



Bericht zum Schweizer Arbeitsmarkt der IZA 2011/2012



Herausgeber und Urheberrecht
cinfo, Biel, Juni 2013

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

AutorInnen
cinfo: Caroline Perren, Lisa Isler,
Camille Aubry
BASS: Peter Stettler, Melania Rudin,
Matthias Gehrig

Redaktion und Layout
Noëmi Wertenschlag,
Anita Langenegger

Fotos
Umschlag: cinfo/Marcel Kaufmann,
Martin Brunner/bethlehem-mission.ch,
Marcel Kaufmann/bethlehem-mission.ch
Seite 5: cinfo/Marcel Kaufmann
Seite 30: privat
Seite 31: Heinz Dünser, Liechtensteinischer
Entwicklungsdienst LED
Seite 33: HELVETAS Swiss Intercooperation,
Kaspar Grossenbacher



**Zentrum für Information,
Beratung und Bildung für
Berufe in der internationalen
Zusammenarbeit**

Zentralstrasse 115 | Postfach
2500 Biel 7, Schweiz
+41 32 365 80 02
info@cinfo.ch | www.cinfo.ch

Inhalt

04	Management Summary
06	Marktdefinition: der Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit
07	Die Stellensuchenden Das Stellenportal cinfoPoste Die gesuchten Stellen Die Profile der Stellensuchenden Die Ausbildungsabschlüsse der Stellensuchenden
10	Die Aus- und Weiterbildung von IZA-Fachpersonen Die Entwicklung der Studierendenzahlen Die Herkunft der Studierenden
13	Die IZA-Arbeitgebenden
15	Die offenen Stellen Die offenen Stellen 2010, 2011 und 2012 Die Merkmale der offenen Stellen Die Nachfrage nach Qualifikationen
21	Vergleich von Angebot und Nachfrage
23	Marktvolumen, Beschäftigte und Löhne Das Marktvolumen Die Art der Stellen und der Beschäftigten
27	Teilnehmende Organisationen 2012
28	Fokusthema Lokales Personal – eine bedeutende Personalressource
30	Menschen in der IZA «Kreative Lösungen zu finden, ist eine spannende Herausforderung der Arbeit in fragilen Kontexten»
34	Neue Aus- und Weiterbildungen in der IZA

Management Summary

cinfo veröffentlichte 2010 die erste Ausgabe des Berichts zum Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit (IZA), erstellt in Zusammenarbeit mit dem Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS. Nun liegt die zweite Ausgabe vor, welche die Jahre 2011 und 2012 behandelt. Die Resultate basieren auf Umfragen und quantitativen Untersuchungen und beleuchten die wichtigsten Aspekte des Schweizer Arbeitsmarkts der IZA. Die Akteure der IZA, das heisst die Arbeitgebenden sowie die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen, wie auch die Angestellten und Interessierten, die auf diesem Gebiet arbeiten wollen, erhalten mit dem Bericht einen Überblick über diesen Arbeitsmarkt. Die zweite Ausgabe liefert aktuelle Zahlen und Fakten und erlaubt es, einige Tendenzen festzustellen.

Die wichtigsten Erkenntnisse

Was bestätigt sich

Die Merkmale und Eigenheiten der beiden Teilmärkte Humanitäre Hilfe (HH) und Entwicklungszusammenarbeit (EZA) bleiben dieselben:

- Die HH deckt den Grossteil der vollzeitäquivalenten Stellen ab (mehr als 62 Prozent), und für eine Mehrheit der Stellen (68 Prozent) wird Berufserfahrung in diesem Bereich vorausgesetzt.
- Die EZA ist der kleinere Teilmarkt, in dem für 60 Prozent der Stellen spezifische Berufserfahrung verlangt wird. Weiter ist für Stellen in der EZA Erfahrung in der HH ein anerkannter Vorteil, was umgekehrt weniger der Fall ist.

Die vier grössten Arbeitgebenden im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA bleiben das Komitee vom Roten Kreuz IKRK, Ärzte ohne Grenzen, das Eidgenössische Departement für Auswärtige Angelegenheiten EDA (inkl. Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit DEZA) sowie die Stiftung Terre des hommes.

Der Schweizer Arbeitsmarkt der IZA ist ein Nachfragermarkt: Ein Vergleichsweise grosses Angebot an Stellensuchenden steht einem geringeren Stellenangebot gegenüber. Dennoch ist festzustellen, dass es für bestimmte Profile und Einsatzorte, etwa fragile Kontexte, schwierig ist, passendes Personal zu finden.

94 Prozent der Personen, die in der IZA tätig sein wollen, verfügen über eine Ausbildung auf tertiärer oder quartärer Stufe, was deutlich mehr ist als bei der gesamten Schweizer Bevölkerung (37 Prozent). Die sozio-demografischen Merkmale und die Qualifikationen dieser Personen stimmen gut überein mit den Grundanforderungen der Stellen, die 2011 und 2012 im Stellenportal cinfoPoste von cinfo ausgeschrieben wurden.

Was ist neu

Der Schweizer Arbeitsmarkt der IZA ist zwischen 2010 und 2012 gewachsen: Gemäss Schätzung gab es 2012 3'842 vollzeitäquivalente Stellen, 2010 waren es 3'681 gewesen, was 4 Prozent Wachstum bedeutet. Auch die Anzahl Supportstellen bei den IZA-Organisationen ist gestiegen und zwar leicht stärker als diejenige der IZA-Fachstellen. Man kann auch für 2013 von einem Wachstum ausgehen, denn mehr als ein Drittel der Arbeitgebenden rechnet mit einem Stellenausbau in diesem Jahr und nur 10 Prozent mit einem Abbau.

Die Aus- und Weiterbildungsgänge der IZA weisen viele ausländische Studierende auf (50 Prozent, resp. 80 Prozent). Diese wichtige Ressource für den hiesigen Arbeitsmarkt der IZA umfasst insgesamt rund 1'000 AbgängerInnen, SchweizerInnen und AusländerInnen, die bereits mit der Schweiz im Kontakt gestanden sind.

Was zu beobachten bleibt

Zwischen 2010 und 2012 sind Veränderungen bei den gesuchten Profilen feststellbar, die noch durch längere Beobachtung bestätigt werden müssen:

- Ein zunehmender Rückgang der Nachfrage nach naturwissenschaftlichen Profilen, was wahrscheinlich darauf zurückzuführen ist, dass die Katastrophe in Haiti (2010) die entsprechenden Zahlen in diesem Jahr stark beeinflusst hat.
- Eine leichte Steigerung der Nachfrage nach Profilen aus dem sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachbereich, wofür es zurzeit noch keine Erklärung gibt. Zu untersuchen bleibt, welche Arten von GeneralistInnen-Profilen gefragt sind.

Die Altersstruktur der IZA-Fachpersonen nähert sich der demografischen Entwicklung der gesamten schweizerischen Erwerbsbevölkerung an. So ist beispielsweise der Anteil der 55 Jahre Alten und Älteren von 10 Prozent (2010) auf 16 Prozent (2012) angestiegen. Die Beobachtungsdauer erlaubt noch keinen Nachweis einer Tendenz und lässt noch keine Erklärung dafür zu. Wenn sich diese aber bestätigt, gewinnen Fragen zu Nachwuchs, Wissenssicherung und Gesundheit bei der Arbeit an Aktualität.



1'000 Studien-abgängerInnen stehen jährlich auf dem Markt zur Verfügung.

Weitere künftige Herausforderungen im Personalwesen im Bereich IZA:

- Die Entwicklung und Förderung der lokalen und «regionalen» Angestellten werden unumgänglich. Dies bedeutet etwa, die Personalpolitik und das System der Personalressourcen in den IZA-Organisationen in Hinblick darauf zu überdenken.¹
- Die Auswirkungen der Internationalisierung der IZA auf den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA und auf die Personalstruktur der Organisationen sind zu analysieren.
- In fragilen Kontexten verstärken sich die Herausforderungen bei der Arbeit noch. Dies erschwert es, Personen zu finden und zu rekrutieren, welche über die gesuchte Kombination von Kompetenzen verfügen und bereit sind, in diesen Kontexten in den Einsatz zu gehen.

cinfo, BASS, Juni 2013

«Ein Drittel der Arbeitgebenden rechnet mit mehr Stellen für 2013»

¹ Mehr zu diesem Thema ist zu lesen auf S. 28–29.

Marktdefinition: der Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit

Dem vorliegenden Bericht liegt folgende Definition zugrunde:

Zum Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit (IZA) gehören alle offenen und besetzten Stellen bei IZA-Organisationen, die ihren Hauptsitz oder eine Niederlassung in der Schweiz haben und die zur Besetzung offener Stellen unter anderem auch Arbeitnehmende in der Schweiz rekrutieren. Insgesamt konnten 96 Organisationen identifiziert und angefragt werden, die dieser Marktdefinition entsprechen.

Die Definition schliesst folgende IZA-Organisationen aus:

- Internationale Organisationen
Darunter fallen unter anderen 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 marktforschungstechnischen Gründen vorgenommen werden. Das Internationale Komitee vom Roten Kreuz IKRK wurde aufgrund seiner herausragenden Bedeutung für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA allerdings berücksichtigt, obwohl es eine internationale Organisation darstellt. Zudem wurden Nachwuchsstellen bei internationalen Organisationen berücksichtigt, wenn sie direkt mit Geldern der schweizerischen Bundesverwaltung finanziert und ausschliesslich Schweizer Staatsangehörige rekrutiert wurden (JPO, UNV Internships, Associate Expert Positions).

- IZA-Organisationen ohne Niederlassung in der Schweiz
Ebenfalls aus marktforschungstechnischen Gründen musste darauf verzichtet werden, IZA-Organisationen zu berücksichtigen, die in der Schweiz keine Niederlassung haben.

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 13 internationale Organisationen bekannt, die zur Besetzung ihrer Stellen im Jahr 2011 das Stellenportal cinfoPoste genutzt haben. Für 2012 sind es 17 IZA-Organisationen ohne Niederlassung in der Schweiz und 15 internationale Organisationen.

Im Jahr 2011 wurden in cinfoPoste insgesamt 1'987 Stellen inseriert. Davon stammen 319 Stellen von internationalen Organisationen und 383 Stellen von IZA-Organisationen ohne Niederlassung in der Schweiz. Von den insgesamt 1'654 Stellen, die im Jahr 2012 in cinfoPoste aufgeschaltet wurden, stammen 491 von internationalen Organisationen und 284 von IZA-Organisationen ohne Niederlassung in der Schweiz. In Bezug auf die in cinfoPoste inserierten offenen Stellen haben die beiden nicht berücksichtigten Kategorien von IZA-Organisationen also einen (Markt-)Anteil von 35 Prozent im Jahr 2011 und 47 Prozent im Jahr 2012¹.

Die in diesem Bericht präsentierten Daten beziehen sich, sofern nichts anderes vermerkt ist, nur auf Fachfunktionen, das heisst auf Stellen, deren Aufgabenschwerpunkt in der internationalen Zusammenarbeit liegt und deren InhaberInnen über eine IZA-relevante Ausbildung oder gleichwertige Erfahrung verfügen (müssen). Zu den Fachfunktionen werden auch Stellen für EinsteigerInnen auf dem Weg zur Fachperson gezählt. Nicht eingeschlossen sind dagegen Stellen mit reiner Supportfunktion (z.B. Fundraising, HR, Finanzen), unbezahlte Freiwilligenarbeit (ehrenamtliche Tätigkeiten) sowie lokales Personal.²

Datenquelle: Woher stammen die Daten?

Die Daten, die dem vorliegenden Bericht zugrunde liegen, stammen grösstenteils aus dem Arbeitsmarktmonitoring, das cinfo in Zusammenarbeit mit dem Büro für arbeits und sozialpolitische Studien BASS bei Arbeitgebenden, Ausbildungsinstitutionen und Stellensuchenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt der IZA durchführt. Die Daten für die Jahre 2011 und 2012 wurden zum Teil simultan (Beispiel: offene Stellen in cinfoPoste), zum Teil retrospektiv in den Monaten Januar bis Mai 2013 (Beispiel: Onlinebefragung der IZA-Arbeitgebenden) erhoben. Das Arbeitsmarktmonitoring soll auch in Zukunft periodisch durchgeführt werden, so dass längerfristige Entwicklungen auf dem Schweizer IZA-Arbeitsmarkt identifiziert und zeitnah analysiert werden können.

¹ cinfo hat entschieden, Stellenangebote von internationalen Organisationen auf cinfoPoste zu publizieren, um deren Sichtbarkeit im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA zu erhöhen.

² Mehr zum Thema lokales Personal ist zu lesen auf S. 28–29.

Die Stellensuchenden

Das Stellenportal cinfoPoste

Für Fachleute und EinsteigerInnen, die sich über Arbeitsmöglichkeiten im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA informieren möchten, ist das Stellenportal cinfoPoste eine wichtige Informationsquelle. Auf der Internetseite des Stellenportals sind die Stellensuchenden eingeladen worden, an einer Onlinebefragung teilzunehmen, in welcher die Art der gesuchten Stellen und die Profile der Stellensuchende thematisiert wurden. Zwischen dem 22. August und dem 22. November 2012 haben 546 Personen den Fragebogen ausgefüllt. 56 Prozent der Befragten benutzen cinfoPoste hauptsächlich für die Stellensuche, 42 Prozent geben an, das Portal zu nutzen, um generell über Arbeitsmöglichkeiten in der IZA informiert zu sein. Die meisten BenutzerInnen wohnen in der Schweiz (83 Prozent), 10 Prozent in Europa, 7 Prozent anderswo.

Die gesuchten Stellen

Rund 20 Prozent der Stellensuchenden halten hauptsächlich Ausschau nach einer Praktikums- oder Einsteigerstelle. Die übrigen rund 80 Prozent suchen mehrheitlich nach einer festen Anstellung oder einer Projektstelle (vgl. **Grafik 1**)

Grafik 1
Anteil Stellensuchender 2012, die eine Einsteigerstelle suchen

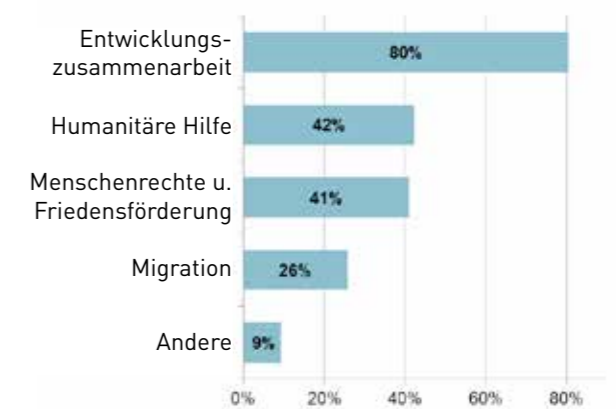


Quelle: BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2012 (n=521)

39 Prozent der Befragten berücksichtigen bei der Stellensuche sowohl den Teilmarkt der Entwicklungszusammenarbeit (EZA, inkl. Menschenrechte, zivile Friedensförderung, Migration) als auch den der Humanitären Hilfe (HH). Ein grosser Anteil der Stellensuchenden (58 Prozent) beschränkt sich auf die EZA. Lediglich 3 Prozent suchen ausschliesslich nach Stellen in der HH.

Grafik 2 zeigt, in welchen Teilbereichen der IZA die Befragten eine Stelle suchen. 80 Prozent der Befragten interessieren sich für eine Stelle im Bereich der EZA und 42 Prozent für eine in der HH. Für Stellen im Bereich Menschenrechte und Friedensförderung interessieren sich 41 Prozent, für solche im Bereich Migration 26 Prozent der Befragten.

Grafik 2
Interesse der Stellensuchenden 2012 an Stellen in den Teilbereichen der IZA



Quelle: BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2012 (n=546)

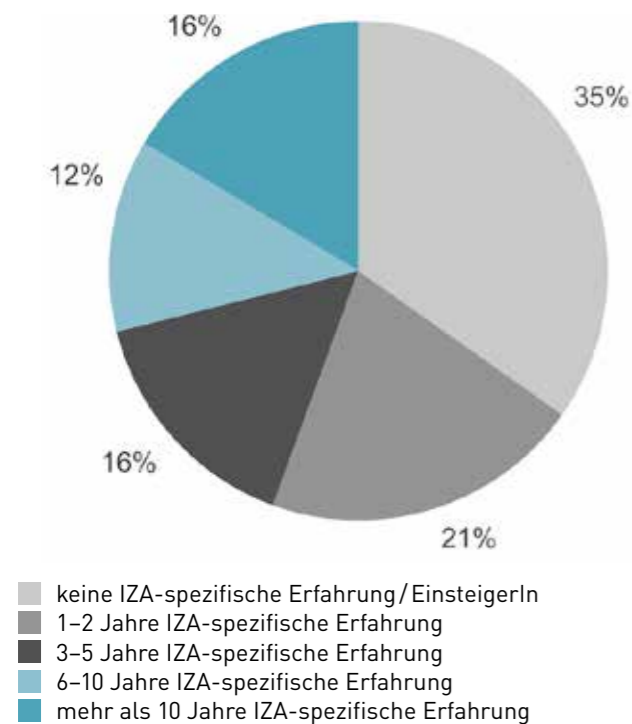
EinsteigerInnen

Unter EinsteigerInnen sind im Rahmen dieses Berichts Personen zu verstehen, die neu in den Arbeitsmarkt der IZA einsteigen wollen, und nicht solche, die grundsätzlich erst ins Berufsleben eintreten. Ein wesentlicher Teil der IZA-EinsteigerInnen verfügt bereits über Berufserfahrung ausserhalb der IZA.

Die Profile der Stellensuchenden

Gut ein Drittel der befragten Stellensuchenden (35 Prozent) verfügt über keine Arbeitserfahrung in der IZA. Diese sind also auf Stellen für EinsteigerInnen angewiesen. Einige Befragte merken an, dass dies eine besondere Schwierigkeit darstelle. Rund ein Fünftel der Befragten verfügt nur über wenig Berufserfahrung (1 bis 2 Jahre) in der IZA (vgl. **Grafik 3**). Einerseits ist bemerkenswert, dass auch Personen mit 1 bis 2 Jahren Berufserfahrung häufig nach einer Praktikums- oder Einsteigerstelle suchen. Es ist für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA kennzeichnend, dass EinsteigerInnen am Anfang Ihrer Karriere oft zwei bis drei Praktika absolvieren. Andererseits halten rund 60 Prozent der Personen ohne Berufserfahrung auch nach festen Anstellungen oder Projektstellen Ausschau. Personen mit keiner oder wenig Berufserfahrung in der IZA suchen häufiger eine Stelle in den Fachgebieten «Sozial- und Geisteswissenschaften, soziale Arbeit» sowie «Wirtschaft, Recht, Kaufmännisches, allg. Dienstleistungen» als Personen mit mehr Erfahrung. Den insgesamt 56 Prozent an Stellensuchenden mit bis zu 2 Jahren Erfahrung in der IZA stehen insgesamt 44 Prozent gegenüber, die mehr als 2 Jahre IZA-spezifische Berufserfahrung vorweisen können.

Grafik 3
IZA-spezifische Berufserfahrung der Stellensuchenden 2012

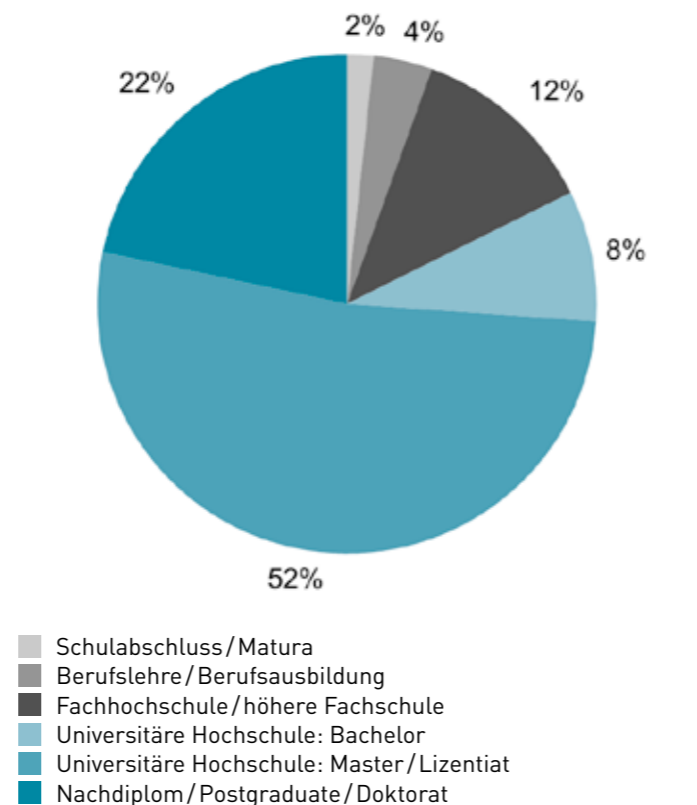


Quelle: BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2012 (n=529)

Die Ausbildungsabschlüsse der Stellensuchenden

Die Stellensuchenden, die sich für eine Arbeitsmöglichkeit in der IZA interessieren, weisen grösstenteils Bildungsabschlüsse auf Tertiärstufe aus (vgl. **Grafik 4**). 52 Prozent aller Befragten verfügen über einen Master- oder Lizentiatsabschluss an einer Universität. 8 Prozent haben einen Bachelor an einer Universität und 12 Prozent einen Abschluss an einer Fachhochschule oder höheren Fachschule erworben. Auch dem Absolvieren eines Nachdiplomstudiums, Doktorats oder postgradualen Studiums geht in der Regel ein Abschluss auf Tertiärstufe voraus. Insgesamt kommt man somit auf eine Tertiärquote von 94 Prozent.

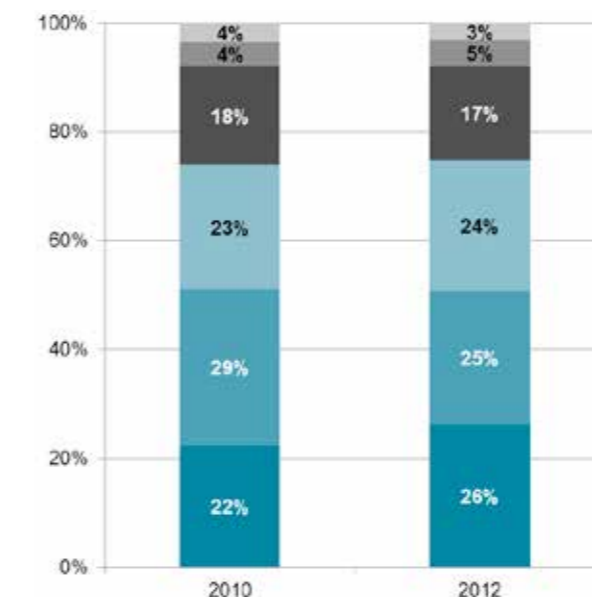
Grafik 4
Höchste Ausbildungsabschlüsse der Stellensuchenden 2012



Quelle: BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2012 (n=527)

Jeweils rund ein Viertel der Stellensuchenden hat seine höchste Ausbildung in den Fachbereichen «Internationale Beziehungen, Entwicklungszusammenarbeit» (26 Prozent), «Sozial- und Geisteswissenschaften, soziale Arbeit» (25 Prozent) und «Wirtschaft, Recht, Kaufmännisches, allg. Dienstleistungen» (24 Prozent) abgeschlossen. Etwas geringer ist der Anteil der Stellensuchenden, die einen Abschluss naturwissenschaftlicher Richtung haben (17 Prozent). Lediglich jede/r zwanzigste Stellensuchende im Bereich der IZA verfügt über eine Ausbildung in einem medizinischen Beruf. Noch geringer ist der Anteil der Personen mit pädagogischer Ausbildung (vgl. **Grafik 5**, rechter Balken).

Grafik 5
Anteile Stellensuchender je Fachbereich 2010/2012



Erziehung, Pädagogik, Bildung
Medizin, Medizinalberufe, Gesundheit
Naturwissenschaften, Ingenieurberufe, Landwirtschaft, Technik, Handwerk
Wirtschaft, Recht, Kaufmännisches, allg. Dienstleistungen
Sozial- und Geisteswissenschaften, soziale Arbeit
Internationale Beziehungen, Entwicklungszusammenarbeit

Quelle: BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2010/2012
(2010: n=368, 2012: n=518)

Im Vergleich zum Jahr 2010 hat sich die Verteilung der Abschlüsse der Stellensuchenden etwas verschoben. 2010 hat ein grösserer Anteil der Befragten einen Abschluss in Geistes- oder Sozialwissenschaften als 2012. Es ist denkbar, dass diese Verschiebung mit der Stellensituation auf dem restlichen Arbeitsmarkt zusammenhängt. Das könnte beispielsweise bedeuten, dass 2011 und 2012 Geistes- oder SozialwissenschaftlerInnen ausserhalb der IZA eher eine Stelle fanden als 2010 und sich deshalb deren Anteil an den Stellensuchenden in der IZA vermindert hat.

Der Vergleich der Ausbildungsabschlüsse der Stellensuchenden mit den Fachbereichen, in welchen sie nach Stellen suchen, zeigt erwartungsgemäss, dass die Anteile der Abschlüsse und der gesuchten Stellen je Fachbereich relativ gut übereinstimmen. Die meisten Befragten suchen nach einer Stelle in dem Fachbereich, in welchem sie einen Abschluss erworben haben. Am häufigsten ist dies bei Personen mit medizinischer Ausbildung der Fall. Von diesen suchen 96 Prozent nach einer Stelle im medizinischen Bereich. Auch bei den NaturwissenschaftlerInnen und den Personen mit pädagogischer Ausbildung sind diese Anteile relativ hoch (76, bzw. 75 Prozent). Geringer ist der entsprechende Prozentsatz bei den Befragten mit Abschlüssen in den Bereichen «Internationale Beziehungen, Entwicklungszusammenarbeit» (71 Prozent), «Wirtschaft, Recht, Kaufmännisches, allg. Dienstleistungen» (70 Prozent) und «Sozial- und Geisteswissenschaften, soziale Arbeit» (62 Prozent). Stellensuchende der beiden letztgenannten Gruppen suchen häufig nach einer Stelle auf dem Gebiet «Internationale Beziehungen, Entwicklungszusammenarbeit». Dies steht vermutlich in Zusammenhang damit, dass in diesen Fachbereichen eher GeneralistInnen ausgebildet werden und dass auf dem Gebiet «Internationale Beziehungen, Entwicklungszusammenarbeit» ebensolche GeneralistInnen-Kompetenzen eher nachgefragt werden. Diese Thematik der GeneralistInnen und SpezialistInnen auf dem IZA-Arbeitsmarkt sollte näher untersucht werden.

Befragung der BenutzerInnen von cinfoPoste

Zeitraum: 22.8. – 22.11.2012

Methode: Onlinebefragung

Teilnehmende: 546

Die Aus- und Weiterbildung von IZA-Fachpersonen

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

1. **IZA-nahe Studiengänge:** Studiengänge der Tertiärstufe im Bereich «Internationale Beziehungen, Internationale Zusammenarbeit» an Schweizer Hochschulen
2. **IZA-spezifische NDS:** 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

Die Entwicklung der Studierendenzahlen

Grafik 6 zeigt die Entwicklung der Zahl der Eintritte und der Abschlüsse der **IZA-nahen Studiengänge**. Die Zahl der Studieneintritte steigt im Zeitraum zwischen 2005 und 2012 von 366 auf 867 an, was mehr als eine Verdoppelung bedeutet. Entsprechend der steigenden Studieneintrittszahlen nimmt auch die Anzahl der Studienabschlüsse von Jahr zu Jahr zu. Sie erhöht sich zwischen 2008 (328) und 2011 (663) ebenfalls auf mehr als das Doppelte. Das Wachstum der Studierendenzahlen ist zum einen auf eine stetige Zunahme an Studierenden je Studiengang seit 2006, andererseits auf eine Ausweitung des Angebots seitens der Ausbildungsinstitutionen zurückzuführen: Während 2005 noch 6 IZA-nahe Studiengänge angeboten worden waren, erweiterte sich das Angebot 2008 auf 10 und 2011 auf 16 Studiengänge.

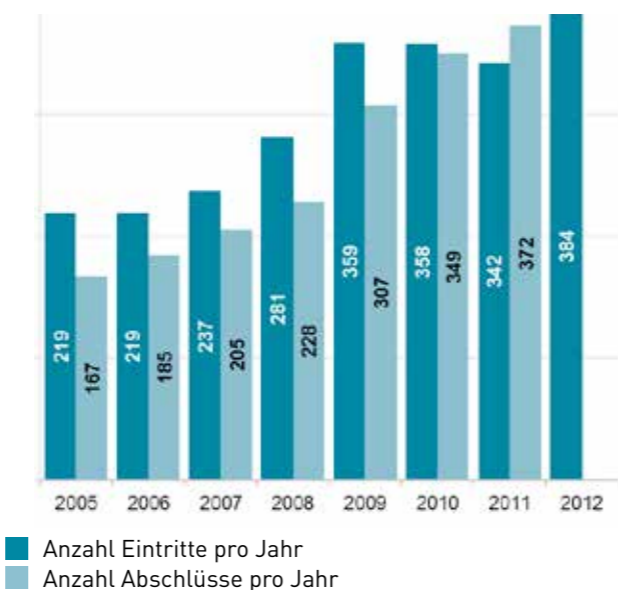
Ein Wachstum der Studieneintritte und -abschlüsse ist ebenfalls bei den **IZA-spezifischen NDS** festzustellen (vgl. **Grafik 7**). Die Zahl der Studieneintritte steigt zwischen 2005 (219) und 2010 (359) auf mehr als das Eineinhalbfache an. Der Anstieg der Studieneintrittszahlen erfolgt kontinuierlich, mit Ausnahme der Jahre 2010 und 2011. Hier liegt die Zahl der Studieneintritte mit 358 und 342 etwas tiefer als im Jahr 2009, was jedoch nicht eine Abnahme des Interesses an den NDS bedeuten muss. Vielmehr kumulieren sich 2010 und 2011 die unregelmässigen Angebotsrhythmen mehrerer Ausbildungsinstitutionen sowie das Ende des MAS International Organisations an der Universität Zürich. 2012 steigt die Anzahl der Studieneintritte wieder über diejenige von 2009 auf 384 an. Auch bei den IZA-spezifischen NDS erhöhen sich die Studienabschlusszahlen kontinuierlich: von 167 im Jahr 2005 auf 372 im Jahr 2011, was mehr als eine Verdoppelung bedeutet. Auch im Bereich der NDS ist das Wachstum der Studierendenzahlen sowohl auf eine stetige Zunahme an Studierenden je Studiengang als auch darauf zurückzuführen, dass von Jahr zu Jahr mehr Studiengänge angeboten wurden.

Grafik 6
Anzahl Studierender IZA-naher Studiengänge 2005–2012



Quelle: Befragung der Ausbildungsinstitutionen (2005: n=7, 2006: n=7, 2007: n=8, 2008: n=10, 2009: n=12, 2010: n=13, 2011: n=16, 2012: n=16)

Grafik 7
Anzahl Studierender IZA-spezifischer NDS 2005–2012

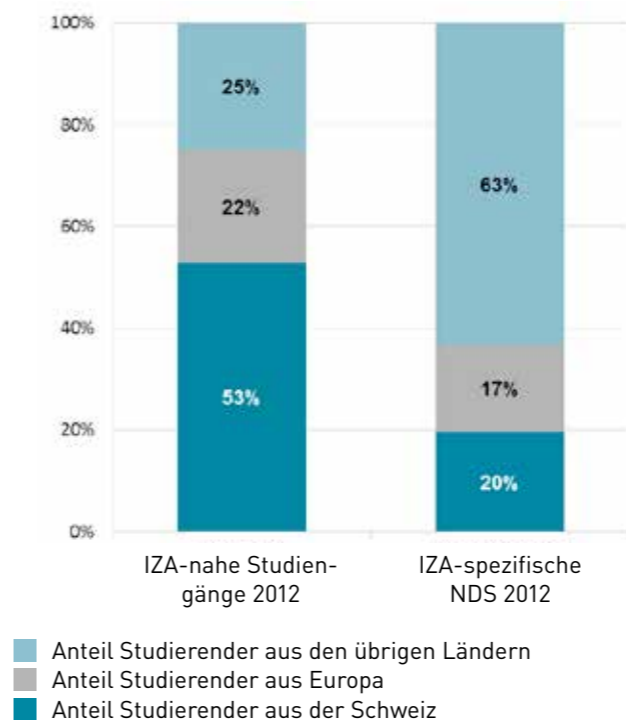


Quelle: Befragung der Ausbildungsinstitutionen (2005: n=8, 2006: n=8, 2007: n=8, 2008: n=11, 2009: n=14, 2010: n=15, 2011: n=17, 2012: n=17)

Die Herkunft der Studierenden

Die Herkunft der Studierenden der Aus- und Weiterbildungsgänge für IZA-Fachpersonen ist ausgesprochen international. Fast 50 Prozent der Studierenden der Studiengänge auf Tertiärstufe kommen für das Studium aus dem Ausland in die Schweiz, bei den NDS sind es sogar 80 Prozent (vgl. **Grafik 8**). In den Studiengängen auf Tertiärstufe überwiegen die Studierenden europäischer Herkunft (75 Prozent, inkl. Schweiz), wohingegen bei den NDS mehr als die Hälfte der Studierenden (63 Prozent) aussereuropäischer Herkunft ist.

Grafik 8
Anteile Studierender nach Herkunft 2012



Quelle: Befragung der Ausbildungsinstitutionen 2012 (n=135)

Die studierenden IZA-Fachpersonen insgesamt stellen einen grossen Teil der rekrutierbaren Personen für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA dar. Ein wesentlicher Anteil davon kommt für die Aus- oder Weiterbildung aus dem Ausland in die Schweiz und wird nach Studienabschluss voraussichtlich auch bereit sein, ausserhalb der Schweiz zu arbeiten. Angesichts dieser hohen Mobilität eines Teils der AbgängerInnen kann nicht davon ausgegangen werden, dass diese ohne weiteres für IZA-Stellen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden. Trotzdem stellen diese AbgängerInnen der Schweizer IZA-Studiengänge für Arbeitgebende auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ein grosses Potential dar. Pro Jahr können sie potentiell auf gegen 1'000 AbsolventInnen zurückgreifen, die SchweizerInnen sind oder bereits mit der Schweiz in Kontakt standen.

Befragungen der Ausbildungsinstitutionen 2011/2012

Zeitraum: 6.2.2012 – 12.3.2013
 Methode: Befragung per E-Mail
 Anzahl identifizierter Ausbildungsgänge: 2011: 28, 2012: 38
 Antwortende: 2011: 22 (79 Prozent)
 2012: 30 (79 Prozent)

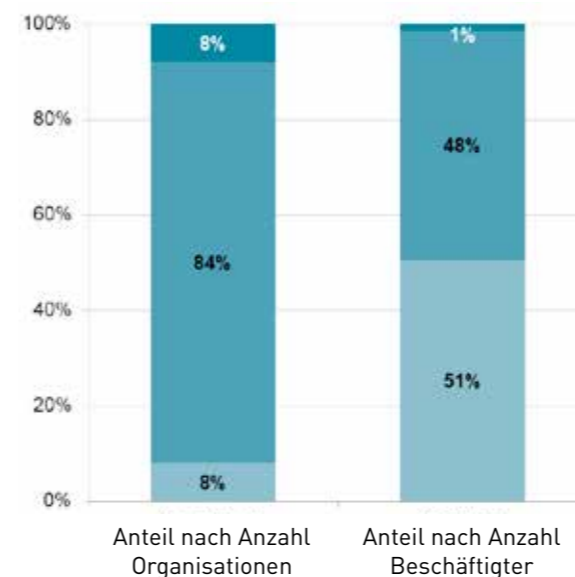
Tabelle 1
Die berücksichtigten Studiengänge

Die IZA-nahen Studiengänge auf Tertiärstufe	
Institut Universitaire Kurt Bösch IUKB, Sion	Master interdisciplinaire en Droits de l'enfant (MIDE)
Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften HAFL, Zollikofen	<ul style="list-style-type: none"> Bachelor Agronomie (mit Major in internationaler Landwirtschaft) Master in Life Sciences, Vertiefung angewandte Agrar- und Forstwissenschaften
Universität St.Gallen, Programme International Affairs and Governance	<ul style="list-style-type: none"> Bachelor International Affairs (BIA) Master International Affairs and Governance (MIA)
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)
Universität Luzern, Politikwissenschaftliches Seminar	Master of Arts (MA) in Weltgesellschaft und Weltpolitik
Graduate Institute, Genève	<ul style="list-style-type: none"> MA Anthropology and Sociology of Development MA Etudes du développement MA International Affairs MA International Relations / Political Science
Université de Genève, Faculté des Sciences économiques et sociales	Baccalauréat universitaire en relations internationales
Université de Lausanne	MSc Géographie Orientation «Etudes du développement»
Université de Fribourg	MA spécialisé Éthique, responsabilité et développement
Universität Basel, Zentrum für Afrikastudien	MA African Studies
Die IZA-spezifischen Nachdiplomstudiengänge (NDS)	
Académie de droit international humanitaire et de droits humains ADH, Genève	<ul style="list-style-type: none"> LL.M. (MAS) in International Humanitarian Law and Human Rights Master of Advanced Studies in International Law in Armed Conflict
Graduate Institute of International and Development Studies (IHEID), Genève	<ul style="list-style-type: none"> Executive Master in International Negotiation and Policy-Making (INP; Abschluss: DAS) Executive Master en politiques et pratiques du développement (DPP); bis 2011: Executive Master en études du développement (IMAS)
Université de Genève	International Organizations MBA
Centre for Education and Research in Humanitarian Action (CERAH), Genève	MAS, DAS, CAS in Humanitarian Action
Università della Svizzera Italiana, Lugano	<ul style="list-style-type: none"> Master of Advanced Studies in Humanitarian Logistics and Management (MAS HLM) Master of Advanced Studies en Communication interculturelle (MIC; Abschluss: MAS oder DAS)
Institut für Kommunikation & Führung IKF, Luzern	Master of Advanced Studies Transkulturelle Kommunikation (mit Vertiefung in Mediation, Übersetzung oder Management)
Institut Universitaire Kurt Bösch IUKB, Sion	Master of Advanced Studies in Children's Rights (MCR)
ETH Zürich, NADEL	Masterprogramm in Entwicklung und Zusammenarbeit (MAS)
ETH Zürich Institute of Environmental Engineering	Master of Advanced Studies in Sustainable Water Resources MAS ETH SWR
Universität Zürich	Master of Advanced Studies (MAS) in International Organisations (wird seit 2012 nicht mehr angeboten)
Schweizerisches Tropen- und Public Health-Institut, Basel	<ul style="list-style-type: none"> Master of International Health (MAS) Health Care and Management in Tropical Countries (DAS)
World Peace Academy, Basel	Master of Advanced Studies (MAS) in Peace and Conflict Transformation

Die IZA-Arbeitgebenden

Bei den Arbeitgebenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt der IZA handelt es sich grösstenteils (84 Prozent) um Non-Profit-Organisationen (NPO) (vgl. **Grafik 9**, linke Säule). Je 8 Prozent entfallen auf privatwirtschaftliche Unternehmen sowie staatliche Stellen oder supranationale Organisationen. Die staatlichen Stellen sind für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA allerdings wichtiger, als ihr tiefer Anteil an der Zahl der IZA-Arbeitgebenden vermuten lässt. Sie beschäftigen 2012 nämlich 51 Prozent der IZA-Fachleute, die NPO im Vergleich 48 Prozent. Die privatwirtschaftlichen Unternehmen der IZA beschäftigen demgegenüber nur etwa ein Prozent der IZA-Fachleute (vgl. **Grafik 9**, rechte Säule). Dieser tiefe Anteil geht auch darauf zurück, dass zu diesen Arbeitgebenden nur wenige Zahlen zur Verfügung stehen. info führt zurzeit eine Studie durch, um einen Überblick über diesen Teil des Arbeitsmarkts zu erhalten.¹

Grafik 3.1
Anteile staatlicher, non-profit-orientierter und privatwirtschaftlicher Arbeitgebender 2012



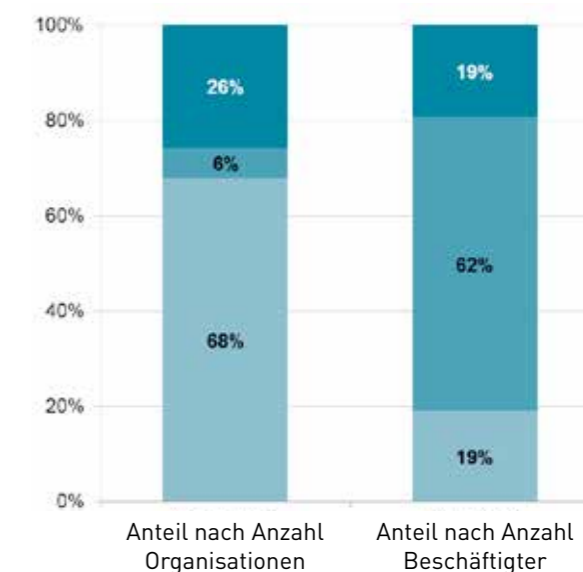
Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2012 (n=63)

Gut zwei Drittel (68 Prozent) der Arbeitgebenden sind nur im Teilmarkt der EZA tätig. Zu diesem Teilmarkt gehören auch die Bereiche zivile Friedensförderung und Förderung der Menschenrechte. Nur 6 Prozent der Arbeitgebenden sind ausschliesslich in der HH tätig. Die restlichen 26 Prozent

¹ Zur Zeit der Publikation dieses Berichts war die Studie noch nicht abgeschlossen.

der Arbeitgebenden geben an, sowohl in der HH als auch in der EZA engagiert zu sein (vgl. **Grafik 10**, linke Säule). Der Teilmarkt der HH ist für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA allerdings relevanter, als die geringe Zahl der Arbeitgebenden den Anschein macht: Die 6 Prozent der HH-Arbeitgebenden beschäftigen nämlich 62 Prozent aller Arbeitnehmenden (vgl. **Grafik 10**, rechte Säule).

Grafik 10
Anteile Arbeitgebender je Teilmarkt 2012

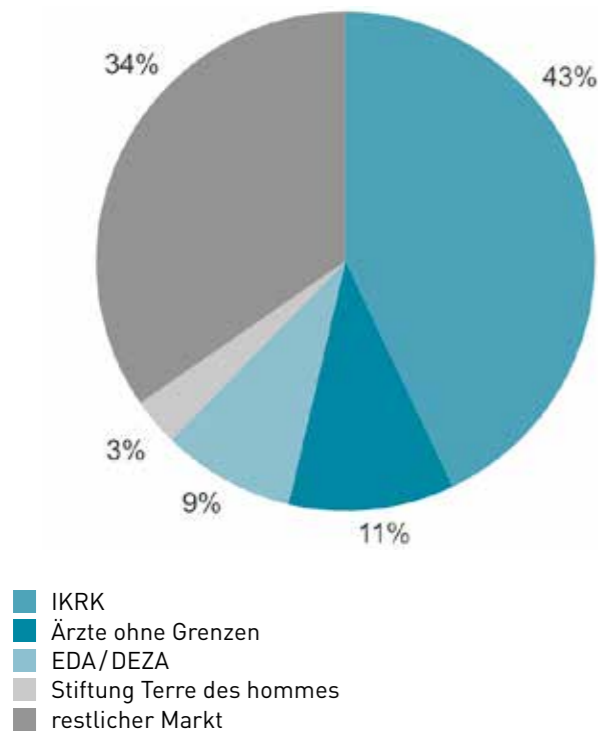


Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2012 (n=70)

Der Schweizer Arbeitsmarkt der IZA umfasst einige wenige grosse und sehr grosse Organisationen sowie eine Vielzahl an kleineren und kleinsten Arbeitgebenden. Gemessen in Vollzeitstellen, decken 2012 die vier grössten Organisationen rund zwei Drittel des gesamten Marktes ab (vgl. **Grafik 11**). Von herausragender Bedeutung ist das Internationale Komitee vom Roten Kreuz IKRK, das 43 Prozent der Beschäftigten der gesamten IZA, beziehungsweise 88 Prozent der Beschäftigten in der HH anstellt, was mehr als 1'600 Vollzeitstellen entspricht. Die kleinste Organisation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt der IZA ist eine NPO im Bereich EZA, die sich grösstenteils auf Freiwillige abstützt und 2012 insgesamt «nur» 30 Stellenprozent für IZA-Fachfunktionen aufwies. Typischerweise handelt es sich bei den in der HH aktiven Organisationen um grössere Organisationen, während in der EZA eher kleinere aktiv sind. Die mittlere Grösse (Median) einer Organisation im Teilmarkt der EZA liegt für 2012 bei 6 Vollzeitstellen für IZA-Fachfunktionen.

Die offenen Stellen

Grafik 11
Anteile der vier grössten Organisationen 2012
(Basis Vollzeitäquivalente)



Quelle: Arbeitgeberbefragung 2012 (n=70)

Im Bericht zum Schweizer Arbeitsmarkt der IZA 2010 wurden Kennzahlen zu den vier grössten Organisationen dargestellt (S. 9). In der vorliegenden Ausgabe werden in **Tabelle 2** neu nebst EDA und DEZA sowie der Stiftung Terre des hommes zwei weitere Organisationen berücksichtigt, deren Bedeutung für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA gross ist, auch wenn sie nicht zu den allergrössten Arbeitgebenden zählen. Es handelt sich um HELVETAS Swiss Intercooperation, dem Zusammenschluss von HELVETAS und Intercooperation (2011) sowie das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). Nebst Angaben zum Personalbestand enthält **Tabelle 2** auch Informationen dazu, wie viele Stellen diese Organisationen 2012 anboten.

Tabelle 2
Kennzahlen zu vier grösseren Arbeitgebenden 2012

	Total	HELVETAS Swiss Inter-cooperation		SECO		EDA/DEZA ³⁾		Stiftung Terre des hommes			
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%		
Anzahl Beschäftigter¹⁾ (per 31.12.2012, Vollzeitäquivalente)	Total	556	100	96	100	67	100	333	100	119	100
	davon EZA	481	87	96	100	67	100	275	83	86	72
	davon HH	75	13	0	0	0	0	58	17	33	28
	in % des Schweizer IZA-Arbeitsmarkts	16%		2%		2%		9%		3%	
Stellenangebot 2012²⁾	Total	108		38		7		23⁴⁾		40	

¹⁾ nur IZA-Fachfunktionen, ohne Supportfunktionen

²⁾ Stellenangebot 2012, d.h. 2012 neu besetzte Stellen und offene Stellen per 31.12.2012

³⁾ IZA-Fachpersonen des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten EDA (v.a. Abteilung Menschliche Sicherheit, Direktion für Entwicklungszusammenarbeit DEZA und Schweizerisches Korps für Humanitäre Hilfe SKH)

⁴⁾ Anzahl extern ausgeschriebener Stellen: 23 (inkl. interne Rotation: ca. 50–60 Stellen)

Die offenen Stellen 2010, 2011 und 2012

Insgesamt wurden im Jahr 2012 1'654 Stellen im Stellenportal cinfoPoste ausgeschrieben. Zu beachten ist, dass die beiden grössten Arbeitgebenden in der IZA, das IKRK und Ärzte ohne Grenzen, ihre Stellen nur teilweise in cinfoPoste inserieren. Im Jahr 2011 sind insgesamt rund 300 Inserate mehr publiziert worden. Die abnehmende Anzahl Inserate ist vor allem darauf zurückzuführen, dass das International Rescue Committee (IRC) im Jahr 2012 nur noch wenige Stellen in cinfoPoste ausgeschrieben hat. Zudem verfügte Medair als grosse Organisation 2012 über weniger offene Stellen als 2011. Abzüglich der Inserate, die nicht der Marktdefinition dieses Berichts entsprechen, verbleiben 772 Inserate für das Jahr 2010, 991 für 2011 und 539 für 2012. Hierbei handelt es sich um Stellen mit IZA-spezifischen Funktionen von Arbeitgebern, die ihren Hauptsitz oder eine Niederlassung in der Schweiz haben sowie um die von der schweizerischen Bundesverwaltung finanzierten Nachwuchsstellen bei internationalen Organisationen.

Tabelle 3
Anzahl ausgeschriebener Stellen 2010, 2011 und 2012

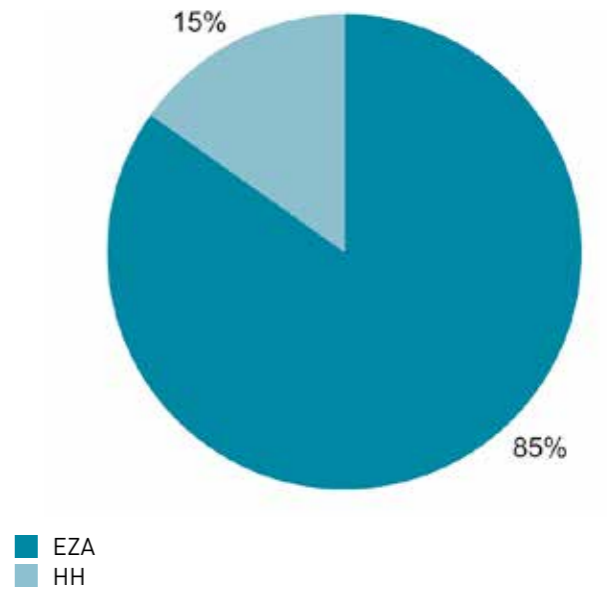
	2010	2011	2012
Total	1'854	1'987	1'654
Internationale Organisationen	-250	-319	-491
Organisationen ohne Niederlassung/ Sitz in der Schweiz	-325	-383	-284
Schweizer Arbeitsmarkt IZA inkl. Supportstellen	1'279	1'285	879
Supportstellen	-412	-262	-296
nicht verwertbare Inserate	-95	-32	-44
Schweizer Arbeitsmarkt der IZA	772	991	539

Die Merkmale der offenen Stellen

Grafik 12 zeigt, dass es sich für 2012 bei 85 Prozent der Inserate im Jahr 2012 um Stellen in der EZA handelt. Lediglich 15 Prozent der Inserate betreffen Stellen in der HH. Im Vergleich dazu ist der Anteil Stellen in der HH für 2011 grösser (39 Prozent). Dies lässt sich zum Teil damit erklären, dass das International Rescue Committee, das im Bereich der HH viele Stellen ausschreibt, im Jahr 2012 wenig in cinfoPoste inserierte. Ausserdem publizieren die beiden grossen Arbeitgebenden in diesem Teilmarkt, das IKRK und Ärzte ohne Grenzen, nur die schwierig zu besetzenden Stellen in cinfoPoste.

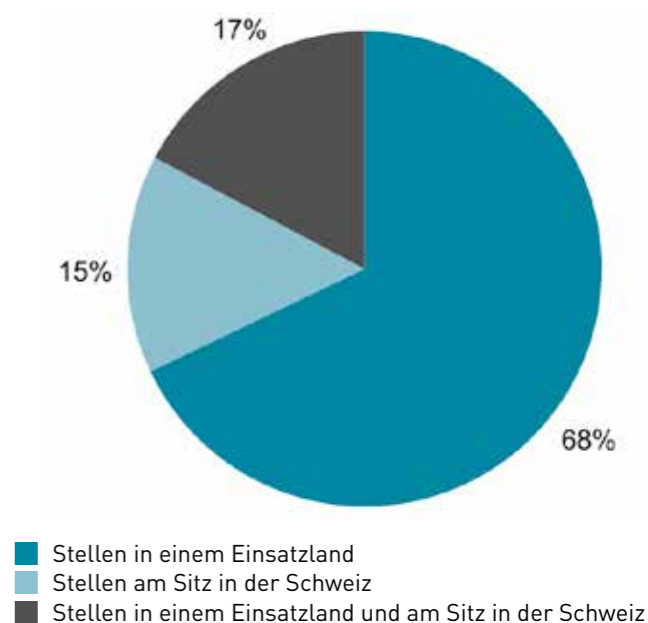
Bei rund zwei Dritteln handelt es sich um Stellen in einem Einsatzland (vgl. **Grafik 13**). 15 Prozent sind Stellen in der Schweiz und 17 Prozent beinhalten sowohl Aufenthalte im Einsatzland als auch in der Schweiz. Im Jahr 2011 ist der Anteil der Stellen

Grafik 12
Anteile EZA- und HH-Stellen 2012



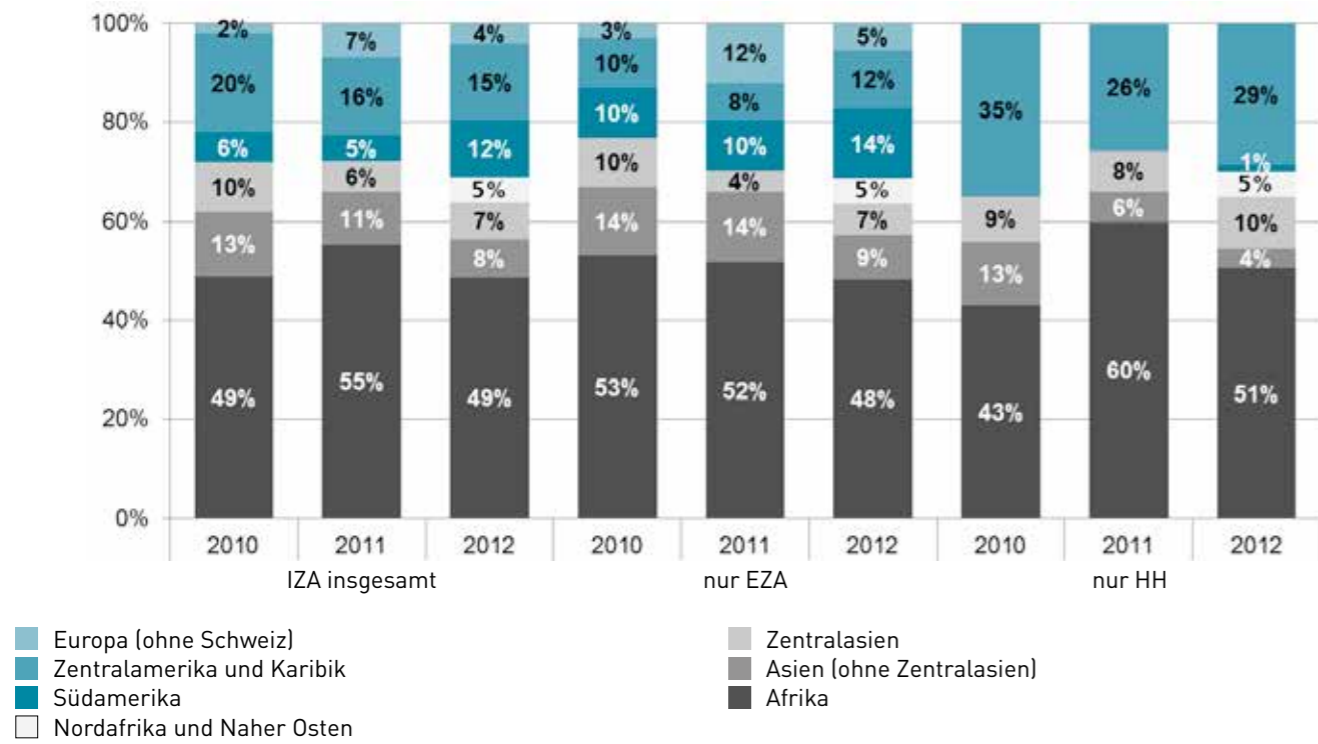
Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2012 (n=539)

Grafik 13
Anteile Stellen in einem Einsatzland und in der Schweiz 2012



Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2012 (n=539)

Grafik 14
Anteile Stellen je Einsatzregion 2010–2012



Quelle: Stelleninsetrate cinfoPoste (2010: n=649, 2011: n=789, 2012: n=353)

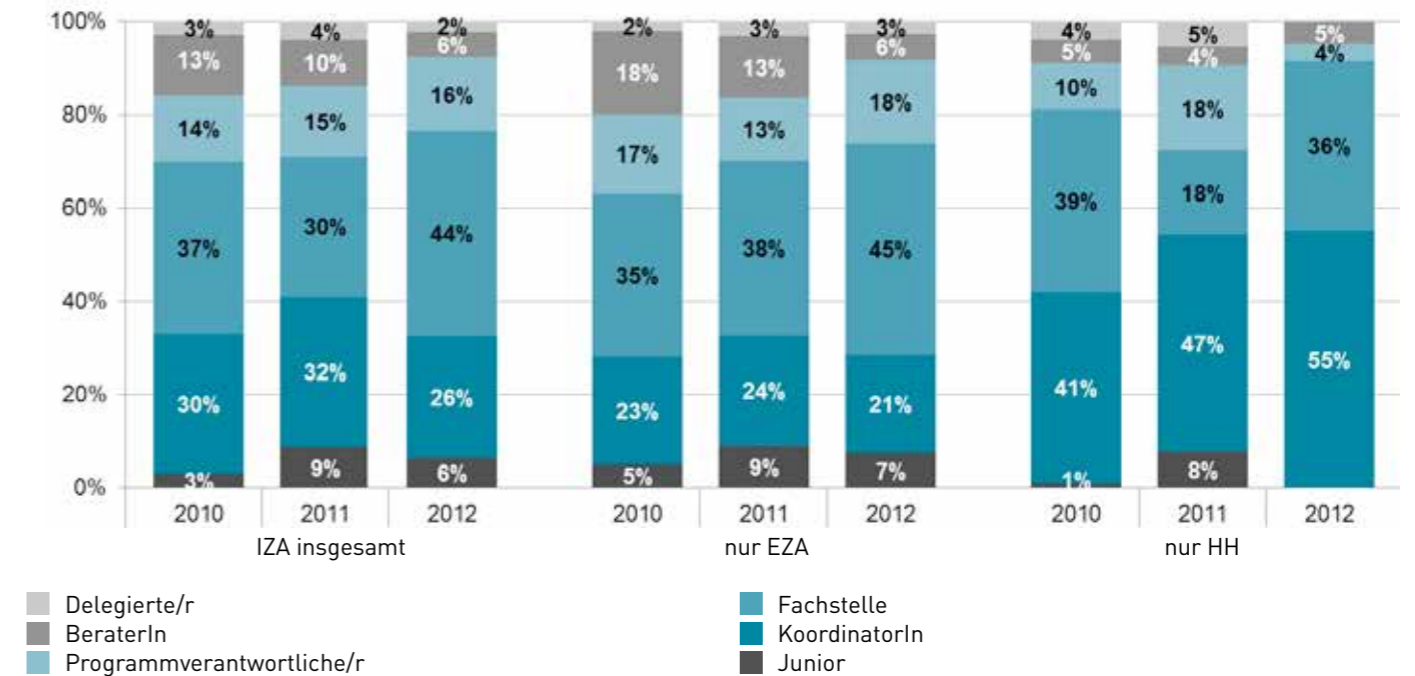
in einem Einsatzland höher (80 Prozent), was daran liegt, dass 2011 mehr Stellen im Bereich der HH ausgeschrieben wurden.

Grafik 14 zeigt die Einsatzregionen der offenen Stellen 2010 bis 2012. Sowohl in der EZA als auch in der HH ist bei rund der Hälfte der Stellen ein Einsatz in Afrika vorgesehen. Dieser Anteil ist über die Jahre relativ konstant geblieben. In vielen afrikanischen Ländern finden sowohl Einsätze in der HH als auch in der EZA statt (z.B. Sudan, Südsudan, Demokratische Republik Kongo und Tschad). Die zweithäufigste Einsatzregion für Stellen in der HH ist Zentralamerika. Hierbei handelt es sich bis auf eine Ausnahme um Einsätze in Haiti, was verdeutlicht,

dass sich humanitäre Krisen stark auf den Teilmarkt der HH auswirken können. Einsätze in der EZA sind in Zentralamerika weniger verbreitet und finden nur teilweise in Haiti, öfter aber in Nicaragua statt. In der EZA betreffen 14 Prozent der Einsätze im Jahr 2012 Südamerika. Einsätze in der HH in Südamerika gibt es hingegen kaum. In den drei untersuchten Jahren finden zwischen 14 und 22 Prozent der Einsätze in Asien und Zentralasien statt. Für das Jahr 2012 wurde die Statistik mit der neuen Kategorie «Nordafrika und Naher Osten» ergänzt. Sowohl in der EZA als auch in der HH betreffen 5 Prozent der Inserate diese Region.

Auch bezüglich der gesuchten Funktionen unterscheiden sich die beiden Teilmärkte EZA und HH deutlich (vgl. **Grafik 15**): Während in der EZA einzelne Juniorstellen angeboten werden, gibt es solche in der HH kaum. Eine Ausnahme bildet das Jahr 2011, in welchem die Organisation Medair diverse Stellen als «New Relief Worker» ausschrieb. Die Anteile der gesuchten Funktionen sind zwischen 2010 und 2012 relativ stabil geblieben, einzig für die Funktion des/der BeraterIn lässt sich tendenziell ein relativer Rückgang der Nachfrage beobachten. BeraterInnen sind vor allem im Bereich Personelle Entwicklungszusammenarbeit (PEZA) tätig, und die Ursachen für den Rückgang sind in der momentanen Situation dieser Organisationen zu suchen.

Grafik 15
Anteile Stellen je Funktion 2010–2012

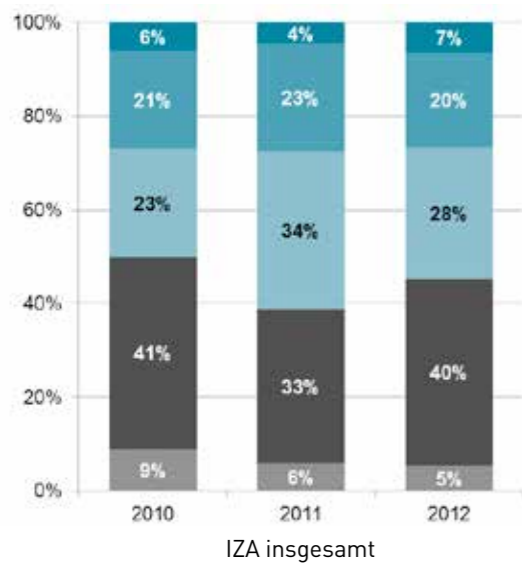


Quelle: Stelleninsetrate cinfoPoste (2010: n=757, 2011: n=968, 2012: n=538)

Die Nachfrage nach Qualifikationen

Grafik 16 zeigt, dass auf dem Arbeitsmarkt der IZA grösstenteils Arbeitnehmende mit Tertiärbildung gesucht sind. 2012 reicht es lediglich bei jeder zwanzigsten Stelle aus, einen Berufsabschluss oder eine Matura zu haben. Alle anderen Stellen setzen eine Ausbildung auf Tertiärbildung voraus – sei es ein Abschluss an einer Fachhochschule oder höheren Fachschule (40 Prozent), ein Bachelor- (28 Prozent) oder Masterabschluss an einer Universität (20 Prozent) oder ein Nachdiplom (7 Prozent). Die Aufteilung der nachgefragten Abschlüsse ist über den Beobachtungszeitraum relativ konstant geblieben.

Grafik 16
Anteile Stellen je nachgefragtem Bildungsabschluss 2010–2012



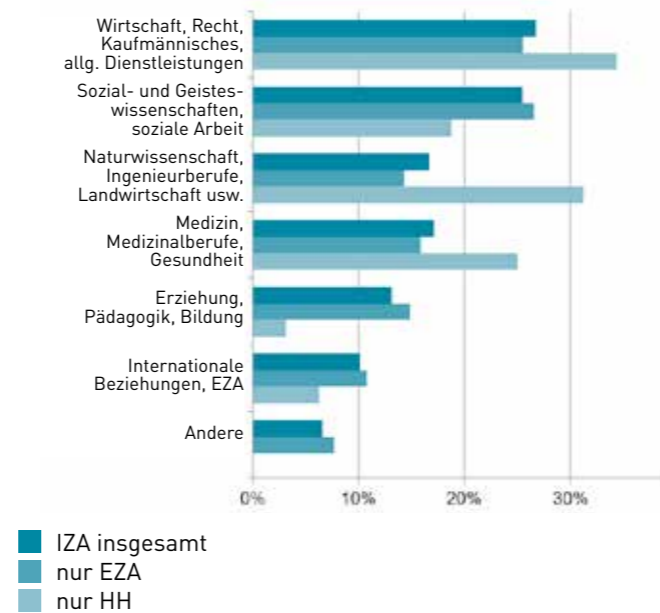
- Nachdiplom usw.
- Master/Lizentiat Universität
- Bachelor Universität
- Fachhochschule/höhere Fachschule
- Berufsbildung/Matura

Anmerkung: Aufgrund der geringen Fallzahl kann die Aufteilung nicht getrennt nach den beiden Teilmärkten ausgewertet werden.

Quelle: Stelleninserate cinfoPoste (2010: n=679, 2011: n=204, 2012: n=203)

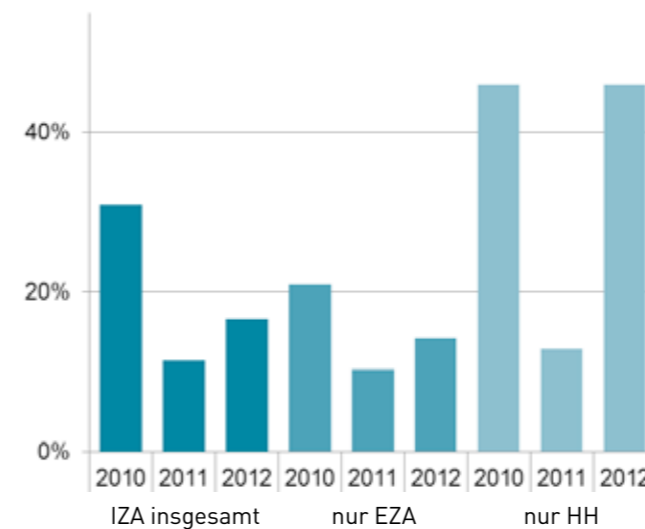
In **Grafik 17** ist dargestellt, bei welchem Anteil der Inserate des Jahres 2012 eine Ausbildung in einem bestimmten Fachbereich verlangt wird. Jeweils rund ein Viertel der Inserate nennt als Anforderung einen Abschluss in «Wirtschaft, Recht, Kaufmännisches, allg. Dienstleistungen» oder in «Sozial- und Geisteswissenschaften, soziale Arbeit». Etwas seltener – in jeweils rund 15 Prozent der Inserate – werden Kenntnisse im naturwissenschaftlichen oder medizinischen Bereich verlangt. «Erziehung, Pädagogik, Bildung» wird in 13 Prozent, «Internationale Beziehungen, Entwicklungszusammenarbeit» in 10 Prozent der Inserate nachgefragt. Es zeigt sich, dass in der HH im Unterschied zur EZA Abschlüsse im Gesundheitsbereich und auf naturwissenschaftlichem Gebiet, inklusive Technik, Ingenieurberufe und Handwerk, stärker gefragt sind. Die Nachfrage nach Abschlüssen in «Wirtschaft, Recht, Kaufmännisches, allg. Dienstleistungen» sowie in «Geistes- und Sozialwissenschaften, soziale Arbeit» ist im Beobachtungszeitraum (seit 2010) leicht gestiegen. Hingegen ist für Abschlüsse im Bereich Naturwissenschaften im Jahr 2011 ein Rückgang der Nachfrage zu verzeichnen, wie **Grafik 18** veranschaulicht.

Grafik 17
Anteile Stellen je nachgefragtem Fachbereich 2012



Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2012 (n=228)

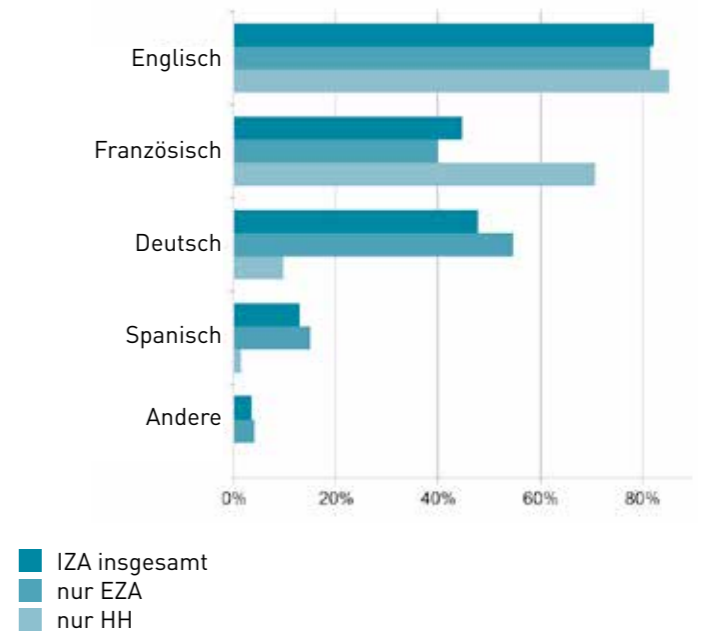
Grafik 18
Anteil Stellen mit Nachfrage nach naturwissenschaftlichen Abschlüssen 2010–2012



Quelle: Stelleninserate cinfoPoste (2010: n=772, 2011: n=263, 2012: n=228)

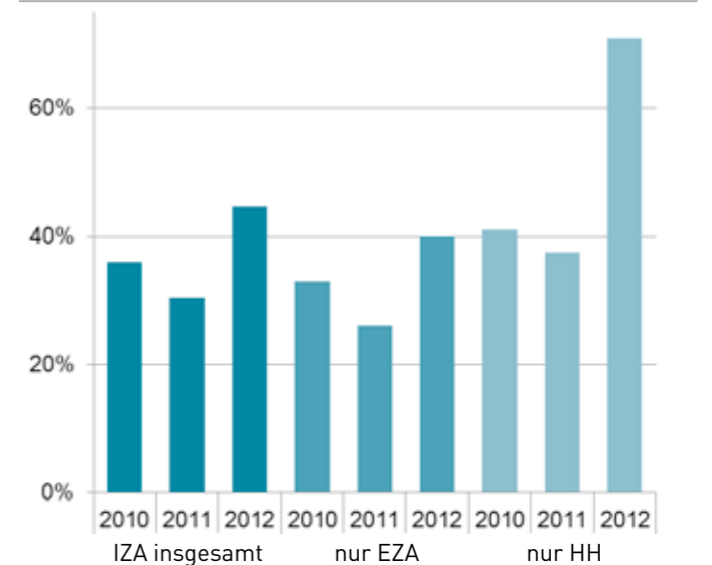
Sprachkenntnisse sind eine wichtige Voraussetzung für die Arbeit in der IZA. So werden bei rund zwei Dritteln der Inserate von 2012 Kenntnisse in mehreren Sprachen vorausgesetzt. **Grafik 19** zeigt den Anteil der Inserate des Jahres 2012, in denen das Beherrschen einer bestimmten Sprache verlangt wird. Englischkenntnisse werden bei über 80 Prozent der Stellen sowohl in der EZA als auch in der HH erwartet. In jeweils knapp der Hälfte der Inserate werden auch Französisch- oder Deutschkenntnisse verlangt. Während in der HH Französisch sehr oft gefragt ist, so ist es in der EZA etwas öfter Deutsch. Wie **Grafik 20** zeigt, hat die Nachfrage nach Französischkenntnissen während des Beobachtungszeitraums leicht zugenommen. Französisch ist sowohl für Einsätze in Haiti als auch in vielen anderen Ländern, beispielsweise in afrikanischen (Demokratische Republik Kongo, Tschad), von Bedeutung.

Grafik 19
Anteile Stellen je nachgefragter Sprache 2012



Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2012 (n=539)

Grafik 20
Anteil Stellen mit Nachfrage nach Französischkenntnissen 2010–2012

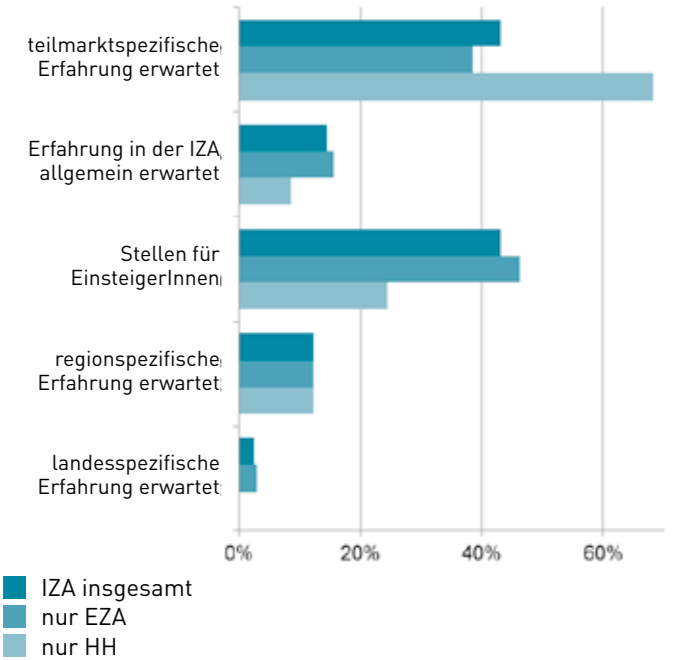


Quelle: Stelleninserate cinfoPoste (2010: n=772, 2011: n=991, 2012: n=539)

Vergleich von Angebot und Nachfrage

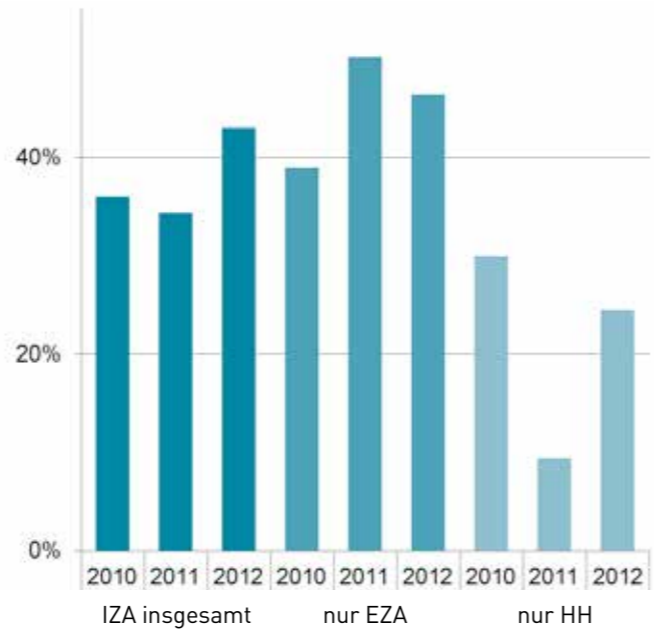
Grafik 21 gibt darüber Auskunft, welche (Berufs-)Erfahrung die im Jahr 2012 ausgeschriebenen Stellen voraussetzen. Bei vielen Stellen wird Erfahrung auf dem jeweiligen Teilmarkt verlangt, wobei dies für Einsätze in der HH deutlich häufiger der Fall ist (68 Prozent) als für solche in der EZA (39 Prozent). Bei rund jeder zehnten Stelle ist regionsspezifische Erfahrung gefragt, landesspezifische hingegen selten. Immerhin rund 40 Prozent der Stellen sind grundsätzlich auch für EinsteigerInnen zugänglich, wobei solche in der HH deutlich seltener vorkommen als in der EZA. Diese 40 Prozent setzen sich zusammen aus Nachwuchsstellen und Stellen in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit (PEZA). Für letztere wird mehrheitlich keine IZA-Erfahrung verlangt. **Grafik 22** zeigt, dass der Anteil der offenen Stellen mit Zugang für EinsteigerInnen über die Jahre 2010 bis 2012 ungefähr konstant bleibt. Die Tendenz, dass in der HH kaum Einsteigerstellen vorhanden sind, akzentuiert sich für die Jahre 2011 und 2012.

Grafik 21
Anteile Stellen je nachgefragter Erfahrung 2012



Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2012 (n=539)

Grafik 22
Anteil für EinsteigerInnen geeigneter Stellen 2010–2012



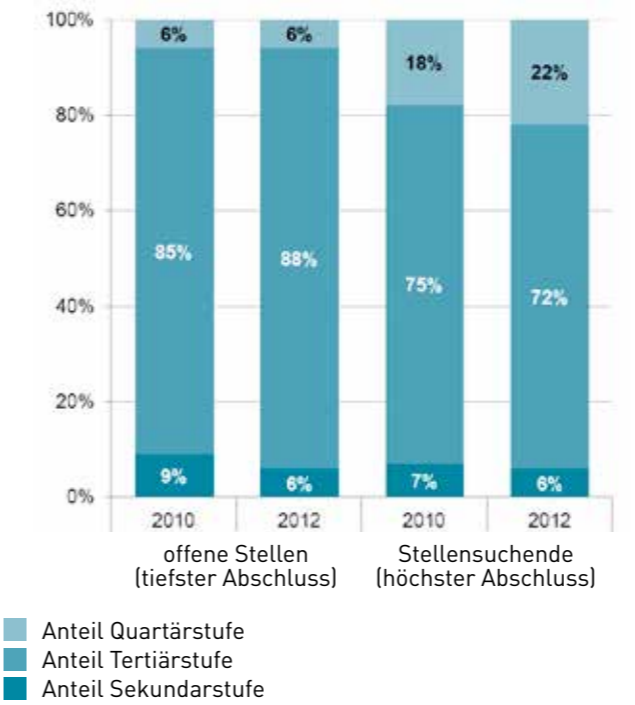
Quelle: Stelleninserate cinfoPoste (2010: n=772, 2011: n=991, 2012: n=539)

Statistik cinfoPoste
Methode: Kodierung der Inserate des Stellenportals cinfoPoste
Anzahl kodierter Inserate 2011: 991
Anzahl kodierter Inserate 2012: 539

Der Vergleich zwischen der Struktur der Arbeitsnachfrage (ausgeschriebene Stellen in cinfoPoste) und der Struktur des Arbeitsangebots (Stellensuchende, bzw. BenutzerInnen von cinfoPoste) gibt Hinweise darauf, welche Profile im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA knapp vorhanden und daher schwierig zu rekrutieren sind. Zudem kann damit analysiert werden, inwieweit das Stellenportal cinfoPoste Angebot und Nachfrage zusammenführen kann.

Grafik 23 (2. und 4. Säule) zeigt, dass 88 Prozent der offenen Stellen, die im Jahr 2012 in cinfoPoste inseriert wurden, einen Bildungsabschluss auf der Tertiärstufe voraussetzen. 94 Prozent der BenutzerInnen von cinfoPoste werden dieser Voraussetzung gerecht: 72 Prozent der Stellensuchenden verfügen über einen tertiären Abschluss, 22 Prozent sogar über einen auf Quartärstufe. Einen solchen setzt mit 6 Prozent ein vergleichsweise tiefer Anteil der ausgeschriebenen Stellen voraus. Der Vergleich mit 2010 (1. und 3. Säule) zeigt, dass die Struktur von Arbeitsangebot und -nachfrage hinsichtlich der Bildungsabschlüsse über den Zeitraum stabil ist. Tendenziell akzentuiert sich der bereits sehr hohe Anteil an akademischem Personal bei Angebot (Stellensuchende) und Nachfrage (Stellenanbieter).

Grafik 23
Anteile Abschlüsse nach Stufen 2010/2012

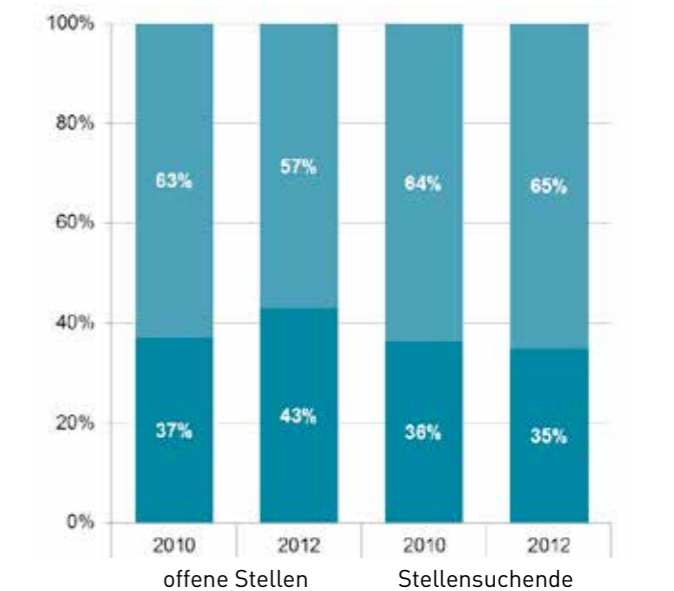


Quelle: Stelleninserate und BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2010/2012

Lesebeispiel Grafik 23: 9 Prozent der 2010 ausgeschriebenen Stellen verlangen mindestens einen Ausbildungsabschluss auf Sekundarstufe, während 7 Prozent der Stellensuchenden ihren höchsten Abschluss auf ebendieser Sekundarstufe gemacht haben.

Die Struktur der Arbeitsnachfrage stimmt mit derjenigen des Arbeitsangebots auch in Bezug auf die IZA-spezifische Berufserfahrung gut überein (vgl. **Grafik 24**, 2. und 4. Säule): 57 Prozent der offenen Stellen, die 2012 in cinfoPoste ausgeschrieben wurden, setzen IZA-spezifische Berufserfahrung voraus. Dieser Anforderung werden 65 Prozent der BenutzerInnen von cinfoPoste gerecht. Der Anteil der Stellensuchenden, die über keine IZA-spezifische Berufserfahrung verfügen, ist mit 35 Prozent vergleichsweise tief. Demgegenüber wird in 43 Prozent der Stelleninserate IZA-spezifische Berufserfahrung nicht ausdrücklich verlangt. Vergleicht man die Angaben von 2012 und 2010, so stellt man fest, dass 2012 mehr Einsteigerstellen angeboten wurden und dieser Anteil denjenigen der Stellensuchenden ohne IZA-Berufserfahrung um rund 8 Prozentpunkte übersteigt.

Grafik 24
Anteile nachgefragter und vorhandener IZA-Berufserfahrung 2010/2012



Quelle: Stelleninserate und BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2010/2012

Marktvolumen, Beschäftigte und Löhne

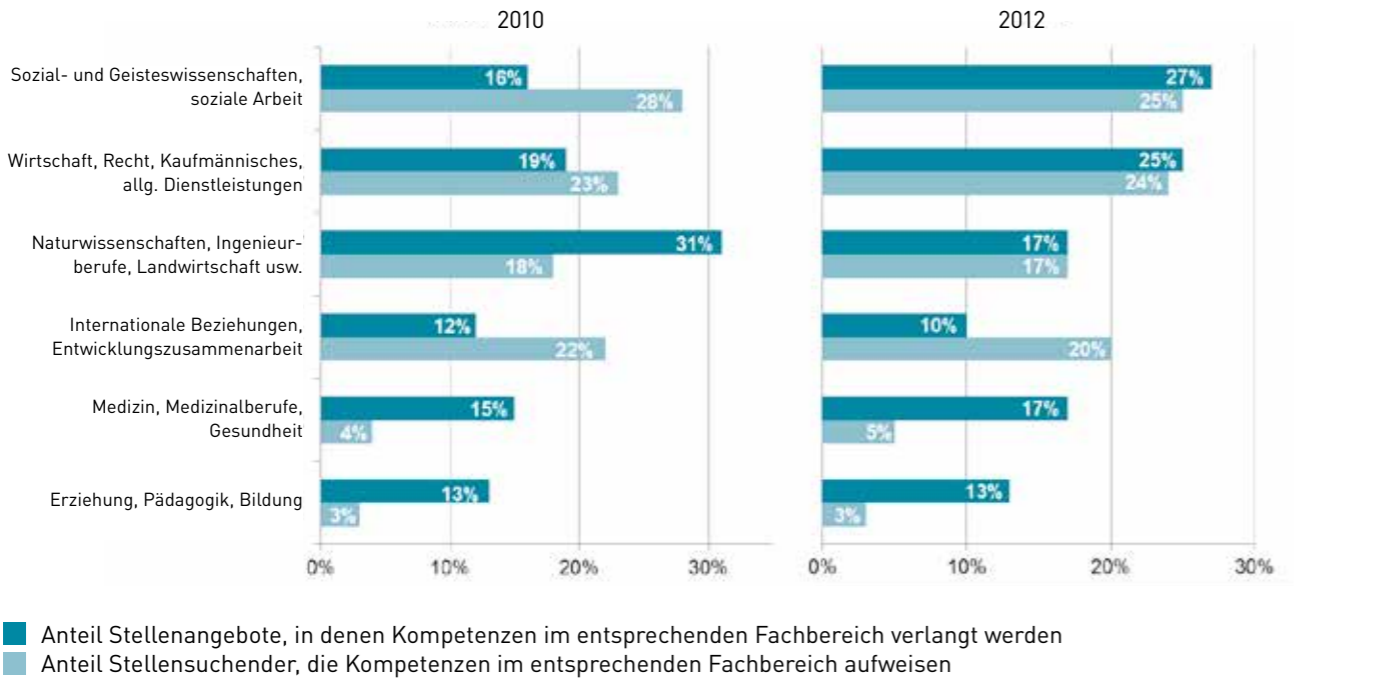
Lesebeispiel Grafik 24: Bei 43 Prozent der ausgeschriebenen Stellen 2012 wird keine Berufserfahrung in der IZA verlangt.

Die Tatsache, dass die Stellensuchenden sehr gut ausgebildet sind und über branchenspezifische Berufserfahrung verfügen, weist darauf hin, dass es sich beim Schweizer Arbeitsmarkt der IZA tendenziell um einen «Nachfragermarkt» handelt: Die Arbeitsnachfrage (offene Stellen) steht einem vergleichsweise grossen Arbeitsangebot (Stellensuchende) gegenüber. Die Nachfrager (IZA-Arbeitgebende) können, quantitativ betrachtet, auswählen aus einem breiten Angebot, das heisst, aus einer Vielzahl an KandidatInnen. In qualitativer Hinsicht kann dies jedoch, je nach gesuchtem Profil, anders aussehen. Die Erfahrung von cinfo zeigt, dass es für IZA-Organisationen oft schwierig ist, Personen zu finden mit genau der Kombination von Kompetenzen, die für eine bestimmte Stelle nötig ist. Weiter reduzieren Voraussetzungen wie Bereitschaft zu Einsätzen in fragilen Kontexten und spezielle Sprachkenntnisse die Anzahl passender KandidatInnen.

Der Vergleich der Struktur der offenen Stellen mit derjenigen der Stellensuchenden in Bezug auf den Fachbereich der Ausbildung (vgl. Grafik 25 rechts) lässt den Schluss zu, dass im Jahr 2012 IZA-Stellen in den Bereichen Gesundheit und Bildung auf ein vergleichsweise kleines Angebot an Stellensuchenden trafen. Hingegen stehen den 20 Prozent an Stellensuchenden mit einer Qualifikation im Bereich «Internationale Beziehungen, Entwicklungszusammenarbeit» nur 10 Prozent an Stellen gegenüber, die eine entsprechende Qualifikation verlangen. Bei den anderen Fachbereichen stimmen die Angebots- und die Nachfragestruktur ziemlich gut überein.

Im Vergleich zum Jahr 2010 haben sich einige Veränderungen ergeben. Die Übersicht (Grafik 25) zeigt, wie gross die Differenzen sind zwischen den Anteilen der Stellenangebote und der Stellensuchenden je Fachbereich in den Jahren 2010 (links) und 2012 (rechts). Für 2010 ist festzustellen, dass der Anteil von BenutzerInnen von cinfoPoste mit Ausbildung in naturwissenschaftlichen und medizinischen Berufen sowie im Bereich «Erziehung, Pädagogik, Bildung» geringer ist als der Anteil der ausgeschriebenen Stellen in cinfoPoste, die eine Ausbildung in diesen Fachbereichen voraussetzen. Für 2012 trifft dies nur noch zu für den medizinischen Bereich und für «Erziehung, Pädagogik, Bildung» (Differenz -12, bzw. -10 Prozentpunkte). Im naturwissenschaftlichen Bereich, der auch Landwirtschaft, Technik und Handwerk umfasst, stimmen Angebots- und Nachfragestruktur auf cinfoPoste für 2012 wesentlich besser überein (Differenz: 0). Verändert hat sich auch die Situation in den Bereichen «Sozial- und Geisteswissenschaften, soziale Arbeit» und «Wirtschaft, Recht, Kaufmännisches, allg. Dienstleistungen»: Der Überhang des Anteils der Stellensuchenden um 12, beziehungsweise 4 Prozentpunkte, in 2010 zeigt sich für das Jahr 2012 nicht mehr. Das vergleichsweise knappe Arbeitsangebot im medizinischen Bereich und auf dem Gebiet «Erziehung, Pädagogik, Bildung» widerspiegelt letztlich den Mangel an Personen aus den Bereichen Bildung und Gesundheit auf dem gesamten Schweizer Arbeitsmarkt. Diese Aussage gilt für 2010 auch für den naturwissenschaftlichen Bereich. Hier hat sich aber offenbar die Lage auf dem Arbeitsmarkt der IZA inzwischen entschärft.

Grafik 25
Anteile Stellenangebote und Stellensuchender je Fachbereich 2010/2012

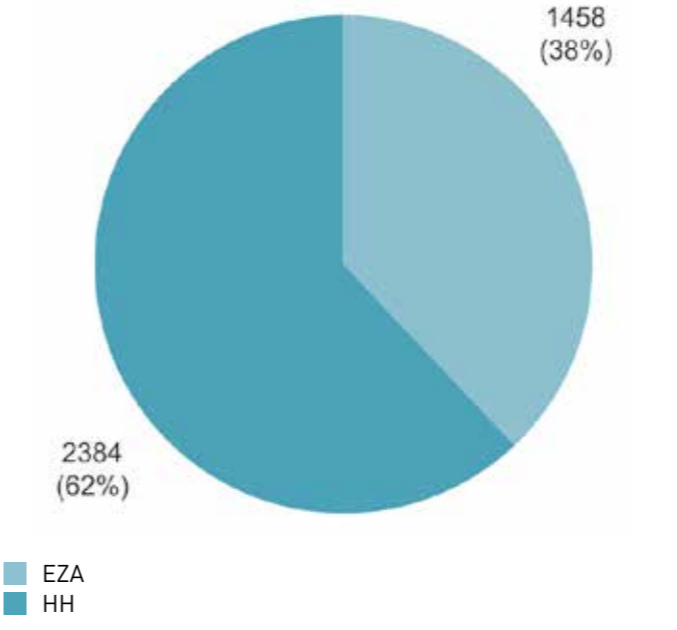


Quelle: Stelleninserate und Befragung cinfoPoste 2010/2012

Das Marktvolumen

Im Vergleich zum Jahr 2010 ist der Schweizer Arbeitsmarkt der IZA bis Ende 2012 im einstelligen Prozentbereich gewachsen. Er umfasst im Jahr 2012 gemäss der Hochrechnung 3'842 Vollzeitstellen, die sich 4'417 Beschäftigte teilen (Grafik 26). Im Vergleichsjahr 2010 ist das Marktvolumen mit 3'681 Vollzeitstellen rund 4 Prozent geringer. Werden nur die Stellen derjenigen Arbeitgebenden verglichen, deren Angaben für beide Jahre zur Verfügung stehen, beträgt das Wachstum sogar rund 9 Prozent. Die Anteile der beiden Teilmärkte HH und EZA sind stabil geblieben mit 62 Prozent, beziehungsweise 38 Prozent. Auch die Tatsache, dass das IKRK als grösste Arbeitgeberin auf dem Schweizer Arbeitsmarkt der IZA rund 45 Prozent Marktanteil aufweist, gilt für 2010 und 2012.

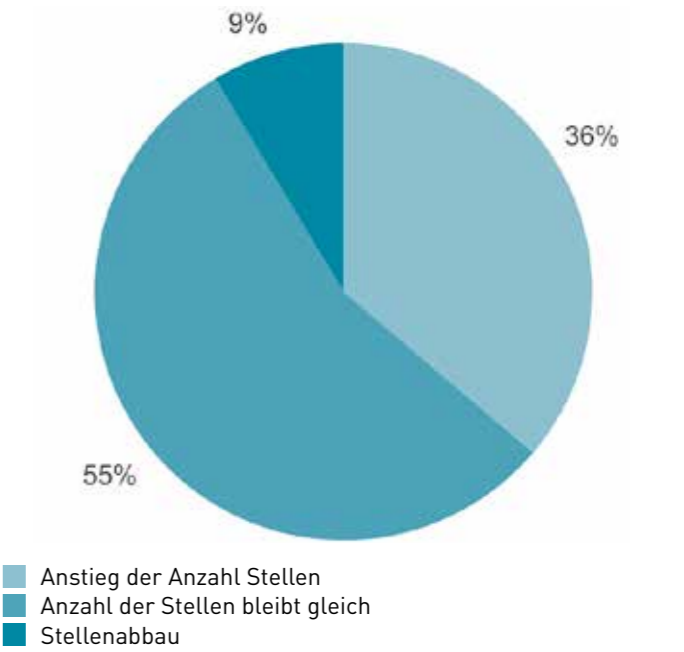
Grafik 26
Marktvolumen 2012: Anzahl Vollzeitstellen



Quelle: Arbeitgeberbefragung 2012 (n=70)

Grafik 27 zeigt, wie sich das Marktvolumen voraussichtlich weiterentwickeln wird: 36 Prozent der Arbeitgebenden geben an, dass im 2013 die Anzahl der Stellen zunehmen wird, während nur 9 Prozent von einem Stellenabbau in ihrer Organisation ausgehen. Bei den restlichen 55 Prozent wird die Stellensituation etwa gleich bleiben wie 2012. Vermutlich wird demnach der Arbeitsmarkt der IZA auch 2013 weiter wachsen. Es muss aber bedacht werden, dass die Stellensituation bei mindestens zwei IZA-Organisationen, darunter das IKRK, sehr eng mit der geopolitischen Lage verknüpft ist und deshalb kaum vorausgeplant werden kann.

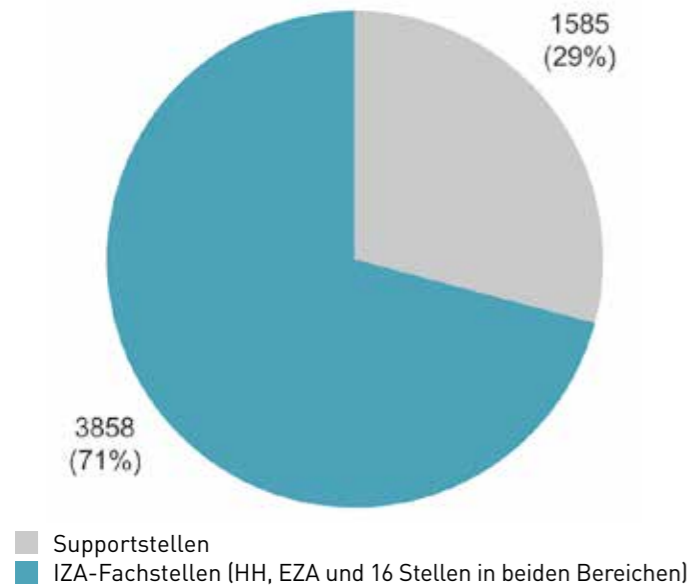
Grafik 27
Marktvolumen 2013: Einschätzung der Entwicklung



Quelle: Arbeitgeberbefragung 2012 (n=58)

Die Angaben in diesem Bericht betreffen gemäss Arbeitsmarktdefinition (vgl. S. 6) nur Stellen für IZA-Fachpersonen. Supportfunktionen wie Fundraising, HR oder Finanzcontrolling werden nicht zum IZA-Arbeitsmarkt gerechnet. Trotzdem sollen diese Stellen nicht unerwähnt bleiben. Sie machen rund 29 Prozent der Stellen bei den IZA-Arbeitgebenden aus (vgl. Grafik 28). Auch hier ist das Volumen zwischen 2010 und 2012 angewachsen. Dieses Wachstum ist gar leicht ausgeprägter als dasjenige der IZA-Fachfunktionen. Damit stieg vermutlich auch der Overhead in den IZA-Organisationen.

Grafik 28
Anteil Vollzeitstellen mit Supportfunktion 2012



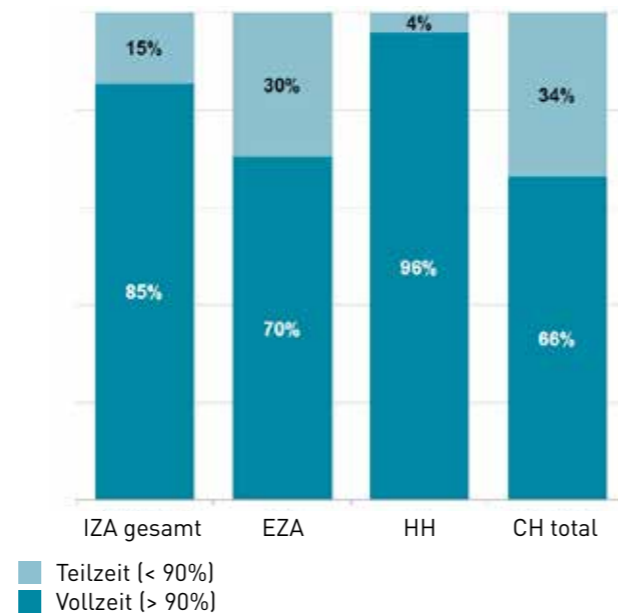
Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2012 (n=70)

Die Art der Stellen und der Beschäftigten

Bei den Stellen in der IZA handelt es sich nur zu 15 Prozent um Teilzeitstellen. Das schweizerische Mittel an Teilzeitstellen ist mehr als doppelt so hoch, nämlich 34 Prozent (vgl. **Grafik 29**). Betrachtet man die Angaben für die beiden Teilmärkte, so zeigt sich, dass der tiefe Anteil an Teilzeitstellen hauptsächlich auf die Situation in der HH zurückzuführen ist: In der HH wurden 2012 nur 4 Prozent der Stellen in Teilzeit besetzt. Es ist gut nachvollziehbar, dass ein Einsatz in einem krisen- oder katastrophenversehrten Gebiet kaum in Teilzeit geleistet werden kann. Im Bereich der EZA hingegen liegt der Anteil der Teilzeitstellen mit 30 Prozent nahe beim schweizerischen Mittel. Nach der Erfahrung von cinfo betreffen Teilzeitstellen vor allem Anstellungen in der Schweiz. Bei Auslandeinsätzen, in den Bereichen HH und EZA, handelt es sich in der Regel um Vollzeitstellen. Im Vergleich zum Jahr 2010 zeigt sich, dass der Anteil an Teilzeitstellen in der EZA um rund 3 Prozentpunkte zugenommen hat. Konkret bedeutet das, dass 2012 rund 30 EZA-Teilzeitstellen mehr angeboten wurden als 2010.

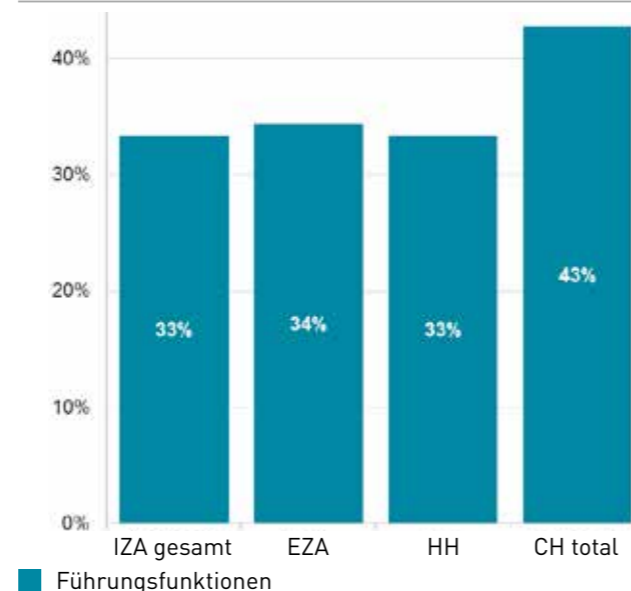
Der Anteil der Beschäftigten mit Führungsaufgaben an allen IZA-Fachpersonen ist in **Grafik 30** dargestellt. In der IZA bekleiden 33 Prozent der Beschäftigten eine Führungsposition. In der Schweizer Erwerbsbevölkerung liegt dieser Anteil mit 43 Prozent deutlich höher.

Grafik 29
Anteil Voll- und Teilzeitstellen an den IZA-Fachstellen 2012



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2012 (n=52) und Bundesamt für Statistik (BFS), Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

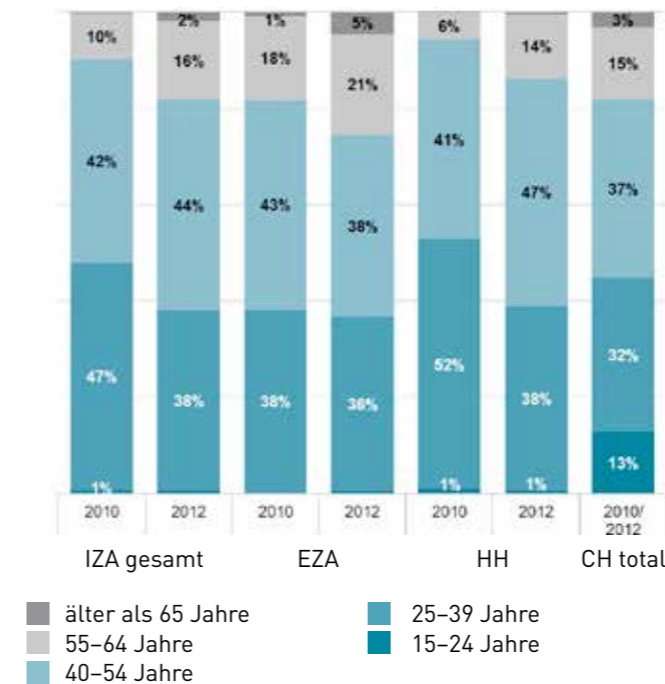
Grafik 30
Anteil Führungsfunktionen an IZA-Fachstellen 2012



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2012 (n=58) und Bundesamt für Statistik (BFS), Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

Die Altersstruktur der Beschäftigten in der IZA hat sich zwischen 2010 und 2012 gemäss den Angaben der befragten IZA-Organisationen markant verändert. **Grafik 31** zeigt, dass 2010 noch lediglich rund 10 Prozent 55 Jahre alt oder älter war. 2012 liegt dieser Anteil bei 16 Prozent. Diese Veränderung betrifft die EZA und die HH etwa gleichermassen. Während jedoch im Bereich der EZA der Anteil der Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren konstant bleibt, nimmt diese Alterskategorie in der HH von 52 Prozent auf 38 Prozent stark ab. Dies bedeutet vermutlich, dass 2012 in der HH weniger Personen eingestellt wurden, die einen Einstieg in die IZA anstreben. Die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen ist in der IZA quasi nicht vertreten. Dies ist nicht erstaunlich: Die meisten IZA-Stellen setzen einen Hochschulabschluss voraus, eine Anforderung, der diese Altersgruppe in der Regel noch nicht genügen kann. Einem Teil der hier sichtbar gewordenen Veränderungen der Prozentanteile seit 2010 liegen wahrscheinlich statistische Effekte zugrunde. Im Bereich der HH sind die Angaben aufgrund der kleinen Anzahl Arbeitgebender (n=5) sehr vorsichtig zu interpretieren. Die Daten lassen aber insgesamt den Schluss zu, dass sich die Altersstruktur der IZA der demografischen Alterung in der Schweiz insgesamt annähert, wenn auch vermutlich nicht so stark, wie es die Zahlen erscheinen lassen.

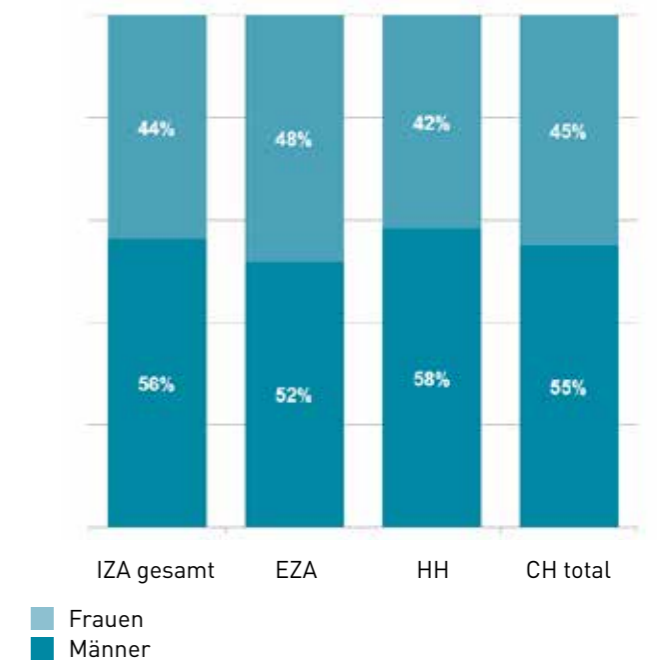
Grafik 31
Altersstruktur der Beschäftigten 2010/2012



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2010/2012 (n=38/45) und Bundesamt für Statistik BFS, Erwerbstätigenstatistik

Gesamthaft sind in der IZA 56 Prozent der Beschäftigten männlich und 44 Prozent weiblich. Diese Verteilung entspricht fast genau derjenigen der gesamten Erwerbsbevölkerung der Schweiz (vgl. **Grafik 32** «CH total»). Wird nur der Teilmarkt EZA betrachtet, ist der Anteil von Männern und Frauen fast ausgeglichen. cinfo beobachtet, dass für die Nachwuchsstellen, welche die schweizerische Bundesverwaltung finanziert, deutlich mehr Frauen als Männer rekrutiert werden. Im Teilmarkt der HH überwiegt der Anteil der Männer mit rund 60 Prozent (vgl. **Grafik 32**).

Grafik 32
Anteile Beschäftigter nach Geschlecht 2012



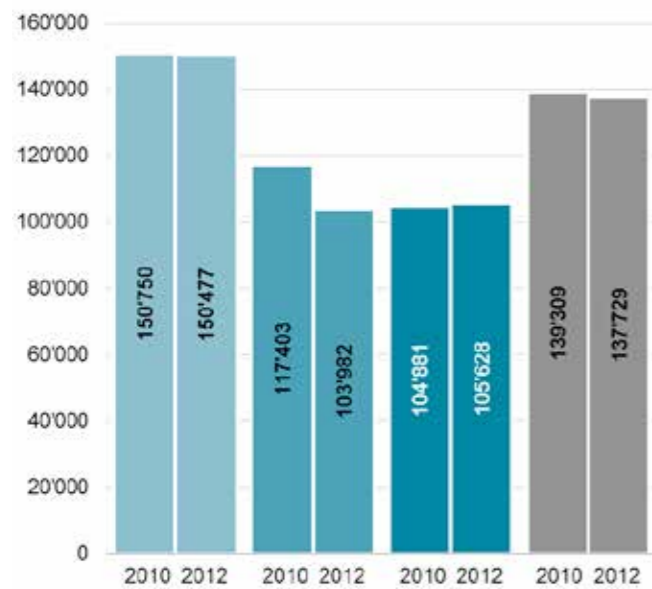
Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2012 (n=54) und Bundesamt für Statistik BFS, Erwerbstätigenstatistik

Die Löhne in der IZA sind seit 2010 weitgehend stabil geblieben (vgl. **Grafik 33**). Die IZA-Fachpersonen erhielten im Jahr 2012 durchschnittlich einen Jahreslohn von rund 137'000 CHF, was einen minimalen Rückgang von 1 Prozent gegenüber 2010 bedeutet. Bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen zeigt sich ein Rückgang von 11 Prozent. Hier muss beachtet werden, dass es sich um drei kleinere Unternehmen handelt, deren Löhne teilweise projektabhängig schwanken. Im staatlichen und supranationalen Bereich sowie bei den NPO sind nur minimale Veränderungen im Bereich von +/- 1 Prozent sichtbar.

Teilnehmende Organisationen 2012

Mit einem Lohndurchschnitt von rund 150'000 CHF erhalten die IZA-Fachpersonen der staatlichen Stellen die höchsten Löhne. Der Lohn der bei NPO angestellten IZA-Fachpersonen ist im Durchschnitt rund 45'000 CHF tiefer. Dabei muss beachtet werden, dass Personen, die Einsätze im Ausland leisten (sogenannte internationale Mitarbeitende), bei einigen NPO einen der Kaufkraft vor Ort angepassten, tieferen Lohn erhalten. Ohne solche kaufkraftbereinigten Löhne würde der Durchschnittslohn bei den NPO pro Jahr etwa 8'000 CHF höher liegen. Der Durchschnittslohn bei privatwirtschaftlichen Unternehmen liegt mit rund 110'000 CHF zwischen den beiden anderen Kategorien. Allerdings haben diese Unternehmen nur eine marginale quantitative Bedeutung für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA, denn sie beschäftigen nur knapp 2 Prozent aller Beschäftigten.

Grafik 33
Durchschnittslöhne nach Art der Organisation 2010/2012



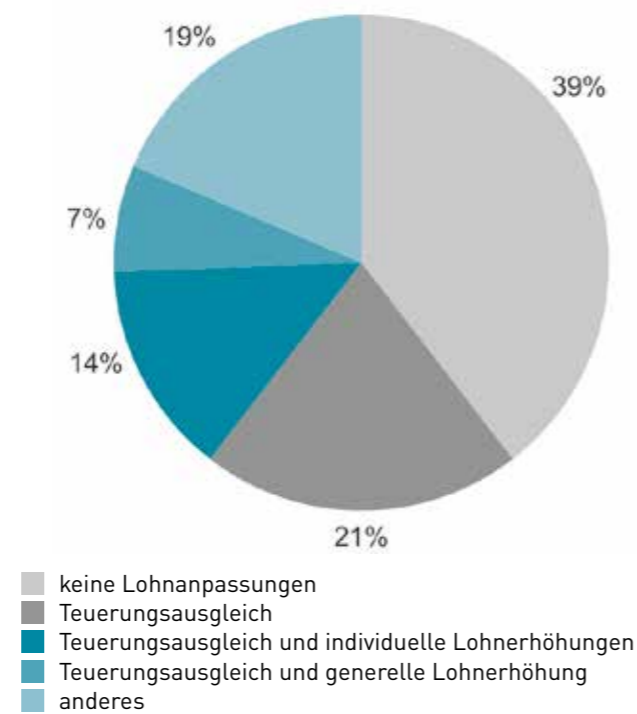
■ staatlich Stellen/supranationale Organisationen
■ privatwirtschaftliche Unternehmen
■ Non-Profit-Organisationen
■ gesamte IZA

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2010/2012 (n=45/52)

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

Wie sich die Löhne 2013 voraussichtlich entwickeln werden, zeigt **Grafik 34**: Bei 39 Prozent der befragten IZA-Organisationen bleiben die Löhne nominal gleich wie im Vorjahr. 21 Prozent der befragten IZA-Organisationen gewährten per 2013 einen Teuerungsausgleich, was stagnierenden Reallöhnen gleichkommt. Bei weiteren 14 Prozent der Arbeitgebenden erfolgte ein Teuerungsausgleich mit individuellen Lohnerhöhungen und bei 7 Prozent wurden zusätzlich zum Teuerungsausgleich die Löhne generell erhöht. Die restlichen 19 Prozent der Organisationen weisen verschiedene Modelle der Lohnanpassung aus, wie rein individuelle Lohnerhöhungen ohne Teuerungsausgleich oder generelle Lohnsenkungen.

Grafik 34
Voraussichtliche Lohnentwicklung 2013



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2012 (n=43)

Arbeitgebendenbefragung

Zeitraum: 14.3. – 24.4.2013
Methode: Online- und E-Mail-Befragung
Anzahl Angeschriebener: 96
Antwortende/Rücklauf:
a) Kurzfragebogen: 16 (17 Prozent)
b) ganzer Fragebogen: 70 (74 Prozent)
Total: 86 Antwortende (91 Prozent)

ADRA – Adventistische Entwicklungs- und Katastrophenhilfe Schweiz
Amnesty International Schweizer Sektion AI
Ärzte ohne Grenzen MSF
Bethlehem Mission Immensee BMI
Biovision – Stiftung für ökologische Entwicklung
Brücke-Le pont
Caritas Schweiz
Centre Ecologique Albert Schweitzer CEAS
Centre for Development and Environment CDE
Christoffel Blindenmission CBM (Schweiz)
CSI-Schweiz Christian Solidarity International
Eidg. Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA/DEZA
EIRENE Suisse
Enfants du Monde
EvB – Erklärung von Bern
FAIRMED
Fastenopfer Katholisches Hilfswerk Schweiz
FIDES – Financial Systems Development Services AG
Fondation Antenna Technologies
Fondation CARE International
Fondation Suisse du Service Social International
Geneva Call – Appel de Genève
Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces DCAF
Gerster Consulting GmbH
Gesellschaft für bedrohte Völker-Schweiz GfbV
GLOBAL changemakers / British Council
Glückskette
HEKS – Hilfswerk der Evangelischen Kirchen Schweiz
HELVETAS Swiss Intercooperation
IAMANEH Schweiz
International AIDS Society IAS
International Bridges to Justice IBJ
Internationales Komitee vom Roten Kreuz IKRK
International Union for Conservation of Nature
Interpeace
INTERTEAM
Islamic Relief

KEK-CDC Consultants
King Zollinger & Co. Advisory Services
Max Havelaar Stiftung Schweiz
Medair
Médecins du Monde-Suisse
mediCuba-Suisse
Medicus Mundi Schweiz
mission 21
miva Schweiz
Oikocredit Deutsche Schweiz
Partner sein, christkatholisches Hilfswerk der Schweiz
PBI-Schweiz Peace Brigades International
Peace Watch Switzerland
Pharmaciens Sans Frontières, comité suisse
ROKPA Schweiz
Save the Children Schweiz
Schweizerisches Rotes Kreuz SRK
Sentinelles
Service Missionnaire Evangélique
skat foundation
Solidar Suisse
SolidarMed
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Stiftung Brot für alle
Stiftung Kinderdorf Pestalozzi
Stiftung Terre des hommes Tdh
Stiftung Vivamos Mejor
Swiss Academy for Development
SWISSAID
Swisscontact
Swiss Foundation for Mine Action FSD
swisspeace, Schweizerische Friedensstiftung
Syngenta Foundation for Sustainable Agriculture
Transparency International Schweiz
Ueberseeische Missions-Gemeinschaft
Vétérinaires Sans Frontières Suisse
wise partnerships
World Vision Schweiz

Lokales Personal – eine bedeutende Personalressource

Das lokale Personal der Organisationen der internationalen Zusammenarbeit (IZA) stellt ein wichtiges Element des Schweizer Arbeitsmarkts der IZA dar. Allerdings wird diese Personalgruppe unterschiedlich definiert und im Personalwesen berücksichtigt, was sie in Zahlen schwer fassbar macht. Auf der Grundlage erster quantitativer Beobachtungen kann cinfo als Spezialist für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA diese wichtige Personalressource aber nun umreissen und ihre Bedeutung abschätzen.

Man unterscheidet zwischen lokalen und internationalen Angestellten. Während erstere am Projektort rekrutiert und eingesetzt werden, wird von letzteren grosse geografische Mobilität erwartet. Eine Untergruppe der internationalen Angestellten sind die «regionalen», das heisst Personen, die ausserhalb ihres eigenen Landes in Nachbarländern, in derselben Region oder demselben Kontinent zum Einsatz kommen.

Bedeutung für die IZA-Organisationen

Die jahrelange Arbeit der IZA-Organisationen vor Ort und die sich dadurch aufbauenden Kompetenzen in den Einsatzgebieten führen dazu, dass dort vermehrt Personen verfügbar sind, die in der IZA arbeiten. Und sie sind für die operativen Tätigkeiten eine attraktive Personalgruppe geworden, auch wenn es je nach geografischen Regionen Unterschiede gibt. Auch bleibt es nach wie vor schwierig, für bestimmte Qualifikationsprofile passende Personen vor Ort zu finden.

Gesamthaft kann man in der IZA einen Trend zur Förderung der lokalen Angestellten und ihrer beruflichen Entwicklung feststellen. Einige Organisationen haben sich auf strategischer Ebene für eine Politik ausgesprochen, die diese Personalgruppe berücksichtigt. Damit soll das Fachwissen anerkannt werden, welches sich die lokalen Angestellten im Laufe der Jahre erarbeitet haben. Diese Massnahme dient weiter dazu, die Vielfalt der personellen Ressourcen hervorzuheben. Andere IZA-Organisationen fördern ihre lokalen Angestellten im Rahmen einer Personalentwicklungspolitik, mit dem Ziel, attraktive Arbeitgeber zu sein und bewährte Kompetenzen im Betrieb zu halten. Die kleinsten Organisationen schliesslich nutzen punktuell und wo möglich Gelegenheiten, um ihre lokalen Angestellten zu fördern.

In der Regel arbeiten die IZA-Organisationen mit am Einsatzort angestelltem Personal, um ihre Projekte stärker in den örtlichen Kontext einzubinden und folglich eine bessere Akzeptanz durch die Bevölkerung zu erreichen. Lokal integriertes Personal kann je nach dem besser in der Lage sein, zu analysieren, zu verstehen und nötige Massnahmen für eine erfolgreiche Projektsteuerung vorzuschlagen. Zudem schafft dieses Personal Kontinuität bei Aufgaben, die internationale MitarbeiterInnen jeweils nur vorübergehend wahrnehmen. Schliesslich können auch ökonomische Gründe für die Anstellung lokaler MitarbeiterInnen sprechen.

Herausforderung im Personalwesen

Für die IZA-Organisationen ist das Thema lokales Personal eine Herausforderung und wirft im Hinblick auf das Personalmanagement viele Fragen auf:

- Muss die Organisation eine umfassende Personalpolitik entwickeln?
- Welche Personalgruppen braucht die Organisation und wie sind diese definiert?
- Wie gestaltet sich eine «gerechte» Personalpolitik, wie setzt man sie um und welche Auswirkungen hat sie auf die Unternehmenskultur?
- Wie sieht ein «gerechtes» Lohnsystem aus?
- Auf welcher Stufe der Organisation muss das Personalmanagement dezentralisiert werden um sicherzustellen, dass die Interessen der lokalen Angestellten berücksichtigt werden?
- Welche Möglichkeiten für berufliche Entwicklung stehen dem lokalen Personal zur Verfügung?

Zunehmende Konkurrenz

Aus Sicht der übrigen Personen, in der Schweiz und weltweit, die sich für die IZA interessieren oder bereits in diesem Bereich arbeiten, verstärkt die zunehmende Zahl an (potentiellen) lokalen Angestellten die Konkurrenzsituation – auf einem Arbeitsmarkt, der in der Schweiz ohnehin von überwiegender Nachfrage gekennzeichnet ist. Dies umso mehr, da – bekannt, aber selten ausgesprochen – viele Personen aus Schwellenländern hochmotiviert sind, sich zu engagieren: «Elles en veulent», sagt ein Vertreter einer IZA-Organisation über sie.

Das lokale Personal als bedeutendes Element des Schweizer Arbeitsmarkts der IZA wird künftig sowohl die Organisationen als auch die Fachpersonen der IZA mit Sicherheit stark beschäftigen. cinfo als Branchenspezialist verfolgt die Thematik weiter.

Caroline Perren, Mai 2013

Zahlen und Fakten

Aus der statistischen Erhebung

- 54% der Organisationen in der Entwicklungszusammenarbeit stellen lokale Angestellte ein.
- 13% dieser Organisationen arbeiten ausschliesslich mit lokalen Partnerorganisationen und rekrutieren daher kein eigenes lokales Personal.
- 2012 beschäftigte eine typische IZA-Organisation fast 6 lokale Angestellte pro 1 vollzeit-äquivalente Stelle.
- Die Unterschiede in der Anzahl lokaler Angestellter zwischen den Organisationen sind gross: von gegen 0 bis 9'976 Personen (IKRK).
- Eine typische Organisation der humanitären Hilfe beschäftigt fast einen lokalen Angestellten pro vollzeitäquivalente Stelle mehr als eine vergleichbare Organisation in der Entwicklungszusammenarbeit (5.9 gegen 5.0 Personen).
- 2012 ergab eine Hochrechnung der Anzahl lokaler Angestellter im Schweizer Arbeitsmarkts der IZA ein Total von 22'199 vollzeit-äquivalenten Stellen (inkl. Supportstellen).¹ Diese Zahl, zusammengerechnet mit den 3'842 vollzeitäquivalenten Stellen in der Schweiz (ohne Supportstellen), ergibt ein gesamtes Marktvolumen von 26'000 vollzeit-äquivalenten Stellen.

¹ Ausnahme: Die lokalen Angestellten arbeiten zu 100%. Daher entspricht die Anzahl Personen der Anzahl vollzeit-äquivalenter Stellen.

«Lokales Personal ist für operative Tätigkeiten attraktiv geworden»

«Kreative Lösungen zu finden, ist eine spannende Herausforderung der Arbeit in fragilen Kontexten»



Name	Tania Rohrer
Alter	41
Jetzige Stelle	Programme Advisor für ein Livelihood-Projekt von HELVETAS Swiss Intercooperation in Afghanistan, seit Oktober 2011
In der IZA seit	13 Jahre in der Entwicklungszusammenarbeit
Laufbahnstationen	2000–2007 mit der Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Chile und Mexiko, 2007–2011 mit HELVETAS Swiss Intercooperation als Programm Koordinatorin für Westafrika (Mali, Burkina Faso, Benin) und verantwortlich für Gender und Migration. Seit Oktober 2011 in Kabul, Afghanistan
Ausbildungen	Master in Good Governance and Human Development (MBA), Open University of Catalonia (UOC), Spanien; Nachdiplomstudium in Gender, Development and Planning, Universidad de Chile, Chile; Master of Science in Geography (MSc.), Universität Basel, Schweiz

Info: Sie sind in einem sogenannten «fragilen Land» tätig. Ist dies Ihr erster solcher Einsatz?

Tania Rohrer: Ja, es ist mein erster Einsatz in einem fragilen Land. Ich war früher während knapp sieben Jahren in Lateinamerika tätig gewesen, in Chile und Mexiko, und vor meinem Einsatz in Afghanistan zuständig für das Programm von HELVETAS Swiss Intercooperation in Westafrika. Damals war ich in der Schweiz stationiert und besuchte ein bis zwei Mal pro Jahr jedes der Länder, für die ich zuständig war.

Sieht Ihr Lebens- und Arbeitsalltag anders aus als bei früheren Auslandsinsätzen oder gibt es auch Gemeinsamkeiten?

Der Arbeitsalltag in Afghanistan ist in seinen Grundzügen der Gleiche wie in anderen Ländern auch. Es sind die Rahmenbedingungen, die etwas anders sind. Für Reisen in die Projektdistrikte brauchen wir eine Sicherheitsabklärung und eine Freigabe, bevor wir die Reise antreten. Um in gewisse Distrikte zu gelangen, sind wir aufgrund der aktuellen Sicherheitslage verpflichtet, die Strecke zu fliegen, obwohl eine gute Strasse existiert. Für uns Expats ist dies ein Muss, für die lokalen

Mitarbeiter wird die aktuelle Sicherheitslage jeweils beurteilt und von Fall zu Fall entschieden, ob sie fahren können oder fliegen müssen. Sicherheitskontrollen inklusiv Body Check, um in ein Ministerium, eine Botschaft oder häufig auch in ein Restaurant zu gelangen, sind normal. Das heisst, um pünktlich für ein Meeting einzutreffen, muss entsprechend eine gewisse Zeit für die Sicherheitskontrollen eingerechnet werden.

Einschränkungen machen sich stärker in der Freizeit bemerkbar. Die Bewegungsfreiheit ist eingeschränkt – wir dürfen uns in Kabul nur im Auto bewegen und nicht draussen herumgehen. Das heisst, schnelle Besorgungen, spontane Verabredungen oder Sport im Freien sind nicht gut möglich. Zudem existiert in Kabul ein nur sehr eingeschränktes Freizeitangebot, das sich auf eine handvoll Restaurants und gewisse Aktivitäten in den Botschaften oder UN-Compounds reduziert. Dies hat auch zur Folge, dass wir normalerweise mehr arbeiten als in anderen Ländern.

Ein solcher Einsatz ist eine Herausforderung und stellt hohe Ansprüche, etwa betreffend Umgang mit Stress und Sicherheitsfragen. Haben Sie sich speziell vorbereitet?

Direkt nach der Ankunft in Afghanistan besuchte ich einen fünftägigen, von kompetenten Sicherheitsfachleuten geführten Sicherheitskurs, der sich auch mit Verhaltensweisen in Krisensituationen beschäftigt hat. Vor der Ausreise habe ich mir allerdings zwei Grundfragen gestellt. Einerseits «Ist mir das Sicherheitsrisiko die Erfahrung wert?» und andererseits «Kann ich mir vorstellen, dass ich mit einer direkt erlebten Krisensituation umgehen kann?». Es ist schwierig abzuschätzen, wie man reagieren würde, wenn man zum Beispiel entführt wird oder eine Bombe in der Nähe explodiert und man mit unschönen Bildern von getöteten und zerfetzten Menschen konfrontiert wird. Dies sind Szenarien, auch wenn die Wahrscheinlichkeit nicht sehr hoch ist, die tatsächlich eintreffen könnten. Meiner Meinung nach ist eine mentale

Vorbereitung wichtig. Sie erlaubt einem, sich mit gewissen Ängsten zu konfrontieren, zu lernen, sie realistisch einzuschätzen und sie sogar, zumindest für den allgemeinen Alltag, abzulegen. Glücklicherweise musste ich bisher keine Situation erleben, in der meine Existenz bedroht gewesen wäre.

In der Tendenz ist man am Anfang eines Einsatzes in einem fragilen Land sehr viel vorsichtiger. Mit der Zeit gewöhnt man sich an bestimmte Ereignisse. Am Anfang hat mich zum Beispiel eine Bombenexplosion erschreckt, auch wenn sie nur hörbar war. Heute, wenn mich eine solche weckt und sie relativ weit weg klingt, schlafe ich gleich wieder ein. Dies ist einerseits gut, der Stresspegel ist deutlich tiefer, andererseits muss man aufpassen, dass man nicht zu unvorsichtig wird. Gewisse Verhaltensregeln muss man sich immer wieder in Erinnerung rufen und auch beachten, wenn keine direkte Gefahr besteht.

Welche beruflichen und persönlichen Kompetenzen sind für das Arbeiten in einem fragilen Kontext von Vorteil?

Die gefragten beruflichen Kompetenzen hängen von den spezifischen Jobbeschreibungen ab und weichen grundsätzlich nicht von Anforderungen in anderen Ländern ab. Belastbarkeit und Umgang mit Stresssituationen sind Kriterien, denen allerdings ein höherer Stellenwert eingeräumt wird als das für Einsätze in nicht fragilen Ländern der Fall ist. Komplizierte, häufig unverständliche und oft behindernde Abläufe bei den nationalen oder lokalen Behörden stellen Geduldsproben dar. Personen, die mit einer guten Portion Gelassenheit ausgestattet sind, haben es deutlich einfacher, sich dem Kontext anzupassen. Der Umgang mit einem Wertesystem, speziell in Afghanistan, das dem unseren sogenannten westlichen in verschiedenen Punkten doch sehr fremd oder sogar diametral entgegengesetzt ist, verlangt eine erhöhte Flexibilität, mit solchen Gegensätzen umgehen und sie auch akzeptieren zu können. Es ist auch wichtig, unter solchen Umständen positiv und auch konstruktiv bleiben zu können, was eine erhöhte Frustrationstoleranz erfordert.

1. Saighan Distrikt, Bamyan Provinz
Mittagessen in den Bergen nach der Besichtigung eines Wassereinzugsgebietes, September 2012
2. Saighan Distrikt, Bamyan Provinz
Planungsworkshop mit HELVETAS Swiss Intercooperation MitarbeiterInnen, September 2012



Was hat Sie dazu bewegt, den Posten in Afghanistan anzunehmen?

Die Entscheidung nach Afghanistan zu gehen war ein Bauchentscheid gewesen. Nach fünf Jahren in der Schweiz hatte ich immer wieder mit dem Gedanken gespielt, wieder ins Ausland zu gehen. Nur wusste ich nicht genau wohin und was ich eigentlich wollte. In einer Pause zwischen zwei Sitzungen kam ich ins Gespräch mit der Landesdirektorin von HELVETAS Swiss Intercooperation in Afghanistan. Sie erwähnte eine freie Stelle, die meinem Profil entsprach. Ich wusste in dem Moment, dass dies meine Stelle ist.

Viele IZA-Organisationen treffen besondere Massnahmen, um solche Einsätze attraktiv und angenehm zu machen, etwa vorbereitende Kurse, Ferienphasen oder Entschädigungen. Wie sieht das bei Ihnen aus?

In unserem Fall haben wir drei bezahlte Flüge ins Heimatland pro Jahr. In einem Arbeitsumfeld in einem nicht fragilen Kontext wird von der Organisation nur ein Rückflug pro Jahr finanziert.

Gibt es für Sie auch Aspekte, die das Arbeiten in einem fragilen Kontext gerade speziell attraktiv machen?

Für mich ist es vor allem die Herausforderung, sowohl im beruflichen als auch im persönlichen Bereich, die das Arbeiten in einem fragilen und sehr komplexen politischen, sozialen und kulturellen Kontext speziell interessant macht. Kreative Lösungen sind gefragt, wo Strukturen nicht oder nur sehr schwach existieren. Wie kann man unter diesen Umständen nachhaltige Entwicklungsansätze einbringen? Welche Initiativen behalten ihre positive Wirkung, auch wenn sich die Lage im Land wieder verschlechtern sollte? Wie kann man lokale Fachkräfte, deren Bildungsniveau oder -qualität sehr tief ist, konstruktiv in Entwicklungsprozesse einbinden und weiterbilden? Wie gestaltet man ein konfliktsensitives Projektmanagement? Oder wie erreicht man Fortschritte in der Gender- oder Frauenthematik in einem streng islamischen Kontext? Es kann zuweilen durchaus sehr anstrengend oder gar frustrierend sein, sich nicht auf Existierendes verlassen und darauf aufbauen zu können. Andererseits ist es eine Herausforderung, welche die Arbeit gleichzeitig sehr spannend und interessant macht.

Welchen Stellenwert hat dieser Einsatz in Ihrer bisherigen Laufbahn und im Hinblick auf Ihre berufliche Zukunft?

Es ist bestimmt die anstrengendste und herausforderndste, aber auch interessanteste Arbeit, die ich bisher gemacht habe. Für die Zukunft erleichtert es mir sicherlich den Zugang zu einem weiteren Einsatz in einem fragilen Land, sollte ich mich entscheiden, weiterhin in ähnlichen Kontexten arbeiten zu wollen.

Viele IZA-Fachpersonen stehen in ihrer Laufbahn vor der Frage, Posten in fragilen Kontexten anzunehmen oder nicht. Welche Kriterien sind Ihrer Meinung nach für diese Entscheidung wichtig?

Arbeitsstellen in fragilen Kontexten sind meistens sogenannte non family duty stations. Das heisst, die Familie kann nicht mit ausreisen. Je nach familiärer Situation kann dies ein Argument gegen einen solchen Job sein. Es sollte auch nicht unterschätzt werden, dass es für eine zurückgebliebene Familie sehr belastend sein kann, Vater, Mutter oder Partner in einem «gefährlichen» Umfeld zu wissen. Jede negative Schlagzeile, sei es ein Bombenanschlag oder eine Entführung, kann zu erheblichem Stress führen bis klar ist, dass dem Familienmitglied nichts passiert ist. Auf persönlicher Ebene muss man bereit sein, mit verschiedenen Einschränkungen zu leben. Selbstverständlich ist ein Grundkriterium, das Interesse an einem bestimmten Land und die Offenheit, Neuem und anderem zu begegnen.

Interview: Caroline Perren und Noëmi Wertenschlag, cinfo, April 2013

«Mentale Vorbereitung erlaubt es, sich mit Ängsten zu konfrontieren»

«Personen mit einer guten Portion Gelassenheit haben es einfacher»



Ruy-e-Doab Distrikt, Samangan Provinz
Diskussion mit lokalen Bauern über Gemüseanbau, April 2013

Neue Aus- und Weiterbildungen in der IZA

2011

Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL)
Cooperation and Development Center
CAS Management of Development Projects (MaDePro)
<http://cooperation.epfl.ch/madepro>

Graduate Institute
MA Anthropology and Sociology of Development
<http://graduateinstitute.ch/anso>

Graduate Institute
MA International Relations/Political Science
<http://graduateinstitute.ch/political-science/programmes/master-international-studies.html>

Universität Bern
Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung
CAS «Gender, Justice and Globalisation»
http://www.izfg.unibe.ch/content/graduate_school/zertifikatskurs_cas/index_ger.html

Université de Genève/Graduate Institute
Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights
MAS in International Law in Armed Conflict
<http://www.geneva-academy.ch/executive-education/executive-master>

Universität de Lausanne
MSc Géographie, Orientation «Etudes du développement»
<http://www.unil.ch/mastergeographie/page95058.html>

2012

Graduate Institute
Executive Master en politiques et pratiques du développement (DPP)
(ersetzt den Executive Master en études du développement, IMAS)
<http://graduateinstitute.ch/dpp>

Université de Genève/Graduate Institute
Centre d'enseignement et de recherche en action humanitaire de Genève (CERAH)
Diploma of Advanced Studies in Humanitarian Action
<http://www.cerahgeneve.ch/formations/das.html>

2013

Graduate Institute
LLM International Law
http://graduateinstitute.ch/corporate/executive/masters_executive/LLM_fr.html

Pädagogische Hochschule Luzern
CAS Human Rights Education
<http://www.phlu.ch/en/dienstleistung/centre-of-human-rights-education/in-service-training/>

Schweizerisches Tropen- und Public Health-Institut (Swiss TPH)
Master of Business Administration in International Health Management
<http://www.swisstph.ch/mba-in-international-health-management.html>

Università della Svizzera italiana
MAS Humanitarian Operations and Supply Chain Management
<http://www.mashom.usi.ch/>

Universität Basel
Centre for African Studies Basel
CAS in African Affairs and Intercultural Competence
<http://zasb.unibas.ch/cas>

Universität St. Gallen
Master International Law (MIL)
<http://www.unisg.ch/en/Studium/Master/InternationalLaw>

Zürcher Fachhochschule für Angewandte Wissenschaften
Fachstelle für Foreign Affairs & Applied Diplomacy
CAS Foreign Affairs and Applied Diplomacy
<http://www.sml.zhaw.ch/de/management/fad/casfad.html>



cinfo – das Zentrum für Information, Beratung und Bildung für Berufe in der internationalen Zusammenarbeit (IZA) – ist ein spezialisierter Dienstleister und die Netzwerkplattform für die Akteure und Fachleute des Arbeitsmarkts IZA sowie für Personen, die darin tätig sein wollen.



**Zentrum für Information,
Beratung und Bildung für
Berufe in der internationalen
Zusammenarbeit**

Zentralstrasse 115 | Postfach
2500 Biel 7, Schweiz
+41 32 365 80 02
info@cinfo.ch | www.cinfo.ch