

**ERASMUS + PROJEKT:**  
**»Das Wissen für die Entwicklung«**  
**Projektnummer: KA2-SE-30/14**

## **REGISTER DER BEDÜRFNISSE DER LOKALEN WIRTSCHAFT**

II. gimnazija, Osijek

Gimnazija Ptuj, Ptuj

Maja Pospišil, II. gimnazija Osijek  
Nataša Kostanjevac, Gimnazija Ptuj

Juni, 2017

# EINFÜHRUNG

In der heutigen Zeit ist es unmöglich sich irgendeinen Fortschritt oder eine Entwicklung der Gesellschaft vorzustellen ohne einen gewissen Träger. Der Träger dieser Entwicklung der in den hochentwickelten Ländern ist das Unternehmertum. Unternehmertum beinhaltet viele organisatorischen, innovativen Fähigkeiten und natürlich Führungskompetenzen. Zusätzlichen Wert zu schaffen durch Eröffnung und Entwicklung neuer Firmen ist das Hauptziel des Unternehmertums. Unternehmertum bietet neue Arbeitsplätze, schafft neue Möglichkeiten, Innovationen, Investieren und Ausbreitung auf globale Märkte, die Entwicklung neuer Produkte. Die Wirtschaftstheorie der hochentwickelten Länder betont das Unternehmertum als die Grundlage des Wirtschaftssystems und der wirtschaftlichen Entwicklung eines Landes.

Es ist bekannt dass das kleine Unternehmertum das elementare Segment der Wirtschaft ist, weil es der Anreger der Entwicklung der ganzen Wirtschaft und des Arbeitsmarktes ist, es ist flexibel gegenüber den Bedürfnissen des Marktes, fordert privates Eigentum und unternehmerische Fähigkeiten, generiert neue Arbeitsplätze und trägt zu der höheren Produktion bei. Der dynamischste Teil der Wirtschaft sind die Kleinbetriebe die 99,5% der wirtschaftlichen Subjekte ausmachen und die 66,3% der gesamten Zahl der Angestellten in der kroatischen Wirtschaft beschäftigen.

Um zu überprüfen, was für Anforderungen die lokalen Unternehmer zu den zukünftigen und potentiellen Angestellten haben, haben wir eine Umfrage durchgeführt. Wir wollten herausfinden, welche Kompetenzen im Bereich Eigeninitiative und Unternehmergeist für die Arbeitgeber am wichtigsten sind, und welche bei den Arbeitssuchenden schon vorhanden sind.

## DAS ZIEL, PROBLEME UND HYPOTHESEN

Weil die Schlüsselkompetenz Eigeninitiative und Unternehmergeist in den Mittelschulen und auch in der akademischen Ausbildung nicht entwickelt wird, ist das Ziel dieser Untersuchung das Niveau der Entwicklung dieser Kompetenzen bei den Arbeitssuchenden festzustellen. Wir wollten aber auch herausfinden, für wie wichtig die lokalen Unternehmer Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die wir als Schlüsselkompetenz Eigeninitiative und Unternehmergeist verstehen, halten.

### *Probleme*

1. Herauszufinden, wie entwickelt ist die Schlüsselkompetenz Eigeninitiative und Unternehmergeist bei den Bewerbern für einen Arbeitsplatz.
2. Herauszufinden ob es Unterschiede gibt, zwischen dem, wie die Kompetenz entwickelt ist und wie sie, laut den Arbeitgebern, entwickelt sein sollte.

### *Hypothese*

1. Die Unternehmer werden die Kompetenz Eigeninitiative und Unternehmergeist für sehr wichtig halten.
2. Es wird einen statistisch bedeutenden Unterschied geben zwischen der Wichtigkeit und Repräsentanz der Kompetenzen Eigeninitiative und Unternehmergeist und zwar so, dass diese Kompetenzen weniger vertreten ist als es nötig wäre.

## METHODE

### *Teilnehmer:*

In der Umfrage nahmen 31 lokale Unternehmer aus der Umgebung von Osijek und 24 lokale Unternehmer aus Ptuj teil. Die Teilnehmer aus Kroatien waren meistens aus dem Bereich des Handels (6) oder Gastgewerbe (8), und einige aus dem Bereich Landwirtschaft, Zahnmedizin, Informatik. Die Teilnehmer aus Slowenien waren meistens aus dem Bereich Schule oder öffentliche Verwaltung, und eine kleine Zahl aus Pharmazie und verschiedenen Organisationen.

### *Instrumente:*

Für diese Untersuchung wurde eine Umfrage mit 30 Fragen zusammengestellt. Es gibt 5 Fragen für jede Subskala der Kompetenz Eigeninitiative und Unternehmergeist: Ideenverwirklichung, Selbstbewusstsein und Optimismus, Selbstkontrolle, Teamarbeit, Innovation und Führung. Die Unternehmer haben für jede Behauptung eingeschätzt:

- Wie diese Kompetenz bei den Bewerbern entwickelt ist
- Welche Bedeutung hat diese Kompetenz für die Arbeitsstelle

Sie wurden aber auch über andere Schlüsselkompetenzen gefragt:

1. Muttersprachliche Kompetenz
2. Fremdsprachliche Kompetenz
3. Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
4. Computerkompetenz
5. Lernkompetenz
6. Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
7. Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit

### *Die Methode:*

Die Untersuchung wurde im Januar und Februar 2017 in Kroatien und Slowenien durchgeführt. Die meisten Befragten haben die Umfrage per Internet ausgefüllt. In manchen Fällen war das Papier-und-Kugelschreiber Umfrage, weil dann die Befragten einen leichteren Zutritt dazu hatten. Die Durchschnittsdauer für eine Umfrage war 20 Minuten.

## **ERGEBNISSE UND DISKUSSION**

Bevor die statistische Analyse, mit dem Ziel auf die gestellten Probleme eine Antwort zu geben, durchgeführt wurde, hat man Normalität der Distribution mit dem *Kolmogorov-Smirnovljevi Test* geprüft. Resultate auf allen Skalen sind asymmetrisch, außer bei Selbstkontrolle, aber die Distributionen sind nicht ganz unregelmäßig, das heißt nicht bimodal oder in der U Form, deshalb ist es möglich parametrische Verfahren zu benutzen (Petz, 1997).

Kako bi se utvrdilo postoje li razlike između važnosti poduzetničkih kompetencija i njihove razvijenosti kod zaposlenika na mjerama subkompetencija poduzetnosti i inicijativnosti izveden je niz t-testova za svaku od varijabli. Utvrđene su razlike na svim skalama – operacionalizaciji ideja, samopouzdanju i optimizmu, samokontroli, sklonosti timskom radu, inovativnosti i vodstvu. Rezultati su prikazani u Tablici 1. i Tablici 2.

Um festzustellen ob es Unterschiede gibt zwischen der Wichtigkeit der unternehmerischen Kompetenzen und ihrer Entwicklung bei den Angestellten bei allen Subkompetenzen von Eigeninitiative und Unternehmergeist, wurde eine Reihe von T-Testen für jede Variable durchgeführt. Unterschiede wurden auf allen Skalen festgestellt – Ideenverwirklichung, Selbstbewusstsein und Optimismus, Selbstkontrolle, Teamarbeit, Innovation und Führung. Die Ergebnisse sind in Tabellen 1 und 2 gezeigt.

**Tabelle 1**

Die Ergebnisse der deskriptiven Analyse und des T Tests der Unterschiede zwischen der Wichtigkeit der Unternehmerkompetenzen und ihrer Entwicklung bei den Arbeitern (N=31) bei allen Subskalen der Kompetenz Eigeninitiative und Unternehmergeist, Kroatien

Variablen	M	SD	t
Ideenrealisation - Wichtigkeit	21,52	2,50	7,94**
Ideenrealisation - Entwicklung	15,90	3,79	
Innovation – Wichtigkeit	21,13	2,58	7,20**
Innovation - Entwicklung	16,48	3,13	
Selbstbewusstsein und Optimismus – Wichtigkeit	20,74	2,82	8,27**
Selbstbewusstsein und Optimismus – Entwicklung	16,19	3,34	
Selbstkontrolle – Wichtigkeit	20,23	2,03	8,36**
Selbstkontrolle – Entwicklung	16,35	2,42	
Teamarbeit – Wichtigkeit	21,29	2,54	8,08**
Teamarbeit – Entwicklung	17,10	3,10	
Führung – Wichtigkeit	20,77	2,66	8,74**
Führung – Entwicklung	16,03	3,56	
Wichtigkeit insgesamt	125,68	12,44	9,85**
Entwicklung insgesamt	98,06	16,64	

Erklärung: M-aritmetischer Mittelwert, SD-standarde Deviation, t-Wert des t-Tests, \* p<.05, \*\* p<.01

**Tabelle 2**

Die Ergebnisse der deskriptiven Analyse und des T Tests der Unterschiede zwischen der Wichtigkeit der Unternehmerkompetenzen und ihrer Entwicklung bei den Arbeitern (N=31) bei allen Subskalen der Kompetenz Eigeninitiative und Unternehmergeist, Slowenien

Variablen	M	SD	t
Ideenrealisation– Wichtigkeit	19,41	2,60	4,78**
Ideenrealisation - Entwicklung	14,90	3,81	
Innovation – Wichtigkeit	18,13	1,44	6,47**
Innovation - Entwicklung	13,46	3,23	
Selbstbewusstsein und Optimismus – Wichtigkeit	21,44	3,82	3,86*
Selbstbewusstsein und Optimismus – Entwicklung	17,91	2,34	
Selbstkontrolle – Wichtigkeit	19,47	1,98	4,61**
Selbstkontrolle – Entwicklung	17,23	1,32	
Teamarbeit – Wichtigkeit	18,29	2,11	4,80**
Teamarbeit – Entwicklung	15,20	2,34	
Führung – Wichtigkeit	21,68	3,81	4,61**
Führung – Entwicklung	17,07	2,93	
Wichtigkeit insgesamt	118,42	15,76	4,95**
Entwicklung insgesamt	95,77	15,97	

Erklärung: M- aritmetischer Mittelwert, SD- standarde Deviation, t- Wert des t-Tests, \* p<.05, \*\* p<.01

Die Ergebnisse stimmen den gestellten Hypothesen 1 und 2 zu. Die größten Unterschiede fallen auf in Subskalen Selbstkontrolle und Führung für Kroatien und Innovation und Teamarbeit für Slowenien. Dieses, wie auch die anderen Ergebnisse, muss man betrachten aus der Perspektive der Benutzung der Umfrage der Einschätzung für solche Untersuchungen. Es ist auch möglich, dass die Unternehmer viel kritischer waren bei der Einschätzung der Charakteristiken der Kandidaten als der Charakteristiken eigenes Unternehmens. Das könnte die Unterschiede noch vergrößern.

Außerdem ist es möglich, dass die lokalen Unternehmer bei ihrer Einschätzung die wirklichen Bedürfnisse einer Arbeitsstelle vernachlässigt haben und haben geschätzt, wie die Charakteristiken eines perfekten Kandidaten aussehen sollten. Die festgestellten

Unterschiede zwischen der Wichtigkeit und Repräsentanz einzelner Kompetenzen geben am meisten Informationen darüber, welchen Bereichen mehr Aufmerksamkeit im Bildungsprozess geschenkt werden soll. In den beiden Ländern sollte mehr Aufmerksamkeit der Entwicklung der Führungskompetenzen geschenkt werden, in Kroatien zudem noch der Entwicklung der Fähigkeiten im Bereich Selbstkontrolle, in Slowenien sollte man aber Ideenverwirklichung, Kreativität und auch Teamarbeit entwickeln.

Außer dem Genannten könnte auf die Ergebnisse auch die Zahl der Befragten Einfluss haben. Im Fall einer größeren Zahl der befragten Unternehmer (oder aus anderen Bereichen) könnten die Resultate auch anders ausfallen.

In der Untersuchung wurden die Unternehmer auch über andere Schlüsselkompetenzen nachgefragt. Statistisch bedeutende Unterschiede zwischen der Wichtigkeit und Repräsentanz gewisser Kompetenzen in Slowenien wurden bei den Deutsch Kenntnissen festgelegt ( $t=2,31$ ), digitalen Fähigkeiten ( $t=2,89$ ) und den sozialen Fähigkeiten ( $t=1,98$ ). Bei den Unternehmern aus Kroatien wurden statistisch bedeutende Unterschiede bei den Deutsch Kenntnissen ( $t=3,11$ ), mathematischen ( $t=2,02$ ) und digitalen Fähigkeiten ( $t=2,54$ ) festgelegt. Die festgelegten Ergebnisse weisen darauf hin, wie wichtig es wäre den Bildungsprozess mehr auf Kompetenzen zu orientieren.

## **SCHLUSSFOLGERUNG**

Die festgestellten Unterschiede zwischen den Bedürfnissen der lokalen Wirtschaft nach bestimmten Kompetenzen und ihrer Repräsentanz unter den Kandidaten, die sich für einen Job bewerben, zeigen, dass das Bildungssystem die zukünftigen Arbeitnehmer nicht gut genug vorbereitet. Die Schlüsselkompetenz Eigeninitiative und Unternehmergeist sollte systematischer in das Ausbildungssystem inkorporiert werden, so dass die Wirtschaft sich weiterentwickeln kann. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass in Kroatien die Betonung vor allem auf Selbstkontrolle und Führung sein soll und in Slowenien auf Innovation und Teamarbeit. Um die Ergebnisse weitreichend generalisieren zu können, sind weitere Untersuchungen nötig.



## LITERATUR

Alfirević Nikša. 2015. Cjeloživotno obrazovanje i poduzetništvo.

[https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/cjelozivotno\\_ucenje\\_i\\_poduzetnistvo\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/cjelozivotno_ucenje_i_poduzetnistvo_0.pdf)

Oberman Peterka S. 2013. Poduzetničko obrazovanje. Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva, Ekonomski fakultet u Osijeku.

Gradečak, E. (2016). ISTRAŽIVANJE PODUZETNIŠTVA U REPUBLICI HRVATSKOJ.

SVEUČILIŠTE SJEVER

Petz, B. 1997. Osnovne statističke metode za nematematičare. Jastrebarsko: Naklada Slap.

Zavišić, Ž.; Mesić – Škorić, M.; Bilić, I. (2012) Utjecaj malog poduzetništva na razvoj gospodarstva Osječko - baranjske županije. UČENJE ZA PODUZETNIŠTVO