

Fachkräftestudie

Ausschreibung Mandat Umsetzung

Fachkräftestudie im Sozialbereich

Inhalt

1	Ausgangslage	1
2	Informationen zur Auftraggeberin und Untersuchungsgegenstand	2
3	Zielsetzung und Fragestellung	3
4	Datenquellen und Methodik	5
5	Lieferobjekte.....	6
6	Zeitplan und Kostendach	7
7	Anforderungen an die Offerte.....	8
8	Kontakt.....	8
9	Grundlagen.....	8

1 Ausgangslage

Die Fachkräftesituation im Sozialbereich hat sich seit der letzten Fachkräftestudie von SAVOIRSOCIAL (2016) verändert. Zudem stehen die verschiedenen Arbeitsfelder des Sozialbereichs vor unterschiedlichen Herausforderungen in Bezug auf die Fachkräftesituation. Um strategische Entscheidungen für Entwicklungen in der Berufsbildung des Sozialbereichs auf evidenzbasierter Grundlage zu fällen, braucht SAVOIRSOCIAL aktuelles Steuerungswissen. Aus diesem Grund hat der Vorstand die Geschäftsstelle beauftragt, eine Projektskizze für eine neue Fachkräftestudie zu erarbeiten.

Um das Erkenntnisinteresse in Bezug auf die Fachkräftesituation herauszuarbeiten, hat die Geschäftsstelle von SAVOIRSOCIAL im Feld breit abgeholt, mit welchen Herausforderungen die Akteure in den verschiedenen Arbeitsfeldern aktuell konfrontiert sind oder künftig konfrontiert sein werden. Die Projektleitung zog dazu eine lose zusammengesetzte Spurgruppe bei, und führte bilaterale Gespräche mit relevanten Akteuren (Vorstandmitglieder, Mitglieder- und Partnerorganisationen). Aus diesen Diskussionen entstanden Thesen zum Handlungsbedarf in allen Arbeitsfeldern des Sozialbereichs und bildeten die Grundlage für die Diskussion zum Erkenntnisinteresse im Vorstand. Eine entsprechende Projektskizze wurde ausgearbeitet (vgl. Beilage).

Wir schreiben die Umsetzung der Gesamtstudie in drei Arbeitspaketen aus, für uns ist es denkbar, dass Offerten für eines, zwei oder alle Arbeitspakete eingereicht werden. Die Aufteilung der Arbeitspakete finden Sie in Abschnitt 5. Falls Sie für mehr als ein Arbeitspaket offerieren werden, bitten wir Sie, aufzuzeigen, welche Vorteile dies für uns hat.

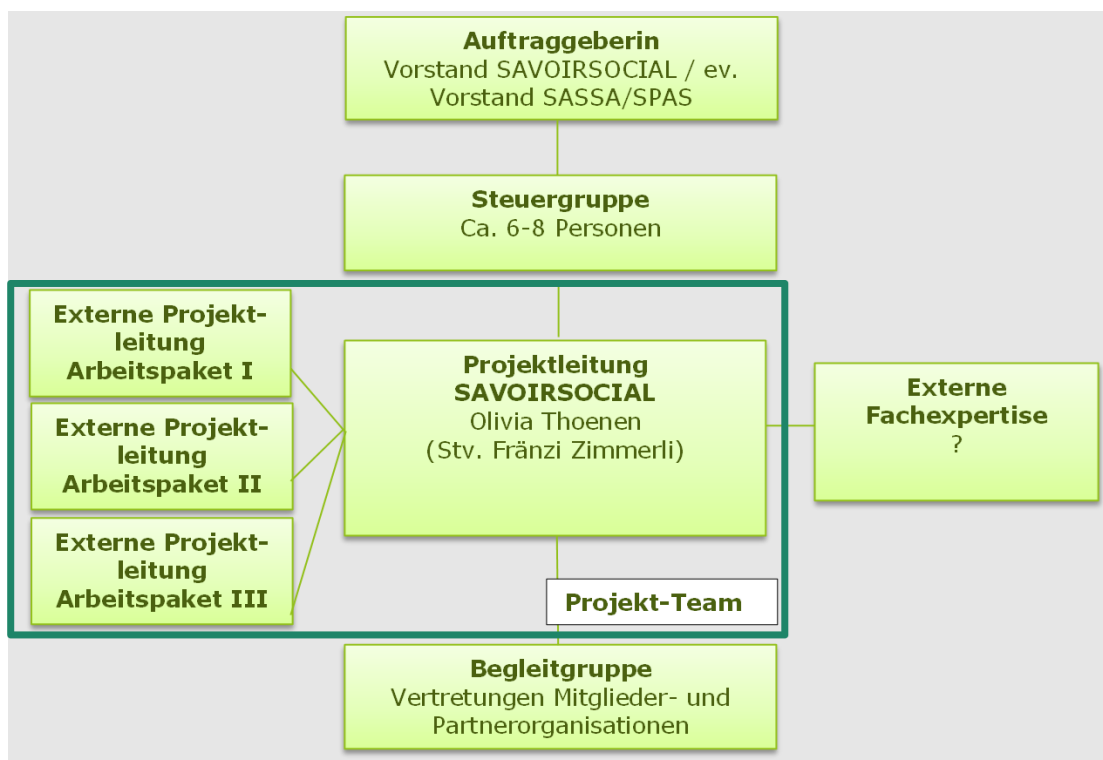
2 Informationen zur Auftraggeberin und Untersuchungsgegenstand

SAVOIRSOCIAL ist der Schweizerische Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich. Er wurde Ende 2004 als Verein gegründet und ist ein Zusammenschluss der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und -direktoren (SODK), der kantonalen Organisationen der Arbeitswelt Soziales sowie von nationalen Arbeitgeber- und Berufsverbänden im Sozialbereich.

SAVOIRSOCIAL hat zum Ziel, die Berufsbildung im Sozialbereich auf gesamtschweizerischer Ebene zu steuern, bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und zu stärken.

Mit dem Projekt Fachkräftestudie im Sozialbereich will SAVOIRSOCIAL aktuelles Steuerungswissen für den gesamten Sozialbereich erarbeiten und zur Verfügung stellen.

Nachfolgend ist die Projektorganisation aufgeführt, welche für alle Arbeitspakete vorgesehen ist. Aktuell laufen Gespräche mit der Konferenz der Fachhochschulen für Soziale Arbeit in der Schweiz (SASSA) mit dem Ziel, eine gemeinsame Projektträgerschaft einzugehen. Mit der Schweizerischen Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich SPAS laufen Gespräche, wie der Einbezug ins Projekt gestaltet werden kann. An der Grundstruktur der Projektorganisation, sowie am Erkenntnisinteresse der Studie wird sich jedoch nichts Grundsätzliches ändern.



3 Zielsetzung und Fragestellung

Mit der Studie strebt SAVOIRSOCIAL Steuerungswissen in den folgenden Bereichen an:

- **Aktuelle Fachkräftesituation in den Arbeitsfeldern der sozialen Berufe kennen¹:** Es wird ein umfassendes Verständnis der Fachkräftesituation in den Arbeitsfeldern der sozialen Berufe angestrebt. Dies insbesondere in Bezug auf die Zahl der benötigten Fachkräfte, deren Qualifikationen und deren Berufsentwicklung. Dabei sollen Aussagen in allen relevanten Arbeitsfeldern auf Niveau Grossregionen (bzw. mind. sprachregional) möglich sein. Die Auswertung von vorhandenen Strukturdaten soll auf Ebene Kantone erfolgen.
- **Unterschiede in den Regionen sichtbar machen:** Die Arbeitsfelder der sozialen Berufe sind geprägt von kantonalen und kommunalen Rahmenbedingungen und strukturellen Unterschieden. Um künftig regional sinnvolle Massnahmen ergreifen zu können, braucht die Auftraggeberin zusätzliches Wissen aus ausgewählten Regionen, das mittels qualitativer Methoden erhoben werden soll.
- **Entwicklungen in Bezug auf die Fachkräftesituation erkennen und antizipieren:** Abschätzung der mittelfristigen Fachkräftesituation. Zudem Aufbau eines Arbeitgeber-Panels, welches künftig einfach erlaubt, Thesen in der Praxis zu überprüfen und so integraler Bestandteil eines Monitorings der Fachkräftesituation ist.

Schliesslich soll mit dem Aufbau eines zentralen Daten- und Informationscenters zu den Fachkräften in sozialen Berufen auch die Basis geschaffen werden, um als geeinte Branche Einfluss auf die Datenerfassung, Strukturierung und Darstellung des Bundes (BFS) zu nehmen und somit die Abbildung der sozialen Berufe in den öffentlichen Statistiken und Daten des Bundes zu verbessern.

Die Studie besteht aus drei Teilen, mit jeweils spezifischen Fragestellungen:

1) *Big Picture (Ist-Situation):*

- Wer arbeitet mit welchem Abschluss wo und in welcher Funktion? (Ist-Situation)
- Wie sieht die Fachkräftesituation aus? Welche Herausforderungen stellen sich bei der Rekrutierung von Arbeitskräften und wie gehen Arbeitgebende damit um? (Ist-Situation)
- Wie entwickelt sich das Arbeitsfeld in Zukunft? In Bezug auf die Anzahl benötigter Fachkräfte sowie in Bezug auf veränderte Kompetenzen und Aufgaben von Fachkräften (Stichworte: Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Schnittstelle Gesundheitsberufe und soziale Berufe, usw.) (grobe Prognose und Entwicklung von Szenarien)

Diese Fragen sollen jeweils nach Arbeitsfeld, nach Abschlussniveau und nach Funktion beantwortet werden. Repräsentative Ergebnisse sind geografisch generell für Grossregionen (mindestens Sprachregional) erwünscht, wenn immer möglich sollen Aussagen auf kantonaler Ebene möglich sein.²

Die folgende Abbildung zeigt das in einem Vorprojekt erarbeitete Erkenntnisinteresse bezüglich Big Picture und soll als Grundlage für die Ausarbeitung der konkreten Fragestellung und die methodische Umsetzung dienen. Vorschläge in Bezug auf die methodische Umsetzung erwarten wir als Teil der Offerte.

¹ Bei den Vorarbeiten gingen wir von allen Arbeitsfeldern aus, die im Leitbild von SAVOIRSOCIAL genannt werden. Nach den Diskussionen in den Spurguppe möchten wir vor allem die folgenden Arbeitsfelder betrachten: Menschen im Alter, Menschen mit Beeinträchtigungen, Kind und Jugend, gesetzliche Sozialhilfe, Migration/Asyl, Arbeitsintegration.

² Erwartungen in Bezug auf ausgewählte Vertiefungen des Panels finden sich im Kapitel Daten und Methoden.

Big Picture		
Wer arbeitet mit welchem Abschluss wo und in welcher Funktion?	Wie sieht die Fachkräftesituation aus?	Wie entwickelt sich das Arbeitsfeld in Zukunft?
<p>Wer?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschlecht, Alter • Ausbildung (Abschluss) • Berufserfahrung • Beschäftigungsgrad • Funktion (Hilfskraft, in Ausbildung, Fachkraft, Führungsfunktion) • Dauer bis zur Qualifizierung • Passung von Funktion und Abschluss <p>Mobilität:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Von wo (Arbeitsfeld und Abschluss) kommen Arbeitskräfte und wohin gehen sie (Arbeitsfeld)? 	<p>Bei der Rekrutierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lernende/Studierende • Berufsbildende/Praxisbildende • Fachpersonen <p>Bezüglich Verweildauer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verweildauer nach Funktion <p>Gibt es Auswirkung auf die Leistung (qualitativ/quantitativ)</p> <ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Ausbildung • DL-Angebot 	<p>Absolut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungstendenz des Arbeitsfeldes <p>Relativ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung im Vergleich zu den vergangenen 10 Jahren • Entwicklung im Vergleich zu benachbarten Arbeitsfeldern und Branchen

2) Aufbau eines Monitorings

Im Gegensatz zur letzten Fachkräftestudie von 2016 haben wir das Ziel, längerfristige Entwicklungen in der Fachkräftesituation im Sozialbereich zu beobachten. Aus diesem Grund setzen wir methodisch auf ein arbeitgeberseitiges Panel³, das künftig als Basis für das Monitoring verwendet werden soll. Die Diskussion und Erarbeitung der Kennzahlen im Arbeitsfeld ist Teil des Projekts und soll in Zusammenarbeit mit dem*der Auftragnehmenden und unter Einbezug der Stakeholder definiert werden.

3) Erklärende Faktoren für bestehende Unterschiede

In einem Vorprojekt wurden die aktuellen Herausforderungen bezüglich Fachkräftesituation in den verschiedenen Arbeitsfeldern der sozialen Berufe diskutiert und festgehalten (vgl. Thesenpapier in der Beilage). Aus den daraus entstandenen Thesen haben wir Faktoren abgeleitet, von denen wir einen Einfluss auf die (aktuelle) Fachkräftesituation erwarten. Diese sollen parallel zu den beiden oben erwähnten Teilen der Studie untersucht werden. Wir gehen dabei von einem qualitativen Setting aus, in welchem in ausgewählten Regionen unter anderem folgenden Aspekte näher beleuchtet werden sollen:

- 1) *Strukturelle Rahmenbedingungen*: gesetzliche Rahmenbedingungen, Finanzierungsmodelle, strukturelle Unterschiede (Stadt/Land), sprachregionale Einstellungsunterschiede, Grenznähe zu einem Land mit einem anderen Bildungssystem, Fachkräftesituation in anderen Branchen, bildungs- oder sozialpolitische Faktoren, etc.
- 2) *Die Attraktivität des Berufsfeldes* (im Vergleich zu benachbarten Berufsfeldern) und das Image des Berufsfeldes bei potenziellen Arbeitskräften (z.B. im Zeitpunkt der Selektion an der Nahtstelle I oder zum Zeitpunkt Nahtstelle II)
- 3) *Arbeitgeberseitige Faktoren*, wie z.B. die Arbeitsbedingungen (u.a. Lohn), die Organisationsstrukturen, Karrieremöglichkeiten, Ausbildungsqualität etc.

³ Weitere Informationen zum Panel, den Erwartungen und bereits vorhandenen Grundlagen finden Sie im Kapitel „Daten und Methoden“.

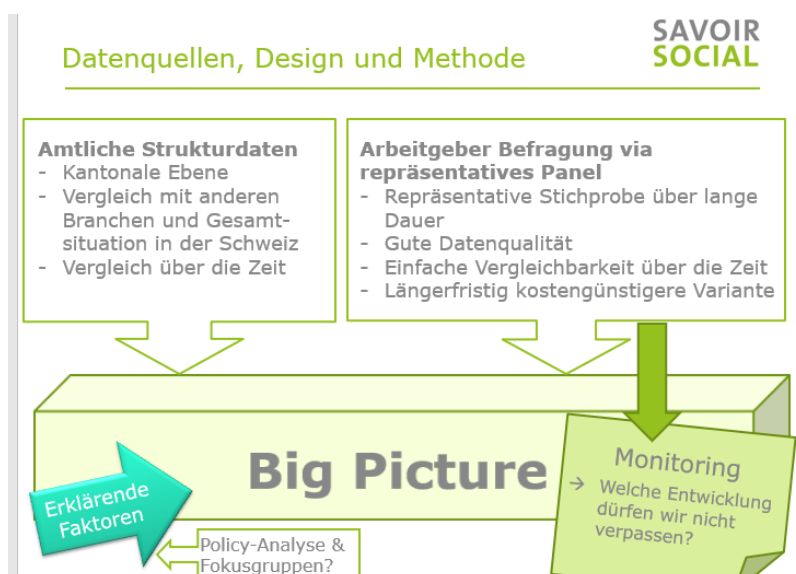
Der Einbezug von arbeitnehmerseitigen Faktoren wird insbesondere für die Fragen betreffend Mobilität der Arbeitnehmenden, Verweildauer und Fluktuation nötig. Innovative methodische Umsetzungsvorschläge werden im Rahmen des Offertverfahrens besonders geprüft und sind willkommen. Am Grundsatz eines Arbeitgeberpanels soll jedoch festgehalten werden.

4 Datenquellen und Methodik

Für die Big-Picture Studie sollen öffentliche, amtliche Statistiken verwendet werden (Sekundärdaten), ergänzt mit Umfragedaten, welche basierend auf einem arbeitgeberseitigen Panel mittels online Fragebogen erhoben werden. Wir gehen dabei von den folgenden Anforderungen aus:

- **Strukturdaten:**
 - o Erfassung und Erhebung von Strukturdaten. Bitte zeigen Sie auf, welche belastbaren Aussagen auf welcher regionalen Ebene dabei zu erwarten sind.
 - o Vorschläge für alternative Datenerhebungsvorgänge, z.B. mittels KI sind dabei willkommen.
 - o Die Daten aus der Fachkräftestudie 2016 liegen nach Auftragsvergabe zur freien Verfügung vor.

- **Panel:**
 - o Im Gegensatz zur letzten Fachkräftestudie (2016) setzen wir auf ein arbeitgeberseitiges Panel. Uns ist bewusst, dass dies bezüglich Aussagekraft Abstriche mit sich bringt. Der Vorteil der längerfristigen Beobachtung (Monitoring) des Arbeitsfeldes mittels konstanten Panels gewichten wir hier stärker.
 - o Das Panel liefert Daten zur Arbeitskräftesituation (Fragestellung siehe *Big Picture (Ist-Situation)*:) und lässt belastbare Aussagen auf mindestens Ebene Sprachregion zu.
 - o Das Panel soll für ausgewählte Kantone vergrössert werden, damit wir 3-4 Kantone vertieft miteinander vergleichen und später auch für zusätzliche Fragen im Monitoring verwendet werden können. Vorschläge für die Auswahl der Kantone sowie zu einer sinnvollen Anzahl von Kantonen, in denen das Panel vergrössert werden soll, sind in der Offerte willkommen und separat auszuweisen (Aufwand und Kosten).
 - o Die Adressdaten inkl. Information zu Rückmeldung liegen aus der letzten Fachkräftestudie 2016 vor. Informationen zu weiteren Arbeitsfeldern sowie entsprechende Kontaktadressen können von uns zur Verfügung gestellt werden.



5 Lieferobjekte

Für die Umsetzung des Gesamtprojekts schreiben wir drei Aufträge aus, die wir wie unten dargestellt aufteilen. Offerten für ein, zwei oder alle Arbeitspakete sind willkommen.

Paket I: Aufbau eines repräsentativen Panels und Durchführung der Befragung

- Konzeption und Durchführung der Stichprobenziehung auf Basis bestehender Adressdaten (Aufbau eines repräsentativen Panels für alle Arbeitsfelder (Arbeitgebendenorganisationen)).
 - o Erstellung eines Stichprobenrahmens. Bitte beschreiben Sie, wie klein das Panel sein kann und welche Präzision der Aussage damit noch möglich ist.
 - o Anforderung an eine vergrösserte Stichprobe für 3-4 ausgewählte Kantone, die repräsentative Aussagen für diese Kantone ermöglichen (Kanton VD ist hier bereits gesetzt, weitere Kantone aus der Deutschschweiz sind offen). Gerne erwarten wir eine Einschätzung zur sinnvollen Anzahl Kantone, für welche ein grösseres Panel vorgesehen werden kann inkl. Angabe, mit welcher Höchstzahl von zusätzlichen Kantonen eine Durchführung noch sinnvoll ist. Wir bitten Sie, die Kosten für diesen Punkt zusätzlich auszuweisen (zwecks allfälliger finanzieller Beteiligung der Kantone).
- Durchführung der Befragung (Datenerhebung im Panel für Big Picture 2024), online (Erarbeitung des Fragebogens liegt in Paket II).
- Lieferung der grob bereinigten Daten aus der Befragung. Ein erstes Data Cleaning (inkl. Protokoll) wird erwartet. Dieses soll auch Rückschlüsse geben, ob das Panel qualitativ zufriedenstellende Antworten liefert. Form und Format der Datenlieferung erfolgen in Absprache mit der Projektleitung und Verantwortlichen von Paket II. Die Daten sollen so aufbereitet werden, dass sie für künftige Analysen verwendet werden können.
- Konzept, wie die langfristige Teilnahmebereitschaft am Panel hochgehalten werden kann.
- Zusatz (Ausserhalb des Richtpreises): Richtofferte für die anschliessende Panelpflege (Nachziehung des Panels) ab 2025 für die jeweilige Befragung im Zusammenhang mit dem Monitoring.

Paket II: Auswertung der Daten, Schlussbericht und Konzeption Kennzahlen Monitoring

- Konzeption des Fragebogens (gemäss Fragestellung Big Picture), inkl. Übersetzung in d, f, i
- Konzeption Kennzahlen Monitoring: Zusammen mit der Projektleitung, der Stakeholder und unter Einbezug der Branche werden in einem partizipativen Prozess die jährlich wiederkehrenden Kennzahlen fürs Monitoring erarbeitet und operationalisiert
- Auswahl und Analyse der relevanten Sekundärdaten sowie der Umfragedaten aus dem Panel, um daraus die Fragestellung (Big Picture zu beantworten).
- Schlussbericht (d oder f) inkl. Management Summary (d, f, i)
- Aufbereitung Datensatz (inkl. Informationen zu Datenbereinigung, etc.) und Übergabe an Trägerschaft (Prinzip Open Data)

Paket III: Analyse der erklärenden Faktoren

- Konzeption der Fragestellung für die qualitative Analyse in Zusammenarbeit mit der Projektleitung und unter Mithilfe der Begleitgruppe
- Konzeption für ein methodisches Vorgehen, um die Fragestellung beantworten zu können (z.B. Fokus-Gruppen in 3-4 Regionen der Schweiz)

- Schlussbericht und Ableiten von Best-Practice und/oder Handlungsempfehlungen, Form und Format nach Rücksprache mit der Projektleiterin (d oder f, inkl. Management Summary (d, f, i).

6 Zeitplan und Kostendach

Frist für die Einreichung der Offerte(n) ist der 8. September 2023.

Es ist geplant, dass die Offerierenden, die aus unserer Sicht die Kriterien am besten erfüllen, in je einem Treffen die Offerte mündlich erläutern. Dies soll den Offerierenden die Möglichkeit geben, die gewählten Methoden mündlich zu erläutern.

Diese Treffen finden im Zeitraum vom 15. September – 22. September statt. Anwesend sind die Projektleitung sowie 1-2 Vertretungen der Trägerschaft.

Die Projekt-Trägerschaft wird sich im Oktober für die Umsetzungspartner entscheiden und entsprechend kommunizieren.

Projektstart: November 2023
Projektende: Oktober 2024

Die folgenden Fristen betreffen die einzelnen Arbeitspakete und gelten als Richtlinien. Uns ist bewusst, dass der Zeitplan für die ersten Projektschritte eng ist. Eine gewisse zeitliche Flexibilität ist von unserer Seite her möglich. Wir bitten sie daher, bereits in der Offerte Ihre zeitlichen Möglichkeiten transparent zu machen. Sofern Offerten für mehrere Pakete eingegeben werden, erwarten wir einen groben Zeitplan für alle offerierten Arbeitspakete.

Fristen Paket I:

- Detailplanung: 30.11.2023
- Konzeption und Ziehung Panel: 31.01.2024
- Durchführung Umfrage: Februar 2024 - April 2024
- Datenlieferung inkl. Angaben zu Stichprobenschichtung und Gewichtung: 15.05.2024

Richtpreis Arbeitspaket I: 50'000 CHF

Fristen Paket II:

- Detailplanung: 30.11.2023
- Fragebogen: Januar 2023
- Kennzahlen fürs Monitoring: November 2024
- Datenauswertung inkl. Vorbesprechung PL: August 2024
- Entwurf Schlussbericht: (Vorstandssitzung September 2024)
- Abgabe Schlussbericht inkl. Grafiken für Kommunikation: Oktober 2024

Richtpreis Arbeitspaket II: 60'000 CHF

Fristen Paket III:

- Detailplanung: 30.11.2023
- Konzeption der qualitativen Analyse in Zusammenarbeit mit der Projektleiterin: Januar 2023
- Durchführung der Datenerhebung (inkl. allfälliger Diskussionsgruppen in den Regionen): Q1 und Q2 2024
- Ableiten von Best-Practice und/oder Handlungsempfehlungen, Form und Format nach Rücksprache mit der Projektleiterin: Juli 2024

Richtpreis Arbeitspaket III: 30'000 CHF (je nach konkreter Ausarbeitung, wird dieser angepasst).

7 Anforderungen an die Offerte

In der Offerte sind pro Arbeitspaket die folgenden Punkte auszuführen:

- Vorgehen/Methode: Umsetzung der einzelnen Projektschritte und die dafür verwendete Methodik skizzieren
- Projektorganisation inkl. grobem Zeitplan
- Projektkoordination inkl. projektverantwortliche Personen Seiten Auftragnehmerin, deren Expertise und Erfahrung sowie deren sprachliche Kenntnisse (Dokumente und Unterlagen müssen zwingend in Deutsch/Französisch verstanden werden)
- Ausweisen des zeitlichen und ökonomischen Aufwands für die einzelnen offerierten Leistungen
- Gesamtzusammenstellung der erwarteten Kosten
- 2 – 3 Referenzen / Referenzprojekte

Nach Eingang der Offerten werden diese verglichen und bewertet. Der Projektträgerschaft werden die aus unserer Sicht geeignetsten 2-3 Offerten zur Auswahl vorgelegt. Dabei werden unter anderem die Erfahrung der Umsetzungspartner, die methodische Umsetzung, die zeitlichen Umsetzungsvorschläge sowie die Wirtschaftlichkeit berücksichtigt.

8 Kontakt

Aufgrund von Ferienabwesenheiten sind wir für Fragen erst ab dem 31. Juli erreichbar: olivia.thoenen@savoirsocial.ch

9 Grundlagen

- [Fachkräftestudie SAVOIRSOCIAL 2016](#)
- [Laufbahnstudien SAVOIRSOCIAL 2018/2019](#)
- Projektskizze und Thesenpapier (vgl. Beilage, bzw. können auf der Geschäftsstelle von SAVOIRSOCIAL angefordert werden)