

# EVENT Nachwuchs

## Branchenstudie 2022

---

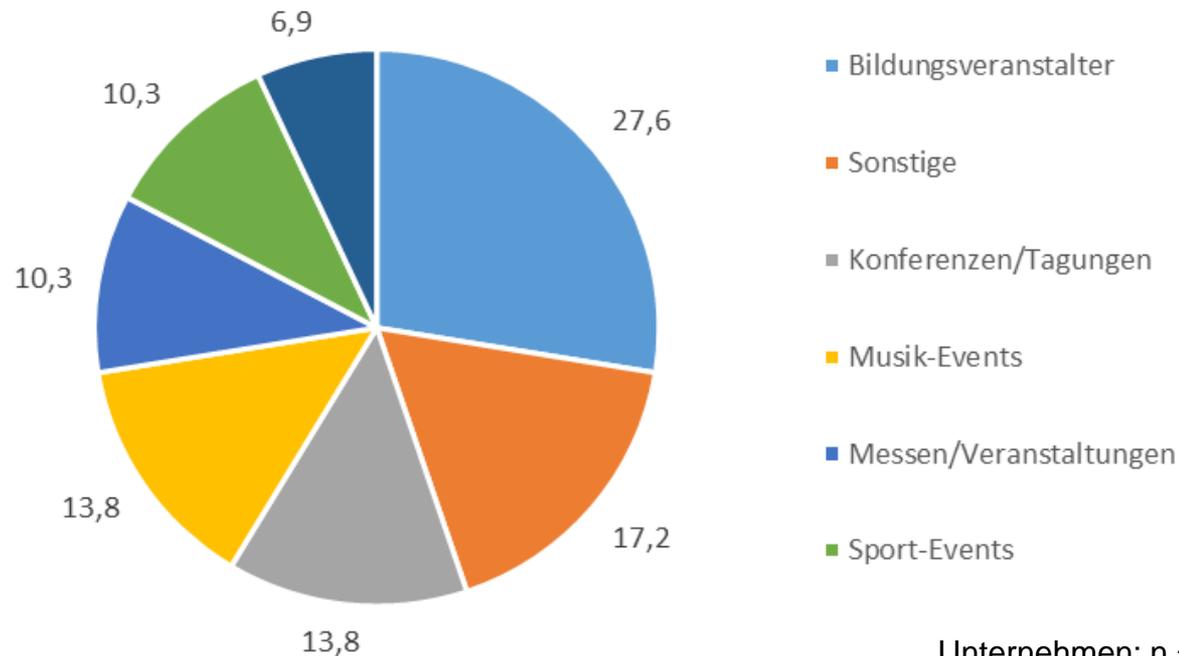
Gert Zaunbauer & Franz Rauchenberger  
Harald Rametsteiner & Harald Wimmer & Helmut Kammerzelt

# Studiendesign

Methode	Quantitative Online-Befragung
Zielgruppe 1	Unternehmen der Eventbranche in NÖ (Netzwerk Freizeit- und Sportbetriebe NÖ)  n = 29 Feldzeit: Juni - September 2022
Zielgruppe 2	Studierende und Alumni (Studiengänge und Lehrgang der FH St. Pölten)  n = 49 Feldzeit: September 2022

# Tätigkeit im Event-Bereich

Werte in %



**Frage:**

In welchem Event-Bereich sind Sie überwiegend tätig?

# Tätigkeit im Event-Bereich: Sonstige

Eventcatering

Events im öffentlichen Auftrag

Kultur

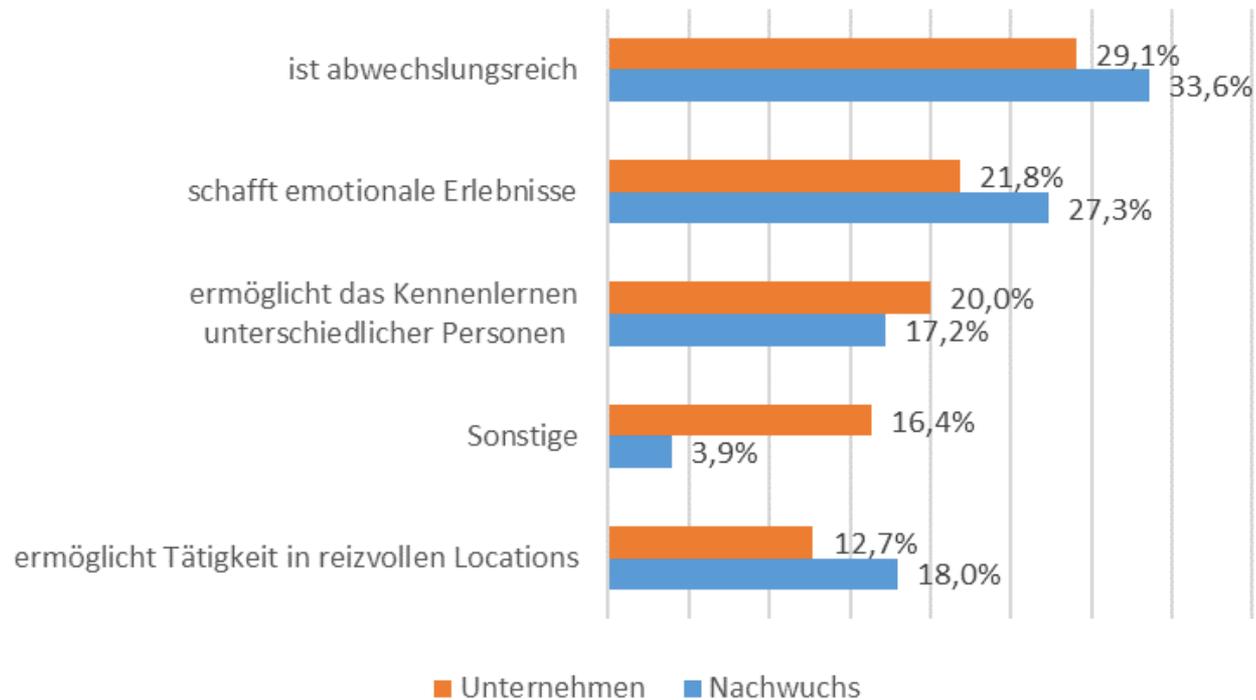
Tanzevents

Teambuildings, Führungskräfte SEminare, Tiergestützte Interventionen

**Frage:**

In welchem Event-Bereich sind Sie überwiegend tätig?

# Warum Eventmanager?



Unternehmen: n = 29

Nachwuchs: n = 49

## Fragen:

Warum sind Sie Eventmanager/in geworden? Der Job als Eventmanager/in ...

Warum möchten Sie Eventmanager/in werden? Oder warum sind Sie Eventmanager/in geworden? Der Job als Eventmanager/in ...

→  
Sonstige

# Eventmanager: Sonstige

## Unternehmen

des Gastronomes nächster Schritt

Ein Privileg am eigenen Betrieb zu arbeiten und Menschen zu helfen

es ist schön die glückliche brautpaare am tag der hochzeit zu sehen

ich plane und organisiere sehr gerne

isst zusätzlich zu meiner wissenschaftlichen Tätigkeit

um Bildungs- und Kulturangebote über das Mainstreamangebot hinweg im ländlichen Raum anzubieten

Unterschiedlichste Herausforderungen

wissen vermitteln

Wissenschaftl. Erkenntnisse vermitteln und weiterentwickeln

## Nachwuchs

als Eventmanager\*in arbeitet man hands on und packt auch vor Ort an, diese praktische Arbeit würde mich sehr reizen

Organisiere gerne

Spannende Tätigkeit, Keine Routine

Viele unterschiedliche Möglichkeiten innerhalb der eventbranche (kongresse, messen, firmenevents,...)

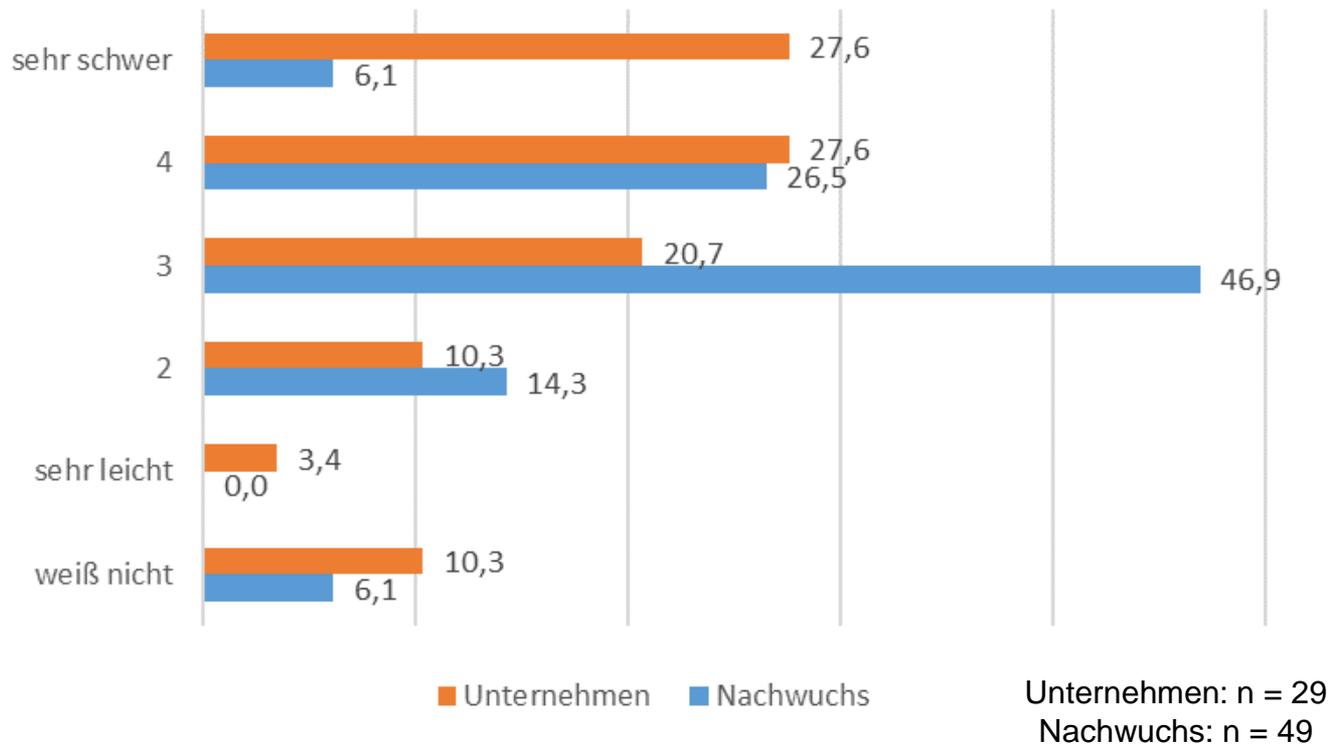
## Fragen:

Warum sind Sie Eventmanager/in geworden? Der Job als Eventmanager/in ...

Warum möchten Sie Eventmanager/in werden? Oder warum sind Sie Eventmanager/in geworden? Der Job als Eventmanager/in ...

# Arbeitsmarkt Eventbranche: Positionen besetzen

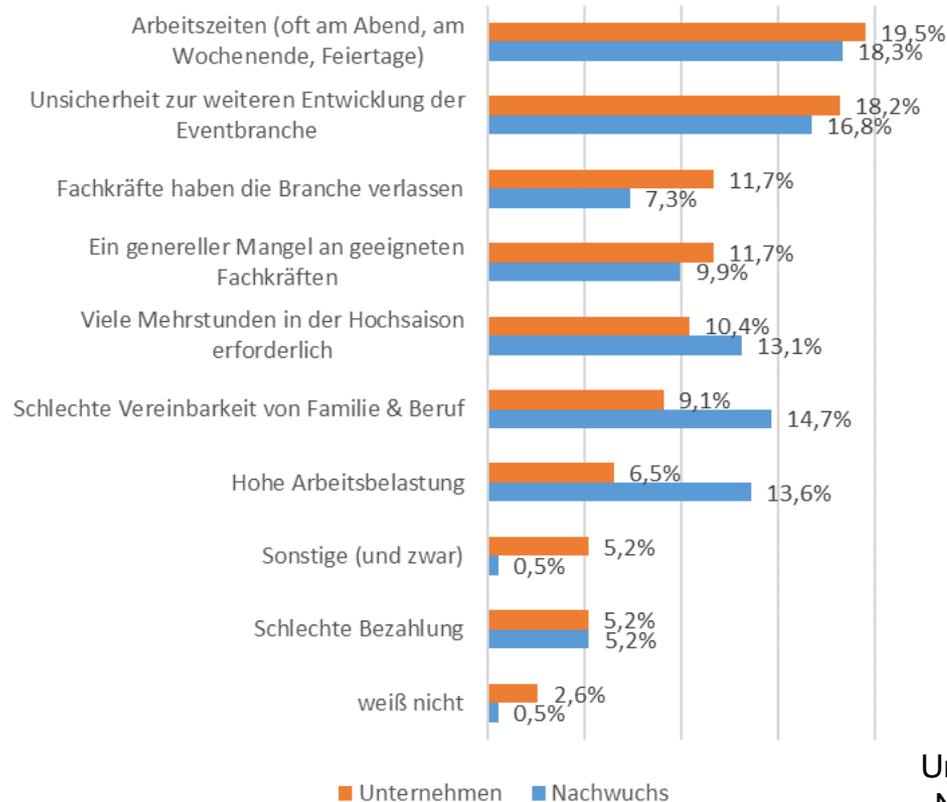
Werte in %



**Frage:**

Wie schätzen Sie derzeit den Arbeitsmarkt in Unternehmen der Eventbranche ein? Offene Positionen können derzeit ... besetzt werden:

# Gründe für Schwierigkeiten beim Besetzen



Unternehmen: n = 29

Nachwuchs: n = 49

**Frage:**

Warum können derzeit viele Positionen in Unternehmen der Eventbranche schwer besetzt werden?

# Gründe für Schwierigkeiten: Sonstige

## Unternehmen

Auftragslage ist bei weitem noch nicht entsprechend - kann kaum Arbeitsplätze bieten  
es fehlt die Begeisterung, wir sind bequem geworden ....

Schwierige Qualifikation und Qualifikationserhalt bei Sicherheitsschulungen Luftfahrt  
Weil die Bedürfnisse der neuen Zeit nicht gelebt und umgesetzt werden.

## Nachwuchs

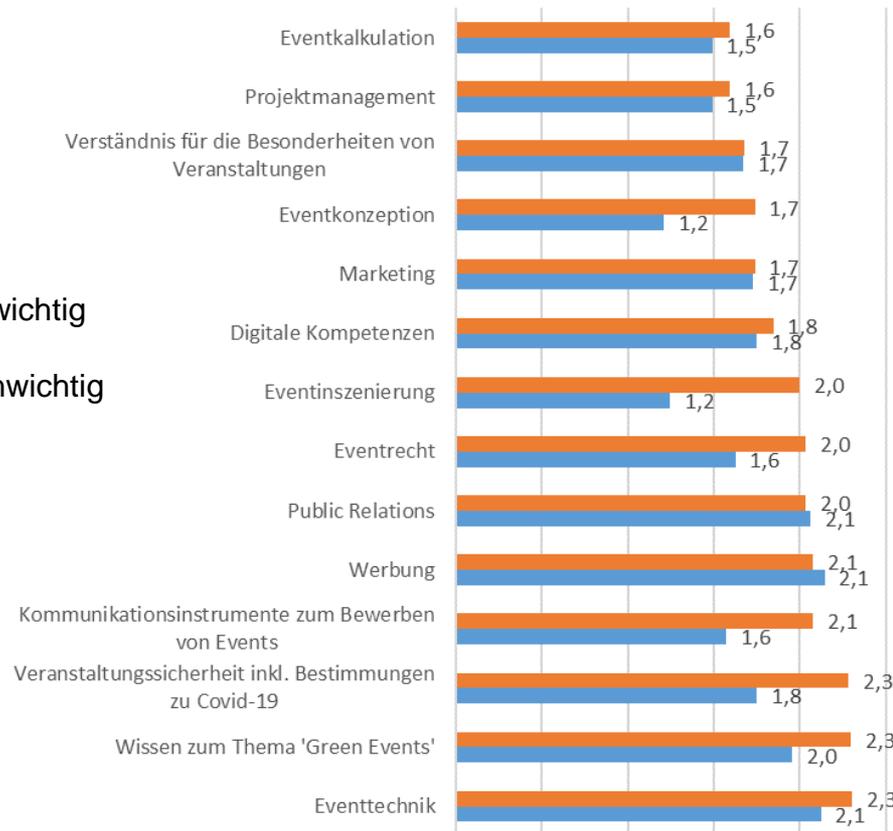
Durch Covid: finanzielle Ressourcen für neue Mitarbeiter:innen nicht vorhanden

### Frage:

Warum können derzeit viele Positionen in Unternehmen der Eventbranche schwer besetzt werden?

# Fachliche Erwartungen an den Nachwuchs

1 - sehr wichtig  
bis  
5 - sehr unwichtig



Unternehmen: n = 29  
Nachwuchs: n = 49

## Fragen:

Welche fachlichen Erwartungen haben Sie an für die Eventbranche notwendige Neueinsteiger/innen bzw. Nachwuchskräfte? Was soll im Studium vermittelt werden?

Welche fachlichen Erwartungen hat die Eventbranche an Neueinsteiger/innen bzw. Fachkräfte? Was soll im Studium vermittelt werden?



# Fachliche Erwartungen: Sonstige

## Unternehmen

allgemeines Wissen vermitteln, sollte aber schon in den Schulen der Fall sein..

Englisch

Fachkenntnisse Tanzunterricht

inklusive, gender- und diversity orientierte Veranstaltungskonzeption

Kreativität

Luftfahrt Erfahrung

Social Skills

## Nachwuchs

Berufserfahrung/Praktika (learning by doing)

Social Media

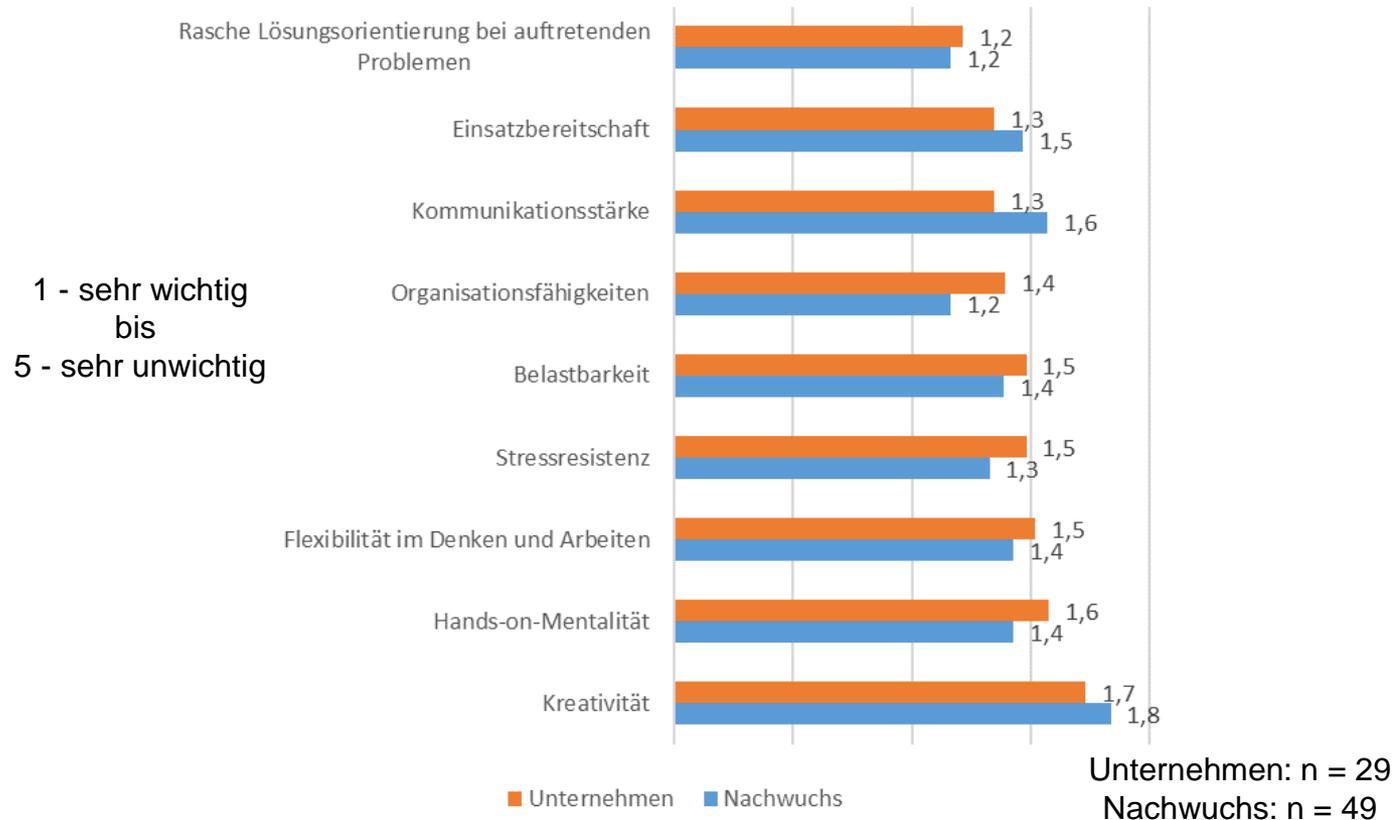
Stressresilienz

## Fragen:

Welche fachlichen Erwartungen haben Sie an für die Eventbranche notwendige Neueinsteiger/innen bzw. Nachwuchskräfte? Was soll im Studium vermittelt werden?

Welche fachlichen Erwartungen hat die Eventbranche an Neueinsteiger/innen bzw. Fachkräfte? Was soll im Studium vermittelt werden?

# Überfachliche Erwartungen an den Nachwuchs



## Fragen:

Welche überfachlichen Erwartungen haben Sie an für die Eventbranche notwendige Neueinsteiger/innen bzw. Nachwuchskräfte? Was soll im Studium vermittelt werden?

Welche überfachlichen Erwartungen hat die Eventbranche an Neueinsteiger/innen bzw. Fachkräfte? Was soll im Studium vermittelt werden?

# Größte Stärke der Generation Z: Unternehmen

aufzeigen von Schwächen der Branche

Derzeit ist es ein Problem, junge Menschen zur Arbeit zu bringen .... Aussichtslosigkeit in der Wirtschaft, zu viele Kosten

Digital

digital aufgewachsen

Digital Native, international übergreifend denken

Digital stark

Digitale Kompetenz

Digitale Kompetenz

Digitale Kompetenz, hoher Bildungsgrad, selbstbewusstes Auftreten

Digitale Kompetenzen

Digitales

Digitales Know-How

Digitales Verständnis - Social Media Kompetenz

ehrgeizig fleißig

Fällt mir keine auf und ein

hohe Anpassungsfähigkeit beim Umgang mit Medien

Karriereorientiert, Fremdsprachenkenntnisse besser

Selbstbewusstsein

Sie können sich gut verkaufen

Social Media Kompetenz

träumen von der großen Freiheit, ist aber nicht immer die Realität

Umgang mit Social Media

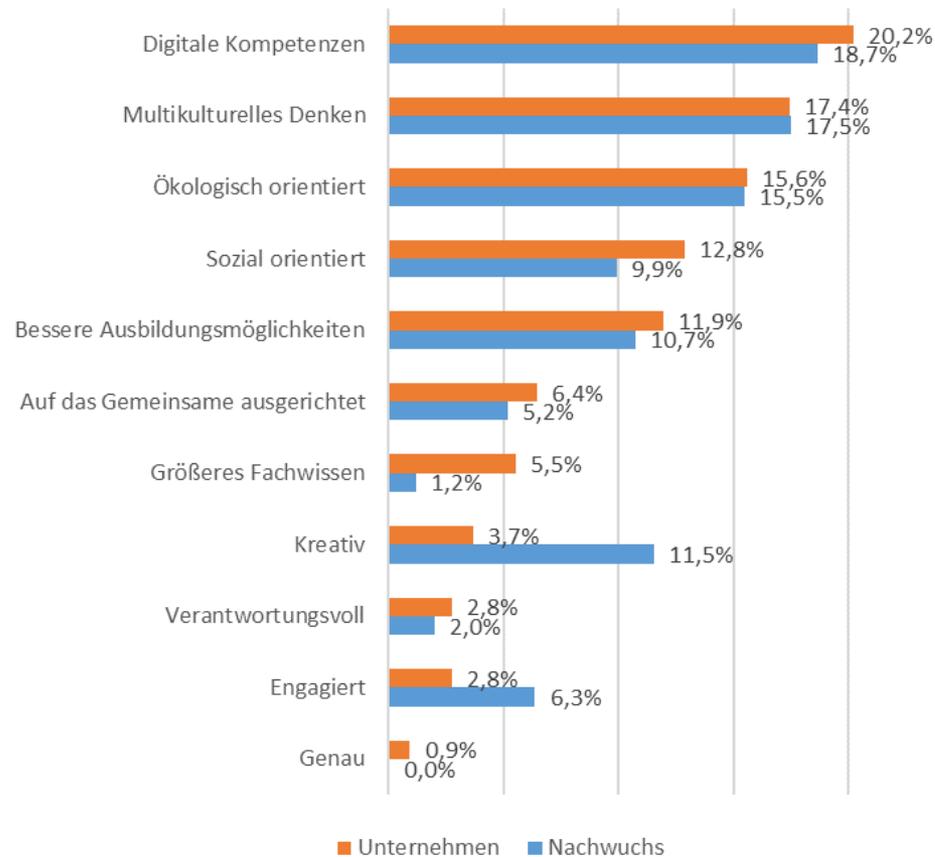
Unverbrauchtheit

Vertraut mit Social media

# Größte Stärke der Generation Z: Nachwuchs

Aktivismus  
Anpassungsfähigkeit  
Bessere Einschätzungs- und aumgangsfähigkeiten für soziale Medien,  
Das Aufbrechen sozialer Normen früherer Generationen (beispielsweise das zu Tode arbeiten und keine Work Life Balance zu haben)  
Das Berücksichtigen moderner Trends / Probleme wie Nachhaltigkeit, Diversity, Frauenrechte  
Das Hinterfragen von Dingen (egal ob es sich um Postings im Internet oder um veraltete Wertevorstellungen handelt)  
Den Umgang mit der digitalen Welt, viele Eindrücke schnell verarbeiten können und weltoffener  
Die Begeisterung an Vielfalt und Dinge von einem anderen Blickwinkel zu sehen  
Digital Natives  
Digitale Kenntnisse  
Digitale Kompetenz  
Digitale Kompetenz  
Digitale Kompetenz  
Digitale Kompetenz ist bei den meisten sehr hoch  
Digitale Kompetenz und Kreativität  
Digitale Orientierung, Weltoffenheit  
Digitale, alternative Eventformen,  
Digitales Know How  
Digitalisierung, Kreativität  
Einfaches Verständnis digitaler Technologien  
Flexibel, Neugierig  
Flexibilität  
Flexibilität  
Flexibilität, Digital Know How  
Flexibilität, digitale Kompetenz  
Hohe Informationskompetenz  
Kenntnis über Digitalität, Soziale Plattformen, aktuelle (online) Trends, Content Creation bzgl. Fotos/Videos/Kurzfilme (durch Reels, TikToks, etc.)  
Kreativität  
Kreativität  
Kreativität  
Kreativität, digitale Kompetenzen, nachhaltiges Denken  
Mehrere Dinge parallel anzugehen  
Moderne Kommunikation  
Neugier  
Offen für Digitalisierung und damit verbundene neue technologische Veränderungen  
Problemlösungsfähigkeit  
Schnelles Verständnis für digitale Medien und deren Wirksamkeit und Wichtigkeit  
Selbstständigkeit (oft ungebunden, auch finanziell)  
Technikaffinität  
Toleranz  
Toleranz  
Umfassende digitale Kompetenz, Empathie und Offenheit, Kreativität  
Umgang mit neuen Medien  
Umweltbewusstsein  
Wissen was sie wollen und sind umfassend gebildet  
wollen eine sinnvolle Tätigkeit

# Stärken der Generation Z



Unternehmen: n = 29  
Nachwuchs: n = 49

**Frage:**

Welche Stärken ordnen Sie der "Generation Z" zu?

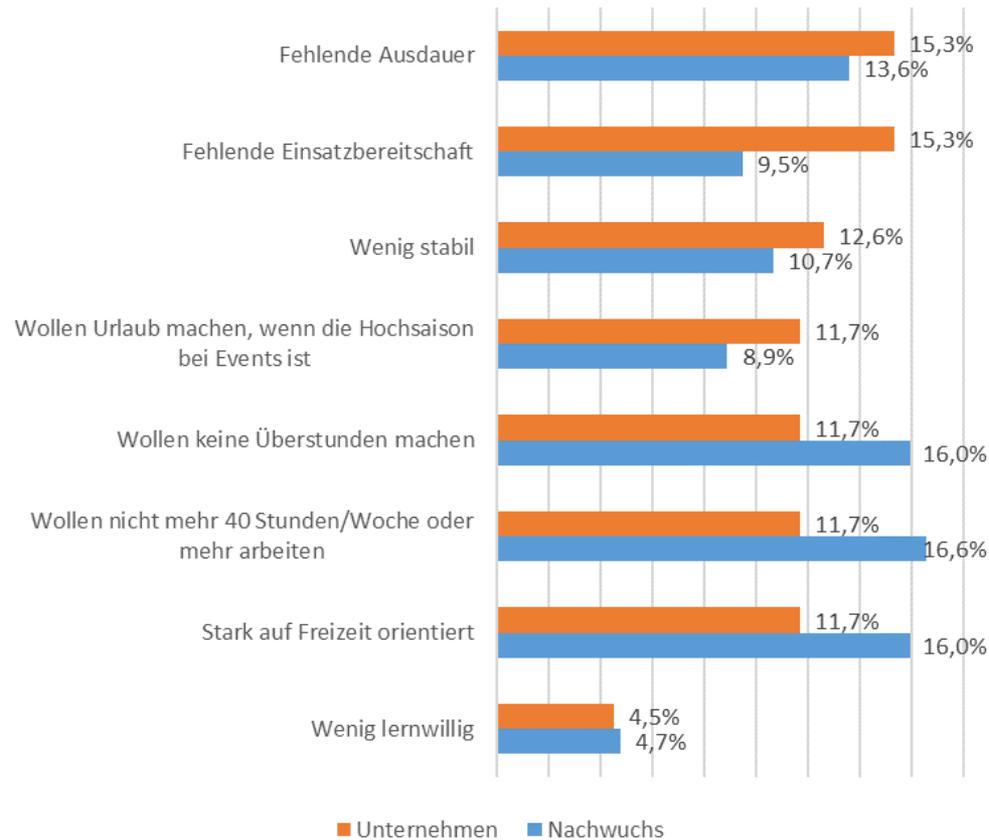
# Größte Schwäche der Generation Z: Unternehmen

Arbeitsbereitschaft  
Begeisterung, nicht auf die Uhr schauen, just do it  
Bildungshörig (die glauben alles, was Autoritäten sagen)  
Ehrgeiz fehlt  
Empathie  
Fachverständnis  
fehlende Zukunftsperspektive  
Gefangen in der Digitalen Welt - ohne nicht lebensfähig (Autofahren ohne Navi.... kein Plan lesen usw.)  
Ichbezogenheit und das jederzeitige Wissen, was mein Recht ist.  
Individualismus  
Job-Hopper  
kommunikation  
Kreatives, lösungsorientiertes denken und handeln  
mangelhafte Konzentrationsfähigkeit  
Mangelnde Einsatzbereitschaft  
Motivationslosigkeit  
Motivationslosigkeit  
multitasking  
Orientierungslosigkeit  
persönliche Kommunikation/Interaktion  
Perspektivenlosigkeit  
Selbstbezogenheit  
Selfie Generation  
Soziale Kompetenzen & Ehrgeiz, Stressresistent

# Größte Schwäche der Generation Z: Nachwuchs

anfälliger für Stress  
Arbeitsbereitschaft  
Aufmerksamkeitsspanne sehr gering  
Eigenverantwortung  
Einsatzbereitschaft, Genauigkeit, Lösungen suchen ohne Google  
Einzelgänger  
Emotional und psychisch nicht so belastbar  
Faulheit, manchmal zu viel Fantasie-Denken, wenig Ehrgeiz  
Fehlende soziale Kompetenzen  
fehlendes Selbstbewusstsein/Zufriedenheit (durch ständigen Vergleich auf Social Media), fehlende Kreativität (Trends nachahmen anstatt Geld  
Geringere Bereitschaft für „Überarbeitung“ / Arbeit für geringes Geld (Generation Z weiß was sie will)  
große Anstrengungen werden gemieden  
Hands On Mentalität  
Inkonsequenz  
Jammern (auf hohem Niveau)  
Keine hands on Mentalität,  
Klassische Werte werden oft vernachlässigt  
Leistungsbereitschaft und Verantwortung  
Mentale Gesundheit, soziale Schwächen durch Corona  
nicht zurückstecken können vom hohen Lebensstandard  
Oberflächlichkeit  
Oberflächlichkeit  
Persönlicher kontakt geht verloren  
Regeln befolgen  
Reizüberflutet  
Respektlosigkeit gegenüber anderen  
Schnelle Überforderungen  
Schnellebigkeit  
Schnellebigkeit  
Sprunghaft und ängstlich  
Unentschlossenheit  
Unerfahren  
Ungeduldigkeit  
Unsicherheit  
Verlässlichkeit  
Vollzeitjob mit Überstunden (Work-Life-Balance) ist nicht immer gewollt  
Wenig Durchhaltevermögen  
Wenig Engagement  
Work-Life Balance ist enorm wichtig - gerade im Eventmanagement schwierig  
Zu viel Wert auf Work Life Balance und flexible Arbeitszeiten  
Zu viele Informationen  
Zuverlässigkeit

# Schwächen der Generation Z



Unternehmen: n = 29  
Nachwuchs: n = 49

**Frage:**  
Welche Schwächen ordnen Sie der "Generation Z" zu?

# Größter Wunsch an Nachwuchs: Unternehmen

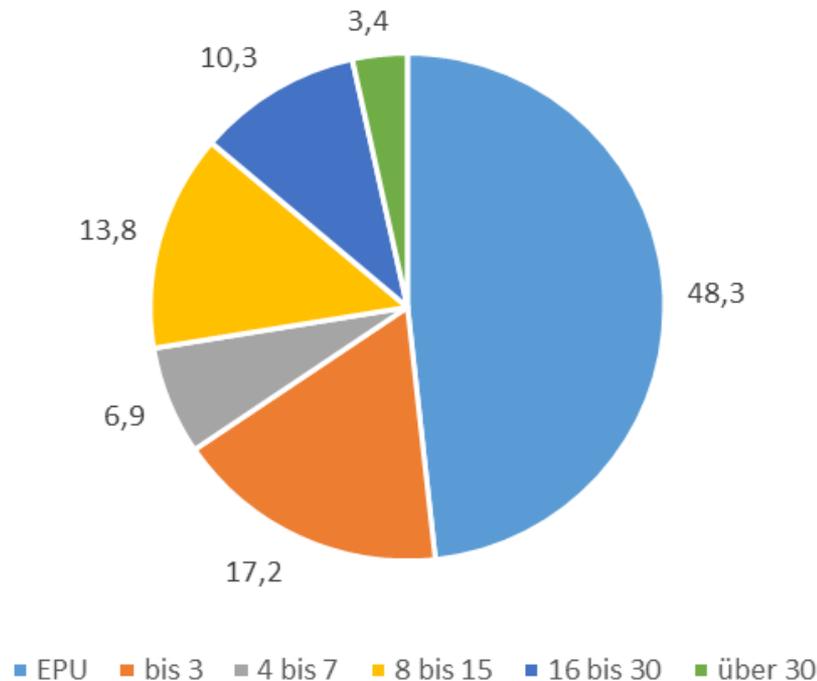
Bedingungslose Einsatzbereitschaft  
Begeisterungsfähigkeit und realistische Vorstellungen  
Die Bereitschaft erst Leistung zu erbringen und empirisch zu lernen, bevor Forderungen gestellt werden.  
Ehrgeiz  
eigene Visionen und der Wunsch etwas gemeinsam auf die Beine zu stellen  
Einsatzfreudigkeit  
Engagement  
Entschlossenheit und Motivation  
erstmal durchbeißen und Ausdauer beweisen  
Flexibilität  
Gehalt muss so gestaltet sein, dass Arbeit Sinn macht - derzeit ist Arbeit uninteressant  
gute Fachausbildung  
Kreativität stärken und das Soziale umgehen stärken  
Lernfähig zu sein, mit der Aufgabe wachsen  
Lernwilligkeit  
Mach Dein Ding! (Authentizität)  
mehr Frustrations-Toleranz  
Mehr Vertrauen in die erfahrenen, alten Hasen , man muss das Rad nicht immer neu erfinden  
möchtest du geile Events? dann schaffe sie dir selbst :)  
neugierig sein & Ärmeln aufstrecken  
sich von Helikopter-Eltern lösen  
viele Kandidaten  
work life balance

# Größter Wunsch an Branche: Nachwuchs

Abwechslungsreiche Tätigkeiten mit hoher Verantwortung  
Anerkennung  
Anerkennung und Vertrauen trotz der geringen Erfahrung  
Angemessenes Gehalt, guten Arbeitsvertrag, wertschätzung  
Arbeitszeiten  
Aufstiegschancen  
Bei bekannten Veranstaltungen dabei sein  
bei Großveranstaltungen Spaß haben  
bessere Bezahlung  
Ein gutes Miteinander in der Branche  
Ein respektvoller und wertschätzender Umgang unter allen Kolleg\*innen, Vorsitzenden, im Unternehmen allgemein, Kund\*innen, etc.  
Ein spannendes Tätigkeitsfeld  
Eine faire Chance bekommen zu lernen  
Einzigartige Momente kreieren  
emotionale Erlebnisse schaffen  
Faire Bezahlung und Zeitausgleich für Überstunden  
Faire Bezahlung,  
Faire und leistungsgerechte Bezahlung  
Fixere Arbeitszeiten - Vereinbarkeit mit Leben  
Flexibilität  
Flexibilität  
Gewissheit in der Zukunft  
Gute Bezahlung  
Gute Bezahlung & Work-Life-Balance  
Hands-on-Mentalität und lösungsorientiert  
Hilfe und Leitung in der Anfangsphase  
Höhere Bezahlung und mehr Networking Events in der Branche  
In der Lage zu sein, kreative Ideen für Events zu verwirklichen.  
interessante Events, wo man viel lernen kann  
Klar die Position skizzieren, damit die Erwartungshaltung an den Job stimmt  
Kollegialität  
Mehr Transparenz  
Mehr Work-Life-Balance  
spannender Aufgabenbereich mit Möglichkeit zur eigenständigen Arbeit, Verantwortung (= ernst genommen/nicht unterschätzt zu werden)  
Verantwortung  
Vereinbaren von Familie und Beruf als Frau  
Vernetzung  
Viele neue erlebnisse  
viele und gute Erfahrungen sammeln, Verantwortung bekommen  
weniger Überstunde  
Work-Life-Balance  
Zu emotionalisieren und alle Beteiligten mitzureißen mit einer tollen Stimmung

## Unternehmen: Anzahl der Mitarbeiter/innen

Werte in %



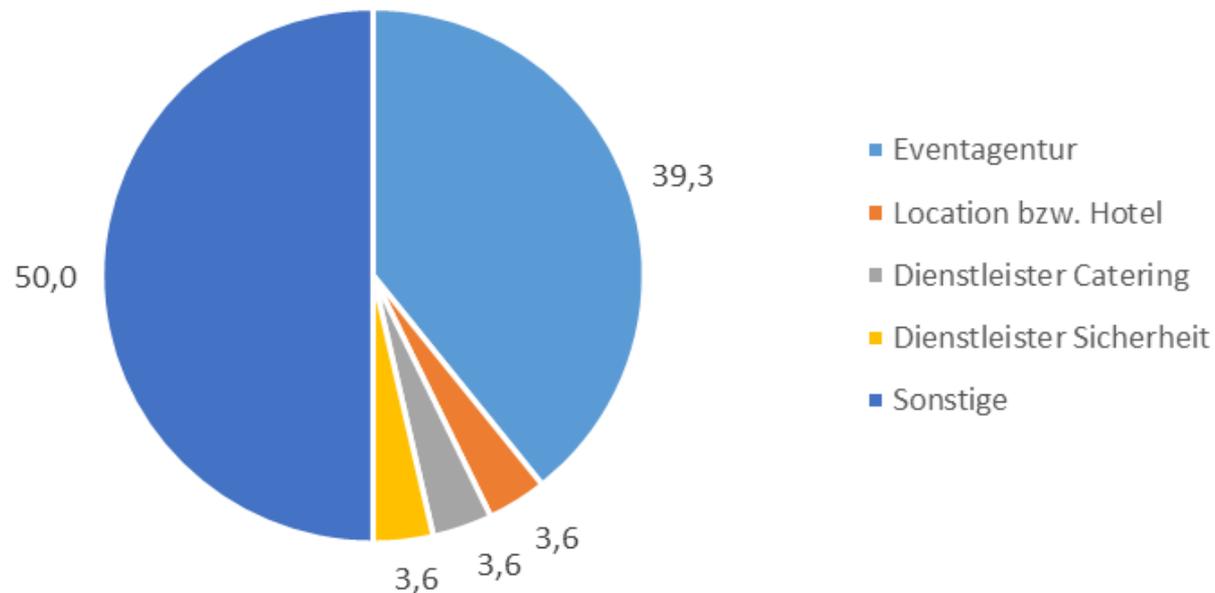
Unternehmen: n = 29

### Frage:

Wie viele Mitarbeiter/innen beschäftigt Ihr Unternehmen, die mit Aufgaben rund um Veranstaltungen zu tun haben?

# Unternehmen: Schwerpunktmäßige Tätigkeit

Werte in %



Unternehmen: n = 29

**Frage:**

In welchem Bereich ist Ihr Unternehmen schwerpunktmäßig tätig?

→  
Sonstige

# Schwerpunktmäßige Tätigkeit: Sonstige

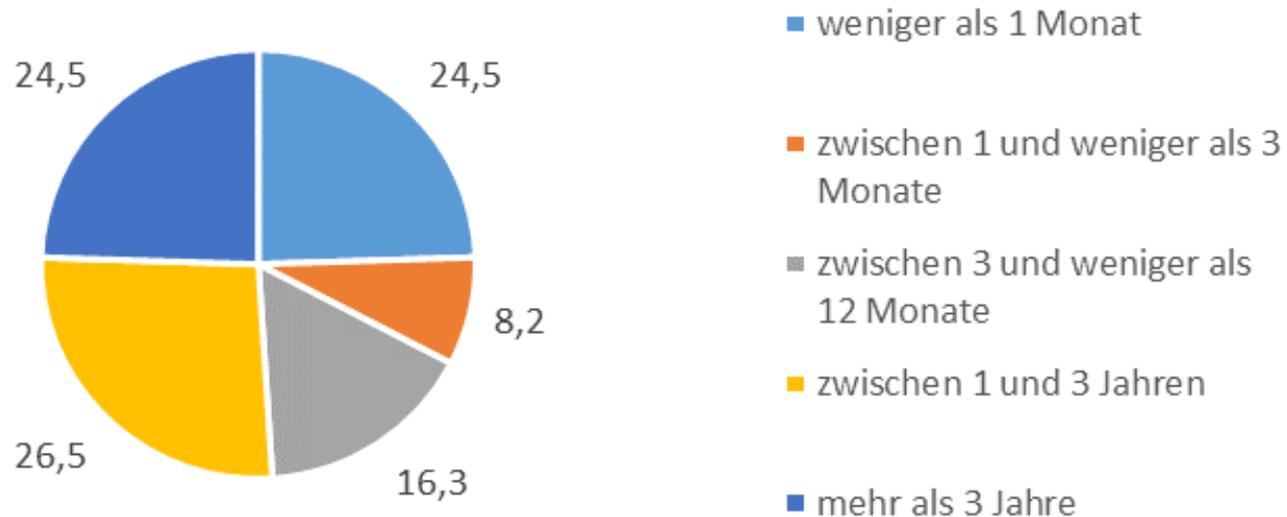
Bildungs- und Kulturveranstaltungen  
Bildungsveranstalter  
Bildungsveranstalter  
Bühnenbau und Logistik  
Fitness  
Forschung, Beratung, Projektentwicklung  
Freizeit und Sport  
Konzertveranstaltungen  
Seminar, Workshops, Coachings, Tiergestützte Veranstaltungen  
Unterricht  
Veranstalter  
Veranstaltungen bei mir zu Hause  
Wissenschaft

**Frage:**

In welchem Bereich ist Ihr Unternehmen schwerpunktmäßig tätig?

# Nachwuchs: Erfahrung

Werte in %



Nachwuchs: n = 49

**Frage:**

Wie lange haben Sie Erfahrung bei der Mitarbeit rund um Veranstaltungen?