



Herzlich Willkommen zur Abschlussveranstaltung

Präferenz Klimaberuf!

Entwicklung von regionalen und sektoralen
Strategien für Klimaberufe

3. November 2025
10.00 Uhr bis 12.00 Uhr





Agenda

10:00 -12:00



1

Willkommen & Projektüberblick

Annika Schönauer, ÖSB SI

2

Vorstellung Forschungsbefunde

Leo Kovatsch & Lisa Bock-Oswald, ÖSB SI

3

Einblicke in Entwicklungsarbeit

Sara Stosic, Climate Lab

4

Vorstellung des Maßnahmenkatalogs (Einzelmaßnahmen und Umsetzung)

Gerald Berger, Gerald Berger Sustainability Consulting

Projektüberblick

Annika Schönauer

Das Projektteam



Annika Schönauer, Lisa Bock-Oswald, Leo Kovatsch



Tanja Zink



Sara Stosic



Gerald Berger



Das Projektziel

1.8.2024 – 1.11.2025

Kollaborative Lösungen entwickeln für die aktuellen Fragen:

- Ökologischer Umbau von Wirtschaft und Arbeitsmarkt
- Fachkräftemangel als Herausforderung
- Zusammenarbeit mit Unternehmen und jungen Menschen
- Fokus auf Anwerbung für Berufsfelder mit grünen Jobs, grünen Aufgaben, grünen Kompetenzen

Fokus der Outputs auf kleine Unternehmen (~ <50 Beschäftigte)

Gemeinsamkeiten:

- Besonderer Unterstützungsbedarf bei Lehrlingsansprache
- Fehlende HR-Strukturen und Sichtbarkeit
- Herausforderungen beim ökologischen Umbau
- Kleine Maßnahmen als große Hebel

Zielgruppen der Outputs

- Kleine Unternehmen (~< 50 Beschäftigte)
- KEM-Manager*innen

Fokus der Entwicklungsarbeit

- Baubranche inkl. Baunebengewerbe
- Tourismusbranche
- Regionen: Tirol und Oberösterreich
- Übertragbarkeit auf andere Branchen und Regionen

Projektergebnisse

Bericht zum Problemverständnis und Bedarf der Stakeholder auf Basis von Literaturanalysen und Stakeholderinterviews

<https://www.oesb-socialinnovation.at/klimaberuf/>



ENTWICKLUNG VON REGIONALEN UND SEKTORALEN STRATEGIEN FÜR KLIMABERUFE

Präferenz Klimaberuf!

Der ökologische Umbau unserer Wirtschaft verändert den Arbeitsmarkt grundlegend. Arbeits- und Fachkräfte werden insbesondere in Bereichen wie erneuerbare Energie, sanfter Tourismus, grünes Baugewerbe sowie Kreislaufwirtschaft gesucht – aber allzu oft nicht gefunden. Deshalb bringt das Leitprojekt „Präferenz Klimaberuf! Entwicklung von regionalen und sektoralen Strategien für Klimaberufe“ Vertreter*innen von Unternehmen, arbeitsmarktpolitischen Organisationen und Jugendverbänden zusammen. In sechs Workshops erarbeiten Stakeholder*innen aus ausgewählten Branchen und Regionen, wie Klimajobs konkret in ihrem Kontext aussehen und wie sie (junge) Menschen gezielt dafür begeistern können.



**Präferenz Klimaberuf.
Konzeptionelle Annäherungen an Klimaberufe im Baugewerbe und Tourismus**

Bericht aus LP2: Erhebung Problemverständnisse und Stakeholder Mapping des Projekts „Präferenz Klimaberuf! Entwicklung von regionalen und sektoralen Strategien für Klimaberufe“ gebildet aus den Mitten des Klima- und Energiefonds

ÖSB Social Innovation gemeinnützige GmbH
Obere Donaustraße 23, 1020 Wien

Autor*innen: Lisa Beck, Lea Knechtel, Anika Schimauer

27.12.2024

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Methodische Vorgehensweise	3
3. Strukturen und Herausforderungen der betrieblichen Ausbildung in den Bereichen Baugewerbe und Tourismus	4
3.1. Baubranche	5
3.2. Tourismusbranche	6
4. Analyse der Ausbildungssituation von Jugendlichen am Arbeitsmarkt	7
5. Berufliche Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit	9
5.1. Green Jobs	10
5.2. Green Talents	11
5.3. Green Skills	11
6. Empirische Ergebnisse	11
6.1. Einführung	11
6.2. Klimaberufe definieren: Herausforderungen, Trends und Perspektiven	12
6.3. Aktuelle Situation in den Branchen Bau- und Tourismus	13
6.3.1. Einblicke ins Bau- und Baugewerbe: Klimafähigkeit und wirtschaftliche Realität	13
6.3.2. Die Green Jobs im Tourismus: Nachhaltigkeit, Herausforderungen in der Personengewinnung und vielfältige Ansätze	14
6.4. Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven	15
6.4.1. Die Bedeutung von Perspektiven von Lehrlingen und Jugendlichen	15
6.4.2. Perspektiven von Arbeitgeber*innen und Unternehmen zu Green Jobs und Klimafähigkeit	16
6.5. Anreize und Hindernisse für Unternehmen	17
6.5.1. Anreize	17
6.5.2. Hindernisse	18
6.6. Bildungssystem und staatliche Unterstützung	19
6.7. Zukünftige Trends: Entwicklungen im Bereich der Green Jobs	20
6.8. Zusammenfassung der Ergebnisse	21
7. Angewandte Empfehlungen auf Basis der Ergebnisse	22
7.1. Empfehlungen für die inhaltliche Gestaltung von Workshops	22
7.2. Empfehlungen zum Workshop-Format	23
8. Literatur- und Quellenverzeichnis	24
9. Anhang	26

Seite 2 von 108: Präferenz Klimaberuf!

Einblick in die Forschungsbefunde

Lisa Bock-Oswald und
Leo Kovatsch

Daten zum Arbeitsmarkt in Österreich

- **Gesamtarbeitslosenquote:** 6,9 % (Mai 2025, nationale Definition)
- **Jugendarbeitslosigkeit** (15–24 Jahre): 10,2 % (April 2025); EU-27-Vergleich: 14,8 %
- **Anstieg seit 2023** (5,1 %) – alle Altersgruppen betroffen

Ursachen:

- Konjunkturelle Abschwächung
- Inflation & geopolitische Unsicherheit
- Rückgang offener Stellen (-21,6 % ggü. 2024)

Ausbildungssituation in Österreich

- Lehrausbildung ist zentraler Bestandteil des österreichischen Bildungssystems → rund 40 % aller 15-Jährigen beginnen eine Lehre
- Ausbildungsdauer: 2 bis 4 Jahre,
80 % im Betrieb, 20 % in der Berufsschule

Herausforderungen (Dornmayr & Riepl, 2022; Lachmayer & Mayerl, 2021; Mühlböck 2023)

- Rückgang der Lehrlingszahlen: seit 2005 kontinuierlicher Rückgang
- Hohe Abbruchquoten: 19,8 % der Lehrlinge brechen vorzeitig ab
- Mismatch: Ungleichgewicht zwischen angebotenen und nachgefragten Lehrstellen
- Attraktivitätsverlust der Lehre: Konkurrenz durch schulische Bildungswege und Akademisierung

Ausbildungssituation in Österreich

- **Fachkräftemangel:** Besonders in technischen Berufen, im Baugewerbe und im Tourismus
- **Regionale Unterschiede:** In Wien gibt es einen Lehrlingsüberschuss, in ländlichen Regionen fehlen Bewerber*innen

LEHRSTELLENMARKT	WIEN			ÖSTERREICH		
	Bestand Zu- und Abgänge	Veränderungen gegenüber dem Vorjahr		Bestand Zu- und Abgänge	Veränderungen gegenüber dem Vorjahr	
		absolut	in %		absolut	in %
Lehrstellensuchende (sofort verfügbar)	5.159	758	17,2%	10.823	1.072	11,0%
Männer und altern. Geschl.	3.125	445	16,6%	6.478	644	11,0%
Frauen	2.034	313	18,2%	4.345	428	10,9%
Zugang (inkl. sonst an Lehrstellen Interessierte)	3.648	413	12,8%	8.225	653	8,6%
Männer und altern. Geschl.	2.206	278	14,4%	4.905	498	11,3%
Frauen	1.442	135	10,3%	3.320	155	4,9%
Abgang (inkl. sonst an Lehrstellen Interessierte)	4.728	360	8,2%	13.050	849	7,0%
Männer und altern. Geschl.	2.919	268	10,1%	7.981	547	7,4%
Frauen	1.809	92	5,4%	5.069	302	6,3%
Gemeldete offene Lehrstellen (sofort verfügbar)	696	-144	-17,1%	7.678	-1.671	-17,9%
Zugang (inkl. nicht sofort verfügbare OL)	432	-114	-20,9%	4.505	-162	-3,5%
Abgang (inkl. nicht sofort verfügbare OL)	719	-294	-29,0%	4.592	-773	-14,4%

Quelle: AMS – Der Wiener Arbeitsmarkt – Monatsberichte per 31.10.2025 <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/der-wiener-arbeitsmarkt>

- **Sozioökonomische Benachteiligung:** Jugendliche aus prekären Verhältnissen haben oft schlechtere Bildungschancen und weniger Unterstützung

Methoden

- **Qualitativer** Forschungsansatz zur Analyse der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in **Klimaberufen**
- Entwicklung **problemzentrierter Gesprächsleitfäden** basierend auf der Literaturanalyse
- **12** Interviews mit **Unternehmer:innen** und **Lehrlingen** aus den **Bau-** und **Tourismusbranchen** sowie **Expert:innen** (Ausbildner:innen, Jugendberater:innen und Berater:innen)
- **Auswertung** der Interviews zur Identifikation von **Herausforderungen**, **Entwicklungsbedarf** und **Praxisbeispielen**
- **Zusammenführung** der Erkenntnisse aus Literatur und Interviews zur Ableitung praxisorientierter **Empfehlungen** für Workshops

Ergebnisse zur Baubranche

- Bau ist zentral für Klimaschutz durch Energieeffizienz, Materialien und Gebäudesanierung.
- **Bereitschaft** zu nachhaltigen Ansätzen vorhanden (zB Dachbegrünung, nachhaltige Baustoffe)
- Hohe **Kosten** nachhaltiger Materialien, **geringe wirtschaftliche Spielräume**, besonders bei **KMU**
- Klimaziele ohne **staatliche Unterstützung** schwer erreichbar
- **Modernisierung** der **Ausbildung** nötig (veraltete Berufsschulinhalte)
- **Bedarf** an Fachkräften für nachhaltiges Bauen **steigt**, aber Rekrutierung schwierig

Ergebnisse zur Tourismusbranche

- **Nachhaltige** Angebote gewinnen an **Bedeutung**, aber Abhängigkeit von **Kund:innen** (Preis und Komfort)
- Nachhaltige **Investitionen** oft **teuer**, besonders bei niedrigen Margen
- **Schwierige** Gewinnung und Bindung **junger** Talente
- Herausforderungen: **Arbeitszeiten**, **Belastung**, geringe **Bezahlung**, Konkurrenz durch **andere Branchen**
- Erfolgsfaktoren: gute **Lehrlingsbetreuung**, **Zusatzleistungen**, positive **Arbeitskultur**

Perspektive der Expert:innen

- **Fehlende klare Definition** von Green Jobs erschwert Ausbildung, Kommunikation und Statistik
- Kommunikation muss **differenziert** nach **Jugendgruppen** erfolgen, nicht pauschal
- **Bildungssystem** soll Nachhaltigkeit stärker verankern
- **Staat** spielt Schlüsselrolle: **Förderungen**, Bürokratieabbau, flexible Ausbildungsmodelle
- Bedeutung von aktiven **Netzwerken** (Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Staat)

Ausgewählte Befunde zur Generation Z

Generelle Ansprüche an die berufliche Tätigkeit

- Spaß an der Arbeit & abwechslungsreiche Tätigkeiten (Calmbach et al., 2020; Köcher et al., 2019)
- Sinnstiftender Beruf (Leven et al., 2019, Deloitte, 2022)
- Selbstbestimmung & Selbstverwirklichung (Papasabbas & Pfuderer, 2021; Calmbach 2020)
- gutes Gehalt (Köcher et al., 2019; Calmbach et al., 2020)
- Wunsch nach sicherem Arbeitsplatz (Leven et al., 2019, Papasabbas & Pfuderer, 2021; Köcher et al., 2019)
- „Gute“ Work-Life-Balance (Papasabbas & Pfuderer 2021; Jansen et al., 2019; Weitzel et al., 2020)
- Mobiles Arbeiten (Deloitte, 2022; Weitzel et al., 2020)

Ausgewählte Befunde zur Generation Z

Konkrete Ansprüche an das Unternehmen

- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
(Maas, 2019, S. 26; Brademann & Piorr 2019)
- Identifikationen mit den Unternehmenswerten
(Papasabbas & Pfuderer, 2021; Deloitte, 2022, S. 12)
- Anerkennung und Wertschätzung
(Jansen et al., 2019 ; Weitzel et al., 2020; Brademann & Piorr, 2019)



*Weiterführende Informationen finden sich
in den Berichten sowie Materialien des
Projekts Gen-Z Kult.*

Perspektive der Jugendlichen auf Klimaberufe

- **Klimaschutz** wichtig, aber **nicht allein entscheidend** für Berufswahl
- **Sicherheit**, klare Karrierewege, **sinnvolle** Tätigkeit sind zentrale Kriterien
- Label „grün“ überzeugt nicht ohne **konkrete Beispiele** für Wirkung
- **Praxis** und Erlebnisse stärken Verständnis, **Motivation** und **Verantwortungsgefühl**
- **Positive Zukunftsbilder** wirksamer als Angstkommunikation
- Kommunikation muss zeigen: **Green Jobs bringen Sicherheit, Perspektiven und Gestaltungsmacht**

Fazit und Empfehlungen

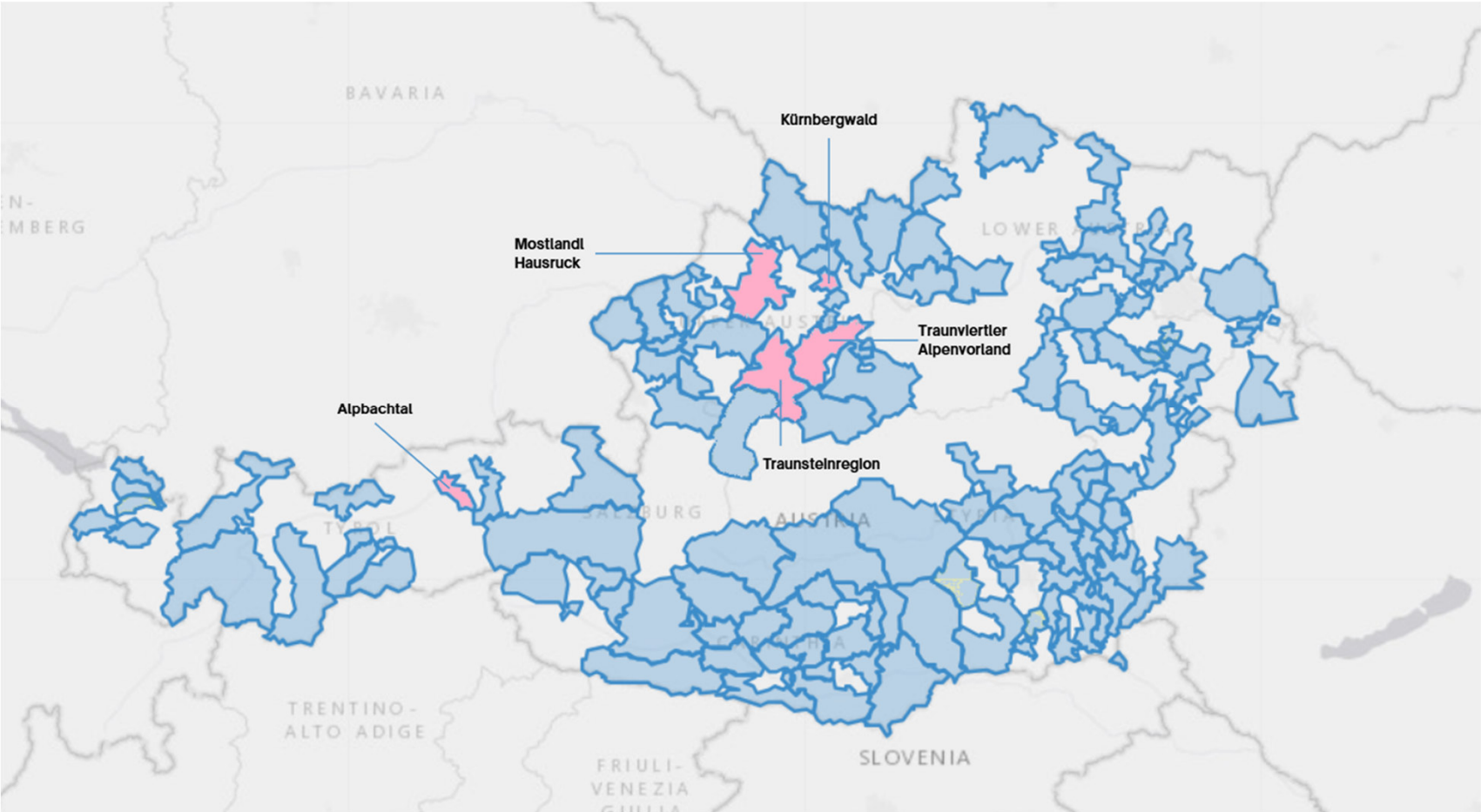
Zentrale Herausforderungen: Unklare Definitionen, fehlende Fachkräfte, hohe Kosten, veraltete Ausbildung, geringe Attraktivität mancher Branchen

- **Definition schärfen:** klare, praxisnahe Kriterien für Green Jobs entwickeln
- **Ausbildung modernisieren:** nachhaltige Inhalte systematisch integrieren
- **Förderungen erhöhen:** finanzielle Anreize und Bürokratieabbau für KMU
- **Jugendliche gezielt ansprechen:** realistische, positive Zukunftsbilder, unterschiedliche Kanäle und Zielgruppen
- **Praxis stärken:** mehr Praktika, Einbindung junger Menschen in echte Nachhaltigkeitsprojekte
- **Sichtbarkeit erhöhen:** erfolgreiche klimarelevante Lehrprojekte öffentlich zeigen

Einblicke in die Entwicklung der Stakeholderanalyse und Workshops

Sara Stosic

5 Klima- und Energie-Modellregionen (KEM)



Kick Off mit den KEM-Managern

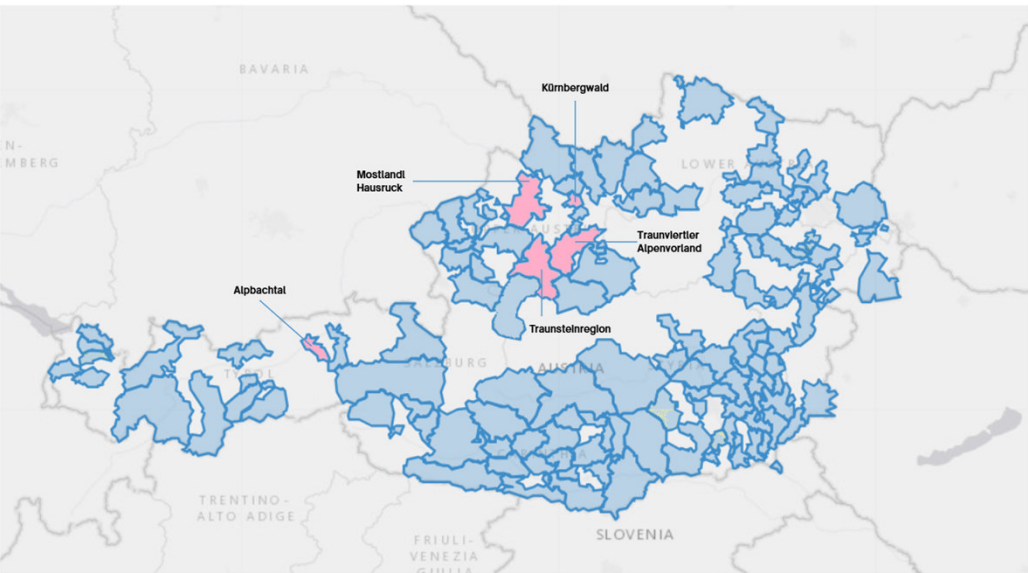
Traunsteinregion

Mostlandl-Hausruck

Traunviertler
Alpenvorland

Kürnbergwald

Alpbachtal



Bewerbung durch Infomaterialien



Projektidee
In interaktiven Workshops bringen wir Unternehmen und Jugendliche sowie weitere Akteure*innen zusammen, um den regionalen Arbeitsmarkt in einer Klima- und Energiemodellregion (KEM) zu stärken.

- Ziele**
- Berufe identifizieren, die in der Region klimarelevant und zukunftsfähig sind
 - Jugendliche für Klimaberufe begeistern
 - konkrete Business Blueprints für Betriebe entwickeln
 - Arbeitskräftemangel entgegenwirken



Durchführung
In der KEM wird ein Workshop mit allen Zielgruppen durchgeführt, geplant für April bis Juni 2025. Dabei kommen die verschiedenen Gruppen in einem Co-Creation-Prozess ins Gespräch. Mit den Business Blueprints werden konkrete Handlungsperspektiven für Betriebe entwickelt. Nach Abschluss aller Workshops erarbeitet das Projektteam einen Transfer der Erkenntnisse auf andere Regionen oder Branchen.

- So profitieren Betriebe von einer aktiven Teilnahme:
- **Zukunftsorientierung:** strategische Personalplanung meistern
 - **neue Anforderungen:** Welche Skills und Berufsbilder sind für meinen Betrieb relevant?
 - **direkter Austausch** mit relevanten Zielgruppen aus der Region
 - als Arbeitgeber*in attraktiv werden
 - Personal und Lehrlinge finden

Sind Sie am Projekt interessiert?
Möchten Sie sich mit zukunftsfähigen Berufsbildern beschäftigen und Personal für Green Jobs suchen? Dann kontaktieren Sie gerne jederzeit unser Organisationsteam:

Mag.ª Eva Maria Kassl
ÖSB Consulting GmbH
M: +43 664 60177 3128
E: eva.kassl@oesb.at

Sara Stosic
Climate Lab
M: +43 664 10600 97
E: sara.stosic@climatelab.at

Annika Schönauer
ÖSB Social Innovation (Projektleitung)
M: +43 664 60177 3651
E: annika.schoenauer@oesb-socialinnovation.at

Entwickeln wir gemeinsam zukunftsfähige Berufsbilder

- Stellen Sie sich folgende Fragen:**
- Wissen Sie, was ein Klimaberuf ist?
 - Ist Ihr Beruf bereits ein Klimaberuf und trägt einen wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigen Gesellschaft bei?
 - Wollen Sie zukunftsfähige Berufe anbieten und für Mitarbeiter*innen langfristige Perspektiven in Ihrem Betrieb schaffen?

Wenn Sie mit Ihrer Tätigkeit bereits Teil einer klimafreundlichen Wirtschaft sind oder gerne werden wollen, dann laden wir Sie zur Gestaltung zukünftiger Berufsbilder ein!



Sind Sie am Projekt interessiert?
Kontaktieren Sie uns und sichern Sie sich einen Platz in den kostenlosen Workshops, die von April bis Juni 2025 stattfinden. Mehr Informationen finden Sie im beigelegten Informationsblatt.

ÖSB Consulting GmbH | Mag.ª Eva Maria Kassl
T: +43 664 60177 3128
E: eva.kassl@oesb.at

Climate Lab | Sara Stosic
T: +43 664 10600 97
E: sara.stosic@climatelab.at



Kontaktaufnahme mit weiteren Organisationen

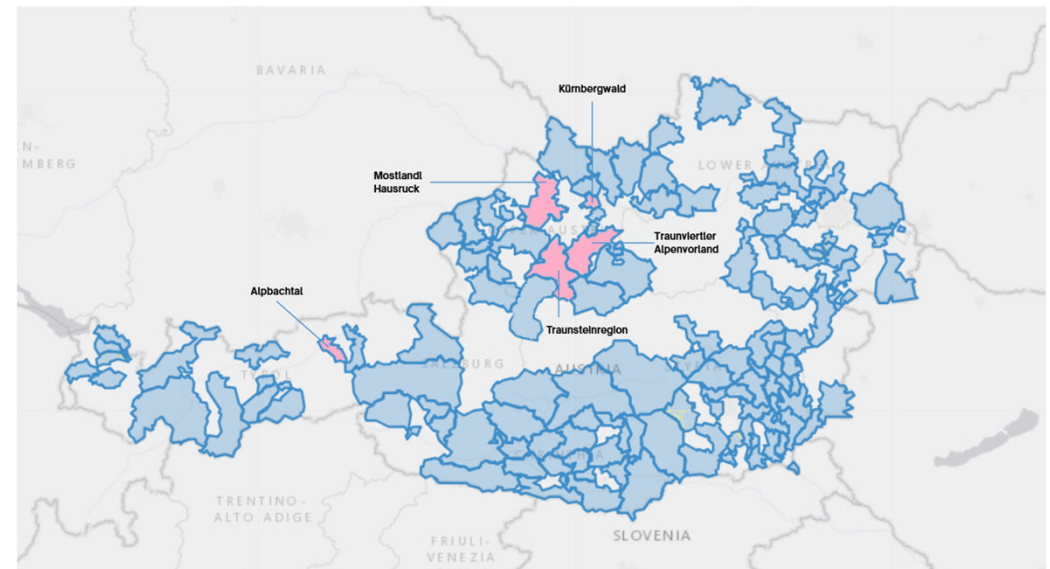
WKO
Landesinnung BAU

AMS

Berufsschulen

WKO
Bezirksstellen

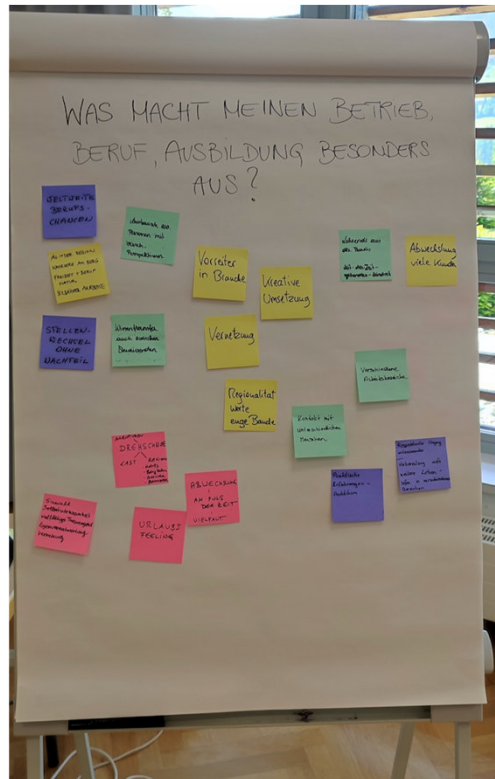
Tourismusdach-
verband





Workshop Alpbachtal

- Was macht meinen Betrieb, meinen Beruf oder meine Ausbildung besonders aus?
- Und was braucht es, damit es den Betrieb, Beruf und die Ausbildung auch in Zukunft gibt?



Austausch Bau – und Baunebengewerbe

Entwicklungsschritte:

- Interviews mit Baufirmen
- Spiegelung der Ergebnisse aus dem Tourismus
- Sammlung von Good Practices



Entwicklung des Maßnahmenkatalogs

Entwicklung des Maßnahmenkatalogs auf Basis von:

- Co-Creation-Stakeholder-Workshop im Kongresszentrum Alpbach
- Tiefeninterviews mit Branchenvertreter*innen im Baubereich
- Workshop mit Expert*innen – Sammlung von Input zum Maßnahmenkatalog sowie Priorisierung

Vorstellung des Maßnahmenkatalogs (Maßnahmen und Umsetzung)

Gerald Berger

Maßnahmenkatalog zu Green Jobs

Ziele

- junge Menschen für zukunftsfähige Berufe zu begeistern und sie langfristig als Fachkräfte zu gewinnen
- Vorschläge für eine erfolgreiche praktische Umsetzung in den Unternehmen und Regionen
- Fokus auf kleinere Unternehmen (bis ca. 50 Mitarbeiterinnen) bzw. Unternehmen, die noch wenig Erfahrung mit Green Jobs haben, aber aktiv werden wollen

Maßnahmen in 2 Teile aufgeteilt:

- lokal umsetzbaren Maßnahmen für einzelne Betriebe
- überregionalen Maßnahmen, die branchenweit oder gemeinschaftlich umgesetzt werden können

Maßnahmen stellen Best Practices dar oder sollen Impulse für eine zukunftsfähige Personalgewinnung und -bindung zu geben.

Maßnahmenkatalog Überblick

Lokale Maßnahmen

- 1) Förderung einer positiven Unternehmenskultur und Schutz vor Ausgrenzung von Auszubildenden
- 2) Ganzheitliches betriebliches Ausbildungskonzept
- 3) Ausbildung zu zweit: Auszubildende mit Freunden anwerben
- 4) Einführung eines Lehrlingsbeauftragten
- 5) Benefits-Optimierung: Unkomplizierte Zusatzangebot mit vorhandener Infrastruktur

Maßnahmenkatalog Überblick

Überregionale Maßnahmen

- 1) Vertiefte Integration von Nachhaltigkeitsthemen in Lehrplänen der Berufsschulen
- 2) Betriebsvorstellung in Ausbildungseinrichtungen
- 3) „Day Off“: Besichtigung von Betrieben durch Schüler*innen
- 4) Employer Branding
- 5) Transparente Entwicklungspläne
- 6) „Speed Dating“ Programmpunkt auf Berufsmessen
- 7) Qualifizierung in eigenen Weiterbildungsinstitutionen
- 8) BerufsTalent Wettbewerb
- 9) Betriebsvorstellung in Ausbildungseinrichtungen und Messen
- 10) Internationaler Austausch: 1-1 Mitarbeiter*innen-Programm

5. Transparente Entwicklungspläne

Maßnahme

Beschreibung	Entwicklungspläne sollten möglichst transparent aufzeigen, was die nächsten Schritte im Unternehmen sind und was dafür zu tun ist. Beschäftigte und Lehrlinge werden in der aktuellen Position bereits für die nächste Aufgabe vorbereitet.
Spezifische Zielgruppe	Lehrlinge und Beschäftigte in Bauunternehmen
Spezifisches Ziel der Maßnahme	Mitarbeiter*innenbindung und klare Entwicklungspläne

**Nachhaltigkeitsrelevante Aspekte**

Die Maßnahme unterstützt eine wertschätzende HR-Strategie, die insbesondere Entwicklungsmöglichkeiten und Bindung an Unternehmen forciert. Dies ist ein Bestandteil moderner Nachhaltigkeitsgovernance. (Governance-Aspekte ESG – „G“).

Umsetzung

Verantwortliche Person/Gruppe	Lehrlinge und Beschäftigte in Bauunternehmen
Benötigte Ressourcen	- o Medien/Kommunikationskanäle: Unternehmensinterne Kommunikation und Positionierung nach Außen - o Ausbildungsprogramme: individuelle, auf die Bedürfnisse des Arbeitsplatzes angepasste Ausbildungsinhalte - o Finanzierungsmöglichkeiten: - - o Benefits/Anreize: gute Vorbereitung auf zukünftige Karriereschritte - o Kooperationspartner*innen: Bildungsanbieter*innen
Zeitraumen	mind. 1x pro Jahr
Methoden/Instrumente	Mitarbeiter*innengespräche
Herausforderung	Gut etabliertes HR Management erforderlich. Dies ist oft erst ab einer bestimmten Unternehmensgröße vorhanden und auch nicht immer zielführend. Ein Verlust an qualifizierten Mitarbeitenden könnte durch sichtbar kommunizierte Entwicklungsgrenzen bzw. hohen Anforderungen an nächste Karriereschritte in den Plänen ausgelöst werden.
Implikation für die Praxis	Unterstützung durch die Etablierung eines HR Managements im Unternehmen. Entwicklungspläne sollten dynamisch angepasst werden und bedürfen regelmäßiger Updates. Berufsorientierung auch innerbetrieblich zu fördern, erhöht die Entwicklungsbereitschaft bei den Mitarbeitenden (Rotationsmodell).

Lokale Maßnahmen

Wichtige Informationen und Besonderheiten

- Hoher Ressourcen- und Zeitaufwand auf lokaler Ebene
- Umsetzung bei Einsatz von Zeit und Ressourcen in Unternehmen effizient möglich
- Maßnahmen wirken gezielt auf lokaler bzw. Unternehmensebene
- Laufende Kontrolle der Wirksamkeit und Effektivität von Maßnahmen auf lokaler Ebene innerhalb von Unternehmen entscheidend

Lokale Maßnahmen

Umsetzung: Worauf sollte man achten?

- a) Klares Bild darüber, was „Green Jobs“ in der eigenen Branche und im eigenen Unternehmen bedeuten
- b) Geschäftsführung und Personalverantwortliche brauchen Commitment und sind entscheidend
- c) Bestehende Strukturen, Routinen und Führungsstile oft etabliert und schwer zu verändern – neue Herausforderungen brauchen aber Transformationsprozesse
- d) Best Practice Beispiele sind wichtig: Was hat woanders funktioniert und wie?
- e) Personelle und finanzielle Ressourcen abklären, bevor Maßnahmen angegangen werden
- f) Alltagstauglichkeit von Maßnahmen entscheidend

Überregionale Maßnahmen

Wichtige Informationen und Besonderheiten

- Qualitätsanpassungen und laufende Evaluierung der Lehrpläne in Hinblick auf Green Jobs wesentlich, um die Ausbildung für die Anforderungen in der Praxis zu optimieren
- Ansprache von Jugendlichen über Role Models und Testimonials
- Praxisnahen Bezug zu den Berufsbildern herzustellen, kann die Berufswahl erleichtern
- Transparente Darstellung der Berufsbilder und Entwicklungsmöglichkeiten zur Orientierung

Überregionale Maßnahmen

Umsetzung: Worauf sollte man achten?

- a) Nachhaltigkeitsaspekte und Green Jobs haben unterschiedliche Ausformungen und Auswirkung – je nach Betriebsgröße, Branche und Region kann das sehr verschieden sein
- b) Bildungseinrichtungen, Lehrplankommissionen, Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenvertretungen haben wichtige Stellung
- c) Breite Diskussion und Auseinandersetzung in der Region, Branche, etc.: Was können wir gemeinsam schaffen, wo haben wir gemeinsam Vorteile?
- d) Personelle und finanzielle Ressourcen spielen auch hier eine große Rolle: Möglichkeit der Kooperation mit Gleichgesinnten Unternehmen/Expert*innen suchen
- e) Ausbildungsverbünde sollen genutzt oder entwickelt werden: Kooperation zwischen Unternehmen bei Lehrlingsausbildung
- f) Proaktive Ansprache von Bildungseinrichtungen für Kooperationen und Aktivitäten
- g) Role Models und Testimonials für die Ansprache von und Glaubwürdigkeit bei Jugendlichen



Kontakt

Annika Schönauer

T: +43 664 60177 3651

E: annika.schoenauer@oesb-socialinnovation.at

ÖSB Social Innovation GmbH

Obere Donaustraße 33

1020 Wien

<https://www.oesb-socialinnovation.at/klimaberuf/>



Vielen Dank für Ihr Interesse!

Quellen

Brademann, I., & Piorr, R. (2019). *Generation Z – Analyse der Bedürfnisse einer Generation auf dem Sprung ins Erwerbsleben*. In B. Hermeier, T. Heupel, & S. Fichtner-Rosada (Hrsg.), *Arbeitswelten der Zukunft* (S. 345–360). Springer Fachmedien Wiesbaden.

https://doi.org/10.1007/978-3-658-23397-6_19

Calmbach, M., Flaig, B., Edwards, J., Möller-Slawinski, H., Borchard, I., & Schleer, C. (2020). *Sinus Jugendstudie 2020: Wie ticken Jugendliche? 2020: Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland* (Bd. 10531). Bundeszentrale für politische Bildung.

Deloitte. (2022). *The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey: Striving for balance, advocating for change*.

<https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey2022.html>

Dornmayr, H., & Riepl, M. (2022). *Fachkräfte radar 2022* [ibw-Forschungsbericht]. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). <https://ibw.at/en/library/id/551>

Jansen, A., Odoni, M., & Wombacher, J. (2019). Wie lassen sich die besten ehemaligen Auszubildenden im Unternehmen halten? Ansatzpunkte für ein erfolgreiches Retention Management der Generation Z. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73(2).

<https://doi.org/10.1007/s41449-018-0119-6>

Köcher, R., Sommer, M., & Hurrelmann, K. (2019). *Die McDonald's Ausbildungsstudie 2019: Kinder der Einheit*. Institut für Demoskopie Allensbach.

Quellen

Lachmayr, N., & Mayerl, M. (2021). 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf).

https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/arbeitsmarkt/Lehrlingsmonitor_2021.pdf

Leven, I., Hurrelmann, K., & Quenzel, G. (2019). Beruf und Karriere: Im Falle des Falles zählt die Sicherheit des Arbeitsplatzes. In M. Albert, K. Hurrelmann, & G. Quenzel (Hrsg.), *Die 18. Shell Jugendstudie – Eine Generation meldet sich zu Wort* (Bd. 18, S. 187–211). Beltz. <https://content-select.com/de/portal/media/view/5c84e9c9-292c-4c4c-bfcf-646eb0dd2d03>

Maas, R. (2019). *Generation Z für Personaler und Führungskräfte und jeden, der die Jungen verstehen muss: Ergebnisse der Generation-Thinking-Studie*. Carl Hanser Verlag. <https://doi.org/10.3139/9783446462397>

Mühlböck, M., Titelbach, G., Brunner, S., & Vogtenhuber, S. (2023). *Analyse des Fachkräftebedarfs in Österreich anhand ökonomischer Knappheitsindikatoren*. Institut für Höhere Studien (IHS). https://www.statistik.at/fileadmin/pages/256/Fachkraeftebedarf_OEsterreich_IHS_2023.pdf

Quellen

Papasabbas, L., & Pfuderer, N. (2021). *New Work: Die Generation Z in der Arbeitswelt von morgen.*

[https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote und Produkte/Zahlen Daten Fakten/Factsheet Generation Z final.pdf](https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Zahlen_Daten_Fakten/Factsheet_Generation_Z_final.pdf)

Schmidt, R. (2024). *Regionaltypische Mobilitätsmuster und Ausbildungsbeteiligung: Wie Stadt-Land-Disparitäten im dualen Berufsausbildungsgeschehen entstehen.* Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). https://res.bibb.de/vet-repository_782173

Weitzel, T., Maier, C., Weinert, C., Pflügner, K., Oelhorn, C., & Wirth, J. (2020). *Generation Z – die Arbeitnehmer von morgen: Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2020.* Universität Bamberg. https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai_lehrstuehle/isdl/Recruiting_Trends_2020/Studien_2020_05_Generation_Z_Web.pdf