

Bericht zum Schweizer Arbeitsmarkt der IZA 2010



Bericht zum Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit 2010

Herausgeber und ©*cinfo*, Biel, Juni 2011

Erstellt in Zusammenarbeit mit dem Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG

Autoren BASS: Peter Stettler, Matthias Gehrig (S. 2–18)
Redaktion *cinfo*

Zentrum für Information,
Beratung und Bildung für
Berufe in der internationalen
Zusammenarbeit
Centre d'information, de
conseil et de formation pour les
professions de la coopération
internationale



Zentralstrasse 121 | Postfach
CH-2500 Biel 7
Tel. +41 32 365 80 02
Fax +41 32 365 80 59
info@cinfo.ch | www.cinfo.ch

Inhalt

Marktnachfrage

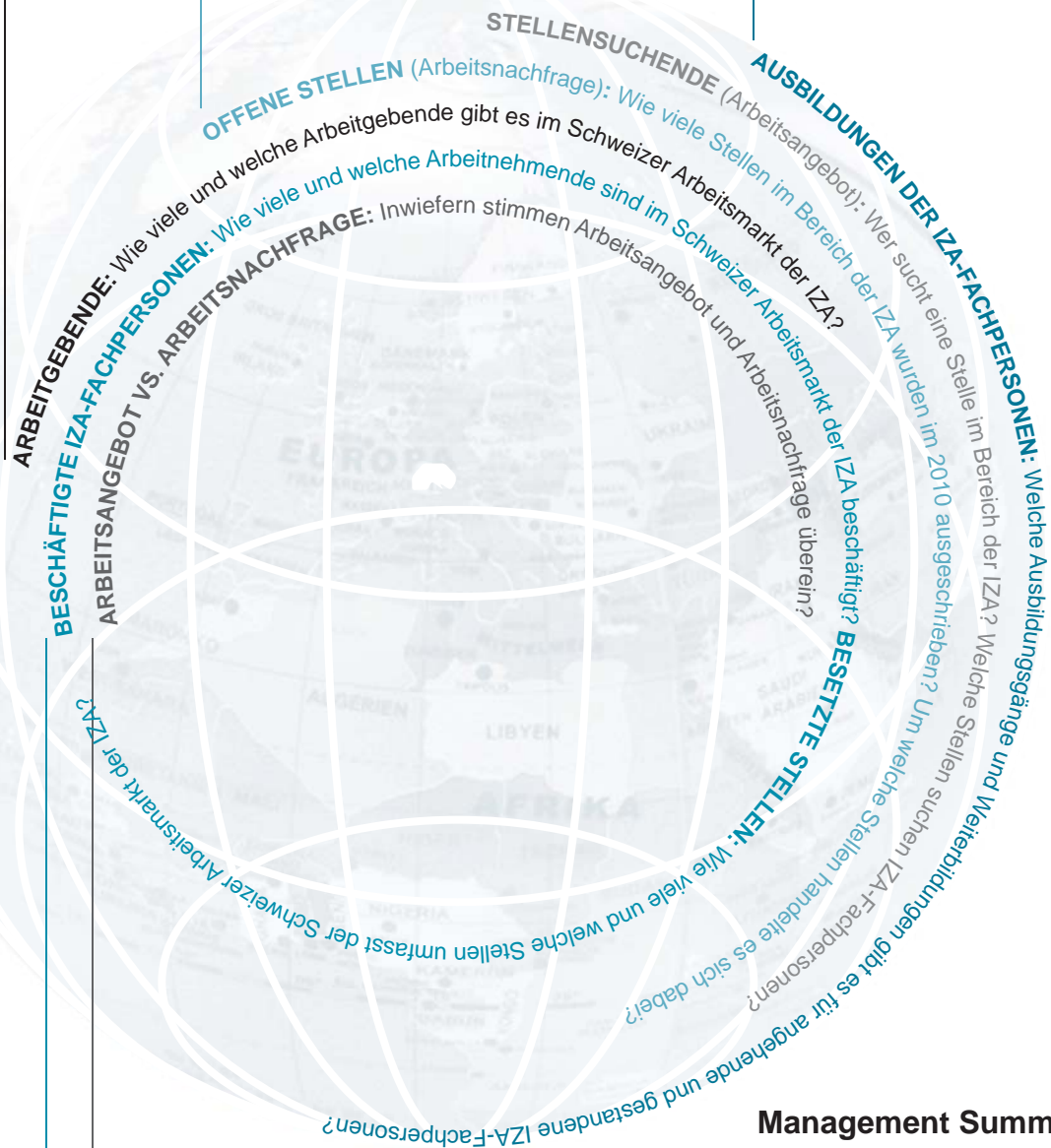
Seiten 8–9

Seiten 10–13

Marktangebot

Seiten 3–4

Seiten 5–7



Seiten 16–18

Seiten 14–15

Marktergebnis

Management Summary

Seite 1

Marktdefinition

Seite 2

Fokusthema

Seiten 19–20

Menschen in der IZA

Seiten 21–24

Neue Aus- und Weiterbildungen

Seiten 25–26

Anhang

Seite 27

Management Summary

Der vorliegende Bericht fasst zum ersten Mal systematisch die detaillierten Angaben zum Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit (IZA) zusammen. Er hat zum Ziel, sowohl den Akteuren in der IZA – Arbeitgebern, Aus- und Weiterbildungsinstitutionen – als auch den Beschäftigten in der IZA und solchen, die eine Tätigkeit in der IZA anstreben, einen Überblick über die relevanten Dimensionen dieses Arbeitsmarkts zu geben und die Potenziale auszuloten. Damit leistet *cinfo* einen wichtigen Beitrag an die institutionelle Personalplanung, an die Konzeption von Aus- und Weiterbildungsangeboten sowie an die individuelle Laufbahnplanung.

Mit der Konzeption des Berichts sowie der Datenerhebung und -analyse (S. 2–18) hat *cinfo* das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) beauftragt. Der Bericht basiert auf quantitativen Umfragen und Auswertungen und soll künftig alle zwei Jahre erscheinen – und damit auch die Trends im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA aufzeigen.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

1. Der Schweizer Arbeitsmarkt der IZA wird von denselben Bedingungen beeinflusst, die den gesamten Schweizer Arbeitsmarkt prägen: Der Mangel an Ingenieuren, Lehrpersonen und Fachkräften in Pflege und Medizin führt dazu, dass das Angebot an qualifizierten Stellensuchenden in diesen Bereichen im Arbeitsmarkt der IZA knapp ist.
2. Die Stellensuchenden, die sich für eine Tätigkeit in der IZA interessieren, weisen einen ausserordentlich hohen Bildungsgrad auf: 93 Prozent der Stellensuchenden haben einen Studienabschluss auf tertiärer (Universität, Fachhochschule oder höhere Fachschule) oder quartärer (Nachdiplomstudium oder Doktorat) Stufe. Zum Vergleich: bei der Gesamtbevölkerung der Schweiz lag der Anteil mit tertiären und quartären Abschlüssen 2009 bei nur 35 Prozent.
3. Der Schweizer Arbeitsmarkt der IZA beschäftigte 2010 in 3681 Vollzeitstellen rund 4300 IZA-Fachpersonen. Die Humanitäre Hilfe als einer der beiden Teilmärkte in der IZA fällt dabei besonders ins Gewicht: Auf sie entfallen 62 Prozent der vollzeitäquivalenten Stellen.
4. Die vier grössten Arbeitgeber des Schweizer IZA-Arbeitsmarkts sind das Internationale Komitee vom Roten Kreuz IKRK, Médecins Sans Frontières, EDA/DEZA sowie die Fondation Terre des Hommes. Zusammen beschäftigen sie fast zwei Drittel der IZA-Fachpersonen, alleine das IKRK 45 Prozent.
5. In der Humanitären Hilfe (HH) wird für 48 Prozent der ausgeschriebenen Stellen bereits HH-Erfahrung verlangt. In der Entwicklungszusammenarbeit (EZA) beträgt der Anteil an Stellen, die spezifische EZA-Erfahrung voraussetzt, dagegen nur 27 Prozent. Die EZA akzeptiert also eher HH-Erfahrung als umgekehrt.
6. Im Gegenzug sind die Anforderungen der EZA punkto Bildung höher als jene der HH: Während immerhin noch für 16 Prozent der HH-Stellen ein Bildungsabschluss auf Sekundarstufe II reicht, beträgt dieser Anteil in der EZA nur gerade 6 Prozent.
7. Wie stark sich eine humanitäre Krise auf den Teilmarkt der HH auswirkt, zeigt das Beispiel Haiti: 35 Prozent der ausgeschriebenen HH-Stellen betrafen 2010 den Karibikstaat.
8. Der Arbeitsmarkt IZA ist in der Tendenz ein Nachfragermarkt: Ein vergleichsweise grosses Angebot an Stellensuchenden steht einem geringeren Stellenangebot gegenüber. Je nach gesuchtem Profil und Einsatzort bekunden die Arbeitgebenden dennoch Mühe, geeignete Personen auf dem Markt zu finden.
9. *Last but not least* haben die Analysen gezeigt: Die Soziodemografie und die Qualifikationen der AbonentInnen von *cinfoPoste* korrespondieren mit den Anforderungen der offenen Stellen, die 2010 in *cinfoPoste* ausgeschrieben wurden.

cinfo, Juni 2011

Marktdefinition: der Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit

Dem vorliegenden Arbeitsmarktbericht liegt folgende Definition des Arbeitsmarkts zugrunde:

Zum Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit (IZA) gehören alle offenen und besetzten Stellen von IZA-Organisationen, die ihren Hauptsitz oder eine Niederlassung in der Schweiz haben und die zur Besetzung offener Stellen u.a. auch Arbeitnehmende in der Schweiz rekrutieren.

Die Definition schliesst folgende Arten von IZA-Organisationen aus:

- **Internationale Organisationen:** Darunter fallen Organisationen wie das United Nations Development Programme UNDP, der United Nations Population Fund UNFPA und die Organisation for Economic Cooperation and Development OECD. Dieser Ausschluss musste aus Marktforschungs-technischen Gründen vorgenommen werden. Das **Internationale Komitee vom Roten Kreuz IKRK** wurde aufgrund seiner herausragenden Bedeutung für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA allerdings berücksichtigt – obwohl auch das IKRK eine internationale Organisation darstellt.
- **IZA-Organisationen ohne Niederlassung in der Schweiz:** Ebenfalls aus Marktforschungs-technischen Gründen musste darauf verzichtet werden, IZA-Organisationen zu berücksichtigen, die in der Schweiz keine Niederlassung haben.

Insgesamt konnten 91 Organisationen identifiziert (und befragt) werden, die dieser Marktdefinition entsprechen. Folgende empirischen Fakten erlauben eine grobe Einschätzung der Bedeutung der nicht berücksichtigten IZA-Organisationen für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA:

- *cinfo* sind 17 IZA-Organisationen ohne Niederlassung in der Schweiz und 21 internationale Organisationen bekannt, die zur Besetzung einer Stelle im Jahr 2010 den Kanal *cinfo-Poste* genutzt haben.
- Im Jahr 2010 wurden in *cinfoPoste* insgesamt 1'854 Stellen inseriert. Davon waren 250 Stellen von internationalen Organisationen (ohne die offenen Stellen des IKRK) und 325 Stellen von IZA-Organisationen ohne Niederlassung in der Schweiz. In Bezug auf die im Jahr 2010 in *cinfoPoste* inserierten offenen Stellen haben die beiden Kategorien von IZA-Organisationen, die im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt wurden, also einen (Markt-)Anteil von 31 Prozent.

Die im Arbeitsmarktbericht präsentierten Daten beziehen sich – sofern nichts anderes vermerkt – nur auf **Fachfunktionen**, d.h. Stellen, deren Aufgabenschwerpunkt in der internationalen Zusammenarbeit liegt und deren InhaberInnen über eine IZA-spezifische Ausbildung oder gleichwertige Erfahrung verfügen (müssen). Zu den Fachfunktionen werden auch Stellen für EinsteigerInnen auf dem Weg zur Fachperson gezählt. Nicht eingeschlossen sind Stellen mit reinen **Supportfunktionen** wie z.B. Fundraising, HR, Finanzen, **unbezahlte Freiwilligenarbeit** (ehrenamtliche Tätigkeiten) sowie lokales Personal.

Datenquelle: Woher sind die in diesem Bericht dokumentierten Daten?

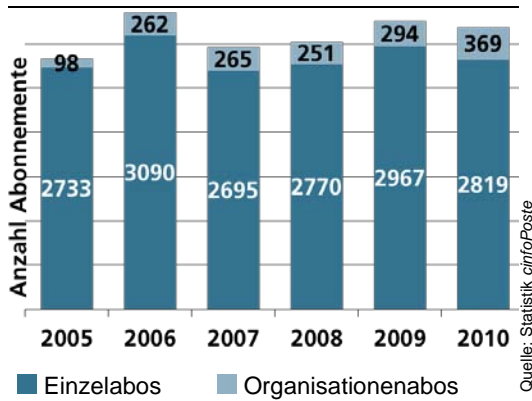
Die Daten, die dem vorliegenden Arbeitsmarktbericht zugrunde liegen, stammen grösstenteils aus dem Arbeitsmarkt-Monitoring, das *cinfo* bei Arbeitgebenden, Ausbildungsanbietern und Stellensuchenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit durchführt. Die Daten für das Jahr 2010 wurden zum Teil simultan, d.h. während des Jahres 2010 (Beispiel: offene Stellen in *cinfoPoste*), zum Teil retrospektiv in den Monaten Januar bis Mai 2011 (Beispiel: Online-Befragung der IZA-Arbeitgebenden) erhoben. Das Arbeitsmarkt-Monitoring soll in Zukunft alle zwei Jahre durchgeführt werden, so dass längerfristige Entwicklungen auf dem Schweizer IZA-Arbeitsmarkt identifiziert und zeitnah analysiert werden können.

Die Stellensuchenden

Das Stellenportal *cinfoPoste*

Auf dem Stellenportal *cinfoPoste* informieren sich Jahr für Jahr viele Fachleute und EinsteigerInnen über Arbeitsmöglichkeiten im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA. Von 2005 bis 2010 bewegte sich die Anzahl

AbonentInnen von *cinfoPoste* 2005-2010 Grafik 1



der Einzelabonnemente zwischen rund 2'700 und 3'100 (vgl. Grafik 1). Zu den 2'819 AbonentInnen 2010 kommen 369 Abos von Organisationen. Wer also in der Schweiz eine Stelle im Bereich der IZA sucht, nutzt das Stellenportal von *cinfo*.

Die AbonentInnen von *cinfoPoste* wurden auf das Jahresende 2010 hin online zu verschiedenen Aspekten ihrer Stellensuche befragt. Zentral war die Frage, nach welcher Art von Stellen sie Ausschau halten und welche Qualifikationen und Berufserfahrung sie mitbringen. Dank den 428 Antwortenden können aus den Ergebnissen der Befragung aussagekräftige Daten gewonnen werden.

Welche Art von Stellen suchen die Stellensuchenden?

57 Prozent der Stellensuchenden geben an, ihre Stellensuche auf den Teilmarkt der Entwicklungszusammenarbeit (EZA) zu beschränken. Nur 2 Prozent suchen

AbonentInnenbefragung *cinfoPoste*

Zeitraum: 19.11.2010 – 26.1.2011

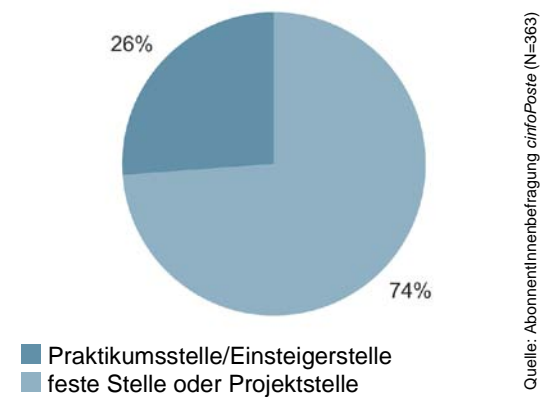
Methode: Online-Befragung

Anzahl Angeschriebene: 2414

Antwortende: 428 (18%)

Stellen ausschliesslich im Bereich der Humanitären Hilfe (HH). Die restlichen 41 Prozent geben an, dass sie Stellen in beiden Bereichen suchen. Offenbar sind die Stellensuchenden sowohl an Einsätzen mit kurzfristiger Zielsetzung (HH) als auch an Einsätzen mit längerfristiger Zielsetzung (EZA) interessiert. Vielleicht ist jedoch einigen auch nicht ganz klar, wie sich die Bereiche der HH und der EZA unterscheiden: Rund 26 Prozent der Stellensuchenden sind EinsteigerInnen im Bereich der IZA, d.h. Stellensuchende, die eine Einsteiger- oder aber eine Praktikumsstelle suchen (vgl. Grafik 2). Diese «IZA-EinsteigerInnen» konzentrieren ihre Suche wesentlich weniger häufig auf einen der beiden Teilmärkte als die Stellensuchenden, die bereits über Berufserfahrung in der IZA verfügen.

Stellensuchende 2010: Anteil EinsteigerInnen Grafik 2



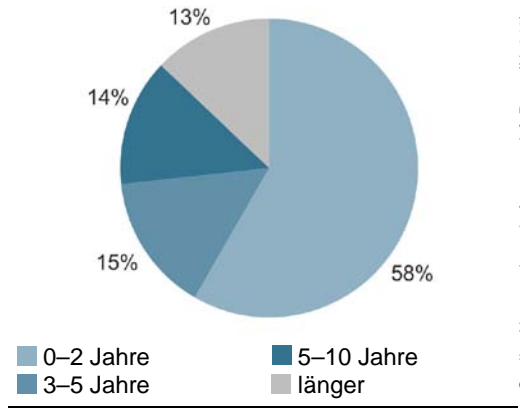
Was bringen die Stellensuchenden an Qualifikationen und Erfahrung mit?

Mehr als die Hälfte (58 Prozent) der Stellensuchenden bringen keine bis maximal zwei Jahre Erfahrung in der IZA mit. 42 Prozent der Stellensuchenden verfügen über mindestens zwei Jahre IZA-spezifische Berufserfahrung (vgl. Grafik 3).

Grafik 5 zeigt, über welchen höchsten Bildungsabschluss die Stellensuchenden verfügen. Der Anteil der Stellensuchenden mit einem Abschluss auf der tertiären Stufe (Universitäre Hochschule UH, Fachhochschule FH oder höhere Fachschule

HF) ist mit 75 Prozent sehr hoch. Dazu kommen noch 18 Prozent Personen mit

Stellensuchende 2010: Erfahrung in der IZA **Grafik 3**



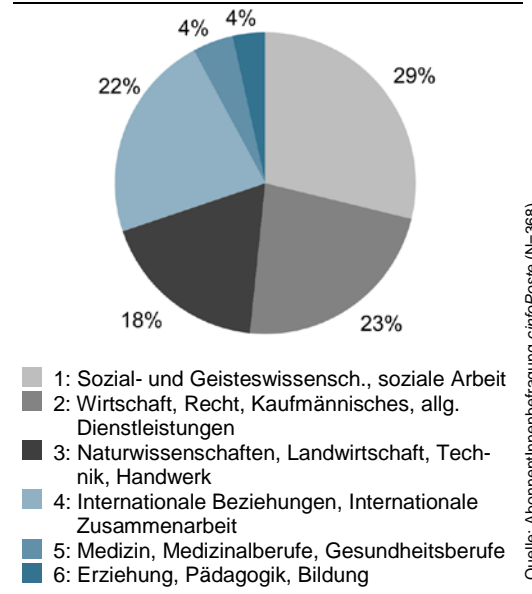
4 |

einem Abschluss auf der quartären Stufe (Nachdiplomstudium oder Doktorat). Zusammen ergibt dies 93 Prozent mit einem Bildungsabschluss auf tertiärer oder quartärer Stufe. Dieser Anteil ist ausserordentlich hoch. Bei den 25-64-Jährigen der gesamten Bevölkerung betrug er 2009 nur 35 Prozent (Quelle: Bundesamt für Statistik BFS). Bei den Stellensuchenden, die eine Stelle ausschliesslich in der EZA suchen, ist der Anteil von Abschlüssen auf der tertiären und quartären Stufe noch akzentuierter. Er beträgt gar 97 Prozent.

Die Auszählung der Fachbereiche, in denen die Stellensuchenden ihre letzte Ausbildung abgeschlossen haben (vgl. Grafik 4) zeigt, dass sich die in der IZA arbeitenden Personen aus verschiedensten, mehr-

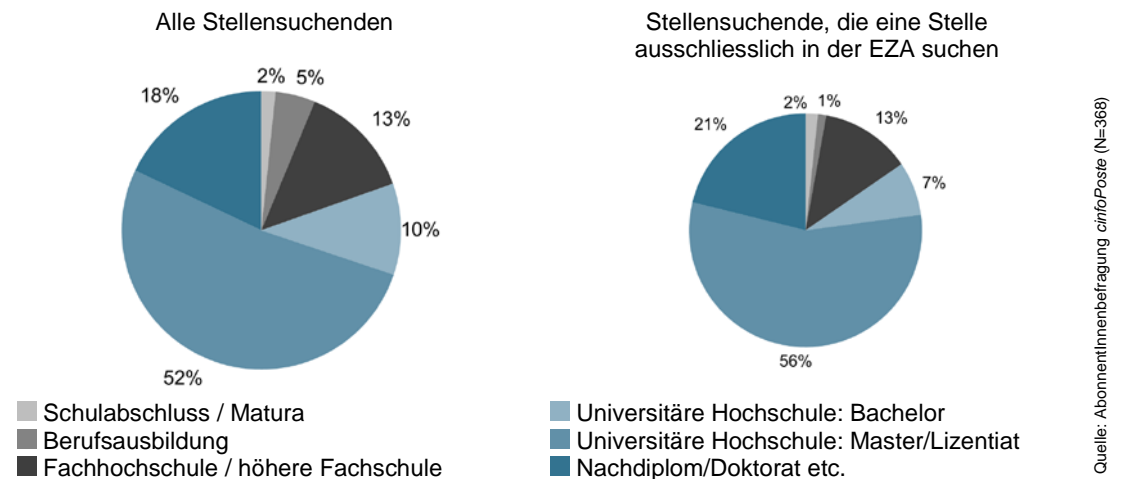
heitlich nicht IZA-spezifischen Ausbildungsbereichen rekrutieren. Der Bereich 1 (Sozial- und Geisteswissenschaften) und der Bereich 2 (Wirtschaft, Recht etc.) liegen mit 29 Prozent bzw. 23 Prozent vorne.

Stellensuchende 2010: Fachbereich (der Ausbildung) **Grafik 4**



Immerhin 22 Prozent der Stellensuchenden haben eine Aus- oder Weiterbildung im Fachbereich 4 (Internationale Beziehungen, Internationale Zusammenarbeit) absolviert. In Bezug auf die EinsteigerInnen beträgt dieser Wert 29 Prozent. Diese Daten lassen vermuten, dass die NeueinsteigerInnen zunehmend auf IZA-nahe Ausbildungen bzw. IZA-spezifische Weiterbildungen setzen.

Stellensuchende 2010: Ausbildungsabschlüsse **Grafik 5**



Aus- und Weiterbildung von IZA-Fachpersonen

Studieneintritte und -abschlüsse zwischen 2005 und 2010

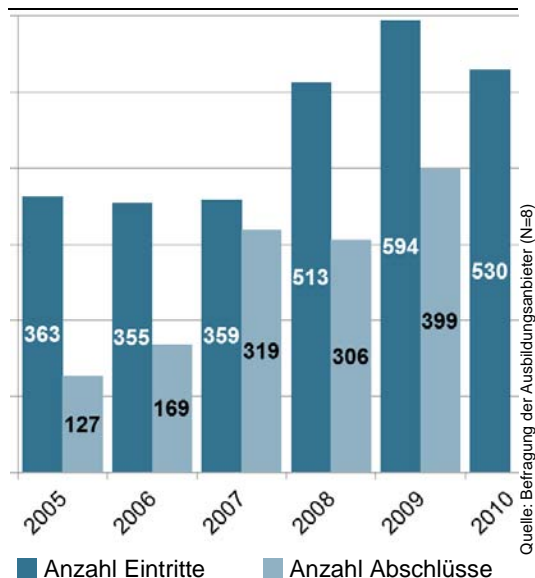
Für die Statistik zu den Studieneintritten und -abschlüssen wurden die folgenden Aus- und Weiterbildungen berücksichtigt:

1. Studiengänge der Tertiärstufe im Fachbereich «Internationale Beziehungen, Internationale Zusammenarbeit» an den Schweizer Hochschulen.
2. Nachdiplomstudiengänge NDS (Quartärstufe) in der Schweiz, die spezifisch für die Arbeit in der IZA qualifizieren und mit einem «Diploma of Advanced Studies (DAS)» oder einem «Master of Advanced Studies (MAS)» abgeschlossen werden.

Grafik 6 zeigt die Entwicklung der Zahl der Eintritte und Abschlüsse der IZA-nahen tertiären Studiengänge. Die Zahl der Studieneintritte stieg im Zeitraum zwischen 2005 und 2009 von 363 auf 594 an. 2010 war ein leichter Rückgang auf 530 Studieneintritte zu verzeichnen.

Studierende IZA-naher Studiengänge der Tertiärstufe: 2005–2010

Grafik 6



Anmerkung: Bei den Daten zu den Studieneintritten im Jahr 2010 fehlen die Angaben von zwei Studiengängen. Die fehlenden Werte wurden auf der Basis der Werte der Vorjahre geschätzt.

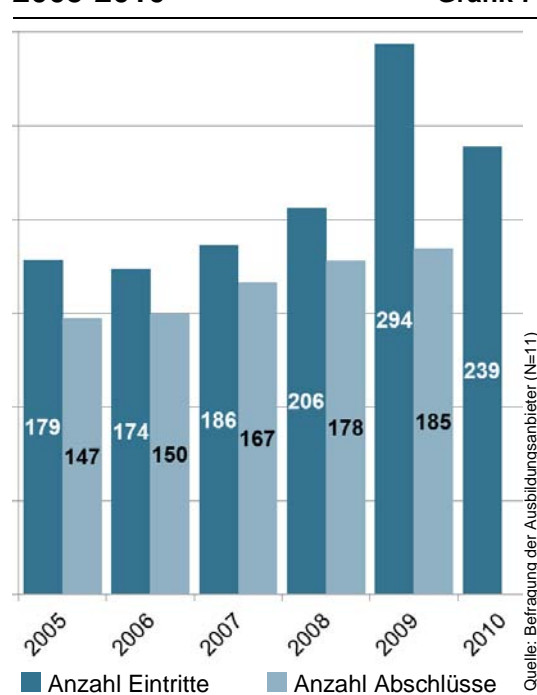
Die Zahl der Abschlüsse verdreifachte sich zwischen 2005 (127 Abschlüsse) und 2009 (399 Abschlüsse).

Das Wachstum der Studierendenzahlen dürfte u.a. auf die Angebotsausweitung zurückzuführen sein, die zwischen 2005 und 2009 zu beobachten war: Während 2005 noch sechs Studiengänge angeboten wurden, waren es 2010 bereits deren acht. Die neuen Studiengänge sind offenbar auf eine entsprechende Nachfrage gestossen.

Auch die Zahl der absolvierten **Nachdiplomstudiengänge (NDS)** hat im betrachteten Zeitraum deutlich zugenommen (vgl. Grafik 7): Die Zahl der Studieneintritte stieg zwischen 2005 und 2010 von 179 auf 239, also um 34 Prozent. Die relativ starke Zunahme der Studieneintritte im Jahr 2009 und die nachfolgende Abnahme der Zahl der Eintritte in IZA-spezifische NDS im Jahr 2010 ist darauf zurückzuführen, dass drei Nachdiplomstudiengänge, die nur unregelmässig angeboten werden, im 2009, nicht jedoch im 2010 neu starteten.

Studierende IZA-spezifischer NDS: 2005-2010

Grafik 7



Für den Zeitraum zwischen 2005 und 2009 zeigt sich eine stetige Zunahme der Zahl erfolgreich absolvierter NDS – von 147 AbsolventInnen im Jahr 2009 auf 185 im Jahr 2010 (Zuwachsrate: 26 Prozent).

Auch für die quartären Nachdiplomstudiengänge gilt, dass das Wachstum der Studierendenzahlen u.a. auf zusätzliche Studienangebote zurückzuführen sein

dürfte: Die Zahl IZA-spezifischer NDS stieg im betrachteten Zeitraum von sechs auf elf.

Auf der Basis dieser Daten kann abgeschätzt werden, dass in der Schweiz pro Jahr rund 800 Personen erfolgreich eine IZA-nahe Aus- oder IZA-spezifische Weiterbildung absolvieren.

Befragung der Ausbildungsanbieter

Zeitraum: 10.1. – 21.2.2011

Methode: Befragung per E-Mail

Anzahl Angeschriebene: 28

Antwortende: 20 (71 Prozent)

Die berücksichtigten Studiengänge

Tabelle 1

Studiengänge auf Tertiärstufe	
Institut Universitaire Kurt Bösch IUKB, Sion	Master of Arts interdisciplinaire en Droits de l'enfant (MIDE)
Schweizerische Hochschule für Landwirtschaft SHL, Zollikofen	Bachelor in Agronomie (mit Major in internationaler Landwirtschaft)
	Master of Science in Life Science, Vertiefung angewandte Agrar- und Forstwissenschaften
Universität St.Gallen, Programme International Affairs and Governance	Bachelor-Programm International Affairs (BIA)
	Master-Programm International Affairs and Governance (MIA)
Université de Genève, Faculté des Sciences économiques et sociales	Baccalauréat universitaire en relations internationales
Université de Neuchâtel, Institut de l'entreprise	Maîtrise universitaire en développement international des affaires
World Trade Institute, Bern	Master of International Law and Economics (MILE)
Nachdiplomstudiengänge NDS (Quartärstufe)	
Académie de droit international humanitaire et de droits humains ADH, Genève	LL.M. (MAS) in International Humanitarian Law and Human Rights
Institut de hautes études internationales et du développement (IHEID), Genève	Executive Master en études du développement (IMAS)
	Executive Master in International Negotiation and Policy-Making (INP; Abschluss: DAS)
Institut für Kommunikation & Führung IKF, Luzern	Transkulturelle Kommunikation & Management (MAS/MBA)
Institut Universitaire Kurt Bösch IUKB, Sion	Master of Advanced Studies in Children's Rights (MCR)
NADEL, ETH Zürich	Masterprogramm in Entwicklung und Zusammenarbeit (MAS)
Swiss Tropical and Public Health Institute, Basel	Master of Advanced Studies in International Health

Arbeitsangebot: Aus- und Weiterbildung von IZA-Fachpersonen

Universita della Svizzera Italiana, Lugano	Master of Advanced Studies in Humanitarian Logistics and Management (MAS HLM) Master of Advanced Studies en Communication interculturelle (MIC; Abschluss: MAS oder DAS)
Universität Zürich	Master of Advanced Studies (MAS) in International Organisa- tions
World Peace Academy, Basel	Master of Advanced Studies (MAS) in Peace and Conflict Transformation

Die IZA-Arbeitgebenden

Bei den Eigenschaften der Arbeitgebenden auf dem Schweizer IZA-Arbeitsmarkt zeigt sich: rund zwei Drittel (68 Prozent) der Arbeitgebenden sind nur im Teilmarkt der Entwicklungszusammenarbeit (EZA) tätig (Grafik 8). Zu diesem Teilmarkt gehören auch die Bereiche der zivilen Friedensförderung und der Förderung der Menschenrechte. Nur 8 Prozent der Arbeitgebenden hingegen sind ausschliesslich in der Humanitären Hilfe tätig. Die restlichen IZA-Organisationen (24 Prozent) sind sowohl in der EZA als auch in der HH engagiert. Der Teilmarkt der HH ist für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA allerdings relevanter, als es der tiefe Anteil an der Zahl der Arbeitgebenden suggeriert: Die 8 Prozent der HH-Arbeitgebenden beschäftigen nämlich 60 Prozent aller Arbeitnehmenden im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA.

Beim grössten Teil (88 Prozent) der Arbeitgebenden handelt es sich um Non-Profit-Organisationen (NPO), vgl. Grafik 9. Staatliche Organisationen, d.h. Organisationen, die zu mehr als 80 Prozent staatlich finanziert sind, machen 5 Prozent der Arbeitgebenden aus. 7 Prozent der Arbeitgebenden im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA sind gewinnorientierte, privatwirtschaftliche Unternehmen. Die staatlichen Organisationen sind für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA allerdings wichtiger, als der tiefe Anteil (5 Prozent) an der Zahl

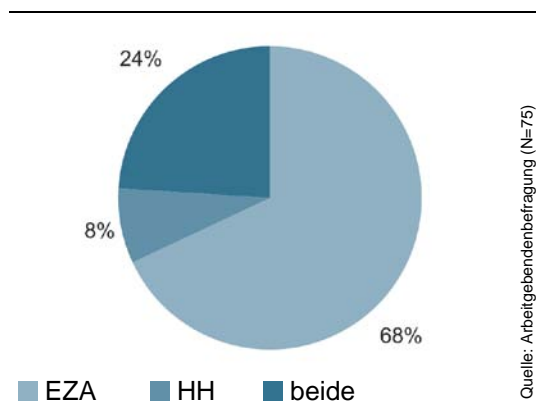
IZA-Fachleute. Die NPO beschäftigen ebenfalls fast die Hälfte der IZA-Fachleute. Die privatwirtschaftlichen Unternehmen der IZA beschäftigen demgegenüber nur etwa 2 Prozent der IZA-Fachleute.

Um ein konkreteres Bild von den Arbeitgebenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

Arbeitgebende: Organisationsform Grafik 9

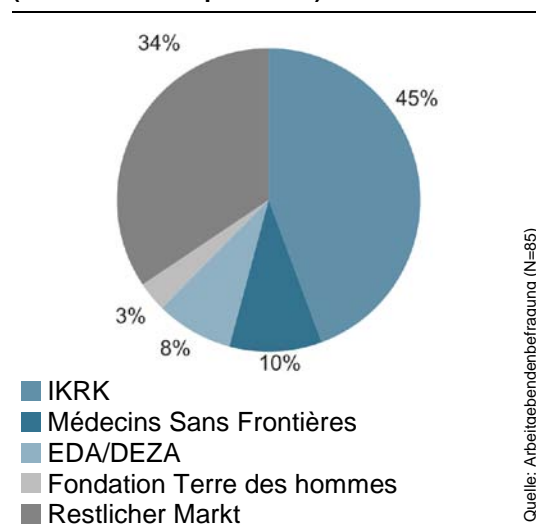


Arbeitgebende: Zugehörigkeit zu den Teilmärkten Grafik 8



der IZA-Arbeitgebenden vermuten lässt. Denn Sie beschäftigen rund die Hälfte der

Arbeitgebende: Anteil von vier wichtigen Organisationen am IZA-Arbeitsmarkt
(Basis: Vollzeitäquivalente) Grafik 10



der IZA zu erhalten, zeigen Grafik 10 und Tabelle 2 arbeitsmarktrelevante Kennzahlen von vier wichtigen Organisationen.

Als grösster IZA-Arbeitgeber erweist sich das Internationale Komitee vom Roten Kreuz IKRK, das 45 Prozent der Beschäftigten umfasst. Médecins Sans Frontières, EDA/DEZA und die Fondation Terre des

hommes folgen mit kleineren Prozentanteilen. Zusammen machen diese vier Organisationen fast zwei Drittel des Schweizer Arbeitsmarktes der IZA aus.

Kennzahlen zu 4 wichtigen Arbeitgebenden

Tabelle 2

		Total		IKRK	Médecins Sans Frontières	EDA / DEZA ⁴⁾	Fondation Terre des hommes
		absolut	%				
Anzahl Beschäftigte¹⁾ (per 31.12.2010, Vollzeitäquivalente)	Total	2416	100	1632	(511)	303	118
	davon EZA	319	13	0	0	260	118
	davon HH	2097	87	1632	(511)	43	
in % aller in der IZA Beschäftigten		66%		45%	10%	8%	3%
Stellenangebot 2010²⁾ (Vollzeitäquivalente)	Total	185	100	k.A.	136⁵⁾	0⁶⁾	49
	davon EZA	24	13	k.A.	0	0	49
	davon HH	161	87	k.A.	136	0	
Anzahl Stellen für EinsteigerInnen ³⁾		91		k.A.	71	15	5

Quelle: Arbeitgeberbefragung

- 1) Nur IZA-Fachfunktionen/ohne Supportfunktionen (Ausnahme: Bei Médecins Sans Frontières enthalten die Zahlen in Klammern Fach- und Supportfunktionen)
- 2) Stellenangebot 2010 = im 2010 neu besetzte Stellen + offene Stellen per 31.12.2010
- 3) Es handelt sich um Stellen für in die IZA Einsteigende. Angegeben ist die Anzahl Stellen unabhängig vom Beschäftigungsgrad (=Headcount).
- 4) Unter EDA/DEZA fallen die IZA-Fachpersonen des Eidgenössischen Departementes für auswärtige Angelegenheiten EDA (v.a. Politische Abteilung IV, Direktion für Entwicklungszusammenarbeit DEZA und das schweizerische Korps für Humanitäre Hilfe SKH).
- 5) Der hohe turn-over bei Médecins Sans Frontières ist durch eine kurze Dauer der Einsätze vor Ort (<1 Jahr) sowie den erhöhten Bedarf in Haiti begründet. Das Personal für die Einsätze vor Ort wird vorwiegend aus einem Pool rekrutiert.
- 6) Die Abgänge beim EDA/DEZA konnten allesamt durch ein internes Rotationssystem ersetzt werden.

k.A. = keine Angabe

Offene IZA-Stellen 2010

Offene Stellen im Jahr 2010

Im Jahr 2010 wurden im Online-Stellenportal *cinfoPoste* insgesamt 1'854 Stellen ausgeschrieben (vgl. Tabelle 3). Nach Abzug der Stellen ausserhalb der Marktdefinition, die dem vorliegenden Bericht zugrunde liegt, bleiben 1'279 Stellen. Bei diesen handelt es sich um offene Stellen von IZA-Organisationen, die ihren Hauptsitz oder eine Niederlassung in der Schweiz haben. 412 dieser 1'279 Stellen sind Supportfunktionen, die nicht zum engeren IZA-Arbeitsmarkt gerechnet werden. Die resultierenden 772 offenen Stellen entfallen auf IZA-spezifische Fachfunktionen im Schweizer Arbeitsmarkt.

Anzahl offener Stellen in *cinfoPoste* 2010 Tabelle 3

	Anzahl Stellen
Ausgeschriebene Stellen	1'854
Internationale Organisationen	- 250
Organisationen ohne Niederlassung/Sitz in der Schweiz	- 325
Schweizer Arbeitsmarkt der IZA inkl. Supportstellen	1'279
Supportstellen	- 412
nicht verwertbare Inserate	- 95
Schweizer Arbeitsmarkt der IZA	772

Eigenschaften der offenen Stellen

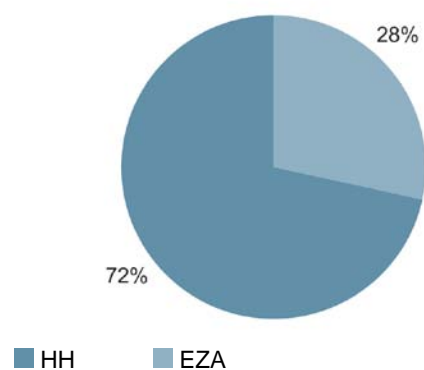
Grafik 11 zeigt, dass es sich bei knapp drei Viertel der offenen Stellen um Stellen in der Humanitären Hilfe (HH) handelt. Gut ein Viertel der offenen Stellen entfallen auf den Teilmarkt der Entwicklungszusammenarbeit (EZA).

Grafik 12 kann entnommen werden, dass rund drei Viertel der offenen Stellen solche mit Einsätzen vor Ort sind. Bei gut einem Viertel der offenen Stellen handelt es sich demgegenüber um Inlandstellen.

In Bezug auf die Funktionen zeigt sich folgendes Bild (vgl. Grafik 13): Bei rund einem Drittel der im Jahr 2010 inserierten Stellen handelt es sich um Fachstellen,

d.h. um Stellen für SpezialistInnen (37 Prozent). Ein weiteres Drittel entfällt auf Stellen für KoordinatorInnen (30 Prozent) und Projektverantwortliche (14 Prozent). In 13 Prozent der Fälle werden BeraterInnen

Offene Stellen 2010: Anteil von EZA und HH Grafik 11

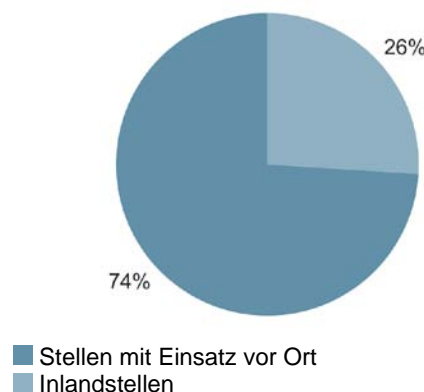


Quelle: Arbeitgeberbefragung

gesucht. Selten, d.h. zu je 3 Prozent, wurden Juniors und Delegierte gesucht.

In Bezug auf die Funktionsprofile unterscheiden sich die beiden Teilmärkte EZA und HH deutlich: In der HH werden im Vergleich zur EZA häufig KoordinatorInnen gesucht (HH: 41 Prozent, EZA: 23 Prozent). In der EZA hingegen werden vergleichsweise häufig BeraterInnen (EZA: 18 Prozent, HH: 5 Prozent) und Projektverantwortliche (EZA: 17 Prozent, HH: 10 Prozent) gesucht. Junior-Stellen werden fast ausschliesslich in der EZA angeboten (EZA: 5 Prozent, HH: 1 Prozent).

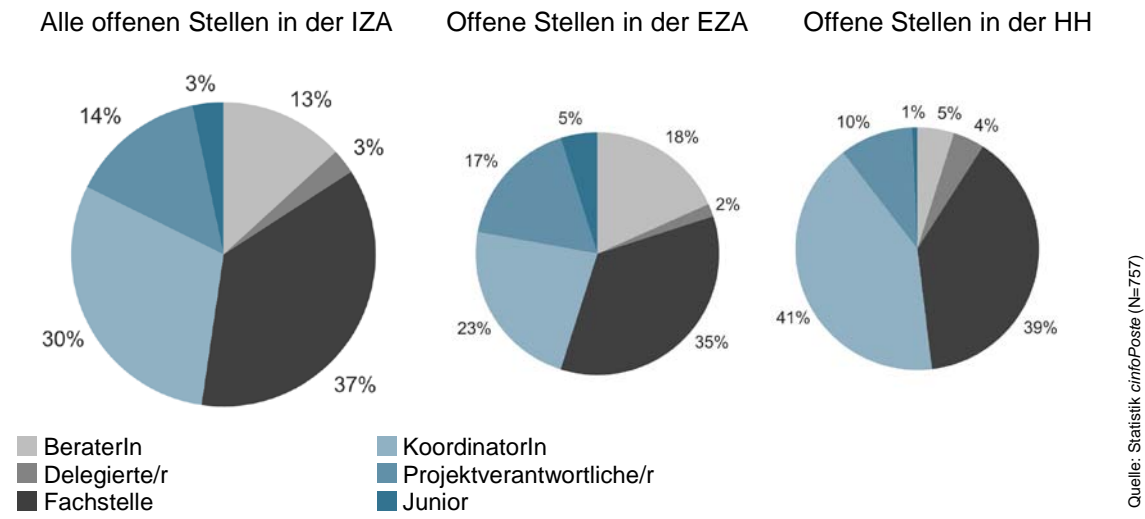
Offene Stellen 2010: Stellenart Grafik 12



Quelle: Arbeitgeberbefragung

Offene Stellen 2010: Funktionen

Grafik 13



Aufschlussreich ist die Analyse der offenen Stellen, die einen Einsatz vor Ort vorsehen (vgl. Grafik 14): Bei fast der Hälfte dieser Stellen ist ein Einsatz in Afrika vorgesehen. An zweiter Stelle folgen Zentralamerika und die Karibik (20 Prozent). 23 Prozent der Stellen bedingen einen Einsatz in Asien (Zentralasien: 10 Prozent, Asien ohne Zentralasien: 13 Prozent). Etwa jede zwanzigste der offenen Stellen im Jahr 2010 beinhaltet einen Einsatz in Südamerika. Mit 2 Prozent der offenen Stellen sind Einsätze in Europa selten. Auch in Bezug auf die Einsatzorte unterscheiden sich die beiden Teilmärkte HH und EZA deutlich. Zum einen fällt auf,

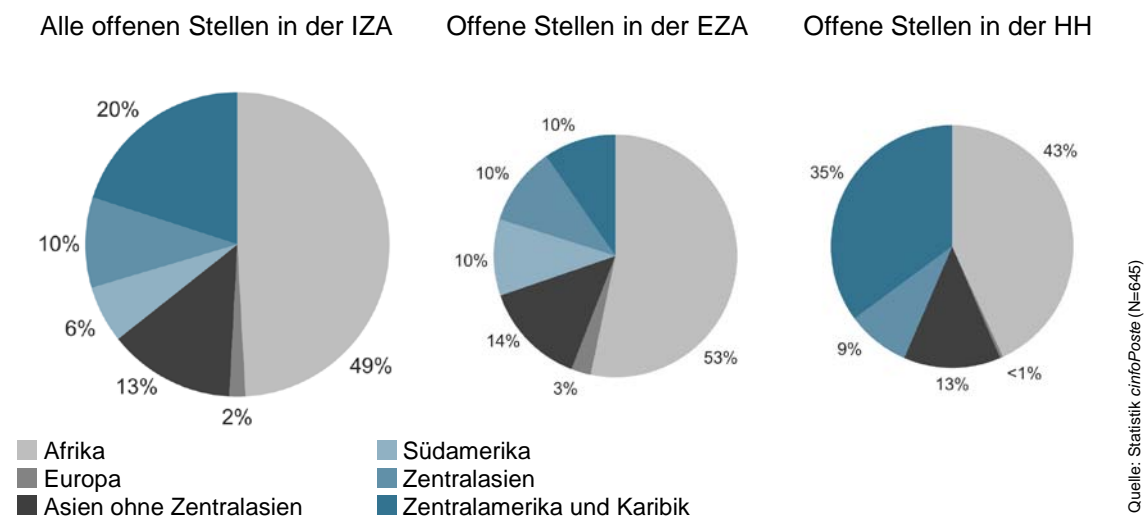
dass in der HH der Anteil offener Stellen mit Einsatzort «Zentralamerika und Karibik» mit 35 Prozent deutlich höher war als dies in der EZA (10 Prozent) der Fall war. Es handelt sich hier zu 100 Prozent um Einsätze in Haiti. Hier wird deutlich, wie stark sich eine humanitäre Krise auf dem Teilmarkt der HH auswirkt. Keine offenen HH-Stellen gab es im Berichtszeitraum für Einsätze in Europa oder in Südamerika.

Welche Qualifikationen setzen die offenen Stellen voraus?

Grafik 16 (Bildungsabschlüsse), Grafik 15 (Fachbereiche) und Grafik 17 (Sprachkenntnisse) geben Aufschluss darüber,

Offene Stellen 2010: Einsatzregionen

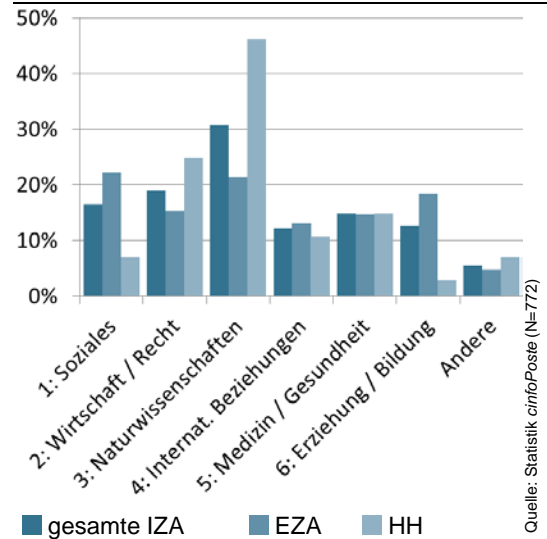
Grafik 14



welche Qualifikationen die offenen Stellen voraussetzen. Grafik 16 zeigt, dass ein Bildungsabschluss auf der Tertiärstufe (UH, FH, HF) in der IZA nahezu unumgänglich ist: 41 Prozent der offenen Stellen setzen einen Bildungsabschluss an einer Fachhochschule oder an einer höheren Fachschule voraus, 44 Prozent einen Bildungsabschluss an einer universitären Hochschule (Bachelor: 23 Prozent, Master/Lizentiat: 21 Prozent). Eine abgeschlossene Berufsausbildung auf der Sekundarstufe II genügt den Anforderungen der offenen Stellen in der IZA nur bei jeder zehnten Stelle. Jedes zwanzigste der im Jahr 2010 inserierten Stellenangebote verlangt einen Bildungsabschluss auf der Quartärstufe (Nachdiplom/Doktorat). Auch hier – in Bezug auf den verlangten Bildungshintergrund – unterscheiden sich die beiden Teilmärkte HH und EZA markant: Der Anteil offener Stellen, für die ein Bildungsabschluss an einer Fachhochschule oder an einer höheren Fachschule ausreicht, ist in der HH mit 45 Prozent deutlich höher als in der EZA mit 38 Prozent. Klar grösser ist in der HH auch der Anteil offener Stellen, für deren Besetzung eine Berufsausbildung auf der Sekundarstufe II genügt: Er beträgt in der HH 16 Prozent, in der EZA hingegen nur gerade 6 Prozent.

In Grafik 15 ist dargestellt, in welchem Anteil der Stelleninserate eine Ausbildung in einem spezifischen Fachbereich als Anforderung genannt wird. Der Fachbereich

**Offene Stellen 2010:
Nachgefragte Fachbereiche
(der Ausbildung)** Grafik 15



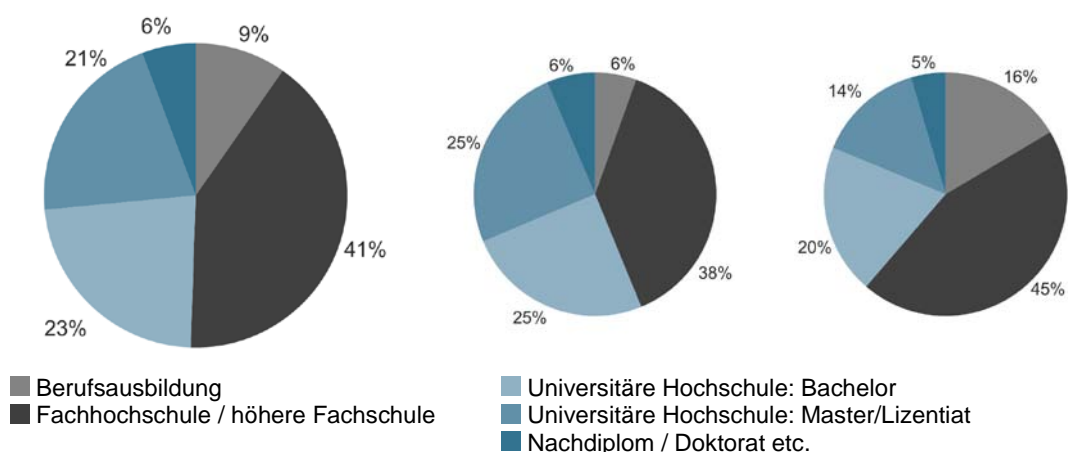
«Naturwissenschaften», der ja auch Technik, Ingenieurberufe und Handwerk umfasst, wird am häufigsten nachgefragt (31 Prozent), gefolgt von den Bereichen «Wirtschaft/Recht» (19 Prozent) und «Soziales» (16 Prozent). Je zwischen 10 und 15 Prozent bewegt sich die Nachfrage in den Bereichen «Internationale Beziehungen» «Medizin/Gesundheit» und «Erziehung / Bildung».

Auffällig ist auch hier der Unterschied zwischen den Teilmärkten EZA und HH. Während in der HH der technische Fachbe-

Offene Stellen 2010: Nachgefragte Bildungsabschlüsse

Grafik 16

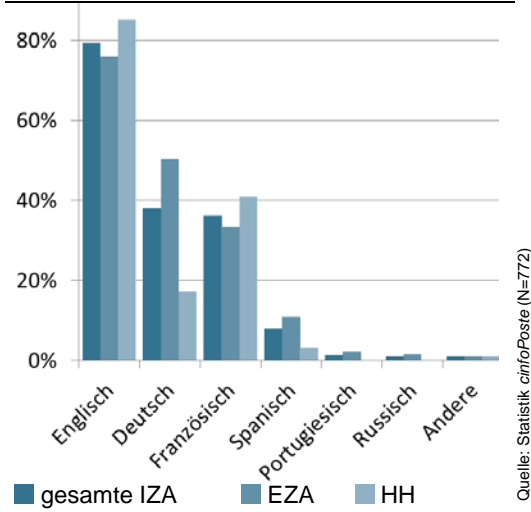
Alle offenen Stellen in der IZA Offene Stellen in der EZA Offene Stellen in der HH



reich in fast der Hälfte der Inserate verlangt wird, betrifft dies in der EZA nur rund ein Fünftel der inserierten Stellen. Auch beim Fachbereich «Wirtschaft/Recht», der auch kaufmännische und allgemeine Dienstleistungen umfasst, zeigt sich, dass dieser Bereich in der HH stärker nachgefragt wird als in der EZA.

Der Bereich «Soziales» und der Bereich «Erziehung/Bildung» werden in der EZA häufiger nachgefragt als in der HH. Nur 7 bzw. 3 Prozent der ausgeschriebenen Stellen der HH nennen diese Fachbereiche als Anforderung, während dies in der EZA 22 bzw. 18 Prozent tun.

**Offene Stellen 2010:
Nachgefragte Sprachen** Grafik 17



Grafik 17 schliesslich stellt dar, für welchen Prozentsatz der Stellen Kenntnisse einer bestimmten Sprache notwendig sind. Es zeigt sich, dass in der IZA insbesondere gute Englischkenntnisse erwartet werden: Knapp 80 Prozent der offenen Stellen setzen diese voraus. Weitere wichtige Sprachen für die Schweizer IZA sind Deutsch und Französisch: 2010 wurden Deutsch- oder Französischkenntnisse bei vier von zehn offenen Stellen vorausgesetzt. Für 8 Prozent der Stellen werden Spanischkenntnisse benötigt, während Portugiesisch, Russisch und andere Sprachen nur für wenige Stellen verlangt werden.

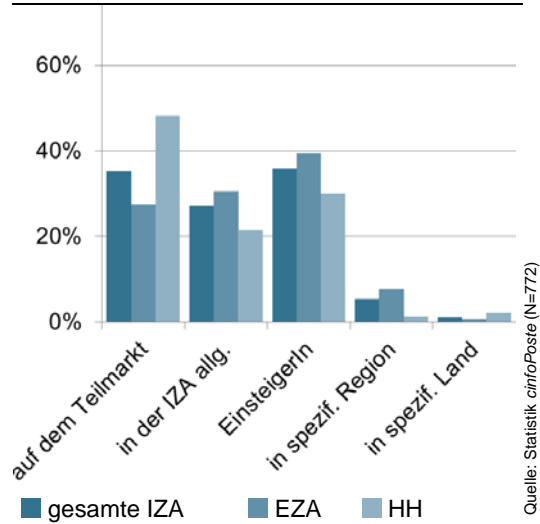
Grafik 18 informiert über die vorausgesetzte Berufserfahrung im Bereich der IZA: Erfahrung in der IZA im Allgemeinen setzen 27 Prozent der Stellen voraus, während 35

Prozent der Stellen Erfahrung auf dem jeweiligen Teilmarkt (EZA oder HH) verlangen. Immerhin 35 Prozent der Stellen sind solche, auf die sich auch Personen bewerben können, die neu in die IZA einsteigen.

Beim Vergleich zwischen HH und EZA sticht hervor, dass in der HH viel häufiger spezifische Erfahrung in der HH Bedingung ist als in der EZA spezifische Erfahrung in der EZA verlangt wird (Säule «auf dem Teilmarkt»; HH: 48 Prozent, EZA: 27 Prozent). Auch bei den EinsteigerInnen zeigt sich die Tendenz, dass offene Stellen der EZA weniger spezifische Erfahrung verlangen als diejenigen der HH: In der EZA wurden anteilmässig mehr Stellen für EinsteigerInnen, die ja keine IZA-spezifische Erfahrung mitbringen, ausgeschrieben als in der HH (EZA: 39 Prozent, HH: 30 Prozent).

Für rund 6 Prozent der Stellen wird explizit Erfahrung in einer spezifischen Region (5 Prozent) oder einem spezifischen Land (1 Prozent) als Anforderung aufgeführt. Regionale Erfahrung hat in der EZA etwas mehr Gewicht, während in der HH mehr auf Erfahrung in einzelnen Ländern fokussiert wird.

**Offene Stellen 2010:
Nachgefragte Erfahrung** Grafik 18



Statistik cinfoPoste

Methode: Codierung der Inserate des Stellenportals cinfoPoste
Anzahl codierte Inserate: 772

Vergleich von Angebot und Nachfrage

Der Vergleich zwischen der Struktur der Arbeitsnachfrage (offene Stellen in *cinfoPoste*) und der Struktur des Arbeitsangebots (Stellensuchende bzw. AbonnentInnen von *cinfoPoste*) gibt Hinweise darauf, welche Profile im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA knapp bzw. schwierig zu rekrutieren sind. Zudem kann anhand dieses Vergleichs analysiert werden, inwiefern das Online-Stellenportal von *cinfo* in der Lage ist, Angebot und Nachfrage im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA zusammenzuführen.

Grafik 19 zeigt den Vergleich der offenen Stellen mit den Stellensuchenden in Bezug auf das Bildungsniveau, Grafik 21 in Bezug auf die fachliche Ausrichtung der Ausbildung und Grafik 20 in Bezug auf die Berufserfahrung in der IZA. Die Grafiken machen grundsätzlich deutlich, dass die Struktur der offenen Stellen in *cinfoPoste* sehr gut mit der Struktur der Stellensuchenden, die *cinfoPoste* abonniert haben, korrespondiert.

Grafik 19 zeigt, dass 85 Prozent der offenen Stellen, die im Jahr 2010 in *cinfoPoste* inseriert wurden, einen Bildungsabschluss auf der Tertiärstufe voraussetzten. 93 Prozent der AbonnentInnen von *cinfoPoste* wurden dieser Voraussetzung gerecht: 75 Prozent der Stellensuchenden verfügten über einen tertiären Abschluss, 18 Prozent sogar über einen Bildungsabschluss auf

der Quartärstufe. Einen Bildungsabschluss auf der Quartärstufe setzte demgegenüber mit 6 Prozent ein vergleichsweise tiefer Anteil der offenen Stellen voraus, die im Jahr 2010 in *cinfoPoste* inseriert wurden.

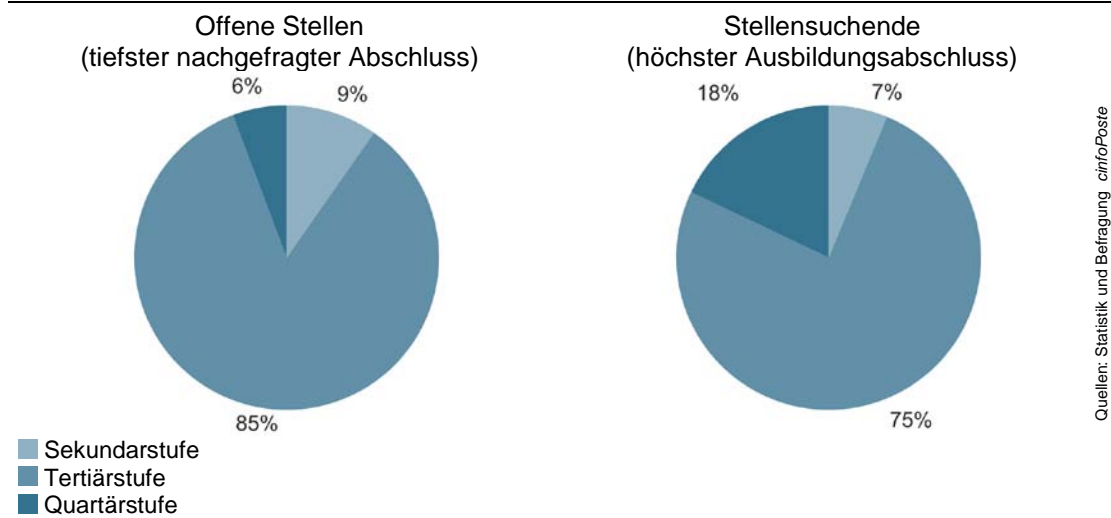
Die Struktur der Arbeitsnachfrage stimmt mit derjenigen des Arbeitsangebots auch in Bezug auf die IZA-spezifische Berufserfahrung gut überein (vgl. Grafik 20): 63 Prozent der offenen Stellen, die 2010 in *cinfoPoste* ausgeschrieben wurden, setzten IZA-spezifische Berufserfahrung voraus. Diesem Erfordernis wurden 74 Prozent der AbonnentInnen von *cinfoPoste* gerecht. Der Anteil der Stellensuchenden, die über keine IZA-spezifische Berufserfahrung verfügten, war mit 26 Prozent vergleichsweise tief: 37 Prozent der offenen Stellen, die 2010 in *cinfoPoste* inseriert wurden, setzten keine IZA-spezifische Berufserfahrung voraus.

Die Tatsache, dass die Stellensuchenden sehr gut ausgebildet sind und auch über eine entsprechende Branchen-spezifische Berufserfahrung verfügen, indiziert, dass es sich im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA tendenziell um einen «Nachfragermarkt» handelt: Die Arbeitsnachfrage (offene Stellen) steht einem vergleichsweise grossen Arbeitsangebot (Stellensuchende) gegenüber.

14 |

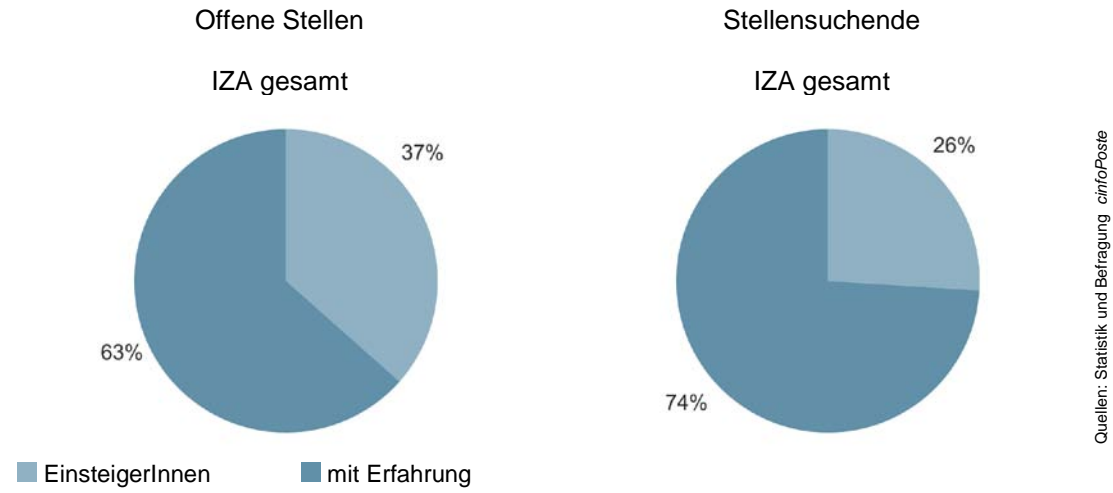
Vergleich von Angebot und Nachfrage 2010: Ausbildungsabschlüsse

Grafik 19



Vergleich von Angebot und Nachfrage 2010: Erfahrung

Grafik 20



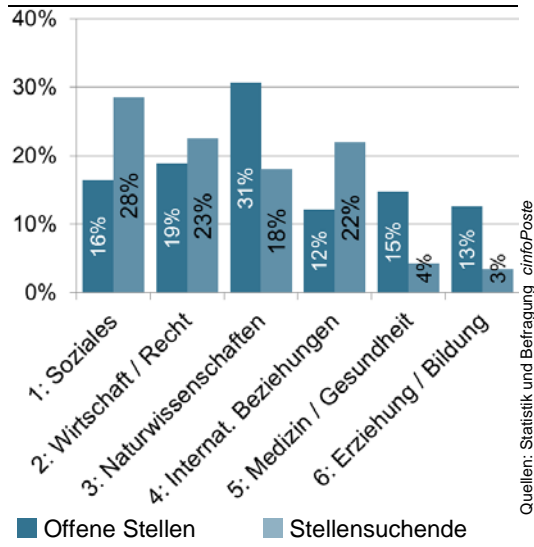
Quellen: Statistik und Befragung cinfoPoste

Die Nachfrager, d.h. die IZA-Arbeitgebenden, können – quantitativ betrachtet – aus einem breiten Angebot, d.h. aus einer Vielzahl KandidatInnen auswählen. Aus qualitativer Sicht kann dies jedoch – je nach gesuchtem Profil – stark davon abweichen (siehe Fokusthema S. 19–20).

Er wird u.a. auch von den Bedingungen beeinflusst, die den gesamten Schweizer Arbeitsmarkt prägen: Der Anteil der AbonentInnen von *cinfoPoste*, die über eine Ausbildung in den Bereichen Naturwissenschaften, Medizin/Gesundheit und Erziehung/Bildung verfügen, war im Jahr 2010 geringer als der Anteil der offenen Stellen in *cinfoPoste*, die eine Ausbildung in diesen Fachbereichen voraussetzen: Zum Beispiel verlangten 31 Prozent der offenen Stellen einen Bildungsabschluss im Fachbereich Naturwissenschaften, der auch die Bereiche Landwirtschaft, Technik und Handwerk umfasst.

Vergleich von Angebot und Nachfrage 2010: Fachbereiche

Grafik 21



Quellen: Statistik und Befragung cinfoPoste

Der Vergleich der Struktur der offenen Stellen mit derjenigen der Stellensuchenden in Bezug auf den Fachbereich der Ausbildung macht u.a. deutlich, dass der IZA-Arbeitsmarkt keinen in sich abgeschlossenen Markt darstellt (vgl. Grafik 21):

Über eine solche Qualifikation verfügten allerdings nur 18 Prozent der Stellensuchenden. In Bezug auf die Fachbereiche Soziales, Wirtschaft/Recht und Internationale Beziehungen trifft das Gegenteil zu: Der Anteil der AbonentInnen von *cinfoPoste*, die über eine Ausbildung in diesen Fachbereichen verfügen, war grösser als der Anteil der offenen Stellen, die eine Ausbildung in diesen Bereichen voraussetzen. Das vergleichsweise knappe Arbeitsangebot in den Bereichen Naturwissenschaften, Medizin/Gesundheit und Erziehung/Bildung widerspiegelt letztlich das knappe Angebot an Lehrpersonen (Lehrermangel), Gesundheitsfachpersonen und Fachkräften in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (Ingenieurmangel), von welchem der gesamte Schweizer Arbeitsmarkt betroffen ist.

Marktvolumen, Beschäftigte und Löhne

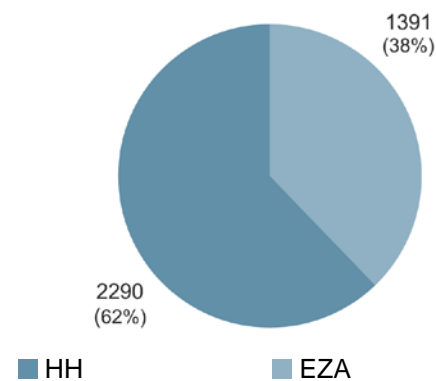
Marktvolumen

Im Jahr 2010 umfasste der Schweizer Arbeitsmarkt der IZA 4'332 Stellen bzw. 3'681 Vollzeitstellen (sog. vollzeitäquivalente Stellen). Der Teilmarkt der Humanitären Hilfe (HH) umfasste mit 2'290 vollzeitäquivalenten Stellen einen Anteil von 62 Prozent, während der Teilmarkt der Entwicklungszusammenarbeit (EZA) mit 1'391 vollzeitäquivalenten Stellen 38 Prozent des Marktes ausmachte (vgl. Grafik 22). Bei mehr als zwei Dritteln der in der HH Beschäftigten handelt es sich um Beschäftigte des IKRK. Das IKRK beschäftigt 45 Prozent der Beschäftigten des Schweizer Arbeitsmarkt der IZA, während sich der Anteil der übrigen HH auf 17 Prozent beläuft.

Gemäss der getroffenen Arbeitsmarkt-Definition flossen in diese Berechnung nur Stellen für IZA-Fachpersonen ein. Supportfunktionen wurden nicht mitgerechnet. An dieser Stelle sei trotzdem ein kurzer Blick auf ihre Bedeutung innerhalb des Arbeitsmarkts IZA geworfen: Von der Gesamtheit aller Beschäftigten der Unternehmen, die in der IZA tätig sind, nehmen 72 Prozent Fachfunktionen ein. 28 Prozent der Stellen der IZA-Arbeitgebenden sind Stellen mit Supportfunktion (vgl. Grafik 23).

Marktvolumen 2010: Anzahl vollzeitäquivalenter Stellen

Grafik 22



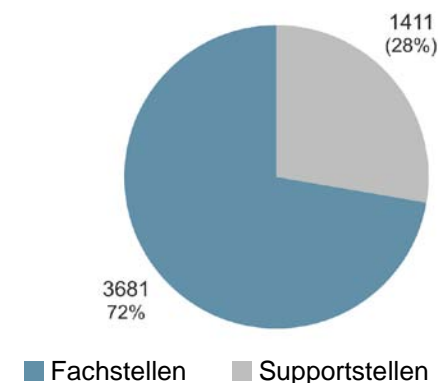
Quelle: Arbeitgebendenbefragung (N=85)

Hinweise auf die Entwicklung der Stellensituation im Übergang vom Jahr 2010 zum Jahr 2011 gibt Grafik 24. 23 Prozent der

befragten IZA-Organisationen planen im Jahr 2011 einen Stellenausbau, 11 Prozent hingegen einen Stellenabbau.

Marktergebnis 2010: Anteil Stellen mit Supportfunktion (Basis: Vollzeitäquivalente Stellen)

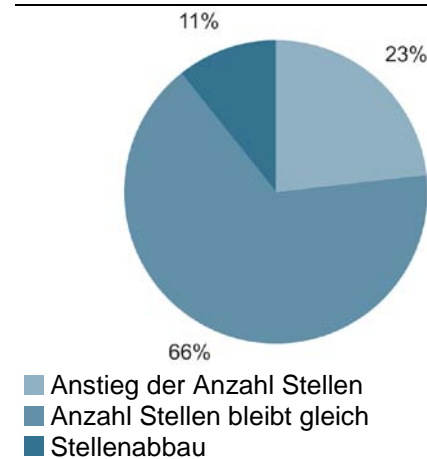
Grafik 23



Quelle: Arbeitgebendenbefragung (N=85)

Veränderung der Anzahl Stellen per 2011 (im Vergleich zum Vorjahr 2010)

Grafik 24



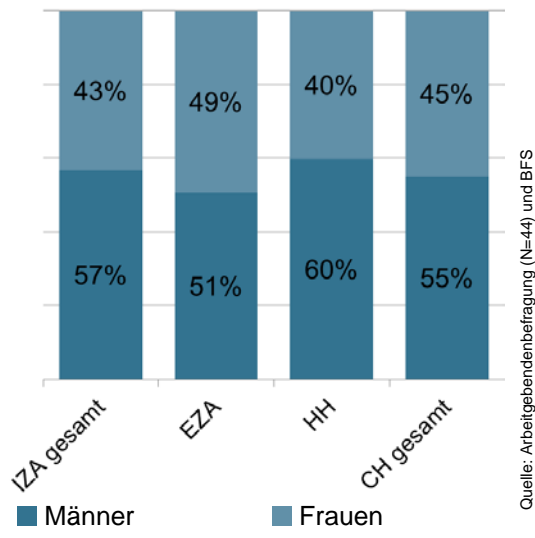
Quelle: Arbeitgebendenbefragung (N=56)

Soziodemografie der beschäftigten IZA-Fachpersonen

Gesamthaft sind in der IZA 57 Prozent der Beschäftigten männlich und 43 Prozent weiblich. Diese Verteilung entspricht fast genau derjenigen der gesamten Erwerbsbevölkerung der Schweiz («CH gesamt»). Wird nur der Bereich der EZA betrachtet, ist der Anteil von Männern und Frauen fast

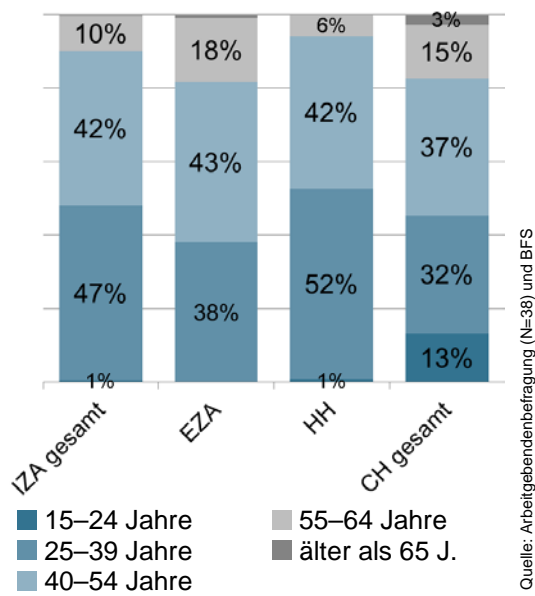
ausgeglichen. Im Bereich der HH überwiegen die Männer mit einem Anteil von 60 Prozent (vgl. Grafik 25).

**Beschäftigte 2010:
Geschlechteranteile**
(Basis: Anzahl Beschäftigter) **Grafik 25**



Die Altersstruktur der IZA-Arbeitnehmenden ist in Grafik 26 dargestellt. Verglichen mit der gesamten Erwerbsbevölkerung der Schweiz zeigt sich, dass in der IZA die 15–24-Jährigen und die über 55-Jährigen schwächer vertreten sind als in

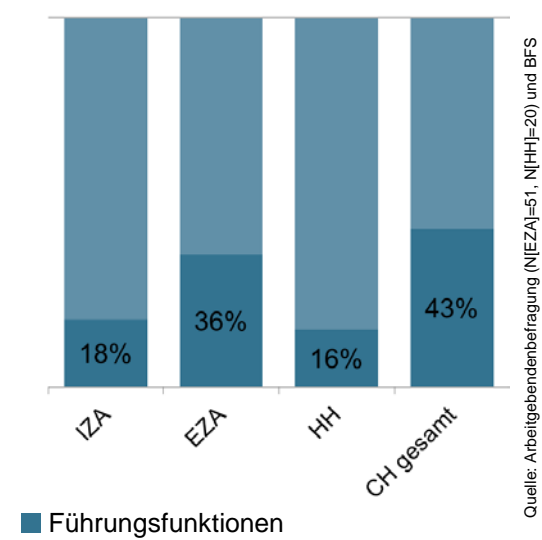
**Beschäftigte 2010:
Altersstruktur**
(Basis: Anzahl Beschäftigter) **Grafik 26**



der gesamten Schweizer Erwerbsbevölkerung. Bei der Altersgruppe der 15–24-Jährigen ist dies nicht erstaunlich: Die meisten IZA-Stellen setzen einen Hochschulabschluss voraus – eine Anforderung, welcher die 15–24-Jährigen in der Regel noch nicht genügen (können). Einen Hinweis darauf, warum in der IZA nur wenige Arbeitnehmende arbeiten, die 55-jährig oder älter sind, gibt der Vergleich der beiden Teilmärkte in Bezug auf die Altersstruktur der Beschäftigten: In der HH ist der Anteil der über 55-Jährigen mit 6 Prozent besonders klein.

Der Anteil der Beschäftigten mit Führungsaufgaben an allen Beschäftigten in der IZA ist in Grafik 27 dargestellt. In der IZA bekleiden 18 Prozent der Beschäftigten eine Führungsposition. In der Schweizer Erwerbsbevölkerung ist dieser Anteil mit 43 Prozent mehr als doppelt so hoch. Zu dieser Differenz trägt am meisten die HH bei: Dort sind nur 16 Prozent der Beschäftigten mit Führungsaufgaben betraut. In der EZA liegt dieser Anteil (36 Prozent) zwar auch tiefer als in der gesamten Erwerbsbevölkerung, aber doch auf einem vergleichbaren Niveau.

**Beschäftigte 2010:
Anteil Führungsfunktionen**
(Basis: Anzahl Beschäftigte) **Grafik 27**

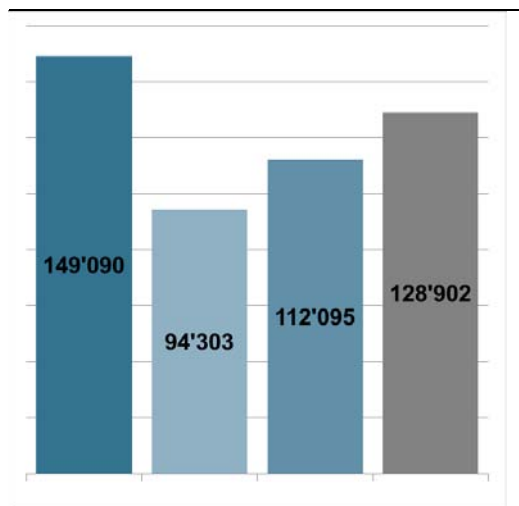


Löhne und Lohnentwicklung

In Grafik 28 sind die Durchschnittslöhne der aus staatlichen bzw. supranationalen Quellen finanzierten Organisationen, der Non-Profit-Organisationen und der privatwirtschaftlichen Unternehmen einander gegenübergestellt. Mit einem Lohndurchschnitt von rund 150'000 CHF erhalten die Angestellten der staatlichen Organisationen die höchsten Löhne. Der Lohn der bei NPO angestellten IZA-Fachpersonen ist im Durchschnitt rund 55'000 CHF tiefer.

Löhne 2010: Durchschnittslöhne bei Vollzeitbeschäftigung (in CHF)

Grafik 28



Quelle: Arbeitgeberbefragung (gewichtete N: 33/19/1/53)

- staatlich / supranational finanzierte Organisationen
- privatwirtschaftliche Organisationen
- gesamte IZA
- Non-Profit Organisationen

Anmerkung: Es handelt sich um Bruttojahreslöhne (gem. CH-Lohnausweis Pt. 8). Die Löhne wurden entsprechend der zu leistenden Arbeitsstunden pro Jahr standardisiert auf 2080 Arbeitsstunden (analog zur Praxis des BFS).

Bei den Non-Profit Organisationen muss beachtet werden, dass bei den Angaben diejenigen Beschäftigten einbezogen sind, die Einsätze vor Ort leisten und gemäss den lokalen Lebenshaltungskosten entlohnt werden.

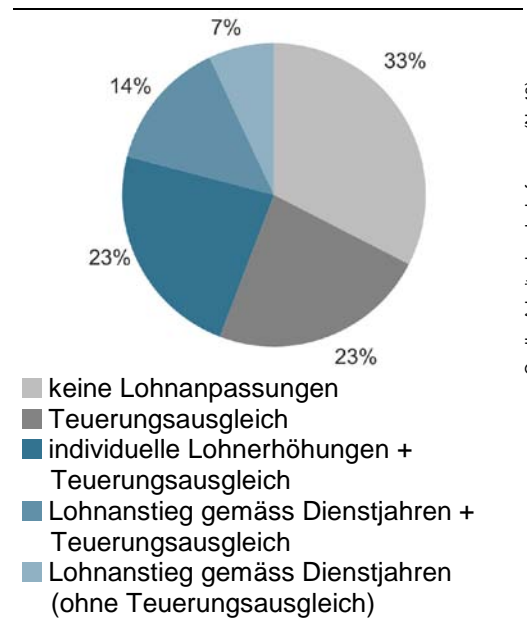
Der Durchschnittslohn der privatwirtschaftlichen Unternehmen liegt mit rund 110'000 CHF zwischen den beiden anderen Kategorien. Allerdings haben diese Unternehmen nur marginale quantitative Bedeutung

für die IZA, denn sie beschäftigen nur knapp 2 Prozent aller in der IZA-Beschäftigten.

Wie sich die Löhne 2011 entwickeln, kann Grafik 29 entnommen werden: Bei einem Drittel der befragten IZA-Organisationen bleiben die Löhne nominal gleich wie im Vorjahr, was aufgrund der Inflation eine kleine reale Lohnsenkung bedeutet. 23 Prozent der befragten IZA-Organisationen gewähren per 2011 einen Teuerungsausgleich, was stagnierenden Reallöhnen gleichkommt. Bei den restlichen 44 Prozent der Organisationen werden die Löhne allenfalls individuell bzw. nach Dienstalter erhöht.

Lohnentwicklung per 2011

Grafik 29



Quelle: Arbeitgeberbefragung (N=43)

Arbeitgeberbefragung

Zeitraum: 23.3. – 9.5.2011
 Methode: Online- und E-Mail-Befragung.
 Anzahl Angeschriebene: 91
 Antwortende/Rücklauf:
 a) Kurzfragebogen: 27 (30 Prozent)
 b) Ganzer Fragebogen: 58 (64 Prozent)
 Total: 85 Antwortende (94 Prozent)

Gesucht: geeignetes Personal

Grosses Interesse an einem Einsatz – aber nur wenig Stellen: auf der Suche nach ihrem Traumjob stehen viele Personen vor diesem Problem. Umgekehrt ist es für Arbeitgeber in der IZA oft schwierig, geeignete KandidatInnen für einen Job zu finden. Die Gründe dafür sind verschieden.

«Wir stellen fest, dass wir manchmal Schwierigkeiten haben, geeignete Fachleute zu rekrutieren, weil diese befürchten, während ihres Einsatzes in der IZA keine Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben – oder, weil ihnen mangels Standards gar ein Verlust ihrer fachlichen Kompetenzen droht», meldet eine Organisation bei der Arbeitsmarktumfrage von *cinfo* zurück. Gehäuft zeigt sich das in Branchen, die sich fachlich rasch entwickeln oder wo Innovationen das A und O sind, etwa in der IT oder im medizinischen Bereich.

Die Befürchtung, sich selbst nicht nur nicht weiter entwickeln zu können, sondern sogar beruflich Rückschritte zu machen, ist längst nicht der einzige Grund, weshalb Stellen in der IZA teils schwierig zu besetzen sind. Spezialisierungen, die auf Hochschulniveau erst seit kurzem angeboten werden, unübliche Kombinationen von verlangten Kompetenzen oder ein Lohnniveau, das im Vergleich mit andern IZA-Akteuren oder der Privatwirtschaft tief ist, tragen ebenfalls dazu bei, dass sich auf dem Schweizer Arbeitsmarkt oft kein geeignetes Personal für die IZA findet.

| 19

Difficult Duty Stations

Besonders schwierig ist es, Personal für sogenannte «difficult duty stations» zu finden. Sie gelten als Familien-untauglich, ja oft gefährlich. Neben Haiti und Sudan zählen dazu beispielsweise Pakistan und Afghanistan. Beim Schweizerischen Roten Kreuz (SRK), das unter anderem in Pakistan und Haiti tätig ist, rekrutiert man längst international, um die geeigneten Fachleute zu finden. Mit unterschiedlichem Erfolg: «Gerade im Fall von Pakistan haben wir Schwierigkeiten, die Stellen zu besetzen», sagt Isabel Bangerter, Leiterin Personal Ausland des SRK. Als Gründe nennt sie die erhöhten Sicherheitsrisiken, die Konkurrenz unter den IZA-Akteuren um erfahrene Fachleute sowie die Tatsache, dass es derzeit etliche Länder mit hohem Personalbedarf gebe. Mit andern Worten: das Angebot an Stellen in den «schwierigen Ländern» ist deutlich grösser als das Angebot an geeignetem Personal. Und eine Besserung ist nicht in Sicht. «Mit ein Grund ist der mangelnde Nachwuchs», ergänzt Isabel Bangerter und spricht damit ein branchenweites Problem an.

Hohe Anforderungen ans Personal

Auch die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) – der Zusammenschluss von DED, GTZ und InWent – sucht derzeit intensiv Personal für die Länder am Hindukusch. «Die Sicherheitslage und die Belastung», so Angela Kolsdorf, zuständig für Personalmarketing und Recruiting beim Entwicklungsdienst der GIZ, «sind sicher Hindernisse» – vor allem für Personen mit Partner oder Partnerin: Eine Ausreise mit Partner oder Kindern sei nach Afghanistan nicht möglich. «Wir freuen uns aber trotzdem, dass wir eine ganze Reihe geeigneter Bewerber für Afghanistan finden.»

Intensives Personalmarketing

Für Afghanistan und Pakistan führt die GIZ allerdings auch spezielle Informationsveranstaltungen mit kürzlich zurück gekehrten Fachleuten durch, um eine authentische Berichterstattung über die Situation vor Ort zu gewährleisten. Gemäss Angela Kolsdorf ist das Bild von den Ländern am Hindukusch durch die Medien geprägt. «Die Wirklichkeit ist jedoch oft anders.» An den Veranstaltungen könnten sich Interessierte über berufliche Einsatzmöglichkeiten und Aufgaben sowie über Arbeit, Leben und Sicherheitslage in Pakistan und Afghanistan informieren.

Wettbewerb bei den Anstellungsbedingungen

Andere Strategien, um die Einsätze in «schwierigen Ländern» für jene Fachleute attraktiver zu machen, welche die ausschreibenden Organisationen ansprechen möchten, bieten bei der deutschen GIZ wie dem Schweizer SRK besondere «Auszeit»-Programme, während der die Einsatzleistenden nach einer gewissen Zeit einen einwöchigen (SRK) bzw. zweiwöchigen (GIZ) Urlaub erhalten. Aber auch da gibt es Wettbewerb und Lohnunterschiede unter den verschiedenen IZA-Akteuren. «Wir stehen vor der Frage, ob und wenn ja, wie wir attraktiver werden», fasst Isabel Bangerter den Stand der Dinge zusammen.



Paul Metzener

«Für meine Freunde ist es manchmal schwierig, meine Abwesenheiten nachzuvollziehen»

Am 12. Januar 2010 macht ein Erdbeben in Haiti ganze Landstriche dem Erdboden gleich. Eine Viertel Million Menschen sterben, noch mehr werden verletzt. Und über eine Million wird obdachlos. Paul Metzener war zur Zeit des Erdbebens in einem Einsatz mit dem SKH in Haiti.

Paul Metzener, Sie erlebten als Mitglied des schweizerischen Korps für humanitäre Hilfe (SKH) das Erdbeben in Haiti Anfang 2010 mit. Wie ergeht es einem, wenn man vom «Helfer» zum überlebenden «Betroffenen» wird?

Es ist etwas, das einfach geschieht; ich hatte weder die Wahl noch konnte ich die Situation beeinflussen. Unmittelbar nach dem ersten Beben und während der gesamten drei Monate in der Nothilfe habe ich sehr gut funktioniert. Ich war gefasst, leistungsfähig und motiviert. Erst nach meiner Rückkehr in die Schweiz habe ich gemerkt, wie stark mich das Ganze verändert hatte und dass ich mit dem Erlebten neu leben lernen musste. Mein Grundvertrauen wurde erschüttert und meine Werte haben sich stark verschoben. Das Schwierigste war, dass ich echtes Verständnis kaum, und wenn, nur von anderen «Betroffenen» erwarten konnte. Es war fast unmöglich, mit meinem Umfeld zu kommunizieren. Das hat sich zum Glück mit der Zeit zum Positiven entwickelt, ich habe viel gelernt.

Was war Ihre Aufgabe beim SKH vor der Katastrophe?

Haiti war mein erster Einsatz für das SKH und begann im September 2009. Ich betreute für das Kooperationsbüro Port au Prince diverse humanitäre Projekte wie zum Beispiel die Verteilung von Schweizer Milchpulver in Schulen und Waisenheimen und war zuständig für die Administration des Büros. In dieser Zeit konnte ich die Komplexität des Kontextes und die unglaubliche Armut in Haiti kennenlernen – eine völlig andere Realität. Es gab mir auch die Chance, diesen wunderbaren Menschen mit ihrem unglaublichen Lächeln zu begegnen und zu lernen, wie sie «funktionieren», etwas, das mir später sehr geholfen hat.

Und was danach?



Glücklicherweise haben alle drei anwesenden SKH-Expats und unsere lokalen Angestellten das Erdbeben überlebt. Bis zur Ankunft des für Katastrophen spezialisierten Vorausdetachements der Rettungskette hatten wir alle Hände voll zu tun: wir sammelten Informationen, kommunizierten mit der Einsatzleitstelle in Bern, suchten unsere lokalen Angestellten und organisierten unsere eigenen Bedürfnisse. Meine Wohnung war unversehrt, diejenige meines Kollegen komplett zerstört. Es herrschte das totale Chaos.

Nach der Ankunft des ersten Soforteinsatzteams organisierte ich zum Beispiel ein Lagerhaus für die ankommenden Schweizer Hilfsgüter und engagierte Leute aus der Strasse, um beim Abladen der 30 Tonnen Material und beim Aufbau der Operationszelte für unser medizinisches Team zu helfen. Ich führte Hilfsgüterverteilungen durch und führte ein Team von «10 vor 10» des Schweizer Fernsehens in die Stadt und zur Liveschaltung an den Flughafen. Ich flog mit einem Helikopter zur Bedürfnisabklärung in abgelegene Gebiete und half bei der Bestandaufnahme eines teilweise zerstörten Spitals. Als es etwas ruhiger wurde, konnte ich zusammen mit 120 betroffenen Familien ihre zerstörten Häuser besuchen, ihnen beim Räumen eines Platzes von 6x6 Meter helfen und mit ihnen zusammen ein Familienzelt aus der Hilfsgüterlieferung der Schweiz aufstellen. Das SKH schickte alle drei Wochen neue Teams, wir waren zeitweise bis zu 50 Schweizer und arbeiteten in den Bereichen medizinische Hilfe, Wasserversorgung, Unterkunft und Hilfsgüterverteilungen. Jeden Abend trafen wir uns in unserer Basis, tauschten Erfahrungen und Erlebtes aus. Es war eine sehr emotionale Zeit, geprägt durch hohe Professionalität und viel Menschlichkeit.

Nach Ihrem Einsatz in Haiti haben Sie eine Traumatherapie gemacht. Was hat diese Ihnen gebracht?

Eine lebensbedrohende Situation und traumatische Erlebnisse können posttraumatische Störungen verursachen. Ich wusste davon einerseits aus einem persönlichen Erlebnis, bei dem ich eine Lawine nur knapp überlebt hatte, und von unserer Ausbildung beim SKH. Die Therapie, die aus etwa zehn Sitzungen bestand, hat mir sehr viel gebracht: mein Selbstvertrauen kam zurück, ich konnte besser mit meinem Umfeld kommunizieren, mein Nervensystem entspannte sich und ich begann mich zunehmend wieder an den Annehmlichkeiten und Kleinigkeiten unseres Lebens in der Schweiz zu freuen. Jeder muss für sich selber entscheiden – für mich war die externe Hilfe ein Geschenk und ich kann die Therapie nur weiterempfehlen. Gerade auch für einen weiteren Einsatz ist es wichtig, dass man physisch und psychisch gesund ist.

In Haiti funktionierte praktisch seit Jahrzehnten nichts mehr. Worin unterscheidet sich ein Katastropheneinsatz unter diesen Vorzeichen von einem andern?

Da ich vor diesem Erdbeben keinen Katastropheneinsatz leistete kann ich das nur bedingt beantworten. Als Baufachmann sah ich die sehr schlechte und heruntergekommene Bauqualität, die sicher zum sehr hohen Zerstörungsgrad beigetragen hat. Ich denke, die Hauptprobleme liegen in einer eingeschränkt handlungsunfähigen Regierung, ungenügender Infrastruktur, inexistentem Zivilschutz, der unzulänglichen medizinischen Versorgung etc. Die meisten Haitianer kämpften bereits vor dem Beben täglich um ihr Überleben. Es musste praktisch alles von weit her gebracht werden; noch Wochen nach dem Beben gab es kaum Baumaschinen für die Räumung.

Dass sich die Haitianer unglaublich schwierige Umstände und Katastrophen gewohnt sind, war hingegen eher ein Vorteil. Mich hat die Zähigkeit und die Fähigkeit zum Überleben in Extremsituationen stark beeindruckt. Ende 2010 war ich mit dem SKH nochmals in einem Einsatz gegen die Cholera in Haiti und nicht erstaunt, dass sich die Situation nur wenig verändert hatte. Die Menschen kämpfen nach wie vor um ihre Grundbedürfnisse, das kann sich nicht so schnell ändern. Für die Spender und Geberländer ist diese Realität verständlicherweise nur schwer zu ertragen.

Mit der Katastrophe kamen neue Hilfsorganisationen nach Haiti und mit ihnen viele Einsatzleistende, die Land und Kultur nicht kannten. Was hatte das für Folgen fürs Land und für die Katastrophenhilfe?

In erster Linie brachten all die Organisationen Hoffnung und Hilfe für die Menschen, welche wirklich in extremer Not waren. Die Auswirkungen auf das Land und die Hilfe kann ich nicht beurteilen, aber ich habe in den ersten drei Monaten nach dem Beben schon sehr viele Veränderungen beobachtet. Zum Beispiel hat der Verkehr stark zugenommen und die Preise für Wohnungen sind sofort angestiegen. Persönlich hatte ich den Eindruck, dass der Respekt gegenüber den Ärmsten der Armen abgenommen hatte. Vor dem Beben waren wir zum Beispiel sehr zurückhaltend mit Fotografieren von Haitianern in menschenunwürdigen Situationen. Nach dem Erdbeben erschienen Massen von Journalisten, die achtlos alles fotografierten und die oft auch Hilfsaktionen behinderten.



Die Katastrophenhilfe hat im Fall Haiti sicher sehr viel gelernt, es war angesichts des ungeheuren Ausmasses an Zerstörung anfangs sehr schwierig, die Aktionen zu koordinieren. Dies vor allem auch, weil ja die UNO ihr Hauptgebäude mit über 100 Mitarbeitenden verloren hatte. Die ganze Koordination musste von Grund auf neu organisiert werden. Ich denke, dass auch das SKH viel gelernt hat, immerhin war Haiti die grösste Hilfsaktion der Schweiz bisher.

Drei Monate nach dem Beben war Ihr Einsatz in Haiti beendet. Das Land ist jedoch noch immer zerstört. Ist das für einen Einsatzleistenden nicht frustrierend?

Eine hohe Frustrationstoleranz gehört glaub ich zu unserem Job. Natürlich denke ich oft an Haiti und seine Menschen und frage mich, ob wir und ich nicht noch mehr machen könnten. Aber ich weiss, dass meine Kollegen und Kolleginnen die Arbeit weiterführen. Ich habe rasch gelernt, dass wir ersetzbar sind und auch sein müssen, das gehört zum System des SKH.

Zur Zeit sind Sie wieder in einem Einsatz, dieses Mal im Nahen Osten, unter anderem in Syrien. Wieder eine äusserst schwierige Situation.

Ich bin vier Monate im Libanon und arbeite vorwiegend in einem der seit 62 Jahren bestehenden palästinensischen Flüchtlingslager. Das Camp heisst «Ein El Hilweh» und gilt als das schlimmste der elf Camps. Hier leben etwa 65'000 Menschen auf 1,5 Quadratkilometer in zum Teil menschenunwürdigen Zuständen. Die humanitäre Hilfe der Schweiz finanziert hier ein Pilotprojekt der UNRWA (United Nations Relief and Works Agency for palestine refugees). Das Projekt heisst «Cash for Self-Help Shelter Rehabilitation». Dabei geht es darum, den Ärmsten im Camp in Tranchen Geld für die Selbst-Renovation ihrer Unterkünfte abzugeben. Ich habe zusammen mit einem lokalen Team die Beneficiary-Selection durchgeführt und mit jeder Familie ein Projekt ausgearbeitet. Wir unterstützen diese Familien technisch und organisatorisch bei der Ausführung der Arbeiten. Wenn das Schweizer Projekt mit 42 Familien erfolgreich verläuft, will die UNRWA mit weiteren Geberländern 4000 Unterkünfte in elf Camps auf diese sehr direkte und sinnvolle Art renovieren.

Meine geplante Reise nach Syrien für ein ähnliches Projekt in einem Flüchtlingslager haben wir aufgrund der gegenwärtig unsicheren Situation im Krisengebiet verschoben. Die eigene Sicherheit geht immer vor.

Sie arbeiten die meiste Zeit unter grossem Stress und Gefahren. Wie verarbeiten Sie das?

Interessanterweise erfahre ich die Krisensituation und die Gefahr vor Ort ganz anders, als es vielleicht in den Medien zuhause dargestellt wird. Ich fühle mich meistens sehr sicher. Sobald eine Situation schwierig wird, gehe ich gar nicht erst hin oder entferne mich. Sicherheit im Feld hat oft mit dem eigenen Verhalten zu tun. Selbstverständlich beachte ich jederzeit die Anordnungen der UNO und des Kooperationsbüros der Schweiz in Beirut.

Natürlich entsteht Stress in einem derart komplexen Kontext mit fremdartiger Kultur, Sprache, Verhalten, aber auch durch die Konfrontation mit schwierigsten menschlichen Schicksalen. Erschwerend hinzu kommen oft noch komplizierte, ungewohnte und oft behindernde Abläufe mit Behörden, Militär und Regierung. Ich konnte mich bis jetzt immer gut abgrenzen und mir auch die Freiräume zur Erholung nehmen. Viel Schlaf, autogenes Training und – wenn es die Sicherheitslage erlaubt – Bewegung draussen, helfen mir beim Abschalten. Ich kann sehr gut allein sein und schätze auch den sporadischen Kontakt zu Kollegen aus dem Korps. Nach einem Einsatz nehme ich mir genügend Zeit zu Hause in der Schweiz und widme diese meiner Frau, meinen Hobbies und unserer wunderbaren Natur. Natürlich verdiene ich dann nichts, ich bin immer nur während eines Einsatzes vom SKH angestellt.

Und wie reagiert Ihr Umfeld darauf?

Meine Frau unterstützt mich und meine Arbeit, auch wenn ihr die Trennung für jeweils mehrere Wochen oder Monate schwer fällt. Wir versuchen, mit dieser Situation positiv umzugehen und unseren Weg trotzdem gemeinsam weiterzugehen. Es ist ja auch eine Chance für mehr «Qualitätszeit» wenn ich zuhause bin.

Ich musste lernen, dass es für meine Freunde und Bekannten manchmal schwierig ist, meine Arbeit und insbesondere die Abwesenheiten zu verstehen und nachzuvollziehen. Diskussionen über Sinn, Wirksamkeit und Schwierigkeiten haben mich belastet und dazu geführt, dass ich mich nur noch mit echt interessierten Leuten etwas tiefer über meine Erlebnisse und über die humanitäre Hilfe unterhalte. Ich glaube, dass wir in der Schweiz von den Medien und von Katastrophenmeldungen überflutet sind und deshalb gar nicht mehr richtig teilhaben können.

Was ist ihr beruflich grösster Wunsch?

Ich wünsche mir, dass ich während meinem Einsatz möglichst vielen Menschen etwas Hoffnung geben kann. Punkto beruflicher Zukunft plane ich nicht. Meine «Karriere» habe ich bewusst «an den Nagel gehängt» und geniesse das Privileg, nicht mehr in das System passen zu müssen. Ich will vorläufig meine Erfahrungen und Kompetenzen zu Gunsten der ärmsten Menschen einsetzen und dabei möglichst direkt bei den Betroffenen tätig sein. Allerdings schliesse ich nicht aus, mich später wieder in der Schweiz einzugliedern – für mich ist die Schweiz das beste Land der Welt.

(Das Interview wurde per E-Mail geführt.)

Zur Person

Paul Metzener ist Architekt FH und Ökonom. Der 49-Jährige arbeitete 25 Jahre bei diversen Schweizer Unternehmen in verschiedenen Ländern als Projektleiter bzw. als Führungskraft im Baubereich. Im September 2009 reiste er bei seinem ersten Einsatz mit dem SKH nach Haiti. Paul Metzener lebt mit seiner Frau in einem Bauernhaus in Brütten, einem Dorf zwischen Kloten und Winterthur.

Haiti: am meisten Neueinsätze 2010

Auch im Stellenmarkt der internationalen Zusammenarbeit schlugen sich Erdbeben und Cholera-Epidemie in Haiti markant nieder: 2010 wurden am meisten Auslandseinsätze für den Karibikstaat ausgeschrieben (13 Prozent). Im Vergleich dazu blieben die grossen Überschwemmungen in Pakistan 2010 ohne grössere Folgen für die Anzahl an Einsätzen.

Aus- und Weiterbildung in der IZA

Im Jahr 2010 neu angeboten

World Peace Academy, Basel
Master of Advanced Studies in Peace and conflict transformation
<http://www.world-peace-academy.ch/>

cooperation@epfl, Lausanne
CAS Sustainable Development and the Role of Technology
<http://cooperation.epfl.ch/page-9117.html>

Université Paris-Est Créteil
Diplôme Universitaire en Action humanitaire et conflit - E-Learning
<http://aei.u-pec.fr/formations/formation-initiale/le-master-aei/diplome-d-universite-action-humanitaire-et-conflit-345879.kjsp?RH=ADMECH>

| 25

The Graduate Institute, Genf
La Gestion stratégique de projets de développement
http://graduateinstitute.ch/corporate/executive/training-workshops/management-NGOs_en.html

Neue Angebote im Jahr 2011

Universität Bern. Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung
Zertifikatskurs "Gender, Justice and Globalisation"
http://www.izfg.unibe.ch/content/index_ger.html

IMD, Lausanne - WWF. One Planet Leaders
(neue Zusammenarbeit zwischen WWF und IMD)
http://wwf.panda.org/what_we_do/how_we_work/businesses/one_planet_leaders/

Institut für Kommunikation & Führung (IKF), Luzern
Online CAS Transcultural Communication & Competence
<http://www.ikf.ch/studium/zertifikatskurse/wahlmodule/online-cas-transcultural-communication-a-competence.html>

In Kürze beginnende Aus- und Weiterbildungen

September 2011

Université de Genève. International and Comparative Education

<http://www.unige.ch/formcont/ICE-en.html>

Oktober 2011

cooperation@epfl, Lausanne

CAS Management of Development Projects

<http://cooperation.epfl.ch/page-60953.html>

November 2011

The Graduate Institute, Genf. Executive Master in Asian Affairs

http://graduateinstitute.ch/corporate/executive/masters_executive/asian_affairs.html

26 |

Januar 2012

Pädagogische Hochschule Zentralschweiz, Luzern. CAS Menschenrechtsbildung

<http://www.wbza.luzern.phz.ch/zusatzausbildungen/cas-menschenrechtsbildung-cas-human-rights-education/>

Organisationen, die an der Arbeitgeberenden-Umfrage teilgenommen haben

ADRA Schweiz. Adventistische
Entwicklungs- und Katastrophenhilfe
Amnesty International Schweizer Sektion
Association Morija
Bethlehem Mission Immensee inklusive
Daten von Inter-Agire – MBI
Brücke-Le Pont
Caritas Schweiz
CEAS Centre Ecologique Albert Schweitzer
cfd – Christlicher Friedensdienst
Chaîne du Bonheur Genève
Christoffel Blindenmission CBM (Schweiz)
Comité International de la Croix Rouge CICR
CO-OPERAID
CSI-Schweiz Christian Solidarity
International
DM-échange et mission
E-CHANGER
Eidg. Departement für auswärtige
Angelegenheiten / EDA/DEZA
EIRENE Suisse
EvB – Erklärung von Bern
FAIRMED
Fastenopfer Kath. Hilfswerk Schweiz
Financial Systems Development Services AG
Fondation Care International
Fondation Ciao Kids
Fondation Hironnelle
FSD
Fondation Suisse du Service Social
International
Fondation Terre des hommes
GAVI Alliance
Geneva International Centre for
Humanitarian Demining
Gerster Consulting GmbH
Gesellschaft für bedrohte Völker – Schweiz
GLOBAL changemakers / British Council
Handicap International Section suisse
Helvetas
Hilfswerk der Evangelischen Kirchen
Schweiz
HORIZONT3000
IAMANEH Schweiz
Intercooperation
International AIDS Society
International Bridges to Justice
International Rescue Committee
International Union for Conservation of
Nature
Interpeace
INTERTEAM
Islamic Relief
KEK-CDC Consultants
King Zollinger & Co. Advisory Services
Medair
Médecins du Monde-Suisse
Médecins Sans Frontières
mediCuba-Suisse
Medicus Mundi Schweiz
mission 21
Mission Evangélique contre la lèpre
Miva Schweiz
Novartis Stiftung für Nachhaltige Entwicklung
Oikocredit Deutsche Schweiz
Partner sein Christkatholisches Hilfswerk der
Schweiz
PBI-Schweiz
Peace Watch Switzerland
Pharmaciens Sans Frontières Comité suisse
Right to Play RtP Switzerland
ROKPA Schweiz
Save the Children Schweiz
Schweizer Allianz Mission SAM
Solidar Suisse
Schweizerisches Rotes Kreuz
Service Missionnaire Evangélique
skat foundation
SolidarMed
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Stiftung AMURT Schweiz
Stiftung Brot für alle
Stiftung Vivamos Mejor
Swiss Academy for Development
SWISSAID
Swisscontact
swisspeace Schweizerische Friedensstiftung
Syngenta Foundation for Sustainable
Agriculture
terre des hommes schweiz
Transparency International Schweiz
Ueberseeische Missions-Gemeinschaft
Vétérinaires Sans Frontières Suisse
wise partnerships
World Vision Schweiz

