer (vgl. [Abbildung 14](#)).

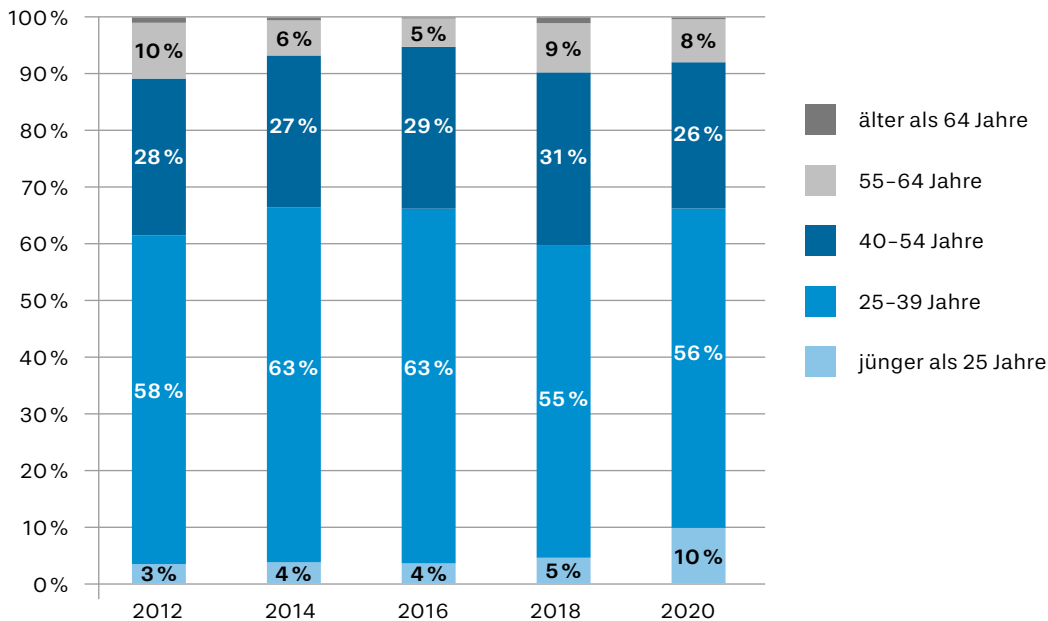
¹⁶ 2020 hat ein Relaunch von cinfoPoste stattgefunden. Dadurch gab es viele Neuanmeldungen auf dem Portal und mehr jüngere Personen in der Adressdatenbank von cinfo.

Abbildung 12: IZA Erfahrung 2012–2020



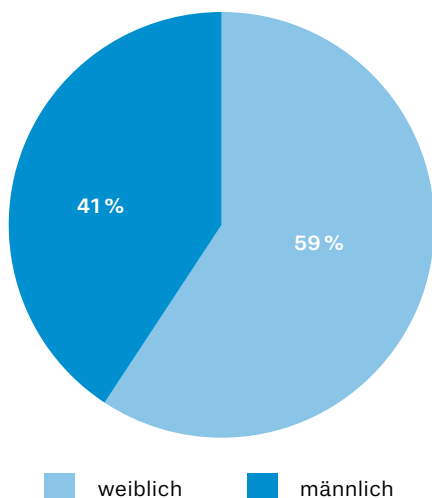
Quelle: Benutzer/innenbefragung cinfoPoste (2020: n=661; 2018: n=1101, 2016: n=600, 2014: n=774, 2012: n=527)

Abbildung 13: Alter der Stellensuchenden



Quelle: Benutzer/innenbefragung cinfoPoste (2020: n=643; 2018: n=1081, 2016: n=598, 2014: n=774, 2012: n=527)

Abbildung 14: Geschlecht der Stellensuchenden 2020



Quelle: Benutzer/innenbefragung cinfoPoste (2020: n=680)

Welche Stellen werden gesucht?

Fast die Hälfte der Befragten (47 Prozent) berücksichtigt bei der Stellensuche sowohl den Teilbereich der Entwicklungszusammenarbeit (EZA, inkl. Menschenrechte, zivile Friedensförderung, Migration) als auch den der humanitären Hilfe (HH). Gleich viele Stellensuchenden (47 Prozent) beschränken sich auf den Bereich der EZA. Lediglich 6 Prozent der Befragten suchen auf cinfoPoste ausschliesslich nach Stellen in der HH.

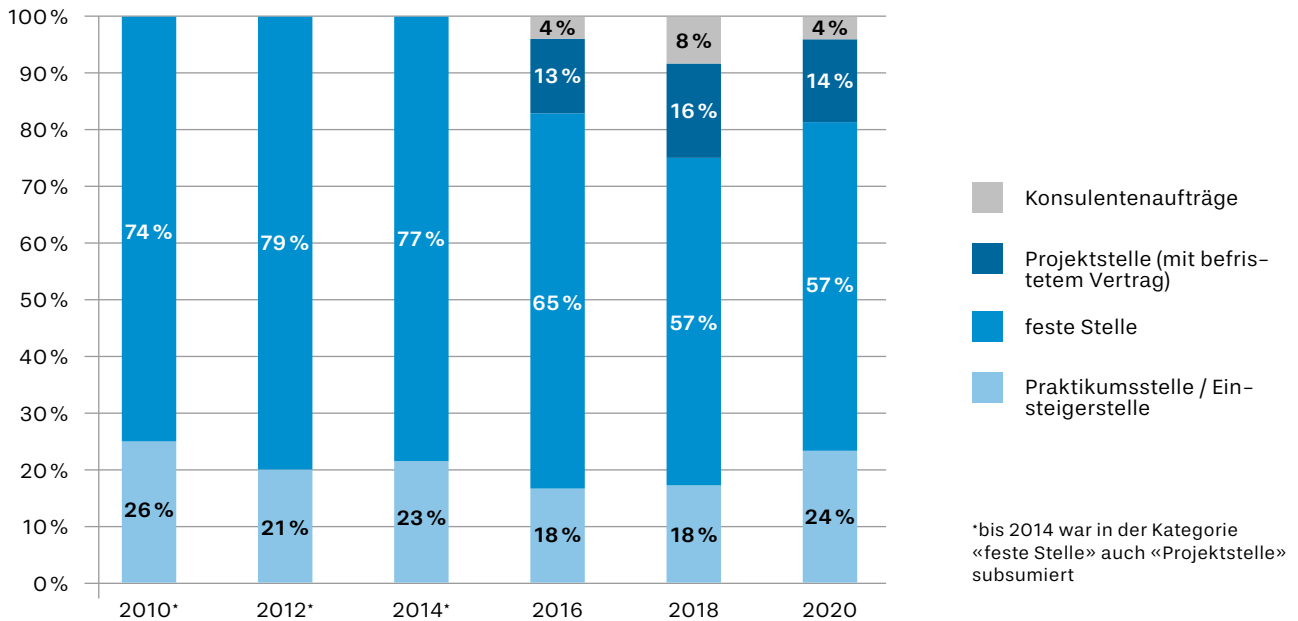
Die meisten Stellensuchenden auf cinfoPoste suchen, wie in den Vorjahren, nach einer festen Stelle (57%) (vgl. [Abbildung 15](#)). 14 Prozent der Stellensuchenden interessieren sich hauptsächlich für Projektstellen (mit befristetem Vertrag), weitere 4 Prozent für Konsulentenaufträge. Der Anteil der Stellensuchenden, der hauptsächlich Ausschau nach einer Praktikums- oder Einstiegsstelle hält, fällt mit 24 Prozent wieder etwas höher aus als in den letzten Jahren. Der Anteil liegt aber deutlich tiefer als die 45 Prozent, die angeben, keine IZA-Erfahrung zu haben. Nur gut 40 Prozent (43%) der Stellensuchenden ohne IZA-Erfahrung interessiert sich explizit für Praktikums- oder Einstiegsstellen. Gleich viele Einsteiger/innen (45 Prozent) suchen hauptsächlich nach festen Stellen, 13 Prozent nach Projektstellen und 1 Prozent nach Konsulentenaufträgen.

Knapp ein Drittel der Stellensuchenden schaut nur nach IZA-Stellen in der Schweiz, rund ein Fünftel nur nach Stellen im Einsatz ausserhalb der Schweiz (vgl. [Abbildung 16](#)). Nicht ganz die Hälfte der Stellensuchenden interessiert sich für Stellen in- und ausserhalb der Schweiz. Unter den Frauen ist der Anteil, der nur nach Stellen in der Schweiz sucht, etwas höher als bei den Männern (33% vs. 28%), bei den Stellen im Ausland ist es umgekehrt (Anteil bei Männern 25%, bei den Frauen 18%). Die Hälfte der Frauen und 47 Prozent der Männer suchen nach Stellen im In- und Ausland. Im Arbeitsangebot für Auslandseinsätze sind Frauen also deutlich sichtbar. Anders sieht es hingegen bei den Angestellten in einem Einsatzland aus, bei denen Männer noch deutlich überwiegen (60%) (vgl. [Kapitel 3](#)). Mit steigender IZA-Arbeitserfahrung steigt der Anteil der Stellen-

suchenden, welche nur Stellen in der Schweiz suchen, kontinuierlich an: Suchen nur rund ein Viertel (26%) der Einsteiger/innen ohne IZA-Erfahrung ausschliesslich Stellen in der Schweiz, so sind es bei Personen mit 16-20 Jahren IZA-Erfahrung fast die Hälfte (47%). Der Anteil, der Stellen ausschliesslich im Ausland sucht, sinkt tendenziell von 25 Prozent (ohne Erfahrung) auf 10 Prozent (16-20 Jahre Erfahrung).

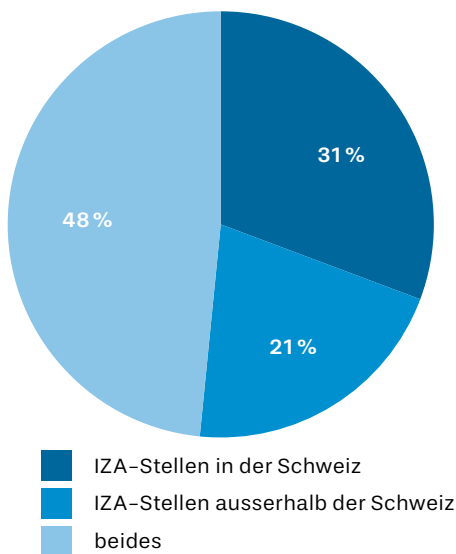
Gut drei Viertel der Stellensuchenden auf cinfoPoste suchen eine Vollzeitstelle (>=90%), ein Fünftel sucht ein Teilzeitpensum zwischen 50 und 89 Prozent und 4 Prozent suchen ein Teilzeitpensum von <50 Prozent (vgl. [Abbildung 17](#)). Zwischen den Geschlechtern zeigen sich hier fast keine Unterschiede: 75 Prozent der Frauen und 78 Prozent der Männer suchen eine Vollzeitstelle. Auch zwischen der Berufserfahrung und dem gesuchten Pensum lassen sich keine Muster erkennen.

Abbildung 15: Art der gesuchten Stelle



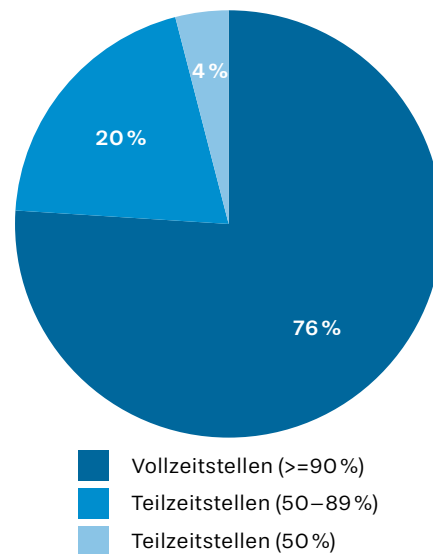
Quelle: Benutzer/innenbefragung cinfoPoste (2020: n=714, 2018: n=1192, 2016: n=630, 2014: n=770, 2012: n=521, 2010: n=363)

Abbildung 16: Ort der gesuchten Stelle



Quelle: Benutzer/innenbefragung cinfoPoste (2020: n=700)

Abbildung 17: Pensum der gesuchten Stelle



Quelle: Benutzer/innenbefragung cinfoPoste (2020: n=696)

6 Das Stellenangebot

Statistik cinfoPoste

Für die vorliegenden Auswertungen wurden alle Inserate des Stellenportals cinfoPoste codiert, sowie zusätzlich Webanzeigen, die auf den Websites von IZA-Organisationen veröffentlicht wurden. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 2'248 Stellen im Stellenportal cinfoPoste ausgeschrieben und 648 weitere Stellen auf den Websites der Organisationen gefunden. Ein Teil der ausgeschrieben Stellen entspricht nicht der Marktdefinition, die diesem Bericht zugrunde liegt. Wie bisher werden nur Stellen von Arbeitgebenden berücksichtigt, die ihren Hauptsitz oder eine Niederlassung in der Schweiz haben sowie Nachwuchsstellen bei internationalen Organisationen, die von der schweizerischen Bundesverwaltung finanziert werden. Aufgrund der Neukonzeption werden neu nicht mehr nur Stellen für IZA-Professionals, sondern auch alle Supportstellen codiert. Durch diese Veränderung hat sich die Anzahl codierter und damit berücksichtigter Stellen von 822 (2019) auf 1'523 (2020) fast verdoppelt (+85 %) (vgl. Tabelle 1, S. 21). Weil sich durch die Aufnahme der Supportstellen nicht nur das Volumen der berücksichtigten Stellen, sondern auch die Strukturmerkmale (z.B. gesuchte Funktion, Einsatzort etc.) stark verändert haben, sind die Zeitreihen nicht mehr sinnvoll interpretierbar. Entsprechend werden im Folgenden nur Querschnittsdaten für das Jahr 2020 ausgewiesen. Beibehalten wird bei dieser Auswertung die Segmentierung in grosse Organisationen (über 80 Beschäftigte) und kleine Organisationen (bis 80 Beschäftigte).

Teilbereiche der offenen Stellen

Wie bereits in den Vorjahren, handelt es sich bei der grossen Mehrheit (69 %) der rund 1'500 analysierten Inserate um Stellen im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit (EZA). Obwohl der Anteil an HH-Stellen seit 2012 leicht zunimmt, machen diese nur knapp ein Drittel (31 %) der inserierten Stellen aus. Diesbezüglich gilt festzuhalten, dass seit Beginn des Monitorings die Stellen des IKRK und anderer HH-Organisationen, wie beispielsweise Ärzte ohne Grenzen (MSF), nur vereinzelt ausgeschrieben werden und somit in den vorliegenden Auswertungen nur zu einem kleinen Anteil enthalten sind (vgl. Kasten «Rekrutierungspraxis» unten). Die Auswertungen für den Bereich der humanitären Hilfe dürfen also nur im Wissen interpretiert werden, dass sie nur einen kleinen Teil des gesamten HH-Stellenangebots abbilden. Wie in den Vorjahren zeigt sich wieder,

dass innerhalb der HH-Stellen Inserate von grossen Organisationen deutlich überwiegen (2020: 86 Prozent), innerhalb der EZA-Stellen liegt der Anteil der Inserate von grossen Organisationen bei 64 Prozent.¹⁷

Rekrutierungspraxis der grossen HH-Organisationen

Insbesondere für ihre Stellen im Einsatz rekrutieren die beiden grossen HH-Organisationen IKRK und MSF während des ganzen Jahres geeignete Personen in ihre organisationsinternen Talent-Pools. Die meisten offenen HH-Stellen werden dann an Personen aus diesen Pools intern vergeben. Diese Stellen tauchen damit in unserer Statistik der ausgeschrieben Stellen nicht auf.

Das Stellenangebot im Teilbereich EZA

Bei rund der Hälfte (51 %) der offenen EZA-Stellen 2020 liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit im Einsatzland, bei rund der Hälfte (49 %) liegt er an einem Sitz der Organisation.¹⁸ Getrennt nach kleinen und grossen Organisationen betrachtet zeigt sich, dass kleine EZA-Organisationen einen grösseren Anteil Stellen (66 %) am Sitz ausschreiben als grosse Organisationen (36 %) (vgl. [Abbildung 18](#)). Die wichtigste Einsatzregion für EZA-Stellen mit Schwerpunkt im Einsatzland 2020 ist nach wie vor Afrika (47 Prozent). Wie [Abbildung 19](#) zeigt, trifft dies insbesondere auf kleine EZA-Organisationen zu (74 Prozent). Bei grossen Organisationen liegt der Anteil deutlich tiefer bei 34 Prozent. Weiter entfallen je rund ein Fünftel der von grossen EZA-Organisationen ausgeschrieben Stellen auf Einsätze in Asien (21 %, ohne Zentralasien) sowie Zentralamerika (19 %, inkl. Karibik).

Im Bereich EZA handelt es sich bei einem Drittel der ausgeschrieben Stellen um Stellen ohne Führungsfunktion in einem Einsatzland, bei knapp einem Drittel (31 %) um Stellen ohne Führungsfunktion am Sitz.¹⁹

¹⁷ Im Anhang findet sich eine Darstellung der grossen inserierenden Organisationen für das Jahr 2020 (vgl. [Abbildung 28](#), S. 34).

¹⁸ 87 Prozent dieser Stellen sind in der Schweiz angesiedelt, 13 Prozent an einem Sitz ausserhalb der Schweiz. Im Vergleich zu den Vorjahren fällt der Anteil Stellen am Sitz deutlich höher aus (2018: 35 %, 2019: 40 %), was darauf zurückzuführen sein dürfte, dass Supportstellen häufiger am Sitz angesiedelt sind.

¹⁹ Verglichen mit den Vorjahren hat der Anteil an Stellen ohne Führungsfunktion sowohl im Einsatz (2018: 10 %, 2019: 13 %) als auch am Sitz (2018: 19 %, 2019: 21 %) deutlich zugenommen, was ebenfalls hauptsächlich der Aufnahme der Supportstellen geschuldet sein dürfte.

In 14 Prozent der Inserate werden Personen für Führungs-/Koordinationsfunktionen in einem Einsatzland, in 11 Prozent Führungsfunktionen für die Schweiz gesucht. Junior-, Praktikums- oder Lehrstellen machen ebenfalls 11 Prozent der Inserate aus.²⁰ Grosse Organisationen suchen deutlich häufiger Personal ohne Führungsfunktion im Einsatzland als kleine (vgl. [Abbildung 20](#), 42 vs. 23 Prozent). Kleine Organisationen suchen hingegen häufiger als grosse Personal für Führungsfunktionen am Sitz der Organisation (15 vs. 6 Prozent) sowie für Junior-, Praktikums- und Lehrstellen (18 vs. 5 Prozent).

Insbesondere grosse EZA-Organisationen suchen nach universitär qualifiziertem Personal: in fast drei Viertel der Inserate wird mindestens ein Bildungsabschluss auf universitärem Masterniveau verlangt (vgl. [Abbildung 21](#)). Kleine Organisationen schreiben häufiger Stellen aus, zu denen ein Abschluss auf Tertiärstufe, also auch ein Fachhochschulabschluss qualifiziert (21%). Interessant scheint in diesem Zusammenhang, dass jene Variable, die sich durch die Aufnahme der Supportstellen am wenigsten verändert hat, das Niveau des geforderten Bildungsabschlusses ist. Auch in den Ausschreibungen von Stellen aus dem Themenbereich «Unternehmenssupport und Administration» wird sehr häufig nach universitär qualifiziertem Personal gesucht. Bezogen auf den Fachbereich der Bildungsabschlüsse zeigt sich, dass am meisten Stellen für Personen mit einem Abschluss in den Fachbereichen «Wirtschaft, Recht, KV, Allg. Dienstleistungen» ausgeschrieben werden (häufig Supportstellen), gefolgt von «Naturwissenschaften, Ingenieurberufe» bei grossen und «Sozial- und Geisteswissenschaften, soziale Arbeit» bei kleinen Organisationen (vgl. [Abbildung 22](#)). Die mit Abstand am häufigsten verlangte Sprache ist Englisch (in 85 % der Inserate), gefolgt von Französisch und Deutsch, wobei die zwei letzteren vor allem bei kleinen EZA-Organisationen eine wichtigere Rolle spielen (vgl. [Abbildung 23](#)).

Aus [Abbildung 24](#) wird ersichtlich, welchen Stellenwert die Supportfunktionen bei den ausgeschriebenen Stellen einnehmen: Im Bereich EZA wurden 2020 mit Abstand am meisten Stellen in den Themenbereichen «Unternehmenssupport und Administration» (41%) ausgeschrieben. Bei kleinen EZA-Organisationen liegt der Anteil gar bei 59 Prozent (grosse Organisationen 29%). Bei grossen EZA-Organisationen wird ein substantieller Anteil der Stellen (35%) in den Themenbereichen «Land- und Forstwirtschaft, Ressourcenschutz, Klimawandel, Umweltpolitik» ausgeschrieben, bei kleinen Organisationen im Bereich «Friedensentwicklung und Krisenprävention» (21%). Aufgrund des hohen Anteils der Stellen aus dem Bereich «Unternehmenssupport und Administration» zeigt sich auch ein neues Bild bezüglich verlangter Erfahrung im Bereich der IZA (vgl. [Abbildung 25](#)).

²⁰ Bisher lag dieser Anteil bei +/- einem Viertel.

Nur noch in knapp 30 Prozent der ausgeschriebenen EZA-Stellen wird über zwei Jahre allgemeine IZA- oder EZA-spezifische Erfahrung verlangt.²¹ Bei den übrigen rund 70 Prozent der Inserate handelt es sich entweder um Stellen für EZA-Einsteiger/innen mit weniger als zwei Jahren branchenspezifischer Erfahrung oder um Supportstellen, welche zwar teilweise viel Berufserfahrung verlangen, aber keine EZA-spezifische Erfahrung fordern. Region- und/oder landesspezifische Erfahrung wird nur bei 8 Prozent der Inserate verlangt. Bei über der Hälfte (55%) der ausgeschriebenen Stellen im Bereich der EZA handelt es sich um Stellen, die auf ein Jahr (oder kürzer) befristet sind – bei kleinen Organisationen liegt dieser Anteil bei über 70 Prozent (vgl. [Abbildung 26](#)). Bei 15 Prozent der EZA-Stellen handelt es sich um unbefristete Verträge.²²

Das Stellenangebot im Teilbereich HH

Wie einleitend erwähnt, müssen folgende Auswertungen im Wissen interpretiert werden, dass die erfassten HH-Stellen nur einen (kleinen) Teil des ganzen HH-Bereichs abbilden. Bei der Mehrheit der ausgeschriebenen Stellen in der HH liegt der Schwerpunkt im Einsatzland (57%).²³ Wie im Bereich EZA zeigt sich auch in der HH, dass kleine Organisationen einen grösseren Anteil Stellen am Sitz der Organisation ausschreiben als grosse (vgl. [Abbildung 18](#)). Die wichtigste Einsatzregion mit Schwerpunkt im Einsatzland ist auch in der HH Afrika (56%), gefolgt von Asien (20%, ohne Zentralasien) und Nordafrika/Naher Osten (15%) (vgl. [Abbildung 19](#)). Wird zwischen grossen und kleinen Organisationen unterschieden, zeigt sich, dass grosse HH-Organisationen fast 60 Prozent der Stellen für einen Einsatz in Afrika ausschreiben, kleine HH-Organisationen dagegen die meisten Einsätze (38%) in Asien (ohne Zentralasien) vorsehen.

Der grösste Anteil (42%) der ausgeschriebenen HH-Stellen sind Positionen mit Führungs-/Koordinationsfunktion im Einsatz. Durch die Aufnahme der Supportstellen haben Stellen ohne Führungsfunktion am Sitz anteilmässig stark zugenommen (21% vs. 9% 2019), insbesondere bei kleinen HH-Organisationen (36% vs. 14% 2019) (vgl. [Abbildung 20](#)).

Wie in der EZA werden auch im Teilbereich der HH die meisten Stellen (rund 60%) für Personen mit universitären Masterabschlüssen ausgeschrieben (vgl. [Abbildung 21](#)). Auffällig ist, dass in 17 Prozent der Stellen von

²¹ 2019 und 2018 lag der Anteil Stellen, die IZA- oder EZA-Erfahrung forderten bei 40 Prozent.

²² Im Vergleich zu 2018/2019 ist das eine Zunahme von rund 10 Prozentpunkten. Dasselbe gilt für die Stellen, die auf 12 oder weniger Monate befristet sind. Durch die Aufnahme der Supportstellen scheint es also mehr feste Stellen, aber auch mehr Jahresverträge zu geben.

²³ Auch dieser Anteil ist im Vergleich zu den Vorjahren deutlich gesunken (2018: 80%, 2019: 75%).

grossen HH-Organisationen Abschlüsse einer höheren Fachschule nachgefragt werden, wobei es sich meist um Pflegefachkräfte handelt. Analog zur EZA werden auch in den HH-Stelleninseraten am häufigsten Personen mit einem Abschluss in den Fachbereichen «Wirtschaft, Recht, KV, Allg. Dienstleistungen» gesucht, gefolgt von «Medizin, Medizinalberufe, Gesundheit» bei grossen und «Sozial- und Geisteswissenschaften, soziale Arbeit» bei kleinen HH-Organisationen (vgl. [Abbildung 22](#)). Im Teilbereich der HH ist ebenfalls Englisch die in den Inseraten mit Abstand am häufigsten verlangte Sprache (>90 %), wobei insbesondere bei kleinen HH-Organisationen häufig zusätzlich Französisch (68 %) und/oder Deutsch (42 %) verlangt wird (vgl. [Abbildung 23](#)). Gemäss Experteneinschätzung zeigt sich in der Praxis jedoch, dass gerade beim IKRK Englisch und Französisch für viele im Pool-System vergebene Stellen nicht reichen.

Im Teilbereich der HH entfällt ein noch grösserer Anteil der ausgeschriebenen Stellen auf den Themenbereich «Unternehmenssupport und Administration» (59 %), bei kleinen Organisationen macht dieser Bereich 91 Prozent der ausgeschriebenen Stellen aus (bei grossen 53 %) (vgl. [Abbildung 24](#)). Von grossen HH-Organisationen wird ein substantieller Teil der Stellen im Themenbereich «Gesundheit, Familienplanung» (21 %) ausgeschrieben, von kleinen Organisationen im Bereich «Katastrophenvorsorge / Nothilfe / Wiederaufbau / Infrastruktur / Bauwesen» (8 %). Im Teilbereich der HH wird nach wie vor bei über der Hälfte der Inserate HH-spezifische (34 %) oder allgemeine IZA-Erfahrung (18 %) erwartet – gegenüber den letzten zwei Jahren ist dies jedoch auch eine Reduktion um rund 15 Prozentpunkte. Regions- oder landesspezifische Erfahrung wird in der HH nur sehr selten verlangt. Bezüglich Anstellungsdauer zeigt sich im Bereich HH neu ein ähnliches Bild wie in der EZA: bei gut der Hälfte der ausgeschriebenen Stellen (56 %

handelt es sich um Jahres- oder kürzere Verträge, bei 16 Prozent um unbefristete Stellen. Kleine HH-Organisation schreiben tendenziell Stellen mit kürzerer Anstellungsdauer aus als grosse Organisationen (vgl. [Abbildung 26](#)).²⁴

Markanteste Unterschiede zwischen den EZA- und den HH-Stelleninseraten

Grundsätzlich gilt festzuhalten, dass sich die beiden Teilbereiche in den Stelleninseraten durch die Aufnahme der Supportstellen nicht mehr so stark unterschiedlich darstellen. Die Teilbereiche EZA und HH haben einiges gemeinsam: In beiden Teilbereichen ist Afrika bei den ausgeschriebenen Stellen die wichtigste Einsatzregion. Sowohl in der EZA als auch in der HH werden 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.

Folgende Unterschiede zeigen sich weiterhin:

- In der HH ist der Anteil der ausgeschriebenen Stellen in einem Einsatzland deutlich höher als in der EZA.
- Im Bereich der HH sind anteilmässig deutlich mehr Stellen mit Führungs-/Koordinationsfunktion im Einsatzland ausgeschrieben, als in der EZA.

²⁴ Im Teilbereich der HH hat die Aufnahme der Supportstellen dazu geführt, dass anteilmässig weniger Stellen mit kurzer Laufzeit (bis max. 12 Monate) und anteilmässig mehr unbefristete Stellen ausgeschrieben sind.

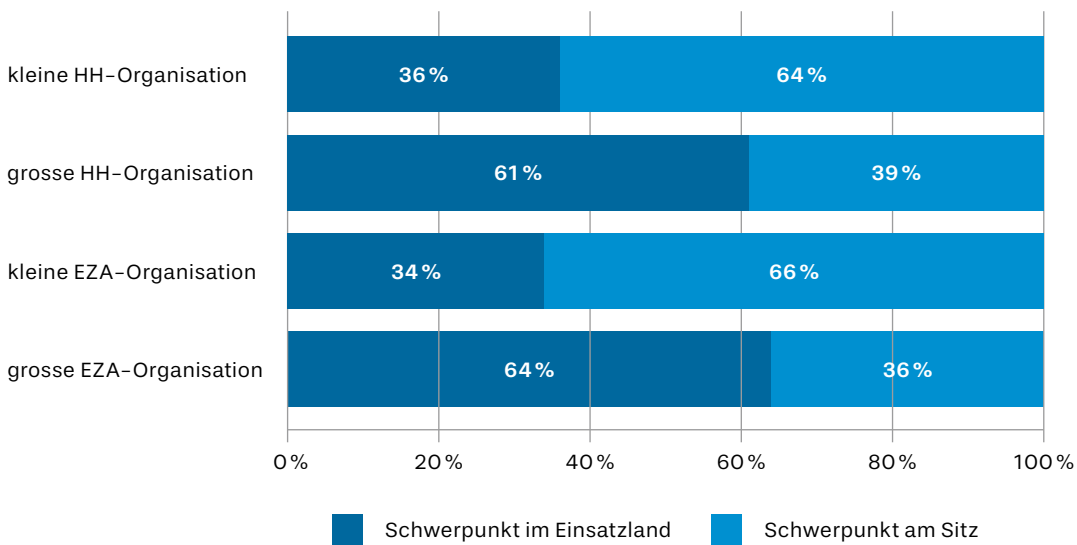
Tabelle 1: Anzahl ausgeschriebene Stellen 2010–2020

Anzahl offener Stellen (infoPoste und WeWa)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ausgeschriebene Stellen	1'854	1'987	1'654	1'915	1'824	2'561	2'185	2'231	2'079	2'465	2'896
nicht codiert, da Internationale Organisationen, lokal Angestellte oder Organisationen ohne Niederlassung/Sitz in der Schweiz	-575	-702	-775	-930	-724	-861	-690	-906	-786	-1'092	-1'373
Schweizer Arbeitsmarkt IZA inkl. Supportstellen	1'279	1'285	879	985	1'100	1'700	1'495	1'325	1'293	1'373	1'523
Supportstellen	-412	-262	-296	-301	-319	-714	-587	-485	-415	-551	*
nicht verwertbare Inserate	-95	-32	-44	-7	-21	-21	-18	0	0	0	0
bis 2019 IZA-Fachfunktionen; danach alle	772	991	539	677	760	965	890	840	878	822	1'523

* Mit der Neukonzeption 2020 werden die Supportstellen auch codiert (und entsprechend nicht ausgeschlossen; deshalb ist das Feld leer).

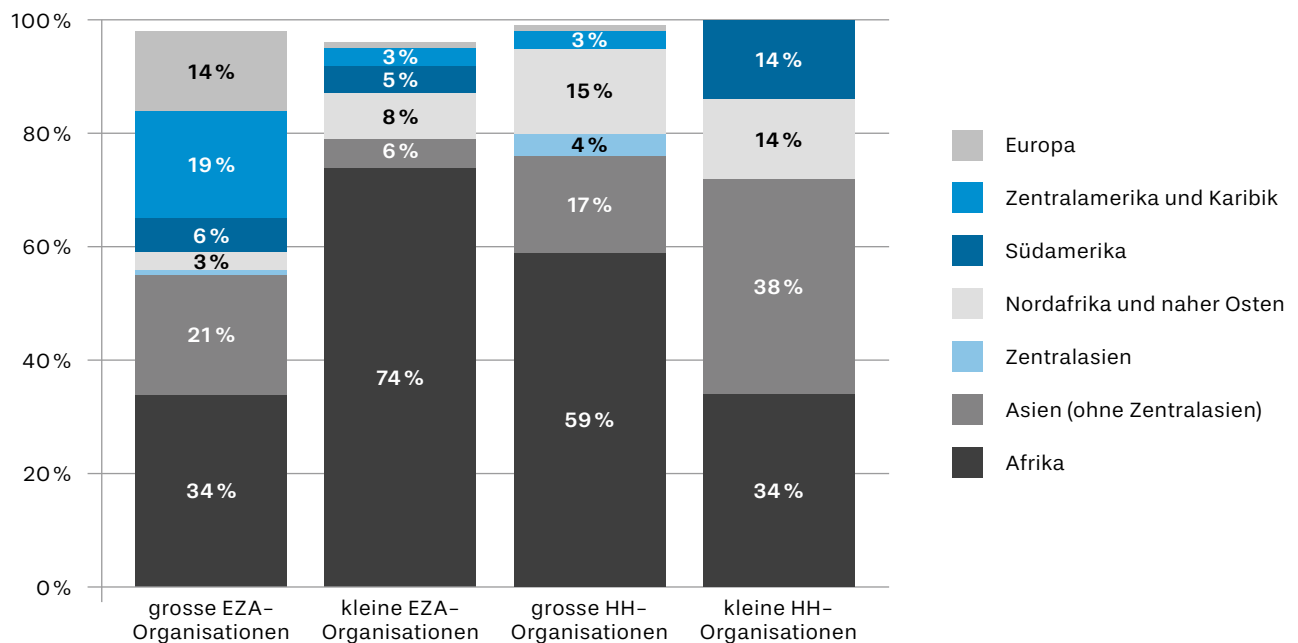
Quelle: Berechnungen BASS

Abbildung 18: Stellen nach Schwerpunkt des Einsatzorts 2020 bei grossen und kleinen Organisationen der EZA und der HH



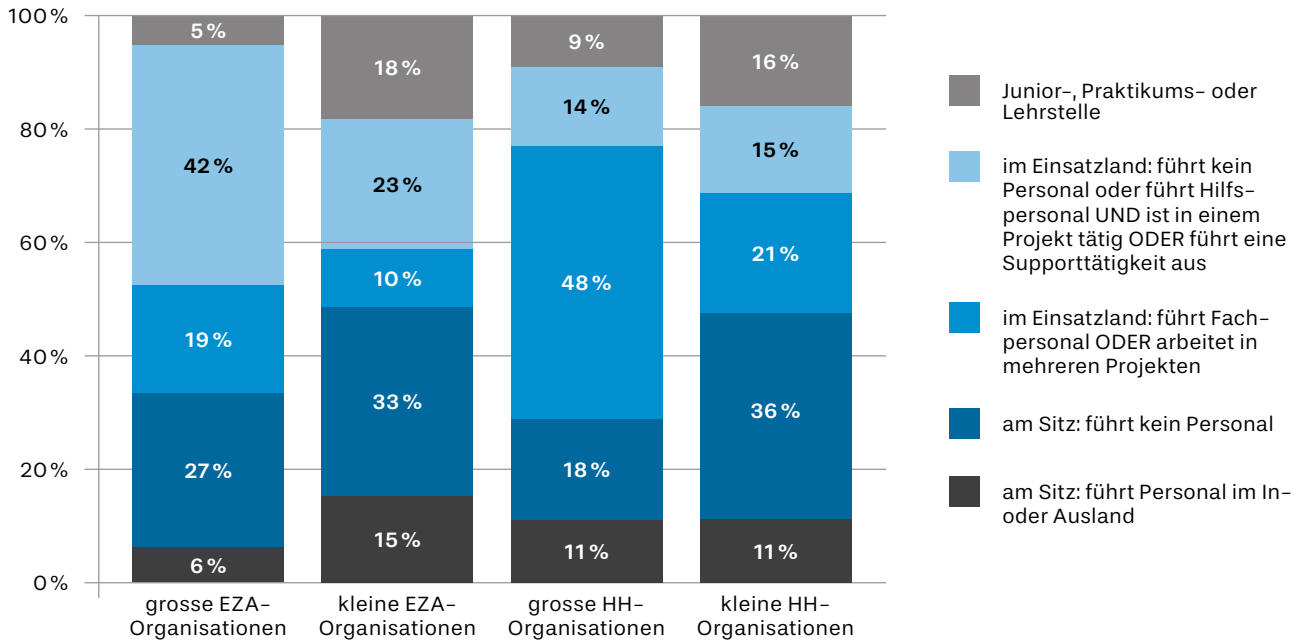
Quelle: Stelleninserate cinfoPoste/WeWa 2020 (EZA gross: n=532, EZA klein: n=332, HH gross: n=380, HH klein: n=80)

Abbildung 19: Einsatzregion der Stellen mit Einsatz vor Ort 2020 bei grossen und kleinen Organisationen der EZA und der HH



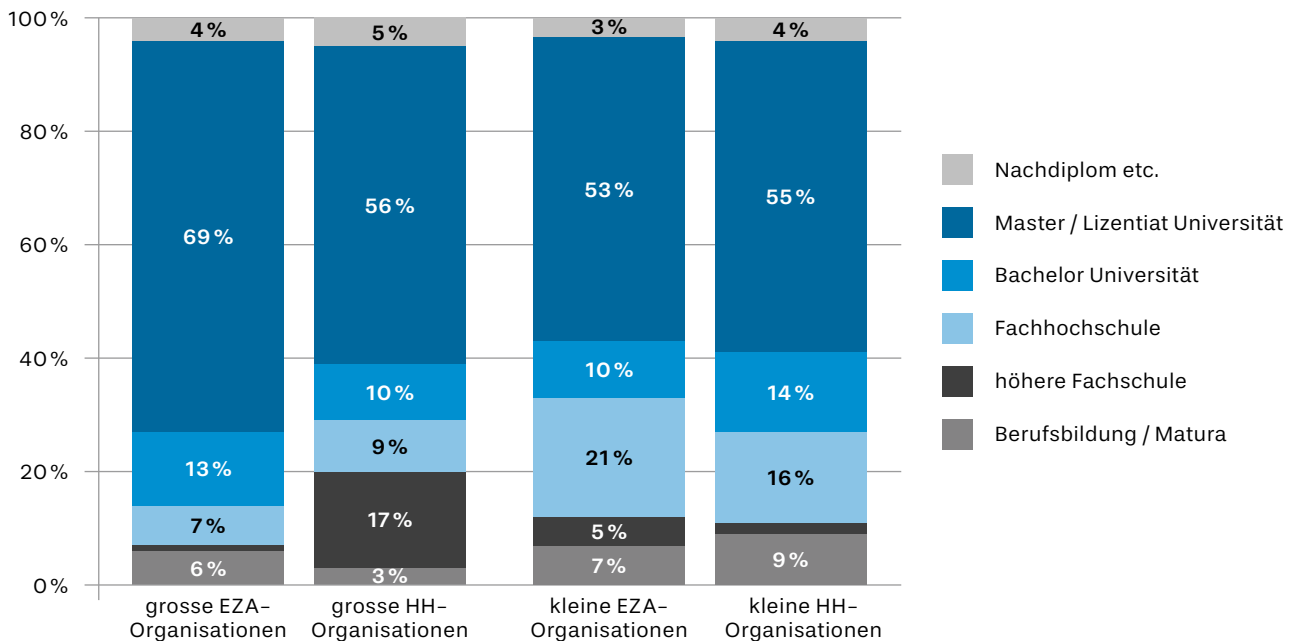
Quelle: Stelleninserate cinfoPoste/WeWa 2020 (EZA gross: n=329, EZA klein: n=109, HH gross: n=221, HH klein: n=29)

Abbildung 20: Funktion der ausgeschriebenen Stellen 2020 bei grossen und kleinen Organisationen der EZA und der HH



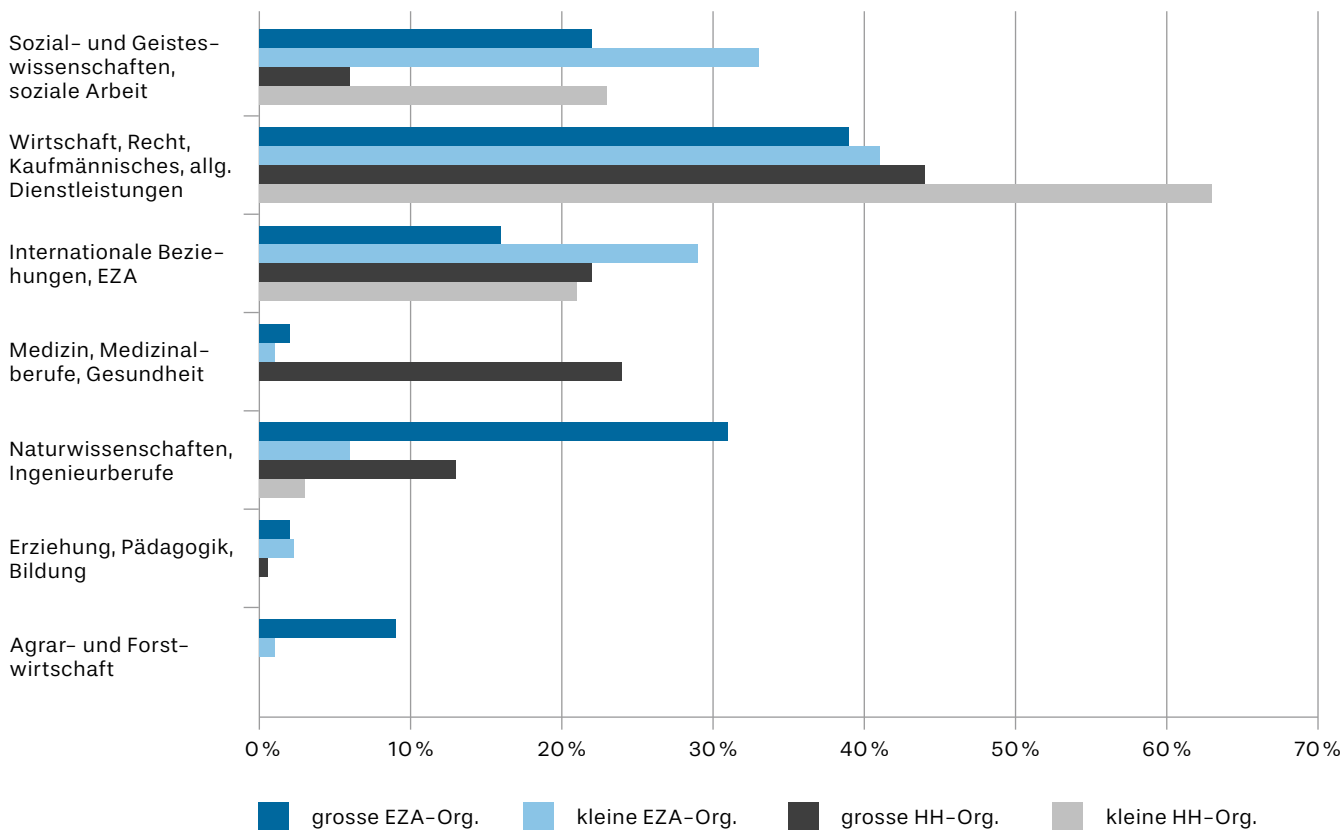
Quelle: Stelleninserate cinfoPoste/WeWa 2020 (EZA gross: n=539, EZA klein: n=336, HH gross: n=380, HH klein: n=80)

Abbildung 21: Geforderter Bildungsabschluss für die ausgeschriebenen Stellen 2020 bei grossen und kleinen Organisationen der EZA und der HH



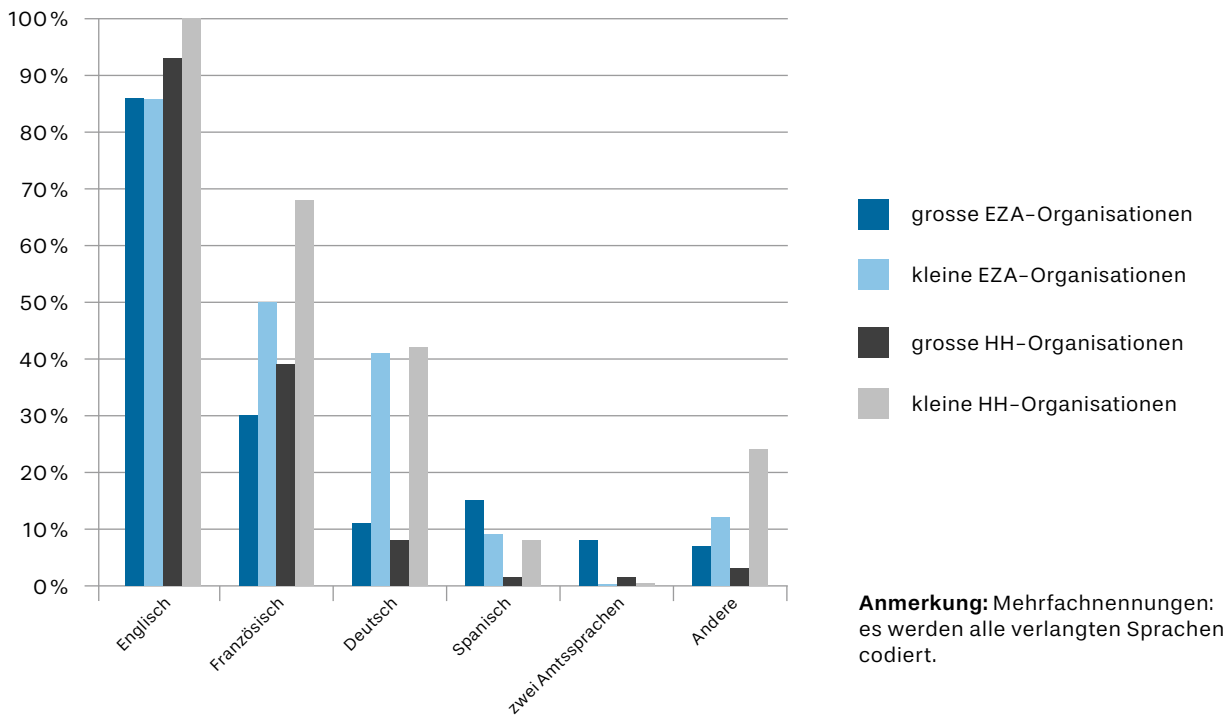
Quelle: Stelleninserate cinfoPoste/WeWa 2020 (EZA gross: n=487, EZA klein: n=272, HH gross: n=345, HH klein: n=56)

Abbildung 22: Gesuchter Fachbereich Bildungsabschluss für die ausgeschriebenen Stellen 2020 bei grossen und kleinen Organisationen der EZA und der HH



Anmerkung: Falls in einem Inserat mehrere Fachbereiche genannt werden, werden die zwei erstgenannten Bereiche codiert.
Quelle: Stelleninserate cinfoPoste/WeWa 2020 (EZA gross: n=528, EZA klein: n=298, HH gross: n=378, HH klein: n=62)

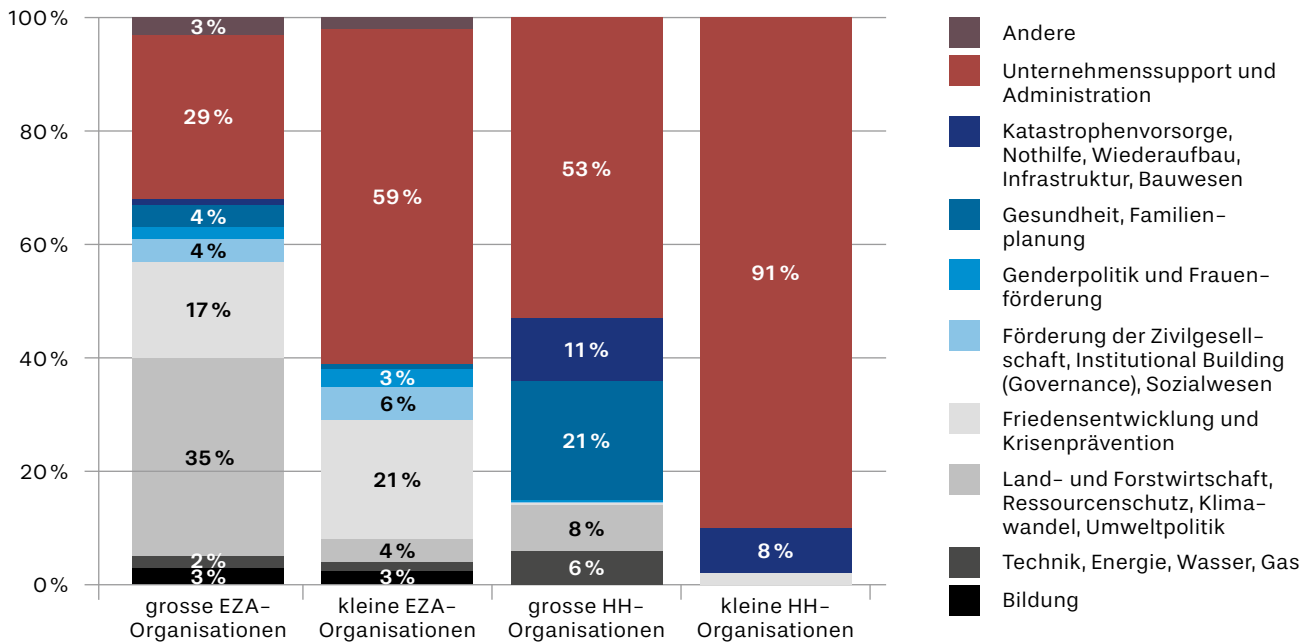
Abbildung 23: Verlangte Sprachen für die ausgeschriebenen Stellen 2020 bei grossen und kleinen Organisationen der EZA und der HH



Anmerkung: Mehrfachnennungen: es werden alle verlangten Sprachen codiert.

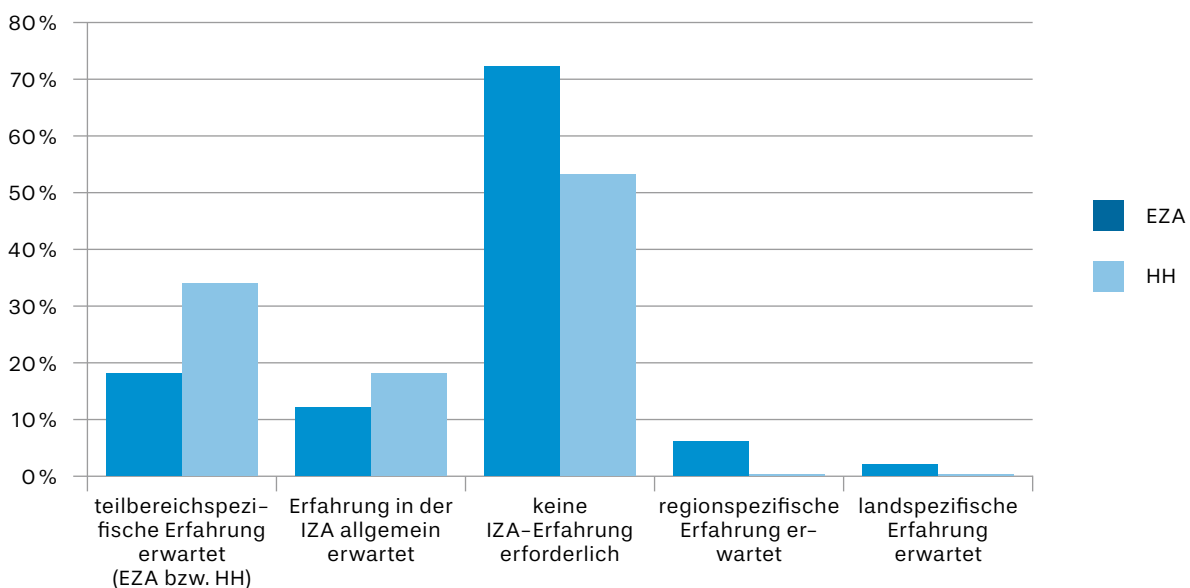
Quelle: Stelleninserate cinfoPoste/WeWa 2020 (EZA gross: n=528, EZA klein: n=298, HH gross: n=378, HH klein: n=62)

Abbildung 24: Themenbereiche der Stellen 2020 bei grossen und kleinen Organisationen der EZA und der HH



Quelle: Stelleninserate cinfoPoste/WeWa 2020 (EZA gross: n=453, EZA klein: n=285, HH gross: n=278, HH klein: n=42)

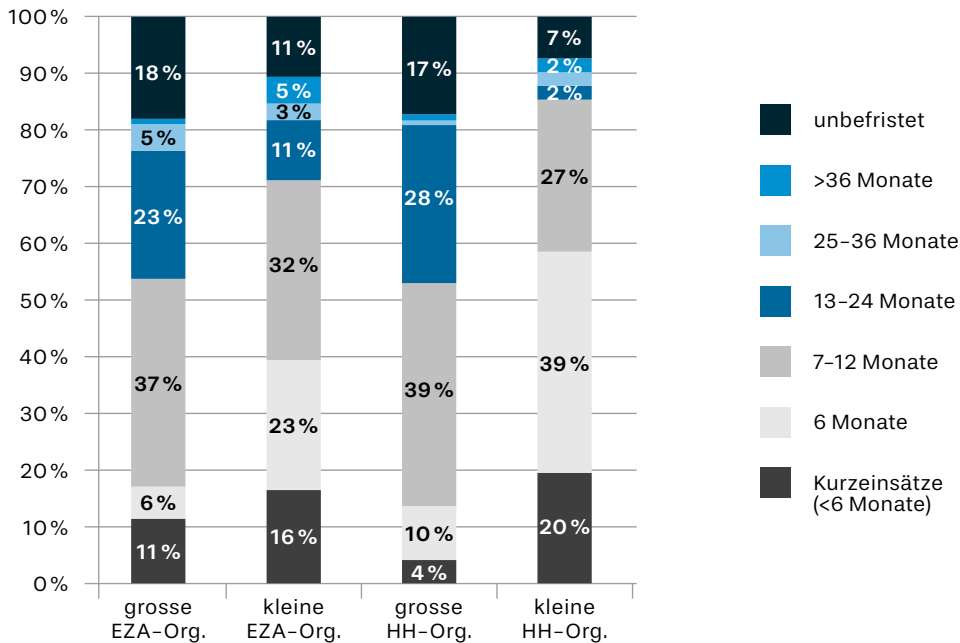
Abbildung 25: Art der geforderten Erfahrung nach Teilbereich



Anmerkung: Eine Stelle fordert teilbereichsspezifische Erfahrung, wenn 2 oder mehr Jahre Erfahrung in EZA-spezifischen Tätigkeiten oder mehr als ein Jahr Erfahrung in der HH verlangt werden. Als IZA-Erfahrung wird codiert, wenn Arbeitserfahrung in internationaler Zusammenarbeit verlangt wird, aber unklar in welchem Teilbereich. Region- und/oder landesspezifische Erfahrung wird zusätzlich codiert.

Quelle: Stelleninserate cinfoPoste/WeWa 2020 (EZA n=1050, HH n=473)

Abbildung 26: Anstellungsdauer der Stellen 2020 bei grossen und kleinen Organisationen der EZA und der HH



Quelle: Stelleninserate cinfoPoste/WeWa 2020 (EZA gross: n=439, EZA klein: n=170, HH gross: n=366, HH klein: n=41)

7 «Match» oder «Mismatch»? Ein Blick auf die Kongruenz von Angebot und Nachfrage im Jahr 2020

Inwiefern passen die Vorstellungen der Stellensuchenden mit dem Stellenangebot überein? Gibt es Profile, die sich nur schwierig besetzen lassen? Diese Fragen thematisieren wir nachfolgend insbesondere mit Blick auf den neu im Monitoring enthaltenen Supportbereich.

Die Auswertungen der Stelleninserate für das Jahr 2020 zeigen, dass es sich bei fast der Hälfte (46%) der codierten Inserate um Stellen aus dem Themenbereich «Unternehmenssupport und Administration» handelt. Unter den befragten Stellensuchenden auf cinfoPoste gaben hingegen nur 12 Prozent an, dass sie sich für IZA-Stellen im Themenbereich «HR, Finanzen, Informatik und Administration» interessieren (aus Liste, die Mehrfachnennungen zulässt). Hier lässt sich – zumindest innerhalb von cinfoPoste – ein gewisser Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage feststellen. Auch einige IZA-Arbeitgebende stellen in genau diesen Themenfeldern ihre grössten Rekrutierungsprobleme fest: Ein Viertel der befragten EZA-Organisationen und die Hälfte der HH-Organisationen gaben an, dass sie 2020 einige Stellenprofile nur mit Schwierigkeiten besetzen konnten. Sowohl im Teilbereich der EZA als auch der

HH fehlen insbesondere geeignete Kandidat/innen für die Themenbereiche «Medien, Kommunikation, Fundraising und Marketing» sowie «HR, Finanzen, Informatik und Administration». Für diese Themenbereiche konkurrieren sich nicht nur die beiden Teilbereiche der IZA, sondern steht die IZA-Branche in Konkurrenz zu zahlreichen weiteren Branchen, die allenfalls auch mehr finanzielle Ressourcen für Tätigkeiten im Unternehmenssupport aufwenden können. In der HH sind ausserdem Stellen im Themenbereich «Technik, Energie, Wasserversorgung» teilweise schwierig zu besetzen.

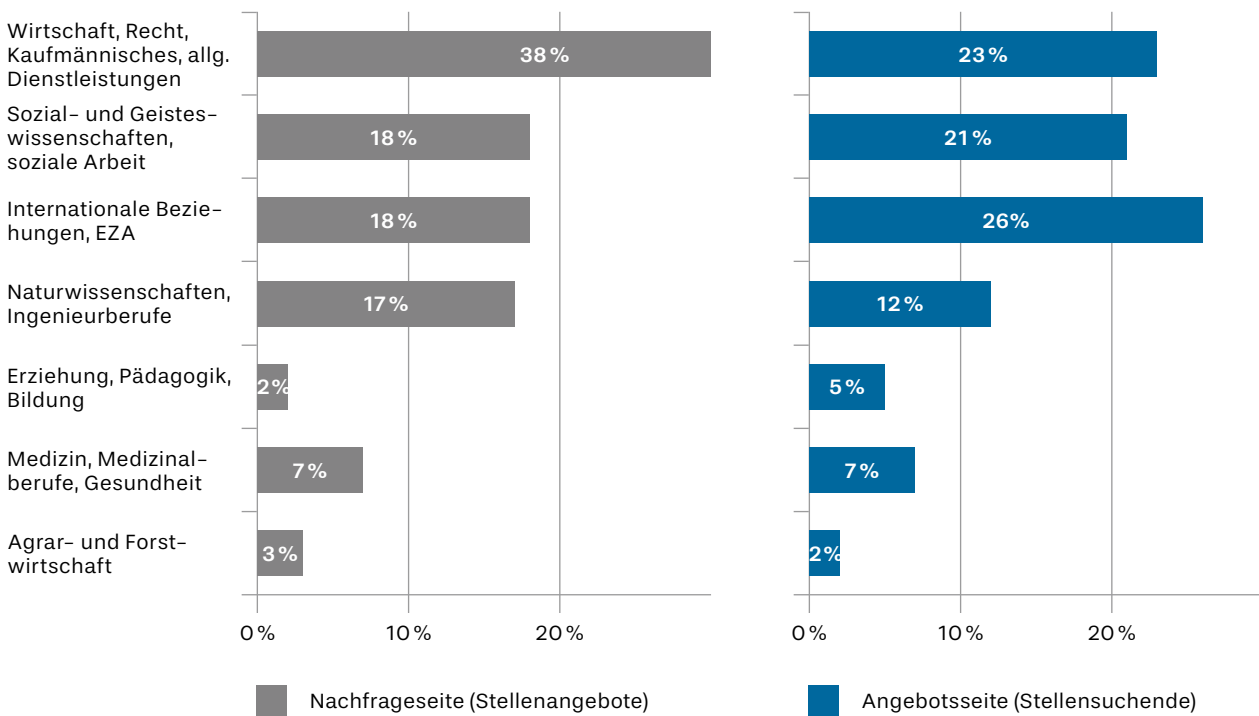
Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Fachbereichen der Ausbildungsgänge: Stellt man die nachgefragten Fachbereiche in den Stelleninseraten und die Fachbereiche der Stellensuchenden (Angebotsseite) gegenüber, so zeigt sich ein Überangebot in den Fachbereichen «Internationale Beziehungen, EZA» (+8 Prozentpunkte), «Sozial- und Geisteswissenschaften, soziale Arbeit» (+3 Prozentpunkte) und «Erziehung, Pädagogik, Bildung» (+3 Prozentpunkte) sowie ein Unterangebot in den Fachbereichen «Wirtschaft, Recht, Kaufmännisches, allg.

Dienstleistungen» (-15 Prozentpunkte) und «Naturwissenschaften, Ingenieurberufe» (-5 Prozentpunkte) (vgl. [Abbildung 27](#)). Der Mismatch²⁵ ist auch hier am stärksten bei Fachbereichen, die häufig für Stellen im Supportbereich gefragt sind. Weiter zeigt sich jedoch auch, dass das grösste Überangebot im Fachbereich der auf internationale Beziehungen und Entwicklungszusammenarbeit ausgerichteten Studiengänge besteht.

Demgegenüber steht die stetig ansteigende Anzahl Studienabgänger/innen aus IZA-nahen Studiengängen (2020 über 1'000 Abschlüsse) und IZA-spezifischer Nachdiplomstudiengänge (2020 fast 600 Abschlüsse). Auch wenn diese Studienabgänger/innen nicht alle auf den schweizerischen IZA-Arbeitsmarkt treten, dürfte sich dieser Mismatch in den nächsten Jahren akzentuieren.

²⁵ Der hier postulierte Mismatch besteht in der Datengrundlage nicht als effektiv berechenbarer quantitativer Mismatch. Die Unterschiede in den Anteilen einzelner Fachbereiche zwischen Angebot und Nachfrage können jedoch auf einen solchen Mismatch hinweisen.

Abbildung 27: 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)

8 Studiendesign und Methodik

Das Monitoring des Schweizer Arbeitsmarktes der IZA basiert auf den folgenden Erhebungen:

- Jährliche Erhebung einer Auswahl IZA-relevanter Bildungseinrichtungen auf Hochschulniveau (Bachelor/Master) und im Bereich der Weiterbildung (MAS, DAS) sowie deren Studierendenzahlen.
- Zweijährliche Online-Umfrage bei cinfoPoste-Nutzern und Stellensuchenden auf dem IZA-Arbeitsmarkt.
- Zweijährliche Online-Umfrage bei den Schweizer IZA-Arbeitgebenden, darunter Schweizer NGOs und Firmen, internationale NGOs mit Sitz in der Schweiz und das IKRK. Multilaterale Organisationen wie UNDP und OECD sind nicht einbezogen.
- Kontinuierliche Codierung von Stellenausschreibungen auf cinfoPoste. Hinzu kommen Webanzeigen, die von Organisationen auf ihren eigenen Internetseiten veröffentlicht wurden.

Neukonzeption 2020

- Nach 10 Jahren IZA-Arbeitsmarktmonitoring wurde dieses 2020 neu ausgerichtet.
- Die grösste Änderung: Fokus weg von «IZA-Professionals», deren Aufgaben zur Kernarbeit der IZA gehören und deren Fachfunktionen eine einschlägige, spezifische IZA-Ausbildung und Erfahrung erfordern, hin zur gesamten «IZA-Branche» inkl. Stellen mit Supportfunktion wie Fundraising, HR und Finanzen.
- Dadurch sind die Zeitreihen aus der Befragung der schweizerischen IZA-Organisationen und der codierten Stellenausschreibungen auf cinfoPoste nicht mehr sinnvoll interpretierbar und werden entsprechend im Bericht nicht mehr ausgewiesen. Der Fokus des Berichts liegt auf Querschnittsdaten für das Jahr 2020.

Definition der Begriffe und Struktur des Monitorings

HH- und EZA-Teilbereich: Die IZA umfasst zwei relativ klar segmentierte Teilbereiche, die humanitäre Hilfe (HH) und die Entwicklungszusammenarbeit (EZA). Die Bereiche wirtschaftliche Zusammenarbeit, Friedensförderung und Förderung der Menschenrechte werden im Monitoring im Rahmen der EZA einbezogen.

Lokal Angestellte/Freiwillige: Die Daten gelten nicht für Mitarbeitende, die mit einem lokalen Vertrag angestellt sind (unabhängig von ihrer Nationalität) oder unbezahlte Freiwillige. Im Fokus stehen Stellen, die für Schweizer/innen zugänglich sind; seien dies Stellen am Sitz in der Schweiz oder Stellen als Expatriate in einem Einsatzland. Viele Stellen von Schweizer NGO, die theoretisch für Schweizer/innen zugänglich wären, sind ebenfalls durch Personen mit anderen Nationalitäten besetzt.

Quereinsteiger/innen: «Einsteiger/innen» bezieht sich auf Personen, die sich direkt nach ihrer ersten Hochschulausbildung um Positionen in der IZA bewerben. Quereinsteiger/innen haben Berufserfahrung und wechseln nach einer ersten professionellen Phase in die IZA.



A-1 Anhang

A-1.1 An der Arbeitgebendenbefragung 2021 teilnehmende Organisationen

Tabelle 2: Teilnehmende Organisationen 2021

ADES Association pour le Développement de l'Energie Solaire, Mettmenstetten
ADRA Schweiz. Adventistische Entwicklungs- und Katastrophenhilfe, Zürich
Amnesty International Schweiz, Bern
Association humanitaire Morija, Le Bouveret
Basel Institute on Governance, Basel
Biovision – Stiftung für ökologische Entwicklung, Zürich
Brücke-Le Pont, Fribourg
Care International, Châtelaine
Caritas Schweiz, Luzern
CBM (Schweiz) Christoffel Blindenmission, Thalwil
CEAS Centre Ecologique Albert Schweitzer, Neuchâtel
Centre for Development and Environment (CDE), Bern
cfd – Christlicher Friedensdienst, Bern
CHS Alliance, Geneva
CITES Secretariat, Geneva
COMUNDO, Luzern
CO-OPERAID, Zürich
CODAP, Geneva
DCAF Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, Geneva
DM-échange et mission, Lausanne
Drosos Stiftung, Zürich
E-CHANGER, Lausanne
Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA (DEZA+AFM, Strukturstellen), Bern
Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA (DEZA/SKH), Bern
Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA (SEF), Bern
Enfants du Monde, Grand-Saconnex
FAIRMED, Bern
Fastenopfer, Luzern
Fondation Ciao Kids, Lausanne
Fondation Hironnelle, Lausanne
Fondation Terre des hommes, Lausanne
FSD – Swiss Foundation for Mine Action, Genève
Geneva Call – Appel de Genève, Chêne-Bougeries Geneva
Gesellschaft für bedrohte Völker-Schweiz, Ostermundigen
GICHD – Geneva International Centre for Humanitarian Demining, Geneva
Handicap International, Association nationale Suisse, Genève
Helvetas Swiss Intercooperation, Zürich
Hilfswerk der Evangelischen Kirchen Schweiz, Zürich
INFRAS, Zürich
INTERACTION, Thun
Internationales Komitee vom Roten Kreuz, Genf
Kam For Sud, Avegno
KEK-CDC Consultants, Zürich

Latitude 21, Neuchâtel

Max Havelaar Stiftung Schweiz, Zürich

Medair, Ecublens

Médecins du Monde–Suisse, Neuchâtel

Médecins Sans Frontières, Genève

mediCuba–Suisse, Zürich

Mission 21, Basel

miva, Will

Oak Foundation – Oak Philanthropy Ltd, Cointrin, Geneva

PBI Schweiz, Bern

Right To Play Switzerland, Zürich

Ruedi Lüthy Foundation, Bern

SAM global, Winterthur

Save the Children Schweiz, Zürich

Schweizerisches Rotes Kreuz, Bern

Service de Missions et d'Entraide, St-Prex

Solidar Suisse, Zürich

SolidarMed, Luzern

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern

Stiftung Kinderdorf Pestalozzi, Trogen

Stiftung Usthi, Zürich

Stiftung Vivamos Mejor, Zürich

Swiss Academy for Development, Biel

Swiss Tropical and Public Health Institute (TPH), Allschwil

SWISSAID, Bern

Swisscontact, Zürich

swisspeace Schweizerische Friedensstiftung, Bern

Syngenta Foundation for Sustainable Agriculture, Basel

terre des hommes schweiz, Basel

Vétérinaires Sans Frontières Suisse, Bern

wise–philanthropy advisors, Genève

World Vision Schweiz, Dübendorf

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2021

A-1.2 In die Studie einbezogene Studiengänge

Tabelle 3: Berücksichtigte Studiengänge auf Tertiärstufe 2020

IZA-nahe Studiengänge auf Tertiärstufe

ETH / Universität Zürich	MA Comparative and International Studies
Franklin University Switzerland	MSIM in International Management (Responsible Management and Climate Change)
Graduate Institute of International and Development Studies (IHEID), Genève	MA Anthropology and Sociology of Development
	MA Development Studies
	MA International Affairs
	MA International Relations / Political Science
	MA International Economics
Hochschule für Agrar- Forst- und Lebensmittelwissenschaften (HAFL)	MA International Law
	Bachelor in Agronomie (mit Major in internationaler Landwirtschaft)
	Master of Science in Life Science, Vertiefung angewandte Agrar- und Forstwissenschaften
Pädagogische Hochschule Luzern	BA/MA Pädagogische Entwicklungszusammenarbeit
Universität Basel	MA African Studies
	MA European Global Studies
	Master in Critical Urbanisms
	Master of International and Monetary Economics
Universität Bern	BA Nachhaltige Entwicklung (nur Minor)
	MA Nachhaltige Entwicklung (nur Minor)
Universität Luzern, Politikwissenschaftliches Seminar	Master of Arts (MA) in Weltgesellschaft und Weltpolitik
Universität St. Gallen	Bachelor-Programm International Affairs (BIA)
	Master-Programm International Affairs and Governance (MIA)
	Master International Law (MIL)
Universität Zürich	Specialized Master Geographies of Global Changes
Université de Genève	Baccalauréat universitaire en relations internationales (BARI)
	MA Spécialisé Pluridisciplinaire en Etudes Asiatiques (MASPEA)
	Master en Géographie politique et culturelle
Université de Genève, Centre inter-facultaire en droits de l'enfant CIDE	Master of Arts interdisciplinaire en Droits de l'enfant (MIDE)
Université de Lausanne	Master en Géographie Orientation « Développement et Environnement »
Université de Neuchâtel	Master en développement international des affaires (MIA)
	Master en Sciences sociales, pilier Géographie Humaine
Università della Svizzera Italiana, Lugano	Master in Economia e politiche internazionali

Quelle: Befragung der Ausbildungsinstitutionen 2021

Tabelle 4: Berücksichtigte Weiterbildungs-Studiengänge 2020

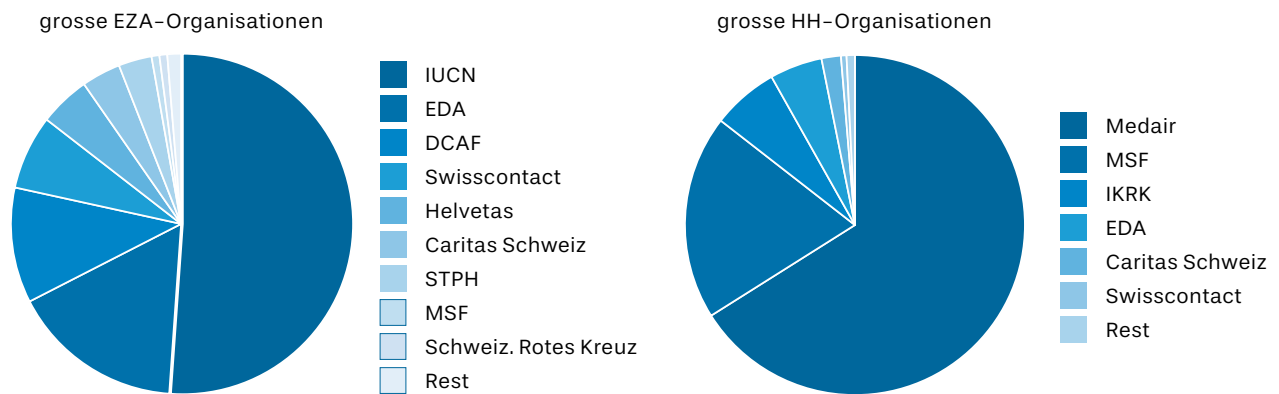
IZA-spezifische Weiterbildungs-Studiengänge (DAS und MAS)

Centre for Education and Research in Humanitarian Action (CERAH), Genève	DAS in Humanitarian Action
	MAS in Humanitarian Action
ETH Zürich, NADEL	MAS in Development and Cooperation
Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, Genève	LL.M. (MAS) in International Humanitarian Law and Human Rights
	Executive Master in International Law in Armed Conflict
	MAS in Transitional Justice, Human Rights and the Rule of Law
Graduate Institute of International and Development Studies (IHEID), Genève	Executive Master in International Negotiation and Policy-Making (INP; Abschluss: DAS)
	Environmental Governance and Policy Making (DAS)
	Executive Master in Development Policies and Practices
	LL.M. (MAS) International Law
	DAS Advocacy in International Affairs
Haute Ecole de Gestion Genève	DAS en Management durable
Swisspeace Academy (ehemals World Peace Academy), Basel	DAS Peace & Conflict
	MAS in Civilian Peacebuilding
Swiss Tropical and Public Health Institute, Basel	MAS in International Health
	MBA in International Health Management
	DAS Health Care and Management: From Research to Implementation
Université de Fribourg / Universität Freiburg	LLM (MAS) in International Business Law
	LLM (MAS) in International Contracts and Arbitration
	LLM (MAS) in Compliance
Universität Bern, World Trade Institute	MAS in International Law and Economics (MILE)
Université de Genève	DAS Coopération internationale en éducation
	MAS European and International Governance
	MAS Education internationale et recherche
	MAS International and European Security
	MAS International Dispute Settlement (MIDS)
	DAS en Management dans les organismes sans but lucratif
	Master of Advanced Studies in Children's Rights (MCR)
Université de Genève / EPFL	MAS Urbanisme
Université de Neuchâtel	MAS Integrated Crop Management
Institut für Kommunikation & Führung IKF, Luzern	MAS/MBA in transkulturelle Kommunikation
Université de Lausanne	LL.M. (MAS) International Business Law

Quelle: Befragung der Ausbildungsinstitutionen 2021

A-1.3 Ergänzende Abbildung Stellenangebot

Abbildung 28: Verteilung der ausgewerteten Inserate auf die grossen EZA und HH-Organisationen



Anmerkung: Kriterium für die Zuordnung der Stelle zum Teilbereich ist nicht die Organisation als solches, sondern der konkrete Inhalt der ausgeschriebenen Stelle.

Quelle: Stelleninserate cinfoPoste/WeWa 2020 (inkl. Supportstellen); EZA gross: n=538 HH gross: n=334, HH gross: n=380)



"Be 'neighbors' of the smallest and most abandoned." Pope Francis



52, Kapodistriou str. 10432 Athens, Greece
Tel: +30 2105247579
email: caritashellas@caritas.gr, www.caritas.gr



Schwyz
Suisse
Svizzera
Svizzera



caritas
Germany

cinfo 

Zentralstrasse 115
2503 Biel
+41 (0)32 365 80 02
info@cinfo.ch
www.cinfo.ch

Stellenvermittlung
HR-Marketing
Personal- und Laufbahnentwicklung
Networking
Monitoring

**Im Auftrag der schweizerischen Eidgenossenschaft und in
Zusammenarbeit mit den wichtigsten Branchenorganisationen.**