



Workshop
The green transition: What role for regional public employment services?

EN

12 May 2023 | 09.15-13.00

Autonomous Region Trentino-Alto Adige/Südtirol
Piazza Dante 16, Trento, Italy

[HIGHLIGHTS p.2](#)

Workshop
La transizione verde: quale ruolo per i sistemi territoriali e le istituzioni locali?

IT

12 maggio 2023 | 09.15-13.00

Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol
Piazza Dante 16, Trento, Italia

[PUNTI SALIENTI p. 6](#)

Workshop
Der grüne Wandel: welche Rolle für die regionalen Arbeitsvermittlungen?

DE

12. Mai 2023 | 09.15-13.00

Autonome Region Trentino-Südtirol
Piazza Dante 16, Trient, Italien

[HIGHLIGHTS p.11](#)



REGIONE AUTONOMA TRENINO-ALTO ADIGE
AUTONOME REGION TRENINO-SÜDTIROL
REGION AUTONOMA TRENIN-SÜDTIROL



The green transition: What role for regional public employment services?

WORKSHOP HIGHLIGHTS

Regional Public Employment Services play a critical role in supporting individuals and businesses in a successful green transition

As the world moves towards a sustainable and net-zero economy, local labour markets are undergoing transformative changes. Regions reliant on high-emission sectors are more susceptible to job losses resulting from green policies, and economic opportunities as well as the creation of green jobs are not evenly distributed. At the same time, other megatrends including digitalisation, demographic change and globalisation are reshaping labour markets across the OECD. The resulting risks and opportunities for workers and local businesses are not the same across communities and are often concentrated in specific places. This is where public employment services (PES) and labour agencies play a critical role in supporting individuals, businesses and communities in a successful transition.

Organised by the OECD Trento Centre for Local Development with the support of the Autonomous Region Trentino-Alto Adige/Südtirol, the workshop was held alongside the 82nd session of the OECD's Local Employment and Economic Development (LEED) Directing Committee. It brought together over 60 participants including regional political leaders, policymakers, public employment services representatives, employee representatives, experts and researchers. Together, they discussed regional labour market disparities resulting from the green transition and the role of public employment services and labour agencies have in ensuring a just transition. The workshop thereby facilitated an open exchange of current policies and practices, which will support the further development of "green" services and programmes as part of wider green strategies that PES are looking to develop. Following an overview on the latest OECD research on the greening of labour markets and what options exist for PES to support the green transition, the workshop focussed particularly on i) the need for new partnerships and collaboration; ii) labour market services and programmes with a focus on the green transition; and iii) the need for timely and reliable labour market information.

The green transition is creating a great green job divide between regions

The recent OECD publication [Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide](#) provides novel insights on challenges and opportunities for local labour markets as a result of the green transition. In his presentation with the highlights of this report, [Lukas Kleine-Rueschkamp](#) (OECD) showed how the labour market impact of the green transition is inherently local. Overall around 18% of workers in the OECD have jobs with a significant share of green tasks that directly help improve environmental sustainability or reduce greenhouse gas emissions.

However, this average disguises significant variation in "green-task" jobs across regions: they range from 7% in some regions to around 30% in metropolitan regions such as Stockholm, Paris and Vilnius. Some regions are at the forefront of the green transition – they already have a high and increasing share of green-task jobs and a low share of "polluting" jobs at risk of disappearing. In Italy, the leading regions are Emilia-Romagna, Umbria, and Lombardy, while the regions of Bolzano/Bozen, Apulia and Sicily are still lagging behind.

One significant finding of the research is the vulnerability faced by small firms, and individuals working in polluting industries. These groups are at a higher risk of job losses as the transition to a greener economy gains momentum. Furthermore, women are underrepresented in green jobs in all regions in comparison to men. This highlights the urgent need for targeted support and interventions to address these disparities and ensure a just transition for all.

The study underscores the role of green skills coalitions in facilitating the development and dissemination of skills required for the green economy. Local adult learning systems play a crucial role in equipping individuals with the necessary skills and knowledge to participate in the green economy. The report emphasises the importance of sound regional labour market intelligence. Lastly, public employment services bring together many of these policy dimensions by facilitating the matching of job seekers with green job opportunities, providing career guidance and counselling, and offering support in accessing training and upskilling programmes. By leveraging their networks and resources, PES can contribute to reducing unemployment, promoting sustainable job creation, and supporting individuals in navigating the green job market.

How can PES support the green transition?

Kristine Langenbucher (OECD) observed that PES across the OECD are introducing new services and programmes to support both jobseekers and employers in moving towards a greener economy. However, a systematic overview of the types of services and programmes does not yet exist.

For G7 economies¹, a new working group supported through the World Association of Public Employment Services (WAPES) and established in January 2023, aims to fill that gap by cataloguing green initiatives. As highlighted by [Nicole Clobes](#) (WAPES), the initial catalogue developed by WAPES identifies several areas where PES in G7 economies currently take action towards supporting the green transition. The areas presented at the workshop, which provide only a brief overview of the possibilities that can be accomplished by PES, include:

1. Defining green jobs and skills,
2. Supporting online job services with a green jobs focus,
3. Offering tailored services for job seekers
4. Offering “green” services for employers,
5. Addressing youth unemployment,
6. Subsidising green initiatives, and
7. Establishing partnerships for reskilling.

The green transition drives new partnerships and collaboration

All speakers at the workshop highlighted how the green transition drives new forms of partnerships and collaboration. This happens both horizontally, such as across different ministries, and vertically, across different levels of government.

[Christoph Ziegenhohn](#) (Federal Employment Agency, Germany) highlighted that PES are changing from a supporting entity to an actively influential player in shaping the green transition. Therefore, PES must possess the necessary competencies at all levels to act as a central moderator and catalyst for change, which he demonstrated with examples from the North-Rhine Westphalia Rhineland mining area, the Lower Saxony-Bremen Network Training Spaces, and the Saxony-Anhalt and Thuringia Further Vocational Training Agency (see Box 1). These case studies demonstrate the proactive approach taken by the regional PES offices of Germany’s Federal Employment Agency to navigate the challenges posed by economic transformation. Through effective coordination of the regional PES offices with other stakeholders, these regions have made significant strides in addressing labour market shifts, redefining vocational training landscapes, and preparing for the future. By embracing innovation, collaboration, and targeted interventions, these initiatives aim to foster resilient economies and sustainable employment opportunities in their respective regions while providing valuable insights for similar endeavours in other regions.

Box 1: Three examples on how the green transition drives new partnerships and collaboration in Germany

Case 1: The Rhineland Mining Area in North-Rhine Westphalia

In the face of the planned coal phase-out in Germany by 2038, the Rhineland Mining Area found itself confronted with the loss of well-paid jobs in a complex landscape of companies. To address these challenges, extensive funding was provided to support the region’s realignment. The Federal Employment Agency played a pivotal role in guiding the transformation process. A district agency was established with a clear mission and tasks, effectively coordinating joint activities. The results thus far have been promising, with an analysis of the regional qualification landscape, a completed project to prepare for the impact of the coal phase-out on the Agency, and a procedure that can serve as a blueprint for nationwide transformation processes.

Case 2: Lower Saxony-Bremen Network Training Spaces

As the economy undergoes a transformative shift, particularly in sectors like automotive, the Lower Saxony-Bremen Network Training Spaces initiative emerged to tackle the multiple challenges involved. The goal was to identify potential future clusters, such as hydrogen, and address the complexity of the regional ecosystem with its numerous ongoing initiatives and actors. Transformation hubs and further training networks were established at the regional level, and employees of the Federal Employment Agency were trained as transformation guides. An advisory board, involving all key stakeholders, was created to oversee the initiative. Encouraging progress has been made, including the identification of future competences for training planning, an orientation guide for continuous training networks, and open calls to enhance understanding and connect training spaces.

Case 3: Saxony-Anhalt and Thuringia Further Vocational Training Agency

Amidst the transformation, the Saxony-Anhalt and Thuringia Further Vocational Training Agency aimed to address the specific challenges related to guidance and financing of further vocational training. With a multitude of actors and complex structures in the region, a joint label was created, bringing together further vocational training agencies in Saxony-Anhalt and Thuringia. The initiative sought to establish a common physical and virtual contact point for all training topics in the region. Notably, broad participation from relevant stakeholders, including employer associations, trade unions, and business development organisations, has been achieved. The pilot project has been successfully evaluated, setting the stage for its regionwide implementation and offering a potential blueprint for nationwide adoption.

¹ G7 economies include Canada, France, Germany, Italy, Japan, the United Kingdom, and the United States, as well as the European Union.

[Živa Štiglic](#) (Employment Service of Slovenia) presented an overview of how Slovenia's Climate Change Fund has supported the formation of new partnerships across Ministries and government agencies. The new Employment Incentives for Green Jobs (details below) emerged from a new collaboration between the Ministry of Natural Resources and Spatial Planning, The Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities and Slovenia's PES, the Employment Service of Slovenia. It serves as an example on how different ministerial portfolios and budgets were brought together to serve both environmental and labour market targets.

Particularly for South Tyrol's labour market, which is special in the Italian context, **Werner Pramstrahler** (Labour Market Directorate, Autonomous Province of Bolzano/Bozen, Italy) emphasised the importance of effective governance in regional labor market policy. The Italian labour market system, with its complex regional differences, requires agile national goals and targets, while enabling regions to tailor their strategies to specific local needs. Local governance plays a crucial role in shaping labour market policy.

Labour market services and programmes with a focus on the green transition

On average, OECD countries spent 0.7% of their GDP on active labour market policies including PES and administration, training, employment incentives, sheltered and supported employment and rehabilitation, direct job creation and start-up incentives. PES are at the centre of these policies matching jobseekers and employers, providing career guidance and counselling, and offering support in accessing training and upskilling programmes. Discussions during the workshop, therefore, addressed the question of how PES can tailor their offer towards services and labour market programmes that address labour market disequilibria while at the same time supporting the green transition. Three examples are highlighted here.

[Tiziano Barone](#) (Veneto Lavoro, Italy) presented the labour market in Veneto, a region in Italy's North-East with 5 million inhabitants. The region has an employment rate of 67% and an unemployment rate of 4% in 2022. The labour market in Veneto is undergoing a period of transition, necessitating a faster and more cross-sectoral approach to the destruction and reconstruction of workplaces. A significant challenge lies in the polarisation of job seekers' qualifications, with a pronounced gap between those with low and high qualifications. At the same time, demographic change weighs on the region with a fast-shrinking working-age population. Addressing this challenge requires the establishment of an education system focused on skills. In this context, the regional PES plays a crucial role in facilitating the transitional process and serves as a gateway to government-provided measures. The PES in the Veneto region is actively developing initiatives for upskilling and reskilling, collaborating with firms that express a demand for reallocation of their workforce. These efforts aim to ensure that the labour market in Veneto is equipped to navigate the challenges of the green transition and seize the opportunities it presents. Regarding the green transition, Veneto is prioritising the reskilling of green professionals and the collection of data on polluting jobs. The region has allocated EUR 10 million in funding to support the dual transition of digitalisation and sustainability in the labour market, aiming to assist firms to succeed in the green sector.

The PES of Slovenia in turn has established an employment incentive programme, which supports the transition of the unemployed towards the green economy. [Živa Štiglic](#) (Employment Service of Slovenia) presented the new Employment Incentives for Green Jobs project. Through this pilot project, financed by the Climate Change Fund since 2021, Slovenia aims to provide financial assistance to employers who hire unemployed individuals for at least one year in environmentally friendly positions. These green jobs are defined as those that mitigate the impact of human activity on the environment. Central to the project's objectives is the promotion of decent work conditions. During the application process for financial support, four criteria are taken into account: i) environmental sustainability of the occupation and sector, ii) sustainability certificates the employer adheres to, iii) sustainability of products and services, and iv) sustainable workplace environment.

The regional office of the Austrian PES (Arbeitsmarkt Service) in Vienna introduced a labour market programme offering targeted support for apprenticeships. [Affet Limaj](#) (Arbeitsmarktservice Vienna, Austria) presented the recent "Eco-Booster" project, which seeks to address the pressing challenges of the energy crisis and the need for skilled workers especially in installation and electrical engineering. The new project focuses on delivering swift and targeted interventions to young Viennese individuals seeking employment. The project offers apprenticeships with a shortened duration in professions related to the energy transition, providing a pathway for these young individuals to build successful careers. The project incorporates several innovative elements, including a pre-module to address skills gaps, bilingual components for participants with a migration background, socio-educational and psychological support, educational bonuses, workshops, leisure programmes, and structured co-operation with leading companies. Through a comprehensive combination of these measures, the project aims to provide the best training opportunities, allowing young Viennese individuals to become specialists in the field of energy transition.

The green transition requires timely and reliable labour market information

Rapid labour market changes, driven by the green transition and other megatrends, mean that timely and high-quality information about skills supply and demand is needed now more than ever. Yet it is an area where PES and many other labour market institutions still struggle with definitions around green skills and green jobs. [Živa Štiglic](#) (Employment Service of Slovenia) highlighted how a common definition of green jobs was crucial for clarity and consistency of the implementation of the Employment Incentives for Green Jobs project.

Various speakers stressed that local skills systems can only be effective if they are based on timely labour market intelligence that is aligned with policy use. **Werner Pramstrahler** (Labour Market Directorate, Autonomous Province of Bolzano/Bozen, Italy) mentioned how South Tyrol aims to proactively address the profound changes brought by climate change through rigorous analysis, quantification

of required competencies, and strengthening the labour market administration. By doing so, the region strives to pave the way for a prosperous and sustainable future.

[Alessandra Sartori](#) (Labour Agency of the Autonomous Province of Trento, Italy) emphasised the urgency of bridging the gap between labour supply and demand and highlighted the need for a comprehensive analysis of the shortage of skilled professionals in specific sectors. This is the purpose of a recent study conducted in the Autonomous Province of Trento, which aimed to identify educational needs by seeking input from employers, unions, entrepreneurs, companies, and training institutions. The focus was on identifying the most sought-after professional profiles and understanding the mismatch between labour supply and demand. To gain deeper insights into this phenomenon, a series of interviews were conducted. The findings shed light on the challenges that companies face in finding suitable personnel both in green and non-green jobs. The results will be used to further guide future labour market training programming in the region, including the regional application of the new “Guaranteeing the Employability of Workers” (or “GOL”) programme.

List of speakers

Michael Mayr, Secretary General, Autonomous Region of Trentino-Alto Adige/South Tyrol, Italy

Alessandra Proto, Head of OECD Trento Centre for Local Development, Centre for Entrepreneurship, SMEs, Regions and Cities

Kristine Langenbucher, Head of Employment and Skills Unit, Centre for Entrepreneurship, SMEs, Regions and Cities, OECD

Lukas Kleine-Rueschkamp, Coordinator – Local Labour Market Analysis, Centre for Entrepreneurship, SMEs, Regions and Cities, OECD

Christoph Ziegenhohn, EU Representation of the Federal Employment Agency, Germany

Werner Pramstrahler, Labour Market Directorate, Autonomous Province of Bolzano/Bozen, Italy

Živa Štiglic, Head of International Co-operation at the Employment Service, Slovenia

Tiziano Barone, Director, Veneto Lavoro (Labour Agency of the Veneto Region), Italy

Nicole Clobes, Executive Secretariat of World Association of Public Employment Services (WAPES)

Affet Limaj, Office of the Managing Director, Public Employment Service Vienna, Austria

Alessandra Sartori, Member of the Board of Directors, Labour Agency of the Autonomous Province of Trento, Italy

Karen Maguire, Head of the Local Employment, Skills and Social Innovation Division, Centre for Entrepreneurship, SMEs, Regions and Cities, OECD

Link to the full event

<https://www.oecd.org/cfe/leed/oecd-rtaa-workshop-pes.htm>

Further information

Kristine Langenbucher, Head of Unit, Employment and Skills , OECD Centre for Entrepreneurship, SMEs, Cities and Regions

Kristine.Langenbucher@oecd.org

This event was part of the OECD Centre for Entrepreneurship, SMEs, Regions and Cities activities and supports the OECD Local Employment and Economic Development (LEED) Programme of work.

The OECD Centre for Entrepreneurship, SMEs, Regions and Cities provides comparative statistics, analysis and capacity building for local and national actors to work together to unleash the potential of entrepreneurs and small and medium-sized enterprises, promote inclusive and sustainable regions and cities, boost local job creation, and support sound tourism policies. www.oecd.org/cfe



La transizione verde: quale ruolo per i sistemi territoriali e le istituzioni locali?

PUNTI SALIENTI

I servizi pubblici regionali per l'impiego svolgono un ruolo fondamentale nel sostenere le persone e le imprese in una transizione verde di successo

Mentre il mondo si muove verso un'economia sostenibile e a zero emissioni, i mercati del lavoro locali stanno subendo cambiamenti trasformativi. Le regioni che dipendono da settori ad alte emissioni sono più suscettibili alla perdita di posti di lavoro derivante dalle politiche verdi, e le opportunità economiche e la creazione di posti di lavoro verdi non sono distribuiti in modo uniforme. Allo stesso tempo, altre megatrend come la digitalizzazione, il cambiamento demografico e la globalizzazione stanno rimodellando i mercati del lavoro in tutta l'OCSE. I rischi e le opportunità che ne derivano per i lavoratori e le imprese locali non sono gli stessi in tutte le comunità, e spesso si concentrano in luoghi specifici. È qui che i servizi pubblici per l'impiego e le agenzie per il lavoro svolgono un ruolo fondamentale nel sostenere gli individui, le imprese e le comunità in una transizione di successo.

Organizzato dal Centro OCSE di Trento per lo Sviluppo Locale con il supporto della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol, il workshop si è svolto in concomitanza con l'82° sessione del Comitato Direttivo per lo Sviluppo Occupazionale ed Economico Locale (LEED) dell'OCSE. Il workshop ha riunito oltre 60 partecipanti tra cui leader politici regionali, responsabili delle politiche pubbliche, rappresentanti dei servizi pubblici per l'impiego, rappresentanti dei lavoratori, esperti e ricercatori. Essi hanno discusso delle disparità del mercato del lavoro regionale derivanti dalla transizione verde e del ruolo dei servizi pubblici per l'impiego e delle agenzie per il lavoro nel garantire una giusta transizione. Il workshop ha quindi facilitato uno scambio aperto di politiche e pratiche attuali, che sosterrà l'ulteriore sviluppo di servizi e programmi "verdi" come parte di strategie sostenibili più ampie che i servizi pubblici per l'impiego stanno cercando di sviluppare. Dopo una panoramica sulle ultime ricerche dell'OCSE sull'ecologizzazione dei mercati del lavoro e sulle opzioni esistenti per i servizi pubblici per l'impiego nel sostenere la transizione verde, il workshop si è concentrato in particolare su i) la necessità di nuovi partenariati e collaborazioni; ii) i servizi e i programmi del mercato del lavoro incentrati sulla transizione verde; e iii) la necessità di informazioni tempestive e affidabili sul mercato del lavoro.

La transizione verde sta creando un grande divario di posti di lavoro verdi tra le regioni

La recente pubblicazione dell'OCSE [Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide](#) fornisce nuovi spunti di riflessione sulle sfide e le opportunità per i mercati del lavoro locali a seguito della transizione verde. Nella sua presentazione con i punti salienti di questo rapporto, [Lukas Kleine-Rueschkamp](#) (OCSE) ha mostrato come l'impatto della transizione verde sul mercato del lavoro sia intrinsecamente locale. Complessivamente, circa il 18% dei lavoratori dell'OCSE ha un lavoro con una quota significativa di mansioni verdi, che contribuiscono direttamente a migliorare la sostenibilità ambientale o a ridurre le emissioni di gas serra.

Tuttavia, questa media nasconde un significativo sbilanciamento nella distribuzione dei posti di lavoro "verdi" tra le regioni: si va dal 7% in alcune regioni a circa il 30% in regioni metropolitane come Stoccolma, Parigi e Vilnius. Alcune regioni sono all'avanguardia nella transizione ecologica: hanno già una quota elevata e crescente di posti di lavoro "verdi" e una bassa quota di posti di lavoro "inquinanti" che rischiano di scomparire. In Italia, le regioni leader sono l'Emilia-Romagna, l'Umbria e la Lombardia, mentre la Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen, la Puglia e la Sicilia sono ancora indietro.

Un dato significativo emerso dalla ricerca è la vulnerabilità delle piccole imprese e degli individui che lavorano in industrie inquinanti. Inoltre, le donne sono sottorappresentate nei lavori verdi in tutte le regioni rispetto agli uomini. Questi gruppi sono a maggior rischio di perdita di posti di lavoro man mano che la transizione verso un'economia più verde acquista slancio. Ciò evidenzia l'urgente necessità di un sostegno e di interventi mirati per affrontare queste disparità e garantire una transizione giusta per tutti.

Lo studio sottolinea il ruolo delle coalizioni nel facilitare lo sviluppo e la diffusione delle competenze necessarie per un'economia più sostenibile. I sistemi locali di formazione degli adulti svolgono un ruolo cruciale nel dotare gli individui delle competenze e delle conoscenze necessarie per poter partecipare all'economia verde. Il rapporto sottolinea l'importanza di un rigoroso monitoraggio del mercato del lavoro regionale. Infine, i servizi pubblici per l'impiego riuniscono molte di queste dimensioni politiche, facilitando l'incontro tra le persone in cerca di lavoro e le opportunità di lavoro verde, fornendo orientamento e consulenza professionale e offrendo supporto nell'accesso ai programmi di formazione e riqualificazione. Sfruttando le loro reti e le loro risorse, i servizi pubblici per l'impiego possono contribuire a ridurre la disoccupazione, a promuovere la creazione di posti di lavoro sostenibili e a sostenere gli individui nell'orientarsi nel mercato del lavoro verde.

Come possono i servizi pubblici per l'impiego sostenere la transizione verde?

Kristine Langenbacher (OCSE) ha osservato come i servizi pubblici per l'impiego di tutta l'OCSE stiano introducendo nuovi servizi e programmi per sostenere sia le persone in cerca di lavoro che i datori di lavoro nel passaggio ad un'economia più verde. Tuttavia, non esiste ancora una panoramica sistematica dei tipi di servizi e programmi.

Per le economie del G7,² un nuovo gruppo di lavoro sostenuto dall'Associazione Mondiale dei Servizi Pubblici per l'Impiego (WAPES) e istituito nel gennaio 2023, mira a colmare questa lacuna catalogando le iniziative verdi. Come sottolineato da [Nicole Clobes](#) (WAPES), il catalogo iniziale sviluppato da WAPES identifica diverse aree in cui i servizi pubblici per l'impiego nelle economie del G7 agiscono attualmente per sostenere la transizione verde. Le aree presentate al workshop, che forniscono solo una breve panoramica delle possibilità che possono essere realizzate dai PES, includono:

1. Definire i lavori verdi e le competenze,
2. Sostenere i servizi di collocamento online incentrati sui lavori verdi,
3. Offrire servizi su misura per le persone in cerca di lavoro,
4. Offrire servizi "verdi" per i datori di lavoro,
5. Affrontare la disoccupazione giovanile,
6. Sovvenzionare iniziative verdi, e
7. Stabilire partenariati per la riqualificazione dei lavoratori.

La transizione verde stimola nuovi partenariati e collaborazioni

Tutti i relatori intervenuti al workshop hanno sottolineato come la transizione verde spinga a nuove forme di partenariato e collaborazione. Ciò avviene sia a livello orizzontale, ad esempio tra diversi ministeri, sia a livello verticale, tra diversi livelli di governo.

[Christoph Ziegenhohn](#) (Agenzia Federale per il Lavoro, Germania) ha sottolineato che i servizi pubblici per l'impiego si stanno trasformando da entità di supporto ad attori attivamente influenti nel plasmare la transizione verde. Pertanto, i servizi pubblici per l'impiego devono possedere le competenze necessarie a tutti i livelli per agire come moderatore centrale e catalizzatore del cambiamento, come ha dimostrato con esempi tratti dall'area mineraria della Renania Settentrionale-Vestfalia, dalla rete di spazi formativi della Bassa Sassonia-Brema e dall'Agenzia per la formazione professionale della Sassonia-Anhalt e della Turingia (Box 1). Questi casi studio dimostrano l'approccio proattivo adottato dagli uffici regionali degli SPI dell'Agenzia Federale del Lavoro tedesca per affrontare le sfide poste dalla trasformazione economica. Grazie all'efficace coordinamento degli uffici regionali dei Servizi Pubblici dell'Impiego con gli altri stakeholder, queste regioni hanno fatto passi da gigante nell'affrontare i cambiamenti del mercato del lavoro, ridefinendo i paesaggi della formazione professionale e preparandosi per il futuro. Grazie all'innovazione, alla collaborazione e a interventi mirati, queste iniziative mirano a promuovere economie resilienti e opportunità di lavoro sostenibili nelle rispettive regioni, fornendo al contempo preziose indicazioni per iniziative simili in altre regioni.

² Le economie del G7 comprendono Canada, Francia, Germania, Italia, Giappone, Regno Unito e Stati Uniti, oltre all'Unione Europea.

Riquadro 1: Tre esempi di come la transizione verde stimoli nuovi partenariati e collaborazioni in Germania

Caso 1: l'area mineraria della Renania Settentrionale-Vestfalia

Di fronte alla prevista eliminazione del carbone in Germania entro il 2038, l'area mineraria della Renania si è trovata ad affrontare la perdita di posti di lavoro ben retribuiti e un complesso panorama di aziende. Per affrontare queste sfide, sono stati stanziati ingenti finanziamenti per sostenere il riallineamento della regione. L'Agenzia Federale per il Lavoro ha svolto un ruolo fondamentale nel guidare il processo di trasformazione. È stata istituita un'agenzia distrettuale con una missione e compiti chiari, che coordina efficacemente le attività comuni. I risultati finora ottenuti sono stati promettenti, con un'analisi del panorama regionale delle qualifiche, un progetto completato per prepararsi all'impatto del phase-out del carbone sull'Agenzia e una procedura che può servire da modello per i processi di trasformazione a livello nazionale.

Caso 2: Spazi di formazione della rete della Bassa Sassonia-Brema

Mentre l'economia subisce un cambiamento trasformativo, in particolare in settori come quello automobilistico, l'iniziativa "Network Training Spaces" della Bassa Sassonia-Brema è nata per affrontare le molteplici sfide in gioco. L'obiettivo era identificare i potenziali cluster futuri, come quello dell'idrogeno, e affrontare la complessità dell'ecosistema regionale con le sue numerose iniziative e attori in corso. Sono stati creati hub di trasformazione e ulteriori reti di formazione a livello regionale e i dipendenti dell'Agenzia Federale per il Lavoro sono stati formati per fungere da "guide" alla trasformazione. È stato creato un comitato consultivo, che coinvolge tutti i principali stakeholder, per supervisionare l'iniziativa. Sono stati compiuti progressi incoraggianti, tra cui l'identificazione delle future competenze per la pianificazione della formazione, una guida di orientamento per le reti di formazione continua e inviti aperti per migliorare la comprensione e collegare gli spazi di formazione.

Caso 3: Agenzia di formazione professionale della Sassonia-Anhalt e della Turingia

In questo contesto di trasformazione, l'Agenzia per la formazione professionale della Sassonia-Anhalt e della Turingia ha cercato di affrontare le sfide specifiche legate all'orientamento e al finanziamento della formazione professionale. Con una moltitudine di attori e strutture complesse nella regione, è stato creato un marchio comune che riunisce le agenzie per la formazione professionale in Sassonia-Anhalt e Turingia. L'iniziativa ha cercato di stabilire un punto di contatto comune, fisico e virtuale, per tutti i temi della formazione nella regione. In particolare, è stata raggiunta un'ampia partecipazione da parte degli attori interessati, tra cui associazioni di datori di lavoro, sindacati e organizzazioni per lo sviluppo delle imprese. Il progetto pilota è stato valutato con successo, ponendo le basi per la sua implementazione a livello regionale e offrendo un potenziale modello per l'adozione a livello nazionale.

[Živa Štiglic](#) (Servizio Pubblico dell'Impiego della Slovenia) ha presentato una panoramica di come il Fondo per il cambiamento climatico della Slovenia abbia sostenuto la formazione di nuovi partenariati tra ministeri e agenzie governative. I nuovi incentivi all'occupazione per i lavori verdi (dettagli sotto) sono emersi da una nuova collaborazione tra il Ministero delle Risorse naturali e della Pianificazione territoriale, il Ministero del Lavoro, della Famiglia, degli Affari sociali e delle Pari opportunità e il Servizio Pubblico dell'Impiego della Slovenia. È un esempio di come i diversi portafogli ministeriali e i diversi budget siano stati riuniti per raggiungere obiettivi ambientali e di mercato del lavoro.

[Werner Pramstrahler](#) (Direzione Mercato del Lavoro, Provincia Autonoma di Bolzano, Italia) ha sottolineato l'importanza di una governance efficace nella politica regionale del mercato del lavoro. Ciò vale in misura particolare per il mercato del lavoro altoatesino, che è speciale nel contesto italiano. Il sistema del mercato del lavoro italiano, con le sue complesse differenze regionali, richiede obiettivi e traguardi nazionali agili, consentendo alle regioni di adattare le proprie strategie alle specifiche esigenze locali. La governance locale svolge un ruolo cruciale nella definizione delle politiche del mercato del lavoro.

Servizi e programmi per il mercato del lavoro con particolare attenzione alla transizione verde

In media, i Paesi OCSE hanno speso lo 0,7% del PIL per le politiche attive del mercato del lavoro, compresi i servizi pubblici per l'impiego e l'amministrazione, la formazione, gli incentivi all'occupazione, il lavoro protetto e assistito e la riabilitazione, la creazione diretta di posti di lavoro e gli incentivi all'avviamento. I servizi pubblici per l'impiego sono al centro di queste politiche di incontro tra persone in cerca di lavoro e datori di lavoro, fornendo orientamento e consulenza professionale e offrendo supporto nell'accesso ai programmi di formazione e riqualificazione. Le discussioni durante il workshop hanno quindi affrontato la questione di come i servizi pubblici per l'impiego possano adattare la loro offerta ai servizi e ai programmi del mercato del lavoro che affrontano gli squilibri del mercato del lavoro e allo stesso tempo sostengono la transizione verde. Qui vengono evidenziati tre esempi.

[Tiziano Barone](#) (Veneto Lavoro, Italia) ha presentato il mercato del lavoro in Veneto, una regione del Nord-Est italiano con 5 milioni di abitanti. La regione ha un tasso di occupazione del 67% e un tasso di disoccupazione del 4% nel 2022. Il mercato del lavoro in Veneto sta attraversando un periodo di transizione, che richiede un approccio più rapido e intersettoriale alla distruzione e alla ricostruzione dei posti di lavoro. Una sfida significativa è rappresentata dalla polarizzazione delle qualifiche delle persone in cerca di lavoro, con un divario pronunciato tra coloro che hanno qualifiche basse e alte. Allo stesso tempo, il cambiamento demografico pesa sulla regione con una popolazione in età lavorativa in rapida diminuzione. Per affrontare questa sfida è necessario creare un sistema

educativo incentrato sulle competenze. In questo contesto, il servizio pubblico per l'impiego regionale svolge un ruolo cruciale nel facilitare il processo di transizione e funge da porta d'accesso alle misure fornite dal governo. Il servizio pubblico per l'impiego del Veneto sta sviluppando attivamente iniziative per l'upskilling e il reskilling, collaborando con le imprese che esprimono una domanda di riallocazione della propria forza lavoro. Questi sforzi mirano a garantire che il mercato del lavoro in Veneto sia attrezzato per affrontare le sfide della transizione verde e cogliere le opportunità che essa presenta. Per quanto riguarda la transizione verde, il Veneto sta dando priorità alla riqualificazione dei professionisti verdi e alla raccolta di dati sui lavori inquinanti. La regione ha stanziato un finanziamento di 10 milioni di euro per sostenere la duplice transizione della digitalizzazione e della sostenibilità nel mercato del lavoro, con l'obiettivo di aiutare le imprese ad avere successo nel settore verde.

Il Servizio per l'occupazione della Slovenia ha a sua volta istituito un programma di incentivi all'occupazione, che sostiene la transizione dei disoccupati verso un'economia più sostenibile. [Živa Štiglic](#) (Servizio Pubblico per l'Impiego della Slovenia) ha presentato il nuovo progetto di incentivi all'occupazione per i lavori verdi. Attraverso questo progetto pilota, finanziato dal Fondo per il cambiamento climatico dal 2021, la Slovenia intende fornire assistenza finanziaria ai datori di lavoro che assumono disoccupati per almeno un anno in posizioni ecologiche. Questi lavori verdi sono definiti come quelli che mitigano l'impatto dell'attività umana sull'ambiente. Al centro degli obiettivi del progetto risiede la promozione di condizioni di lavoro dignitose. Il processo di richiesta degli aiuti finanziari si basa su cinque criteri, che valutano la sostenibilità ambientale dell'occupazione, dell'attività economica, dei certificati, dei prodotti e delle pratiche sul posto di lavoro.

L'ufficio regionale del PES (Arbeitsmarkt Service) austriaco di Vienna ha presentato un programma per il mercato del lavoro che offre un sostegno mirato all'apprendistato. [Affet Limaj](#) (Arbeitsmarktservice Vienna, Austria) ha presentato il recente progetto "Eco-Booster", che cerca di affrontare le sfide pressanti della crisi energetica e la necessità di lavoratori qualificati, soprattutto nel campo dell'installazione e dell'ingegneria elettrica. Il nuovo progetto si concentra sull'erogazione di interventi rapidi e mirati ai giovani viennesi in cerca di occupazione. Il progetto offre apprendistati di durata ridotta in professioni legate alla transizione energetica, fornendo a questi giovani un percorso per costruire carriere di successo. Il progetto comprende diversi elementi innovativi, tra cui un pre-modulo per colmare le lacune di competenze, componenti bilingue per i partecipanti con un background migratorio, supporto socio-educativo e psicologico, bonus educativi, workshop, programmi per il tempo libero e una cooperazione strutturata con aziende leader. Attraverso una combinazione di queste misure, il progetto mira a fornire le migliori opportunità di formazione, permettendo ai giovani viennesi di diventare specialisti nel campo della transizione energetica.

La transizione verde richiede informazioni tempestive e affidabili sul mercato del lavoro

I rapidi cambiamenti del mercato del lavoro, guidati dalla transizione verde e da altri megatrend, rendono necessarie informazioni tempestive e di alta qualità sull'offerta e la domanda di competenze, ora più che mai. Eppure, è un settore in cui i PES e molte altre istituzioni del mercato del lavoro hanno ancora difficoltà a definire le competenze e i lavori verdi. [Živa Štiglic](#) (Servizio Pubblico per l'Impiego della Slovenia) ha sottolineato come una definizione comune di lavori verdi sia fondamentale per la chiarezza e la coerenza dell'attuazione del progetto di incentivi all'occupazione per questi ultimi.

Diversi relatori hanno sottolineato che i sistemi locali di qualificazione possono essere efficaci solo se si basano su informazioni tempestive sul mercato del lavoro, allineate all'uso delle politiche. [Werner Pramstrahler](#) (Direzione Mercato del Lavoro, Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen, Italia) ha ricordato come la Provincia punti ad affrontare in modo proattivo i profondi cambiamenti portati dal cambiamento climatico attraverso un'analisi rigorosa, la quantificazione delle competenze richieste e il rafforzamento dell'amministrazione del mercato del lavoro. In questo modo, la Provincia cerca di aprire la strada a un futuro prospero e sostenibile.

[Alessandra Sartori](#) (Agenzia del Lavoro della Provincia Autonoma di Trento, Italia) ha sottolineato l'urgenza di colmare il divario tra domanda e offerta di lavoro e ha evidenziato la necessità di un'analisi completa della carenza di professionisti qualificati in settori specifici. È questo l'obiettivo di un recente studio condotto nella Provincia Autonoma di Trento, che mira ad individuare i bisogni formativi raccogliendo i contributi di datori di lavoro, sindacati, imprenditori, aziende e istituti di formazione. L'attenzione si è concentrata sull'identificazione dei profili professionali più richiesti e sulla comprensione del mismatch tra domanda e offerta di lavoro. Per approfondire il fenomeno, sono state condotte una serie di interviste. I risultati hanno fatto luce sulle sfide che le aziende devono affrontare per trovare personale adatto sia per i lavori verdi che per quelli non verdi e saranno utilizzati per orientare la futura programmazione della formazione sul mercato del lavoro nella regione, compresa l'applicazione regionale del nuovo programma "Garantire l'occupabilità dei lavoratori" (o "GOL").

Elenco dei relatori

Michael Mayr, Segretario Generale, Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol, Italia

Alessandra Proto, Responsabile del Centro OCSE di Trento per lo Sviluppo Locale

Kristine Langenbucher, Capo dell'Unità Occupazione e competenze, OCSE

Lukas Kleine-Rueschkamp, Coordinatore – Analisi del mercato del lavoro locale, OCSE

Christoph Ziegenhohn, Rappresentanza UE dell'Agenzia Federale del Lavoro, Germania

Werner Pramstrahler, Direzione Mercato del Lavoro, Provincia Autonoma di Bolzano, Italia

Živa Štiglic, Responsabile della cooperazione internazionale presso il Servizio Pubblico per l'Impiego, Slovenia

Tiziano Barone, Direttore di Veneto Lavoro (Agenzia del lavoro della Regione Veneto), Italia

Nicole Clobes, Segreteria esecutiva dell'Associazione Mondiale dei Servizi Pubblici per l'Impiego (WAPES)

Affet Limaj, Ufficio del direttore generale, Servizio Pubblico per l'Impiego di Vienna, Austria

Alessandra Sartori, Membro del Consiglio di Amministrazione, Agenzia del Lavoro della Provincia Autonoma di Trento, Italia

Karen Maguire, responsabile della Divisione Occupazione, competenze e innovazione sociale a livello locale, OCSE

Link all'evento completo

<https://www.oecd.org/cfe/leed/oecd-rtaa-workshop-pes.htm>

Ulteriori informazioni

Kristine Langenbucher, Capo Unità Occupazione e competenze, Centro OCSE per l'Imprenditorialità, le PMI, le Regioni e le Città

Kristine.Langenbucher@oecd.org

Questo evento fa parte delle attività del Centro OCSE per l'Imprenditorialità, PMI, Regioni e Città e sostiene il Programma di lavoro dell'OCSE per l'Occupazione e lo Sviluppo Economico Locale (LEED).

Il Centro OCSE per l'Imprenditorialità, PMI, Regioni e Città (CFE) fornisce statistiche comparate, analisi e capacity building per attori locali e nazionali con l'obiettivo di lavorare insieme e liberare il potenziale degli imprenditori e delle piccole e medie imprese (PMI), promuovere regioni e città inclusive e sostenibili, sostenere la creazione di nuovi posti di lavoro a livello locale e politiche efficaci per il turismo. www.oecd.org/cfe



Der grüne Wandel: welche Rolle für die regionalen Arbeitsvermittlungen?

WORKSHOP-HIGHLIGHTS

Beim grünen Wandel spielen die regionalen Arbeitsverwaltungen eine entscheidende Rolle bei der Unterstützung von Arbeitnehmern und Unternehmen

Die Vorbereitung auf eine nachhaltigere Wirtschaft und Klimaneutralität hat große Auswirkungen auf lokale Arbeitsmärkte. Regionen, die von emissionsintensiven Sektoren abhängig sind, sind anfälliger für Arbeitsplatzverluste infolge des grünen Wandels. Auch die wirtschaftlichen Möglichkeiten sowie die Schaffung grüner Arbeitsplätze sind nicht gleichmäßig verteilt. Gleichzeitig beeinflussen weitere Megatrends wie die Digitalisierung, der demografischer Wandel und die Globalisierung die Arbeitsmärkte im gesamten OECD-Raum. Die sich daraus ergebenden Risiken und Chancen für Arbeitnehmer und lokale Unternehmen sind ungleich verteilt und konzentrieren sich oft auf bestimmte Orte. Für einen erfolgreichen ökologischen Wandel spielen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen eine entscheidende Rolle bei der Unterstützung von Arbeitnehmern, Unternehmen und Städten und Gemeinden.

Der vom OECD Trento Centre for Local Development mit Unterstützung der Autonomen Region Trentino-Alto Adige/Südtirol organisierte Workshop fand parallel zur 82. Sitzung des OECD-Direktionsausschusses für lokale Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung (LEED) statt. Er brachte mehr als 60 Teilnehmer zusammen, darunter führende Regionalpolitiker, politische Entscheidungsträger, Vertreter der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Arbeitnehmervertreter, Experten und Wissenschaftler. Gemeinsam diskutierten sie über regionale Arbeitsmarktdisparitäten, die sich aus dem grünen Wandel ergeben, und über die Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen bei der Gewährleistung eines gerechten Übergangs. Der Workshop ermöglichte so einen offenen Austausch über aktuelle Politikmaßnahmen und Strategien, welche die Arbeitsverwaltungen entwickeln wollen, um das Angebot "grüner" Dienstleistungen und Programme voranzutreiben. Nach einem Überblick über die neuesten OECD-Forschungsergebnisse zur Ökologisierung der Arbeitsmärkte und über die Möglichkeiten der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, den Klimaschutz zu unterstützen, konzentrierte sich der Workshop insbesondere auf i) die Notwendigkeit neuer Partnerschaften und Zusammenarbeit, ii) Arbeitsmarktdienstleistungen und -programme mit Schwerpunkt auf dem grünen Wandel und iii) den Bedarf an zeitnahen und zuverlässigen Arbeitsmarktinformationen.

Der ökologische Wandel führt zu einer großen regionalen Kluft bei grünen Arbeitsplätzen

Die neueste OECD-Veröffentlichung [„Schaffung von Arbeitsplätzen und lokale Wirtschaftsentwicklung 2023: Die Überwindung grüner Ungleichheiten“](#) bietet neue Einblicke in die Herausforderungen und Chancen, die sich für lokale Arbeitsmärkte aus dem grünen Wandel ergeben. In seiner Präsentation mit den Highlights dieses Berichts zeigte [Lukas Kleine-Rueschkamp](#) (OECD), wie die Auswirkungen des ökologischen Wandels auf den Arbeitsmarkt von Natur aus lokal sind. Insgesamt haben etwa 18 % der Arbeitnehmer in der OECD Arbeitsplätze mit einem erheblichen Anteil an "grünen Aufgaben", die direkt zur Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit oder zur Verringerung der Treibhausgasemissionen beitragen.

Hinter diesem Durchschnittswert verbergen sich jedoch erhebliche Unterschiede bei den Arbeitsplätzen mit "grünen Aufgaben" in den einzelnen Regionen: Sie reichen von 7 % in einigen Regionen bis zu rund 30 % in Metropolregionen wie Stockholm, Paris und Vilnius. Einige Regionen stehen an der Spitze des grünen Wandels – sie haben bereits einen hohen und steigenden Anteil an Arbeitsplätzen mit grünen Aufgaben und einen geringen Anteil an "umweltschädlichen" Arbeitsplätzen. In Italien sind die führenden Regionen die Emilia-Romagna, Umbrien und die Lombardei, während die Regionen Bolzano/Bozen, Apulien und Sizilien noch hinterherhinken.

Ein wichtiges Ergebnis der Veröffentlichung ist die Anfälligkeit von kleinen Unternehmen und Arbeitnehmern, die in umweltschädlichen Branchen arbeiten. Für diese Gruppen besteht ein höheres Risiko von Arbeitsplatzverlusten, wenn der Übergang zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft an Dynamik gewinnt. Darüber hinaus sind Frauen in allen Regionen in umweltfreundlichen Berufen im Vergleich zu Männern unterrepräsentiert. Dies unterstreicht die dringende Notwendigkeit gezielter Unterstützung und Interventionen, um diese Ungleichheiten zu beseitigen und einen gerechten Übergang für alle zu gewährleisten.

Der OECD-Bericht unterstreicht die Bedeutung von Kooperationen bei der Förderung und Entwicklung grüner Kompetenzen. Lokale Erwachsenenbildungssysteme spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, Menschen mit den notwendigen Fähigkeiten und Kenntnissen für die grüne Wirtschaft auszustatten. Ferner unterstreicht der Bericht die Bedeutung solider regionaler Arbeitsmarktinformation. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen bringen viele dieser Dimensionen zusammen, indem sie die Verknüpfung zwischen Arbeitssuchenden und grünen Beschäftigungsmöglichkeiten erleichtern, Berufsberatung und -orientierung anbieten und Unterstützung beim Zugang zu Ausbildungs- und Weiterbildungsprogrammen leisten. Durch die Nutzung ihrer Netzwerke und Ressourcen können die öffentlichen Arbeitsverwaltungen dazu beitragen, die Arbeitslosigkeit zu verringern, die Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze zu fördern und Arbeitnehmer bei der Orientierung auf dem grünen Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Wie können die öffentlichen Arbeitsverwaltungen den grünen Wandel unterstützen?

Kristine Langenbacher (OECD) hob hervor, dass die öffentlichen Arbeitsverwaltungen in der OECD neue Dienstleistungen und Programme einführen, um sowohl Arbeitsuchende als auch Arbeitgeber beim Übergang zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft zu unterstützen. Eine systematische Übersicht über diese Dienstleistungen und Programme gibt es jedoch noch nicht.

Für die G7-Volkswirtschaften³ will eine neue Arbeitsgruppe, die von der World Association of Public Employment Services (WAPES) unterstützt wird und im Januar 2023 gegründet wurde, diese Lücke durch die Katalogisierung grüner Initiativen schließen. Wie **Nicole Clobes** (WAPES) betonte, zeigt der von der WAPES entwickelte erste Katalog mehrere Bereiche auf, in denen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen in den G7-Volkswirtschaften derzeit Maßnahmen zur Unterstützung des ökologischen Wandels ergreifen. Zu den auf dem Workshop vorgestellten Bereichen, die nur einen kurzen Überblick über die Möglichkeiten der öffentlichen Arbeitsverwaltung geben, gehören:

1. Definition von grünen Arbeitsplätzen und Qualifikationen,
2. Unterstützung von Online-Jobbörsen mit Schwerpunkt auf grünen Arbeitsplätzen,
3. Maßgeschneiderte Dienstleistungen für Arbeitssuchende anbieten,
4. Angebot von "grünen" Dienstleistungen für Arbeitgeber,
5. Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit,
6. Subventionierung grüner Arbeitsmarktinitiativen, und
7. Aufbau von Partnerschaften für die Umschulung.

Der grüne Wandel fördert neue Partnerschaften und Zusammenarbeit

Alle Redner auf dem Workshop betonten, wie der grüne Wandel neue Formen von Partnerschaften und Zusammenarbeit fördert. Dies geschieht sowohl horizontal, z. B. zwischen verschiedenen Ministerien, als auch vertikal, zwischen verschiedenen Regierungsebenen.

Christoph Ziegenhohn (Bundesagentur für Arbeit, Deutschland) hob hervor, dass sich die öffentlichen Arbeitsverwaltungen von einer unterstützenden Einrichtung zu einem aktiv einflussreichen Akteur bei der Gestaltung des ökologischen Wandels entwickeln. Daher müssen sich die Arbeitsverwaltungen auf allen Ebenen die notwendigen Kompetenzen aneignen, um als zentraler Moderator und Katalysator für den Wandel zu fungieren. Dies demonstrierte er anhand von Beispielen aus dem Rheinischen Bergbaurevier, dem Netzwerk Ausbildungsräume Niedersachsen-Bremen und der Agentur für berufliche Weiterbildung Sachsen-Anhalt und Thüringen (siehe Kasten 1). Diese Fallstudien zeigen den proaktiven Ansatz der regionalen Arbeitsämter der Bundesagentur für Arbeit bei der Bewältigung der Herausforderungen, die sich aus dem wirtschaftlichen Wandel ergeben. Durch die wirksame Koordinierung der regionalen Arbeitsämter mit anderen Akteuren haben diese Regionen erhebliche Fortschritte bei der Bewältigung der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, der Neudefinition der Berufsbildungslandschaft und der Vorbereitung auf eine grünere Zukunft gemacht. Durch Innovation, Zusammenarbeit und gezielte Interventionen zielen diese Initiativen darauf ab, widerstandsfähige Volkswirtschaften und nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten in ihren jeweiligen Regionen zu fördern und gleichzeitig wertvolle Erkenntnisse für ähnliche Initiativen in anderen Regionen zu liefern.

³ Zu den G7-Volkswirtschaften gehören Kanada, Frankreich, Deutschland, Italien, Japan, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten sowie die Europäische Union.

Kasten 1: Drei Beispiele dafür, wie der grüne Wandel neue Partnerschaften und Zusammenarbeit in Deutschland fördert

Fall 1: Das rheinische Bergbaurevier in Nordrhein-Westfalen

Angesichts des geplanten Kohleausstiegs in Deutschland bis 2038 sah sich das Rheinische Revier mit dem Verlust von gut bezahlten Arbeitsplätzen in einer komplexen Unternehmenslandschaft konfrontiert. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wurde die Neuausrichtung der Region mit umfangreichen Fördermitteln unterstützt. Die Bundesagentur für Arbeit spielte eine zentrale Rolle bei der Steuerung des Transformationsprozesses. Es wurde eine Bezirksagentur mit klarem Auftrag und Aufgaben eingerichtet, die die gemeinsamen Aktivitäten effektiv koordiniert. Die bisherigen Ergebnisse sind vielversprechend: eine Analyse der regionalen Qualifizierungslandschaft, ein abgeschlossenes Projekt zur Vorbereitung auf die Auswirkungen des Kohleausstiegs auf die Agentur und ein Verfahren, das als Blaupause für bundesweite Transformationsprozesse dienen kann.

Fall 2: Netzwerk Bildungsräume Niedersachsen-Bremen

Angesichts des wirtschaftlichen Wandels, der sich insbesondere in Sektoren wie der Automobilindustrie vollzieht, wurde die Initiative "Netzwerk Bildungsräume Niedersachsen-Bremen" ins Leben gerufen, um die damit verbundenen vielfältigen Herausforderungen zu bewältigen. Ziel war es, potenzielle Zukunftskluster, wie z. B. Wasserstoff, zu identifizieren und die Komplexität des regionalen Ökosystems mit seinen zahlreichen laufenden Initiativen und Akteuren zu berücksichtigen. Auf regionaler Ebene wurden Transformationsknotenpunkte und Weiterbildungsnetzwerke eingerichtet und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit zu Transformationslotsen ausgebildet. Zur Begleitung der Initiative wurde ein Beirat eingerichtet, in dem alle wichtigen Akteure vertreten sind. Es wurden ermutigende Fortschritte erzielt, darunter die Ermittlung künftiger Kompetenzen für die Bildungsplanung, ein Orientierungsleitfaden für Weiterbildungsnetzwerke und offene Aufrufe zur Verbesserung des Verständnisses und zur Vernetzung von Bildungsräumen.

Fall 3: Sachsen-Anhalt und Thüringen Agentur für berufliche Fortbildung

Inmitten des Wandels wollte die Weiterbildungsagentur Sachsen-Anhalt und Thüringen die spezifischen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Beratung und Finanzierung von beruflicher Weiterbildung angehen. Angesichts der Vielzahl von Akteuren und komplexen Strukturen in der Region wurde ein gemeinsames Label geschaffen, das die Weiterbildungsagenturen in Sachsen-Anhalt und Thüringen zusammenführt. Ziel der Initiative war es, eine gemeinsame physische und virtuelle Anlaufstelle für alle Weiterbildungsthemen in der Region zu schaffen. Insbesondere wurde eine breite Beteiligung der relevanten Akteure, einschließlich Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Wirtschaftsförderungsorganisationen, erreicht. Das Pilotprojekt wurde erfolgreich evaluiert, sodass die Voraussetzungen für eine landesweite Umsetzung geschaffen wurden und ein potenzielles Konzept für eine landesweite Einführung vorliegt.

[Živa Štiglic](#) (Employment Service, Slowenien) gab einen Überblick darüber, wie der slowenische Klimawandelfonds die Bildung neuer Partnerschaften zwischen Ministerien und Regierungsbehörden unterstützt hat. Die neuen Beschäftigungsanreize für grüne Arbeitsplätze (Details siehe unten) sind das Ergebnis einer neuen Zusammenarbeit zwischen dem Ministerium für natürliche Ressourcen und Raumplanung, dem Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit und der öffentlichen Arbeitsverwaltung Sloweniens. Es dient als Beispiel dafür, wie verschiedene ministerielle Ressorts und Budgets zusammengebracht wurden, um sowohl Umwelt- als auch Arbeitsmarktziele zu erreichen.

Insbesondere für den Südtiroler Arbeitsmarkt, der im italienischen Kontext eine Besonderheit darstellt, betonte **Werner Pramstrahler** (Direktion für Arbeitsmarkt, Autonome Provinz Bozen, Italien) die Bedeutung einer effektiven Governance in der regionalen Arbeitsmarktpolitik. Das italienische Arbeitsmarktsystem mit seinen komplexen regionalen Unterschieden erfordert flexible nationale Ziele und Vorgaben, die es den Regionen ermöglichen, ihre Strategien an die spezifischen lokalen Bedürfnisse anzupassen. Die lokale Governance spielt eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik.

Arbeitsmarktdienstleistungen und -programme mit Schwerpunkt auf dem grünen Wandel

Im Durchschnitt gaben die OECD-Länder 0,7 % ihres BIP für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen aus, darunter Arbeitsverwaltung, Ausbildung, Beschäftigungsanreize, geschützte und geförderte Beschäftigung und Rehabilitation, direkte Arbeitsplatzschaffung und Unternehmensgründungsanreize. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen stehen im Mittelpunkt dieser Maßnahmen, indem sie Arbeitssuchende und Arbeitgeber zusammenbringen, Berufsberatung und -orientierung anbieten und Unterstützung beim Zugang zu Ausbildungs- und Weiterbildungsprogrammen leisten. Die Diskussionen während des Workshops drehten sich daher um die Frage, wie die öffentlichen Arbeitsverwaltungen ihr Angebot auf Dienstleistungen und Arbeitsmarktprogramme zuschneiden können, die Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt beseitigen und gleichzeitig den ökologischen Wandel unterstützen. Drei Beispiele werden hier hervorgehoben.

[Tiziano Barone](#) (Veneto Lavoro, Italien) präsentierte den Arbeitsmarkt in Venetien, einer Region im Nordosten Italiens mit 5 Millionen Einwohnern. Die Region hat eine Beschäftigungsquote von 67 % und eine Arbeitslosenquote von 4 % im Jahr 2022. Der Arbeitsmarkt in Venetien befindet sich in einer Übergangsphase, die einen schnelleren und sektorübergreifenden Ansatz für den Abbau und die Schaffung von Arbeitsplätzen erforderlich macht. Eine große Herausforderung liegt in der Polarisierung der Qualifikationen der Arbeitssuchenden, mit einer ausgeprägten Kluft zwischen Gering- und Hochqualifizierten. Gleichzeitig belastet der demografische

Wandel die Region mit einer schnell schrumpfenden Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Um diese Herausforderung zu bewältigen, muss ein Bildungssystem geschaffen werden, das sich auf Qualifikationen konzentriert. In diesem Zusammenhang spielen die regionalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen eine entscheidende Rolle bei der Erleichterung des Übergangsprozesses und dienen als Verbindungsglied zu den von der Regierung bereitgestellten Maßnahmen. Die öffentliche Arbeitsverwaltung in der Region Venetien entwickelt aktiv Initiativen zur Höherqualifizierung und Umschulung. Sie arbeitet dabei mit Unternehmen zusammen, die einen Bedarf an einer Umschulung ihrer Arbeitskräfte anmelden. Damit soll sichergestellt werden, dass der Arbeitsmarkt in Venetien in der Lage ist, die Herausforderungen des ökologischen Wandels zu bewältigen und die damit verbundenen Chancen zu nutzen. Im Hinblick auf den grünen Wandel setzt Venetien auf die Umschulung von Fachkräften im Bereich Umwelt und die Erhebung von Daten über umweltschädliche Arbeitsplätze. Die Region hat 10 Mio. EUR zur Verfügung gestellt, um den Übergang zu Digitalisierung und Nachhaltigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen und den Unternehmen zu helfen, im grünen Sektor erfolgreich zu sein.

Die slowenische Arbeitsverwaltung hat ihrerseits ein Programm für Beschäftigungsanreize aufgelegt, das den Übergang von Arbeitslosen in die grüne Wirtschaft unterstützt. [Živa Štiglic](#) (Employment Service, Slowenien) stellte das neue Projekt "Beschäftigungsanreize für grüne Arbeitsplätze" vor. Im Rahmen dieses Pilotprojekts, das ab 2021 vom Klimawandel-Fonds finanziert wird, will Slowenien Arbeitgebern, die Arbeitslose für mindestens ein Jahr auf umweltfreundlichen Arbeitsplätzen einstellen, finanzielle Unterstützung gewähren. Diese grünen Arbeitsplätze werden als solche definiert, die die Auswirkungen menschlicher Aktivitäten auf die Umwelt abmildern. Im Mittelpunkt der Projektziele steht die Förderung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen. Bei der Beantragung der finanziellen Unterstützung werden vier Kriterien berücksichtigt: i) ökologische Nachhaltigkeit des Berufs und des Sektors, ii) Nachhaltigkeitszertifikate des Arbeitgebers, iii) Nachhaltigkeit der Produkte und Dienstleistungen und iv) nachhaltige Arbeitsplatzumgebung.

Das Regionalbüro der österreichischen Arbeitsverwaltung (Arbeitsmarktservice, AMS) in Wien stellte ein Arbeitsmarktprogramm vor, das gezielte Unterstützung für Lehrstellen bietet. [Affet Limaj](#) (Arbeitsmarktservice Wien, Österreich) stellte das neue Projekt "Eco-Booster" vor, das auf die dringenden Herausforderungen der Energiekrise und den Bedarf an Fachkräften, insbesondere im Bereich der Installations- und Elektrotechnik, abzielt. Das neue Projekt konzentriert sich auf rasche und gezielte Maßnahmen für arbeitssuchende junge Wienerinnen und Wiener. Das Projekt bietet Lehrstellen mit verkürzter Dauer in Berufen, die mit der Energiewende zu tun haben, und bietet diesen jungen Menschen einen Weg zu einer erfolgreichen Karriere. Das Projekt umfasst mehrere innovative Elemente, darunter ein Vormodul zur Behebung von Qualifikationsdefiziten, zweisprachige Komponenten für TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund, sozialpädagogische und psychologische Unterstützung, Bildungsboni, Workshops, Freizeitprogramme und eine strukturierte Zusammenarbeit mit führenden Unternehmen. Durch eine umfassende Kombination dieser Maßnahmen zielt das Projekt darauf ab, die besten Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten, die es jungen Wienerinnen und Wienern ermöglicht, Spezialisten im Bereich der Energiewende zu werden.

Der grünen Wandel erfordert aktuelle und zuverlässige Arbeitsmarktinformationen

Die raschen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die durch den grünen Wandel und andere Megatrends vorangetrieben werden, bedeuten, dass aktuelle und hochwertige Informationen über Qualifikationsangebot und -nachfrage mehr denn je benötigt werden. Dennoch ist dies ein Bereich, in dem die öffentlichen Arbeitsverwaltungen und viele andere Arbeitsmarktinstitutionen immer noch mit den Definitionen von grünen Kompetenzen und grünen Arbeitsplätzen zu kämpfen haben. [Živa Štiglic](#) (Employment Service, Slowenien) hob hervor, dass eine gemeinsame Definition grüner Arbeitsplätze für die Klarheit und Übereinstimmung bei der Umsetzung des Projekts "Beschäftigungsanreize für grüne Arbeitsplätze" von entscheidender Bedeutung ist.

Verschiedene Redner betonten, dass lokale Ausbildungsprogramme nur dann wirksam sein können, wenn sie auf zeitnahen Arbeitsmarktinformationen beruhen, die mit der politischen Nutzung abgestimmt sind. **Werner Pramstrahler** (Direktion für Arbeitsmarkt, Autonome Provinz Bozen, Italien) erläuterte, wie Südtirol den tiefgreifenden Veränderungen, die der Klimawandel mit sich bringt, durch rigorose Analysen, die Quantifizierung der erforderlichen Kompetenzen und die Stärkung der Arbeitsmarktverwaltung proaktiv begegnen will. Auf diese Weise will die Region den Weg für eine wohlhabende und nachhaltige Zukunft ebnen.

[Alessandra Sartori](#) (Arbeitsagentur der Autonomen Provinz Trient, Italien) betonte die Dringlichkeit, die Kluft zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zu überbrücken, und wies auf die Notwendigkeit einer umfassenden Analyse des Mangels an qualifizierten Fachkräften in bestimmten Sektoren hin. Dies ist der Zweck einer kürzlich in der Autonomen Provinz Trient durchgeführten Studie, die darauf abzielte, den Bildungsbedarf zu ermitteln, indem Beiträge von Arbeitgebern, Gewerkschaften, Unternehmern, und Bildungseinrichtungen eingeholt wurden. Der Schwerpunkt lag auf der Ermittlung der am meisten gefragten Berufsprofile und dem Verständnis des Missverhältnisses zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage. Um tiefere Einblicke in dieses Phänomen zu gewinnen, wurde eine Reihe von Interviews geführt. Die Ergebnisse beleuchten die Herausforderungen, mit denen Unternehmen bei der Suche nach geeignetem Personal sowohl für grüne als auch für nicht-grüne Arbeitsplätze konfrontiert sind. Die Ergebnisse werden als Grundlage für künftige Arbeitsmarktausbildungsprogramme in der Region dienen, einschließlich der regionalen Anwendung des neuen Programms "Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern" (oder "GOL").

Liste der Referenten

Michael Mayr, Generalsekretär, Autonome Region Trentino-Alto Adige/Südtirol, Italien

Alessandra Proto, Leiterin des OECD-Zentrums für lokale Entwicklung in Trient, Zentrum für Unternehmertum, KMU, Regionen und Städte, OECD

Kristine Langenbacher, Leiterin des Referats Beschäftigung und Qualifikationen, Zentrum für Unternehmertum, KMU, Regionen und Städte, OECD

Lukas Kleine-Rueschkamp, Koordinator – Lokale Arbeitsmarktanalyse, Zentrum für Unternehmertum, KMU, Regionen und Städte, OECD

Christoph Ziegenhohn, EU-Vertretung der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland

Werner Pramstrahler, Direktion für den Arbeitsmarkt, Autonome Provinz Bozen, Italien

Živa Štiglic, Leiterin der Abteilung Internationale Zusammenarbeit, Employment Service, Slowenien

Tiziano Barone, Direktor, Veneto Lavoro (Arbeitsagentur der Region Venetien), Italien

Nicole Clobes, Exekutivsekretariat des Weltverbandes der öffentlichen Arbeitsverwaltungen (WAPES)

Affet Limaj, Büro des Geschäftsführers, Arbeitsmarktservice (AMS) Wien, Österreich

Alessandra Sartori, Mitglied des Verwaltungsrats, Arbeitsagentur der autonomen Provinz Trient, Italien

Karen Maguire, Leiterin der Abteilung für lokale Beschäftigung, Qualifikationen und soziale Innovation, Zentrum für Unternehmertum, KMU, Regionen und Städte, OECD

Link zur vollständigen Veranstaltung

<https://www.oecd.org/cfe/leed/oecd-rtaa-workshop-pes.htm>

Weitere Informationen

Kristine Langenbacher, Referatsleiterin Beschäftigung und Qualifikationen, OECD-Zentrum für Unternehmertum, KMU, Städte und Regionen

Kristine.Langenbacher@oecd.org

Diese Veranstaltung ist Teil der Aktivitäten des OECD-Zentrums für Unternehmertum, KMU, Regionen und Städte und unterstützt das OECD-Arbeitsprogramm für lokale Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung (LEED).

Das OECD-Zentrum für Unternehmertum, KMU, Regionen und Städte (CFE) bietet vergleichende Statistiken, Analysen und Kapazitätsaufbau für lokale und nationale Akteure mit dem Ziel, zusammenzuarbeiten und das Potenzial von Unternehmern und kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) freizusetzen, integrative und nachhaltige Regionen und Städte zu fördern, die Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene und eine wirksame Tourismuspolitik zu unterstützen.
www.oecd.org/cfe

