



**Interreg**   
SLOVENIJA – AVSTRIJA  
SLOWENIEN – ÖSTERREICH  
Evropska unija | Evropski sklad za regionalni razvoj  
Europäische Union | Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Institut za ekonomska raziskovanja, Stadtgemeinde Bad Radkersburg  
Bad Radkersburg Beteiligungsgesellschaft, BORG Bad Radkersburg, Gimnazija Murska Sobota



**Jugend auf dem  
grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt  
Mladi na čezmejnem trgu dela  
Youth on the cross-border job market**



Institut za ekonomska raziskovanja  
Institute for Economic Research





**Jugend auf dem  
grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt  
Mladi na čezmejnem trgu dela  
Youth on the cross-border job market**

**Impressum/Impresum/Imprint:**

**Für den Inhalt verantwortlich/Vsebino pripravili/ Responsible for the content:**

**Stadtgemeinde Bad Radkersburg:** Dr. Franz Brandner

**IER:** Dr. Damjan Kavaš, Mag. Klemen Koman, Dr. Nataša Kump, Dr. Renata Slabe Erker  
Mag. Sonja Uršič, Dr. Janez Bešter

**Bad Radkersburg Beteiligungsgesellschaft:** Mag. Daniela Leopold-Sommer, Andreas Puntigam

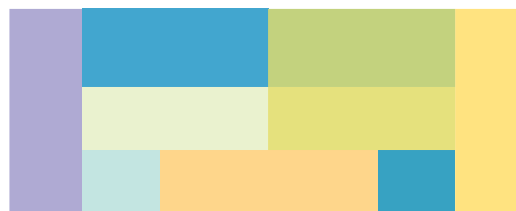
**BORG Bad Radkersburg:** Mag. Petra Horvath, Mag. Barbara Oberascher

**Gimnazija Murska Sobota:** Mag. Marjan Kulčar, Romana Vogrinčič,

**Übersetzung/Prevod/Translation:** Dr. Andrea Haberl-Zemljič

**Gestaltung/Oblikovanje/Design:** Grafikstudio Gugl





## INHALTSVERZEICHNIS

Impressum/impresum/imprint:	2
ZUSAMMENFASSUNG	6
POVZETEK	9
SUMMARY	11
EINLEITUNG	13
<b>1. METHODOLOGIE</b>	<b>16</b>
1.1 Onlinefragebogen	19
1.2 Interviews	20
1.3 Fokusgruppen	21
<b>2. SOZIOÖKONOMISCHE ANALYSE DER REGION</b>	<b>22</b>
2.1 Geografische Lage	22
2.2 Demografische Entwicklung	23
2.3 Wirtschaft	25
2.4 Aus- und Weiterbildung	27
2.5 Arbeitsmarkt	29
<b>3. ANALYSE DER ENTWICKLUNGSFAKTOREN DER REGION MIT SCHWERPUNKT AUF DEN KOMPETENZEN DER JUGENDLICHEN</b>	<b>33</b>
3.1 Stakeholderanalyse	33
3.2 Analyse der Onlineumfrage	36
3.3 Analyse der Interviews	42
3.3.1 Situation und Entwicklung der Region	43
3.3.2 Fehlende Kompetenzen der Jugendlichen	45
3.3.3 Wichtige Trends und der Arbeitsmarkt der Zukunft	47
3.3.4 Vorschläge der Stakeholder für die Entwicklung der Region mit Betonung auf den Kompetenzen der Jugendlichen	49
3.3.5 Analyse der Schüler/innen/meinungen	52
3.4 Analyse der Fokusgruppen	53
<b>4. ABSCHLIESSENDE FESTSTELLUNGEN UND EMPFEHLUNGEN</b>	<b>55</b>

## KAZALO VSEBINE

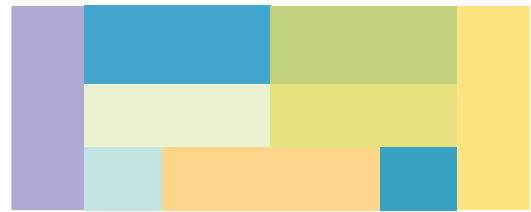
UVOD	62
<b>1. METODOLOŠKI PRISTOP</b>	<b>64</b>
1.1 Anketni vprašalnik	67
1.2 Intervjuji	67
1.3 Fokusne skupine	68
<b>2. SOCIO-EKONOMSKA ANALIZA OBMOČJA</b>	<b>69</b>
2.1 Geografska lega	69
2.2 Demografska gibanja	70
Tabela 2.1: Demografski kazalniki 2016	70
2.3 Gospodarstvo	72
2.4 Izobraževanje in usposabljanje	74
2.5 Trg dela	76
<b>3. ANALIZA RAZVOJNIH DEJAVNIKOV REGIJE S Poudarkom NA KOMPETENCAH MLADIH</b>	<b>79</b>
3.1 Analiza deležnikov	79
3.2 Analiza spletne ankete	82



3.3 Analiza intervjujev	87
3.3.1 Stanje in razvoj v regiji	87
3.3.2 Kompetence, ki jih mladim primanjkuje	89
3.3.3 Pomembni trendi ter trg dela v prihodnosti	91
3.3.4 Predlogi deležnikov za razvoj regije s poudarkom na kompetencah mladih	92
3.3.5 Analiza mnenj dijakov	95
3.4 Analiza fokusnih skupin	96
<b>4. KLJUČNE UGOTOVITVE S PRIPOROČILI</b>	<b>97</b>

## CONTENT

INTRODUCTION	103
<b>1. METHODOLOGICAL APPROACH</b>	<b>105</b>
1.1 The online survey	108
1.2 Interviews	108
1.3 Focus groups	109
<b>2 SOCIO-ECONOMIC ANALYSIS OF THE REGION</b>	<b>110</b>
2.1 Geographic location	110
2.2 Demographic trends	111
2.3 Economy	113
2.4 Education and training	115
2.5 Job market	117
<b>3. ANALYSIS OF DEVELOPMENT FACTORS OF THE REGION WITH THE FOCUS ON SKILLS/COMPETENCES OF YOUTH</b>	<b>121</b>
3.1 Stakeholder analysis	121
3.2 Analysis of the online survey	124
3.3 Analysis of the interviews	129
3.3.1 Situation and development of the region	129
3.3.2 Lacking competences of youth	131
3.3.3 Important trends and the job market of the future	133
3.3.4 Recommendations of stakeholders for the development of the region with the focus on skills/competences of youth	135
3.3.5 Analysis of the survey among students	137
3.4 Analysis of focus groups	138
<b>4. FINDINGS AND RECOMMENDATIONS</b>	<b>140</b>
<b>5. LITERATUR</b>	<b>146</b>
<b>5. LITERATURA</b>	<b>146</b>
<b>5. LITERATURE</b>	<b>147</b>



## ZUSAMMENFASSUNG

---

In der heutigen Wissensgesellschaft ist die Ausbildung der Bevölkerung entscheidend für die Entwicklung des Einzelnen und der Gesellschaft. Technische, wirtschaftliche, politische und demographische Faktoren haben wesentliche Auswirkungen auf die Entwicklung von Staaten, Stadtregionen und Unternehmen und beeinflussen das Angebot und die Nachfrage nach den Kompetenzen der Beschäftigten. Diese Kompetenzen umfassen Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, Motive und Motivation, persönliche Eigenschaften, die Selbstwahrnehmung und die Werte einer Person. Sie werden in zwei Gruppen gegliedert: Die erste Gruppe wird als „Querschnittskompetenzen“ bezeichnet, diese sind grundlegender, übertragbarer, übergreifender Natur - sie sind es auch, die in der Studie behandelt werden. Die zweite Gruppe sind die arbeits- oder berufsspezifischen Kompetenzen. Die vorliegende Studie „Jugend auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt“ ist das Ergebnis des Projekts L2P-2020Plus, dessen grundlegendes Ziel die Verbesserung der institutionellen grenzübergreifenden Zusammenarbeit zwischen der Oststeiermark und der Region Pomurje ist, um Berufsperspektiven für Jugendliche im grenzübergreifenden Wirtschaftsraum zu schaffen. Basierend auf der vorhandenen Datenlage, wurde in der Studie nicht allein der politische Bezirk Südoststeiermark untersucht, sondern gemäß der amtlichen Statistik der Europäischen Union die Region Oststeiermark, zu der der Bezirk Südoststeiermark gezählt wird (NUTS 3 Region).

Beide Regionen sind im nationalen Maßstab in Bezug auf die Einwohnerzahl und der Flächen verhältnismäßig klein und weit von der Bundeshauptstadt entfernt und sehen sich ungünstigen demographischen Entwicklungen gegenüber. Eine Antwort auf diese Entwicklung und der Herausforderung eines gemeinsamen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts ist ein interregionaler Ausbildungslehrgang, der auf beiden Seiten der Grenze umgesetzt werden soll. Diese Zusatzausbildung für Jugendliche wird nicht nur den beteiligten Schülerinnen und Schülern nützen, sondern auch lokalen Unternehmen, die auf diese Weise ihren Fachkräftemangel verbessern können. Denn eine Ausbildung, die mit Maßnahmen wie Praktikas u.ä. zu einer Beschäftigung in einem lokalen Unternehmen führen kann, ist eine wirkungsvolle Maßnahme gegen die Abwanderung junger Menschen aus dem ländlichen Raum.

Eine Analyse von Entwicklungsfaktoren der Region mit dem Schwerpunkt auf den Kompetenzen der Jugendlichen hat gezeigt, dass ein Mangel an entsprechendem Personal das größte Entwicklungshindernis ist, was häufig die Folge der Abwanderung der gut ausgebildeten Arbeitskräfte ist. In der Region Oststeiermark hebt die befragte Gruppe der Unternehmen, Vermittlungsorganisationen und Schulen, die in der Studie als die Gruppe der Stakeholder bezeichnet wird, auch einen Mangel an entsprechender Infrastruktur (Straßeninfrastruktur, IKT) und Bildungseinrichtungen hervor, während in der Region Pomurje die Stakeholder die mangelhafte Vermarktung der Region kritisieren. Ein allgemeines Problem ergibt sich aus der Tatsache, dass es in diesem Gebiet wenige Hochtechnologieunternehmen gibt, weshalb auch wenig Bedarf an hochqualifiziertem Personal besteht. Für die Mehrzahl der Unternehmen aus den untersuchten Regionen ist es wichtig Menschen aus der Region zu beschäftigen, jedoch sind bei ihnen wegen des Personalmangels häufig auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus anderen, benachbarten Staaten beschäftigt. Deshalb ist es von besonderer Bedeutung, dass es in Zukunft eine größere Übereinstimmung der Kompetenzen der jungen Menschen mit den Bedürfnissen am Arbeitsmarkt gibt.



Die erhobenen Daten haben gezeigt, dass es den Jugendlichen sowohl an berufsspezifischen wie auch an sogenannten „Querschnittskompetenzen“ fehlt. Darunter werden übertragbare Kompetenzen in alle Arbeitsfelder verstanden. Die Stakeholdergruppe hat dabei vor allem die Problemlösungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeiten, praktische Anwendung von Fremdsprachenkenntnissen, Teamfähigkeit, Kenntnis der Wirtschaftswelt, Verständnis des Funktionierens der Gesellschaft, unternehmerisches Denken, Selbstinitiative und Übernahme von Verantwortung, schöpferisches (kreatives) Denken, Fähigkeit zur Projektarbeit, kritisches Denken, Beherrschung von Unsicherheit und Frustrationen und Organisationsfähigkeit genannt. Ein Mangel der genannten Kompetenzen erschwert die Anwendung des in der Schule erworbenen Wissens im realen (Berufs-) Leben.

Die Stakeholder erwarten, dass in den nächsten 5 bis 10 Jahren in der Region folgende übertragbare Kompetenzen am wichtigsten werden: Die Kompetenz zur Lösung komplexer Probleme, Kreativität sowie Beurteilung und Fassen von Entscheidungen, Verhandlungsgeschick, Flexibilität im Denken, Koordination mit anderen und Kompetenzen, die sich auf zwischenmenschliche Beziehungen beziehen (Personalmanagement und emotionale Intelligenz). In Zukunft werden sich voraussichtlich auch die heute vorherrschenden Arbeitsformen ändern. Unbefristete Arbeitsverhältnisse werden von projektbezogener Arbeit abgelöst, das klassische Arbeitszeitmodell wird flexibler werden.

All das erfordert von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Erwerb und die Anwendung der entsprechenden übertragbaren Kompetenzen, was auch das Schulsystem beeinflussen wird. Es wird notwendig sein die übertragbaren Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler, die in den Gymnasien ausgebildet werden, zu stärken. Vor allem jene, die in Zukunft wichtig sein werden und jene, von denen die Analyse gezeigt hat, dass sie den Schülerinnen und Schülern fehlen. Die Aktivitäten sollten also die übertragbaren Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler verbessern, sollten ihr Engagement und ihre Selbstinitiative stärken, ihre Motivation und Selbständigkeit erhöhen, ihr Verantwortungsgefühl und ihre Ausdauer stärken und bei den Jugendlichen reale Erwartungen und ein ethisches Verhalten wecken. Darüber hinaus geht es darum die Fähigkeit sich Herausforderungen zu stellen und die Fähigkeit zum unternehmerischen und kreativen Denken zu fördern (Schaffung einer Unternehmerkultur, Entstigmatisierung des Unternehmertums, Selbstinitiative und Nachdenken über gemeinsame kreative Unternehmungen), sowie die Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern (rhetorische Fähigkeiten, Präsentationstechniken). Auch die Schülerinnen und Schüler selbst haben betont, dass sie mehr Präsentationstechniken und mehr Techniken des persönlichen Auftretens, mehr Teamfähigkeit und Inhalte aus dem Unternehmertraining erlernen möchten. Zusätzlich wurden auch mehr Informatik- und Programmierkenntnisse in den Lehrplänen und mehr Inhalte über Sicherheit im Netz gefordert.

Dieser grenzübergreifende Ausbildungslehrgang kann die mangelnden Querschnittskompetenzen der Jugendlichen stärken. Der Schwerpunkt des geplanten Lehrgangs wird auf der Projektarbeit liegen, wobei den Schülerinnen und Schüler davor zunächst bestimmte Inhalte präsentiert werden (Projektarbeit, Kommunikation, Brainstorming-Methoden, Grundlagen des Unternehmertums usw.). Die Stakeholder sind sich auch einig, dass die Zusammenarbeit zwischen den Gymnasien/Mittelschulen und Unternehmen gestärkt werden muss. Die Formen der Zusammenarbeit können sehr unterschiedlich sein, von der Projektarbeit in den Schulen, wo die Schülerinnen und Schüler reale Probleme der Unternehmen lösen sollen über Praktika, Ferialjobs, Stipendien bis hin zu unterschiedlichen Formen der Präsentation von Unternehmen.



Damit dieser grenzübergreifende Ausbildungslehrgang funktioniert und die übertragbaren Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler gefördert werden können, müssen zuerst die Eltern detailliert darüber informiert werden. Auch die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen muss gestärkt werden, die Lehrerinnen und Lehrer müssen qualifiziert und das Projekt muss in der fachlichen, politischen und allgemeinen Öffentlichkeit präsentiert werden. Vor allem müssen aber die Schülerinnen und Schüler über ihre Perspektiven und Möglichkeiten von Praktikas und Arbeitsplätzen in der Region informiert werden. Zum Erfolg des grenzübergreifenden Ausbildungslehrgangs würde auch die Gründung einer grenzübergreifenden Arbeitsgruppe von Stakeholdern beitragen. Außerdem sind auch andere Herausforderungen zu bewältigen, wie die eine mögliche Ablehnung dieser Zusatzausbildung von Schülerinnen und Schüler und deren Eltern. Die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler werden diesen Lehrgang nach dem Schulunterricht besuchen und es werden zusätzliche Kosten für die Kurse und für einzelne Zertifikate anfallen. Diese Problematik darf nicht außer Acht gelassen werden.

Feststeht, dass die Jugend das Potenzial dieses Grenzgebiets ist, zumal die Überalterung der Bevölkerung und die Abwanderung der Jugendlichen in urbane Zentren und ins Ausland für diese Regionen typisch sind. Ein ähnlicher Trend zeichnet sich auch in Zukunft ab, da in Bezug auf die Interviews mit den Schülerinnen und Schülern eine höhere Mobilität der Jugend zu erwarten ist. Etwa die Hälfte der Schülerinnen und Schüler ist bereit im Ausland zu arbeiten und sieht die Übersiedlung ins Ausland als Herausforderung und als Gelegenheit zum Erfahrungen sammeln an, während die andere Hälfte die Übersiedlung ins Ausland zumindest nicht ausschließt. Eine stärkere Übereinstimmung der Kompetenzen der jungen Menschen mit den Bedürfnissen am Arbeitsmarkt und eine bessere Einbindung der Jugend in die Entwicklung der Region, könnten zu einer optimaleren Nutzung der Entwicklungspotenziale der Region beitragen, womit auch die Bereitschaft der Jugendlichen in der Region zu bleiben steigen würde.





## POVZETEK

---

V današnji družbi znanja je ustrezna usposobljenost prebivalstva odločilna za razvoj posameznikov in družbe. Tehnološki, ekonomski, politični in demografski dejavniki vplivajo na razvoj držav, regij mest in podjetij ter vplivajo na spremenjeno ponudbo in povpraševanje po kompetencah zaposlenih. Kompetence sestavljajo znanje, veščine in sposobnosti, motivi in motivacija, osebnostne lastnosti, samopodoba in vrednote. Kompetence delimo v dve veliki skupini: ključne, temeljne, prenosljive, transverzalne in generične kompetence, ki smo jih v študiji obravnavali, ter delovno ali poklicno specifične kompetence.

Pričujoča študija »Mladi na čezmejnem trgu dela« je rezultat projekta L2P-2020Plus, ki ima osnovni cilj izboljšati institucionalno čezmejno sodelovanje med regijo Oststeiermark in Pomursko regijo z namenom ustvariti poklicne možnosti za mlade v obmejnem gospodarskem prostoru. Obe regiji sta v nacionalnem merilu z vidika števila prebivalcev in površine sorazmerno majhni in odmaknjeni od glavnega mesta ter se soočata z nekaterimi neugodnimi demografskimi gibanji. Odgovor na izzive skupnega čezmejnega trga dela predstavlja medregionalni izobraževalni program, ki bo na voljo bilateralno na obeh straneh meje in pri čemer bodo sodelovala tudi lokalna podjetja. Izobraževanje mladih bo koristno ne samo za udeležene dijake, ampak tudi za podjetja, ki na ta način lahko izboljšajo svoj položaj na področju pomanjkanja strokovnih delavcev. Izobrazba, ki lahko vodi do zaposlitve v lokalnem podjetju, je učinkovit ukrep proti odseljevanju mladih s podeželja.

Analiza razvojnih dejavnikov regije s poudarkom na kompetencah mladih je pokazala, da je pomanjkanje ustreznih kadrov največja ovira za razvoj, kar je tudi posledica izseljevanja izobražene delovne sile. V regiji Oststeiermark je po mnenju deležnikov pomanjkljiva infrastruktura (cestna infrastruktura, IKT) in pomanjkanje izobraževalnih institucij, medtem ko je v Pomurski regiji prisotno pomanjkljivo trženje regije. Splošni problem je, da na tem območju ni veliko visokotehnoloških podjetij, zato so majhne potrebe po visokokvalificiranih delavcih. Za večino podjetij iz preučevanih dveh regij je pomembno, da zaposlujejo ljudi iz regije, vendar so zaradi pomanjkanja kadra doma pogosto pri njih zaposleni tudi delavci iz drugih, predvsem sosednjih držav. Zato je zelo pomembno, da bo v prihodnje dosežena večja skladnost med kompetencami delovne sile in potrebami trga dela.

Študija je pokazala, da mladim primanjkuje tako poklicno-specifičnih kot tudi transverzalnih kompetenc. Med pomanjkljivimi prenosljivimi kompetencami mladih so deležniki v čezmejnem območju izpostavili sposobnosti za reševanje problemov, osnovna poslovna znanja, komunikacijske sposobnosti, praktično uporabo znanja tujih jezikov, timsko naravnost, poznavanje delovanja poslovnega sveta in razumevanje delovanja družbe, podjetniško razmišljanje, samoiniciativnost in prevzemanje odgovornosti, ustvarjalno (kreativno) razmišljanje, sposobnost projektnega dela, kritično razmišljanje, obvladovanje negotovosti in frustracij ter organizacijske sposobnosti. Pomanjkanje naštetih kompetenc otežuje uporabo znanja, pridobljenega v šoli, v realnem življenju.

Deležniki pričakujejo, da bodo v naslednjih 5-10 letih v obravnavanem območju najpomembnejše naslednje prenosljive kompetence: kompetence reševanja zapletenih težav, ustvarjalnost ter presojanje in sprejemanje odločitev, pogajalske spretnosti, miselna prilagodljivost, koordiniranje z ostalimi in kompetence, ki se nanašajo na odnose med ljudmi (upravljanje z ljudmi in čustvena inteligentnost). V prihodnosti se bodo predvidoma spremenile tudi danes prevladujoče oblike dela. Zaposlitev za nedoločen čas bo zamenjalo projektno delo, klasičen model delovnega časa pa bo postal veliko bolj fleksibilen.



Vse naštetu bo od delojemalcev zahtevalo pridobitev in uporabo ustreznih prenosljivih kompetenc, kar bo vplivalo tudi na šolski sistem. Potrebno je okrepiti prenosljive kompetence dijakov, ki se šolajo v srednješolskih izobraževalnih programih, predvsem tiste, ki bodo pomembne v prihodnosti, in tiste, pri katerih je analiza pokazala ključne primanjkljaje dijakov. Aktivnosti bi torej morale izboljšati prenosljive kompetence dijakov, okrepiti zavzetost za delo, samoiniciativnost, povečati motiviranost, samostojnost, odgovornost in vztrajnost ter pri mladih vzpostaviti realna pričakovanja in etično delovanje. Poleg omenjenih je treba izpostaviti še sposobnost za spoprijemanje z izzivi, sposobnost podjetniškega in ustvarjalnega razmišljanja (ustvarjanje nivoja podjetniške kulture, destigmatizacija podjetništva, samoiniciativnost in razmišljanje o skupnem ustvarjanju) in komunikacijske veščine (retorične sposobnosti, spretnosti predstavljanja). Tudi sami dijaki so izpostavili več učenja veščin javnega nastopanja, več predstavljanja svojega dela (predstavitve), več timskega dela ter vsebin iz podjetništva, dodatno pa so predlagali še več informatike in programiranja v učnih programih ter več vsebin o varnosti na spletu.

Čezmejni izobraževalni program je dober način za okrepitev pomanjkljivih transverzalnih kompetenc mladih. Poudarek predvidenega programa naj bo na projektnem delu, čeprav bo dijakom potrebno najprej predstaviti posamezne tematike (projektno delo, komunikacija, metode kreativnega razmišljanja, osnove podjetništva, ipd.). Deležniki se tudi strinjajo, da bi bilo potrebno okrepiti sodelovanje med srednjimi šolami in podjetji. Oblike sodelovanja so lahko zelo različne, od projektnega dela v šolah, kjer bi dijaki reševali realne probleme podjetij, prakse, počitniškega dela, štipendiranja, do različnih oblik predstavitev podjetij.

Za dobro delovanje čezmejnega izobraževalnega programa ter okrepitev prenosljivih kompetenc dijakov bo potrebno tudi podrobno informiranje dijakov in njihovih staršev, okrepitev sodelovanja šol in podjetij, usposabljanje učiteljev, promocija projekta strokovni, politični in splošni javnosti ter informiranje dijakov o potrebah, perspektivah in možnostih štipendiranja ter zaposlitve v regiji. K uspešnosti čezmejnega izobraževalnega programa bi pripomogla tudi ustanovitev čezmejne delovne skupine deležnikov. Potrebno se bo soočiti še z nekaterimi izzivi, kot je možno neodobranje dijakov in njihovih staršev za vključitev v ta program, saj projektno delo zahteva aktivnejšo vlogo dijakov z dodatno obveznostjo po šolskem pouku, zagotavljanje priznanja opravljenih usposabljanj v neki obliki priznavanja neformalnega izobraževanja in vprašanje stroškov posameznih certifikatov, če bo medregionalni izobraževalni program certificiral dosežena znanja.

Mladi so potencial obmejnega območja, še posebej, ker je za območje značilno staranje prebivalstva in odhajanje mladih v mestna središča in v tujino. Podoben trend lahko predvidevamo tudi v bodoče, saj glede na intervjuje, opravljenimi z dijaki, lahko pričakujemo še večjo mobilnost mladih, saj je približno polovica dijakov pripravljena iskati zaposlitev v tujini in selitev v tujino dojema kot izziv ter način nabiranja izkušenj, medtem ko druga polovica dijakov selitve v tujino ne izključuje. Boljša skladnost kompetenc mladih s potrebami trga dela ter večja vključenost mladih v razvoj regije bi lahko pripomogla k bolj optimalni izkoriščenosti razvojnih potencialov regije, s tem pa tudi večjo pripravljenost mladih za to, da ostanejo v regiji.



## SUMMARY

---

In our contemporary society of knowledge the education of the population is of decisive importance for the development of the individuals and society as a whole. Technological, economic, political and demographic factors affect the development of states, regions, cities and companies and have consequences for the altered supply and demand for skills/competences of the employed. Skills/competences include knowledge, abilities and skills, motives in motivation, personal qualities, self-perception and values. We divide skills into two large groups: essential, basic, transferable, transversal and generic skills, which are covered in this study and specific vocational skills.

The present study “Youth on the cross-border job market” is a result of the project L2P-2020Plus, which basically aims at the improvement of the institutional cross-border cooperation between the region of ?SüdOststeiermark and the Pomurje region to improve professional perspectives for young people in the economic border region. Both regions are small in terms of population and size in relation to the respective states, both are far away from the capital and are confronted with unfavourable demographic trends. To meet the challenges of the common cross-border job market the interregional training program was initiated, which will be bilateral on both sides of the border with local companies being also involved. The education and training of young people will be useful not only for the students, but also for the companies, which can improve their situation regarding the shortage of skilled workers. The training should lead to better employment chances in local companies. This is an effective measure against the migration of young people from the rural area.

The analysis of the development factors of the region regarding the skills of youth has shown that the shortage of skilled workers is the major obstacle for development, which is also the consequence of the migration and the brain drain from the area. Stakeholders are of the opinion that there is an insufficient infrastructure in the region Oststeiermark (roads, ICT-sector) and too few educational institutions, whereas in the region Pomurje stakeholders see inadequate marketing. It is a common problem that there are very few high – tech companies in the area and that therefore the demand for highly skilled workforce is low. For the majority of the companies in the two areas concerned it is important to employ residents of the region. But because of the shortage of workers they often employ people from the neighbouring countries. Therefore it is of great importance to achieve an improved matching situation between the skills of the workforce and demands of the job market.

The study has shown that young people lack specific professional skills as well as transversal skills. Stakeholders in the cross-border region stress that among the lacking transferable skills of youth are problem solving skills, basic economic knowledge, communication skills, practical use of the knowledge of foreign languages, team working capabilities, knowledge of how the economy and society function, entrepreneurial thinking, self-initiative and willingness to accept responsibility, creative thinking, capability for project oriented work, critical thinking, coping with uncertainty and frustrations as well as organizational skills. The lack of these skills makes it difficult to use the knowledge, which was acquired at school, in real life.

Stakeholders expect that the following transferable skills will become important in the next five to ten years: the competency to solve complex problems, creative thinking, evaluation and taking of decisions, negotiating skills, flexibility in thinking, coordination with others and skills regarding interpersonal relations (human resources management and emotional intelligence). In the future there will probably be also other forms of employment than today. Permanent employment contracts will be replaced by project-oriented work, the classic work-time model will be much more flexible.



All these skills require the employees to acquire and use the appropriate transferable skills/competences, which will affect the education system. It is necessary to strengthen the transferable skills of the students in the middle general education schools, preferably those that will be important in the future and those skills, which the analysis has shown that students are lacking. The activities will have to improve those transferable skills of the students, will have to strengthen the dedication, will foster the initiative, the motivation, the autonomy, responsibility and persistence and will have to establish realistic expectations and ethical behaviour of the young generation. Apart from these skills there is also the ability to meet challenges, entrepreneurial and creative thinking (create an entrepreneurial culture, to destigmatize entrepreneurs, initiative and thinking about common creative projects) and communication skills (rhetoric skills and presentation skills). The students themselves have stressed the importance to learn more skills regarding public appearance, regarding the presentation of their work, more about teamwork and more entrepreneurial skills. In addition, they have proposed more information about computer science and programming skills in the curriculum and more information about internet-security.

The cross-border training program is a good way to strengthen the lacking transversal competences/skills of young people. The emphasis of the planned program should be on project-oriented work and students will have to be given an introduction into these topics beforehand (project-oriented work, communication, methods of creative thinking, basics of entrepreneurial thinking, etc.). Stakeholders also agree that there should be more cooperation between middle schools and companies. The forms of cooperation can be very different, they can be project-oriented work in schools, where students can solve real problems of real companies, internships, vacation employment, scholarships or various forms of presentations of companies.

For the cross-border training program to function well and to strengthen the transferable skills of the students it will be necessary to inform the students and their parents in detail, to foster the cooperation of schools and companies, to train the teachers, to promote the project in front of an expert audience, of policymakers and the public and to inform the students about the need, the perspective or the possibility of scholarships and employment in the region. Also the establishment of a cross-border working group of stakeholders would contribute to the success of the cross-border training program. It will be necessary to cope with certain challenges like the non-acceptance of students and their parents, participating in the program, because project-oriented work requires a considerable more active role of the students with a higher study load for them after regular teaching time, it requires the recognition of acquired qualification as a form of informal education and it raises the question of the cost of certain certificates, if the interregional training program will issue certificates for acquired knowledge.

Young people are the future of the border region, especially because the region has to fight against population ageing and the migration of youth into urban areas and foreign countries. A similar trend can be expected also in the future, because on the basis of the interviews, conducted with the students, we can expect a higher mobility of young people. About half of them are prepared to look for jobs abroad and see a relocation to a foreign country as personal challenge and way to gain experience, whereas the other half of the students does not exclude relocation. A better matching relation between the skills of the youth and the demand of the job market and a stronger participation of young people regarding the development of the region could contribute to an optimized use of the potential for the development of the region and to the willingness of young people to stay in the region.



## EINLEITUNG

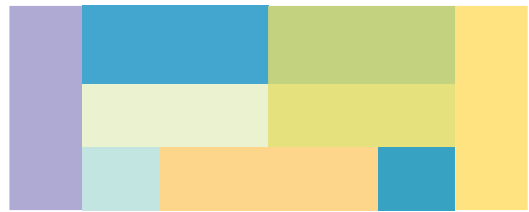
---

In Industrieländern ist man sich dessen bewusst, dass eine entsprechend ausgebildete Bevölkerung sowohl für die Einzelnen wie für die Gesellschaft wichtig ist. Auf einer persönlichen Ebene wird nämlich auf diese Art und Weise die gesellschaftliche Ungleichheit verringert, die Produktivität erhöht und die persönliche Entwicklung gefördert. Man spricht von der Wissensgesellschaft (oder von der wissensbasierten Gesellschaft), die dadurch gekennzeichnet ist, dass Wissen als Produktionsfaktor einen entscheidenden Anteil am Bruttoinlandsprodukt hat. Bevölkerungsschwankungen (Größe und Struktur der Population, Überalterung der Bevölkerung), die fortschreitende Globalisierung und der immer härtere Wettbewerb auf den Weltmärkten, die technologische Entwicklung und Innovationen, Änderungen der Organisation und Natur der Arbeit (Einfluss der Einführung von Robotern und IKT-Technologien), Klimaänderungen, die Urbanisierung, die Änderung der Familienstrukturen, die sich ändernde Rolle der öffentlichen Politik, all das beeinflusst die bestehenden und kommenden Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen. Diese Faktoren wiederum beeinflussen Angebot und Nachfrage nach Kompetenzen der Beschäftigten, was Folgen für alle Bereiche der Wirtschaft und Gesellschaft hat.

Dies erfordert nicht nur die Entwicklung entsprechender Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme für neu entstandene Berufe, sondern auch neue Kompetenzen, die im Rahmen von sich ändernden Profilen der bestehenden Arbeitsplätze untersucht werden. Die OECD hat folgende fünf Trends identifiziert, welche die Ausbildung am stärksten beeinflussen (OECD, 2016b): die Globalisierung, die Zukunft des Nationalstaats, die Urbanisierung, neue Familienstrukturen und die moderne Gesellschaft.

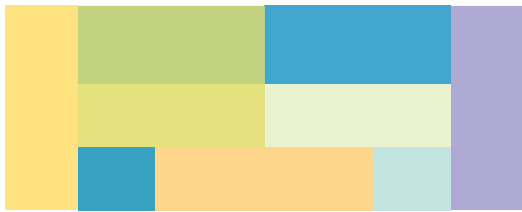
Auch der grenzübergreifende Wirtschaftsraum (die Region Pomurje und die Oststeiermark) ist diesen globalen Trends ausgesetzt. Die Stakeholder sind sich zwar der Bedeutung der Entwicklung der Humanressourcen für die Entwicklung der Region bewusst, doch wird dieser Bereich im Programm Interreg V-A Slowenien – Österreich wie auch in regionalen strategischen Dokumenten nur selten erwähnt. So wird im Programm Interreg V-A Slowenien – Österreich betont, dass die „Entwicklung der menschlichen Fertigkeiten und des Wissens (einschließlich Sprachkenntnissen) den Institutionen die Fortführung und Stärkung der grenzübergreifenden Arbeit ermöglicht“. Eine andere Herausforderung ist die Stärkung der grenzübergreifenden Zusammenarbeit im Bereich der Qualifikationen. Der Grund dafür liegt in unterschiedlichen Lehrplänen, Bildungssystemen und Rechtsgrundlagen. Deshalb ist es wesentlich die Zusammenarbeit und die Vernetzung zu betonen, was zu grundlegenden Verbesserungen der Qualität und Abstimmung im Bereich Ausbildung und Berufsausbildung auf interregionaler Ebene führen soll. Dabei soll vor allem der Gruppe der arbeitslosen Personen zwischen 55 und 64 Jahren besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Auf regionaler Ebene wird im Regionalen Entwicklungsprogramm für das Pomurje 2014-2020 erwähnt, dass die Bereiche Förderung der Selbständigkeit und Entwicklung von Humanressourcen im Zeitraum 2007-2013 am meisten vernachlässigt wurden. Im Zeitraum 2014-2020 wird die Regionalentwicklung auf der Verbesserung der Effizienz der Ressourcennutzung basieren, und zwar sowohl der Humanressourcen wie auch der Finanz- und Rohstoffressourcen. Dabei ist es wesentlich, dass sich alle Stakeholder ihrer Rolle bewusst sind und mit synergetischen Maßnahmen zur Umsetzung der gemeinsamen Ziele beitragen. Im Bundesland Steiermark heißt es im Landesentwicklungsleitbild und zur räumlichen Strategie zur Landesentwicklung, dass die Stärkung des Humankapitals als wesentlicher Faktor der Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu sehen ist.



Der Bereich der Humanressourcen, der Ausbildung und Weiterbildung wird im Regionalen Entwicklungsprogramm für die Region Südsteiermark 2016 relativ bescheiden abgehandelt, nämlich als Aktionsfeld 6: Qualifizierung und Fachkräfte mit Zukunft, wo die geplante Stärkung der Potenziale der regionalen Arbeitskräfte die Stärkung der Qualifikation am Arbeitsplatz, die Entwicklung des Instruments Matura mit Lehre und, was für unser Projekt am wichtigsten ist, die Einbindung des expliziten und impliziten Wissens in die Ausbildungsprogramme auf regionaler Ebene vorgesehen sind. Trotz der Bedeutung des Humankapitals wurden in der Vergangenheit wenige grenzübergreifende Projekte finanziert, die sich auf Kompetenzen und Beschäftigbarkeit konzentrierten. Im Rahmen der grenzübergreifenden Zusammenarbeit zwischen Slowenien und Österreich ist das Projekt EXPAK AT.SI zu erwähnen, das im Zeitraum 2007-2013 finanziert und durchgeführt wurde. Das Projekt konzentrierte sich auf Diskrepanzen am grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt. Die Aktivitäten im Projekt waren auf die Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen wichtigen Akteuren am Arbeitsmarkt gerichtet, vor allem auf jene zwischen den Arbeitsverwaltungen. Das Projekt konzentrierte sich auf Arbeitsmarktmaßnahmen, auf die Bewertung der Bedürfnisse am Arbeitsmarkt, auf die Problematik des Übergangs von der Ausbildung auf den Arbeitsmarkt und auf die Zusammenarbeit mit den Unternehmen. Die Betonung lag auf den berufsspezifischen Kompetenzen. Ähnliches gilt auch für das Projekt Right Profession, das im Rahmen der grenzübergreifenden Zusammenarbeit zwischen Slowenien und Ungarn im Zeitraum 2007-2013 durchgeführt wurde. Der grundlegende Anlass für die Bildung der Projektpartnerschaft und für die Entscheidung zur Durchführung des gemeinsamen Projekts auf slowenischer und ungarischer Seite war die Tatsache, dass die Unternehmen mit einem chronischen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften konfrontiert werden. Die Aktivitäten im Projekt waren vor allem auf die Bewerbung von Berufen ausgerichtet, die von den Unternehmen benötigt werden.

Die vorliegende Studie „Jugend auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt“ ist das Ergebnis des Projekts L2P-2020Plus, dessen grundlegendes Ziel die Verbesserung der institutionellen grenzübergreifenden Zusammenarbeit zwischen der Oststeiermark und der Region Pomurje ist, um Berufsperspektiven für Jugendliche im grenzübergreifenden Wirtschaftsraum zu schaffen. Dafür war vor allem ein gemeinsames Verständnis der Lage der Jugendlichen am grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt notwendig, das gerade durch diese Studie ermöglicht wurde. Die Antwort auf die Herausforderungen des gemeinsamen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts ist ein interregionaler Ausbildungslehrgang, der auf beiden Seiten der Grenze implementiert wird und bei dem auch lokale Unternehmen beteiligt sein werden. Die Ausbildung der Jugendlichen wird nicht nur den beteiligten Schülerinnen und Schülern nützen, sondern auch den Unternehmen, die auf diese Art und Weise ihre Lage im Bereich Fachkräftemangel verbessern können. Die Ausbildung, die zu einer Beschäftigung in einem lokalen Unternehmen führen kann, ist eine wirkungsvolle Maßnahme gegen die Abwanderung junger Menschen aus dem ländlichen Raum. Dieser Zugang entspricht den Projektzielen, und zwar aktiven Maßnahmen gegen den Mangel entsprechend ausgebildeter Arbeitskräfte einerseits und gegen die Abwanderung andererseits. Mit dem Vergleich des tatsächlichen Zustands mit dem gewünschten, mit der detaillierten Analyse der gegenwärtigen Situation und mit der Identifikation der Bedürfnisse der Wirtschaft und der erwarteten Trends stellt die vorliegende Studie die bestehenden Gegebenheiten und Erwartungen sowie Bedürfnisse der Zielgruppen dar. Die Studie beschäftigt sich also mit der Nichtübereinstimmung zwischen den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und den bestehenden Kompetenzen der Beschäftigten/Schülerinnen und Schülern sowie auch mit den vorhersehbaren zukünftigen Trends und notwendigen Kompetenzen im grenzübergreifenden Wirtschaftsraum.

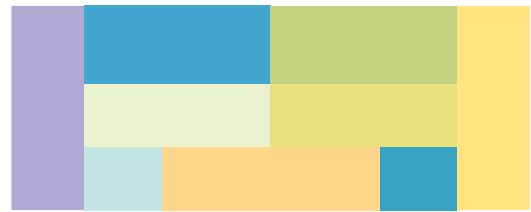


Im Projekt L2P-2020Plus konzentrierten wir uns vor allem auf Querschnittskompetenzen, die zwischen den einzelnen Rollen und Berufen übertragbar sind, weshalb sie sowohl bei der Erbringung von gegenwärtigen Leistungen auf dem Arbeitsplatz wie auch bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz wichtig sind. Deshalb sind sie für den Erfolg in der Gesellschaft auch wesentlich. In der Europäischen Union gelingt es 40 Prozent der Arbeitgeber nicht, Personal mit entsprechenden Kompetenzen zu bekommen, da es den Kandidaten häufig vor allem an Querschnittskompetenzen fehlt (Europäische Kommission, 2016).

Die Studie „Jugend am grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt“ beschäftigt sich umfassend mit diesem Thema. Nach dem einleitenden Kapitel wird zunächst die verwendete Methodologie definiert beschrieben, die als Basis für die Studie dient. Im dritten Kapitel wird die Situation in der Region Pomurje und in der Oststeiermark beschrieben und es werden die demographischen Schwankungen, die wirtschaftliche Lage, das Bildungs- und Berufsausbildungssystem und der Stand am Arbeitsmarkt beschrieben. Das vierte Kapitel ist den Feststellungen der einzelnen methodologischen Ansätze gewidmet, da neben der Stakeholderanalyse auch die Ergebnisse der Onlineumfrage und die Interviews mit den Fokusgruppen erläutert werden. Im sechsten Kapitel werden die wesentlichen Feststellungen zusammengefasst und Empfehlungen für die weitere Entwicklung abgegeben.

Die Studie spiegelt zwar vorwiegend die tatsächlichen Erfahrungen der Stakeholder wider, basiert jedoch auf bestehende wissenschaftliche sekundäre Forschungsquellen (siehe Literaturverzeichnis).





## 1. METHODOLOGIE

---

Die Erforschung der Situation von Jugendlichen auf dem grenzübergreifenden Arbeitsmarkt erfordert zunächst die Kenntnis der Situation in den Regionen Pomurje und Oststeiermark, die Kenntnis der erwarteten Zukunftstrends, die Kenntnis der gegenwärtigen Kompetenzen der Jugendlichen einerseits und der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts andererseits. Deshalb fällt die Untersuchung der Situation der Jugendlichen auf dem grenzübergreifenden Arbeitsmarkt zumindest teilweise mit der Aufgabe der Bewertung der notwendigen Kompetenzen zusammen (national, regional und lokal).

Der Begriff der Kompetenz fällt häufig im Zusammenhang mit den Begriffen Wissen, Fähigkeiten und Kenntnisse. Die Abgrenzungen zwischen diesen Begriffen und ihre Definition sind nicht immer klar, es gibt auch keine einheitliche Definition und wie Pahor und Mitarbeiter (2010, S. 5) feststellen, „stimmen unterschiedliche Autoren überein, dass es um den Begriff der Kompetenz viele Diskussionen gibt und dass es deshalb unmöglich ist eine Definition von Kompetenz festzumachen, die allen Verwendungsweisen genügt.“ Eine der umfassenderen Definitionen verwendet die Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien, da die Definition der Kompetenz auch das Motiv bzw. die Aktivierung umfasst, was eine zusätzliche Dimension hinzufügt, zugleich aber auch persönliche Eigenschaften, Emotionen und Denkmuster. Wenn Emotionen und Denkmuster als persönliche Eigenschaften aufgefasst werden, können Kompetenzen umfassend folgendermaßen definiert werden: Die Kompetenzen einer Person umfassen die Aktivierung, die Verwendung und Verbindung von Wissen, Fähigkeiten, Motiven, persönlichen Eigenschaften, der Selbstwahrnehmung und Werte, die dem Einzelnen in komplexen, differenzierten und unvorhersehbaren Situationen, in der Organisation und in der Gesellschaft die erfolgreiche Erfüllung von Aufgaben, das Erbringen von Leistungen und das Lösen von Problemen ermöglichen (Kohont, 2005). Kompetenzen bestehen also aus folgenden Faktoren:

- Wissen,
- Kenntnisse und Fähigkeiten,
- Motive und Motivation,
- persönliche Eigenschaften,
- Selbstwahrnehmung und Werte.

So viele Definitionen von Kompetenz es gibt, so viele Klassifikationen von Kompetenzen gibt es auch. Für den Bedarf der Studie werden die Kompetenzen in zwei große Gruppen geteilt. Eine Gruppe der Kompetenzen sind wesentliche, grundlegende, übertragbare, Querschnittskompetenzen und allgemeingültige Kompetenzen, die andere Gruppe sind arbeits- oder berufsspezifische Kompetenzen.

Die Identifikation von Schlüsselkompetenzen ist damit bedingt, dass im Schulsystem Kompetenzen auf kontextuelle und spezifische Art und Weise (innerhalb eines bestimmten Berufes, einer Organisation, einer Tätigkeit) erworben und verwendet werden und dass die Aktivitäten im Leben in unterschiedlichen gesellschaftlichen und beruflichen Kontexten verlaufen. Mit dem Begriff der Schlüsselkompetenzen sind zahlreiche Polemiken und Diskussionen verbunden und die Kriterien zur Festlegung von Schlüsselkompetenzen und unterschiedliche Standpunkte in diesem Dilemma betonen welche Kompetenzen nun als wesentlich gelten sollen. Es werden unterschiedliche Aufgaben und Herausforderungen betont, mit denen die Menschen konfrontiert werden und unterschiedliche Meinungen darüber, welche Kompetenzen dem Einzelnen den höchsten Gewinn bringen. Im Allgemeinen geht es bei den Schlüsselkompetenzen um Kompetenzen, die zwischen den Berufen und Rollen übertragbar sind und wesentlich für den Erfolg in der Gesellschaft sind.





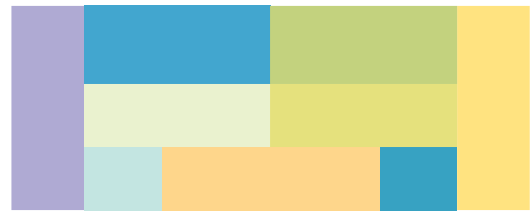
Sie werden übertragbare Kompetenzen oder Querschnittskompetenzen genannt. Das sind multifunktionale oder transdisziplinäre Kompetenzen, die in unterschiedlichen Situationen, Kontexten, Aufgaben und unter veränderlichen Umständen anwendbar und wirkungsvoll sind. Zu diesen Kompetenzen gehören zum Beispiel die Lese- und Schreibkompetenz, persönliche, soziale und zwischenmenschliche Kompetenzen, Fremdsprachenkenntnisse oder die Technik wissenschaftlichen Arbeitens usw. (Kohont, 2005, S. 37). Andererseits sind arbeits- oder berufsspezifische Kompetenzen unübertragbar und sind an Personen in einer Organisation, ihre Funktionen oder Rollen gebunden. Sie gehen aus der spezifischen Funktion jedes Arbeitsplatzes hervor.

In der Studie „Jugend auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt“ sind vor allem die Querschnittskompetenzen Gegenstand der Untersuchung. Der interregionale Ausbildungslehrgang als Ziel des Projekts, der aufgrund der Feststellungen der Studie entstehen wird, wird vom BORG Bad Radkersburg und dem Gymnasium Murska Sobota durchgeführt, die beide eine allgemeine Ausbildung bieten und nicht für bestimmte Berufe ausbilden. Es ist deshalb sinnvoll, dass sich die Studie auf die Querschnittskompetenzen konzentriert, die zwischen den einzelnen Berufsgruppen übertragbar sind.

Die Verwendung der Klassifikation von Querschnittskompetenzen war notwendig, damit die Kompetenzen gründlich und systematisch untersucht werden konnten. Im Rahmen des Projekts entschieden wir uns für eine Gliederung der Kompetenzen laut der europäischen Klassifikation des Wissens, der Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO). Diese Klassifikation wurde mit der Klassifikation ergänzt, die das Weltwirtschaftsforum verwendet (2016) und die vom Netzwerk Occupational Information Network (O\*NET) entwickelt wurde. Auf diese Art und Weise wurden folgende Kompetenzgruppen gebildet:

- Arbeitshaltung und Werte: Engagement, Annahme von Herausforderungen, Respekt.
- Anwendung des Wissens: Information und Kommunikation (IKT), Mathematik, Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsumgebung.
- Soziale Fähigkeiten und Kompetenzen: Teamfähigkeit, Verhandlungsgeschick, Übernahme von Verantwortung, Beziehungen, Führungskompetenz.
- Sprache und Kommunikation: nonverbale Kommunikation, verbale Kommunikation, Verwendung der Muttersprache und von Fremdsprachen.
- Gedankliche Fähigkeiten und Kompetenzen: Lernen, kritisches Denken, kreatives und unternehmerisches Denken, Problemlösungsfähigkeit, Planung der eigenen Arbeit.

Die Schlussfolgerungen zur Lage der Jugendlichen am grenzübergreifenden Arbeitsmarkt erfordern die Kenntnis der gegenwärtigen Übereinstimmung zwischen den Kompetenzen der Jugendlichen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes sowie Wissen über erwartete Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft. Die Bewertung des gegenwärtigen Bedarfs nach Kompetenzen basiert auf der Bewertung des gegenwärtigen Angebots und der Nachfrage nach Kompetenzen, wobei der Schwerpunkt auf der Identifikation von Abweichungen bzw. Mängeln liegt. Die Ansätze zur Bewertung der Zukunftskompetenzen legen den Blick auf die Zukunft frei und gründen auf bestehenden Informationen oder auf der Sammlung neuer Informationen mit dem spezifischen Ziel der Prognostizierung des Bedarfs nach Kompetenzen, von Abweichungen oder Mängeln in der Zukunft. Diese Vorausschau auf Kompetenzen bildete für die Stakeholder einen Rahmen, innerhalb dessen sie gemeinsam über zukünftige Szenarien auf strukturierte und konstruktive Art und Weise reflektieren konnten, um eine gemeinsame Vision zu bilden und aktiv eine Politik zur Erreichung der gewünschten



Szenarien zu gestalten. Es gibt mehrere Zugänge zur Bewertung des Zustands, zur Prognostizierung und Vorwegnahme von Kompetenzen, die in der Tabelle 1.1 dargestellt werden.

**Tabelle 1.1: Zugänge zur Bewertung des Zustands, der Vorhersage und Vorwegnahme von Kompetenzen**

Zugänge	Vorteile	Schwächen
Projektionen aufgrund von Vorhersagen und quantitativen Modellen auf nationaler Ebene	Umfassend (umfasst in der Regel alle Sektoren), konsistent, transparent und explizit.	Datenmäßig anspruchsvoll, teuer, nicht alles kann quantifiziert werden, kann Präzision/Zuverlässigkeit vortäuschen.
Untersuchung der Meinung der Arbeitgeber über Mängel und Lücken in den Kompetenzen der Beschäftigten	Direkte Einbindung »des Benützers«, einfache Einrichtung und Ausführung.	Können sehr subjektiv und nicht übereinstimmend sein, zu sehr auf periphere und kurzfristige Situationen beschränkt.
Fokusgruppen/Runde Tische, Delphi-Methode, Szenario-Methode	Holistisch (neben wirtschaftlichen werden auch andere Faktoren berücksichtigt), direkte Einbindung »des Benützers«.	Können unsystematisch, inkonsistent und/oder subjektiv sein.
Sektoren-/Berufs-/Regionalstudien und/oder Beobachtungen (mit der Verwendung quantitativer und qualitativer Nachweise)	Holistisch (für den Sektor), partikular (andere Sektoren werden vernachlässigt), stark in Bezug auf sektorale und andere Besonderheiten.	Es können Nichtübereinstimmungen/Inkonsistenzen zwischen den Sektoren auftreten.

Quelle: OECD, 2016a (angepasst an Wilson et al., 2004), S. 43.

Zur Ausarbeitung der Studie wurden drei Zugänge aus Tabelle 1.1 gewählt. Zunächst wurde die Situation der Region von mehreren Standpunkten aufgrund sekundärer Angaben beschrieben, was der Gruppe der Regionalstudien zugeordnet werden kann (vierter Zugang). Dann wurde vor der Fortsetzung der Kompetenzprognosen eine Stakeholderanalyse erstellt, da man sich bei der Ausführung jeder Aufgabe sinnvollerweise zunächst einmal fragen muss, welche Gruppen durch das Projekt beeinflusst werden und welche Gruppen das Projekt beeinflussen. Die Stakeholder können jede Art von Gruppe oder Personen sein, die von einem Unternehmen das Projekt beeinflusst oder von ihm beeinflusst wird, wenn dieses seine Ziele zu erreichen versucht (Freeman 1984, 259). Im Bereich Bildung/Ausbildung sind das alle, die am Erfolg der Ausbildung/Weiterbildung interessiert sind. Sie werden in interne (Lehrerinnen und Lehrer, Schülerinnen und Schüler, Leitung) und externe (Eltern, öffentliche Einrichtungen, Unternehmen, Vereinigungen) geteilt. Die Stakeholderanalyse basierte auf vier Schritten:

1. Identifikation der Stakeholder
2. Analyse der Interessen der einzelnen Stakeholder
3. Einfluss einzelner Stakeholder
4. Einbindung bestimmter Stakeholder

Nach der Identifikation der Stakeholder wurden eine Online-Umfrage und Interviews durchgeführt, darunter auch eine Meinungsumfrage unter Arbeitgebern zu Defiziten in den Kompetenzen der Beschäftigten (zweiter Ansatz). In der Praxis können primäre Informationen auf unterschiedliche Art und Weise gewonnen werden, wobei in der Regel persönliche Interviews, Telefoninterviews und Fragebögen, die per Post oder elektronisch versendet werden, verwendet werden. Persönliche Interviews sind zwar am effektivsten, sind aber auch die



teuerste und zeitlich aufwendigste Form der Umfragerhebung, besonders wenn die Zahl der Befragten groß ist. Um die erwähnten Schwächen zu umgehen, haben sich die Projektpartner die Verantwortung und die Aktivitäten zur Durchführung der Interviews mit den wichtigsten Stakeholdern aufgeteilt: intermediäre Organisationen (Entwicklungsorganisationen, Technologieparks, Gründerzentren, Jugendorganisationen), Arbeitsverwaltungen und Unternehmen. Telefoninterviews wurden keine durchgeführt, da sie in Bezug auf den zeitlichen Aufwand den persönlichen Interviews ähneln und es oft Schwierigkeiten bei der Aufrechterhaltung der Aufmerksamkeit des Befragten gibt. Die per Post bzw. elektronisch versendeten Fragebögen kommen dann in Frage, wenn die Fragestellungen verständlich und einfach gehalten sind und wenn eine große Gruppe von Befragten erfasst werden soll. Sie stellen eine sehr nützliche und effektive Umfragemöglichkeit dar, wenn die Befragten über Expertenwissen zur untersuchten Problematik verfügen und ein Interesse am Ausfüllen des Fragebogens haben. In Bezug darauf, dass wir viele E-Mail Adressen von Unternehmen in der Region mit 10 oder mehr Beschäftigten hatten, haben wir uns für eine Online-Umfrage entschieden. Dafür sprach auch die Tatsache, dass die Befragten heutzutage eher auf Online-Umfragen reagieren als auf schriftliche Fragebögen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es immer mehr Wissen und Fähigkeiten im Umgang mit dem Internet gibt und dass es viel mehr Aufwand bedarf um schriftliche Fragebögen zurückzusenden. Die Erstellung und Durchführung einer Onlineumfrage verlief mit Hilfe des Tools Survey Monkey, da mit seinen Funktionen bei der Durchführung von Umfragen alle notwendigen Möglichkeiten zur Gestaltung und Übermittlung einer Onlineumfrage, des Empfangs der Reaktionen und der Analyse der Ergebnisse erfasst. Schließlich wurden aufgrund der Feststellungen aus der Regionalstudie und der Umfrage sowie der Interviews noch die Fokusgruppen gebildet (dritter Zugang).

## 1.1 Onlinefragebogen

Der Onlinefragebogen über die Übereinstimmung der Kompetenzen am Arbeitsmarkt richtet sich an Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten in den Regionen Pomurje und in der NUTS 3 Region Oststeiermark, zu der der Bezirk Südoststeiermark gezählt wird. Damit soll die Übereinstimmung der Kompetenzen der jugendlichen Beschäftigten bzw. der jungen Arbeitssuchenden mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes in den untersuchten Regionen heute und in Zukunft überprüft werden. Der Fragebogen wurde in fünf Blöcke gegliedert: (1) Informationen über Unternehmen, (2) Suche nach entsprechendem Personal, (3) Kompetenzen des Personals, (4) Kompetenzen des Personals in Zukunft und (5) Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen. Die Fragen waren geschlossener Natur mit der Möglichkeit der Hinzufügung von eigenen Antworten. Die Frageblöcke und einzelnen Fragen innerhalb dieser Blöcke wurden gemäß der europäischen Klassifizierung für Wissen und Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) erarbeitet, die Beschreibungen der wichtigsten Kenntnisse und Fähigkeiten, Kompetenzen und Berufsqualifikationen enthält. Für unseren Bedarf wurden Querschnittkompetenzen verwendet. Der Onlinefragebogen über die Übereinstimmungen der Kompetenzen am Arbeitsmarkt wurde im Rahmen der Onlineumfrage an 193 Unternehmen mit Sitz im Pomurje und an 143 Unternehmen mit Sitz in der Oststeiermark versandt. Nach mehrmaligen Kontaktversuchen der befragten Unternehmen erhielten wir 14 ganz oder teilweise ausgefüllte Fragebögen aus dem Pomurje und zwei ausgefüllte Fragebögen aus der Oststeiermark. Der Pool besteht also aus 16 analysierten Unternehmen, die den ausgefüllten Fragebogen ganz oder teilweise ausgefüllt haben. Es gab das Problem des geringen Rücklaufs (8 Prozent Rücklauf in der Region Pomurje, 1,4 Prozent Rücklauf in der Oststeiermark und 5,1 Prozent Rücklauf in beiden Regionen zusammen). Trotzdem gibt es in unserem Pool einige größere Unternehmen in der Region, weshalb wir daraus schließen können, dass die Ergebnisse geeignete Indikatoren für den Zustand im Untersuchungsgebiet liefern.



## 1.2 Interviews

Die Onlineumfrage zeigte einige wesentliche Feststellungen über die Übereinstimmung der Kompetenzen der jungen Beschäftigten bzw. der jungen Arbeitssuchenden mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes in den untersuchten Regionen heute und in Zukunft auf. Für ein tiefergehendes Verständnis der betreffenden Thematik wurden noch Interviews durchgeführt, bei denen die Teilnehmer/innen die Gelegenheit erhielten, ihr Verständnis der Situation, ihre Standpunkte und ihre vorgeschlagenen Lösungen zu erläutern. Zur Ausarbeitung der Studie „Jugend auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt“ wurden 50 Interviews mit folgenden Personen bzw. Einrichtungen geführt:

- 4 mit ehemaligen Schülerinnen und Schülern des Gymnasiums Murska Sobota und des BORG Bad Radkersburg
- 16 mit jetzigen Schülerinnen und Schülern des Gymnasiums Murska Sobota und des BORG Bad Radkersburg;
- 16 mit Vereinigungen/intermediären Organisationen aus den Regionen Oststeiermark und dem Pomurje (z.B. Wirtschaftskammer, Gewerbekammer, nationale und lokale öffentliche Behörden, AMS bzw. Arbeitsverwaltung, usw.)
- 14 mit Unternehmen aus der Region Oststeiermark und dem Pomurje.

Es wurden 4 unterschiedliche Fragebögen sowohl in slowenischer wie auch in deutscher Sprache erarbeitet: für die ehemaligen Schüler, die jetzigen Schüler, für Vereinigungen bzw. intermediäre Organisationen und für Unternehmen. Wir versuchten mit den Interviews bei den Schülerinnen und Schülern festzustellen, welche Gründe für die Auswahl des Gymnasiums und ihre zukünftigen Studienorientierung ausschlaggebend waren, welche ihre Erwartungen für die Zukunft sind und wir führten Gespräche über weltweite Trends und ihre selbstbewerten Kompetenzen. Die Schülerinnen und Schüler hatten im Interview die Möglichkeit, ihre Meinung über fehlende Inhalte in den gegenwärtigen Lehrplänen zu erläutern und die notwendigen Inhalte zu beschreiben, die neu aufgenommen werden sollten.

Die Unternehmen und Vereinigungen/intermediären Organisationen wurden in den Interviews über die wirtschaftlichen, politischen, technologischen und demographischen Trends weltweit und in ihrer Region sowie über Entwicklungsfaktoren der Region befragt. Der Kern des Interviews war der Überprüfung der notwendigen Kompetenzen der Jugendlichen und der Übereinstimmung zwischen dem Bildungssystem und den Bedürfnissen am Arbeitsmarkt gewidmet. Gerade die Interviews mit den Unternehmen und intermediären Organisationen trugen am meisten zur Bewertung der Nichtübereinstimmung zwischen den bestehenden und den notwendigen Kompetenzen der Jugendlichen und zu den vorgeschlagenen Inhalten für den interregionalen Ausbildungslehrgang bei.

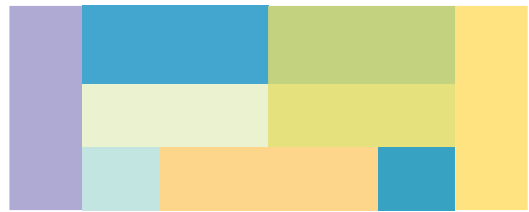


### 1.3 Fokusgruppen

Das grundlegende Ziel der Fokusgruppen war vor allem die Überprüfung und die vertiefende Diskussion der hauptsächlichen Feststellungen aufgrund der Interviews. Deshalb wurden die Hauptfragen vorher vorbereitet. Um sie herum entwickelte sich dann die Diskussion.

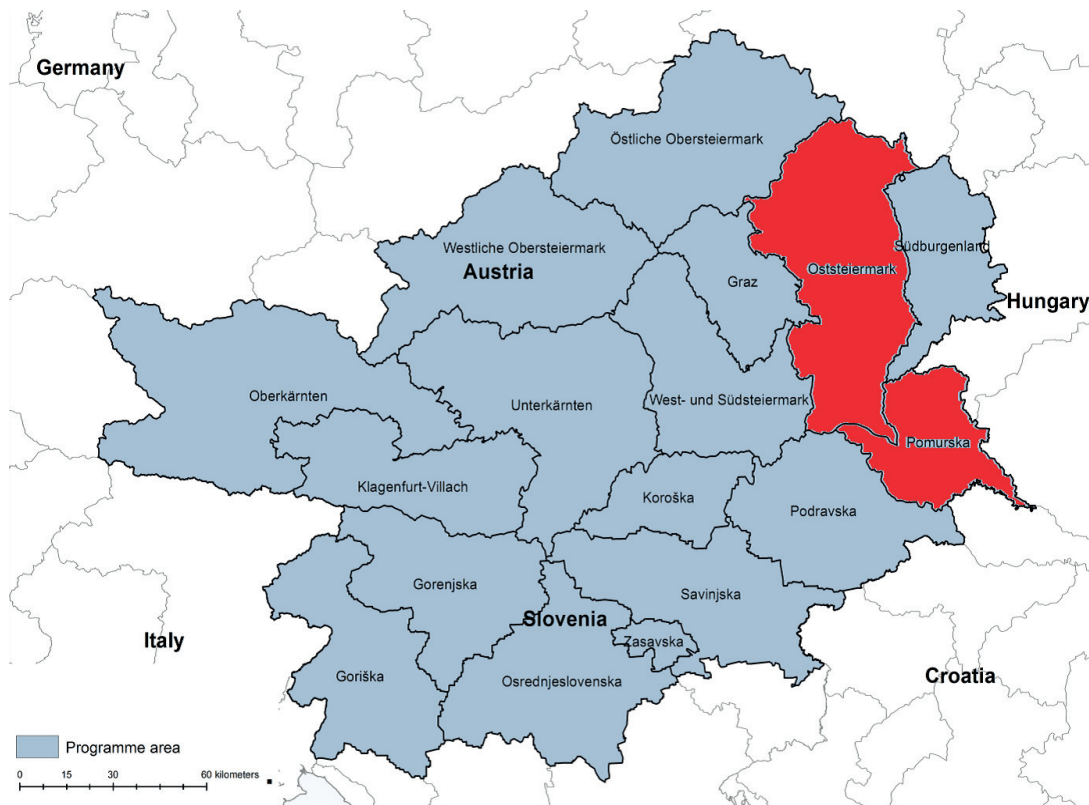
Es wurden vier unterschiedliche Fokusgruppen organisiert, die sich untereinander in Bezug auf die Art der Teilnehmer/innen unterschieden:

1. grenzübergreifende Fokusgruppe mit Schülerinnen und Schülern und Lehrerinnen und Lehrern aus dem BORG Bad Radkersburg und dem Gymnasium Murska Sobota
2. Fokusgruppe mit slowenischen intermediären Organisationen
3. Fokusgruppe mit der Gemeinde Bad Radkersburg und österreichischen Wirtschaftstreibenden (Unternehmen und intermediäre Organisationen)
4. Fokusgruppe mit Jugendorganisationen



## 2. SOZIOÖKONOMISCHE ANALYSE DER REGION

### 2.1 Geografische Lage



Die NUTS-3 Region Oststeiermark (AT224) liegt im Südosten Österreich und grenzt im Süden an Slowenien (Pomurje und in geringerem Ausmaß Podravje). Es ist die größte Region des Bundeslands Steiermark mit einer Fläche von 3.335 km<sup>2</sup>, d.h. 20,3 % der gesamten Fläche des Bundeslands und 21,6 % der Bevölkerung bzw. 4,0 % der Fläche Österreichs und 3,1 % der österreichischen Bevölkerung. Die Region Oststeiermark umfasst drei Bezirke: Weiz, Hartberg-Fürstenfeld und Südoststeiermark. Die Städte Weiz und Gleisdorf sind die Industriezentren der Region, während im verbleibenden Teil Tourismus und Handel vorherrschen. Die Oststeiermark ist mit ihren zahlreichen Thermen die zweitgrößte touristische Region des Bundeslandes Steiermark. Der Thermalismus geht mit einem reichhaltigen kulturellen und kulinarischen Angebot einher.

Die statistische Region Pomurje liegt im äußersten Nordosten Sloweniens. Sie weist eine attraktive geostrategische Lage auf, da sie an drei Staaten grenzt: im Norden an Österreich (die Region Oststeiermark und in einem geringen Ausmaß an das Südburgenland), im Osten an Ungarn und im Süden an Kroatien. Mit einer Fläche von 1.337 km<sup>2</sup> umfasst sie 6,6 % der Gesamtfläche Sloweniens und 5,6 % der Bevölkerung. Das Gravitationszentrum der Region ist Murska Sobota. Es ist die statistische Region Sloweniens mit dem größten Anteil an ebenen und landwirtschaftlichen Flächen und ist auch eine wichtige touristische Destination für den Wellness-Tourismus. Thermalbäder und medizinische Leistungen, ein reichhaltiges kulturelles und kulinarisches Angebot ergänzen dieses Paket.



## 2.2 Demografische Entwicklung

**Tabelle 2.1: Demografische Kennzahlen 2016**

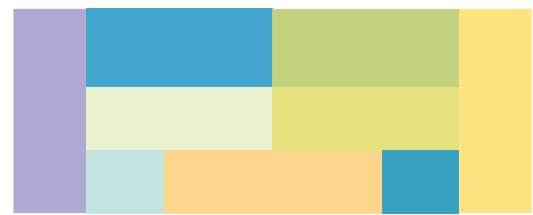
	Oststeiermark	Pomurje
Fläche in km <sup>2</sup>	3.335	1.337
Einwohner (1.1.2016)	265.794	115.818
Änderung 2012-2016	0,5%	-2,3%
Prognose 2016-2030	-1,7%	-8,4%
Natürlicher Zuwachs je 1.000 Einwohner, 2015	-1,4	-3,0
Lebendgeborene je 1.000 Einwohner, 2015	8,9	8,6
Tote je 1.000 Einwohner, 2015	10,3	11,6
Siedlungszuwachs je 1.000 Einwohner, 2015	4,6	-2,1
Gesamtwuchs je 1.000 Einwohner, 2015	3,2	-5,1
Siedlungsdichte (Ew./km <sup>2</sup> ), 2016	80	87
Alterungsindex, 2016	137	151
Koeffizient der Altersabhängigkeit, 2016	49,5	49,5

Quelle: WIBIS Steiermark (NUTS-3 Profil Oststeiermark), SURS (SI-STAT), Eurostat (Datenportal) und eigene Berechnungen.

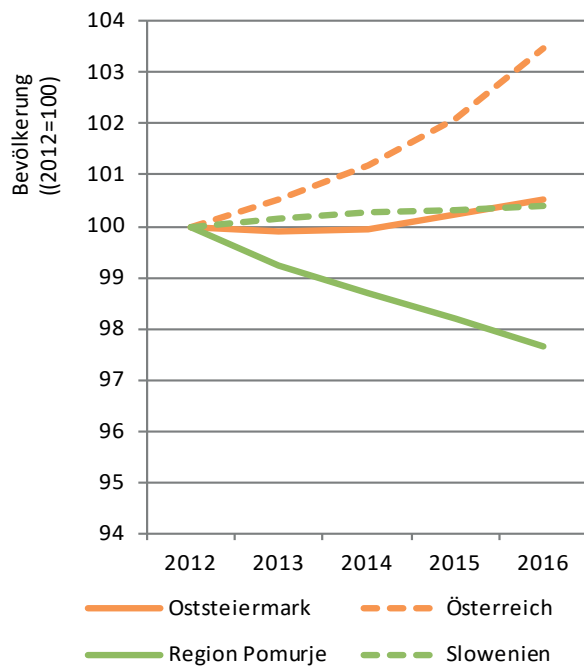
Die Region Oststeiermark hat 266.000 Einwohner, die Region Pomurje 116.000, also um gut die Hälfte weniger. Die Bevölkerungsdichte ist auf beiden Seiten der Grenze ähnlich. Die demografische Entwicklung im Zeitraum 2012-2016 zeigt einen positiven Trend in der Region Oststeiermark, während der Trend in der Region Pomurje negativ ist: Die Bevölkerung der Oststeiermark stieg um 0,5 %, während die Bevölkerung in der Region Pomurje um 2,3 % zurückging. In beiden untersuchten Regionen ist der Bevölkerungstrend ungünstiger als auf der Ebene des Gesamtstaats. So erhöhte sich die Gesamtbevölkerung Österreichs im Zeitraum 2012-2016 um 3,5 % (und die Bevölkerung des Bundeslands Steiermark um 1,9 %), während die Bevölkerung Sloweniens um 0,4 % stieg (Bild 2.1). Die demografische Prognose für den Zeitraum 2016-2030 zeigt, dass sich auch die Region Oststeiermark entvölkert, da die Bewertungen zeigen, dass sich die Zahl der Einwohner bis 2039 um 1,7 % verringern wird. Die Bevölkerungszahl der Region Pomurje wird sich nach einer Schätzung von Eurostat im gleichen Zeitraum sogar um 8,4 % verringern.

Die genannten Unterschiede in den demografischen Entwicklungen beider Regionen sind größtenteils Ausdruck der Wanderungsbewegungen, da sowohl die Region Pomurje wie die Region Oststeiermark eine negative natürliche Bevölkerungsentwicklung aufweisen. Die Ursachen für die Verringerung der Natalität in den letzten Jahrzehnten waren sowohl wirtschaftlicher Natur wie auch eine Folge des hohen Anteils von Frauen in der tertiären Bildungsebene. Auch wenn sich die Natalität in den nächsten Jahren erhöhte, würde sich die Zahl der geborenen Kinder nicht wesentlich ändern, da sich in den letzten Jahrzehnten die Zahl der Frauen im gebärfähigen Alter stark verringert hat. Migrationen spielen deshalb eine wichtige bzw. entscheidende Rolle bei der Änderung der Einwohnerzahlen in beiden Regionen. Die Wanderungsbewegungen im Zeitraum 2011-2015 zeigen, dass in der Region Oststeiermark die Zahl der Zugewanderten schneller wächst als die Zahl der Abgewanderten, weshalb sich der Wanderungszuwachs der Region erhöht. Im untersuchten Zeitraum betrug der Nettowanderungszuwachs insgesamt 2.103 Personen bzw. jährlich durchschnittlich 1,6 Zuwanderungen je 1.000 Einwohner. Andererseits verzeichnete die Region Pomurje im Zeitraum 2011-2015 einen negativen Wanderungszuwachs, der überwiegend aufgrund zwischenstaatlicher Wanderungen entstand. Im gesamten Zeitraum verringerte sich die Zahl der Einwohner der Region Pomurje aufgrund der Migrationen um etwas weniger als 1.400 Personen, was durchschnittliche 2,3 Abwanderungen je 1.000 Einwohner pro Jahr bedeutet.



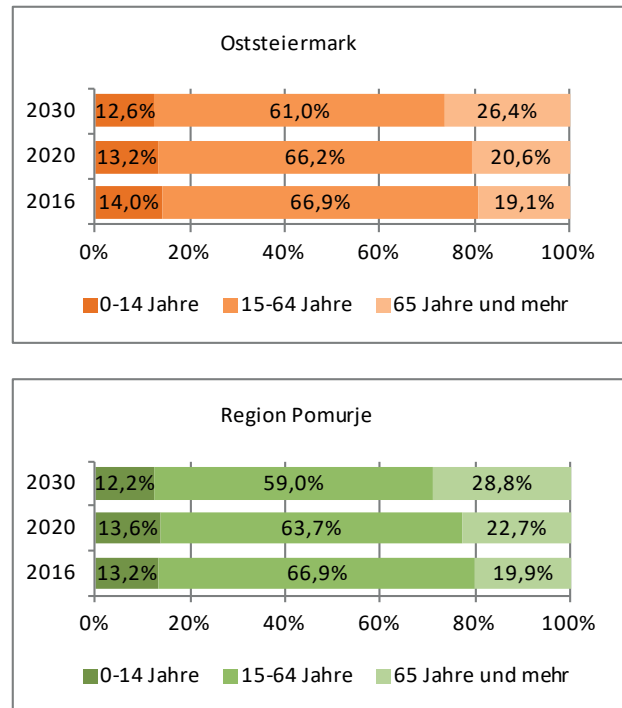


**Bild 2.1: Änderung der Einwohnerzahl im Zeitraum 2012-2016 (2012=100)**



Quelle: WIBIS Steiermark, SURS und eigene Berechnungen.

**Bild 2.2: Prognose der Altersstruktur der Bevölkerung bis 2030**



Quelle: Eurostat (Datenportal) und eigene Berechnung.

Die für Slowenien und Österreich charakteristische Alterung der Bevölkerung ist in beiden untersuchten Regionen in noch größerem Ausmaß präsent. Die Zahl der Älteren (65 Jahre und mehr) wächst, während die Zahl der Jugendlichen (0-14 Jahre) fällt. Die Altersstruktur der Bevölkerung ist in beiden Regionen ähnlich. Der Anteil der Bevölkerung unter 15 Jahren betrug Anfang 2016 14,0 % in der Region Oststeiermark und 13,2 % in der Region Pomurje. Der Anteil der Personen im Alter von 65 Jahren und mehr betrug 19,1 % in der Region Oststeiermark und 19,9 % in der Region Pomurje. Der Alterungsindex, der die Zahl der älteren Einwohner (65 Jahre und mehr) je 100 Jugendlichen (0-14 Jahre) anzeigt, ist im Pomurje ungünstiger als in der Region Oststeiermark (151 gegen 137), und in beiden Regionen ungünstiger als auf der Ebene des Gesamtstaats (Österreich: 129, Slowenien: 124). Der Koeffizient der Altersabhängigkeit in beiden untersuchten Regionen beträgt 49,5 und zeigt die Zahl der Jugendlichen (0-14 Jahre) und der älteren Einwohner (65 Jahre und mehr), die von 100 erwerbsfähigen Einwohnern (15 bis 64 Jahre) abhängig sind. Wie die Projektionen der Bevölkerungszahlen zeigen, wird sich in den nächsten Jahrzehnten die Zahl der Jugendlichen und ihr Anteil an der Bevölkerung nicht wesentlich ändern bzw. wird sich verringern. Die Zahl und in der Folge auch der Anteil der Älteren wird stark anwachsen, während der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung stark zurückgehen wird. Zur erwerbsfähigen Bevölkerung gehört gegenwärtig nämlich die zahlenmäßig schwache Generation, die in den neunziger Jahren geboren wurde. Im Jahr 2016b betrug die Zahl der Jugendlichen im Alter von 15 bis 29 Jahren 44.800 in der Region Oststeiermark und 16.400 in der Region Pomurje. Im Hinblick auf die Prognose von Eurostat sollte sich ihre Zahl bis zum Jahr 2030 um weitere 2.700 in der Region Oststeiermark und um 1.500 in der Region Pomurje verringern. Die demografischen Änderungen haben deshalb einen wichtigen Einfluss auf die aktuelle und zukünftige Situation auf dem Arbeitsmarkt.



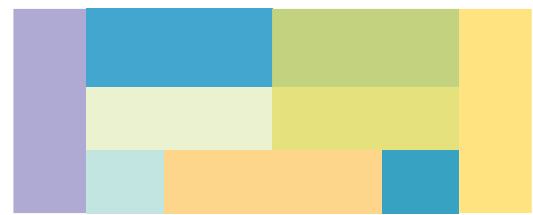


## 2.3 Wirtschaft

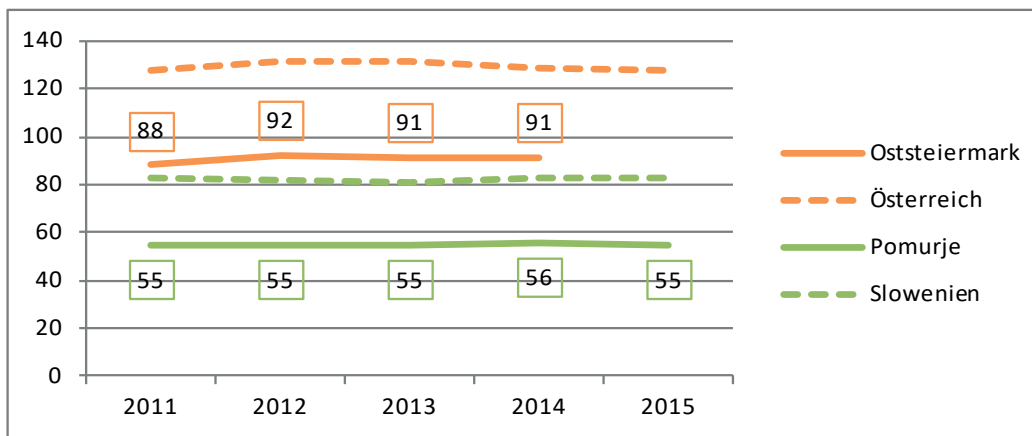
Das Bundesland Steiermark ist für seine starke Industrie, den Handel sowie die Innovationskraft seiner Unternehmen bekannt. Mit einer jährlichen F&E-Quote in der Höhe von 4,7 % des BIP wird das in der Europa 2020 definierte strategische Ziel (3,76 % für Österreich und 2,0 % Durchschnitt in der EU) schon mehrere Jahre überreicht. Für die wirtschaftliche Struktur der Oststeiermark ist es charakteristisch, dass im Bezirk Weiz die Industrie vorherrscht, während die anderen Bezirke stärker dienstleistungsorientiert sind, dort herrschen Tourismus und Handel vor. Die Industrie in der Region Oststeiermark ist insbesondere auf die Nahrungsmittel- und Futtermittelproduktion spezialisiert (4,5 % Beschäftigte), auf Elektrotechnik/Elektronik (3,9 %) und auf die Herstellung von Metallprodukten (4,2 %). Von Bedeutung sind auch die Möbelproduktion und die Fahrzeugproduktion. Im Dienstleistungssektor gibt es die meisten Beschäftigten im Handel (17,6 %) und Tourismus (6,5 %). Von Bedeutung sind aber auch verschiedene andere Finanzdienstleistungen (8,2 %). In der Region gibt es zahlreiche weltweit bekannte Unternehmen, darunter Boxmark Leather, Andritz Hydro, Siemens, Magna Presstec AG, Magna Heavy Stamping, ACC Austria und andere.

Die Region Pomurje bleibt andererseits hinter dem slowenischen Durchschnitt zurück, was insbesondere eine Folge der niedrigen Technologieaffinität der ansässigen Unternehmen und dem großen Umfang an arbeitsintensiven und traditionellen Industriezweigen und Dienstleistungen zuzuschreiben ist. In der Region mangelt es an Hochtechnologieindustrie und an einer Vernetzung von Industriebetrieben in Cluster. Es gibt keiner größeren Forschungszentren in der Region, Forschung im Privatsektor ist selten und in Entwicklungsabteilungen fehlt es vor allem an Entwicklungsingenieuren im technischen Bereich. Die Region widmet insgesamt bescheidene 0,8 % des BIP für Forschung und Entwicklung (Slowenien: 2,2 % im Jahr 2015). Die zentralen Wirtschaftszweige der Region Pomurje sind die metallverarbeitende Industrie (20,9 % der Beschäftigten), die Bauwirtschaft und Bauprodukte (16,3 %), die Landwirtschaft und die Nahrungsmittelindustrie (11,0 %). Wichtige Wirtschaftszweige sind die Elektroindustrie, der Tourismus und die Gastronomie, die Chemie und die Pharmazie sowie die Textil- und die Lederindustrie. In der Region Pomurje gibt es europaweit erfolgreiche Unternehmen wie Arcont, Daihen Varstroj, Var, Farmtech, Elrad International, Tondach Slovenija, Roto, Panvita, Klingrad, Lek, Varis, Kema und andere. Die wichtigsten Außenhandelspartner der Region Pomurje sind Deutschland, Österreich, Kroatien, Ungarn und Italien. Die Region Pomurje ist zugleich eine wichtige touristische Destination in Slowenien, die vor allem für den Bereich Wellness im Thermal- und Kurtourismus berühmt ist.

Ein Vergleich der wirtschaftlichen Situation beider Regionen zeigt, dass das BIP je Einwohner, angepasst an die Parität der Kaufkraft in der Region Oststeiermark wesentlich höher ist als in der Region Pomurje. Im Jahr 2014 betrug es 25.200 €, in der Region Pomurje jedoch 15.900 € (Angaben für 2015). Dabei gilt für beide Regionen, dass sie entwicklungsmäßig hinter dem Durchschnitt des jeweiligen Gesamtstaats und dem EU-Durchschnitt zurückbleiben (Bild 2.3) – das BIP je Einwohner nach Kaufkraftparität betrug 2015 in Österreich 36.900 € (Steiermark 33.100 €) und in Slowenien 23.900 € (Ostslowenien 19.800 €).



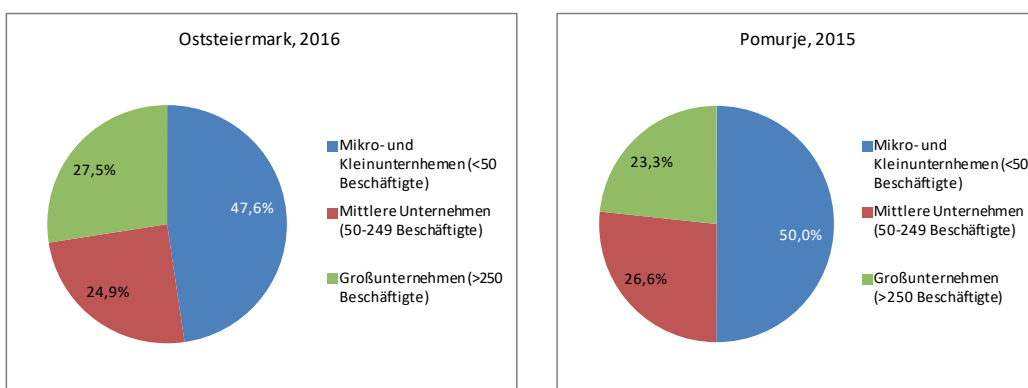
**Bild 2.3: BIP je Einwohner nach Kaufkraftparität (EU28=100)**



Quelle: Eurostat (Datenportal).

Die Struktur der Wirtschaft der Region Oststeiermark und der Region Pomurje ist durch Mikro-, Klein- und Mittelunternehmen charakterisiert (Bild 2.4). Mikro- und Kleinunternehmen (mit weniger als 50 unselbständig Beschäftigten) in beiden Regionen stehen für 97 % aller Unternehmen und beschäftigen 47,7 % der Beschäftigten in der Oststeiermark sowie 50,0 % aller Beschäftigten in der Region Pomurje. Den Anteil der Beschäftigten auf beiden Seiten der Grenze am meisten erhöht haben in den letzten Jahren die mittleren Unternehmen (50 –249 Beschäftigte), wo 24,9 % aller unselbständig Beschäftigten in der Oststeiermark und 26,6 % aller Beschäftigten in der Region Pomurje arbeiten. Der Anteil der unselbständig Beschäftigten in Großunternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten ist in der Oststeiermark etwas höher. Er ist jedoch in beiden Regionen wesentlich geringer als im Durchschnitt des Gesamtstaats bzw. auf Landesebene (Österreich: 40,4 %, Slowenien: 30,9 %).

**Bild 2.3: BIP je Einwohner nach Kaufkraftparität (EU28=100)**



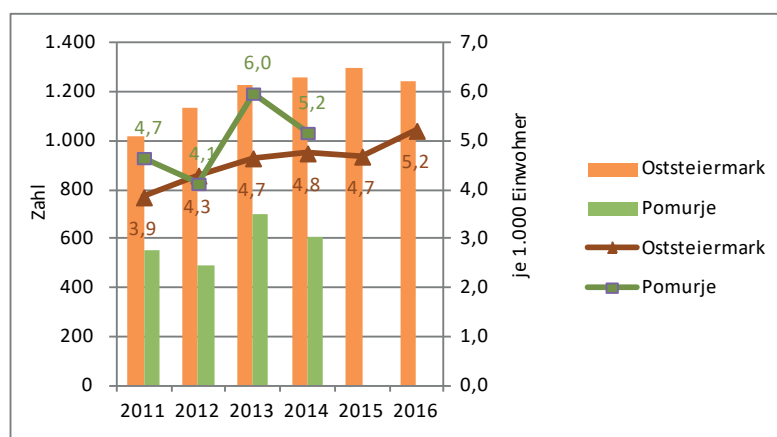
Quelle: Eurostat (Datenportal).

Klein- und Mittelunternehmen werden mit Unternehmergeist verbunden, der eine wichtige Rolle bei der Förderung des Wirtschaftswachstums und bei der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen spielt. Im Zeitraum 2011-2016 wurden in der Oststeiermark jährlich im Durchschnitt an die 1.200 Unternehmen gegründet, in der Region Pomurje waren es etwas weniger als 600 (Durchschnitt 2011-2014), was durchschnittlich 8,6 % aller Unternehmen in der Region Oststeiermark und 10,2% in der Region Pomurje darstellt. Wenn diese Zahl mit der Einwohnerzahl verglichen wird, dann war die Dynamik der Gründung neuer Unternehmen in der Region Pomurje etwas größer, jedoch weniger stabil als in der Region Oststeiermark (Bild 2.5). In den letzten Jahren entwickeln sich im Pomurje verstärkt auch sozioökonomische Unternehmen, die Region ist bei diesen Unternehmen an der Spitze in Slowenien.



Die österreichische Wirtschaft verzeichnete im Zeitraum 2012 – 2015 ein niedriges Wachstum. Die jährliche Wachstumsrate des BIP bewegte sich zwischen 0 % und 1 %. Erst mit dem Jahr 2016 erhöhte sie sich auf 1,5 % und dieses Wachstum prognostiziert die Europäische Kommission in Österreich auch in den Jahren 2017 und 2018. Zur Stärkung der Wirtschaft trägt am meisten der Anstieg des Inlandsverbrauchs bei, der von der Steuerreform begünstigt wurde, welche die Besteuerung der Arbeitsleistung verringerte (Steuerlast). Die Reform hatte auch einen günstigen Einfluss auf die Investitionstätigkeit der Unternehmen. Die slowenische Wirtschaft verzeichnet seit dem Jahr 2014 ein stabiles, solides Wachstum von über 2 %, nachdem in den Jahren 2008 bis 2013 eine Rezession mit doppeltem Einbruch herrschte. Das Wachstum des BIP, das vom Export und Konsum angetrieben wird, soll in den Jahren 2017 und 2018 3 % übersteigen.

**Bild 2.5: Neugegründete Unternehmen im Zeitraum ab 2011**



Quelle: WIBIS Steiermark (NUTS-3 Profil Oststeiermark), SURS (SI-STAT).

## 2.4 Aus- und Weiterbildung

Österreich hat vor kurzem die Sekundarstufe (5. bis 8. Klasse) reformiert, damit die grundlegenden Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse der Kinder verbessert und (zu)frühe Bildungsentscheidungen verhindert werden. Mit dem Jahr 2012 wurde die so genannte Neue Mittelschule (NMS) eingeführt, welche die Aufgabe hat, die Schülerinnen und Schüler je nach Interesse, Neigung, Begabung und Fähigkeit für den Übertritt in weiterführende mittlere und höhere Schulen zu befähigen sowie auf das Berufsleben vorzubereiten. Diese Schulform wurde im Schuljahr 2015-2016 bundesweit eingeführt, es sind mehr als die Hälfte der Schülerinnen und Schülern (59 % im Schuljahr 2014-2015) davon betroffen. Bis zum Schuljahr 2018-2019 wird diese Schule die Hauptschulen ganz ersetzen. Ein gutes Drittel der Kinder (34,5 % im Schuljahr 2014-2015) wird nach dem alten AHS-Programm ausgebildet. Auf der höheren Sekundarebene im Alter von 14 Jahren bietet das Bildungssystem vier mögliche Arten der Ausbildung. Neben der AHS, die der Weiterführung der Ausbildung auf tertiärer Ebene dient, werden drei Formen der berufsbildenden Schulen angeboten: die Berufsbildenden Höheren Schulen, die mit der Reifeprüfung enden (BHS), die Berufsbildenden Mittleren Schulen (BMS) und die Polytechnische Mittelschule (1-jährig) sowie die Berufsschule mit Lehre. Letztere dauert etwa 3 Jahre und widmet etwa 80 % der Zeit der Berufspraxis in Unternehmen, die verbleibenden 20% werden für den Unterricht auf der Berufsschule aufgewendet. Etwa 39 % der Jugendlichen in Österreich, die die Schulpflicht erfüllt haben, entscheiden sich für diese duale Form der Ausbildung, die in Österreich sowohl von Unternehmen wie auch von der Gesellschaft im Allgemeinen sehr geschätzt wird.



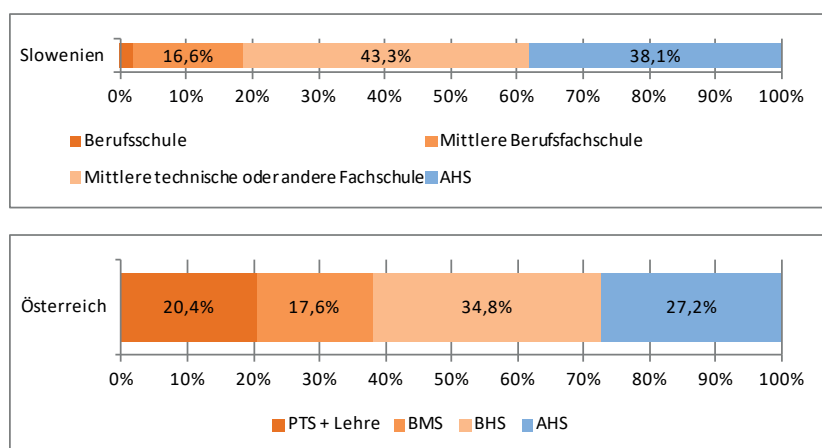
Mit dem Jahr 2018 wird Österreich die Ausbildungspflicht bis zum 18. Lebensjahr einführen. Die Jugendlichen werden nach der abgeschlossenen Sekundarstufe (z.B. nach der Pflichtschule) entweder die Ausbildung in der höheren Sekundarstufe fortsetzen oder eine Lehrlingsausbildung beginnen, was ihre Beschäftigungschancen erhöhen soll.

Die Bedeutung und das Ansehen der Berufsausbildung sind in Slowenien wesentlich geringer. Im Alter von 15 Jahren, also am Ende der Schulpflicht, die für alle Kinder gleich ist, können die Jugendlichen in Slowenien die Schulausbildung mit der Mittelschulausbildung fortsetzen, die in zwei Teile geteilt ist: einen allgemeinen Teil (Gymnasium) und eine Berufsausbildung. In der Berufsausbildung stehen drei Bildungswege zur Verfügung: die niedrige Berufsausbildung, die mittlere Berufsausbildung (mit der Möglichkeit der Fortführung in der technischen Bildung, was eine Fortsetzung der Ausbildung im tertiären Bereich ermöglicht) und die mittlere Fachausbildung, die mit einer Berufsreifeprüfung endet. Im Vergleich zu Österreich entscheidet sich ein wesentlich höherer Anteil der Jugendlichen für die Ausbildung im allgemeinbildenden Schulwesen, obwohl dieser Anteil in den letzten Jahren fällt: Slowenien 38 % (Region Pomurje: 33 %) und Österreich 27 %. Der Anteil der Jugendlichen, die eine mittlere Berufsausbildung absolvieren, ist von 26 % im Schuljahr 2001/02 auf 17 % im Schuljahr 2014/15 gefallen (und beträgt in der Region Pomurje heute 17 %). Obwohl die Berufsausbildung in Slowenien nach dem Prinzip der Verbindung von Theorie und Praxis funktioniert, war Slowenien in der Vergangenheit bei der Einführung eines dualen Systems (Lehrlingssystems) nicht erfolgreich. Zu Beginn des Jahres 2017 wurde ein Beschluss zur Einführung eines Schulversuchs mit Lehrlingen in der mittleren Berufsausbildung im Schuljahr 2017/2018 für bestimmte Ausbildungslehrgänge gefasst. Zumindest die Hälfte der Ausbildung (etwa 56 Wochen in drei Jahren) wird in Form einer Lehre als praktische Ausbildung mit der Arbeit bei Arbeitgebern durchgeführt. Das Lehrlingssystem und die Ausbildung am Arbeitsplatz ist eines der Schlüsselemente zur Verringerung der Arbeitslosigkeit und der sozialen Exklusion bei Jugendlichen, da die Daten zeigen, dass das größte Hindernis für ein Arbeitsverhältnis, mit dem die Jugendlichen nach Abschluss der Ausbildung in Slowenien konfrontiert sind, der Mangel an (formaler) Berufserfahrung ist.

Die erwähnten Unterschiede in der Bedeutung der Berufsausbildung und Qualifizierung zwischen den Staaten zeigen sich auch in der Bildungsstruktur der Einwohner. Wegen des größeren Gewichts, das der Berufsausbildung und Qualifizierung und besonders der Lehre in Österreich beigemessen wird, ist der Anteil der Einwohner mit einer sekundären Ausbildung in der Region Oststeiermark viel höher als in der Region Pomurje (74,4 % gegenüber 57,3 %). Dabei haben 45 % der Einwohner in der Region Oststeiermark eine Lehrlingsausbildung absolviert. Der Anteil der Einwohner mit einer mittleren technischen oder Berufsausbildung (17,9 %) und jener, die eine BHS oder AHS absolviert haben, ist wesentlich geringer (11,2 %). Andererseits haben in der Region Pomurje 30,6 % der Einwohner im Alter von 25-64 Jahren eine höhere oder mittlere Fachschule oder ein Gymnasium (beides mit Reifeprüfung) und 26,8 % eine untere oder mittlere Berufsbildende Schule absolviert. Im Vergleich mit der Region Oststeiermark tritt auch der Anteil der Einwohner mit tertiärer Ausbildung hervor, der im Pomurje 20,1 % gegenüber 8,3 % in der Region Oststeiermark beträgt. Trotzdem ist beiden untersuchten Regionen der Anteil der Einwohner mit tertiärer Ausbildung niedriger als im landesweiten Durchschnitt (Slowenien 27,7 %, Österreich 16,8 %) bzw. in der Steiermark 14,8 %. Dazu trägt die Tatsache bei, dass viele junge Studienabsolventen, die außerhalb ihrer Region studieren, nach der Beendigung des Studiums nicht in die Region zurückkehren. Zugleich ist für die Region Pomurje auch ein großer Anteil von Einwohnern typisch (zwischen 25-64 Jahren), die höchstens über eine Grundschulausbildung verfügen (22,6 %). Dazu gehören die vorwiegend ländliche Bevölkerung, die ohne Berufsausbildung auf den Höfen bleiben und die Angehörigen der Volksgruppe der Roma.



**Bild 2.6: Schüler je nach Art der Mittelschulbildung, 2014/2015 (höhere Sekundarstufe)**



Quelle: Youth and work in Austria - Berichtsjahr 2015/2016, SURS (SI-STAT) und eigene Berechnungen. Hinweis: Die Angaben für Österreich beziehen sich auf die 9. Klasse bzw. auf Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr der höheren Sekundarbildung. Die Angaben für Slowenien beziehen sich auf Schüler, die ihre Ausbildung beendet haben. Die unterschiedlichen Orangetöne bezeichnen die berufsbildenden Ausbildungsprogramme.

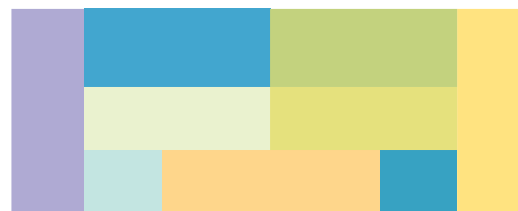
**Tabelle 2.2: Struktur der Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren nach erreichter Bildungsstufe**

	Pomurje 2016	Slowenien 2016		Oststeiermark 2014	Österreich 2014
Grundschule oder weniger (9 Jahre oder weniger)	22,6 %	16,0 %	Pflichtschule oder weniger (9 Jahre oder weniger)	17,3 %	15,0 %
Mittelschule (höhere Sekundarstufe)	57,3 %	56,3 %	Höhere Sekundarstufe	74,4 %	68,2 %
/			Lehre bzw. Meisterprüfung	45,3 %	38,7 %
Niedrige, mittlere Berufsfachschule	26,8 %	24,3 %	Fachschule ohne Matura (BMS)	17,9 %	13,4 %
Mittlere Fachschule, AHS	30,6 %	32,0 %	Matura (BHS, AHS)	11,2 %	16,1 %
Hochschulbildung (tertiär)	20,1 %	27,7 %	Universität, Akademie, FH (tertiär)	8,3 %	16,8 %

Quelle: Bundesministerium für Bildung - Zahlenspiegel 2015, SURS (SI-STAT) und eigene Berechnungen.

## 2.5 Arbeitsmarkt

Der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung ist auf österreichischer Seite viel höher als in Slowenien. Nach Angaben der Umfrage über Arbeitskräfte betrug sie im Jahr 2016 für Männer (15-64 Jahre) 75,3 % im Bundesland Steiermark und 68,1 % in Ostslowenien. Für Frauen (15-64 Jahre) war sie niedriger und betrug 67,3 % im Bundesland Steiermark und 60,3 % in Ostslowenien. Österreich erreicht im Allgemeinen eine der höchsten Anteile an erwerbstätiger Bevölkerung innerhalb der EU, was insbesondere eine Folge des hohen Anteils an jungen Erwerbstätigen ist (15-24 Jahre), der im Jahr 2016 51,8 % im Bundesland Steiermark betrug (Österreich: 51,0 %; EU: 33,7 %) und in Ostslowenien 29,8 % betrug (Slowenien: 28,6 %).



**Tabelle 2.3: Grundsätzliche Angaben zum Arbeitsmarkt laut Registerquellen, 2016**

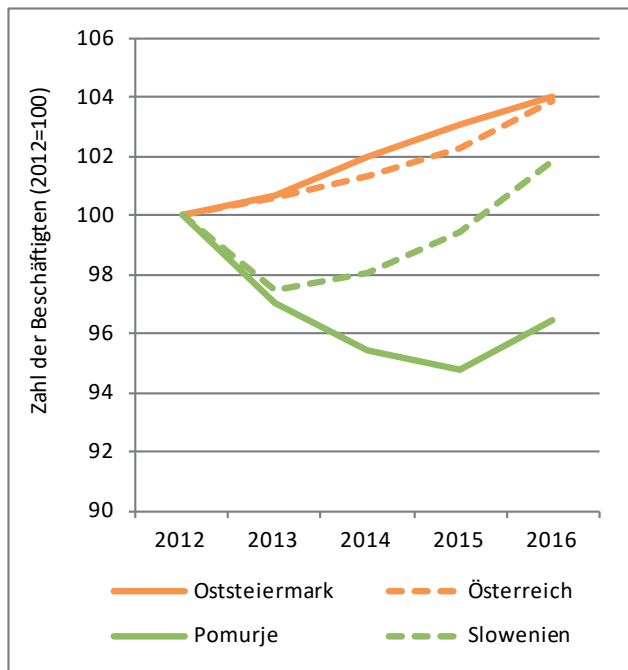
Unselbständig Beschäftigte (AT) bzw. erwerbstätige Bevölkerung (SI), 2016			Arbeitslose, 2016		
	Oststeiermark <sup>1</sup>	Pomurje <sup>2</sup>		Oststeiermark	Pomurje
Unselbständig Beschäftigte/ Erwerbstätige	85.663	39.523	Registrierte Arbeitslosenrate	6,7%	17,4%
Frauen	37.046	17.855	Registrierte arbeitslose Personen	7.816	8.300
Männer	48.617	21.668	Frauen	3.208	4.368
Änderung 2015/2016	0,9 %	-0,2 %	Männer	4.608	3.933
Frauen 2015/2016	0,9 %	3,2 %	Jugendliche, 15-24 Jahre	1.053	843
Männer 2015/2016	1,0 %	-2,8 %	Anteil der Langzeitarbeitslosen (1+ Jahr)	21,7 %	58,9 %
Änderung Ø 2012-2016	1,0 %	-1,4 %	Arbeitslosenrate laut Umfrage, NUTS 2 <sup>3</sup>	5,1 %	8,9 %
Anteil der Erwerbstätigen (15-64 Jahre), NUTS 2 <sup>3</sup>	71,4 %	64,3 %	Arbeitslosenrate unter Jugendlichen laut Umfrage (15-24 Jahre), NUTS 2 <sup>3</sup>	10,2 %	15,1 %
Anteil der jungen Erwerbstätigen (15-24 Jahre), NUTS 2 <sup>3</sup>	51,8 %	29,8 %			

Quelle: WIBIS Steiermark (NUTS-3 Profil Oststeiermark), SURS (SI-STAT), Eurostat (Datenportal) und eigene Berechnungen.  
 Hinweis: <sup>1</sup>Die Angaben für die Oststeiermark beziehen sich auf unselbständig beschäftigte Personen. <sup>2</sup>Die Angaben für das Pomurje beziehen sich auf erwerbstätige Personen. <sup>3</sup>Die Angaben beziehen sich auf das Bundesland Steiermark und Ostslowenien; Datenquelle ist eine Umfrage über Arbeitskräfte.

Der Beschäftigungstrend in der Oststeiermark war in den letzten fünf Jahren positiv. Im Zeitraum 2012 – 2016 stieg die Zahl der Beschäftigten im Durchschnitt um 1,0 % pro Jahr und erhöhte sich insgesamt um 3.328 Personen. Der Trend ähnelte jenem auf der Ebene des Gesamtstaats (1,0 % auf jährlicher Ebene) und war etwas günstiger als auf der Landesebene (Steiermark) (0,8 % jährlich). Im Jahr 2016 erhöhte sich die Zahl der unselbständig Beschäftigten um 0,9 %, was geringer ist als auf Landesebene (+1,5 %) und österreichweit (+1,6 %) und erreichte 85.663 unselbständig Beschäftigte. Davon waren 43,2 % Frauen. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt in der Region Pomurje war andererseits weniger günstig. Die Zahl der Erwerbstätigen fiel im gesamten Zeitraum 2012 – 2016 im Durchschnitt um 1,4 % pro Jahr (Tabelle 2.3). Die Zahl der Beschäftigten andererseits fiel bis zum Jahr 2015 (im Durchschnitt um 1,8 % pro Jahr) und verringerte sich im Zeitraum 2012-2015 um 1.660 auf 30.161. Im Jahr 2016 erhöhte sich diese Zahl zum ersten Mal in vier Jahren, und zwar um 530 bzw. 1,8 %. Der Trend in der Region war wesentlich ungünstiger als bundesweit, wo die Zahl der Beschäftigten schon nach dem Jahr 2013 anstieg (Bild 2.7). Im Jahr 2016 erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten bundesweit um 2,4 %.

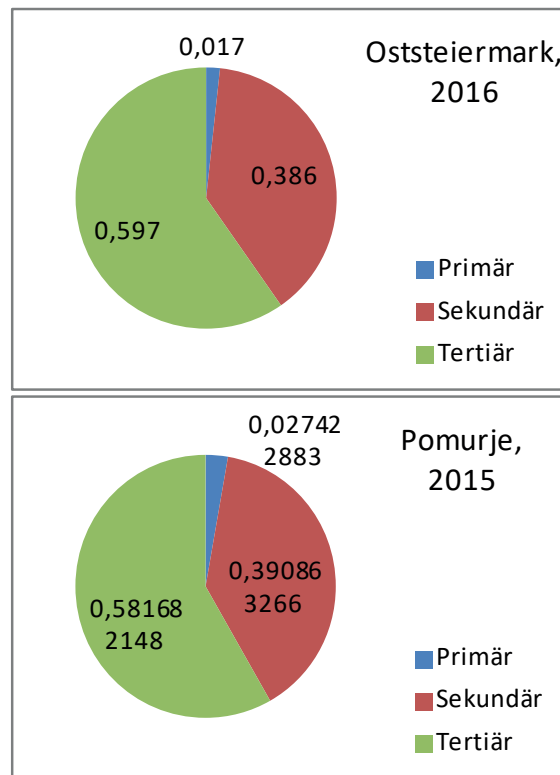


**Bild 2.7: Änderung der Zahl der Beschäftigten, 2012-2016**



Quelle: WIBIS Steiermark (NUTS-3 Profil Oststeiermark), SURS (SI-STAT).

**Bild 2.8: Struktur der Beschäftigten nach Tätigkeiten**

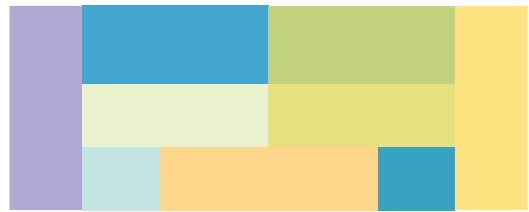


Das Bruttomedianeinkommen im Jahr 2015 in der Region Oststeiermark beträgt 2.106 € und war niedriger als der Durchschnitt im Bundesland Steiermark (2.430 €) und in Österreich (2.479 €). Das monatliche Bruttodurchschnittsgehalt in der Region Pomurje betrug im Jahr 2016 1.412 € und war niedriger als im Landesdurchschnitt (1.585 €). International vergleichbare Angaben zum Nettojahreseinkommen zeigen, dass eine Person<sup>1</sup> in Slowenien im Jahr 2015 12.000 € verdiente, in Österreich jedoch 28.000 €.

Die registrierte Arbeitslosenrate in der Region Oststeiermark in den letzten drei Jahren bleibt auf etwa der gleichen Ebene, nachdem sie in den Jahren 2013 und 2014 gestiegen ist. Im Jahr 2016 betrug sie 6,7 % und war für Männer etwas höher (7,3 %) als für Frauen (6,1 %). Die registrierte Arbeitslosenrate in der Region Oststeiermark war niedriger als der Durchschnitt auf Landesebene (8,2 %) und auf Bundesebene (9,1 %). Auf der anderen Seite der Grenze im Pomurje, beträgt die registrierte Arbeitslosenrate im Jahr 2016 17,4 %, was um einiges höher ist als auf den Gesamtstaat bezogen (11,2 %). Dabei war die Arbeitslosenrate für Frauen höher (19,7 %) als für Männer (15,4 %). Im Zeitraum von 2012-2015 stieg die Arbeitslosenrate leicht, sank aber im vergangenen Jahr um 1,5 Prozentpunkte und erreichte das Niveau aus dem Jahr 2012 817,4 %). Besorgniserregend ist der hohe Anteil an Langzeitarbeitslosen (12 Monate und mehr), der in der Region schon beinahe 60 % erreicht (Oststeiermark: 21,7 %).

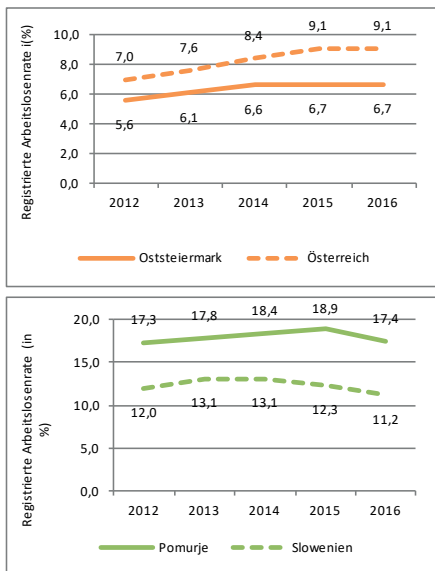
<sup>1</sup> Die Angaben bezieht sich auf eine alleinstehende Person ohne Kinder, deren Bruttoeinkommen 100 % des Bruttoeinkommens eines durchschnittlichen Arbeitnehmers erreicht.





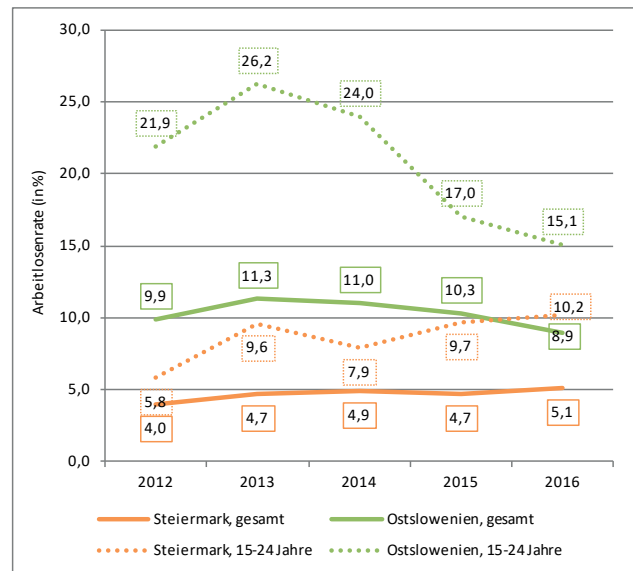
Nach den Angaben der Umfrage über Arbeitskräfte stieg die Arbeitslosenrate auf der Ebene NUTS-2 im Bundesland Steiermark im Zeitraum 2012-2016 und erreichte im Jahr 2016 5,1 %. Andererseits sank die Arbeitslosenrate in Ostslowenien nach dem Jahr 2013, blieb jedoch im Jahr 2016 mit 8,9 % noch immer beinahe zwei Mal so hoch wie auf österreichischer Seite.

**Bild 2.9: Registrierte Arbeitslosenrate, 2012-2016**



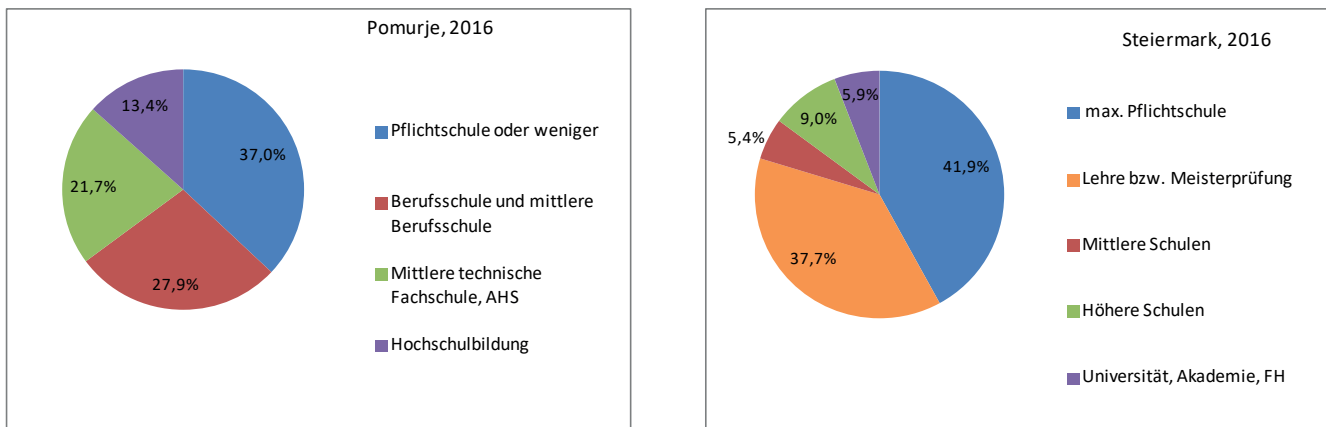
Quelle: WIBIS Steiermark und SURS (SI-STAT).

**Bild 2.10: Arbeitslosenrate laut Umfrage auf NUTS 2 Ebene, 2012-2016**



Quelle: Eurostat (Datenportal).

**Bild 2.11: Bildungsstruktur der Arbeitslosen**



Quelle: Heft 3-2017 Arbeitsmarkt 2016 Internet; Slowenische Arbeitsverwaltung (ZRSZ) und eigene Berechnungen.

Insbesondere junge Menschen stellt die Arbeitssuche vor große Probleme. Die Arbeitslosenrate unter Jugendlichen laut Umfrage (15-24 Jahre) auf NUTS-2 Ebene (Bild 10) erhöhte sich im Bundesland Steiermark im Zeitraum 2012-2016 auf 10,2 %. Obwohl die Arbeitslosenrate der Jugendlichen jene der gesamten Arbeitslosenrate gleich um das Doppelte übersteigt, ist die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen kürzer (76 Tage bei Jugendlichen unter 25 Jahren gegenüber 115 Tagen bei allen Arbeitslosen). Andererseits verringerte sich die Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen laut Umfrage in Ostslowenien in den vergangenen drei Jahren um 11,1 Prozentpunkte auf 15,1 % als Folge der Maßnahmen der aktiven Beschäftigungspolitik (insbesondere der





Maßnahmen „Garantien für die Jugend“) und günstigen wirtschaftlichen Situation. Die Umfrage über Arbeitskräfte berücksichtigt zwar die tatsächliche Lage der Einzelnen am Arbeitsmarkt, nicht jedoch ihren formalen Status, weshalb eine bestimmte Gruppe von Jugendlichen, die auf dem Arbeitsmarkt schon aktiv sind (in Slowenien sind das in der Regel Studenten, die über die Arbeitsvermittlungsorganisation für Studenten Arbeit suchen), in den Umfragen zur erwerbstätigen (nicht zur nicht erwerbstätigen) Personengruppe gezählt werden. Dadurch wird in gewisser Weise das Problem der Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen verdeckt. Auch in Slowenien dauert die durchschnittliche Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen weniger lang als bei der Gesamtzahl der Arbeitslosen, da die Jugendlichen flexibler beschäftigbar sind, sie sind im Durchschnitt eher bereit kurzfristige Arbeitsverhältnisse einzugehen bzw. Arbeitsverhältnisse, für die sie überqualifiziert sind.

Wegen der relativ hohen Arbeitslosigkeit, der geringen Beschäftigungsmöglichkeiten (Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt stimmen nicht überein) und der niedrigeren Löhne in der Region Pomurje wandern insbesondere die jungen, gut ausgebildeten Menschen aus der Region ab oder nehmen eine Arbeit im benachbarten Österreich an. Die Analysen zeigen (Horvat, 2015), dass die Arbeitsmigration aus dem Pomurje in die Steiermark nach dem Jahr 2011, als Österreich die Einschränkungen in der Personenfreizügigkeit für Arbeitnehmer aus Slowenien aufhob, erheblich stieg. Zu den Entscheidungsfaktoren für die Arbeit auf österreichischer Seite zählt entscheidend der Wunsch nach einem besseren Verdienst für die gleiche oder ähnliche Arbeit. Einwohner der Region Pomurje, die in der Wirtschaft arbeiten oder arbeitslos sind, neigen eher dazu, sich Arbeit im benachbarten Österreich zu suchen. Die Pendler (Grenzgänger) arbeiten überwiegend in der verarbeitenden Industrie, führen unterschiedliche Finanzleistungen aus oder arbeiten im Handel oder bei der Wartung und Reparatur von Motorfahrzeugen. Pendler aus Österreich, die in Slowenien und in der Region Pomurje arbeiten, gibt es wesentlich weniger. Dabei handelt es sich vorwiegend um hochausgebildete Arbeitskräfte.

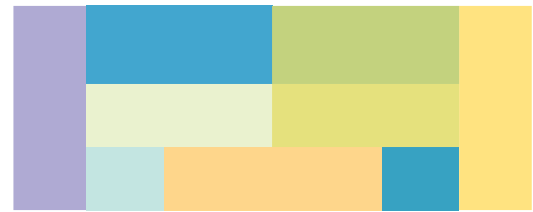
### **3. ANALYSE DER ENTWICKLUNGSFAKTOREN DER REGION MIT SCHWERPUNKT AUF DEN KOMPETENZEN DER JUGENDLICHEN**

---

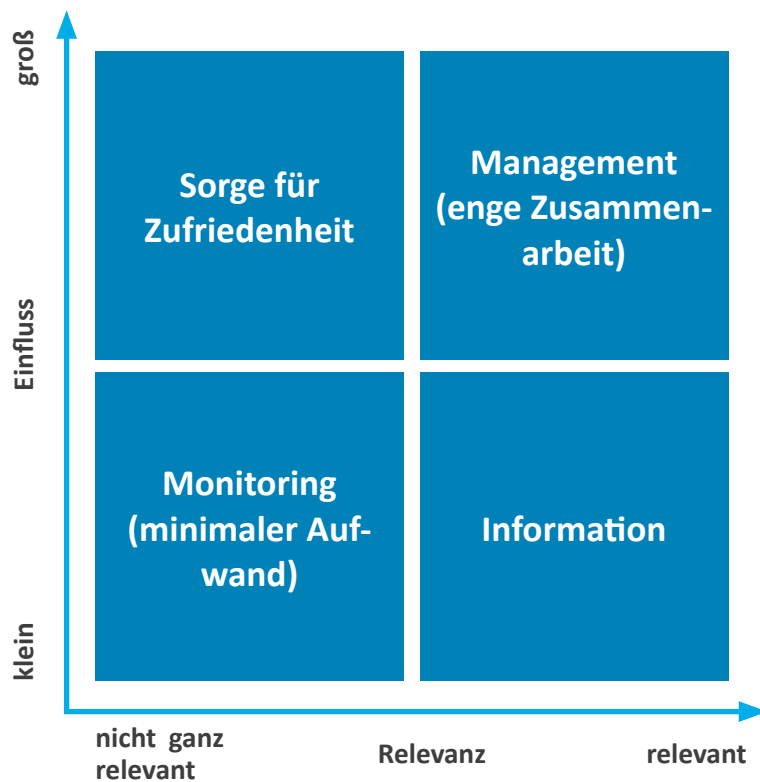
In Übereinstimmung mit der Methodologie, die wir im ersten Kapitel festgelegt haben, wurde die Analyse mit dem Zweck der Sammlung von Informationen durchgeführt, die für die Entwicklung und die Einführung eines Pilotlehrplans in beiden Gymnasien relevant sind. Der neue zusätzliche Lehrgang, der den Schülerinnen und Schülern angeboten wird, soll ihre Schlüsselkompetenzen stärken und ihnen in Zukunft bessere Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.

#### **3.1 Stakeholderanalyse**

Die Stakeholderanalyse ist eine wichtige Phase in jedem Projekt, da ihr Erfolg auch davon abhängt, ob es gelingt die Unterstützung der Schlüsselorganisationen bzw. Schlüsselpersonen beim konkreten Projekt zu erhalten, die mit einem Wort Stakeholder genannt werden. Im Rahmen der Stakeholderanalyse wird festgestellt, welche Stakeholder am Projekt beteiligt sind und welches ihre Bedürfnisse, Forderungen und Erwartungen sind, die durch die Ergebnisse unseres Projekts abgedeckt werden sollen. Ebenso ermöglicht uns die Durchführung der Stakeholderanalyse zu planen, wo und wie einzelne Stakeholder bei der Durchführung des Projekts einzubinden sind: manche werden aktiv in die Durchführung eingebunden, andere nur informiert. Zu diesem Zweck ist eine Strategie der Einbindung der Stakeholder zu entwickeln, die in ihrer einfachsten Form festlegt, welche Stakeholder wie und wann eingebunden werden sollen. Dabei kann eine Matrix helfen, die aufgrund der Kriterien der Relevanz und des Einflusses die Art der Einbindung einzelner Stakeholder definiert.



**Bild 3.1: Matrix zur Einbindung der Stakeholder**

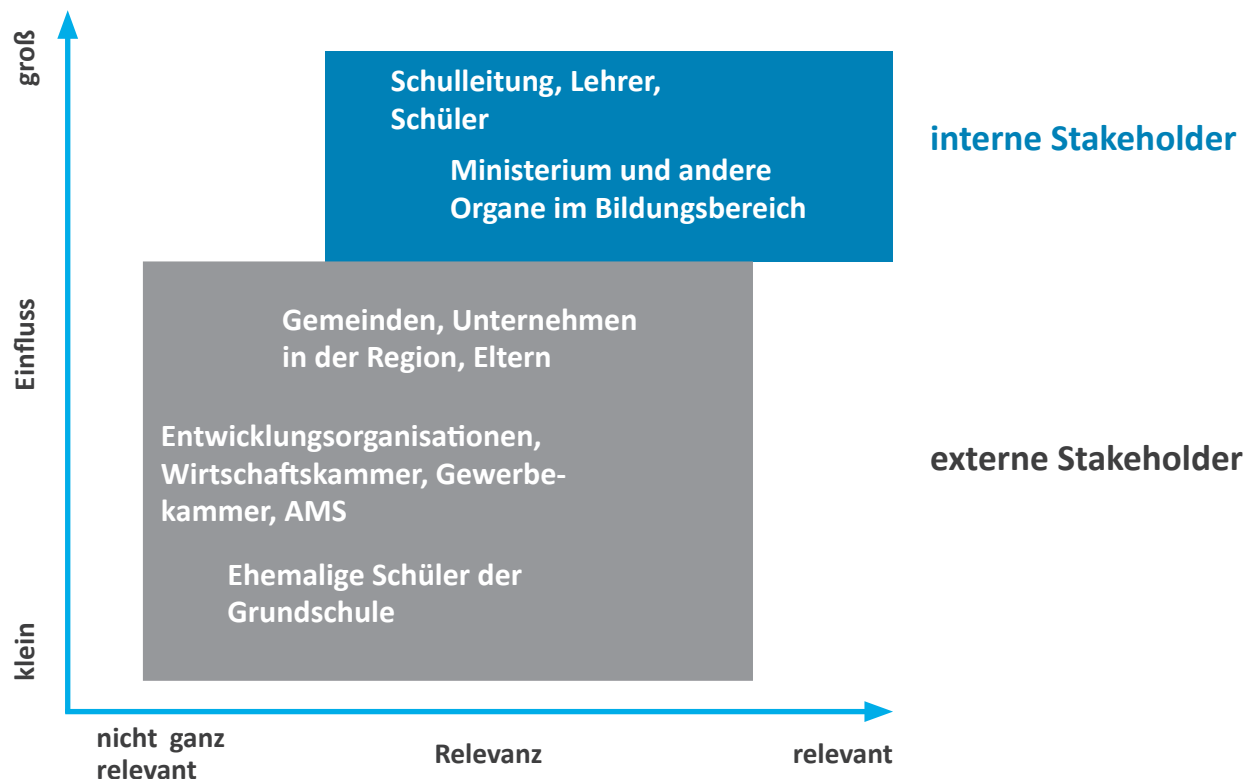


Im Rahmen unseres Projekts wurden Stakeholder als jene definiert, die am Erfolg der Ausbildung oder der Qualifizierung interessiert sind. Dabei wurde zwischen externen und internen Stakeholdern unterschieden, wobei das Kriterium das Interesse in Bezug auf die Tätigkeit der Ausbildung bzw. Qualifizierung war:

- Interne Stakeholder haben vor allem ein Interesse daran, das Arbeitsprogramm flüssig und qualitativ durchzuführen: das sind Lehrerinnen und Lehrer, Schülerinnen und Schüler, die Führung und das sonstige Personal, öffentliche Behörden im Bildungssystem;
- Externe Stakeholder haben ein Interesse daran, das Arbeitsprogramm flüssig und qualitativ durchzuführen, doch ist der Einfluss der Ausbildung bzw. Qualifizierung auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene noch bedeutender. In Industrieländern ist man sich dessen bewusst, dass eine entsprechend ausgebildete Bevölkerung sowohl für die Einzelnen wie für die Gesellschaft wichtig ist. Auf einer persönlichen Ebene wird nämlich auf diese Art und Weise die Ungleichheit verringert, die Produktivität erhöht und die persönliche Entwicklung gefördert. Die Ausbildung der gesamten Bevölkerung ist die beste Garantie für wirtschaftliches und soziales Wachstum in der Gesellschaft. Im Rahmen unseres Projekts sind das vor allem die Eltern, die übrigen öffentlichen Behörden (z.B. Gemeinden), Unternehmen, Vereinigungen (Wirtschaftskammer, Gewerkekammer, Technologieparks, Gründerzentren, Arbeitsverwaltungen wie das AMS, Entwicklungsagenturen, Land- und Forstwirtschaftskammern und sonstige intermediäre Organisationen).



Bild 3.2: Stakeholder im Projekt L2P 2020Plus



Mit der Bewertung der Bedeutung und des Einflusses einzelner Stakeholder wurden ihre Interessen, Rollen, die Art und die zeitliche Komponente ihrer Einbindung definiert. Bei den internen Stakeholdern sind die Schülerinnen und Schüler eine außerordentlich einflussreiche Gruppe, da sie vom Projekt eine zusätzliche Ausbildung und entsprechende Kompetenzen erwarten. Sie können das Projekt durch ihre Selbstinitiative, ihre Disziplin und ihre Kooperationsbereitschaft in den Ausbildungsprogrammen beeinflussen. Sie wurden in die Interviews eingebunden, über die wir Informationen über ihre Bedürfnisse und Erwartungen erhielten. Sie gehören bei der Durchführung des gemeinsamen Ausbildungsprogramms zu den wichtigsten Akteuren, da sie daran teilnehmen. Eine sehr einflussreiche Gruppe der internen Stakeholder sind auch die Lehrerinnen und Lehrer und die Direktoren beider Schulen, die daran interessiert sind dass das Programm qualitativ hochwertig durchgeführt wird, womit sie auch in anderen Bereichen bessere Resultate erreichen (Reifeprüfung, Wettbewerbe usw.). Zugleich erhöht sich dadurch aber auch die Zufriedenheit der Schülerinnen und Schüler und Lehrerinnen und Lehrer. Diese Gruppe kann das Projekt durch ihre Selbstinitiative, ihre Disziplin und ihre Kooperationsbereitschaft, ihre Flexibilität und die gute Zusammenarbeit mit allen Stakeholdern beeinflussen, vor allem mit Schülerinnen und Schülern und anderen Schulen. Schülerinnen und Schüler und die Führung der beiden Schulen wurden in die Interviews und die Fokusgruppe eingebunden. Sie sind der ausschlaggebende Akteur bei der Ausführung des gemeinsamen Ausbildungsprogramms. Als sehr einflussreiche und auch relevante Stakeholdergruppe wurden Ministerien und andere Organe im Bildungsbereich identifiziert, da ihre formale wie auch informelle Unterstützung des Projekts mit ihren Erfahrungen und ihrer fachlichen Unterstützung sehr zur Qualität der Projektergebnisse beiträgt. Mit ihnen muss eine gute Kommunikation geführt werden und müssen sie qualitativ über die Projektergebnisse informiert werden. Zu den externen Stakeholdern gehören Kommunen, Unternehmen und Eltern – alle haben einen verhältnismäßig großen Einfluss auf das Projekt selbst und spielen zugleich eine wichtige Rolle vom Standpunkt der Projektergebnisse.



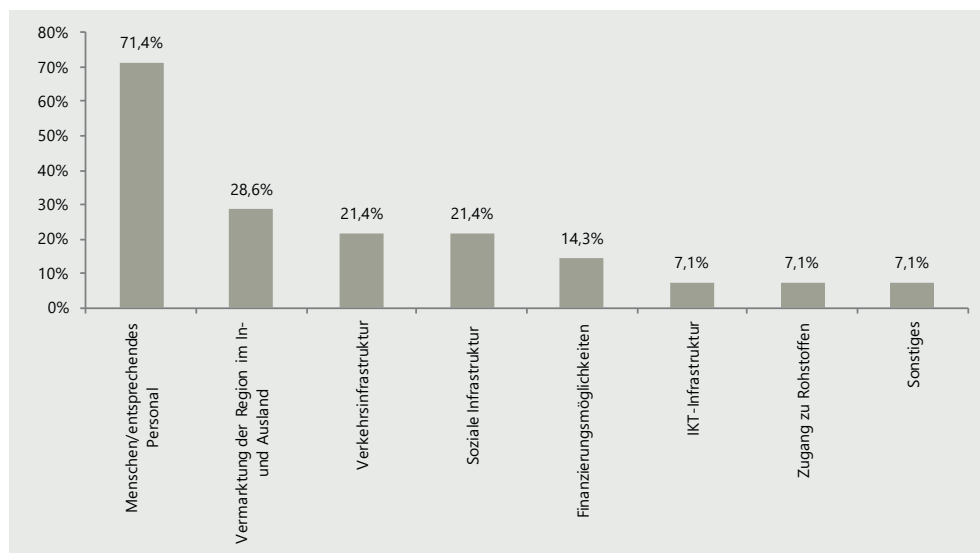
Sowohl die Gemeinden wie auch die Unternehmen erwarten von den Projektergebnissen eine größere Verfügbarkeit von entsprechend ausgebildetem Personal, Beschäftigbarkeit, neue Arbeitsplätze und das Aufhalten des Braindrains, der Abwanderung von gut ausgebildeten Arbeitskräften. Die Eltern erwarten sich eine qualitativ hochwertige Durchführung des Programms, da damit die Ergebnisse und die Zufriedenheit ihrer Kinder auch anderswo steigen (Reifeprüfung, Wettbewerbe, Lernerfolg, bessere Beschäftigbarkeit). Die Unternehmen können durch ihre aktive Zusammenarbeit mit den Schulen, am meisten zum Gelingen des Projekts beitragen, während Gemeinden und Eltern das Projekt durch ihre formale und informelle Unterstützung und Bewerbung fördern. Informationen über Erwartungen, Interessen und Standpunkte der Unternehmen und Gemeinden wurden auf der Grundlage von Interviews und Fokusgruppen erworben. Als wichtige und einflussreiche Gruppe werden wir sie regelmäßig in Präsentationen über die Projektergebnisse informieren. In der Gruppe der externen Stakeholder haben auch die Wirtschafts- und Gewerkekammern, die Arbeitsverwaltungen (AMS) und andere Institutionen im Bereich Beschäftigung sowie Entwicklungsorganisationen (lokale und regionale Agenturen, Technologieparks, Gründerzentren, usw.) einen großen Einfluss. Ihr größtes Interesse am Projekt liegt in der Verfügbarkeit von entsprechend ausgebildetem Personal. Diese Gruppe kann zu den Projektergebnissen über die Unterstützung des Projekts und die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen am meisten beitragen. In das Projekt wurden auch Stakeholder eingebunden, mit denen wir Interviews durchgeführt haben und die bei den Fokusgruppen mitgewirkt haben, womit das Verständnis der Lage der Jugendlichen am grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt vertieft wurde. Wichtig ist auch, dass sie über unterschiedliche Kommunikationskanäle regelmäßig über Projektergebnisse informiert werden. Eine der externen Stakeholdergruppen sind auch die ehemaligen Schüler, die das Projekt durch die Mitteilung ihrer Erfahrungen und die grundsätzliche Unterstützung des Projekts beeinflussen können. Auch mit ihnen wurden Interviews geführt, womit wichtige Informationen über die Ausbildung der Jugendlichen gewonnen wurden, die ihre Mittelschulbildung beendet haben. Externe Stakeholder sind auch Grundschulen, die regelmäßig über die Projektergebnisse zu informieren sind, da es in ihrem Interesse liegt, dass die weiterführende Ausbildung ihrer Schülerinnen und Schüler qualitativ hochwertig ist.

### 3.2 Analyse der Onlineumfrage

Anhand einer Auswahl von Unternehmen aus der Region Pomurje und der Oststeiermark (Ebene NUTS 3) haben wir mit Hilfe der Onlineumfrage den Grad der Überschneidung der Kompetenzen der jungen Beschäftigten bzw. der Arbeitssuchenden mit den Bedürfnissen der Unternehmen heute und in Zukunft festgestellt. Die Onlineumfrage diente der Überprüfung der Lage der Jugendlichen auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt. Mit dem Onlinefragebogen wurden reale und umfassende Bewertungen der Unternehmen gewonnen, deren Erfahrungen und Meinungen bedeutend zur Verbesserung der bestehenden und zur Schaffung neuer Ausbildungsprogramme für Jugendliche zur Abstimmung mit den Bedürfnissen der Unternehmen beitragen können. Als wichtigster Entwicklungsfaktor tritt gerade der Mangel an entsprechend ausgebildetem Personal in der Region Pomurje/Oststeiermark hervor. Darauf weisen die befragten Unternehmen auch hin und merken an, dass ihre Entwicklung schneller bzw. optimaler ablaufen könnte, wenn sie über entsprechend ausgebildetes Personal verfügen würden (Bild 3.3). Dies weist darauf hin, dass sich die Unternehmen dessen bewusst sind, dass entsprechend ausgebildetes Personal von ausschlaggebender Bedeutung für ihre Wettbewerbsfähigkeit ist. Zugleich sind sie oft mit einem Mangel daran konfrontiert.

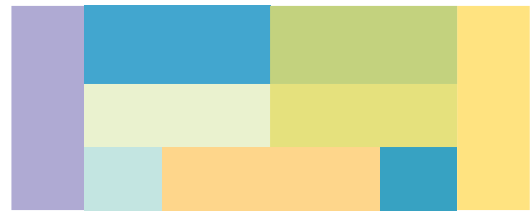


**Bild 3.3: Bewertung der fehlenden Entwicklungsfaktoren in der Region**



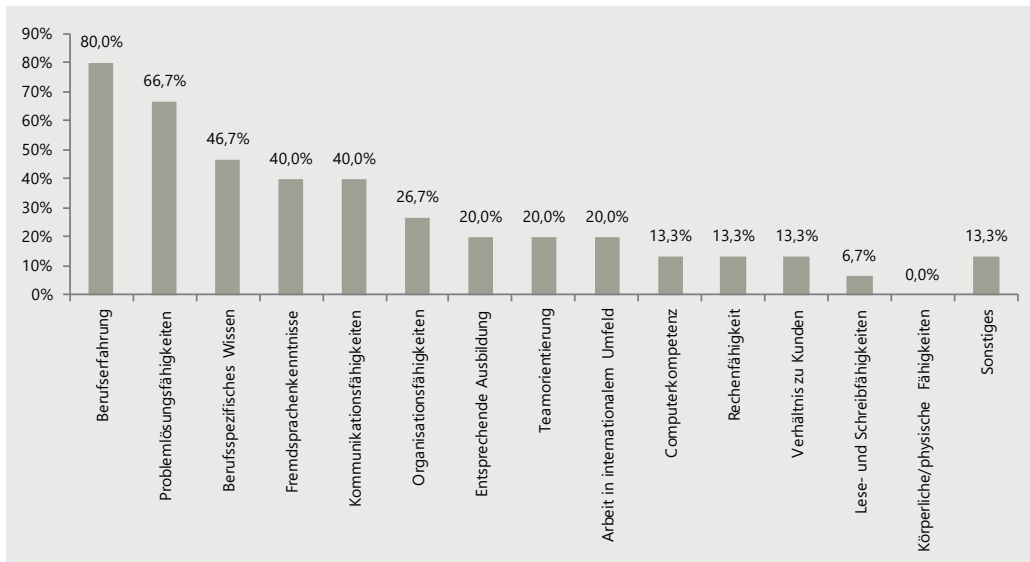
Wie in der Umfrage angegeben suchen Unternehmen entsprechendes Personal für freie Arbeitsstellen in der Regel über die Arbeitsverwaltung (AMS). Dieser Weg wird von manchen mit anderen Arten der Personalsuche kombiniert, insbesondere über die Arbeitsvermittlung für Studenten, über Personalagenturen, andere Jobportale, Anzeigen in Zeitungen und Karrieremessen. Bei der Personalsuche verwendet beinahe die Hälfte der Unternehmen nur einen Kanal. Obwohl die Jugendlichen oft innovativer und flexibler sind, geben mehr als zwei Drittel der Unternehmen bei der Suche und der Beschäftigung von Personal der Berufserfahrung den Vorzug, da in diesem Fall die Geschäftsprozesse schon bekannt sind. Mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen finden zwar entsprechendes Personal, sie haben jedoch Probleme bei der Suche nach Menschen mit Berufsausbildung bzw. mit technischen Berufen. Für die Mehrzahl der Unternehmen aus den untersuchten zwei Regionen ist es wichtig Menschen aus der eigenen Region zu beschäftigen. Dafür gibt es mehrere Gründe: niedrigere Wegkosten für den Weg zur Arbeit, ein geringeres Fluktuationsrisiko, Verbundenheit von Unternehmen mit der Gemeinde, Erbringung von Leistungen in der Region und Kenntnis der örtlichen Gegebenheiten. Die Unternehmen betonten, dass es fürs Erste genügend heimische Arbeitskräfte gibt bzw. dass sie Einheimischen Arbeit geben möchten. Trotzdem beschäftigt beinahe ein Drittel der befragten Unternehmen auch Personal aus anderen und benachbarten Staaten, wobei die Beschäftigung von Kroaten (in Slowenien) und Slowenen (in Österreich) vorherrscht. Die befragten Unternehmen beschäftigen Personal aus den Nachbarstaaten vor allem aus historischen bzw. organisatorischen Gründen oder weil es in der Region zu wenig Arbeitskräfte gibt. Selten findet sich unter den Gründen für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den Nachbarstaaten eine bessere Qualifikation, niedrigere Lohnkosten oder größere Flexibilität dieser Arbeitskräfte. Diejenigen, die kein Personal aus den Nachbarstaaten beschäftigen, geben häufig als Hauptgrund dafür sprachliche Barrieren und fehlendes Wissen über die Personalsuche in Nachbarstaaten an.

Die befragten Unternehmen vermissen bei den beschäftigten jungen Menschen Berufserfahrung, Problemlösungskompetenzen und berufsspezifisches Wissen. Zu den häufig als fehlend beschriebenen Kompetenzen gehören auch Fremdsprachenkenntnisse und Kommunikationsfähigkeiten/Umgangsformen. Andererseits werden Computerkenntnisse, Rechenfähigkeiten, ein Kundenorientierung sowie Lese- und Schreibfähigkeiten nur selten vermisst.



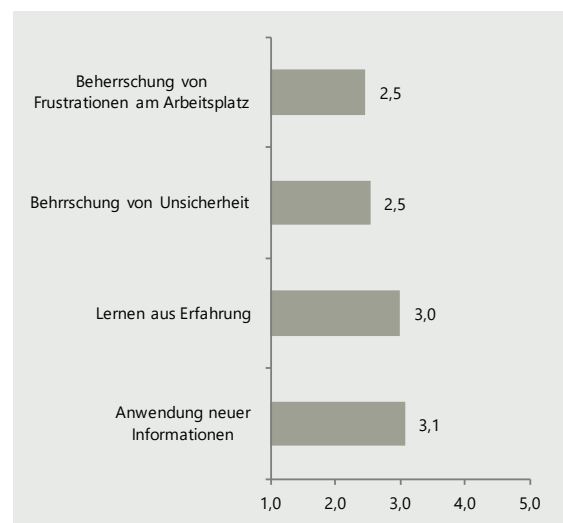
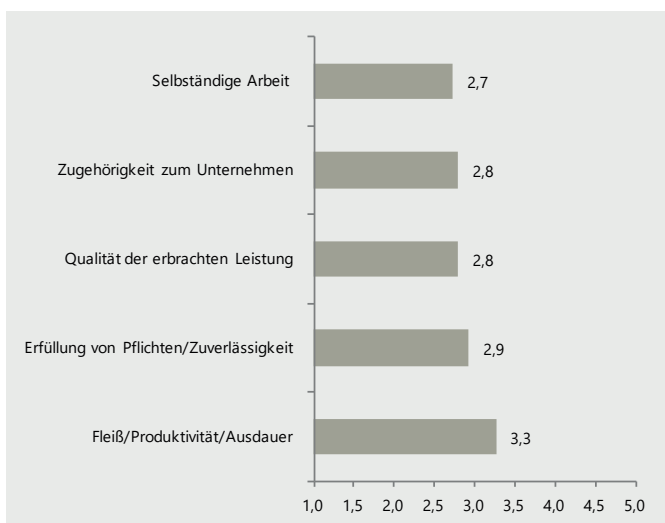
Ebenso wenig fehlen körperliche bzw. physische Fähigkeiten der Jugendlichen, die beschäftigt werden, da diese von den Unternehmen auch nicht benötigt werden (Bild 3.4).

**Bild 3.4: Fehlende Kompetenzen / Kenntnissen bei Jugendlichen**



Nach Meinung der Unternehmen sind die jungen Beschäftigten bei der Arbeit engagiert, fleißig, produktiv und ausdauernd, in anderen Bereichen wie Selbständigkeit, Zugehörigkeit zum Unternehmen, Qualität der Arbeit, Zuverlässigkeit werden sie als unterdurchschnittlich bewertet. Im Übrigen sind die Unternehmen der Meinung, dass die Jugendlichen durchschnittlich gut darin sind, neue Informationen zur Problemlösung anzuwenden oder aus Erfahrungen zu lernen. Bei der Beherrschung von Unsicherheit und Frustrationen am Arbeitsplatz schneiden sie schlechter ab (Bild 3.5).

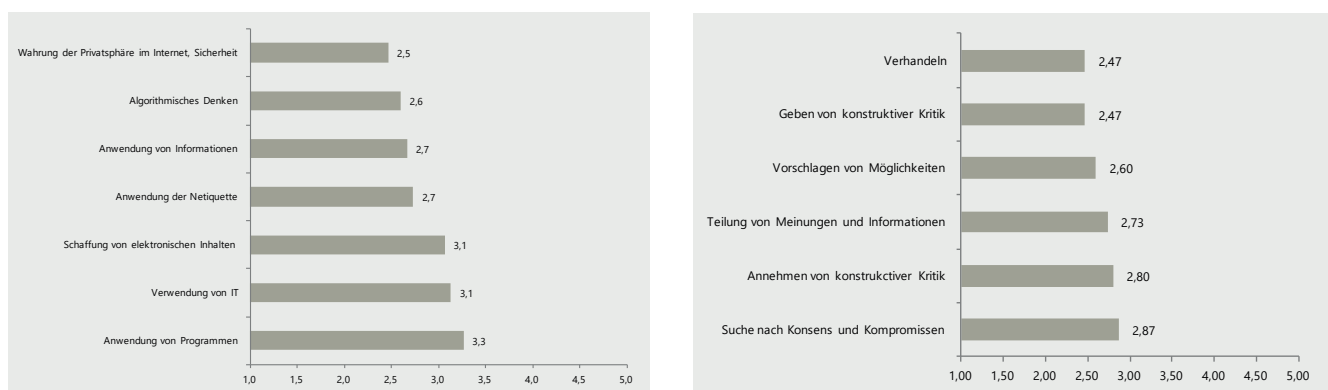
**Bild 3.5: Engagement am Arbeitsplatz und Fähigkeit mit Herausforderungen umzugehen**



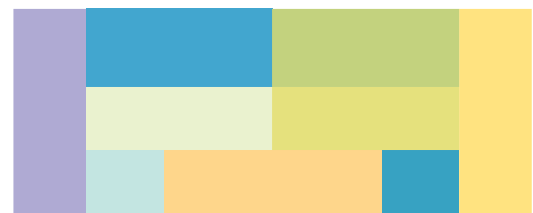


Obwohl die Unternehmen in der Umfrage schon einleitend bemerkten, dass sie bei den jungen Beschäftigten bzw. Arbeitssuchenden nur selten digitale Fähigkeiten bzw. Computerkenntnisse vermissen, werden einzelne Elemente dieser Computerkenntnisse bei den Jugendlichen nicht immer als gut oder sehr gut bewertet: Bei der Aufrechterhaltung der Privatsphäre im Internet, bei algorithmischem Denken, bei der Verwendung von Informationen und bei der Einhaltung der Netiquette wurden die Jugendlichen unterdurchschnittlich bewertet. Besser, wenn auch nur durchschnittlich, wurde die Anwendung von Programmen, die Schaffung von elektronischen Inhalten und die Anwendung der Informationstechnologie zur Unterstützung der Kreativität und von Innovationen im Unternehmen bewertet. Nach Meinung der befragten Unternehmen sind die Kompetenzen der Jugendlichen für Teamarbeit nur wenig besser als zufriedenstellend. Dies gilt insbesondere für konstruktive Kritikfähigkeit und für Verhandlungsfähigkeiten. Besser, wenn auch nicht sehr gut, sind sie im Bereich der Suche nach Konsens und Kompromissen (Bild 3.6). Was also die digitalen Kompetenzen und die Teamfähigkeit der Jugendlichen angeht, können sie in der Regel als mangelhaft bezeichnet werden. Hier könnten noch Inhalte für das zusätzliche Ausbildungsprogramm gefunden werden.

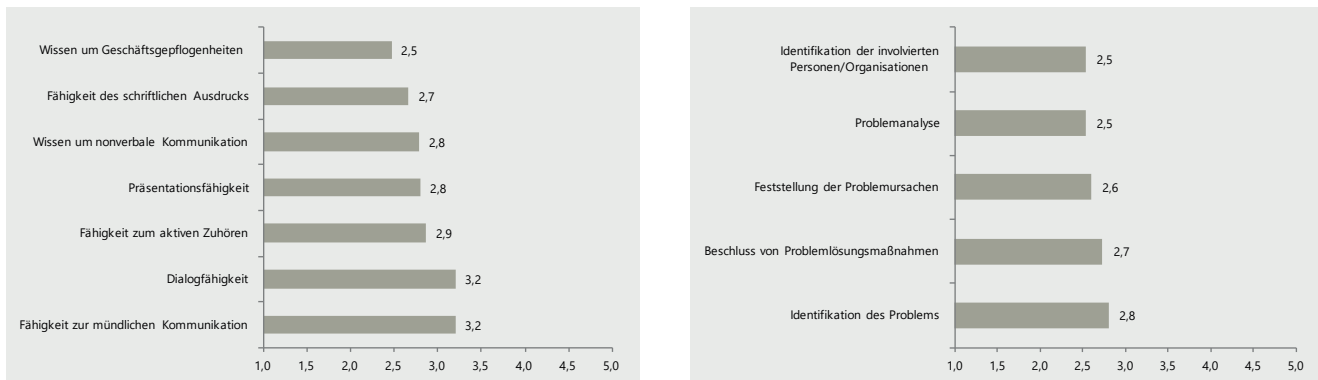
**Bild 3.6: Digitale Kompetenzen und Teamfähigkeit von Jugendlichen für Teamarbeit**



In der Umfrage haben die Unternehmen bei den Kommunikationsfähigkeiten am besten, wenn auch mit nur durchschnittlich die Fähigkeit zur mündlichen Kommunikation und zum Dialog bewertet. Am schlechtesten, nämlich mit der Bewertung zufriedenstellend und durchschnittlich, wird die Kenntnis der Geschäftskommunikation bewertet. Die übrigen Kommunikationsfähigkeiten wurden zwischen zwei Noten bewertet, was bedeutet, dass die Unternehmen die Kommunikationsfähigkeiten der Jugendlichen als verhältnismäßig schlecht bewerteten. Auch bei den Problemlösungskompetenzen der Jugendlichen schneiden die Jugendlichen nach Meinung der Unternehmen eher schlecht ab, da sich alle Bewertungen der einzelnen Fähigkeiten im unteren Teil der Bewertungsskala befinden. So haben nach Meinung der Unternehmen die Jugendlichen mangelnde Kompetenzen bei der Problemerkennung, bei der Problemanalyse und bei der Feststellung der Ursachen, bei der Identifikation der beteiligten Personen und Organisationen und auch bei der Umsetzung der Problemlösungsmaßnahmen (Bild 3.7).

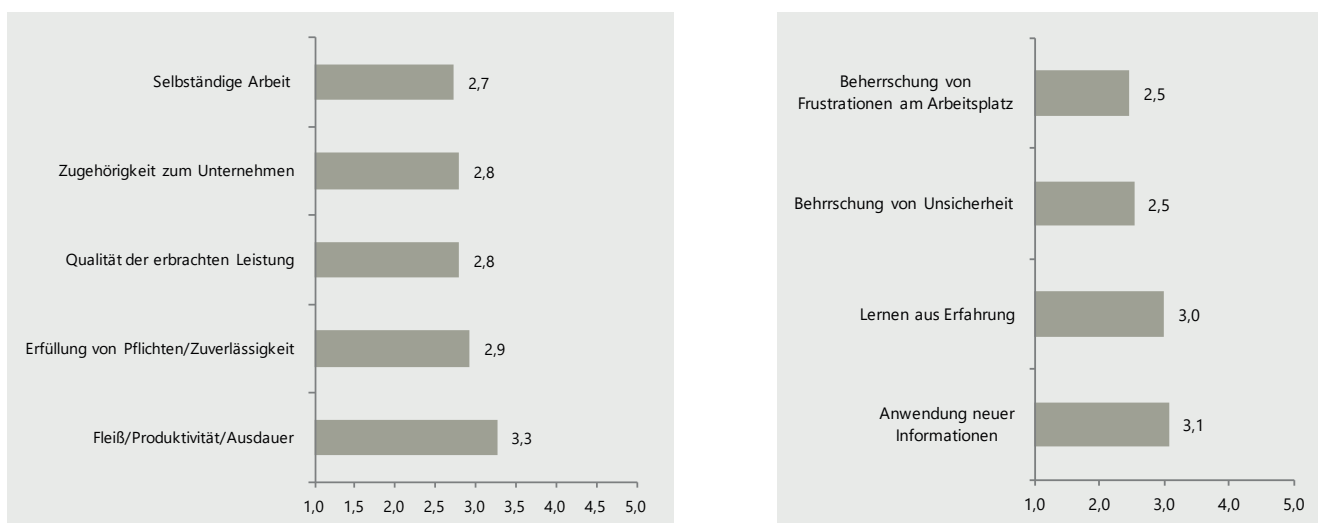


**Bild 3.7: Kommunikationsfähigkeit und Problemlösungsfähigkeiten der Jugendlichen**



Ähnlich schlecht sieht die Situation im Bereich des kreativen und unternehmerischen Denkens aus. In den Unternehmen sieht man bei den Jugendlichen die stärksten Mängel in der fehlenden Vertrautheit mit der Geschäftswelt und der Selbstinitiative. Beim kritischen Denken sind ihre Kompetenzen auch ziemlich ungenügend, wobei komplexe Problemlösungen und die kritische Begründung von Ursachen am meisten Probleme bereiten (Bild 3.8).

**Bild 3.8: Fähigkeit zum kreativen, unternehmerischen und kritischen Denken**

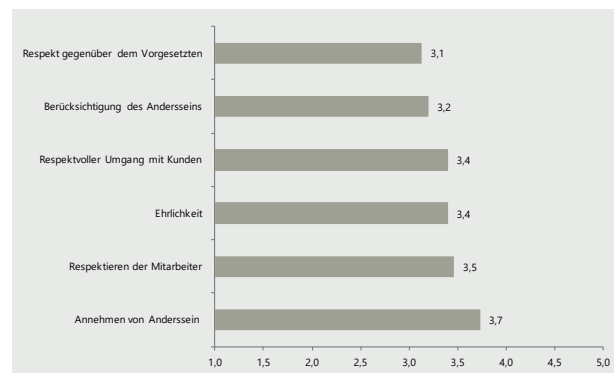
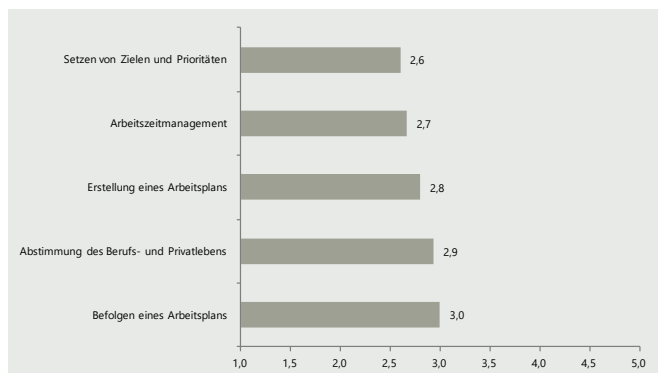


In den befragten Unternehmen ist man der Meinung, dass die Jugendlichen auch bei der Arbeitsorganisation mangelnde Kompetenzen haben: mit der Bewertung gut wurde nur die Fähigkeit bewertet einem Arbeitsplan zu folgen, alles andere – die Abstimmung des Berufs- und des Privatlebens, die Erstellung eines Arbeitsplans, das Management der Arbeitszeit und die Setzung von Zielen und Prioritäten wurden schlechter bewertet. Nach Meinung der Unternehmen schneiden die Jugendlichen noch am besten bei den Werten ab, da alle einzelnen Werte, die bei der Umfrage bewertet wurden, mit mehr als gut bewertet wurden. Wie aus der Darstellung unten hervorgeht, ist der stärkste Wert der jungen Beschäftigten die Akzeptanz von Anderssein, der schwächste das respektvolle Verhältnis zu den Vorgesetzten (Bild 3.9).





**Bild 3.9: Fähigkeit zur Organisation der Arbeit und Werte der jungen Beschäftigten**

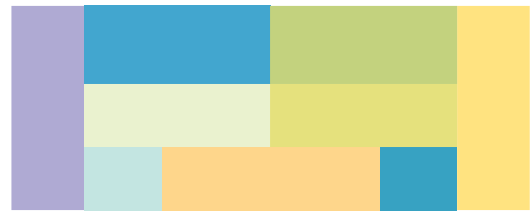


Aus den Bewertungen der einzelnen Kompetenzblöcke, die von den Unternehmen übermittelt wurden, kann also geschlossen werden, dass die jungen Beschäftigten bzw. die Arbeitssuchenden eigentlich in allen Bereichen mangelhaft sind, insbesondere aber im Bereich des kreativen und unternehmerischen sowie kritischen Denkens, beim Problemlösen, beim Kommunizieren und bei der Teamarbeit. Bei der Erstellung des Zusatzausbildung muss berücksichtigt werden, dass die genannten Bereiche zu jenen gehören, die gestärkt werden sollten, damit die Kompetenzen der Jugendlichen besser an die Bedürfnisse der Unternehmen angepasst werden, insbesondere, wenn wir berücksichtigen, dass die Unternehmen in der Umfrage angegeben haben, dass in fünf bis zehn Jahren die wichtigsten Kompetenzen jene sein werden, die es erlauben komplexe Probleme zu lösen, kreatives Denken, sowie die Beurteilung und der Beschluss von Entscheidungen (Tabelle 3.1).

Zu den wichtigen Zukunftskompetenzen werden noch Verhandlungsfähigkeiten, Flexibilität im Denken, Koordination mit anderen, Personalmanagement, emotionale Intelligenz und kritisches Denken gehören.

**Tabelle 3.1: Wichtige Zukunftskompetenzen**

Kompetenz	Frequenz
Lösung komplexer Probleme	10
Kreativität	9
Beurteilung und Fassen von Entscheidungen	9
Verhandlungsfähigkeiten	7
Flexibilität im Denken	6
Koordination mit anderen	6
Personalmanagement	5
Emotionale Intelligenz	5
Kritisches Denken	4
Leistungsorientierung	4
Qualitätsmanagement	3
Aktives Zuhören	2



Im Online-Fragebogen wurde den Unternehmen auch die Frage gestellt, auf welche Art und Weise die Unternehmen gegenwärtig bzw. in der Vergangenheit mit Bildungseinrichtungen zusammengearbeitet haben. Dahinter stand die Absicht herauszufinden, ob die Ursache für das Auseinanderklaffen zwischen den Bedürfnissen der Wirtschaft und den Kompetenzen der Jugendlichen in einer zu schwachen Verbindung zwischen Wirtschaft und dem Bildungssystem liegt. Positiv ist, dass nur sehr wenige Unternehmen angegeben haben, dass sie überhaupt nicht mit Bildungseinrichtungen zusammenarbeiten. Am häufigsten erfolgt diese Zusammenarbeit anhand der Praktika, die Schülerinnen und Schüler bzw. Studentinnen und Studenten bei ihnen absolvieren. Häufig präsentieren sich Unternehmen auch in Bildungseinrichtungen, Informationstage und Stipendien sind aber seltenere Formen der Zusammenarbeit mit den Bildungseinrichtungen. Noch seltener sind gemeinsame Projekte, die Unternehmen und Bildungseinrichtungen umsetzen. Keines der befragten Unternehmen hat bisher einen Wettbewerb im Problemlösen veranstaltet.

### 3.3 Analyse der Interviews

Die mit Unternehmen, intermediären Organisationen und Schülerinnen und Schülern in Österreich und Slowenien durchgeführten Interviews haben das Verständnis der Situation der Jugendlichen am grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt vertieft. Sie ermöglichten ein besseres Kennenlernen der regionalen Besonderheiten sowohl in der Oststeiermark wie auch in der Region Pomurje. Zugleich aber zeigte sich, welche Kompetenzen die Arbeitgeber bei den jungen Beschäftigten vermissen. Die geplanten zusätzlichen Lehrinhalte in den Gymnasien sollen zumindest einige dieser fehlenden Kompetenzen abdecken.

Wie in der Methodologie bereits angemerkt, waren die Interviews mit den Unternehmen, intermediären Organisationen und Schülerinnen und Schülern für die Bewertung von Nichtübereinstimmungen zwischen den Kompetenzen der Jugendlichen und den Bedürfnissen der Unternehmen in beiden untersuchten Regionen von wesentlicher Bedeutung. Damit wurden aber auch andere Bereiche abgedeckt, die vom Standpunkt der geplanten Inhalte für das interregionale Ausbildungsprogramm von Bedeutung sind. Da es sich um umfangreiche Inhalte handelt, wird die Analyse der Interviews mit den Unternehmen, intermediären Organisationen und Schülerinnen und Schülern aus Gründen der Übersichtlichkeit in Blöcken dargestellt. Die ersten vier Themenblöcke beziehen sich auf die Schlussfolgerungen aus den Interviews mit den Unternehmen und intermediären Organisationen, der fünfte Block stellt die Feststellungen aus den Gesprächen mit den Schülerinnen und Schülern dar.



### 3.3.1 Situation und Entwicklung der Region

In der Region Pomurje sehen die Interviewpartner große Potenziale für eine Entwicklung im Sinne der Verbindung von Mensch und Natur, da das Pomurje unberührte Natur, ein reiches Kulturerbe und eine wenig stressige Umgebung bietet. Potenziale für einen naturnahen Tourismus werden mit der Mur und dem Goričko verbunden, die sich für den Aufenthalt in der Natur, Glamping und andere moderne Zugänge zum Tourismus anbieten. Das Pomurje könnte mit seiner günstigen geostrategischen Lage das grüne Versuchslabor in diesem Teil Europas sein (Verbindung zwischen Tourismus, Ökologie und Technologie). Leider gibt es keine allgemeine Orientierung für den Tourismus, die bestehenden touristischen Systeme sind zu starr und langsam, um sich schnell anpassen zu können. Die Anbieter sind nicht vernetzt, es gibt zu viele Einzelinteressen. Die Region Pomurje ist auch wegen der überalterten Wirtschaftsstruktur und der langsamen gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Änderungen spezifisch. Allgemein besteht das Problem, dass es in dieser Region nicht viele Hochtechnologieunternehmen gibt, weshalb es auch einen sehr geringen Bedarf nach hochqualifizierten Arbeitskräften gibt. Die Unternehmen suchen in der Regel spezifisches niedrig qualifiziertes Personal. Das Pomurje ist abhängig von billigen Arbeitskräften und der Nähe der Grenze, da die Region keine Produkte aufweist, für die hochqualifizierte Arbeitskräfte benötigt werden. Im Pomurje kommen die weltweiten Trends mit einer gewissen Verspätung an, die Wirtschaftsstruktur ist rigide und ablehnend gegenüber neuen Arbeitsformen oder neuen Technologien. Es ist schwierig Menschen umzuschulen, es fehlt an Selbstinitiative, die Studienprogramme sind veraltet, passen sich nicht an die Wirtschaft an, es gibt keinen Wissensaustausch und keine Verbindung zwischen der Wirtschaft und den Schulen im Allgemeinen. Die Unternehmen in der Region übernehmen die Funktion von Subunternehmen im Entwicklungsbereich. Es wurde betont, dass für die Region Pomurje die Globalisierung sehr wichtig ist, da die Unternehmen im Pomurje stark exportabhängig sind. Mit der Globalisierung sind auch Investitionen und Entwicklung verbunden. Vom wirtschaftlichen Standpunkt gesehen entwickelt sich die Region zum Besseren hin. Die Wohnmobilproduktion des Unternehmens Carthago in Odranci zum Beispiel wird ausgeweitet. Andererseits besteht auch eine personelle Aushungerung (die Menschen wandern nach Österreich wegen der besseren Gehälter ab, arbeiten dort jedoch an schlechteren Arbeitsplätzen, für die sie überqualifiziert sind, das Goričko entvölkert sich). Doch die Situation bessert sich langsam (z.B. Elrad International), da manche junge Menschen nach dem Studium zurückkehren, da sie einen Arbeitsplatz in der Region haben möchten. Der Verein für Personalsuche im Pomurje soll nach Aussagen der Interviewpartner wiederbelebt werden. Die unterstützenden Institutionen investieren viel Arbeit in die Jugend, doch gibt es in der Region leider nur eine einzige Möglichkeit einen Hochschulstudiengang zu absolvieren. Überhaupt ist in der Region ein struktureller Personalmangel zu bemerken (zu viele Geisteswissenschaftler/Innen, Juristen/Juristinnen, zu wenige Maschinenbauer/innen, Elektrotechniker/innen, Fleischer/innen, Fliesenleger/innen, Köche/Köchinnen und Gastronomen/Gastronominnen, Maurer/innen, Tischler/innen). Es fehlen auch hochqualifizierte Arbeitskräfte. So werden gegenwärtig etwa 300 Maschinenbauer gesucht. Die mittlere Berufs- und technische Fachschule hat zwar viele Anmeldungen (während die Mittlere Handelsschule weniger hat), doch kehren die Jugendlichen nicht zurück, wenn sie einmal weg sind. In Österreich arbeiten aber viele auch nur saisonal. Obwohl sich die Situation verbessert, ist es notwendig, die gesamte gesellschaftliche Infrastruktur zu stärken (Schulwesen, Gesundheitswesen, Forschungseinrichtungen, Kultur, Zugang zu Wissen, Gründerzentren mit Büroräumen), indem die soziale Kohäsion und damit die Lebensqualität gestärkt wird, damit die jungen Menschen zurückkehren. Manche sind der Meinung, dass die bestehende gesellschaftliche Infrastruktur in Bezug auf die Einwohnerzahl entsprechend ist und fragen sich, ob es im Pomurje überhaupt eine



kritische Masse von Menschen für Änderungen gibt. Zugleich mangelt es an Initiativen seitens der Gemeinde, die Unternehmen zeigen bei der Entwicklung eigener Produkte bzw. Dienstleistungen mit Mehrwert zu wenig Ehrgeiz. Obwohl die Interviewpartner die gute Verkehrs- und IKT-Infrastruktur hervorhoben, sind bestimmte Segmente noch suboptimal: z.B. ein Flughafen für den Dienstleistungsbereich, die Abdeckung des Goričko mit einer guten IKT-Infrastruktur (Internet). Zusätzlich besteht das Problem, dass die Region schlecht vermarktet wird (die Marke Pomurje bzw. Prekmurje ist nicht besonders gut positioniert). Laut den Interviewpartnern soll es in Zukunft ein Konzept für vier regionale Destinationsorganisationen geben. Dabei bleibt jedoch das Problem der Abwesenheit einer starken regionalen Institution bestehen. Man hofft, dass das Pomurje in Zukunft zumindest einen Teil seiner Privilegien, die es gehabt hat, behalten kann, z.B. Steuererleichterungen für Investoren. Ebenso fehlt es in der Region an Vernetzung (sie teilt sich oft in ein linkes und rechtes Murufer und auch Lendava führt oft eigenmächtig Initiativen durch, z.B. bei der Bewerbung von Tourismus und Weinwirtschaft; es gibt Unstimmigkeiten zwischen dem Zentrum Murska Sobota und der Umgebung, z.B. Lendava), an einer zentralen Führung, an einem langfristigen Konzept, an frischen Ideen, an guten Führungskräften, an Abstimmungen zwischen den Zuständigen in Bezug auf die Entwicklung, weshalb die Region als Ganzes nicht funktioniert (auch die Entwicklungsagentur funktioniert nicht optimal, die Bürgermeister wechseln oft und sorgen nur für die Bewerbung ihrer Person, obwohl das Konzept des Regionsrates gut ist). Ein Problem ist auch die Finanzierung (es fehlen dynamische Formen der Finanzierung: flexible Banken, Investoren, Fonds; man würde eine regionale Bank mit mehr Gespür für lokale Bedürfnisse brauchen). Bestimmte Bereiche können nicht mit rückzahlbaren Krediten finanziert werden (z.B. Straßen), während andere, z.B. die Kanalisation und die Wasserleitung, so finanziert werden können. Im Pomurje wird hauptsächlich noch immer die grundlegende Infrastruktur finanziert (Wasserleitung, Kanalisation).

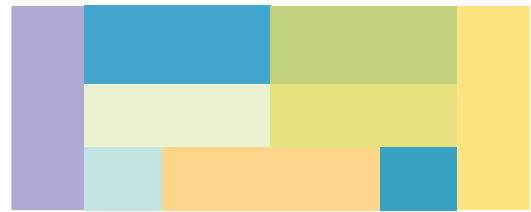
Was die Entwicklungspotenziale angeht, haben die Interviewpartner auf der anderen Seite der Grenze in der Region Oststeiermark ähnliche Faktoren wie im Pomurje betont, da auch hier natürliche Gegebenheiten (Thermalwasser, mildes Klima) und gesellschaftliche Faktoren (Grenznähe, hohe Lebensqualität) hervorgehoben werden, was insbesondere für den Kurtourismus und das Leben von älteren Personen sowie für die Beschäftigung von Ausländern gute Bedingungen schafft. Wie im Pomurje werden zu den Schwächen der Region die Abwanderung der gut ausgebildeten Arbeitskräfte und der Mangel an Bildungseinrichtungen gezählt, was zu einem Braindrain, der Abwanderung der Hochqualifizierten und einer Senkung des Bildungsgrads der Bevölkerung führt. Junge Menschen, die an der AHS die Reifeprüfung absolvieren, haben nicht vor in der Region zu bleiben, sondern möchten studieren. Gleiches gilt für die Absolventen der BHS, die gut bezahlte Arbeitsplätze in größeren Städten und im Ausland suchen. Die Jugendlichen möchten zunächst einmal raus aus der Region und kommen erst nach einigen Jahren zurück. Deshalb besteht die Herausforderung darin, die Jugendlichen in der Region zu halten. Eine weiterführende Ausbildung ist auf dem Land nicht so häufig wie in der Stadt. Zu den Schwächen wird auch eine schlechte Verkehrsinfrastruktur (öffentlicher Verkehr, Zugang zum Verkehrssystem), eine mangelhafte Digitalisierung und IKT-Infrastruktur (Breitbandinternet), die Betonung auf Regionalismus und Tradition, die Flüchtlingsproblematik und die mangelnde Attraktivität des Lehrlingsystems gezählt. Nach Meinung der Interviewpartner mangelt es in der Region an einem führenden regionalen Unternehmen, das die Menschen in die Region bringen würde, es mangelt an der Motivation in der Region zu bleiben (z.B. Unterstützung für junge Familien, Erholungsmöglichkeiten und Objekte sowie Angebote für Jugendlichen, Runde Tische und andere Möglichkeiten der Zusammenarbeit, zusätzliche Möglichkeiten einer Qualifizierung), an Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten und an der Organisation von fachlichen beruflich



orientierten Veranstaltungen, an gesicherten Bedingungen für die Gründung von Unternehmen, an Räumen bzw. Infrastruktur für die Kooperation unterschiedlicher Unternehmen, an gutem Marketing und an politischem Konsens. Hinzu kommen noch Wünsche wie die Bewerbung von zugkräftigen Unternehmen, informelle Treffen mit dem Ziel der Unternehmensgründung, ein duales Schulsystem, ein alternatives (kulturelles) Angebot für die Jugend und Maßnahmen zur Verringerung der Unterschiede zwischen den Regionen innerhalb des Staates und der EU.

### 3.3.2 Fehlende Kompetenzen der Jugendlichen

Beinahe alle Gesprächspartner im Pomurje haben unter den fehlenden übertragbaren Kompetenzen bei den Jugendlichen auf das Problem des Fehlens von Fremdsprachen hingewiesen (an den technischen Schulen liegt der Schwerpunkt nicht auf Fremdsprachen, in der Region sind die Deutschkenntnisse durchschnittlich nicht so gut). Die Mehrzahl der Interviewpartner betonte Mängel in der Teamfähigkeit und Führungsverhalten sowie bei der Fähigkeit ganzheitliche Problemlösungen zu bieten und einzelne Wissensbereiche zu verknüpfen (Problem der Breite des Horizonts, mangelhaftes Wissen über die Informationssuche) sowie über die Anwendung des Wissens im Allgemeinen. Mehrmals wurde auch das Problem einer entsprechenden Ausbildung erwähnt, insbesondere technisch ausgebildete Menschen und berufsspezifisches Wissen fehlen. Manche sind der Meinung, dass es den Jugendlichen an Kommunikationsfähigkeiten fehlt (z.B. der Fähigkeit in einem internationalen Umfeld zu arbeiten, Geschäftskommunikation), an Organisationsfähigkeit und an Unternehmergeist, Entschlossenheit, gepflegtem Äußerem, dass sie nicht Verantwortung übernehmen und kein Vertrauen aufbauen können. Dazu kommt noch eine geringe Bereitschaft zu zusätzlicher Weiterbildung nach dem Ende der formalen Ausbildung. Das Schulsystem wurde von den Interviewpartnern ziemlich hart kritisiert, vor allem in dem Sinn, dass es sich nicht mit den Unternehmen verbindet, dass den Jugendlichen keine Arbeitserfahrung ermöglicht wird, dass es in den Schulen zu wenige Projekte gibt, dass Wissen nicht präsentiert wird und dass das System lediglich auf Faktenwissen orientiert ist, nicht aber auf die Lösung von Problemen und auf logisches Denken. Allgemeine Kompetenzen sollten zum großen Teil eine Sache des Bildungssystems sein, das flexibler werden müsste und sich den Bedürfnissen der Wirtschaft anpassen müsste. Das Bildungssystem müsste den Jugendlichen eine entsprechende Ausbildung bieten, müsste Teamfähigkeit und Problemlösen lehren, z.B. über Projektaufgaben, die mit Hilfe von Unternehmen gelöst werden. Die meisten Befragten betonen die Notwendigkeit einer Zusammenarbeit zwischen den Bildungseinrichtungen und den Unternehmen (Ferialarbeit, Pflichtpraktikum, Vorstellung von Unternehmen bei Sport- oder Naturwissenschaftstagen), was die Jugendlichen mit den realen Verhältnissen und dem Markt konfrontieren würde. Das wäre eine gute Methode, um allgemeine Kompetenzen zu erwerben. Einige Unternehmen organisieren zu diesem Zweck gemeinsame Veranstaltungen (z.B. Filmfestivals), führen gemeinsame Projekte durch (z.B. mit der Fakultät für Elektrotechnik), Projektaufgaben, Diplomarbeiten und studentische Arbeit. In Slowenien ist die Einführung des Lehrlingssystems geplant. Es gibt jedoch bei den Arbeitgebern ein Problem mit den zusätzlichen Kosten (Qualifizierung, Bezahlung der/des Auszubildenden, Kosten der Lehrpersonen, die/der Auszubildende kann nach der abgeschlossenen Lehre zur Konkurrenz gehen uvm.). Auch die Unternehmen müssten an den Schulen praktische Erfahrungen präsentieren, wie zur Effizienz der Ausbildung, zum Anfangsgehalt usw. Es wurde betont, dass Arbeitskräfte ausgebildet werden sollen, die in jeder Region arbeiten können. Zugleich sollten vor allem die positiven Eigenschaften der Arbeit in der lokalen Umgebung gesucht werden. Einer der Interviewpartner schlug vor, dass das Bildungssystem sich den Bedürfnissen der Wirtschaft auf weiche Art und Weise nähert, z.B. im Sinn eines BTC – Campus



»Wie kommt das Leben in das Einkaufszentrum BTC zurück«. Ein anderer Interviewpartner wies auf das Problem hin, dass Wissen schnell veraltet, was auch für das Bildungssystem ein wichtiger Faktor ist. Hingewiesen wurde auch auf die Notwendigkeit, dass das Lehrpersonal selektiert werden sollte. Fähige Lehrerinnen und Lehrer seien nämlich in der Lage, die Jugendlichen mit den Fähigkeiten zum logischen Denken und Mathematik auszustatten, die gegenwärtig eher mangelhaft seien. Es wurde auch erwähnt, dass sich das Gymnasium Murska Sobota im Gegensatz zum BORG auf der anderen Seite der Grenze zu wenig mit der Wirtschaft vernetze. Einige andere Institutionen wie das MIC (Unternehmensübergreifendes Bildungszentrum) haben nach Meinung der Befragten ebenfalls noch Reserven bei der Optimierung ihrer Tätigkeit.

Auch auf österreichischer Seite werden ähnliche übertragbare Kompetenzen wie im Pomurje vermisst und es werden noch einige andere genannt. Sie können in sieben Gruppen zusammengefasst werden: Problemlösungsfähigkeit, Engagement bei der Arbeit, Kommunikationsfähigkeiten, Erfahrungen und Wissen (Arbeitserfahrung, Fremdsprachenkenntnisse, IT-Grundlagen, Umweltausbildung, grundlegendes Wirtschaftswissen, Fähigkeit zur projektorientierten Arbeit, Lernbereitschaft, Anwendung des Wissens, Respektierung von wiederholtem Lernen, berufsspezifisches Wissen, Kundenorientierung, internationale (Lernerfahrungen), soziale Fähigkeiten, Organisations- und Führungsfähigkeiten sowie Allgemeinbildung. Manche Interviewpartner gaben auch an, dass es den Jugendlichen an Optimismus fehle, an realen gesetzten Zielen und an der Ausdauer, diese Ziele auch zu erreichen, aber auch daran, dass sie ihre eigenen Schwächen und Stärken nicht kennen. Individualität und Teamarbeit müssen in entsprechender Kombination angewandt werden, die sich von Fall zu Fall unterscheidet. Zum Unterschied von den Gesprächspartnern in der Region Pomurje ist die Meinung darüber, wer für die allgemeinen Kompetenzen der Jugendlichen verantwortlich ist, bei den Befragten in der Oststeiermark geteilt:

Manche sind nämlich der Meinung, dass allgemeine Kompetenzen zur Gänze eine Sache des Bildungssystems sind, während andere der Meinung sind, dass die Eltern die Hauptverantwortung tragen. Das Bildungssystem sollte den Jugendlichen allgemeine Fertigkeiten vermitteln wie IT-Grundlagen, Wissen über die richtige Anwendung von sozialen Medien, eine Umweltbildung, Wirtschaftswissen, berufliches Wissen, Kenntnis/Bewusstsein der regionalen Merkmale, während soziale Fähigkeiten zu Hause gelernt werden. Übertragbare Kompetenzen sollen also eine Sache der breiteren Umgebung sein (der Erziehung zu Hause auch im höheren Alter der Jugendlichen, des lebenslangen Lernens, der Befähigung und der Motivation zum Lernen auch für die Älteren) und keinesfalls nur eine Aufgabe des Bildungssystems. Einer der Vorschläge war, dass man im Bildungssystem ein bis zwei Stunden dem Erwerb von allgemeinen Kompetenzen widmet. Die Gesprächspartner erwähnten als häufigste Form der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen das Praktikum und oft auch Führungen durch ein Unternehmen für Schulen (es wurden auch Touren von Unternehmensgruppen in der Region genannt). Betont wurden außerdem folgende Formen der Zusammenarbeit: Vortragende aus Unternehmen in den Schulen, Mentorenprogramm, Praktikum (im Bereich Physiotherapie), gemeinsame Nutzung von Räumen, Breitbandinternet und häufigere und schnellere Verbindungen nach Graz.

Wie sowohl die österreichischen als auch die slowenischen Unternehmen in den Interviews erläuterten, suchen sie bei freien Arbeitsplätzen in erster Linie über das AMS, die österreichischen Unternehmen wenden sich oft auch an die slowenische Arbeitsverwaltung. Bei der Personalsuche werden auch soziale Netzwerke und Internetportale benützt (auch gemeindespezifische), Personalagenturen, unterschiedliche Events,





Informationen von Bekannten und Empfehlungen von Beschäftigten sowie eigene Internetseiten, studentische Arbeitsvermittlungen und Anzeigen in Schulen und Medien (z.B. in regionalen Zeitungen). In der Region Oststeiermark wird häufig bei der Personalsuche die Verbindung mit Bildungseinrichtungen genutzt (Praktikum, Berufsorientierungsstunden in den Schulen, Informationstage, Unternehmertage). Auf beiden Seiten der Grenze wurde betont, dass es für die Region wichtig ist, dass zunächst einheimische Arbeitskräfte beschäftigt werden, da diese zum Arbeitsplatz ein anderes Verhältnis haben und in der Regel länger bleiben. Es gibt auch weniger Probleme mit dem Weg zu Arbeit. Wenn es jedoch keine entsprechenden Arbeitskräfte gibt, sieht man natürlich kein Problem darin Menschen aus den Nachbarstaaten zu beschäftigen. Es ist wichtig, dass die entsprechenden Kandidaten entsprechende Kompetenzen haben, dass sie sich in den Arbeitsprozess einbringen. Häufig überwiegt natürlich auch der Kostenfaktor. In der Region werden Ausländer vorwiegend als manuelle Arbeitskräfte bei der Instandhaltung von Infrastruktur oder im Tourismus beschäftigt, nur selten auf besser bezahlten Arbeitsplätzen. Die Gesprächspartner erwähnten jedoch keine schlechten Erfahrungen mit Ausländern, die Mehrzahl ist zufrieden mit den beschäftigten Ausländern (in Österreich mit den slowenischen und ungarischen Arbeitskräften, in Slowenien mit den Kroaten und Ungarn – bei den Ungarn gibt es jedoch öfter Sprachprobleme). Dabei muss erwähnt werden, dass viele Unternehmen ohne die Arbeitskräfte aus den Nachbarländern gar nicht mehr funktionieren würden, da es einheimisches Personal mit den entsprechenden Kompetenzen nicht gibt. Zugleich kann der Wettbewerb am Arbeitsmarkt zur Entwicklung der Region beitragen, da auch die einheimischen Arbeitskräfte ins Ausland gehen und damit ein soziales Netzwerk schaffen, was bedeutet, dass eine Zusammenarbeit in beide Richtungen bereichernd ist.

### 3.3.3 Wichtige Trends und der Arbeitsmarkt der Zukunft

Unter den bestehenden und zukünftigen Trends, die unsere Wirtschaft und Gesellschaft mitgestalten, erwähnten Unternehmen und intermediäre Organisationen am häufigsten technologische Trends (Digitalisierung, Umwelttechnologie/Kreislaufwirtschaft, neue Energiequellen, Automatisierung, Künstliche Intelligenz und smarte Lösungen für Städte und Haushalte, Virtuelle Realität, das Internet der Dinge, Wasserstoffenergie, computergestützt numerisch gesteuerte Technologien). Man geht davon aus, dass aufgrund dieser Trends viele Arbeitsplätze verloren gehen werden. Zugleich wird es aber neue Arbeitsplätze geben, die besonderes technisches Wissen erfordern. Manche erwähnen auch wirtschaftliche Trends wie die Globalisierung als sehr wichtig, weiter die Zusammenarbeit mit den Wissensinstitutionen, die Sicherheit der Beschäftigung, das Auseinanderklaffen von gesellschaftlichen Schichten, die Stärkung der Macht des Kapitals und der Anstieg der Ungleichheit in der Gesellschaft auf allen Ebenen sowie die Verstärkung von Unterschieden zwischen den Regionen (z.B. Lohngefälle, Finanzierung von Institutionen). Natürlich sind auch andere Trends von Bedeutung, nämlich gesellschaftspolitische Trends im Sinn des Protektionismus, Migrationen, Sicherheit, Terrorismus und Extremismus aller Art. In diesem Kontext wurden seitens der österreichischen Gesprächspartner die Probleme mit Gruppen betont, die keinen Schutz genießen, insbesondere der Flüchtlingsstrom und ihre Einbindung in das gesellschaftliche und wirtschaftliche System, die unmäßige Entwicklung von Großstadregionen und das Abdriften von Randgebieten mit sämtlichen dazugehörigen Problemen, das Verschwinden der Mittelklasse und damit verbunden die Polarisierung der Gesellschaft und die immer geringeren Möglichkeiten der marginalisierten Gruppen mit der schnellen Digitalisierung Schritt zu halten. Wieder andere sind der Meinung, dass politische Angelegenheiten nicht so wichtig sind wie sie in der Öffentlichkeit dargestellt werden. Diese Trends bringen nämlich auch positive Aspekte, wie eine bessere Lebensqualität und gebildeteren Menschen. Was die demographischen Trends angeht,



sieht man in der Überalterung der Gesellschaft einerseits den Bedarf nach einer besseren medizinischen Präventive (mit der auch die Lebensqualität verbessert würde) sowie den Druck auf die Pensions- und Krankenkassen, zugleich aber auch eine Möglichkeit für die Region als Sanatorium für Ältere, da die Region natürliche und andere Gegebenheiten aufweist. Zugleich sieht man Chancen für die Entwicklung von Dienstleistungen wie Transporttätigkeiten, die Versorgung von Älteren und Ähnliches. Die Überalterung der Gesellschaft ist für die Region ein besonders brennendes Problem, da die jungen Menschen aus der Region abwandern (der Trend verlangsamt sich allerdings), was den Mangel an Arbeitskräften verstärken wird. Es sind gerade jene, die in den Unternehmen am wichtigsten sind: die Gruppe der 25-35jährigen und jene der 35-45jährigen. Wenn wir kurz zusammenfassen: Alle weltweiten Trends werden auch in der betreffenden Region abgebildet. Die Gesprächspartner betonten außerdem noch den Regionalismus (die Stärkung von Zentralregionen) und die Probleme, die in diesem Zusammenhang zu erwarten sind. Fehlende Führungskompetenzen, Vernetzung zum allgemeinen Nutzen, Diskussionen. Es gibt auch einen Trend der Konsumenten einheimische regionale Produkte und Leistungen zu kaufen, was positive Folgen für eine höhere Produktion hat, weshalb sich die Effizienz erhöht, Innovationen entwickelt werden und die höhere Bildung immer wichtiger wird.

Wegen der genannten Trends, die in Zukunft zu erwarten sind, ist man in Unternehmen und in den intermediären Organisationen der Meinung, dass die gesuchtesten Berufe der Zukunft mit Leistungen für Ältere und mit neuen Technologien zusammenhängen, vor allem im Rahmen von Informations- und Umwelttechnologien. In der ersten Gruppe der Berufe wurden am häufigsten medizinische Berufe wie Gerontologin/Gerontologe (Altenbetreuer/in), Sozialarbeiter/in, Therapeut/in, Physiotherapeut/in, Psychiater/in, Psychologin/Psychologe und ähnliche. Bei der anderen Berufsgruppe wurde der/die Umweltingenieur/in und Berufe im Zusammenhang mit den Informationstechnologien genannt: IT-Sicherheitsexpert/in (Spezialist/in für Datensicherheit), Spezialist/in für das 3D-Drucken, Berufe im Umfeld der Robotik und Virtualisierung, Dataming, Administrator/in sozialer Medien, auch in Kombination mit Marketing. Aufgrund der natürlichen Gegebenheiten für die Entwicklung des Tourismus und der Landwirtschaft bzw. der Nahrungsmittelverarbeitung erwähnten die Interviewpartner auch Tourismusberufe, wie Ökotourismus, Berufe in der Gastronomie, in der Hotellerie (Koch/Köchin, Kellner/in, Zimmerpersonal), Spezialist/in für den Naturschutz und den Schutz des Kulturerbes, Spezialist/in für den ökologischen Anbau von Lebensmitteln und Obst sowie für Öko- und Bionahrungsketten. Auf slowenischer Seite wurden von den Befragten in Zukunft gefragte Berufe wie Mechatroniker/in, CNC-Techniker/in genannt, während auf österreichischer Seite Berufe im Bildungswesen genannt werden (Lehrer/in, Sozialpädagoge/Sozialpädagogin), Ingenieurberufe, Arbeitsplätze im kaufmännischen Bereich und im Dienstleistungsbereich sowie gewerbliche Tätigkeiten (Elektriker/in, Installateur/in, Klimaanlageinstallateur/in, Maler/in, Bauingenieur/in, Händler/in). Die Unternehmen sind sich dessen bewusst, dass es wegen der schnellen Veränderungen in Zukunft wichtig sein wird, sehr gut in einem Beruf zu sein und dass die wichtigsten Kompetenzen in einigen Jahren jene mit einer Querschnittskomponente sein werden. Am häufigsten werden Kommunikationsfähigkeiten – digitale und klassische Kommunikation (Marketing), Kreativität, IT-Kenntnisse, Koordination mit anderen Unternehmen, Planung und Management von Ressourcen, Problemlösungsfähigkeiten, die dislozierte Koordination von Projekten, die Zugehörigkeit zum Unternehmen und die Lösung von komplexen Problemen genannt. Hinzugefügt werden noch Höflichkeit und Kundenorientierung, das Übernehmen von Verantwortung, Fremdsprachenkenntnisse, ein positives Verhältnis zur Arbeit, Krisenmanagement, gemeinsame Denkprozesse, Lernen, mehr Bildung, Verhandlungsgeschick, Qualitätsmanagement, Flexibilität, Entwicklung und Ausführung von Maßnahmen und aktives Zuhören genannt.

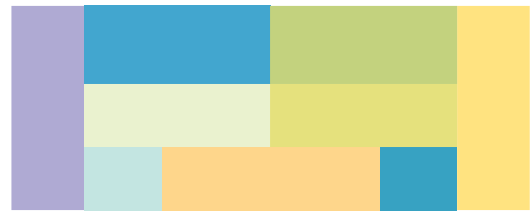




Die schnellen Veränderungen werden auch die Art der Beschäftigung beeinflussen. In den Unternehmen erwartet man, dass es langfristig nicht mehr so viele unbefristete Arbeitsverhältnisse geben wird und dass es immer mehr flexible Arbeitszeitmodelle geben wird wie zum Beispiel der Trend zu Teilzeitarbeit (und deshalb mehr Arbeitsplätzen), zu prekären Arbeitsverhältnissen (was heute schon Realität ist), zu Projektarbeit und zu Telearbeit von zu Hause aus, was die Beschäftigung unabhängig von einem Standort ermöglicht und auch heute immer häufiger praktiziert wird. Das klassische Arbeitszeitmodell wird durch ein zielorientiertes Arbeitszeitmodell ersetzt werden (wobei das Ziel ein Produkt oder eine Leistung ist) und unselbständige Beschäftigungsverhältnisse werden mit selbständiger Tätigkeit kombiniert werden. Die Jugendlichen sind sich dessen bewusst, dass diese Arbeitsformen in der heutigen Zeit immer mehr zur Normalität werden und dass sie den Arbeitgebern eine schnelle Anpassung an die Anforderungen des Marktes ermöglichen. Es wurde erwähnt, dass sich große Unternehmen langdauernde Arbeitsverhältnisse leisten können, während kleinere Unternehmen den Schwankungen je nach Nachfrage, Saison und Projekt unterworfen sind. Flexible Arbeitsformen bringen auch mehr Verantwortung mit sich und fordern von den Beschäftigten Selbstinitiative, eine größere Dynamik und mehr Projektarbeit, die aber wertmäßig höher bewertet werden muss. Vor allem in Slowenien wird heute noch vorwiegend die formale Ausbildung bewertet und nicht der Mehrwert von Arbeitskräften, und so wird auch entlohnt. Es ist notwendig, dass die flexiblen Beschäftigungsverhältnisse freiwillig gewählt werden und nicht unter Zwang. Die Jugendlichen wünschen sich häufig, den Arbeitgeber zu wechseln, mit anderen Unternehmen zusammenzuarbeiten und einen dynamischen Karriereweg einzuschlagen. Sicher werden neue Arbeitsformen für manche Berufe gut sein, es ist jedoch schwierig vorauszusagen, ob sie vorherrschen werden. Das haben auch die Antworten der Interviewpartner bestätigt, die der Meinung waren, dass die Beschäftigungsformen nicht sehr verändert werden und dass in Zukunft stabile Vollzeit-Beschäftigungsverhältnisse vorherrschen werden, auch wegen der strengen gesetzlichen Vorgaben.

### **3.3.4 Vorschläge der Stakeholder für die Entwicklung der Region mit Betonung auf den Kompetenzen der Jugendlichen**

Die Gesprächspartner wünschen sich, dass Inhalte der digitalen Kompetenzen (Verwendung von Informationstools, Vertiefung der Funktionalität und Wissensuche über elektronische Kanäle), allgemeines Wirtschaftswissen (Fähigkeit zur Recherche, guter Ton im Geschäftsleben, Geschäftskorrespondenz, Verkauf- und Marketingkenntnisse, Grundlagen des unternehmerischen Handelns und der Rechnungsführung, internationale Lernerfahrungen, Fähigkeit, sich selbst am Markt zu verkaufen, Fremdsprachenkenntnisse, Kenntnis der Grundlagen projektorientierter Arbeit, Kenntnis des gesetzlichen Rahmens, Abschluss von Verträgen), Problemlösungsfähigkeiten (über die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Praktika in Unternehmen), die Fähigkeit zum kritischen Denken (das Schulsystem erlaubt es gegenwärtig nicht Zweifel gegenüber der Lehrerinnen und Lehrer zu äußern) und soziale Fähigkeiten und Teamfähigkeiten (Konfliktlösungsfähigkeiten, Vernetzung, gemeinsames Nachdenken, Organisations- und Führungsfähigkeiten) in den Lehrplan aufgenommen werden. Die Ausbildung sollte die Jugendlichen zu engagiertem Arbeiten bringen, sollte ihre Motivation erhöhen, sollte Selbständigkeit und Ausdauer fördern und realistische Erwartungen wecken sowie ethisches Verhalten bei den Jugendlichen hervorbringen. Darüber hinaus wurde noch die Fähigkeit mit Herausforderungen umzugehen, die Fähigkeit zum unternehmerischen und kreativen Denken (Schaffung einer Unternehmenskultur, die das Unternehmertum nicht stigmatisiert, Selbstinitiative und Nachdenken über gemeinsame Projekte) und Kommunikationsfähigkeiten (rhetorische Fähigkeiten, Präsentationsfähigkeiten) genannt.



Die Mehrzahl der Gesprächspartner betonte die Bedeutung der Kooperation von Unternehmen mit Bildungseinrichtungen über Praktika in Unternehmen und auch in Form von Seminar- oder Diplomarbeiten in den Unternehmen, über Feriarbeit, gemeinsame Projekte und Stipendien. Ihrer Meinung nach ist ein verpflichtendes Praktikum notwendig, das auch gerecht bezahlt werden muss. Es wäre in Erwägung zu ziehen, dass nicht nur das Praktikum verpflichtend sein soll, sondern auch andere Formen der Zusammenarbeit, z.B. die gemeinsame Problemlösung. Auch Schnuppertage und das Präsentieren auf Messen sind wichtig, da die Jugendlichen oft nicht wissen, welche Beschäftigungsmöglichkeiten sie in der Region haben. Weitere Formen der Zusammenarbeit sind Wettbewerbe im Problemlösen von Unternehmen und Informationstage in Unternehmen. Auch der Vorschlag zur Einführung von verpflichtenden Präsentationen von Unternehmen in Schulen wurde gemacht. Der Austausch von Informationen zwischen Unternehmen und Schulen ist nämlich wichtig, da die Jugendlichen auf diese Art und Weise Informationen erhalten können, was sie vom Unternehmen erwarten können. Die Unternehmen andererseits werden sich der Bedeutung der Jugend für ihre Tätigkeit bewusst. Man müsste auch darüber nachdenken, wie sich die Ausbildungseinrichtungen an der Zusatzausbildung von schon beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beteiligen könnten. Eine Besonderheit des slowenischen Bildungssystems ist auch eine gewisse Rigidität, was bedeutet, dass die öffentlich-rechtlichen Ausbildungsprogramme nur selten geändert werden. Das Verfahren ist komplex und langwierig. Es stimmt aber auch, dass sich die Unternehmen andererseits nicht mit den Bildungseinrichtungen in Verbindung setzen. Schließlich scheitert es meist auch an der Finanzierung der Qualifizierung. Nach Meinung der Interviewpartner/innen müssten die Bildungseinrichtungen Pioniere für Entwicklungsinitiativen sein. Man müsste auch über die Belohnung von Beispielen guter Praxis der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen nachdenken. So könnte jede Gemeinde in der Region jedes Schuljahr die beste Praxis für jeden Schul- und Ausbildungstyp prämiieren. Die Gesprächspartner brachten einige Ideen vor, wie in der Region mit der Entwicklung von eigenen Produkten/Leistungen mit Mehrwert Fortschritt erzielt werden könnte. Notwendig sind größere Flexibilität, ein förderndes wirtschaftliches Umfeld und mehr innovative Unternehmen, die Vernetzung von Institutionen für konkrete Problemlösungen, die Bewerbung des Tourismus, die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen (zum Beispiel eine Unternehmensplattform) sowie ein Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt. Man müsste in Slowenien die regionale Entscheidungsautonomie und verhältnismäßige Finanzierungsautonomie gesetzlich installieren. Notwendig wären finanzielle Mittel für die Entwicklung der Region und es müsste ein entsprechendes transparentes System zur Verteilung der regionalen Mittel geben, da über Ausschreibungen auf staatlicher Ebene eine koordinierte regionale Entwicklung nicht sichergestellt werden kann. Zur Entwicklung der Region könnten auch unterschiedliche intermediäre Institutionen beitragen wie das unternehmensübergreifende Bildungszentrum (MIC), dessen Potenzial in der Region Pomurje (noch) nicht voll ausgeschöpft wird, das jedoch eine Infrastruktur darstellt, die aus Mitteln des Kohäsionsfonds errichtet und finanziert wird. Bei einer optimalen Funktion des MIC würden die Unternehmen mitteilen, welches Personal sie benötigen und das MIC würde die Menschen ausbilden bzw. qualifizieren. Auf diese Art und Weise würden Arbeitskräfte beschäftigbar und die Wirtschaft wäre nicht mit einem Mangel an entsprechenden Arbeitskräften konfrontiert.

Die slowenischen Gesprächspartner/innen haben als Beispiele guter Praxis für die Entwicklung der Region das Gesetz über Entwicklungsförderung für die Region Pomurje genannt, das 1.300 Arbeitsplätze geschaffen hat und die Unternehmen gestärkt hat (es wird bis 2019 verlängert), weiter das Programm



zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit der Region Pomurje, die Maßnahmen am Arbeitsmarkt (Regionalisierung der Maßnahmen der Beschäftigungspolitik) und die Teilung Sloweniens in eine östliche und westliche Kohäsionsregion. Die österreichischen Gesprächspartner/innen haben vorgeschlagen, dass auf lokaler Ebene für Zugpferde gesorgt werden müsse, für Initiativen, Bildungseinrichtungen und regionales Management. Die Integration des Regionalmanagements in Unternehmen und Bildungseinrichtungen müsste stärker sein.

Die österreichischen Gesprächspartner haben weiters betont, dass die Jugend das Potenzial der Region darstelle, weshalb es wichtig sei, dass sich die Unternehmen in den Schulen vorstellen und dass die Schülerinnen und Schüler ein Praktikum in den Unternehmen absolvieren können. Es ist wichtig, dass in die Bildungs- und Karriereorientierung auch regionale Eigenschaften einfließen. Den Jugendlichen, die eine Hochschule/Universität abgeschlossen haben, sollten gut bezahlte Arbeitsplätze geboten werden und diese dürften nicht nur nach dem Kollektivvertrag bezahlt werden (wie im Kurtourismus). Wesentlich für eine Region sind auch Innovationen, die eine alltägliche Aufgabe sein sollten. Sie sollten anerkannt, belohnt und gefördert werden.

Für die Entwicklung der Region ist es wichtig, dass die Jugendlichen in der Region bleiben und in die Wirtschaft integriert werden. Deshalb muss der Jugend auch etwas geboten werden. Zugleich muss die Jugend auch selbst Engagement und Selbstinitiative zeigen. Die Gesprächspartner/innen brachten mehrere Vorschläge, die in Blöcke gegliedert werden können.

Ein Block bezieht sich auf die Verbindung zwischen der Wirtschaft und der Jugend. Es wurde die Projektarbeit in den Schulen betont, wo Schülerinnen und Schüler reale Probleme der Unternehmen lösen könnten. Die Jugendlichen sollten in Projekte und in verantwortliche Arbeit unter der Anleitung eines Mentors eingebunden werden. Damit könnten auch ältere Arbeitnehmer aktiviert werden, die ihr Wissen auf die Jugend übertragen. Die Gesprächspartner betonten die Vorteile des Lehrlingssystems, mit dem die Erfahrungen Älterer auf die Jugend übertragen werden. Die Jugendlichen bringen etwas Neues ein, neues Wissen und soziale Netzwerke. Es wurde der Bedarf nach der Einführung eines verpflichtenden Schulpraktikums geäußert und die Notwendigkeit der Information der Jugendlichen über alle Beschäftigungsmöglichkeiten in der Region. Einer der Vorschläge zur Koordination der Kompetenzen der Jugendlichen mit den Bedürfnissen des Marktes war, dass im Bildungssystem 1-2 Stunden für den Erwerb allgemeiner Kompetenzen abgestellt werden. Im Pomurje mangelt es an Bewusstsein darüber, dass für einen Entwicklungsdurchbruch Technik und Naturwissenschaft notwendig sind. Die Jugendlichen sollten für Berufe ausgebildet werden, die in der Region benötigt werden. In Slowenien haben die Gesprächspartner/innen Maßnahmen der aktiven Beschäftigungspolitik betont (die Maßnahme der öffentlichen Arbeiten, die regionsspezifisch sein sollte, die Maßnahme der Förderung der Selbständigkeit, die Maßnahme der Probearbeit), während die österreichischen Gesprächspartner die Bewerbung der Gewerkschaft und das Angebot an Arbeit für Jugendliche betonten.

Der zweite größere Block umfasst Maßnahmen, die sich auf die Berücksichtigung der Jugendlichen und die Einbindung der Jugend in die Gesellschaft beziehen. Es ist wichtig für die Jugend, dass sie sich mit den Herausforderungen der Region identifiziert und sich der Realität stellt. Die Jugendlichen sollten mit einem positiven Ansatz motiviert werden, zum Beispiel indem die Vorteile des Lebens und Arbeitens in der Region betont werden (z.B. hohe Lebensqualität in der Region).



Man müsste die Jugendlichen fragen, was sie wünschen und erwarten und müsste ihre Stimme bei der Suche nach Lösungen hören. Die Jugendlichen funktionieren anders als die Älteren, die junge Menschen und ihr Verhalten oft nicht verstehen. Die Jugendlichen sollten an der Entwicklung der Region mitarbeiten (über Gemeinderäte, Festivals, Vereinigungen, Vereine, in öffentlichen Institutionen, in Unternehmen oder Unternehmensvereinigungen) und Verantwortung übernehmen. Man müsste sie bei der Durchführung von Projekten auch unterstützen.

### 3.3.5 Analyse der Schüler/innen/meinungen

Die Schülerinnen und Schüler, mit denen Interviews geführt wurden, haben sich vorwiegend deshalb für das Gymnasium entschieden, weil sie studieren wollten und das Gymnasium die bestmögliche allgemeine Ausbildung und Grundlage für das Studium bot. Einige haben sich auch deshalb für das Gymnasium entschieden, weil sie sich nach der abgeschlossenen Grundschule noch nicht für einen Beruf entscheiden konnten, den sie später gerne ausüben wollten. Manche haben sich auch aufgrund der Empfehlung von Schulkollegen und des Rates der Eltern für das Gymnasium entschieden.

Die Schülerinnen und Schüler interessieren sich für unterschiedliche Studien, das Interesse an geisteswissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen Studien hält sich die Waage. Weniger Interesse gibt es für die Technik und für die Ingenieurwissenschaften sowie für die Biotechnologie, Landwirtschaft und Veterinärmedizin. Die Entscheidung für ein Studium fällt vor allem aufgrund eigener Interessen. Zu den wichtigen Faktoren gehören aber die Jobaussichten und Zugangsbeschränkungen (vor allem in Slowenien), das zu erwartende Gehalt, der Ort des Studiums und die Bezahlung des Studiums. Die Schülerinnen und Schüler identifizieren als zukunftsorientierte Berufe vor allem Berufe im Gesundheitswesen und in der Pharmazie, in der IT-Branche und technische Berufe. Etwa die Hälfte der Schülerinnen und Schüler beobachtet die weltweiten Trends und ist sich der Globalisierung, der Ungleichheit in der Gesellschaft, der Fremdenfeindlichkeit, der politisch wichtigen Themen (Brexit, Wahlen), der demographischen und technologischen Trends bewusst (Bedeutung von alternativen Energiequellen, IT, Robotik, Künstliche Intelligenz, selbstfahrende Autos).

In Bezug auf die Ergebnisse der Interviews ist eine größere Mobilität der Jugendlichen zu erwarten, da etwa die Hälfte der Schülerinnen und Schüler bereit ist im Ausland zu arbeiten und eine Übersiedlung ins Ausland als Herausforderung und als Gelegenheit zum Sammeln von Erfahrungen betrachten. Zu den wichtigsten Faktoren, die für eine Beschäftigung im Ausland sprechen, zählt eine bessere Lebensqualität, eine bessere Bezahlung und Möglichkeiten der Weiterbildung. Die andere Hälfte würde eine Arbeit im Ausland nur dann annehmen, wenn sie in der Heimatregion keine Arbeit finden bzw. würde lieber in der Region bleiben. Die Jugendlichen würden vor allem wegen der höheren Lebensqualität, der besseren Bezahlung und der Chancen für eine Weiterbildung im Ausland arbeiten. Die Schülerinnen und Schüler bewerten ihr Wissen um die Verwendung von digitalen Technologien als gut, und auch ihre Kommunikationsfähigkeiten und Problemlösungsfähigkeiten werden als gut bewertet. Schlechter sieht es bei der Innovationsfähigkeit und beim unternehmerischen Denken aus. Bei der Frage, welche Inhalte sie in der Zusatzausbildung sehen möchten, betonten vor allem die slowenischen Schüler, dass sie sich mehr Informatik- und Programmierinhalte wünschen, mehr Inhalte über die Sicherheit im Internet, mehr Training für öffentliches Auftreten, mehr Präsentationstechnik, mehr Teamarbeit und auch Inhalte aus dem Unternehmerschule. Die österreichischen Schülerinnen und Schüler äußerten weniger Wünsche nach zusätzlichen Inhalten im Lehrplan. In ihren Antworten findet sich aber auch der Wunsch nach Inhalten des Unternehmertrainings und nach einer Stärkung der Kompetenz im Wirtschaftswissen in Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen.



Sie sind der Meinung, dass die potenziellen Arbeitgeber in den Vorstellungsgesprächen vor allem die Kommunikationsfähigkeit, das analytische Denken und ihre persönlichen Tugenden schätzen werden. Allgemeine Tugenden wie Gewissenhaftigkeit, Aufrichtigkeit und Fleiß sind für Arbeitgeber nach Meinung aller Jugendlichen wichtig, jedoch findet sich diese Antwort bei den österreichischen Schülerinnen und Schülern häufiger.

Es ist interessant, dass auch die ehemaligen Schülerinnen und Schüler beider Gymnasien die Meinung vertreten, dass sie in den Gymnasien viel Allgemeinwissen erworben haben, dass sie Ausdauer und Genauigkeit gelernt haben. Einige glauben jedoch, dass sie nicht genug Wissen und Fähigkeiten erworben haben, die für das reale Leben notwendig sind und schlagen vor, dass der Lernplan mit Grundlagen der Wirtschaft ergänzt wird, damit die Jugendlichen zumindest im Ansatz die Prozesse in der realen Welt verstehen. Darüber hinaus wird auch das Erlernen des öffentlichen Auftretens betont und die zwischenmenschlichen Beziehungen.

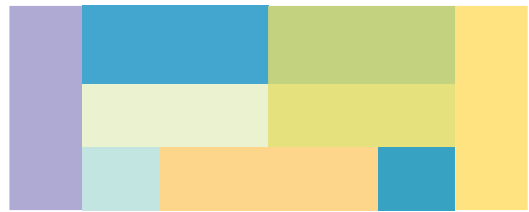
### 3.4 Analyse der Fokusgruppen

Alle vier Fokusgruppen wurden durchgeführt, um die hauptsächlichsten Feststellungen in den Interviews zu überprüfen und die Kenntnis der Situation der Jugendlichen auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu vertiefen.

Die Teilnehmer/innen der Fokusgruppen bestätigten die Feststellungen aus den Interviews, dass die Beschäftigten ein sehr wichtiger Entwicklungsfaktor der Region sind. Dies unabhängig von der Tatsache, dass sich die Situation in der Region Pomurje von der Situation in der Oststeiermark unterscheidet. In der Region Pomurje tritt vor allem das Problem des Braindrains auf, also der Abwanderung der Hochqualifizierten, da die aussichtsreichen, ehrgeizigen und kompetenten Arbeitskräfte in andere Regionen abwandern und am Arbeitsmarkt die weniger qualifizierten Arbeitskräfte verbleiben. Auch das unflexible Schulsystem wurde erwähnt. Es produziert Arbeitskräfte, die in der lokalen Wirtschaft nicht gebraucht werden. In der Region Oststeiermark ist man mit einem Fachkräftemangel in Mangelberufen konfrontiert, obwohl es viele Beschäftigte aus den benachbarten Regionen/Staaten gibt, zu denen auch die Beschäftigten aus dem Pomurje zählen. Als Problem wurde auch die schlechte Verkehrsinfrastruktur identifiziert.

Für die Jugendlichen in beiden Regionen gibt es für Hochqualifizierte zu wenige Arbeitsplätze. Im Pomurje gibt es auf dem Land beinahe keine Arbeitsplätze für Hochqualifizierte. So müssen sich die Jugendlichen mit Arbeitsplätzen für Niedrigqualifizierte zufrieden geben. Darüber hinaus sind die technischen Fachkräfte in den Unternehmen des Pomurje zu schlecht bezahlt. Die Jugendlichen arbeiten häufig in Österreich wegen der besseren Bezahlung, auch wenn diese Arbeit ihrer Ausbildung nicht entspricht und sie überqualifiziert sind. Auch in der Oststeiermark gibt es zu wenige Arbeitsplätze für Höherqualifizierte. Die Jugendlichen in dieser Region erwerben Bildung und gehen dann in die größeren Städte. Deshalb erhöht sich in beiden Regionen der Anteil der Älteren.

Die Teilnehmer/innen der Fokusgruppen stimmten den Feststellungen aus den Interviews zu, dass die Problemlösungsfähigkeit, die kritische Denkfähigkeit und die Teamfähigkeit Kompetenzen sind, die den Jugendlichen am meisten fehlen. In Slowenien betonten die intermediären Organisationen in der Fokusgruppe auch die zu geringe Selbständigkeit und das zu geringe Selbstbewusstsein der Jugendlichen. Als wesentlich stellten sich die Präsentationsfähigkeiten und die IT-Kompetenzen heraus (Fähigkeit zur Verwendung des Internets, zur Beurteilung der Glaubwürdigkeit von Internetquellen, Kenntnis der Regeln der Urhebergesetzgebung für Bilder und Ähnliches).



Diese fehlenden Kompetenzen können die Jugendlichen schwerlich nur im Rahmen eines Gegenstands erwerben, sie sind in mehreren schulischen Gegenständen zu entwickeln, da die Jugendlichen häufig selbst nicht wissen, was sie alles können. Die Schulen könnten diese Inhalte zum Beispiel in Form einer Projektarbeit während des Unterrichts anbieten. Die Fokusgruppen bestätigten auch, dass die Schulen den Jugendlichen auch wirtschaftliche Kompetenzen vermitteln könnten (Grundlagen der Betriebswirtschaft, der Buchhaltung und der Rechnungslegung). Als wichtig bezeichneten die Teilnehmer/innen der Fokusgruppen auch die sprachlichen Kompetenzen, hierher gehören Fremdsprachenkenntnisse, die Fähigkeit Text in der Muttersprache zu verstehen und die Fähigkeit Texte zu gestalten.

In der Oststeiermark ist der gewerbliche Sektor sehr stark. Deshalb müssen sich die Jugendlichen dessen bewusst sein, dass es die reale Möglichkeit gibt Unternehmer/in zu werden. Auch Jungunternehmer/innen sollten gefördert werden, zum Beispiel bei der Suche nach einer Wohnung oder bei der Finanzierung ihrer Geschäftsideen. Bei der Fokusgruppe wurde als Vorschlag für die Zukunft die Gründung von zugkräftigen IT-Unternehmen gebracht. Da die Schülerinnen und Schüler nicht über eine Unternehmensgründung nachdenken, schlugen die Teilnehmer/innen die Durchführung von Workshops und (virtuellen) Schulungsunternehmen vor, wo die Jugendlichen das Wissen darüber erwerben können, was es bedeutet Unternehmer/in zu sein.

Die interregionale Zusammenarbeit zwischen Slowenien und Österreich wird vor allem durch Schwierigkeiten bei der Anerkennung der Ausbildung und durch sprachliche Barrieren behindert. Neben der mangelhaften Kenntnis der deutschen Sprache der slowenischen Jugendlichen wurde bei der Fokusgruppe auch die Erhöhung der Bedeutung der slowenischen Sprache in den Bildungseinrichtungen der Oststeiermark betont.

Die Teilnehmer/innen der Fokusgruppen haben als Maßnahme zum Verbleib der Jugendlichen in der Region die Präsentation von Unternehmen in den Schulen vorgeschlagen, weil auf diese Art und Weise die richtigen Studienrichtungen gewählt werden könnten und der Jugend könnte der Bedarf der lokalen Wirtschaft, die Perspektiven und Möglichkeiten für Stipendien präsentiert werden. Als wichtige Art der Verbindung zwischen dem Bildungsprozess und dem Bedarf der Wirtschaft wird oft auch das Praktikum während der Schulausbildung betont. Auf diese Art und Weise würden die Jugendlichen ihre Jobchancen in der Region erkennen. Für die Oststeiermark haben die Teilnehmer/innen als wichtigen Faktor für den Verbleib der Jugendlichen eine Aufwertung der Verkehrsinfrastruktur genannt, in der Region Pomurje waren es höhere Gehälter für hochqualifizierte Beschäftigte.

Auch die Schülerinnen und Schüler in der grenzüberschreitenden Fokusgruppe betonten ähnliche Tatsachen. Sie stimmten der Feststellung zu, dass es den Jugendlichen an Problemlösungskompetenzen und Teamfähigkeit mangelt, waren aber gleichzeitig der Meinung, dass diese Fähigkeiten im österreichischen Schulsystem besser entwickelt werden. Sie meinten, dass die Gymnasiasten auf dem Arbeitsmarkt auf Probleme stoßen, die mit ihrer Ausbildung zu tun haben, da sie keine besonderen Qualifikationen aufweisen und deshalb Probleme bei der Jobsuche haben. Sie sind der Meinung, dass es in der Region nur wenige Möglichkeiten gibt Arbeit zu finden und betonten, dass viele Slowenen wegen der höheren Löhne in Österreich arbeiten.

Die Schülerinnen und Schüler hoben die Unterschiede in den Bildungssystemen beider Staaten hervor, da es zum Beispiel in österreichischen Fachschulen mehr Praktika gibt.





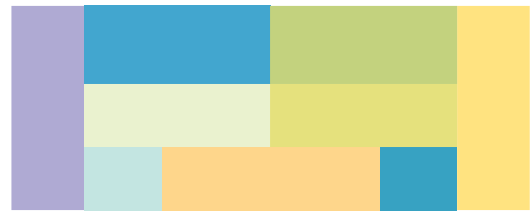
Die Schülerinnen und Schüler schlugen als eine mögliche Variante Projektwochen vor, in denen sie selbst bestimmte Aufgaben übernehmen könnten. Vor allem aber die Bedeutung von Informationen darüber, welche Arbeitsplätze in der Region zur Verfügung stehen und die Bedeutung der Infrastruktur, die das tägliche Pendeln ermöglicht und damit das Leben in der Region wurde von ihnen als wesentlich genannt.

#### 4. ABSCHLIESSENDE FESTSTELLUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

---

In der heutigen Wissensgesellschaft ist eine entsprechende Ausbildung der Bevölkerung entscheidend für die Entwicklung des Einzelnen und der Gesellschaft. Technische, wirtschaftliche, politische und demographische Faktoren haben Auswirkungen auf die Entwicklung von Staaten, Stadtregionen und Unternehmen und beeinflussen das veränderte Spiel von Angebot und Nachfrage nach den Kompetenzen der Beschäftigten. Kompetenzen umfassen Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, Motive und die Motivation, persönliche Eigenschaften, die Selbstwahrnehmung und die Werte einer Person. Sie werden in zwei Gruppen gegliedert. Eine Gruppe der Kompetenzen sind wesentlich, grundlegend, übertragbar, querschnittartig und allgemeingültiger Natur, die zweite Gruppe sind berufsspezifische Kompetenzen. Die übertragbaren oder Querschnittskompetenzen sind multifunktionale oder transdisziplinäre Kompetenzen. Sie sind in unterschiedlichen Situationen, Kontexten und Aufgaben unter veränderlichen Umständen anwendbar und wirksam. Beispiele für diese Kompetenzen sind die Lese- und Rechenfähigkeit, während persönliche, soziale und zwischenmenschliche Kompetenzen unübertragbar sind und an Einzelpersonen in einer Organisation und an ihre Funktion oder Rolle gebunden sind. Im Rahmen des Projekts konzentrierten wir uns auf die Querschnittskompetenzen, da die interregionale Ausbildung, die aufgrund der Feststellungen der Studie entstehen soll, vom BORG Bad Radkersburg und dem Gymnasium Murska Sobota durchgeführt wird. Die beiden Gymnasien bieten eine allgemeine Ausbildung und bilden nicht für bestimmte Berufe aus. Das bedeutet, dass die Schülerinnen und Schüler die Ausbildung auf tertiärer Ebene weitgehend fortsetzen werden und dafür Querschnittskompetenzen benötigen. Wegen der ständigen Veränderungen verändern sich auch die Verhältnisse am Arbeitsmarkt (Bedarf nach Flexibilität), die Entwicklungsdynamik der Wissenschaft und Technik macht Wissen schnell obsolet. Deshalb erwarten wir in Zukunft, dass das Wissen, das in der Zeit der formalen Schulbildung erworben wurde, beim Übergang auf den Arbeitsmarkt (wahrscheinlich) schon nicht mehr genügen wird, was die Bedeutung der Querschnittskompetenzen zusätzlich verstärkt.

Schlussfolgerungen über die Situation von Jugendlichen am grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt erfordern Informationen darüber, ob die Kompetenzen der Jugendlichen mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts übereinstimmen und über die erwarteten Kompetenzen, die der Markt in Zukunft fordern wird. Für die Ausarbeitung der Studie haben wir unterschiedliche Ansätze gewählt. Zunächst wurde auf Basis sekundärer Daten eine sozioökonomische Analyse des grenzübergreifenden Gebiets erstellt. Dann folgte eine Analyse der internen und externen Stakeholder, in der wir deren Einfluss und Bedeutung für das Projekt und seine Ergebnisse analysierten. Nach der Identifikation der Stakeholder wurden eine Online-Umfrage und Interviews durchgeführt, in der die Arbeitgeber zu ihrer Meinung über Kompetenzmängel befragt wurden. Am Ende führten wir aufgrund der Feststellungen der regionalen Studie und Umfrage und der Interviews noch Interviews mit Fokusgruppen durch.



Die Feststellungen der sozioökonomischen Analyse des grenzübergreifenden Gebiets zeigen in bestimmten Fragen eine gewisse Ähnlichkeit zwischen der Oststeiermark und der Region Pomurje:

- Beide Regionen sind im nationalen Maßstab vom Standpunkt der Einwohnerzahl und der Flächen verhältnismäßig klein und weit von der Bundeshauptstadt entfernt.
- Beide Regionen sehen sich ungünstigen demographischen Bewegungen gegenüber (Alterung der Bevölkerung, Abwanderung der Jugendlichen). In beiden Regionen sind die Trends schlechter als auf der Ebene des Staates bzw. des Landes, da sowohl das Pomurje wie die Oststeiermark einer negativen Bevölkerungsentwicklung gegenüberstehen. Trotz dieser Ähnlichkeiten zwischen den beiden Regionen besteht ein großer Unterschied, da die Bevölkerung der Oststeiermark in den letzten Jahren wächst, während sie sich in der Region Pomurje verringert. Wie die Projektionen der Bevölkerung zeigen, wird sich in den kommenden Jahrzehnten die Zahl der Jugendlichen und ihr Anteil an der Bevölkerung nicht wesentlich verändern bzw. verringern. Die Zahl und in der Folge auch der Anteil der Älteren wird aber stark steigen, während der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung sinkt.
- Der Vergleich der wirtschaftlichen Situation beider Regionen zeigt, dass das BIP je Einwohner nach Kaufkraftparität in der Oststeiermark wesentlich höher ist als in der Region Pomurje. Es gilt jedoch für beide Regionen, dass sie in Bezug auf die Entwicklung hinter dem Durchschnitt des jeweiligen Staates und dem EU-Durchschnitt zurückbleiben. Dabei tritt die Region Pomurje hervor, da sie entwicklungsmäßig beträchtlich hinter dem slowenischen Durchschnitt zurückbleibt, was insbesondere eine Folge der niedrigen Technologieaffinität ihrer Unternehmen und des großen Anteils von arbeitsintensiven und traditionellen Industrien und Dienstleistungen ist. Es gibt in der Region keine größeren Forschungszentren, Forschungen im Privatsektor sind selten und in den Entwicklungsabteilungen fehlt es an Personal. In der Wirtschaftsstruktur beider Regionen spielt die Industrie eine wichtige Rolle (Bezirk Weiz, Region Pomurje) und auch die Landwirtschaft ist von Bedeutung. Relevant sind außerdem Dienstleistungen, Tourismus und der Handel. Die Wirtschaftsstruktur des betreffenden Gebiets wird von Mikro-, Klein- und Mittelunternehmen geprägt.
- Der Anteil der Bevölkerung mit tertiärer Ausbildung ist in beiden Regionen niedriger als im staatlichen Durchschnitt. Dazu trägt die Tatsache bei, dass viele junge Studienabsolventen, die außerhalb der Region studiert haben, nach dem Studium nicht mehr in die Region zurückkehren. In der Region Pomurje ist der Anteil der Bevölkerung mit tertiärer Ausbildung wesentlich höher als in der Oststeiermark. Wegen des größeren Gewichts, das in Österreich der Berufsausbildung und der Lehrlingsausbildung zugeschrieben wird, ist der Anteil der Bevölkerung mit sekundärer Ausbildung in der Region Oststeiermark viel höher als in der Region Pomurje.
- Der Anteil der Erwerbstätigen ist in der Oststeiermark höher als im Pomurje, auch der Beschäftigungstrend ist günstiger, da die Zahl der unselbständig Beschäftigten in den letzten fünf Jahren ansteigt, während sich die Zahl der Beschäftigten in der Region Pomurje nach der Krise erst im Jahr 2016 erhöht hat. Die registrierte Arbeitslosenrate in der Oststeiermark ist niedriger als im Bundes- und Landesdurchschnitt (Bundesland Steiermark), während es in der Region Pomurje gerade umgekehrt ist. Für beide Regionen gilt, dass insbesondere junge Menschen bei der Arbeitssuche große Probleme haben, für beide Regionen ist eine verhältnismäßig hohe registrierte Arbeitslosenrate bei jungen Menschen kennzeichnend. Wegen der relativ hohen Arbeitslosigkeit, der geringen Beschäftigungsmöglichkeiten (Nichtübereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt) und der niedrigeren Löhne im Pomurje wandern vor allem gut ausgebildete junge Menschen aus der Region ab und arbeiten im benachbarten Österreich.



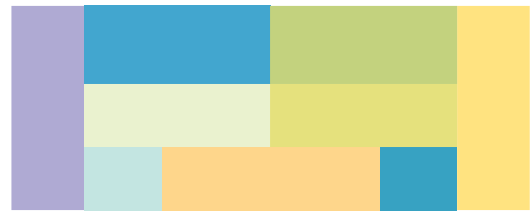


- Die Analyse der Entwicklungsfaktoren der Region mit dem Schwerpunkt auf den Kompetenzen der Jugendlichen hat gezeigt, dass ein Mangel an entsprechendem Personal das größte Entwicklungshindernis ist, was auch eine Folge der Abwanderung der gut ausgebildeten Arbeitskräfte ist. In der Region Oststeiermark heben die Stakeholder auch einen Mangel an entsprechender Infrastruktur (Straßeninfrastruktur, IKT) und Bildungseinrichtungen hervor, während in der Region Pomurje die mangelhafte Vermarktung der Region kritisiert wurde. Ein allgemeines Problem bildet die Tatsache, dass es in diesem Gebiet nicht viele Hochtechnologieunternehmen gibt, weshalb auch kein hochqualifiziertes Personal benötigt wird. Ähnlich wie andere Staaten und Regionen ist auch dieses grenzübergreifende Gebiet globalen technologischen, wirtschaftlichen, politischen und demographischen Trends unterworfen. Wegen dieser Trends, die in Zukunft zu erwarten sind, ist man in den Unternehmen und intermediären Organisationen der Meinung, dass die gesuchtesten Berufe der Zukunft mit Dienstleistungen für Ältere und mit neuen Technologien vor allem im Rahmen der Informations- und Umwelttechnologien zu tun haben werden. Auch die Bedeutung der Berufe im Zusammenhang mit dem Management von Humanressourcen wird sich erhöhen. Dabei werden die Berufe im Zusammenhang mit der Automatisierung der Produktion (Mechatronik), dem Tourismus und sozialen Leistungen nach wie vor gefragt bleiben.

Für die Mehrzahl der Unternehmen aus den untersuchten beiden Regionen ist es wichtig Menschen aus der Region zu beschäftigen. Für diesen Standpunkt gibt es mehrere Gründe: niedriger Wegkosten zur Arbeit, ein geringeres Fluktuationsrisiko, die Verbundenheit von Unternehmen mit der Gemeinde, die Erbringung von Leistungen im Gebiet der Region und die Vertrautheit mit den örtlichen Gegebenheiten. Die Unternehmen haben betont, dass sie lieber die lokale Bevölkerung beschäftigen, jedoch sind bei ihnen wegen des Personalmangels häufig auch Arbeitnehmer aus anderen benachbarten Staaten beschäftigt. Bei den Gründen für die Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen aus den Nachbarstaaten haben die Unternehmen – wenn auch selten – die höhere Qualifikation des Personals, niedrigere Lohnkosten und größere Flexibilität dieser Arbeitnehmer angegeben. Für kleinere Unternehmen sind allgemein vor allem die Kompetenzen der Menschen wichtig, weshalb sie keine Vorbehalte bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften haben.

Obwohl die Jugendlichen häufig innovativer und flexibler sind, geben mehr als zwei Drittel der Unternehmen der Berufserfahrung aufgrund der Kenntnis der Geschäftsprozesse den Vorrang. Den Jugendlichen fehlt es an berufsspezifischen und Querschnittskompetenzen. Unter den mangelhaften übertragbaren Kompetenzen der Jugendlichen haben die Stakeholder im grenzübergreifenden Gebiet vor allem folgende genannt:

- Problemlösungsfähigkeiten,
- Grundlegendes Wirtschaftswissen (betriebliche Administration, Grundlagen der Rechnungsführung, der Finanzen und des Rechts, usw.),
- Kommunikationsfähigkeiten (Präsentationsfähigkeiten, Verhandlungsgeschick, aktives Zuhören),
- praktische Anwendung von Fremdsprachenkenntnissen,
- Teamfähigkeit,
- Vertrautheit mit dem Funktionieren der Wirtschaft und Verstehen, wie Gesellschaft funktioniert unternehmerisches Denken,
- Selbstinitiative und Übernehmen von Verantwortung,
- kreatives Denken,
- Fähigkeit zur Projektarbeit,



- kritisches Denken,
- Beherrschung von Unsicherheit und Frustration,
- Organisationsfähigkeiten.

Der Mangel der genannten Kompetenzen erschwert die Anwendung des in der Schule erworbenen Wissens im realen Leben. Die Stakeholder erwarten, dass in den nächsten 5 bis 10 Jahren im betreffenden Grenzgebiet folgende übertragbare Kompetenzen am wichtigsten werden: Lösung komplexer Probleme, Kreativität und Beurteilung und zum Fassen von Entscheidungen, Verhandlungsgeschick, Flexibilität im Denken, Koordination mit anderen und Kompetenzen, die sich auf zwischenmenschliche Beziehungen beziehen (Personalmanagement und emotionale Intelligenz).

In Zukunft werden sich voraussichtlich auch die heute vorherrschenden Arbeitsformen ändern. Unbefristete Arbeitsverhältnisse werden von projektbezogener Arbeit abgelöst, das klassische Arbeitszeitmodell wird von zielorientierter Arbeitszeit abgelöst werden (in Bezug auf ein Produkt oder eine Leistung). All das erfordert von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Erwerb und die Anwendung der entsprechenden übertragbaren Kompetenzen, was auch das Schulsystem beeinflussen wird. Das Schulsystem wurde von den Gesprächspartnern vor allem deshalb scharf kritisiert, weil es sich nicht in genügendem Ausmaß mit den Unternehmen in Verbindung setzt. Die Jugendlichen verfügen über ungenügende Kenntnisse über die Gesellschaft, Trends, das Funktionieren der Wirtschaft und regionale/lokale Besonderheiten und Herausforderungen wird mit zu wenig Problemlösungskompetenz begegnet. Allgemeine Kompetenzen seien zum größten Teil Gegenstand des Bildungssystems, das flexibler sein müsste und auf die Bedürfnisse der Wirtschaft reagieren müsste. Es ist aber auch Selbstinitiative bei den Schülern/Studenten gefragt, sowohl bei der Ausführung des Lehrplans wie beim Erwerb von Kompetenzen außerhalb des Unterrichts.

Bei der Stärkung der übertragbaren Kompetenzen der Schülerinnen und Schülern ist die grenzübergreifende und transnationale Zusammenarbeit der Schulen von großem Nutzen. Bei der grenzübergreifenden Zusammenarbeit von Schulen aus Österreich und Slowenien sind die Haupthindernisse vor allem die Unterschiede zwischen den Schulsystemen, was Probleme bei der Anerkennung der Ausbildung und bei der Einführung von neuen Bildungsprogrammen schafft.

Als grundsätzliche Empfehlung, die aus den Feststellungen der Studie hervorgeht, kann angegeben werden, dass die übertragbaren Kompetenzen der Schüler, die in den mittleren Ausbildungsprogrammen ausgebildet werden, gestärkt werden müssten. Die Art des Unterrichts und der Wissensüberprüfung ist gegenwärtig zu sehr am Faktenwissen orientiert und ermöglicht häufig nicht die Entwicklung übertragbarer Kompetenzen, was teilweise auch eine Folge der Bedeutung des Erfolgs bei der Reifeprüfung zur Anmeldung bei der tertiären Ausbildung ist (Studium). Es wäre wichtig jene Kompetenzen zu stärken, die in Zukunft wichtig sein werden und jene, bei denen die Analyse wesentlichen Nachholbedarf bei den Schülerinnen und Schülern gezeigt hat. Dies sind vor allem folgende:

- Problemlösungsfähigkeiten,
- kritisches Denken,
- Grundlagen der Betriebswirtschaft,
- Kommunikationsfähigkeiten (rhetorische Fähigkeiten, Präsentationsfähigkeiten, Textgestaltung, Stärkung der Fremdsprachenkenntnisse),
- Stärkung der digitalen Fähigkeiten,



- Teamfähigkeit (Konfliktmanagement, Vernetzung, Brainstorming in der Gruppe, Organisations- und Führungseigenschaften),
- kreatives Denken,
- Vertrautheit mit der Welt der Wirtschaft, Wissen wie die Gesellschaft funktioniert, einschließlich der Trends (technologische, wirtschaftliche, politische, gesellschaftliche, demographische, Umweltrends),
- Projektmanagement.

Bei der Frage, welche Inhalte in den Lehrplan aufgenommen werden sollten, haben vor allem die slowenischen Schülerinnen und Schüler mehr Informatik und Programmieren, mehr Inhalte über Sicherheit im Netz, Erlernen von Präsentationstechniken, mehr Präsentationen der eigenen Arbeit, mehr Teamarbeit und auch Inhalte aus der Unternehmerschulung angeregt. Die österreichischen Schülerinnen und Schülern äußerten weniger Wünsche bezüglich zusätzlicher Inhalte des Lehrplans, aber auch in ihren Antworten finden sich Angaben zur Unternehmerschulung und der Wunsch nach einer Stärkung der wirtschaftlichen Kompetenzen mit lokalen Unternehmen.

Die Aktivitäten sollten also die übertragbaren Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler verbessern, das Engagement bei der Arbeit stärken, die Selbstinitiative, die Motivation, die Selbständigkeit, die Verantwortung und die Ausdauer stärken und bei den Jugendlichen reale Erwartungen und ein ethisches Verhalten auslösen. Darüber hinaus wird auch die Fähigkeit mit Herausforderungen umzugehen, die Fähigkeit zum unternehmerischen und kreativen Denken (Schaffung einer Unternehmenskultur, Destigmatisierung des Unternehmertums, Selbstinitiative und Nachdenken über gemeinsame Projekte) und Kommunikationsfähigkeiten (rhetorische Fähigkeiten, Präsentationsfähigkeiten) eingefordert.

Die erwähnten Kompetenzmängel könnten durch folgende Maßnahmen ausgeglichen werden:

- Gegenstandsübergreifende Kooperation,
- Projektarbeit bei einzelnen Gegenständen,
- Übertragbare Kompetenzen innerhalb der Wahlpflichtfächer und
- Zusatzprogramme nach dem Schulunterricht (grenzübergreifendes Ausbildungsprogramm).

Der Schwerpunkt des Bildungsprogramms sollte auf der Projektarbeit liegen und den Schülerinnen und Schülern sollten vorher einzelne Themen in Form von Vorträgen (theoretische Einleitung) nahegebracht werden (Projektarbeit, Kommunikation, Methoden des kreativen Denkens, Grundlagen des Unternehmertums, ...).

Die Stakeholder stimmen überein, dass die Zusammenarbeit zwischen den Mittleren Schulen und den Unternehmen gestärkt werden müsste. Die Formen der Zusammenarbeit können sehr unterschiedlich sein:

- Projektarbeit in den Schulen, wo die Schülerinnen und Schüler reale Probleme aus den Unternehmen lösen könnten (Hilfe von Mentoren aus den Unternehmen, Ausarbeitung von Seminararbeiten),
- Schulpraktikum,
- Stipendien,
- Feriarbeit,
- Schülerwettbewerbe bei der Lösung von Problemen der Unternehmen,
- Informationstage in den Unternehmen,
- Präsentationen der Unternehmen an den Schulen.



Die Unternehmen müssen sich dessen bewusst sein, dass es wegen der demografischen und wirtschaftlichen Bedingungen immer schwieriger werden wird entsprechend ausgebildete Arbeitskräfte zu beschäftigen. Deshalb wird es zusätzlicher Anstrengungen bei der Qualifizierung der Beschäftigten in den Unternehmen wie auch bei der Talentsuche bzw. bei Suche nach entsprechendem Personal schon in den Mittleren Schulen und an den Fakultäten brauchen. Deshalb wird es zusätzlicher Anstrengungen bei der Qualifizierung der Beschäftigten in den Unternehmen wie auch bei der Talentsuche bzw. bei Suche nach entsprechendem Personal schon in den Mittleren Schulen und an den Fakultäten brauchen.

Es ist möglich, dass die Aktivitäten zur Stärkungen der übertragbaren Kompetenzen der Schülerinnen und Schülern von den Schülerinnen und Schülern und ihren Eltern nicht gutgeheißen werden, da die Projektarbeit eine aktivere Rolle der Schülerinnen und Schülern mit zusätzlichen Pflichten nach dem Schulunterricht bedingt (z.B. eine Unternehmerschule einmal wöchentlich) und eine zusätzliche Belastung darstellt. Offen bleibt auch Frage der Finanzierung der zusätzlichen Aktivität.

Um die übertragbaren Kompetenzen der Schülerinnen und Schülern zu stärken, schlagen wir folgende Aktivitäten vor:

- Detaillierte Information der Schülerinnen und Schüler und ihrer Eltern: Bedeutung übertragbarer Kompetenzen, warum sie von den Schülerinnen und Schülern benötigt werden, in welcher Form die Schule die übertragbaren Kompetenzen stärken möchte.
- Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen, auch mit Hilfe der intermediären Organisationen: Information, Präsentation der Aktivitäten, Planung gemeinsamer Aktivitäten.
- Gründung einer grenzübergreifenden Arbeitsgruppe von Stakeholdern, bestehend aus Gymnasien, der Gewerbekammer und anderen Kammern, Technologieparks, Gründerzentren, AMS bzw. Arbeitsverwaltung, Entwicklungsagenturen (Regionalmanagements) und anderen intermediären Organisationen.
- Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer: ohne qualifizierte Lehrerinnen und Lehrer werden übertragbare Kompetenzen der Schülerinnen und Schülern nicht gestärkt werden können. In der ersten Phase sollte die Qualifizierung der Lehrerinnen und Lehrer im Rahmen des Projekts L2P stattfinden.
- Präsentation des Projekts vor der fachlichen, politischen und allgemeinen Öffentlichkeit im Rahmen der Kommunikationsstrategie.
- Information der Schülerinnen und Schüler über Bedürfnisse, Perspektiven und Möglichkeiten der Vergabe von Stipendien und der Beschäftigung in der Region.

Wegen der Unterschiede in den Schulsystemen zwischen Österreich und Slowenien ist die vorgeschlagene Form der Zusammenarbeit eines interregionalen Ausbildungslehrgangs gegenwärtig die optimalste. In der Fortführung des Projekts sollte man darüber nachdenken, wie die Anerkennung der absolvierten Qualifizierungen als informelle Ausbildung vor sich gehen könnte, damit die Kostenfrage der einzelnen Zertifikate geklärt werden kann, wenn das interregionale Ausbildungsprogramm das erworbene Wissen zertifizieren wird. Zu beachten ist auch, dass es für einzelne Zertifikate (z.B. ECDL) in Slowenien schon autorisierte Einrichtungen gibt. Weiter sind auch die sprachlichen Barrieren zu berücksichtigen und dass der Lehrplan der Nationalsprache angepasst werden muss.

Die Jugend ist das Potenzial des Grenzgebiets, insbesondere angesichts der Tatsache, dass die Überalterung der Bevölkerung und die Abwanderung der Jugendlichen in urbane Zentren und ins Ausland für diese Regionen typisch sind.



Deshalb sollte den jungen Menschen auf ihrem Berufs- und Lebensweg geholfen werden. Wenn es jedoch in den Regionen keine entsprechenden und gut bezahlten Arbeitsplätze für Hochqualifizierte gibt, werden die qualifizierten jungen Menschen noch intensiver aus der Region abwandern. In Bezug auf die Interviews mit den Schülerinnen und Schülern ist in Zukunft eine höhere Mobilität der Jugend zu erwarten, da etwa die Hälfte der Jugendlichen bereit ist im Ausland zu arbeiten und die Übersiedlung ins Ausland als Herausforderung und als Erfahrungen sammeln versteht, während die andere Hälfte die Übersiedlung ins Ausland zumindest nicht ausschließt. Zu den wichtigen Faktoren, die für die Arbeit im Ausland sprechen, zählen eine bessere Lebensqualität, ein höheres Gehalt und Möglichkeiten der weiteren Qualifizierung. Eine stärkere Übereinstimmung der Kompetenzen der jungen Menschen mit den Bedürfnissen am Arbeitsmarkt und eine bessere Einbindung der Jugend in die Entwicklung der Region könnten zu einer optimaleren Nutzung der Entwicklungspotenziale der Region beitragen, womit auch die Bereitschaft der Jugendlichen in der Region zu bleiben steigen würde.



## UVOD

---

V najrazvitejših državah se zavedajo, da je ustrezna usposobljenost prebivalstva pomembna tako za posameznika kot za družbo. Na osebni ravni namreč zmanjšuje družbeno neenakost, povečuje produktivnost in vpliva na osebnostni razvoj, izobrazba celotnega prebivalstva pa je najboljša napoved ekonomske in socialne rasti v družbi. Govorimo o družbi znanja (na znanju utemeljena družba), za katero je značilno, da znanje kot produkcijski dejavnik prispeva odločilni delež k bruto družbenemu proizvodu. Spremembe v velikosti in sestavi populacije (staranje prebivalstva), nadaljnja globalizacija in vse večja konkurenca na svetovnih trgih, tehnološki razvoj in inovacije, spremembe v organizaciji in naravi dela (vpliv uvedbe robotov in IKT), klimatske spremembe, urbanizacija, spremembe v družinskem življenju, spreminjajoča vloga javnih politik vplivajo na obstoječe ter prihodnje zaposlitve in načine dela. To pa vpliva na spremenjeno ponudbo in povpraševanje po kompetencah zaposlenih, kar ima vpliv na vse sektorje gospodarstva ter družbe.

To ne zahteva samo razvoja ustreznih programov izobraževanja in usposabljanja za novo nastajajoče poklice, ampak tudi nove kompetence, ki bi se poučevale v okviru spreminjajočih se profilov obstoječih delovnih mest. OECD je izpostavil naslednjih pet trendov, ki najbolj vplivajo na izobraževanje (OECD, 2016b): globalizacija, prihodnost nacionalne države, urbanizacija, nove oblike družine in sodobna družba.

Tudi obmejni gospodarski prostor (Pomurska regija, regija Oststeiermark) je izpostavljen globalnim trendom. Deležniki se sicer zavedajo pomena razvoja človeških virov za razvoj območja, vendar je področje zelo redko omenjeno v Programu sodelovanja Interreg V-A Slovenija-Avstrija, kakor tudi v regijskih strateških dokumentih. Tako je v Programu sodelovanja Interreg V-A Slovenija-Avstrija poudarjeno, da bo »razvoj človeških spretnosti in znanj (vključno z jezikovnimi spretnostmi) institucijam omogočil nadaljevanje in krepitev čezmejnega sodelovanja«. Drug izziv predstavlja okrepitev čezmejnega sodelovanja na področju kvalifikacij. Razlog, da je temu tako, je v različnih učnih načrtih, izobraževalnih sistemih in pravnih podlagah. Zato je treba poudariti sodelovanje in mreženje, ki je privedlo do osnovnih izboljšav kakovosti in usklajenosti na področju izobraževanja ter stalnega poklicnega usposabljanja na medregionalni ravni, kjer bo posebna pozornost posvečena brezposelnim osebam, starim od 55 do 64 let.

Na regionalni ravni je v Regionalnem razvojnem programu Pomurje 2014–2020 omenjeno, da sta bili področji spodbujanja podjetništva in razvoja človeških virov v obdobju 2007–2013 najbolj zapostavljeni. V obdobju 2014–2020 bo razvoj regije temeljil na izboljšanju učinkovitosti rabe vseh virov, tako človeških, finančnih kot naravnih. Pri tem bo ključno, da se vsi deležniki zavedajo svoje vloge in s sinergijskimi ukrepi prispevajo k uresničevanju skupnih ciljev. V zvezni deželi Steiermark je v strategiji Landesentwicklungsleitbild Steiermark: Räumliche Strategie zur Landesentwicklung krepitev človeškega kapitala izpostavljena kot pomemben vidik konkurenčnosti dežele. Področje človeških virov, izobraževanja in usposabljanja je sorazmerno skromno vključeno tudi v Regionales Entwicklungsprogramm für die Region Südoststeiermark 2016, in sicer kot področje aktivnosti (Aktionsfeld) 6: Qualifizierung und Fachkräfte mit Zukunft, kjer je načrtovan krepitev potencialov regionalne delovne sile, krepitev usposabljanja na delovnem mestu, razvoj instrumenta »Matura mit Lehre« in, kar je za naš projekt najpomembnejše, vključitev eksplicitnega in implicitnega znanja v izobraževalne programe na regionalni ravni.



Kljub pomembnosti človeškega kapitala je bilo v preteklosti financirano malo čezmejnih projektov, ki so se osredotočili na kompetence in zaposljivost. V okviru čezmejnega sodelovanja med Slovenijo in Avstrijo je potrebno omeniti projekt EXPAK AT.SI, ki je bil financiran v obdobju 2007–2013. Projekt se je osredotočil na neskladja na čezmejnem trgu dela. Aktivnosti v projektu so bile usmerjene k sodelovanju in mreženju med pomembnimi akterji na trgu dela, predvsem med zavodi za zaposlovanje. Projekt se je osredotočal na ukrepe na trgu dela, ocenjevanje potreb na trgu dela, problematiko prehoda iz izobraževanja na trg dela in na sodelovanje s podjetji. Poudarek je bil na poklicno specifičnih kompetencah. Podobno velja tudi za projekt Right Profession, ki je bil financiran v okviru čezmejnega sodelovanja med Slovenijo in Madžarsko v obdobju 2007–2013. Osnovno vodilo za oblikovanje projektnega partnerstva in odločitve za izvedbo skupnega projekta na slovenski in madžarski strani meje je bilo dejstvo, da se podjetja srečujejo s kroničnim pomanjkanjem poklicno usposobljenega kadra. Aktivnosti v projektu so bile osredotočene predvsem na promocijo poklicev, ki jih podjetja potrebujejo.

Pričujoča študija »Mladi na čezmejnem trgu dela« je rezultat projekta L2P-2020Plus, ki ima osnovni cilj izboljšati institucionalno čezmejno sodelovanje z namenom ustvariti poklicne možnosti za mlade v obmejnem gospodarskem prostoru. Zato je bilo potrebno predvsem skupno razumevanje položaja mladih na čezmejnem trgu dela, ki ga omogoča prav ta študija. Odgovor na izzive skupnega čezmejnega trga dela predstavlja medregionalni izobraževalni program, ki bo na voljo bilateralno na obeh straneh meje in pri čemer bodo sodelovala tudi lokalna podjetja. Izobraževanje mladih bo koristno ne samo za udeležene dijake, ampak tudi za podjetja, ki na ta način lahko izboljšajo svoj položaj na področju pomanjkanja strokovnih delavcev. Izobrazba, ki lahko vodi do zaposlitve v lokalnem podjetju, je učinkovit ukrep proti odseljevanju mladih s podeželja. Takšen pristop ustreza ciljem projekta, in sicer dejavnemu ukrepanju proti pomanjkanju ustrezno usposobljenih delavcev na eni strani in proti odseljevanju na drugi. S primerjavo dejanskega stanja z zelenim, podrobno analizo trenutnega položaja, opredelitvijo potreb gospodarstva in pričakovanih trendov pričujoča študija prikazuje obstoječe danosti ter pričakovanja in potrebe ciljnih skupin.

Študija se torej ukvarja z neskladjem med potrebami trga dela in obstoječimi kompetencami zaposlenih / dijakov ter tudi s predvidevanjem prihodnjih trendov in prihodnjih potrebnih kompetenc v obmejnem gospodarskem prostoru. V projektu L2P-2020Plus smo se osredotočili predvsem na prenosljive ali transverzalne kompetence, ki so med posameznimi vlogami in poklici prenosljive, zato so pomembne tako pri opravljanju tekoče, kot pri iskanju novih zaposlitev. Zato so bistvene za naš uspeh v družbi. V Evropski uniji kar 40 odstotkov delodajalcev ne uspe pridobiti kadrov z ustreznimi kompetencami, kjer kandidatov pogosto primanjkujejo predvsem transverzalne kompetence (Evropska komisija, 2016).

Študija »Mladi na čezmejnem trgu dela« se tematike loteva celovito. Po uvodnem poglavju najprej opišemo in utemeljimo uporabljeno metodologijo, ki je vodila k nastanku študije. V tretjem poglavju opišemo stanje v Pomurski regiji in regiji Oststeiermark, kjer natančno preučimo demografska gibanja, gospodarski položaj, sistem izobraževanja in usposabljanja ter stanje na trgu dela. Četrto poglavje je namenjeno ugotovitvam posameznih metodoloških pristopov saj so poleg analiz deležnikov v njem opisani rezultati spletne ankete, intervjujev ter fokusnih skupin. V šestem poglavju povzemamo ključne ugotovitve ter podajamo priporočila za nadaljnji razvoj. Študija sicer v veliki meri predstavlja dejanske izkušnje akterjev, vendar je obenem tudi znanstveno utemeljena in izdelana na osnovi obstoječih podatkov sekundarnega raziskovanja..





## 1. METODOLOŠKI PRISTOP

Preučevanje mladih na čezmejnem trgu dela zahteva najprej poznavanje stanja v Pomurski regiji in regiji Oststeiermark, poznavanje pričakovanih trendov v prihodnje, poznavanje trenutnih kompetenc mladih na eni in potreb trga dela na drugi strani. Tako naloga preučevanja mladih na čezmejnem trgu dela vsaj deloma sovpada z nalogo ocenjevanja potrebnih kompetenc (nacionalno, regionalno in lokalno).

Termin kompetence se velikokrat pojavlja skupaj s terminoma znanje, spretnosti in veščine. Razmejitve med temi termini in njihove opredelitve pa niso vedno jasne, prav tako ne obstaja enotna definicija, saj kot ugotavlja Pahor s sodelavci (2010, str. 5), »se različni avtorji strinjajo, da se okoli koncepta kompetenc vrta veliko diskusij in je posledično nemogoče postaviti tako definicijo kompetenc, ki bi zadostila vsem načinom uporabe.« Eno bolj celovitih definicij uporablja Zavod RS za zaposlovanje, saj definicija kompetenc vsebuje tudi motiv oziroma aktivacijo, kar dodaja pomembno dimenzijo, hkrati pa dodaja še osebnostne lastnosti, čustva in vzorce razmišljanja. Če čustva in vzorce razmišljanja razumemo kot osebnostne lastnosti, kompetence lahko celovito opredelimo takole: kompetence posameznika so aktivacija, uporaba in povezanost znanja, sposobnosti, motivov, osebnostnih lastnosti, samopodobe in vrednot, ki mu v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah, v organizaciji in družbi na sploh omogočajo uspešno izpolnjevanje vlog, opravljanje nalog in reševanje problemov (Kohont, 2005). Kompetence torej sestavljajo:

- znanje,
- veščine in sposobnosti,
- motivi in motivacija,
- osebnostne lastnosti,
- samopodoba in vrednote.

Podobno kot obstaja veliko definicij kompetenc, obstaja tudi veliko klasifikacij kompetenc. Za potrebe študije smo najprej kompetence razdelili na dve veliki skupini. Ena skupina kompetenc so ključne, temeljne, prenosljive, transverzalne in generične kompetence, druga skupina pa so delovno ali poklicno specifične kompetence.

Identifikacija ključnih kompetenc je pogojena s predvidevanji, da v šolskem sistemu kompetence pridobimo in jih uporabljamo na kontekstualno specifičen način (znotraj določenega poklica, organizacije, dejavnosti) in da aktivnosti v življenju potekajo v različnih družbenih in poklicnih kontekstih. S konceptom ključnih kompetenc so povezane številne polemike in diskusije, ki izpostavljajo kriterije določanja ključnih kompetenc, različne poglede na dilemo, katere kompetence definirati kot ključne, razlikovanja glede nalog in izzivov, s katerimi se danes soočajo ljudje, in različna mnenja o tem, katere kompetence posameznikom prinašajo največji doprinos. V splošnem gre pri ključnih kompetencah za kompetence, ki so med posameznimi poklici in vlogami prenosljive in so bistvene za naš uspeh v družbi. Imenujemo jih tudi prenosljive ali transverzalne kompetence. Gre za multifunkcionalne ali transdisciplinarne kompetence, ki so uporabne in učinkovite v različnih situacijah, kontekstih, nalogah ter spremenljivih okoliščinah. Te kompetence so na primer bralna in številčna pismenost, osebnostne, socialne in medosebne kompetence, znanje tujih jezikov, znanstvena pismenost ipd. (Kohont, 2005, str. 37). Na drugi strani so delovno ali poklicno specifične kompetence neprenosljive in so vezane na posameznike v organizaciji in na njihove funkcije ali vloge. Izhajajo iz specifične narave vsakega delovnega mesta posebej.





V študiji »Mladi na čezmejnem trgu dela so bile predmet preučevanja predvsem transverzalne kompetence. Medregionalni izobraževalni program, ki je cilj projekta in ki bo nastal na podlagi ugotovitev študije, bosta izvajali Gimnazija BORG in Gimnazija Murska Sobota, ki nudita splošno izobrazbo in ne izobražujeta za posamezne poklice. Zato je smiselno, da se študija osredotoča na transverzalne kompetence, ki so prenosljive med posameznimi poklicnimi skupinami.

Uporaba klasifikacije transverzalnih kompetenc je bila nujna, da smo se proučevanja kompetenc lahko lotili temeljito in sistematično. V okviru projekta smo se odločili za razvrstitev kompetenc glede na evropsko taksonomijo znanja in spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev (European Skills/Competences, qualifications and Occupations – ESCO). To klasifikacijo smo dopolnili s klasifikacijo, ki jo uporablja Svetovni ekonomski forum (2016) in ki jo je v osnovi razvila mreža Occupational Information Network (O\*NET). Tako smo oblikovali naslednje skupine kompetenc:

- Odnos do dela in vrednote: zavzetost, spoprijemanje z izzivi, izkazovanje spoštovanja.
- Uporaba znanja: informacije in komunikacija (IKT), matematika, zdravje, varnost in delovno okolje.
- Socialne veščine in kompetence: timsko delo, pogajalske veščine, odgovornost, odnosi, vodenje.
- Jeziki in komunikacija: nebesedna komunikacija, besedna komunikacija, uporaba maternega in tujih jezikov.
- Miselne veščine in kompetence: učenje, kritično razmišljanje, ustvarjalno in podjetniško razmišljanje, reševanje problemov, načrtovanje lastnega dela..

Sklepanje o položaju mladih na čezmejnem trgu dela zahteva poznavanje trenutne skladnosti med kompetencam mladih in potrebami trga dela ter tudi nekaj vedenja o pričakovanih kompetencah, ki jih bo trg dela zahteval v prihodnje. Ocenjevanje trenutnih potreb po kompetencah temelji na oceni trenutne ponudbe in povpraševanja po kompetencah, pri čemer je fokus na identifikaciji neusklajenosti (»mismatch«) oziroma primanjkljajev. Pristopi k ocenjevanju kompetenc v prihodnosti pa odstirajo pogled v prihodnost in temeljijo na obstoječih informacijah ali zbiranju novih informacij s specifičnim ciljem napovedovanja potreb po kompetencah, neusklajenosti ali primanjkljajih v prihodnosti. Predvidevanja kompetenc različnim deležnikom predstavljajo okvir, znotraj katerega nato skupno razmišljajo o prihodnjih scenarijih na strukturiran in konstruktiven način, da bi razvili skupno vizijo ter aktivno oblikovali politike za doseg želenih scenarijev. Obstaja več pristopov za ocenjevanje stanja, napovedovanje in predvidevanje kompetenc, ki so predstavljeni v Tabela 1.1



**Tabela 1.1: Pristopi za ocenjevanje stanja, napovedovanje in predvidevanje kompetenc**

Pristopi	Prednosti	Slabosti
Projekcije na podlagi napovedi in kvantitativni modeli na nacionalni ravni	Obširni (navadno zajema vse sektorje), konsistentni, transparentni in eksplicitni	Podatkovno zahtevni, dragi, vsega ni mogoče kvantificirati, lahko dajejo lažen vtis natančnosti/zanesljivosti
Raziskave mnenj delodajalcev o pomanjkljivostih in vrzelih v kompetencah	Neposredna vključenost »uporabnika/stranke«, enostavna vzpostavitvev in izvedba	Lahko so zelo subjektivne in neskladne, preveč osredotočene na obrobne in kratkotrajne situacije
Fokusne skupine/okrogle mize, Delphi metode, metoda scenarijev	Holistični (poleg ekonomskih upoštevajo širši obseg dejavnikov), neposredna vključenost »uporabnika/stranke«	Lahko so nesistematični, nekonsistentni in/ali subjektivni
Sektorske/poklicne/regionalne študije in/ali opazovanja (z uporabo tako kvantitativnih kot kvalitativnih dokazov)	Holistični (za sektor), delni (zane-marjajo ostale sektorje), močni glede sektorskih in drugih posebnosti	Lahko se pojavi neskladje/nekonsistentnost med sektorji

Vir: OECD, 2016a (prilagojeno po Wilson et al., 2004), str. 43.

Za izdelavo študije smo uporabili tri pristope iz Tabela 1.1. Najprej smo celovito opisali položaj regije z več vidikov na podlagi sekundarnih podatkov, kar lahko uvrstimo med regionalne študije (četrti pristop). Nato smo pred nadaljevanjem napovedovanja kompetenc pripravili analizo deležnikov, saj se je pri izvedbi vsake naloge smiselno vnaprej vprašati, na katere skupine vpliva projekt in katere skupine lahko vplivajo na projekt. Deležniki so namreč katera koli skupina ali posameznik, ki lahko vpliva ali pa je vplivan s strani podjetja/projekta, ko ta skuša doseči svoje cilje (Freeman 1984, 25). Na področju izobraževanja / usposabljanja so to vsi, ki so zainteresirani za uspešnost izobraževanja / usposabljanja. Delimo jih na notranje (učitelji, dijaki, vodstvo) in zunanje (starši, javne oblasti, podjetja, združenja). Analiza deležnikov je temeljila na štirih korakih:

1. Identifikacija deležnikov
2. Analiza interesov posameznih deležnikov
3. Vpliv posameznih deležnikov
4. Vključitev posameznih deležnikov

Po identifikaciji deležnikov smo izvedli spletno anketo ter intervjuje, kar spada med raziskave mnenj delodajalcev o pomanjkljivostih in vrzelih v kompetencah (drugi pristop). V praksi lahko namreč primarne informacije pridobimo na različne načine, pri čemer navadno izstopajo osebni intervjuji, telefonski intervjuji ter vprašalniki, poslani po pošti/elektronsko. Osebni intervjuji so sicer najučinkovitejši, vendar je to hkrati najdražja in časovno najbolj zahtevna oblika anketiranja, zlasti v primeru večjega števila anketirancev. Z namenom čim bolj zmanjšati omenjene slabosti smo si projektni partnerji enakomerno razdelili odgovornost in aktivnost izvedbe intervjujev med ključnimi deležniki: posredniške organizacije (razvojne organizacije, tehnološki parki, inkubatorji, mladinske organizacije), zavodi za zaposlovanje ter podjetja. Telefonskih intervjujev se nismo posluževali, saj so po časovni zahtevnosti podobni osebnim intervjujem, hkrati pa se pogosto pojavijo težave pri vzdrževanju pozornosti anketiranca. Vprašalniki, poslani po pošti/elektronsko, pridejo v poštev v primeru, da so oblikovani razumljivo in so enostavni za reševanje ter želimo zajeti odgovore velike skupine respondentov.



Zelo uporabna in učinkovita možnost anketiranja so v primeru, kadar imajo anketiranci ekspertno znanje o problematiki in interes za reševanje vprašalnika. Glede na to, da smo uspeli pridobiti večino e-poštnih naslovov podjetij v obeh regijah, ki imajo 10 ali več zaposlenih, smo se odločili, da med njimi izvedemo spletno anketiranje. V prid temu načinu anketiranja je tudi dejstvo, da se v današnjem času anketiranci pogosteje odzovejo na spletne ankete kot pa na pisne vprašalnike: prvič, zaradi čedalje boljšega znanja in navajenosti uporabe internetnih storitev, ter drugič, ker je z vračilom pisnega vprašalnika preveč neprijetnega angažmaja. Priprava in izvedba spletnega anketiranja je potekala s pomočjo spletne storitve Survey Monkey, ki s svojimi funkcionalnostmi omogoča izvajalcu ankete vse potrebne zmožnosti za oblikovanje in pošiljanje anketnega vprašalnika, spremljanje odziva ter analizo rezultatov. Na koncu smo na podlagi ugotovitev iz regionalne študije in ankete ter intervjujev izvedli še fokusne skupine (tretji pristop).

## 1.1 Anketni vprašalnik

Anketni vprašalnik o skladnosti kompetenc na trgu dela je bil namenjen podjetjem z 10 ali več zaposlenimi v Pomurski regiji in regiji Oststeiermark, z njim pa smo želeli preveriti skladnost kompetenc mladih zaposlenih oz. mladih iskalcev zaposlitve s potrebami trga dela v preučevanih regijah danes in v prihodnje. Vprašalnik je bil strukturiran v petih sklopih: (1) informacije o podjetjih, (2) iskanje primernih kadrov, (3) kompetence kadrov, (4) kompetence kadrov v prihodnosti in (5) sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami. Vprašanja so bila zaprtega tipa, z možnostjo dopisovanja lastnih odgovorov. Sklopi vprašanj in posamezna vprašanja znotraj njih so bila pripravljena v skladu z evropsko taksonomijo znanja in spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev (ESCO), ki vsebuje opise najpomembnejših znanj in spretnosti, kompetenc in poklicnih kvalifikacij. Za naše potrebe smo uporabili transverzalne kompetence.

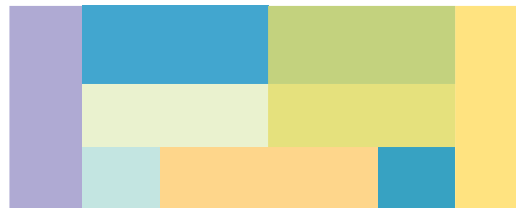
Anketni vprašalnik o skladnosti kompetenc na trgu dela je bil v okviru spletne ankete poslan 193 podjetjem s sedežem v Pomurski regiji in 143 podjetjem s sedežem v Oststeiermark regiji. Po večkratnem kontaktiranju anketiranih podjetij smo prejeli 14 v celoti ali delno izpolnjenih vprašalnikov iz Pomurske regije in dva izpolnjena vprašalnika iz regije Oststeiermark.

V vzorcu imamo torej analiziranih 16 podjetij, ki so delno ali v celoti izpolnila poslani vprašalnik. Opazimo problem nizkega odziva (8-odstotna odzivna stopnja v Pomurski regiji, 1,4-odstotna odzivna stopnja v regiji Oststeiermark in 5,1-odstotna odzivna stopnja v obeh regijah skupaj). Kljub temu je v našem vzorcu nekaj večjih podjetij iz regije, zato je moč sklepati, da so rezultati ustrezni pokazatelji stanja na področju, ki ga preučujemo.

## 1.2 Intervjuji

Spletna anketa je nakazala glavne ugotovitve glede skladnosti kompetenc mladih zaposlenih oz. mladih iskalcev zaposlitve s potrebami trga dela v preučevanih regijah danes in v prihodnje. Za bolj poglobljeno poznavanje obravnavane tematike pa smo opravili še intervjuje, pri katerih udeleženci dobijo priložnost za pojasnjevanje svojega razumevanja situacije, svojih stališč in predlaganje rešitev. Za izdelavo študije »Mladi na čezmejnem trgu dela« smo izvedli 50 intervjujev z:

- 4 nekdanjimi dijaki Gimnazije Murska Sobota in gimnazije BORG
- 16 sedanjimi dijaki Gimnazije Murska Sobota in gimnazije BORG
- 16 združenji / posredniškimi organizacijami iz regije Oststeiermark in Pomurske regije (npr. gospodarska zbornica, obrtna zbornica, nacionalne in lokalne javne oblasti, zavod za zaposlovanje, ipd.)
- 14 podjetji iz regije Oststeiermark in Pomurske regije



Tako smo v slovenskem in nemškem jeziku pripravili 4 različne vprašalnike: za nekdanje dijake, za sedanje dijake, za združenja oz. posredniške organizacije in za podjetja. Z intervjuji smo pri dijakih skušali ugotoviti, kakšni so razlogi za izbiro gimnazije in njihove prihodnje študijske usmeritve, kakšna so njihova pričakovanja za prihodnost, pogovarjali smo se o trenutnih svetovnih trendih in o njihovi samooceni kompetenc. V intervjuju so imeli dijaki tudi možnost predstaviti svoje mnenje o manjkajočih vsebinah v trenutnih učnih programih in predlagati potrebne vsebine, ki bi jih na novo vključili v učne programe.

Podjetja in združenja / posredniške organizacije smo v intervjujih tudi spraševali o ekonomskih, političnih, tehnoloških in demografskih trendih v svetu in njihovi regiji ter o razvojnih dejavnikih regije. Jedro intervjuja je bilo namenjeno preverjanju potrebnih kompetenc mladih in skladnosti med izobraževalnim sistemom ter potrebami trga dela. Prav intervjuji s podjetji in posredniškimi organizacijami so največ prispevali k ocenjevanju neskladja med obstoječimi in potrebnimi kompetencami mladih in k predlaganim vsebinam za medregionalni izobraževalni program.

### 1.3 Fokusne skupine

Osnovni cilj fokusnih skupin je bil predvsem preveriti in še bolj poglobljeno diskutirati o glavnih ugotovitvah na podlagi intervjujev. Zato so bila vnaprej pripravljena glavna vprašanja, okrog katerih se je razvila diskusija.

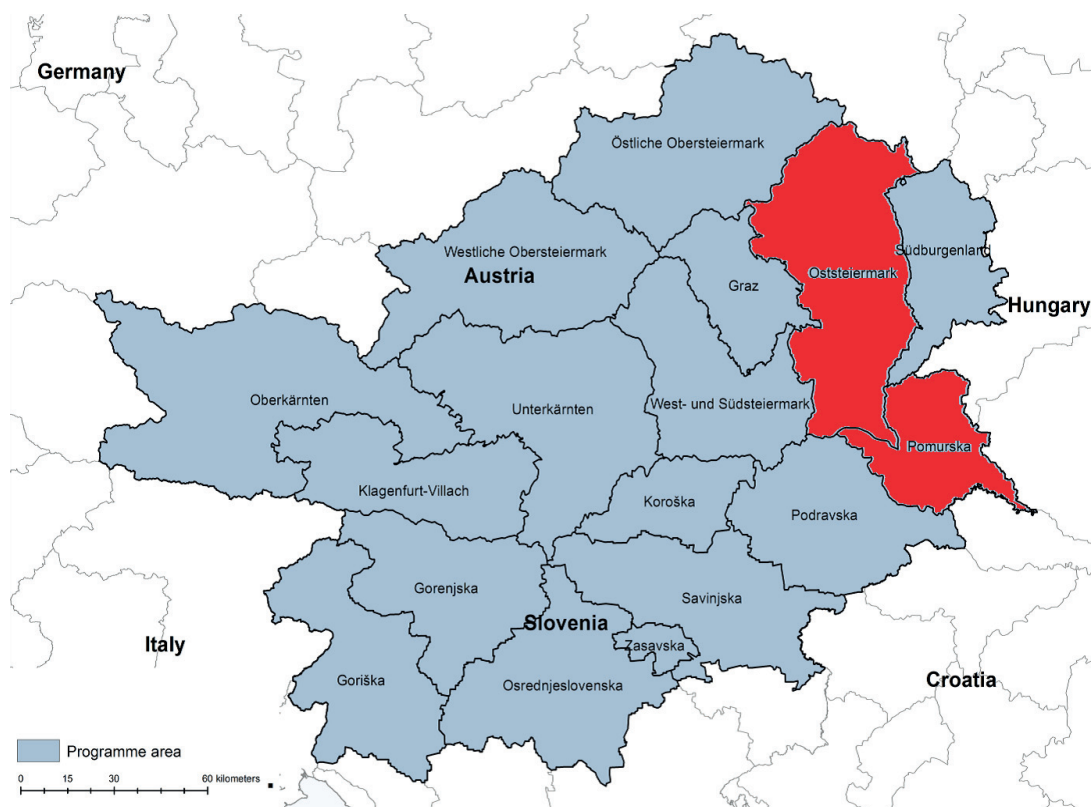
Organizirali smo štiri različne fokusne skupine, ki so se med sabo razlikovale glede na vrsto udeležencev:

1. čezmejna fokusna skupina z dijaki in učitelji iz gimnazij BORG in Murska Sobota
2. fokusna skupina s slovenskimi posredniškimi organizacijami
3. fokusna skupina z občino Bad Radkersburg in avstrijski gospodarstveniki (podjetja in posredniške organizacije)
4. fokusna skupina z mladinskimi organizacijam.

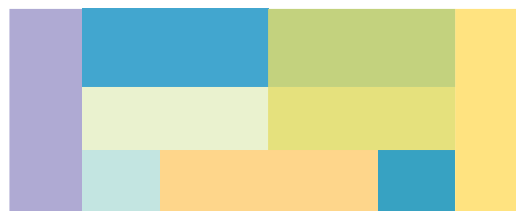


## 2. SOCIO-EKONOMSKA ANALIZA OBMOČJA

### 2.1 Geografska lega



NUTS-3 regija Oststeiermark (AT224) leži na jugovzhodu Avstrije in na jugu meji na Slovenijo (Pomursko in v manjšem delu Podravske regije). Je največja regija zvezne dežele Steiermark s površino 3.335 km<sup>2</sup>, kar predstavlja 20,3 % celotne površine zvezne dežele in 21,6 % njenih prebivalcev oz. 4,0 % površine Avstrije in 3,1 % njenih prebivalcev. Regija Oststeiermark obsega tri okraje: Weiz, Hartberg-Fürstenfeld in Südoststeiermark. Mesti Weiz in Gleisdorf sta industrijski središči regije, medtem ko v preostalem delu regije prevladujeta turizem in trgovina. Oststeiermark je s svojimi številnimi termalnimi kopališči druga največja turistična regija zvezne dežele Steiermark. Termalni turizem spremlja bogata kulturna in kulinarčna ponudba. Pomurska statistična regija leži na skrajnem severovzhodu Slovenije. Ima privlačno geostrateško lego, saj meji kar na tri države: na severu na Avstrijo (regijo Oststeiermark in v majhnem delu Südburgenland), na vzhodu na Madžarsko in na jugu na Hrvaško. S površino 1.337 km<sup>2</sup> predstavlja 6,6 % celotne površine Slovenije in 5,6 % njenih prebivalcev. Gravitacijsko središče regije je Murska Sobota. Je najbolj ravninska in kmetijska statistična regija Slovenije, obenem pa pomembna turistična destinacija, prepoznana zlasti po »wellness« ter termalnem in medicinskem turizmu in spremljajoči bogati kulturni in kulinarčni ponudbi.



## 2.2 Demografska gibanja

Tabela 2.1: Demografski kazalniki 2016

	Oststeiermark	Pomurska regija
Površina km <sup>2</sup>	3.335	1.337
Prebivalci (1. 1. 2016)	265.794	115.818
Sprememba 2012-2016	0,5%	-2,3%
Napoved 2016-2030	-1,7%	-8,4%
Naravni prirast na 1.000 prebivalcev, 2015	-1,4	-3,0
Živorajeni na 1.000 prebivalcev, 2015	8,9	8,6
Umrli na 1.000 prebivalcev, 2015	10,3	11,6
Selitveni prirast na 1.000 prebivalcev, 2015	4,6	-2,1
Skupni prirast na 1.000 prebivalcev, 2015	3,2	-5,1
Gostota poselitve (preb/km <sup>2</sup> ), 2016	80	87
Indeks staranja, 2016	137	151
Koeficient starostne odvisnosti, 2016	49,5	49,5

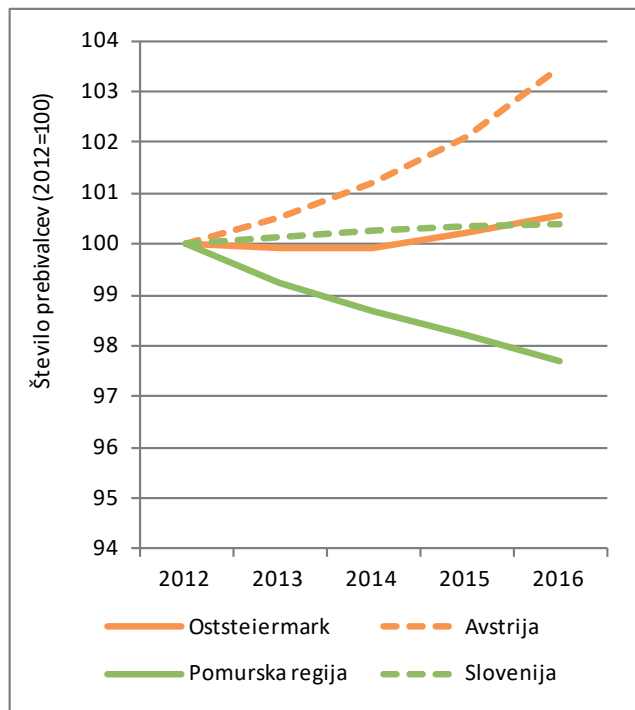
Vir: WIBIS Steiermark (NUTS-3 profil Oststeiermark), SURS (SI-STAT), Eurostat (podatkovni portal) in lastni izračun.

Regija Oststeiermark ima 266 tisoč prebivalcev, Pomurska regija pa 116 tisoč, torej dobro polovico manj. Gostota poselitve je podobna na obeh straneh meje. Demografska gibanja v obdobju 2012–2016 kažejo pozitiven trend v regiji Oststeiermark, medtem ko je trend v Pomurski regiji negativen: prebivalstvo regije Oststeiermark se je povečalo za 0,5 %, medtem ko se je prebivalstvo Pomurske regije zmanjšalo za 2,3 %. V obeh proučevanih regijah je prebivalstveni trend bolj neugoden kot na ravni celotne države. Tako se je v obdobju 2012–2016 prebivalstvo celotne Avstrije povečalo za 3,5 % (in prebivalstvo zvezne dežele Steiermark za 1,9 %), prebivalstvo Slovenije pa za 0,4 % (Slika 2.1). Demografska napoved za obdobje 2016–2030 nakazuje, da bo tudi regija Oststeiermark postala območje depopulacije, saj ocene kažejo, da se bo število prebivalcev do leta 2030 zmanjšalo za 1,7 %. Število prebivalcev Pomurske regije se bo po oceni Eurostata v enakem obdobju zmanjšalo kar za 8,4 %.

Navedene razlike v demografskih gibanjih obeh regij so v največji meri odraz razlik v selitvenih gibanjih, saj se tako Pomurska regija kot regija Oststeiermark soočata z negativnim naravnim prirastom prebivalstva. Vzroki za zmanjšanje rodosti v zadnjih desetletjih so bili tako ekonomske narave kot tudi posledica visoke vključenosti žensk v terciarno izobraževanje. Čeprav bi se rodost v naslednjih letih povečala, se število rojenih otrok ne bi bistveno spremenilo, saj se je v zadnjih desetletjih močno zmanjšalo število žensk v rodni dobi. Migracije imajo zato pomembno oziroma odločilno vlogo v spremembah števila prebivalcev v obeh regijah. Selitvena gibanja v obdobju 2011–2015 kažejo, da se v regiji Oststeiermark število priseljenih povečuje hitreje kot število odseljenih, zato se selitveni prirast regije povečuje. V proučevanem obdobju je neto selitveni prirast skupaj znašal 2.103 osebe oziroma v povprečju na leto 1,6 priselitve na 1.000 prebivalcev. Na drugi strani je Pomurska regija v obdobju 2011–2015 beležila negativni selitveni prirast, ki je v pretežni meri nastal v meddržavnih selitvah. V celotnem obdobju se je število prebivalcev Pomurske regije zaradi migracij zmanjšalo za slabih 1.400 oseb, kar predstavlja v povprečju 2,3 odselitve na 1.000 prebivalcev na leto.

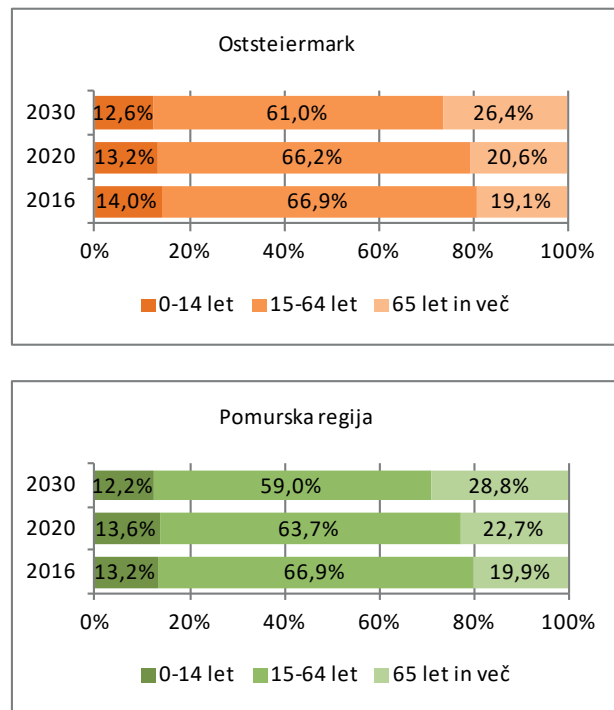


**Slika 2.1: Sprememba števila prebivalcev v obdobju 2012-2016 (2012=100)**



Quelle: WIBIS Steiermark, SURS und eigene Berechnungen.

**Slika 2.2: Napoved starostne strukture prebivalstva do leta 2030**



Quelle: Eurostat (Datenportal) und eigene Berechnung.

Staranje prebivalstva, ki je značilno za Slovenijo in Avstrijo, je v še večji meri prisotno v obeh proučevanih regijah. Število starejših (65 let ali več) narašča, medtem ko število mladih (0-14 let) upada. Starostna struktura prebivalstva je podobna v obeh regijah. Delež prebivalcev, mlajših od 15 let, je v začetku leta 2016 znašal 14,0 % v regiji Oststeiermark in 13,2 % v Pomurski regiji, delež oseb, starih 65 let in več, pa 19,1 % v regiji Oststeiermark in 19,9 % v Pomurski regiji. Indeks staranja, ki kaže število starejših prebivalcev (65 let in več) na 100 mladih (0-14 let), je bolj neugoden v Pomurski kot Oststeiermark regiji (151 naproti 137), v obeh pa bolj neugoden kot na ravni države (Avstrija: 129, Slovenija: 124). Koeficient starostne odvisnosti v obeh proučevanih regijah znaša 49,5 in kaže število mladih (0-14 let) in starejših prebivalcev (65 let in več), ki so odvisni od 100 delovno sposobnih prebivalcev (15 do 64 let). Kot kažejo projekcije prebivalstva, se v naslednjih desetletjih število mladih in njihov delež v prebivalstvu ne bo več bistveno spreminjal oz. zmanjševal, bo pa močno naraslo število in posledično tudi delež starejših, medtem ko se bo delež delovno sposobnega prebivalstva močno zmanjšal. Med delovno sposobne prebivalce namreč trenutno vstopajo zelo maloštevilčne generacije, rojene v devetdesetih letih. V letu 2016 je število mladih v starosti od 15 do 29 let znašalo 44,8 tisoč v regiji Oststeiermark in 16,4 tisoč v Pomurski regiji. Glede na napoved Eurostata naj bi se njihovo število do leta 2030 nadalje zmanjšalo za okoli 2.700 v regiji Oststeiermark in 1.500 v Pomurski regiji. Demografske spremembe tako pomembno vplivajo na današnji in prihodnji trg dela.





## 2.3 Gospodarstvo

Zvezna dežela Steiermark je gospodarsko prepoznana po močni industrijsko-trgovinski ter inovacijski dejavnosti svojih podjetij. Z letno kvoto za raziskave in razvoj v višini 4,7 % bruto domačega proizvoda že več let presega s strategijo Evropa 2020 postavljeno ciljno vrednost (3,76 % za Avstrijo) in povprečje EU (2,0 %). Za gospodarsko strukturo regije Oststeiermark je značilno, da v okraju Weiz prevladuje industrija, medtem ko so drugi okraji bolj storitveno usmerjeni, prevladujeta turizem in trgovina. Industrija v regiji Oststeiermark se specializira zlasti na področju proizvodnje hrane in krmil (4,5 % zaposlenih), elektroinženiringa / elektronike (3,9 %) in proizvodnje kovinskih izdelkov (4,2 %). Pomembna je tudi proizvodnja pohištva in drugih izdelkov ter proizvodnja motornih vozil. V storitvenih dejavnostih največ ljudi zaposlujeta trgovina (17,6 %) in turizem (6,5 %), pomembne pa so tudi različne poslovne dejavnosti (8,2 %). V regiji so prisotna številna svetovno uveljavljena podjetja, kot so Boxmark Leather, Andritz Hydro, Siemens, Magna Presstec AG, Magna Heavy Stamping, ACC Austria in druga. Pomurska regija na drugi strani razvojno precej zaostaja za slovenskim povprečjem, kar je zlasti posledica nizke tehnološke naravnosti njenih podjetij ter velikega obsega delovno intenzivnih in tradicionalnih industrij in storitev. V regiji primanjkuje visoko-tehnološke industrije ter mreženja in združevanja industrij v grozde. Večjih raziskovalnih središč v regiji ni, raziskave v zasebnem sektorju so redke in v razvojnih skupinah primanjkuje predvsem razvojnih inženirjev tehniške stroke. Regija skupaj nameni skromnih 0,8 % bruto domačih izdatkov za raziskave in razvoj (Slovenija: 2,2 % v 2015). Osrednje gospodarske panoge Pomurske regije so kovinskopredelovalna industrija (20,9 % zaposlenih), gradbeništvo in gradbeni izdelki (16,3 %), kmetijstvo in prehrabna industrija (11,0 %). Pomembne panoge so še elektroindustrija, turizem in gostinstvo, kemija in farmacija ter tekstilna in usnjarska industrija. V Pomurski regiji delujejo v evropskem merilu uspešna podjetja, kot so Arccont, Carthago,

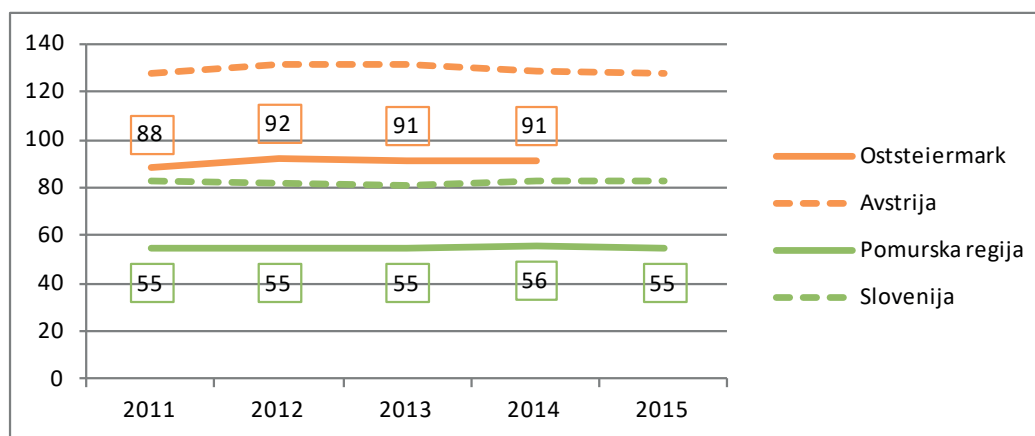
Daihen Varstroj, Var, Farmtech, Elrad International, Tondach Slovenija, Roto, Panvita, Klingrad, Lek, Varis, Kema in druga. Najpomembnejše zunanje trgovinske partnerice Pomurske regije so Nemčija, Avstrija, Hrvaška, Madžarska in Italija. Pomurska regija je obenem pomembna turistična destinacija Slovenije, prepoznana zlasti po »wellness« ter termalnem in medicinskem turizmu.

Primerjava gospodarskega položaja obeh regij kaže, da je bruto domači proizvod na prebivalca, prilagojen glede na pariteto kupne moči, v regiji Oststeiermark precej večji kot v Pomurski regiji. V letu 2014 je znašal 25.200 €, v Pomurski regiji pa 15.900 € (podatek za leto 2015). Pri tem za obe regiji velja, da razvojno zaostajata za povprečjem svoje države in povprečjem EU (Slika 2.3) – bruto domači proizvod na prebivalca v paritetah kupne moči je v 2015 znašal v Avstriji 36.900 € (Steiermark 33.100 €) in v Sloveniji 23.900 € (Vzhodna Slovenija 19.800 €).





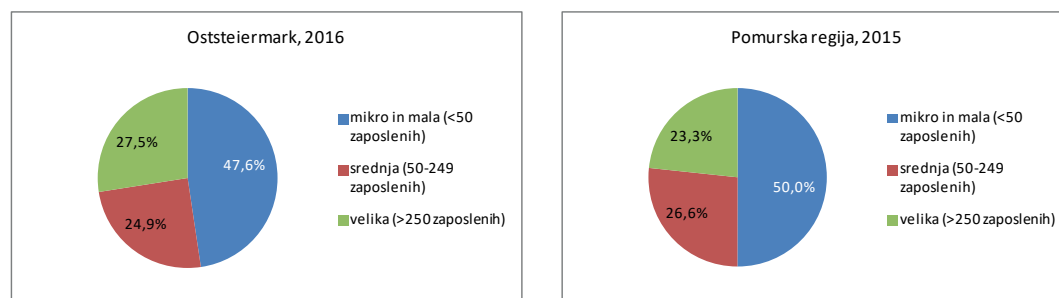
**Slika 2.3: Bruto domači proizvod na prebivalca v paritetah kupne moči (EU28=100)**



Vir: Eurostat (podatkovni portal).

Gospodarsko strukturo regije Oststeiermark in Pomurske regije zaznamujejo mikro, mala in srednje velika podjetja (Slika 2.4). Mikro in mala podjetja (z manj kot 50 zaposlenimi) v obeh regijah predstavljajo 97 % vseh podjetij in zaposlujejo 47,7 % vseh zaposlenih v regiji Oststeiermark ter 50,0 % vseh zaposlenih v Pomurski regiji. Delež zaposlenih so na obeh straneh meje v zadnjih letih najbolj povečala srednja podjetja (50–249 zaposlenih), kjer dela 24,9 % vseh zaposlenih v regiji Oststeiermark in 26,6 % vseh zaposlenih v Pomurski regiji. Delež zaposlenih v velikih podjetjih z 250 ali več zaposlenimi je nekoliko večji v regiji Oststeiermark, pri tem pa je v obeh regijah precej manjši kot v povprečju v državi oz. na deželni ravni (Avstrija: 40,4 %, Slovenija: 30,9 %).

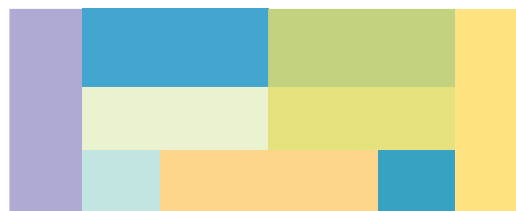
**Slika 2.4: Struktura zaposlenih glede na velikost podjetja (%)**



Vir: WIBIS Steiermark (NUTS-3 profil Oststeiermark), Pomurska gospodarska zbornica (Katalog pomurskega gospodarstva).

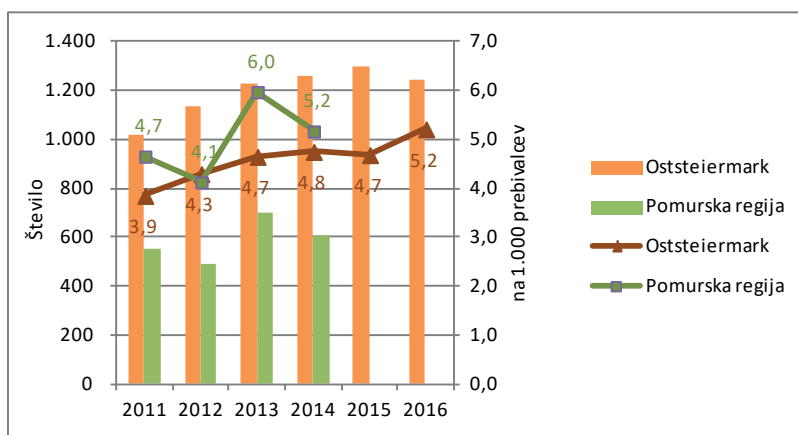
Mala in srednje velika podjetja povezujemo s podjetništvom, ki ima pomembno vlogo pri pospeševanju gospodarske rasti in ustvarjanju novih delovnih mest. V obdobju 2011–2016 je bilo v regiji Oststeiermark v povprečju na leto ustanovljenih okoli 1.200 podjetij, v Pomurski regiji pa slabih 600 (povprečje 2011–2014), kar predstavlja v povprečju 8,6 % vseh podjetij v regiji Oststeiermark in 10,2 % v Pomurski regiji. Če to število primerjamo s številom prebivalcev, potem je bila dinamika ustanavljanja novih podjetij v Pomurski regiji nekoliko večja, vendar manj stabilna kot v regiji Oststeiermark (Slika 2.5). V zadnjih letih se v Pomurski regiji pospešeno razvija tudi socialno podjetništvo in regija je na tem področju v samem vrhu v Sloveniji.

Avstrijsko gospodarstvo je v obdobju 2012–2015 beležilo nizko rast. Letna stopnja rasti bruto domačega proizvoda se je gibala med 0 % in 1 %. Šele z letom 2016 se je povečala na 1,5 % in takšno rast Evropska komisija napoveduje Avstriji tudi v letih 2017 in 2018. K okrevanju gospodarstva je največ prispevala večja domača potrošnja,



ki jo je pospešila davčna reforma, ki je zmanjšala obdavčitev dela (davčni primež). Reforma je ugodno vplivala tudi na investicijsko dejavnost podjetij. Slovensko gospodarstvo na drugi strani vse od leta 2014 beleži stabilno solidno rast nad 2 %, potem ko je bila med letoma 2008 in 2013 zabeležena recesija z dvojnimi dnom. Rast bruto domačega proizvoda, ki jo poganjata izvoz in potrošnja, naj bi v letih 2017 in 2018 preseгла 3 %.

**Slika 2.5: Novonastala podjetja v obdobju od leta 2011 naprej**



Vir: WIBIS Steiermark (NUTS-3 profil Oststeiermark), SURS (SI-STAT).

## 2.4 Izobraževanje in usposabljanje

Avstrija je pred kratkim reformirala svoje nižje sekundarno izobraževanje (5. do 8. razred), da bi izboljšala osnovne bralne, pisalne in računske sposobnosti otrok in odpravila (pre)zgodnjo izobraževalno usmeritev. Z letom 2012 je uvedla t.i. Neue Mittelschule (NMS), ki združuje prvine poklicnega in splošnega izobraževalnega sistema. Ta oblika šolanja je v šolskem letu 2015–2016 zaživela po celotni državi in vanjo je vključena več kot polovica šolarjev (59 % v šolskem letu 2014–2015). Do šolskega leta 2018–2019 bo popolnoma nadomestila preteklo poklicno usmerjeno izobraževanje na nižji sekundarni stopnji (Hauptschule – HS). Dobra tretjina otrok (34,5 % v šolskem letu 2014–2015) pa se šola po (»starem«) programu nižjega splošnega izobraževanja (Allgemein bildende höhere Schule – AHS). Na višji sekundarni ravni, v starosti 14 let, izobraževalni sistem ponuja štiri možne smeri izobraževanja. Poleg programa višjega splošnega izobraževanja (AHS), ki je namenjen nadaljevanju šolanja na terciarni ravni, ponuja tri oblike poklicnega izobraževanja: tehnična in poklicna višja srednja šola, ki se konča z maturo (BHS), tehnična in poklicna srednja šola (BMS) ter politehnična srednja šola (1-letna) in poklicna šola z vajeništvom (Polytechnische Schule und Berufsschule). Slednja traja približno 3 leta in okoli 80 % časa namenja delovni praksi v podjetjih, preostalih 20 % pa pouku na šoli poklicnega izobraževanja. Kar okoli 39 % mladih v Avstriji, ki zaključijo obvezno šolanje, se odloči za to dualno obliko izobraževanja, ki je v Avstriji zelo cenjena tako med podjetji kot tudi v družbi. Z letom 2018 bo Avstrija uvedla obvezno šolanje ali usposabljanje do 18. leta. Mladi bodo morali po zaključeni obvezni nižji sekundarni stopnji (oz. obvezni devetletki) bodisi nadaljevati šolanje na višji sekundarni stopnji bodisi se vključiti v vajeniško usposabljanje, kar naj bi izboljšalo njihove zaposlitvene možnosti.

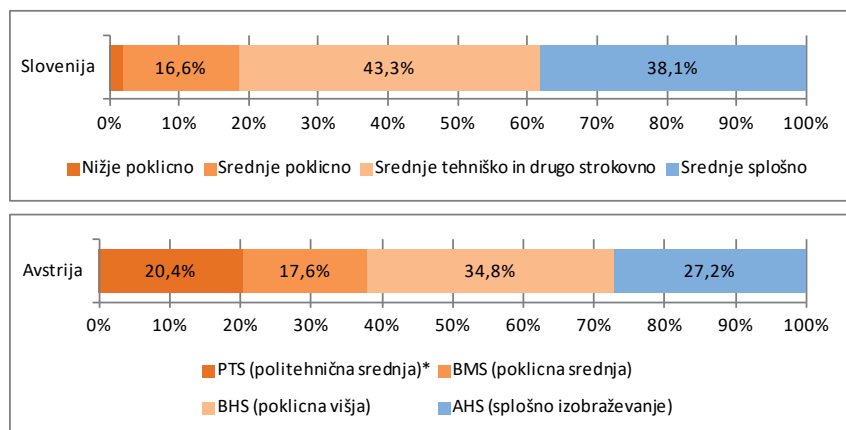
Pomen in ugled poklicnega izobraževanja in usposabljanja je precej manjši v Sloveniji. V starosti 15 let, to je ob koncu obveznega izobraževanja, ki je enotno za vse otroke, lahko mladi v Sloveniji nadaljujejo šolanje v srednješolskem izobraževanju, ki se deli na dva dela: splošno (gimnazija) ter poklicno izobraževanje. V poklicnem izobraževanju so na voljo tri izobraževalne poti: nižje poklicno izobraževanje, srednje poklicno izobraževanje (z možnostjo nadaljevanja v poklicno-tehniškem izobraževanju, ki omogoča nadaljevanje študija na terciarni ravni) in srednje strokovno izobraževanje, ki se zaključi s poklicno maturo.



V primerjavi z Avstrijo se precej večji delež mladih odloči za šolanje v splošnem srednješolskem izobraževanju, čeprav njihov delež v zadnjih letih upada: Slovenija 38 % (Pomurska regija: 33 %) in Avstrija 27 %. Delež mladih, ki so vključeni v srednje poklicno izobraževanje, je s 26 % v šolskem letu 2001/02 padel na slabih 17 % v šolskem letu 2014/2015 (tudi v Pomurski regiji danes znaša 17 %). Čeprav poklicno izobraževanje v Sloveniji deluje po načelu povezovanja izobraževanja in dela, Slovenija v preteklosti ni bila uspešna pri uvajanju dualnega izobraževanja, torej vajeništva. V začetku leta 2017 je bil sprejet sklep o uvedbi poskusa vajeniške oblike izvedbe programov srednjega poklicnega izobraževanja v šolskem letu 2017/2018 za določene izobraževalne programe. V vajeniški obliki izobraževanja se bo vsaj polovica izobraževalnega programa (okvirno 56 tednov v treh letih) izvedla kot praktično usposabljanje z delom pri delodajalcih. Vajeništvo in usposabljanje na delovnem mestu je eden od ključnih elementov za zmanjšanje brezposelnosti in socialne izključenosti med mladimi, saj podatki kažejo, da je največja ovira za zaposlitev, s katero se soočajo mladi po zaključku šolanja v Sloveniji, pomanjkanje (formalnih) delovnih izkušenj.

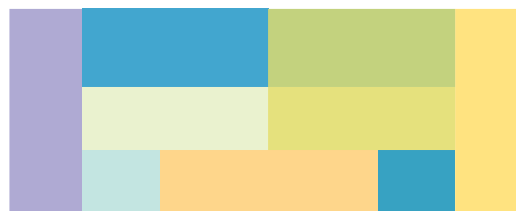
Omenjene razlike v pomenu poklicnega izobraževanja in usposabljanja med državama se odražajo tudi v strukturi izobrazbe prebivalcev. Zaradi precej večje teže, ki jo v Avstriji pripisujejo poklicnemu izobraževanju in usposabljanju, in zlasti vajeništvu, je delež prebivalcev s sekundarno izobrazbo v regiji Oststeiermark precej večji kot v Pomurski regiji (74,4 % nasproti 57,3 %). Pri tem je kar 45 % prebivalcev v regiji Oststeiermark zaključilo izobraževanje po programu vajeništva. Precej manjši je delež tistih s srednjo tehnično ali poklicno izobrazbo (17,9 %) in tistih, ki so zaključili bodisi tehnično in poklicno (BHS) ali splošno (AHS) višjo srednjo šolo z maturo (11,2 %). Na drugi strani ima v Pomurski regiji kar 30,6 % prebivalcev v starosti 25-64 let doseženo najvišjo bodisi srednjo strokovno šolo ali gimnazijo (oboje z maturo) in 26,8 % nižjo ali srednjo poklicno šolo. V primerjavi z regijo Oststeiermark močno izstopa tudi delež prebivalcev s terciarno izobrazbo, ki v Pomurski regiji znaša 20,1 % nasproti 8,3 % v regiji Oststeiermark. Kljub temu je v obeh proučevanih regijah delež prebivalcev s terciarno izobrazbo precej nižji od povprečja v državi (Slovenija 27,7 %, Avstrija 16,8 %) oz. na deželni ravni (Steiermark 14,8 %). K temu močno prispeva dejstvo, da se veliko mladih diplomantov, ki študirajo izven domače regije, po končanju študija ne vrača v regijo. Obenem pa je za Pomursko regijo značilen tudi velik delež prebivalcev (25-64 let), ki imajo zaključeno največ osnovnošolsko oz. obvezno izobraževanje (22,6 %). Gre predvsem za podeželsko prebivalstvo, ki je ostalo na kmetijah, in pripadnike romske skupnosti.

**Slika 2.6: Dijaki po vrsti srednješolskega izobraževalnega programa, 2014/2015 (višje sekundarno izobraževanje)**



Vir: Youth and work in Austria - Reporting Year 2015/2016, SURS (SI-STAT) in lastni izračun.

Opomba: Podatki za Avstrijo se nanašajo na 9. razred oz. dijake v prvem letu višjega sekundarnega izobraževanja. Podatki za Slovenijo se nanašajo na dijake, ki so končali izobraževanje. Z različnimi odtenki oranžne barve so prikazani programi poklicnega izobraževanja in usposabljanja.



**Tabela 2.2: Struktura prebivalcev v starosti 25-64 let po doseženi najvišji izobrazbi**

	Pomurska regija 2016	Slovenija 2016	Oststeiermark 2014	Avstrija 2014	
Osnovnošolska ali manj (9 let ali manj)	22,6 %	16,0 %	Obvezno izobražev. ali manj (9 let ali manj)	17,3 %	15,0 %
Srednješolska (višja sekundarna)	57,3 %	56,3 %	Višja sekundarna	74,4 %	68,2 %
/			Lehre bzw. Meisterprüfung (vajeništvo)		45,3 % 38,7 %
Nižja poklicna, srednja poklicna	26,8 %	24,3 %	Fachschule ohne Matura (BMS)	17,9 %	13,4 %
Srednja strokovna, srednja splošna	30,6 %	32,0 %	Matura (BHS, AHS)	11,2 %	16,1 %
Višješolska, visokošolska (terciarna)	20,1 %	27,7 %	Universität, Akademie, FH (tertiär)	8,3 %	16,8 %

Vir: Bundesministerium für Bildung - Zahlenspiegel 2015, SURS (SI-STAT) in lastni izračun.

## 2.5 Trg dela

Stopnja delovne aktivnosti je precej višja na avstrijski strani kot v Sloveniji. Po podatkih ankete o delovni sili je v letu 2016 za moške (15-64 let) znašala 75,3 % v zvezni deželi Steiermark in 68,1 % v Vzhodni Sloveniji. Za ženske (15-64 let) je bila nižja in je znašala 67,3 % v zvezni deželi Steiermark in 60,3 % v Vzhodni Sloveniji. Avstrija nasploh dosega eno najvišjih stopenj delovne aktivnosti znotraj EU, kar je zlasti posledica visoke stopnje delovne aktivnosti mladih (15-24 let), ki je v letu 2016 znašala kar 51,8 % v zvezni deželi Steiermark (Avstrija 51,0 %; EU: 33,7 %), v Vzhodni Sloveniji pa 29,8 % (Slovenija: 28,6 %).

**Tabela 2.3: Osnovni podatki o trgu dela po registrskih virih, 2016**

Zaposleni (AT) oz. delovno aktivni (SI), 2016			Brezposelni, 2016		
	Oststeiermark <sup>1</sup>	Pomurje regija <sup>2</sup>		Oststeiermark	Pomurje regija
Zaposleni / delovno aktivni	85.663	39.523	Stopnja registrirane brezposelnosti	6,7%	17,4%
Ženske	37.046	17.855	Registrirano brezposelne osebe	7.816	8.300
Moški	48.617	21.668	Ženske	3.208	4.368
Sprememba 2015/2016	0,9 %	-0,2 %	Moški	4.608	3.933
Ženske 2015/2016	0,9 %	3,2 %	Mladi, 15-24 let	1.053	843
Moški 2015/2016	1,0 %	-2,8 %	Delež dolgotrajno brezposelnih (1+ let)	21,7 %	58,9 %
Sprememba Ø 2012-2016	1,0 %	-1,4 %	Stopnja anketne brezposel., NUTS 2 <sup>3</sup>	5,1 %	8,9 %
Stopnja delovne aktivnosti (15-64 let), NUTS 2 <sup>3</sup>	71,4 %	64,3 %	Stopnja anketne brezposelnosti mladih (15-24 let), NUTS 2 <sup>3</sup>	10,2 %	15,1 %
Stopnja delov. aktiv. mladih (15-24 let), NUTS 2 <sup>3</sup>	51,8 %	29,8 %			

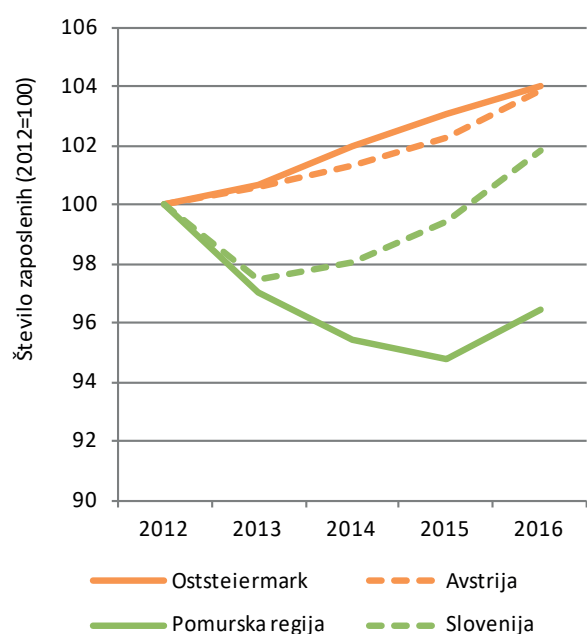
Vir: WIBIS Steiermark (NUTS-3 profil Oststeiermark), SURS (SI-STAT), Eurostat (podatkovni portal) in lastni izračun.

Opombe: <sup>1</sup> Podatki za regijo Oststeiermark se nanašajo na zaposlene osebe. <sup>2</sup> Podatki za Pomursko regijo se nanašajo na delovno aktivne osebe. <sup>3</sup> Podatki se nanašajo na zvezno deželo Steiermark in Vzhodno Slovenijo; vir podatkov je anketa o delovni sili.



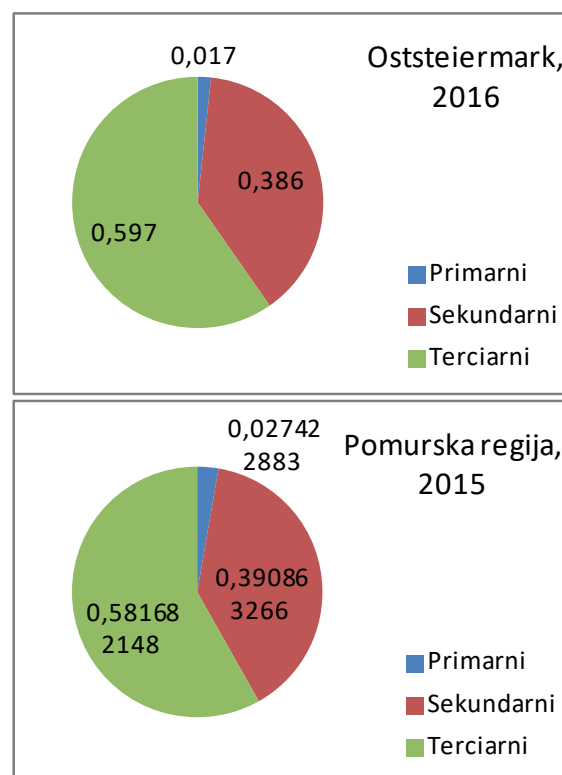
Trend zaposlovanja v regiji Oststeiermark je bil v zadnjih petih letih pozitiven. V obdobju 2012–2016 je število zaposlenih naraščalo v povprečju za 1,0 % na leto in se skupno povečalo za 3.328 oseb. Trend je bil podoben tistemu na ravni celotne države (1,0 % na letni ravni) in nekoliko bolj ugoden kot na ravni zvezne dežele Steiermark (0,8 % na letni ravni). V letu 2016 se je število zaposlenih povečalo za 0,9 %, kar je manj kot na ravni zvezne dežele Steiermark (+1,5 %) in Avstrije (+1,6 %), in doseglo 85.663 zaposlenih, od tega je bilo 43,2 % žensk. Položaj na trgu dela v Pomurski regiji je bil na drugi strani precej manj ugoden. Število delovno aktivnih je v celotnem obdobju 2012–2016 upadalo v povprečju za 1,4 % na leto (Tabela 2.3). Število zaposlenih na drugi strani je upadalo do leta 2015 (v povprečju za 1,8 % na leto) in se v obdobju 2012–2015 zmanjšalo za 1.660 na 30.161, v letu 2016 pa se je prvič v zadnjih štirih letih povečalo, in sicer za 530 oziroma 1,8 %. Trend v regiji je bil precej bolj neugoden kot na ravni države, kjer je število zaposlenih pričelo naraščati že po letu 2013 (Slika 2.7). V letu 2016 se je število zaposlenih v državi povečalo za 2,4 %.

**Slika 2.7: Sprememba števila zaposlenih, 2012-2016**



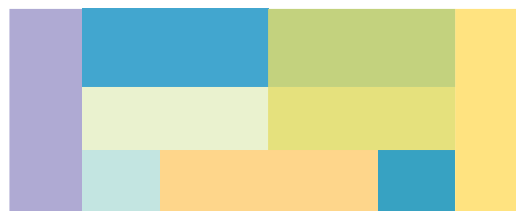
Vir: WIBIS Steiermark (NUTS-3 profil Oststeiermark), SURS (SI-STAT).

**Slika 2.8: Struktura zaposlenih po dejavnostih**



Mediana bruto dohodka je v letu 2015 v regiji Oststeiermark znašala 2.106 € in je bila nižja od povprečja za zvezno deželo Steiermark (2.430 €) in Avstrijo (2.479 €). Povprečna mesečna bruto plača v Pomurski regiji je v letu 2016 znašala 1.412 € in je bila nižja od povprečja v državi (1.585 €). Mednarodno primerljiv podatek o neto letnem dohodku kaže, da je oseba<sup>1</sup> v Sloveniji v letu 2015 zaslužila 12.000 €, v Avstriji pa kar 28.000 €.

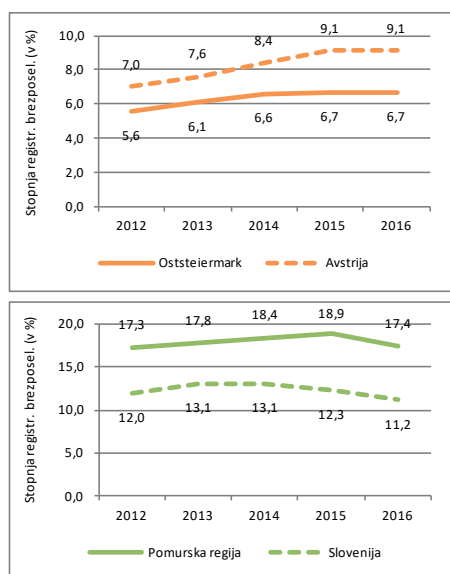
<sup>1</sup> Podatek se nanaša na samsko osebo brez otrok, katere bruto dohodek dosega 100 % bruto dohodka povprečnega delavca



Stopnja registrirane brezposelnosti v regiji Oststeiermark v zadnjih treh letih ostaja na približno enaki ravni, potem ko je v letih 2013 in 2014 naraščala. V letu 2016 je znašala 6,7 % in je bila nekoliko višja za moške (7,3 %) kot za ženske (6,1 %). Stopnja registrirane brezposelnosti v regiji Oststeiermark je bila nižja od povprečja na deželni (8,2 %) in državni (9,1 %) ravni. Na drugi strani meje, v Pomurski regiji, je stopnja registrirane brezposelnosti v letu 2016 znašala 17,4 %, kar je precej več od povprečja v državi (11,2 %). Pri tem je bila stopnja brezposelnosti višja za ženske (19,7 %) kot za moške (15,4 %). V obdobju 2012–2015 je stopnja brezposelnosti rahlo naraščala, v zadnjem letu pa se je znižala za 1,5 odstotne točke in dosegla raven iz leta 2012 (17,4 %). Zaskrbljujoč pa je zelo visok delež dolgotrajno brezposelnih (12 mesecev in več), ki v regiji dosega že slabih 60 % (Oststeiermark: 21,7 %).

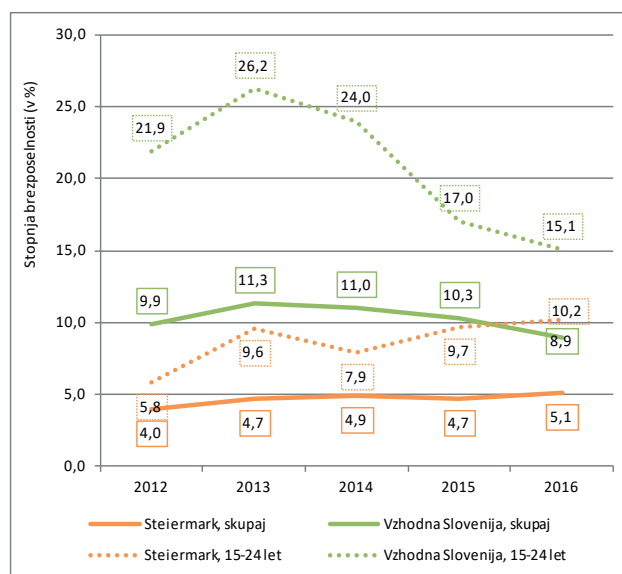
Po podatkih ankete o delovni sili je stopnja brezposelnosti na NUTS-2 ravni v zvezni deželi Steiermark v obdobju 2012–2016 naraščala in v letu 2016 dosegla 5,1 %. Na drugi strani je stopnja brezposelnosti v Vzhodni Sloveniji po letu 2013 upadala, vendar je bila v letu 2016 z 8,9 % še vedno skoraj dvakrat tolikšna kot na avstrijski strani.

**Slika 2.9: Stopnja registrirane brezposelnosti, 2012-2016**



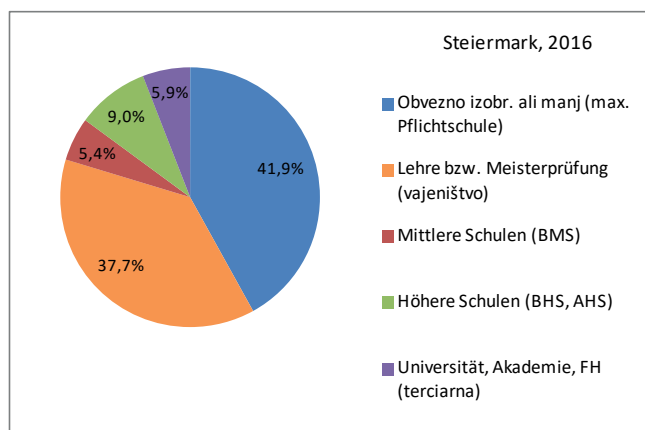
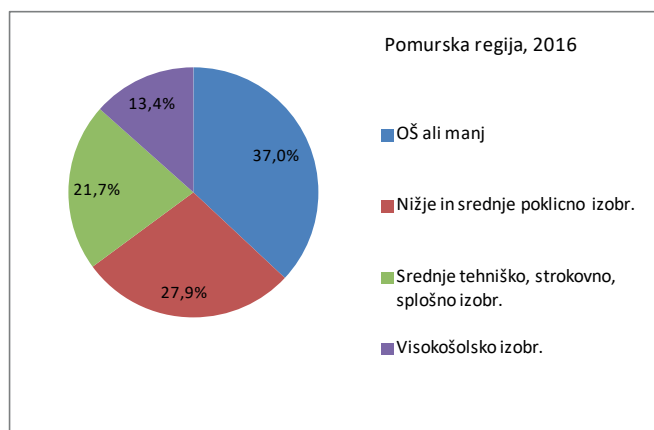
Vir: WIBIS Steiermark in SURS (SI-STAT).

**Slika 2.10: Stopnja anketne brezposelnosti na NUTS 2 ravni, 2012-2016**



Vir: Eurostat (podatkovni portal).

**Slika 2.11: Struktura brezposelnih po izobrazbi**



Vir: Heft 3-2017 Arbeitsmarkt 2016 Internet; ZRSZ in lastni izračun.



Z velikimi težavami pri iskanju zaposlitve se srečujejo zlasti mladi. Stopnja anketne brezposelnosti mladih (15-24 let) na NUTS-2 ravni (slika 10) se je v zvezni deželi Steiermark v obdobju 2012-2016 povečala na 10,2 %. Čeprav stopnja brezposelnosti mladih kar dvakrat presega skupno stopnjo brezposelnosti, pa je povprečno trajanje brezposelnosti pri mladih precej krajše (76 dni pri mlajših od 25 let nasproti 115 dni pri vseh brezposelnih). Na drugi strani se je stopnja anketne brezposelnosti mladih v Vzhodni Sloveniji v zadnjih treh letih znižala kar za 11,1 odstotne točke na 15,1 % kot posledica izvajanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja (zlasti ukrepov Jamstva za mlade) in bolj pozitivnih gospodarskih razmer. Anketa o delovni sili sicer upošteva dejanski položaj posameznika na trgu dela, ne njegov formalni status, zato se določena skupina mladih, ki je na trgu dela že aktivna (v Sloveniji večinoma prek študentskega dela), v anketnih podatkih uvršča med delovno aktivne, ne neaktivne, in tako na nek način prikriva problem brezposelnosti med mladimi. Tudi v Sloveniji je povprečno trajanje brezposelnosti pri mladih krajše kot pri vseh zaposlenih, saj so mladi bolj fleksibilni pri zaposlovanju, v povprečju so bolj pripravljeni sprejeti zaposlitev za krajši čas oz. zaposlitev na delovnih mestih, ki zahtevajo nižjo ravne izobrazbe, kot jo imajo.

Zaradi relativno visoke stopnje brezposelnosti, majhnih zaposlitvenih možnosti (neskladje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela) in nižjih plač v Pomurski regiji se zlasti mladi izobraženi kadri selijo iz regije ali se zaposlijo v sosednji Avstriji. Analize kažejo (Horvat, 2015), da so se delovne migracije iz Pomurske regije v zvezno deželo Steiermark po letu 2011, ko je Avstrija odpravila omejitve glede prostega gibanja delavcev iz Slovenije, znatno povečale. Med dejavniki odločanja za delo na avstrijski strani pomembno izstopa želja po boljšem zaslužku za isto ali podobno delo. K zaposlitvi v sosednji Avstriji so bolj nagnjeni prebivalci Pomurske regije, ki delajo v gospodarstvu ali so brezposelni. Migranti večinoma opravljajo dela v predelovalnih dejavnostih, sledijo raznovrstne poslovne dejavnosti ter dejavnost trgovine in vzdrževanja in popravil motornih vozil. Delovnih migrantov iz Avstrije v Slovenijo in Pomursko regijo je bistveno manj, pri tem prevladuje visoko izobražen kader.

### 3. ANALIZA RAZVOJNIH DEJAVNIKOV REGIJE S Poudarkom NA KOMPETENCAH MLADIH

Skladno z metodologijo, ki smo jo opredelili v prvem poglavju, je bila analiza narejena z namenom zbiranja informacij, ki so pomembne za razvoj in pilotno vpeljavo novega dodatnega učnega programa v obe gimnaziji. Nov dodatni učni program, ki bo ponujen dijakom, bo okrepil njihove ključne kompetence ter jim omogočil boljše zaposlitvene možnosti v prihodnje.

#### 3.1 Analiza deležnikov

Analiza deležnikov je pomembna faza vsakega projekta, saj je njegov uspeh odvisen tudi od sposobnosti pridobiti podporo ključnih organizacij oziroma posameznikov, povezanih s konkretnim projektom, ki jih z eno besedo imenujemo deležniki. V okviru analize deležnikov ugotovimo, kateri udeleženci so udeleženi v projektu ter kakšne so njihove potrebe, zahteve in pričakovanja, ki naj bi jih zadovoljili rezultati našega projekta. Prav tako nam priprava analize deležnikov omogoča načrtovanje, kje in kako vključiti posamezne deležnike pri izvedbi projekta: nekatere aktivno vključimo v izvedbo, druge pa zgolj informiramo. V ta namen je treba pripraviti strategijo vključevanja deležnikov, ki v najosnovnejši obliki določa, katerega deležnika bomo vključili, kako (način) in kdaj. Pri tem si lahko pomagamo z matriko, ki na podlagi kriterijev pomembnosti in vpliva opredeli načine vključevanja posameznih deležnikov.





Slika 3.1: Matrika vključitve deležnikov

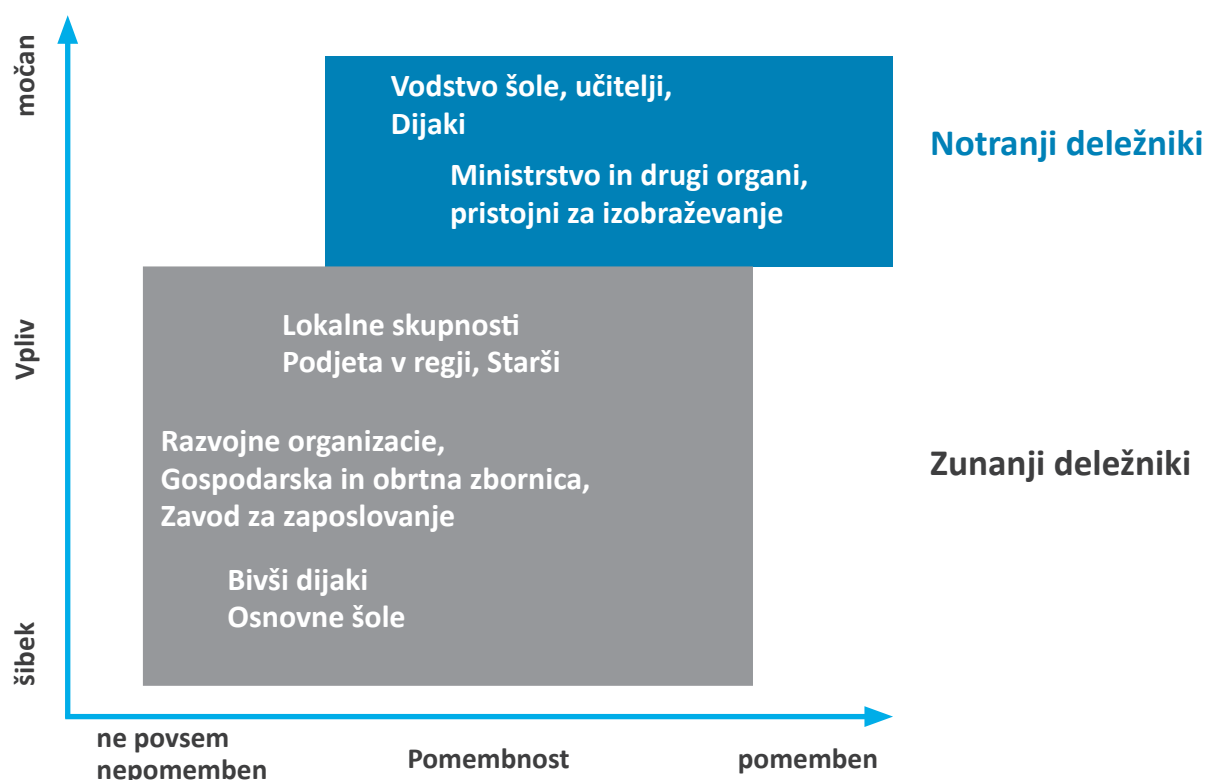


V okviru našega projekta smo deležnike opredelili kot vse tiste, ki so zainteresirani za uspešnost izobraževanja oziroma usposabljanja. Pri tem smo jih ločili na zunanje in notranje deležnike, pri čemer je kriterij razločevanja interes v odnosu do dejavnosti izobraževanja oziroma usposabljanja:

- notranji deležniki imajo predvsem interes tekoče in kakovostno izvesti program dela: to so predvsem učitelji, dijaki, vodstvo in ostalo osebje, javne oblasti, odgovorne za izobraževanje;
- zunanji deležniki imajo interes, da se tekoče in kakovostno izvede program dela, vendar je še pomembnejši vpliv izobraževanja oziroma usposabljanja na lokalni, regionalni in nacionalni razvoj. V najrazvitejših državah se zavedajo, da je ustrezna usposobljenost prebivalstva pomembna tako za posameznika kot za družbo. Na osebni ravni namreč zmanjšuje družbeno neenakost, povečuje produktivnost in vpliva na osebnostni razvoj, izobrazba celotnega prebivalstva pa je najboljša napoved ekonomske in socialne rasti v družbi. V okviru našega projekta so to predvsem starši, ostale javne oblasti (npr. občine), podjetja, združenja (gospodarska zbornica, obrtna zbornica, tehnološki parki, inkubatorji, zavod za zaposlovanje, razvojne agencije, kmetijsko-gozdarska zbornica in ostale posredniške organizacije).



Slika 3.2: Deležniki v projektu L2P 2020Plus



S pomočjo ocenjevanja pomembnosti in vpliva posameznih deležnikov smo opredelili njihove interese, vloge, način in časovno komponento njihovega vključevanja. Med notranjimi deležniki so izjemno vplivna skupina dijaki, saj od projekta pričakujejo dodatno izobrazbo ter ustreznejše kompetence. Na projekt lahko vplivajo s svojo samoiniciativnostjo, disciplino ter pripravljenostjo sodelovati v izobraževalnih programih. Vključeni so bili v intervjuje, preko katerih smo pridobili informacije o njihovih potrebah in pričakovanjih, prav tako pa bodo med najpomembnejšimi akterji pri izvedbi skupnega izobraževalnega programa, saj bodo udeleženci tega programa. Zelo vplivna skupina notranjih deležnikov so tudi učitelji in vodstvo obeh šol, katerih interes znotraj projekta je kakovostna izvedba programa, s čimer bodo vplivali na boljše rezultate tudi drugje (matura, tekmovanja ipd.), hkrati pa se bo povečalo zadovoljstvo dijakov in učiteljev. Na projekt lahko ta skupina vpliva preko svoje samoiniciativnosti, discipline, kooperativnosti, prilagodljivosti ter dobrega sodelovanja z vsemi deležniki, predvsem z dijaki in drugimi šolami. Učitelji in vodstvo šol so bili vključeni v intervjuje ter fokusno skupino, bodo pa ključni akter izvedbe skupnega izobraževalnega programa. Kot zelo vplivno in tudi pomembno skupino deležnikov smo opredelili ministrstva in druge organe v sestavi, pristojna za izobraževanje, saj njihova podpora projektu, tako formalna kot tudi neformalna, skupaj z njihovimi izkušnjami in strokovno podporo močno prispeva h kakovosti rezultatov projekta. Nujno je, da se z njimi vzpostavi dobra komunikacija in informiranje o rezultatih projekta. Med zunanjimi deležniki so ključne lokalne skupnosti, podjetja in starši – vsi imajo sorazmerno velik vpliv na sam projekt, hkrati pa imajo pomembno vlogo z vidika rezultatov projekta: tako lokalne skupnosti kot podjetja med rezultati projekta pričakujejo večjo razpoložljivost ustrezno usposobljenih kadrov, zaposljivost, nova delovna mesta ter zaustavitev bega možganov, medtem ko starši težijo h kakovostni izvedbi programa, saj bodo s tem rezultati in zadovoljstvo njihovih otrok večji tudi drugje (matura, tekmovanja, učni uspeh, boljša zaposljivost). Podjetja lahko največ prispevajo k rezultatom projekta preko aktivnega sodelovanja s šolami, lokalne skupnosti in starši pa preko formalne in neformalne podpore ter promocije projekta.



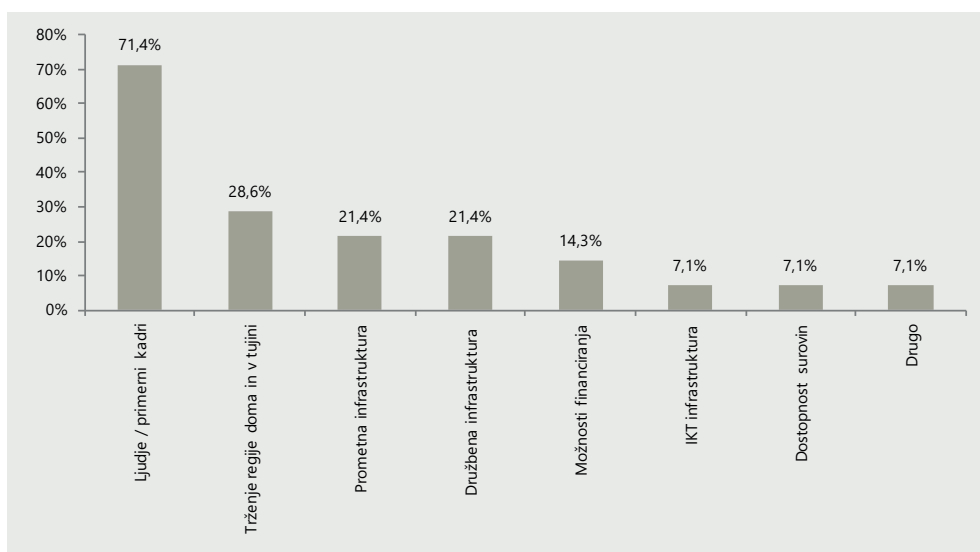
Informacije o pričakovanjih, interesih in pogledih podjetij ter lokalnih skupnosti smo pridobili preko intervjujev in fokusnih skupin, kot pomembno in vplivno skupino pa jih bomo redno obveščali preko predstavitev rezultatov projekta. V skupini zunanjih deležnikov imajo velik vpliv tudi gospodarske in obrtne zbornice, zavod in ostale institucije za zaposlovanje ter razvojne organizacije (lokalne in regionalne agencije, tehnološki parki, inkubatorji ipd.), ki kot najpomembnejši interes v projektu lahko iščejo v razpoložljivosti ustrezno usposobljenih kadrov. Ta skupina lahko največ prispeva k rezultatom projekta preko podpore projektu ter spodbujanja sodelovanja šol in podjetij. V projekt so bili vključeni kot deležniki, s katerimi smo opravili intervjuje in so sodelovali na fokusnih skupinah, s čimer smo poglobili razumevanje položaja mladih na čezmejnem trgu dela. Pomembno je tudi, da jih preko različnih komunikacijskih poti redno obveščamo o rezultatih projekta. Kot eno izmed skupin zunanjih deležnikov predstavljajo tudi bivši dijaki, ki na rezultate projekta lahko vplivajo preko delitve svojih izkušenj ter načelne podpore projekta – z njimi smo opravili tudi intervjuje, s čimer smo pridobili pomembne informacije o usposobljenosti mladih, ki končajo srednješolsko izobraževanje. Zunanji deležnik so tudi osnovne šole, katere je treba redno informirati o rezultatih projekta, saj lahko svoj interes iščejo v kakovostnem nadaljnjem šolanju za svoje učence.

### 3.2 Analiza spletne ankete

Na vzorcu podjetij iz Pomurske regije in regije Oststeiermark (raven NUTS 3) smo s spletno anketo ugotavljali skladnosti kompetenc mladih zaposlenih oziroma iskalcev zaposlitve s potrebami podjetij danes in v prihodnje. Spletno anketiranje je bilo usmerjeno v preverjanje položaja mladih na čezmejnem trgu dela. Z anketnim vprašalnikom so bile pridobljene realne in celovite ocene podjetij, katerih izkušnje in mnenja lahko pomembno prispevajo k izboljšanju obstoječih in kreiranju novih programov usposabljanja mladih za uskladitev s potrebami podjetij.

Prav pomanjkanje ustreznih kadrov v Pomurski / Oststeiermark regiji izstopa kot najpomembnejši razvojni dejavnik, na katerega so opozorila anketirana podjetja v smislu, da bi bil lahko njihov razvoj hitrejši oziroma bolj optimalen, če bi imeli ustrezno usposobljene kadre (Slika 3.3). To kaže na to, da se podjetja zavedajo, da so ustrezni in usposobljeni kadri ključni za njihovo konkurenčnost, obenem pa se pogosto soočajo z njihovim pomanjkanjem.

Slika 3.3: Ocena manjkajočih razvojnih dejavnikov v regiji

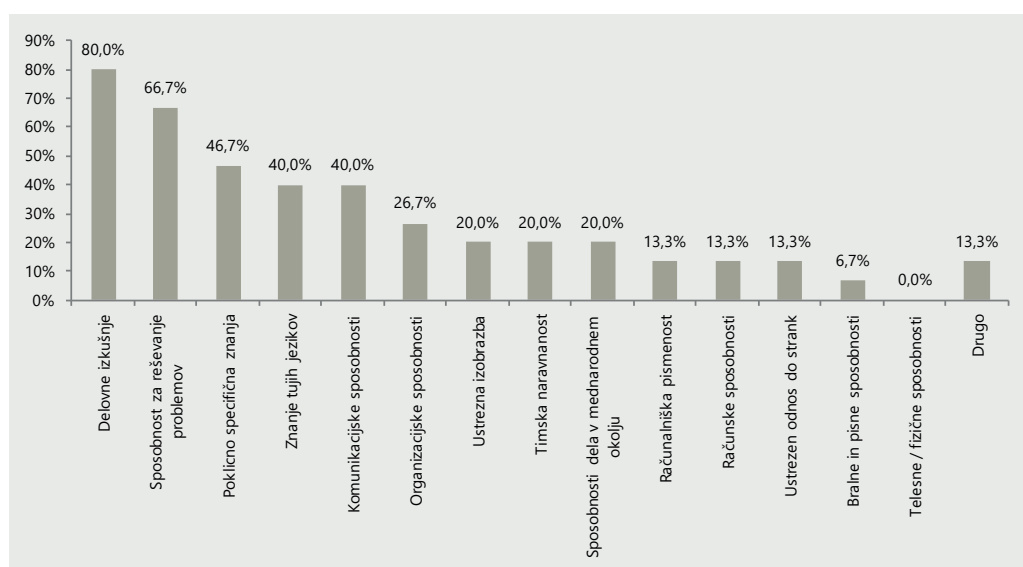


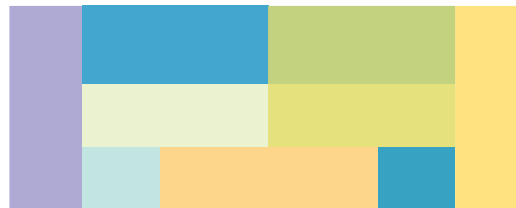


Kot so označila v anketi, podjetja iščejo primerne osebe za prosta delovna mesta praviloma preko Zavoda za zaposlovanje, ki ga nekatera kombinirajo še z nekaterimi drugimi načini iskanja kadrov, zlasti prek študentskih servisov, kadrovskih agencij, drugih zaposlitvenih portalov, oglasov v časopisju ter kariernih sejmov. Pri iskanju kadrov skoraj polovica podjetij uporablja le eno pot. Kljub temu, da so mladi pogosto bolj inovativni in prilagodljivi, več kot dve tretjini podjetij pri iskanju in zaposlovanju kadrov daje prednost delovnim izkušnjam zaradi poznavanja poslovnih procesov. Prav tako več kot dve tretjini podjetij v vzorcu sicer najde primerne kadre, težave pa imajo pri iskanju oseb s poklicno izobrazbo in oseb s tehniškimi poklici. Za večino podjetij iz preučevanih dveh regij je obenem pomembno, da zaposluje ljudi iz svoje regije. Razlogov za takšno stališče je več: nižji stroški prevoza na delo, manjše tveganje za menjavo zaposlitve, pripadnost podjetja lokalni skupnosti, opravljanje storitev na območju regije in poznavanje krajev. Podjetja so izpostavila, da je zaenkrat dovolj domačih kadrov oziroma, da želijo dati delo domačemu prebivalstvu. Kljub temu skoraj tretjina anketiranih podjetij zaposluje tudi kadre iz drugih in sosednjih držav, pri čemer prevladuje zaposlovanje s Hrvaške (v Sloveniji) in iz Slovenije (v Avstriji). Anketirana podjetja zaposlujejo kadre iz sosednjih držav predvsem zaradi razlogov zgodovinske ali organizacijske narave ali zaradi pomanjkanja kadra doma. Redko so med razlogi za zaposlovanje delavcev iz sosednjih držav navedeni bolj usposobljeni delavci, nižji stroški dela ali večja prilagodljivost teh delavcev. Tisti pa, ki se ne odločajo za zaposlovanje kadrov iz sosednjih držav, pogosto navajajo kot glavni razlog za takšno ravnanje jezikovne ovire ter nepoznavanje možnosti iskanja kadrov v sosednjih državah.

Anketirana podjetja najbolj pogrešajo pri mladih, ki jih zaposlijo, delovne izkušnje, sposobnosti za reševanje problemov in poklicno specifična znanja. Med pogostimi pogrešanimi kompetencami so navedli tudi znanja tujih jezikov in komunikacijske sposobnosti. Na drugi strani so računalniška pismenost, računske sposobnosti, ustrezen odnos do strank ter bralne in pisne sposobnosti le redko pogrešane veščine. Telesnih oziroma fizičnih sposobnosti mladim, ki jih zaposlujejo, ne primanjkuje oz. jih anketirana podjetja sploh ne pogrešajo, ker jih ne potrebujejo (Slika 3.4).

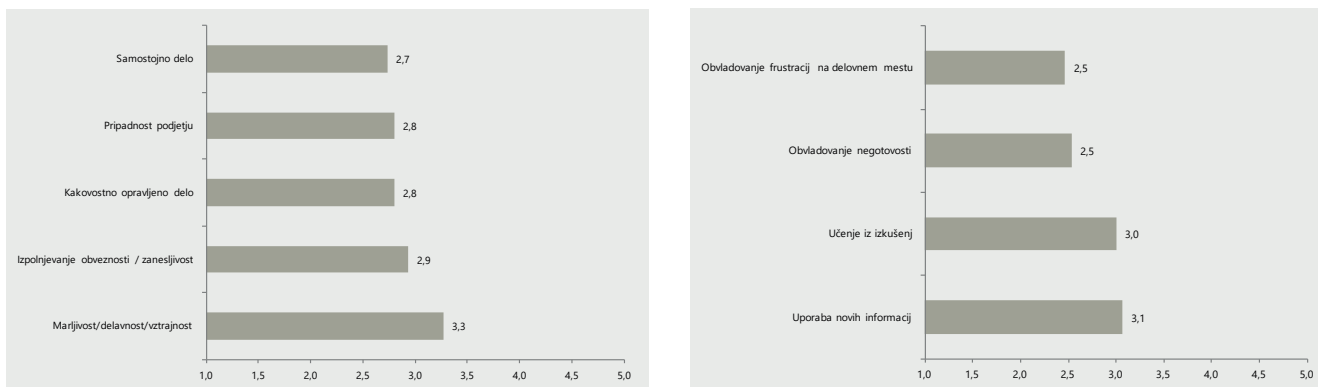
**Slika 3.4: Pogrešane kompetence / veščine pri mladih**





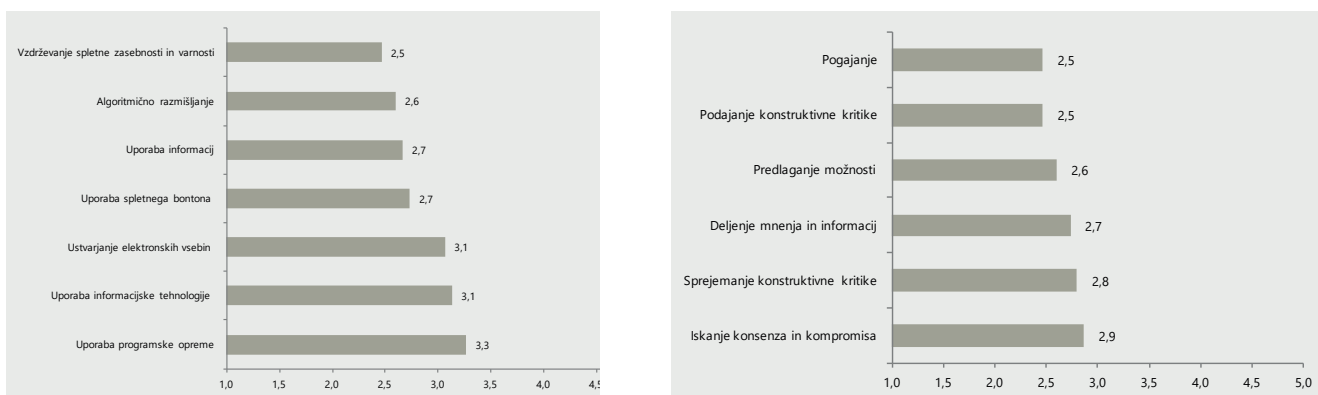
Po mnenju podjetij so mladi zaposleni pri delu še najbolj zavzeti, kar se tiče marljivosti, delavnosti in vztrajnosti, na drugih področjih, kot so samostojnost, pripadnost podjetju, kakovost dela, zanesljivost, pa so jih ocenili z oceno, slabšo od srednje. Sicer pa podjetja menijo, da imajo mladi zaposleni srednje dobro sposobnost uporabe novih informacij za reševanje problemov ter sposobnost učenja iz izkušenj, slabše pa se odrežejo pri obvladovanju negotovosti in frustracij na delovnem mestu (Slika 3.5).

**Slika 3.5: Zavzetost za delo in sposobnost mladih za spoprijemanje z izzivi**



Kljub temu, da so podjetja v anketi že uvodoma označila, da pri mladih zaposlenih oz. iskalcih zaposlitve zelo redko pogrešajo večine digitalne oziroma računalniške pismenosti, pa posamezne elemente te pismenosti pri mladih ne ocenjujejo vedno kot dobre ali odlične: pri vzdrževanju spletne zasebnosti, algoritmičnem razmišljanju, uporabi informacij ter uporabi spletnega bontona so jih namreč ocenili z oceno, slabšo od srednje, boljše, pa še vedno zgolj srednje, ocene pa so dobili pri uporabi programske opreme, ustvarjanju elektronskih vsebin in uporabi informacijskih tehnologij za podporo ustvarjalnosti in inovativnosti v podjetju. Po mnenju anketiranih podjetjih so kompetence mladih za timsko delo le malo boljše od zadovoljivih, še posebej to velja za podajanje konstruktivne kritike in pogajanje, boljši, še vedno pa ne ravno odlični, pa so na področju iskanja konsenza in kompromisa (Slika 3.6). Kar se torej tiče digitalne pismenosti in kompetenc mladih za delo v skupini, jih lahko večinoma označimo kot pomanjkljive, kjer je moč iskati možnosti za vsebine dodatnega izobraževalnega programa.

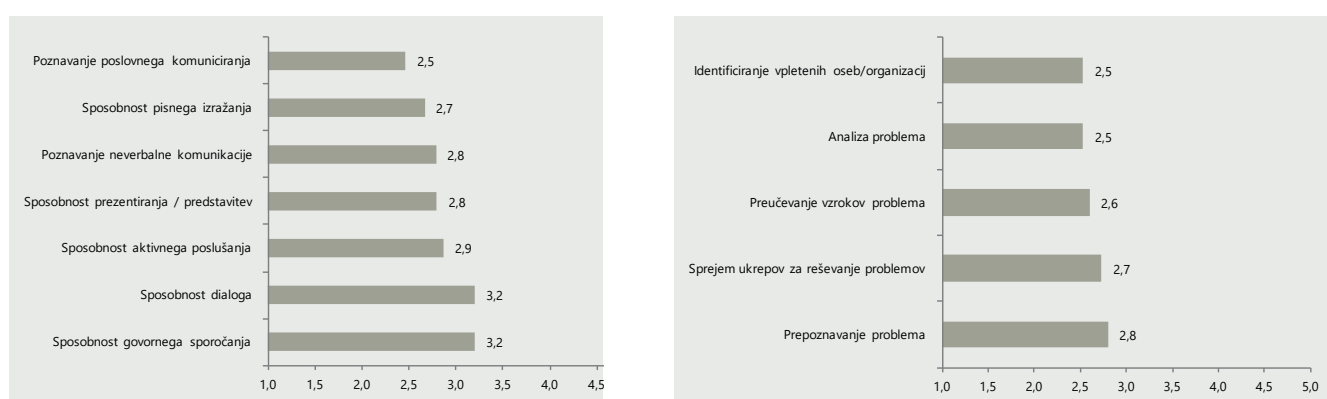
**Slika 3.6: Digitalna pismenost in kompetence mladih za delo v skupini**





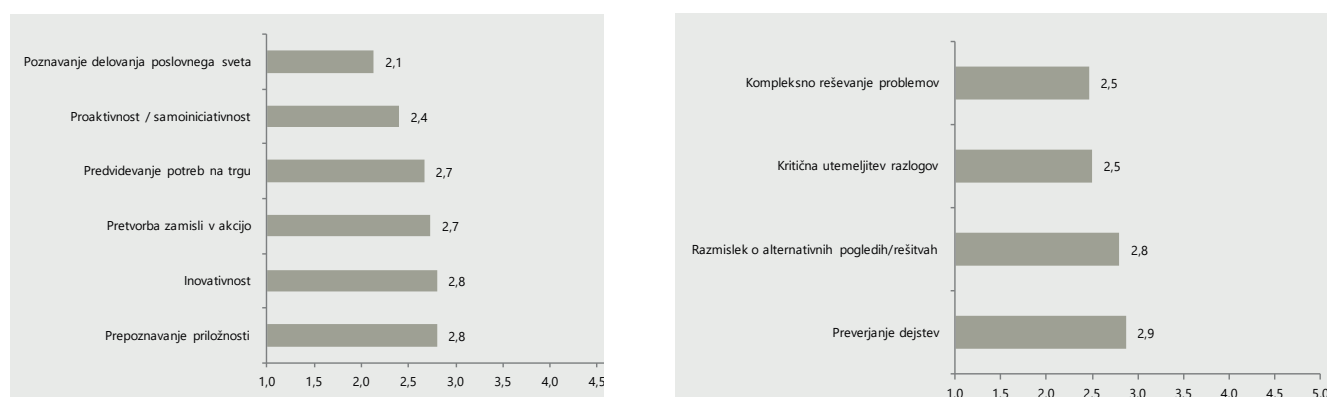
V anketi so podjetja pri komunikacijskih veščinah najboljše, pa še vedno zgolj z oceno malo več kot srednje, ocenila sposobnosti govornega sporočanja in dialoga, najslabše, z oceno med zadovoljivo in srednje, pa poznavanje poslovnega komuniciranja. Ostale komunikacijske veščine so bile ocenjene med tema dvema ocenama, kar pomeni, da so podjetja vse komunikacijske veščine mladih ocenila sorazmerno slabo. Tudi pri veščinah mladih za reševanje problemov se po mnenju podjetij mladi odrežejo bolj slabo, saj se vse ocene posameznih veščin nahajajo na spodnjem delu ocenjevalne lestvice. Tako imajo po mnenju podjetij mladi pomanjkljive kompetence tako za prepoznanje problema, njegovo analizo in preučevanje vzrokov, identificiranje vpletenih oseb in organizacij, kot tudi za sprejem ukrepov za reševanje. (Slika 3.7).

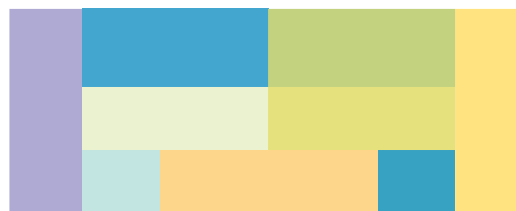
**Slika 3.7: Komunikacijske veščine in sposobnost mladih za reševanje problemov**



Podobno, večinoma slabo je stanje na področju ustvarjalnega in podjetniškega razmišljanja. V podjetjih pri mladih najbolj pogrešajo poznavanje delovanja poslovnega sveta in samoiniciativnost. Pri kritičnem razmišljanju so njihove kompetence tudi precej nezadostne, pri čemer jim največ težav povzroča kompleksno reševanje problemov in kritična utemeljitev razlogov (Slika 3.8).

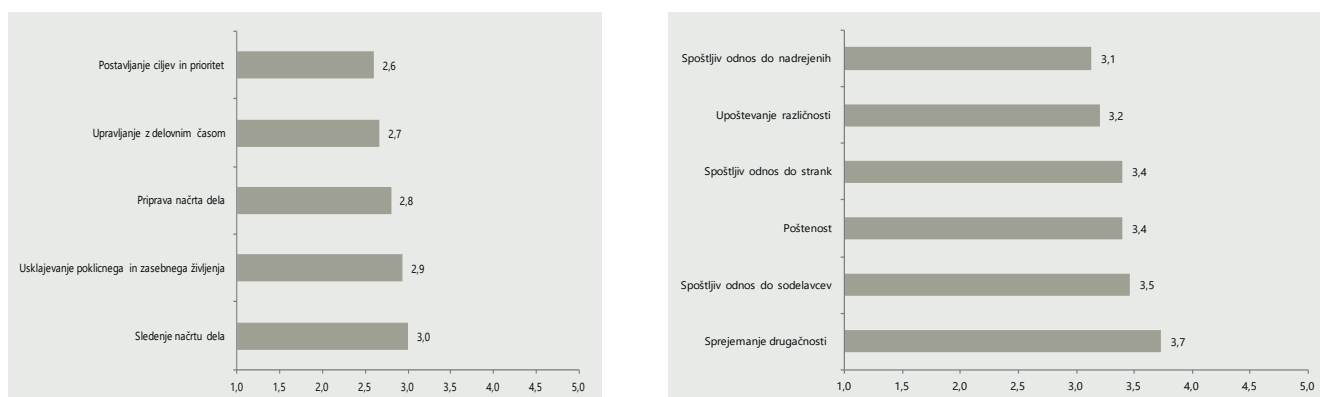
**Slika 3.8: Sposobnost ustvarjalnega in podjetniškega ter kritičnega razmišljanja**





V anketiranih podjetjih menijo, da imajo mladi pomanjkljive veščine tudi pri sposobnostih organiziranja dela: z oceno dobro so ocenili le sposobnost sledenja načrtu dela, vse ostale – usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, priprava načrta dela, upravljanje z delovnim časom ter postavljanje ciljev in prioritet – pa so bile ocenjene slabše.. Po oceni podjetij se mladi še najbolj odrežejo pri vrednotah, saj so bile vse posamezne vrednote, ki so jih ocenjevali v anketi, ocenjene z oceno, večjo od dobro. Kot je razvidno iz spodnje slike, je najmočnejša vrednota mladih zaposlenih sprejemanje drugačnosti, najšibkejša pa spoštljiv odnos do nadrejenih (Slika 3.9).

**Slika 3.9: Sposobnost organiziranja dela in vrednote mladih zaposlenih**



Iz ocen posameznih sklopov kompetenc mladih, ki so jih podala podjetja, lahko torej sklepamo, da imajo mladi zaposleni oziroma iskalci zaposlitve pravzaprav na vseh področjih pomanjkljiv nivo, še posebej pa na področju ustvarjalnega in podjetniškega ter kritičnega razmišljanja, reševanja problemov, komuniciranja ter dela v skupinah. Pri pripravi dodatnih programov usposabljanja je gotovo treba upoštevati, da sodijo naštetá področja med tista, ki bi jih bilo treba okrepiti, da bodo kompetence mladih bolj usklajene s potrebami podjetij, še posebej, če upoštevamo, da so podjetja v anketi označila, da bodo čez 5 do 10 let najpomembnejše kompetence reševanje zapletenih problemov, ustvarjalnost, presojanje in sprejemanje odločitev (Tabela 3.1). Med pomembnejše kompetence prihodnosti so se uvrstile še pogajalske spretnosti, miselna prilagodljivost, koordiniranje z ostalimi, upravljanje z ljudmi, čustvena inteligentnost ter kritično razmišljanje.

**Tabela 3.1: Pomembne kompetence v prihodnosti**

Kompetenca	Frekvenca
Reševanje zapletenih težav	10
Ustvarjalnost	9
Presojanje in sprejemanje odločitev	9
Pogajalske spretnosti	7
Miselna prilagodljivost	6
Koordiniranje z ostalimi	6
Upravljanje z ljudmi	5
Čustvena inteligentnost	5
Kritično razmišljanje	4
Usmerjenost v storitve	4
Nadzor kakovosti	3
Aktivno poslušanje	2





V anketnem vprašalniku smo podjetjem zastavili tudi vprašanje, na kakšen način podjetja trenutno oziroma so v preteklosti sodelovala z izobraževalnimi ustanovami. Namen vprašanja je bilo preveriti, ali lahko vzrok za neskladnost med potrebami gospodarstva in kompetencami mladih iščemo tudi v prešibki povezavi med gospodarstvom in izobraževalnim sistemom. Pozitivno je, da je zelo malo podjetij navedlo, da sploh ne sodelujejo z izobraževalnimi ustanovami. Sicer pa podjetja najpogosteje sodelujejo z izobraževalnimi ustanovami prek prakse, ki jo pri njih opravljajo dijaki oziroma študenti. Pogosto se podjetja predstavljajo tudi v izobraževalnih ustanovah, redkeje pa imajo svoje informativne dneve in tudi štipendiranje je redka oblika sodelovanja z izobraževalnimi ustanovami. Še redkeje pa podjetja in izobraževalne ustanove izvajajo skupne projekte. Praksa tekmovanj v reševanju problemov podjetij pa se ni izvajala med anketiranimi podjetji.

### 3.3 Analiza intervjujev

Opravljeni intervjuji s podjetji, posredniškimi organizacijami in dijaki v Avstriji in Sloveniji so poglobili razumevanje položaja mladih na čezmejnem trgu dela. Ti intervjuji so omogočili širše poznavanje regionalnih posebnosti tako v regiji Oststeiermark kot tudi v Pomurski regiji, hkrati pa so odkrili, katere so tiste kompetence, ki jih delodajalci pri mladih zaposlenih pogrešajo. Predvidene dodatne učne vsebine v gimnazijah naj bi pokrile vsaj nekatere od teh manjkajočih kompetenc.

Kot smo zastavili z metodologijo, so bili intervjuji s podjetji, posredniškimi organizacijami in dijaki ključni pri ocenjevanju neskladja med kompetencami mladih in potrebami podjetij v obeh obravnavanih regijah. Smo pa z njimi zajeli tudi druga področja, pomembna z vidika predlaganih vsebin za medregionalni izobraževalni program – ker gre za obširno vsebino, je analiza intervjujev s podjetji, posredniškimi organizacijami in dijaki zaradi preglednosti prikazana po posameznih sklopih. Prvi štirje sklopi se nanašajo na izsledke intervjujev s podjetji in posredniškimi organizacijami, peti sklop pa prikazuje ugotovitve razgovorov z dijaki.

#### 3.3.1 Stanje in razvoj v regiji

V Pomurski regiji intervjuvanci prepoznajo velike potenciale za razvoj v smislu povezovanja človeka in narave, saj so med prednostmi Pomurja neokrnjena narava, bogata kulturna dediščina in manj stresno okolje. Potenciala za sonaravni turizem povezujejo z območjem Mure in Goričkega, v smislu bivanja v naravi, glampinga in ostalih sodobnih pristopov v turizmu. Pomurje bi lahko bilo s svojo ugodno geostrateško pozicijo zeleni laboratorij za ta del Evrope (povezava turizma, ekologije, tehnologije ...). Žal pa ni generalne usmeritve za turizem, obstoječi turistični sistemi so preveč okoreli, so počasni v prilagajanju, ni povezovanja med ponudniki, preveč je zasebnih interesov. Sicer pa je Pomurska regija specifična zaradi zastarele strukture gospodarstva in počasnih družbeno-gospodarskih sprememb. Splošni problem je, da na tem območju ni veliko visokotehnoloških podjetij, zato so zelo majhne potrebe po visokokvalificiranih delavcih. Večinoma podjetja iščejo specifičen, nizkokvalificiran kader. Pomurje je odvisno od poceni delovne sile in bližine meje, saj regija povečini nima produktov, za katere bi potrebovali višje usposobljeno delovno silo. V Pomurju so svetovni trendi v zamiku, struktura gospodarstva je rigidna in se otepa novih načinov dela, novih tehnologij, težko je prekvalificirati ljudi, primanjkuje samoiniciativnosti, študijski programi so zastareli, se ne prilagajajo gospodarstvu, ni izmenjave znanja in povezovanja med gospodarstvom in šolami na sploh. Podjetja v regiji v glavnem prevzemajo funkcijo razvojnih podizvajalcev. Poudarjeno je bilo, da je za Pomursko regijo zelo pomembna globalizacija, saj so pomurska podjetja močno odvisna od izvoza; z globalizacijo so povezane tudi investicije in razvoj. Sicer pa se ekonomsko gledano v regiji stvari premikajo na bolje, npr. širjenje proizvodnje avtomobov podjetja Carthago v Odrancih.



Po drugi strani obstaja tudi kadrovska podhranjenost (ljudje odhajajo v Avstrijo za boljše plačilo, vendar na slabša delovna mesta, za katera se niso šolali, Goričko se prazni), vendar se situacija izboljšuje (npr. Elrad International), saj se nekateri mladi vračajo po študiju, saj želijo imeti delovno mesto v regiji. Po besedah sogovornikov se poskuša oživiti Društvo za kadrovske dejavnosti Pomurja, podpirne institucije veliko delajo z mladimi, žal pa je v regiji le en visokošolski študij. Nasploh je v regiji prisotno strukturno pomanjkanje kadrov (preveč je družboslovcev in pravnikov, premalo pa strojnikov, elektro stroke, mesarjev, keramikov, kuharjev in gostincev, zidarjev, mizarjev, manjkajo tudi strokovno usposobljeni visoko kvalificirani kadri – npr. trenutno je prisotna potreba po 300 delavcih strojnega profila). Sicer ima Srednja poklicna in tehnična šola dober vpis (Ekonomski srednja šola pa slabega), vendar mladi odhajajo in se ne vrnejo, v Avstriji pa je veliko tudi sezonskega zaposlovanja. Čeprav se stanje izboljšuje, bi se morala okrepiti celotna družbena infrastruktura (šolstvo, zdravstvo, raziskovalne institucije, kultura, dostop do znanja, »working space« inkubatorji, prostori za sodelo) – tudi v smislu socialne kohezije, in z njo kvaliteta življenja, da bi se mladi vrnili. Nekateri menijo, da je obstoječa družbena infrastruktura, glede na število prebivalstva, ustrezna in se sprašujejo, ali je v Pomurju sploh kritična masa ljudi. Obenem manjka spodbud s strani občine, podjetja pa so premalo ambiciozna pri razvoju lastnih proizvodov oziroma storitev z višjo dodano vrednostjo. Kljub temu, da so intervjuvanci izpostavili dobro prometno in IKT infrastrukturo, so določeni segmenti še neoptimalni: npr. letališče za storitveno dejavnost, pokritje Goriškega z IKT infrastrukturo. Dodatno je problem slabo trženje regije (blagovna znamka Pomurje oziroma Prekmurje ni najbolje pozicionirana). Sicer naj bi po besedah sogovornikov v prihodnje imeli koncept štirih regionalnih destinacijskih organizacij, ostaja pa problem odsotnosti močne regionalne inštitucije. Upajo, da bo Pomurje tudi v bodoče vsaj deloma ohranilo privilegije, kot jih je imelo, npr. davčne olajšave za investitorje. Prav tako regiji manjka povezovanja (regija se pogosto ločuje na levi-desni breg Mure in tudi Lendava pogosto izvaja aktivnosti po svoje – npr. pri promociji turizma in vinarstva; pojavljajo se nesoglasja med centrom Mursko Soboto in okolico, npr. Lendavo), centralnega vodenja, dolgoročnega koncepta, svežih idej, dobrih voditeljev, pogovarjanja in dogovarjanja kompetentnih ljudi o razvoju, zato regija ne funkcionira kot celota (tudi RRA ne deluje optimalno, župani se prepogosto menjajo in skrbijo za lastno promocijo, koncept Sveta regije pa je sicer dober). Problem je tudi financiranje (manjkajo dinamične oblike financiranja: fleksibilne banke, investitorji, skladi; rabili bi regijsko banko z več posluha za lokalne potrebe). Določena področja ne zmorejo financiranja s povratnimi sredstvi (npr. cesta), medtem ko druga, npr. kanalizacija in vodovod, to zmorejo. V Pomurju se še vedno v glavnem financira osnovno infrastrukturo (vodovod, kanalizacija, ...).

Kar se tiče razvojnih potencialov, so sogovorniki na drugi strani meje v regiji Oststeiermark izpostavili podobne dejavnike kot v Pomurju, saj mednje uvrščajo nekatere naravne danosti (termalna voda, blaga klima), družbene dejavnike (bližina meje, visoka kakovost življenja), kar ustvarja dobre pogoje zlasti za zdravstveni turizem in življenje starejših, ter zaposlovanje iz tujine. Tako kot v Pomurju med slabosti regije prištevajo odseljevanje izobražene delovne sile ter pomanjkanje izobraževalnih institucij, kar vodi v beg možganov in nižanje izobražbene strukture. Mladi ljudje, ki opravljajo AHS maturo (Allgemeinbildenden höheren Schulen), ne nameravajo ostati v regiji, vendar želijo študirati. Enako velja za diplomante BHS (Berufsbildende höheren Schulen), ki iščejo dobro plačana delovna mesta v velikih mestih in tujini. Mladi želijo najprej ven iz regije in pridejo nazaj šele po nekaj letih. Zato je izziv zadržati mlade v regiji. Nadaljnje izobraževanje na deželi ni tako pogosto kot v mestih. Med drugimi slabostmi izpostavljajo slabo prometno infrastrukturo (javni prevoz, dostop do prometnega sistema), pomanjkljivo digitalizacijo in IKT infrastrukturo (širokopasovni internet), poudarek na regionalizmu in

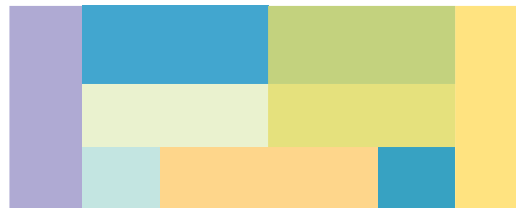


tradiciji, begunsko problematiko in neatraktivnost vajeništva. Po mnenju intervjuvancev v regiji pogrešajo vodilno regionalno podjetje, ki bi privabilo ljudi v regijo, motivacijo, da ostanejo ljudje v regiji (npr. podpora mladim družinam, rekreacijske možnosti in objekti ter ponudba za mlade, okrogle mize in druge možnosti sodelovanja, dodatne priložnosti za usposabljanje), informiranje o zaposlitvenih možnostih in organizacijo strokovnih poklicno orientiranih dogodkov, zagotovljene pogoje za ustanavljanje podjetij, prostore oziroma infrastrukturo za sodelo za različna podjetja, dobro trženje ter politični konsenz. K temu so dodali še promocijo zagonskih podjetij, neformalna srečanja z namenom ustanavljanja podjetij, dualni šolski sistem, alternativno (kulturno) ponudbo za mladino, in ukrepe za zmanjševanje razlik med regijami znotraj države in EU.

### 3.3.2 Kompetence, ki jih mladim primanjkuje

Skoraj vsi sogovorniki v Pomurju so med pogrešanimi prenosljivimi kompetencami pri mladih opozorili na problem neznanja tujih jezikov (na tehničnih šolah je premalo poudarka na tujih jezikih, v regiji je prisotno slabo znanje nemščine). Nadalje je večina sogovornikov izpostavila pomanjkanje timske naravnosti ter znanja vodenja ter sposobnosti za celovito reševanje problemov in povezovanje znanja (problem širine razmišljanja, tudi pomanjkljiva znanja o iskanju informacij) ter uporabe znanja na sploh. Večkrat so omenili tudi problem ustrezne izobrazbe, zlasti pomanjkanje tehnično izobraženih ljudi in poklicno specifičnih znanj. Nekateri so menili, da mladim primanjkuje komunikacijskih sposobnosti (npr. sposobnost delovanja v mednarodnem okolju, poslovna komunikacija) in organizacijskih sposobnosti, prav tako podjetnosti, odločenosti, urejenosti, prevzemanja odgovornosti in zaupanja. Izpostavili so še dodatno težavo nizke pripravljenosti za dodatno izobraževanje po koncu formalnega šolanja.

Šolski sistem je bil deležen precejšnje kritike s strani sogovornikov, predvsem v smislu, da se ne povezuje s podjetji, da mladim ne omogoči delovnih izkušenj, da imajo v šolah premalo projektov, predstavljanja znanja in da je sistem usmerjen zgolj v faktološka znanja, ne pa na problemsko reševanje zadev in logično razmišljanje. Splošne kompetence naj bi bile v veliki meri stvar izobraževalnega sistema, ki bi moral biti bolj fleksibilen in se prilagajati potrebam gospodarstva. Izobraževalni sistem bi moral mladim dati ustrezno izobrazbo, veščine za timsko delo in reševanje problemov, npr. preko projektnih nalog, ki se izvajajo s pomočjo podjetij. Večinoma vprašani poudarjajo nujnost sodelovanja med izobraževalnimi institucijami in podjetji (počitniško delo, obvezna praksa, predstavitev podjetij na športnih, naravoslovnih dnevih), ki omogoča mladim soočanje z realnimi okoliščinami in trgom. To je namreč dober način za pridobivanje splošnih kompetenc. Nekatera podjetja v ta namen organizirajo skupne dogodke (npr. festival filma), imajo skupne projekte (npr. s Fakulteto za elektrotehniko), projektne naloge, diplome in študentsko prakso. Sicer je v Sloveniji predvidena uvedba vajeništva, vendar je pri delodajalcih problem z dodatnim stroškom (usposabljanje, plačilo dijaku, strošek tistega, ki usposablja, dijak gre lahko h konkurenci po zaključenem izobraževanju ...). Praktične izkušnje bi morala predstaviti tudi sama podjetja na šolah, npr. o energetske učinkovitosti, o prvih prihodkih (zaslužkih), ipd. Poudarjeno je bilo, da je treba izobraziti ljudi, da bodo funkcionirali v vsakem okolju, a hkrati poiskati predvsem pozitivne lastnosti dela v lokalnem okolju. Eden od sogovornikov je predlagal, da se izobraževalni sistem prilagodi potrebam gospodarstva na mehki način, npr. v smislu BTC kampusa – »kako vrniti življenje v BTC«. Spet drugi je opozoril na problem hitrega zastarevanja znanja, kar je pomemben dejavnik tudi za izobraževalni sistem. In eden od sogovornikov je opozoril na nujnost selekcije učiteljskih kadrov; sposobnejši učitelji bi namreč znali mlade »oskrbeti« s kompetencami logičnega razmišljanja in matematike, ki so trenutno zelo pomanjkljive. Omenjeno je bilo tudi, da se Gimnazija Murska Sobota v nasprotju z BORG-om na drugi strani meje premalo povezuje z gospodarstvom.



Tudi nekatere druge institucije, npr. MIC (Medpodjetniški izobraževalni center), imajo po mnenju vprašanih še rezerve za optimiranje svojih dejavnosti.

Tudi na avstrijski strani pogrešajo podobne prenosljive kompetence kot v Pomurju in jih omenjajo še več. Združimo jih lahko v sedem skupin: sposobnost reševanja problemov, zavzetost za delo, komunikacijske sposobnosti, izkušnje in znanja (delovne izkušnje, znanje tujih jezikov, IT osnove, okoljska izobrazba, osnovna poslovna znanja, sposobnost projektnega dela, pripravljenost za učenje, uporaba znanja, spoštovanje ponovnega učenja, poklicno-specifična znanja, usmerjenost na stranke, mednarodne (učne) izkušnje), socialne spretnosti, organizacijske in vodstvene sposobnosti ter splošna izobrazba. Nekateri so dodali še pomanjkanje optimizma pri mladih, realnost zastavljenih ciljev in doseganje njihove vzdržnosti, pa tudi prepoznavanje in poznavanje svojih prednosti in slabosti. Individualnost in timsko delo je treba uporabljati v ustrezni kombinaciji, različno od primera do primera.

Za razliko od sogovornikov v Pomurski regiji je mnenje o tem, kdo je odgovoren za splošne kompetence mladih, pri vprašanih v regiji Oststeiermark deljeno: nekateri namreč menijo, da so splošne kompetence v celoti stvar izobraževalnega sistema, drugi pa, da so le delno stvar izobraževalnega sistema in da imajo glavno odgovornost pri tem starši. Izobraževalni sistem mora mladim dati splošne spretnosti, kot so osnovne IT spretnosti, vedenje o pravilni uporabi družbenih medijev, okoljsko izobrazbo, ekonomsko/poslovno znanje, poklicno znanje, spoznavanje / zavedanje regionalnih značilnosti, medtem ko se mora mlad človek socialnih spretnosti naučiti doma. Prenosljive kompetence naj bi bile torej stvar širšega okolja (domače vzgoje tudi pri višji starosti mladih, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in motivacije za učenje tudi za »starejše«), in nikakor ne zgolj izobraževalnega sistema. Eden od predlogov je bil, da bi v izobraževalnem sistemu namenili 1-2 uri za pridobivanje splošnih kompetenc. Sicer pa so sogovorniki kot najpogostejšo obliko sodelovanja med podjetji in izobraževalnimi ustanovami navedli opravljanje prakse, pogosti so še vodeni ogledi podjetja za šole (omenili so tudi ture skupine podjetij po regiji). Izpostavili so še naslednje oblike sodelovanja: predavatelji iz podjetij v šolah, program mentorstva, pripravništvo (na področju fizioterapije), skupna raba prostorov, širokopasovnega dostopa ter pogostejše in hitreje povezave z Gradcem. Kot so pojasnila tako avstrijska kot slovenska podjetja v intervjujih, večinoma iščejo osebe za prosta delovna mesta preko zavodov za zaposlovanje – avstrijska se neredko obračajo tudi na slovenskega. Prav tako pri iskanju kadrov uporabljajo družbena omrežja in internetne portale (tudi občinskega), kadrovske agencije, razne dogodke, informacije znancev in priporočila zaposlenih, lastne spletne strani, študentske servise in oglasov na šolah ter medijih (npr. v regionalnem časopisu). V regiji Oststeiermark je pogosto uporabljena pot za iskanje kadrov preko povezav z izobraževalnimi ustanovami (pripravništvo / praksa, ure poklicne orientacije v šolah, informativni dnevi, podjetniški dnevi). Na obeh straneh meje so poudarili, da je za regijo pomembno, da najprej zaposluje domačo delovno silo, saj ti na delovno mesto gledajo drugače in praviloma ostanejo dlje na delovnem mestu, manj pa je tudi problemov s prevozom na delo, če pa primerne delovne sile ni, pa seveda ne vidijo problema v zaposlovanju ljudi iz sosednjih držav. Pomembno se jim namreč zdi, da ima kandidat ustrezne kompetence, da se vklopi v delovni proces, pogosto pa seveda pretehta tudi stroškovni vidik (npr. prevozni stroški). V regiji se tujci zaposlujejo večinoma kot manualni delavci, vzdrževalci infrastrukture in v turizmu, le redko pa na boljše plačanih delovnih mestih. Sicer pa slabih izkušenj s tujci sogovorniki niso omenjali, večina je z njimi zelo zadovoljna (v Avstriji s slovenskimi in madžarskimi delavci, v Sloveniji pa s Hrvati in Madžari – pri Madžarih je sicer pogost problem znanje jezika); ob tem je treba omeniti, da veliko podjetij sploh ne bi moglo delovati brez delavcev iz sosednjih držav, saj ni domačega kadra z ustreznimi kompetencami. Obenem lahko konkurenca na trgu dela pripomore k razvoju regije, saj tudi domači kadri odhajajo v tujino in s tem se ustvarja socialno omrežje, kar pomeni, da sodelovanje v obeh smereh bogati.



### 3.3.3 Pomembni trendi ter trg dela v prihodnosti

Med obstoječimi in prihodnjimi trendi, ki bodo sooblikovali naše gospodarstvo in družbo, podjetja in posredniške organizacije najpogosteje omenjajo tehnološke trende (digitalizacija, okoljske tehnologije / krožno gospodarstvo, novi energetske viri, robotizacija, umetna inteligenca in pametne rešitve za mesta in gospodinjstva, navidezna resničnost, internet stvari, hidrogenska energija, računalniško numerično krmiljene tehnologije). Ocenjujejo, da bodo zaradi teh trendov marsikatera delovna mesta ukinjena, hkrati pa se bodo pojavila nova delovna mesta, ki bodo zahtevala posebna tehnološka znanja. Nekateri kot zelo pomembne omenjajo tudi ekonomske trende, zlasti globalizacijo, sodelovanje z institucijami znanja, varnost zaposlitev, razslojevanje, krepitev moči kapitala in naraščanje neenakosti v družbi na vseh nivojih ter povečevanje razlik med regijami (npr. razlike v plačah, financiranju institucij). Seveda so pomembni tudi drugi trendi, kot so družbeno-politični v smislu protekcionizma, migracij, varnosti, terorizma in ekstremizma vseh vrst. V tem kontekstu so bili s strani avstrijskih sogovornikov izpostavljeni problemi s skupinami, ki nimajo potrebne zaščite, še posebej pa tok beguncev in njihovo vključevanje v družbeni in gospodarski sistem, nepravilen razvoj metropolitanskih območij in izrinjanje obrobni območij z vsemi pripadajočimi problemi, izrinjanje srednjega razreda in s tem povezano polarizacijo v družbi ter vse manjše možnosti prikrajšanih skupin, da držijo korak s hitro digitalizacijo. Spet drugi pa menijo, da politične zadeve niso tako pomembne, kot se prikazujejo v javnosti; ti trendi namreč prinašajo tudi pozitivne aspekte, kot so boljša kakovost življenja in bolj izobraženi ljudje. Kar se tiče demografskih trendov, vidijo v staranju prebivalstva po eni strani potrebo po večji zdravstveni preventivi (s katero se povečuje tudi kvaliteta življenja) ter pritisk na pokojninsko in zdravstveno blagajno, hkrati pa možnosti za regijo kot sanatorij za starejše, saj ima regija naravne in druge danosti, in pa za razvoj storitev, kot so dejavnost prevozov, oskrbovanja starejših in podobno. Staranje prebivalstva je za regijo še posebej pereč problem, ker se mladi iz regije izseljujejo (trend se sicer upočasnjuje), kar bo vplivalo na pomanjkanje delovne sile in to prav tiste, ki v podjetjih največ pomeni: skupini 25-35 let in 35-45 let. Če na kratko povzamemo: vsi svetovni trendi se bodo odražali tudi v obravnavani regiji. Ob tem so sogovorniki izpostavili še regionalizem (krepitev centralnih regij) in probleme, ki jih v zvezi s tem pričakujejo: pomanjkanje kompetenc za vodenje, povezovanje za skupno korist, diskutiranje. Pojavlja se tudi nagnjenost potrošnikov h kupovanju domačih proizvodov in storitev, kar ima pozitivne posledice za večjo proizvodnjo v regiji, zaradi česar se povečuje učinkovitost, razvijajo inovacije in nadaljnja izobrazba postaja vse bolj pomembna.

Prav zaradi navedenih trendov, ki jih je pričakovati v prihodnosti, v podjetjih in posredniških organizacijah menijo, da bodo najbolj iskani poklici prihodnosti povezani s storitvami za starejše ter z novimi tehnologijami, predvsem v okviru informacijskih in okoljskih tehnologij. Pri prvi skupini poklicev je bil največkrat izpostavljen poklic socialni gerontolog oziroma oskrbovalec starostnikov – tu so mišljeni zdravstveni poklici, socialni delavci, terapevti, fizioterapevti, psihiatri, psihologi in podobni. Pri drugi skupini poklicev so bili izpostavljeni inženir okoljskih tehnologij ter poklici, povezani z informacijskimi tehnologijami: IT varnostnik (specialist za varovanje podatkov), specialist za 3D tiskanje, poklici s področja robotike in virtualizacije, podatkovni znanstvenik, upravljalec družbenih medijev, tudi v kombinaciji z marketingom. Zaradi naravnih danosti za razvoj turizma in kmetijstva oziroma živilske predelave so sogovorniki omenili tudi poklice v turizmu, kot so delavci v ekoturizmu, poklici v gastronomiji, gostinstvu in hotelirstvu (kuhar, natak, sobarica), specialisti za naravovarstvo in varstvo kulturne dediščine, agronomi, specialisti za ekološko pridelavo živil in sadja ter za eko in bio prehranske verige.



Na slovenski strani bo po mnenju vprašanih v prihodnosti potreba po mehatronikih, CNC operaterjih, medtem ko na avstrijski strani omenjajo poklice v izobraževanju (učitelji, socialni pedagog), inženirske poklice, delovna mesta v komerciali in storitvah ter poklice obrtnih dejavnosti (električar, inštalater, vodovodar, slikopleskar, gradbenik, trgovec). Podjetja se zavedajo, da bo zaradi hitrih sprememb v prihodnosti pomembno izpopolnjevanje v kateremkoli poklicu ter da bodo najpomembnejše kompetence čez nekaj let tiste s transverzalno komponento. Najpogosteje omenjajo sposobnost komuniciranja – digitalno in klasično komuniciranje (marketing), kreativnost, IT pismenost, usklajevanje z drugimi podjetji, načrtovanje in upravljanje virov, veščine za reševanje problemov, koordinacijo projektov na daljavo, pripadnost podjetju in reševanje zapletenih težav. K temu so dodali še vljudnost in usmerjenost k strankam, prevzemanje odgovornosti, znanje tujih jezikov, pozitiven odnos do dela, krizno upravljanje, skupno razmišljanje, učenje, večjo izobrazbo, pogajalske sposobnosti, kontrolo kakovosti, fleksibilnost, razvijanje in izvajanje ukrepov ter aktivno poslušanje.

Hitre spremembe bodo vplivale tudi na oblike zaposlovanja. V podjetjih pričakujejo, da zaposlitev za nedoločen čas na dolgi rok ne bo več toliko kot danes in vse bolj bodo prisotni prilagodljivi modeli delovnega časa, kot so trend zaposlitev s krajšim delovnim časom (in zato več delovnih mest), prekarne oblike zaposlitve (ki je realnost že danes), projektno delo in delo od doma oziroma na daljavo, ki omogoča zaposlitvene možnosti neodvisno od lokacije in ki se čedalje bolj uveljavlja že danes. Klasičen model delovnega časa bo zamenjal model ciljno usmerjenega delovnega časa (v izdelek, storitev) ter možnost kombiniranja redne zaposlitve s samostojno dejavnostjo. Mladi se zavedajo, da te oblike dela postajajo vse bolj »normalnost« sodobnega časa in da omogočajo delodajalcem hitro prilagajanje zahtevam trga. Omenjeno je bilo, da si velika podjetja lahko privoščijo stalnost, medtem ko manjša ne zaradi nihanj povpraševanja, sezonskih nihanj in projektnega dela. Fleksibilne oblike dela pa s seboj prinašajo tudi večjo odgovornost in zahtevo po samoiniciativnosti zaposlenih, večjo dinamiko, vse več je projektnega dela, ki pa mora biti vrednostno višje vrednoteno. Predvsem v Sloveniji se danes še vedno pretežno upošteva formalna izobrazba, ne pa dodana vrednost kadrov in tako se tudi nagraduje. Nujno je, da gre pri fleksibilnih oblikah za samostojno izbiro take zaposlitve in ne za prisilo – pogosto mladi namreč želijo menjati zaposlovalca, sodelovati z različnimi podjetji in imeti dinamično karierno pot. Gotovo je, da bodo nove oblike dela za nekatere poklice dobre, težko pa je napovedati, ali bodo prevladale. To so potrdili tudi odgovori nekaterih intervjuvancev, ki menijo, da se oblika zaposlovanja ne bo veliko spremenila in da bodo v prihodnje prevladovale stalne zaposlitve za polni delovni čas, tudi zaradi bolj strogega zakonodajnega okvira.

### **3.3.4 Predlogi deležnikov za razvoj regije s poudarkom na kompetencah mladih**

Sogovorniki si želijo, da se v srednješolske učne programe vključijo vsebine digitalne pismenosti (uporaba informacijskih orodij, poglobitev v funkcionalnosti in iskanje znanja preko elektronskih kanalov), splošna življenjska in poslovna znanja (sposobnost iskanja informacij, poslovni bonton, poslovna komunikacija, znanje prodaje in trženja, osnove podjetniškega poslovanja in računovodstva, mednarodne učne izkušnje, sposobnost »prodaje« samega sebe na trgu, znanje tujih jezikov, poznavanje osnov projektnega dela, poznavanje pravnega okvira, sklepanje pogodb), sposobnost reševanja problemov (preko sodelovanja s podjetji in prakse v podjetjih), sposobnost kritičnega razmišljanja (trenutno pogosto šolski sistem ne dovoli dvomiti v učitelja) ter socialne spretnosti in sposobnost za delo v skupini (sposobnost obvladovanja konfliktov, mreženje, skupno razmišljanje, organizacijske in vodstvene sposobnosti). Programi bi morali biti namenjeni pripravi mladih na zavzetost za delo, povečati bi morali motiviranost, samostojnost in vztrajnost ter pri mladih vzpostaviti realna pričakovanja ter etično delovanje.





Poleg omenjenih so izpostavili še sposobnost za spoprijemanje z izzivi, sposobnost podjetniškega in ustvarjalnega razmišljanja (ustvarjanje nivoja podjetniške kulture, destigmatizacija podjetništva, samoiniciativnost in razmišljanje o skupnem ustvarjanju) in komunikacijske veščine (retorične sposobnosti, spretnosti predstavljanja).

Večina sogovornikov je poudarila pomen sodelovanja podjetij z izobraževalnimi inštitucijami preko opravljanja prakse v podjetjih, lahko tudi v obliki seminarskih ali diplomskih nalog v podjetjih, počitniškega dela, skupnih projektov in štipendiranja. Obvezna praksa je po njihovem mnenju nujna, a opravljeno delo mora biti pravično plačano. Razmisliti bi bilo treba, da bi bila obvezna ne zgolj praksa, ampak tudi nekatere druge oblike sodelovanja, npr. skupno reševanje problemov. Tudi pripravništvo in predstavljanje na sejmih je pomembno, saj mladi pogosto ne vedo, kakšne zaposlitvene možnosti imajo v regiji. Naslednji precej izpostavljeni obliki sodelovanja sta tekmovanja v reševanju problemov podjetij in informativni dnevi v podjetjih. Pojavil se je tudi predlog vpeljave obveznih predstavitev podjetij v šolah. Izmenjave informacij med podjetji in šolami so namreč pomembne, saj na ta način lahko mladi dobijo informacije, kakšne zahteve imajo podjetja, podjetja pa na drugi strani vzpostavijo zavedanje pomena mladih za svoje delovanje. Potrebno bi bilo razmisliti tudi o tem, kako bi se izobraževalne ustanove vključile v dodatno izobraževanje že zaposlenih delavcev. Posebnost slovenskega izobraževalnega sistema je tudi rigidnost, kar pomeni, da je sprememba javno veljavnih programov redka, postopek zanjo pa je kompleksen in dolgotrajen. Je pa pogosto res, da se po drugi strani tudi podjetja ne znajo povezati z izobraževalnimi ustanovami, ustavi pa se tudi pri financiranju programov usposabljanja. Sicer pa so po mnenju intervjuvancev izobraževalne ustanove tiste, ki bi morale biti pionir za razvojne pobude. Veljalo bi razmisliti tudi o nagrajevanju dobrih praks sodelovanja med podjetji in izobraževalnimi institucijami – tako bi lahko npr. vsaka občina v regiji vsako šolsko leto nagradila najboljše prakse za vsak tip šole in izobrazbe.

Sogovorniki so nanizali kar nekaj idej, kako bi lahko v regiji dosegli napredek z lastnim razvojem produktov / storitev z višjo dodano vrednostjo. Potrebna je večja fleksibilnost, spodbudno poslovno okolje in več inovativnih podjetij, povezovanje institucij za konkretno reševanje problemov, promocija turizma, spodbujanje sodelovanja med podjetji (na primer podjetniška platforma) ter strmenje k usklajenosti med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela.

V Sloveniji bi bilo treba uzakoniti regionalno avtonomijo odločanja in regionalno sorazmernost financiranja. Sredstva za razvoj regije so nujna, zato bi moral biti obvezen transparenten primeren sistem dodeljevanja regionalnih sredstev, saj preko razpisov na ravni države ni mogoče zagotoviti skladnega regionalnega razvoja.

K razvoju regije bi lahko prispevale tudi razne posredniške institucije, kot je Medpodjetniški izobraževalni center (MIC), katerega potencial v Pomurski regiji (še) ni polno izkoriščen, a predstavlja infrastrukturo, postavljeno in financirano iz kohezijskih sredstev. Ob optimalnem delovanju MIC-a bi podjetja povedala, kakšen kader potrebujejo, MIC pa bi ga izobrazil oziroma usposobil. Na ta način bi delovna sila postala zaposljiva, gospodarstvo pa se ne bi soočalo s pomanjkanjem primerne delovne sile.

Slovenski sogovorniki so kot primere dobre prakse pri razvoju regije navedli še Zakon o razvojni podpori Pomurske regije, ki je ustvaril veliko 1.300 delovnih mest in močno okreplil podjetništvo (trenutno je podaljšan do leta 2019), in Program spodbujanja konkurenčnosti Pomurske regije, ukrepi na trgu dela (regionalizacija ukrepov politike zaposlovanja) ter delitev Slovenije na vzhodno in zahodno kohezijsko regijo. Avstrijski sogovorniki so predlagali, da je na lokalni ravni potrebno skrbeti za zagonska podjetja, poslovne pobude, izobraževalne institucije in regionalno upravljanje. Integracija regionalnega upravljanja v podjetja in izobraževalne institucije bi morala biti večja.





Avstrijski sogovorniki so poudarili, da so mladi potencial regije, zato je pomembno, da se podjetja predstavljajo po šolah in da dijaki izvajajo prakso v podjetjih. Pomembno je, da se v izobrazbeno in karierno orientacijo vključuje tudi regionalne karakteristike. Mladim, ki končajo visoko šolo / univerzo je treba zagotoviti dobro plačana delovna mesta in delovna mesta (na primer v zdravstvenem turizmu) ne smejo biti plačana le po kolektivni pogodbi. Ključne za razvoj regije so tudi inovacije, ki bi morale biti vsakodnevna naloga, treba jih je priznati, nagraditi in spodbujati.

Za razvoj regije je pomembno, da mladi ostanejo v regiji in se vključijo v gospodarstvo. Za to je mladim treba nekaj ponuditi, hkrati pa se morajo tudi sami zavedati in izkazati zavzetost in samoiniciativnost. Sogovorniki so nanizali več predlogov, ki jih lahko strnemo v nekaj sklopov.

En sklop se nanaša na povezovanje gospodarstva in mladih. Izpostavljeno je bilo projektno delo v šolah, kjer bi učenci / dijaki reševali realne probleme iz podjetij. Mlade je treba vključiti v projekte in v odgovorno delo pod mentorstvom, s čimer se lahko aktivira tudi starejša delovna sila, ki svoje znanje prenese na mlajše. Sogovorniki so izpostavili prednosti vajeniškega sistema, s katerim prenesemo izkušnje starejših na mlajše, mladi pa prinesejo nekaj novega, novo znanje ter socialno omrežje. Poudarjena je bila potreba po uvedbi obvezne šolske prakse in informiranosti mladih o vseh zaposlitvenih možnostih v regiji. Eden od predlogov za usklajevanje kompetenc mladih s potrebami trga dela je bil, da bi v izobraževalnem sistemu namenili 1-2 uri za pridobivanje splošnih kompetenc. Pomurju manjka zavedanje, da je za razvojni preboj pomembno znanje tehnike in naravoslovja. Mladi bi se morali izobraževati za poklice, ki jih regija potrebuje. V Sloveniji so sogovorniki izpostavili ukrepe aktivne politike zaposlovanja (ukrep javnih del, ki naj bi bil regionaliziran, ukrep samozaposlovanja, ukrep delovnega preizkusa – pripravništva), medtem ko so avstrijski sogovorniki izpostavili promocijo sindikalizma in ponudbo dela mladim.

Drug večji sklop zajema dejavnike, ki se nanašajo na upoštevanje mladih in vključevanje mladih v družbo. Pomembno za mlade je, da se identificirajo z izzivi regije in realnostjo regije. Mlade je treba motivirati s pozitivnim pristopom, kot je na primer izpostavljanje prednosti življenja in zaposlitve v regiji (npr. visoka kakovost življenja v regiji). Mlade je potrebno vprašati, kaj želijo in pričakujejo, ter slišati glas mladih pri iskanju rešitev. Mladi funkcionirajo drugače kot starejši, ki pogosto ne razumejo mladih in njihovih vzorcev delovanja. Mladi morajo sodelovati v razvoju regije (preko sodelovanja v občinskih svetih, prek festivalov, v združenjih, društvih, z javnimi institucijami, v podjetjih ali združenjih podjetij) in prevzemati odgovornost. Mladim je treba nuditi podporo pri projektih.

Drug večji sklop zajema dejavnike, ki se nanašajo na upoštevanje mladih in vključevanje mladih v družbo. Pomembno za mlade je, da se identificirajo z izzivi regije in realnostjo regije. Mlade je treba motivirati s pozitivnim pristopom, kot je na primer izpostavljanje prednosti življenja in zaposlitve v regiji (npr. visoka kakovost življenja v regiji). Mlade je potrebno vprašati, kaj želijo in pričakujejo, ter slišati glas mladih pri iskanju rešitev. Mladi funkcionirajo drugače kot starejši, ki pogosto ne razumejo mladih in njihovih vzorcev delovanja. Mladi morajo sodelovati v razvoju regije (preko sodelovanja v občinskih svetih, prek festivalov, v združenjih, društvih, z javnimi institucijami, v podjetjih ali združenjih podjetij) in prevzemati odgovornost. Mladim je treba nuditi podporo pri projektih.



### 3.3.5 Analiza mnenj dijakov

Dijaki, ki smo jih intervjuvali, so se večinoma odločili za vpis na gimnazijo, ker so želeli študirati in jim je gimnazija nudila najboljšo možno splošno izobrazbo in podlago za študij. Nekateri dijaki so se na gimnazijo vpisali, ker se po končani osnovni šoli še niso mogli odločiti za poklic, ki bi ga radi opravljali v življenju. Za gimnazije so se odločili tudi zaradi priporočil nekdanjih dijakov in zaradi nasveta staršev.

Dijake zanimajo različna področja študija v prihodnje, saj je interes za družboslovna in naravoslovna področja študija uravnotežen. Manj je zanimanja za tehniko in inženirske vede ter za biotehnologijo, kmetijstvo in veterino. Odločitev za področje študija dijaki izbirajo večinoma glede na lasten interes, med pomembnimi dejavniki pa se pojavljajo tudi možnost zaposlitve, omejitve vpisa (predvsem v Sloveniji), pričakovana plača, kraj študija in tudi plačljivost študija. Dijaki kot poklice prihodnosti prepoznajo predvsem poklice v zdravstvu in farmaciji, poklice v IT in tehnične poklice. Približno polovica dijakov spremlja svetovne trende in se zavedajo globalizacije, neenakosti v družbi, ksenofobije, politično pomembnih tem (Brexit, volitve), demografskih in tudi tehnoloških trendov (pomen obnovljivih virov energije, IT, robotika, umetna inteligenca, samo-vozeči avtomobili).

Glede na intervjuje lahko v prihodnje pričakujemo večjo mobilnost mladih, saj je približno polovica dijakov pripravljenih opravljati svoje delo v tujini in selitev v tujino dojema kot izziv ter način nabiranja izkušenj. Med pomembnejšimi dejavniki, ki odločitev nagibajo v prid delu v tujini, so boljša kvaliteta življenja, boljše plačilo in zagotovljene možnosti nadaljnega izpopolnjevanja. Druga polovica pa bi sprejela delo v tujini le, če ga v domačem okolju ne bi našla oziroma bi veliko raje ostali doma. Dijaki bi se v tujini zaposlili predvsem zaradi boljše kvalitete življenja, boljšega plačila in zagotovljenega nadaljnega izpopolnjevanja.

Dijaki kot dobro ocenjujejo svoje znanje uporabe digitalnih tehnologij, prav tako kot dobre ocenjujejo večšine komuniciranja in svojo sposobnost za reševanje problemov, nekoliko slabše pa svojo inovativnost in podjetništvo. Pri vprašanju, katere vsebine bi radi dodali v učni program, so predvsem slovenski dijaki izpostavili več informatike in programiranja, več vsebin o varnosti na spletu, učenje večšin javnega nastopanja, več predstavljanja svojega dela (predstavitve), več timskega dela in tudi vsebine iz podjetništva. Avstrijski dijaki večinoma niso izrazili posebne potrebe po dodatnih vsebinah v učnem programu, a se tudi med njihovimi odgovori pojavijo vsebine podjetništva in celo potreba po okrepitvi ekonomskih kompetenc skupaj z lokalnimi podjetji.

Dijaki menijo, da bodo na razgovorih za službo za njihove potencialne delodajalce najbolj pomembne komunikativnost, analitičnost in njihove posebne vrline. Splošne vrline, kot so vestnost, poštenost in marljivost so pomembne za delodajalce po mnenju vseh dijakov, a se ta odgovor bolj pogosto pojavlja pri avstrijskih dijakih. Zanimivo tudi bivši dijaki obeh gimnazij, ki smo jih intervjuvali, ocenjujejo, da so v gimnaziji prejeli veliko splošnega znanja, naučili so se vztrajnosti in natančnosti. Vendar nekateri med njimi ocenjujejo, da niso dobili dovolj znanj in veščin, ki so potrebne v resničnem življenju, in predlagajo, da bi se učne programe obogatilo z ekonomskimi osnovami, da bi dijaki vsaj malo razumeli procese, ki se dogajajo v realnem svetu. Poleg tega je izpostavljeno tudi učenje večšin javnega nastopanja in več poudarka na medsebojnih odnosih.



### 3.4 Analiza fokusnih skupin

Vse štiri fokusne skupine so bile izvedene z namenom preveriti glavne ugotovitve z intervjujev ter poglobiti poznavanje položaja mladih na čezmejnem trgu dela.

Na fokusnih skupinah so udeleženci potrdili ugotovitev z intervjujev, da so zaposleni zelo pomemben razvojni dejavnik regije ne glede na dejstvo, da se stanje v Pomurski regiji razlikuje od stanja v regiji Oststeiermark. V Pomurski regiji se predvsem pojavlja problem bega možganov, saj bolj perspektivni, ambiciozni in kompetentni kadri odhajajo v druge regije, na trgu dela pa ostaja manj perspektiven kader. Izpostavljen je bil tudi neprilagojen šolski sistem, ki ustvarja kadre, ki jih (lokalno) gospodarstvo ne potrebuje. V regiji Oststeiermark pa se soočajo s primanjkljajem delavcev, predvsem v deficitarnih poklicih kljub velikemu številu zaposlenih iz sosednjih regij / držav, kamor sodijo tudi zaposleni iz Pomurja. Kot problem je bila izpostavljena tudi slaba prometna infrastruktura.

Mladi v obeh regijah se soočajo s pomanjkanjem delovnih mest za visoko-kvalificirane. V Pomurju na podeželju skorajda ni delovnih mest za visoko kvalificirane, tako se morajo mladi zadovoljiti z nizkokvalificiranim delom. Poleg tega so tehnični strokovnjaki v pomurskih podjetjih preslabo plačani. Mladi pogosto odhajajo na delo v Avstrijo zaradi večjega zaslužka, tudi če to delo ne ustreza njihovi izobrazbi in so prekvalificirani za delo, ki ga opravljajo. Podobno je premalo visoko kvalificiranih delovnih mest tudi v regiji Oststeiermark. Mladi v tej regiji pridobijo izobrazbo, a potem odidejo v večja mesta. Zaradi odhajanja mladih se v obeh regijah povečuje delež starejših.

Na fokusnih skupinah so se udeleženci strinjali z ugotovitvami na podlagi intervjujev, da so sposobnost reševanja problemov, sposobnost kritičnega mišljenja in sposobnost za timsko delo kompetence, ki jih mladim najbolj primanjkuje. V Sloveniji so posredniške organizacije na fokusni skupini izpostavile tudi premajhno samostojnost in samozavest mladih. Ne nazadnje so se kot pomembne izluščile predstavitvene sposobnosti in IT kompetence (sposobnost uporabljati splet, sposobnost presoje verodostojnosti spletnih virov, poznavanje pravil glede avtorskih pravic za slike in podobno).

Te manjkajoče kompetence mladi težko pridobijo le v okviru enega predmeta, ampak jih je potrebno razvijati pri več učnih predmetih, saj mladi pogosto sami ne vedo, kaj vse zmorejo. Na primer, šole bi te vsebine lahko ponudile v obliki projektnega dela med poukom. Fokusne skupine so potrdile tudi, da bi šole mladim lahko ponudile tudi poslovne kompetence (osnove poslovne administracije, knjigovodstva in računovodstva). Kot pomembne so udeleženci fokusnih skupin izpostavili tudi jezikovne kompetence, kamor sodi znanje tujih jezikov, sposobnost razumevanja besedila tudi v materinem jeziku ter sposobnost oblikovanja besedila.

V regiji Oststeiermark je obrtni sektor zelo močan, zato se morajo mladi zavedati, da je njihova realna možnost, da postanejo samostojni podjetniki. Tudi mlade podjetnike bi bilo treba bolj podpirati, na primer pri iskanju stanovanja ali pri financiranju poslovnih idej. Na fokusni skupini se je kot predlog za v prihodnje izpostavilo ustanavljanje zagonskih podjetij na področju IT. Ker dijaki ne razmišljajo o ustanavljanju, so udeleženci predlagali izvedbo delavnic in učnih (virtualnih) podjetij, kjer bi mladi dobili informacije, kaj pomeni biti podjetnik.

Medregionalno sodelovanje med Slovenijo in Avstrijo ovirajo predvsem težave pri priznavanju izobraževanja in jezikovne ovire. Poleg pomanjkljivega znanja nemškega jezika slovenskih mladih se je na fokusni skupini izpostavilo tudi povečanje pomena slovenskega jezika v izobraževalnih ustanovah regije Oststeiermark.



Udeleženci fokusnih skupin so kot ukrep za zadržanje mladih v regiji izpostavili predstavljanje podjetij v šolah, saj bi na ta način lahko spodbudili vpis na prave smeri študija, mladim pa bi predstavili potrebe lokalnega gospodarstva, perspektive in možnosti štipendiranja. Kot pomemben način povezovanja procesa izobraževanja in potreb gospodarstva se je večkrat izpostavila tudi praksa med samim šolanjem. Na ta način bi mladi prepoznali svoje možnosti za delo v regiji. Za regijo Oststeiermark so udeleženci kot pomemben dejavnik zadržanja mladih predlagali ureditev prometne infrastrukture, v Pomurski regiji pa višje plače za visoko-kvalificirane zaposlene. Tudi dijaki so na čezmejni fokusni skupini izpostavili nekaj podobnih dejstev. Strinjali so se z ugotovitvijo, da mladim manjka sposobnost za reševanje težav in delo v skupini, a so hkrati menili, da se te sposobnosti v avstrijskem izobraževalnem sistemu bolje razvijajo. Menijo, da gimnazijci naletijo na trgu dela na težave, ki so povezane z njihovim šolanjem, saj nimajo posebnih kvalifikacij in imajo zato težave pri iskanju zaposlitve. Menijo, da je možnost zaposlitve v regiji majhna, prav tako pa so poudarili, da veliko Slovencev dela v Avstriji zaradi višjega plačila.

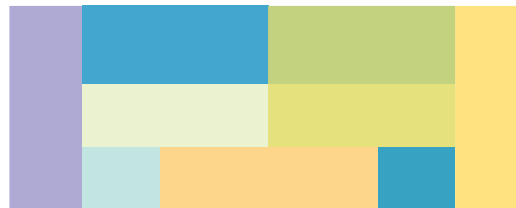
Dijaki so tudi izpostavili razlike v izobraževalnem sistemu obeh držav, saj imajo avstrijski dijaki strokovnih šol več prakse. Posebej so izpostavili nov sistem v avstrijskem izobraževalnem sistemu, po katerem se tudi dijaki gimnazije po maturi lažje zaposlijo. Zainteresirani dijaki imajo enkrat na teden dodatni pouk, opravljajo tudi prakso, nato pa poleg splošne mature opravljajo še poklicno. Na ta način se močno povečajo njihove zaposlitvene možnosti.

Dijaki so kot eno izmed možnih rešitev predlagali projektne tedne, ko bi sami opravili določeno nalogo. Tudi dijaki so podobno kot predstavniki gospodarstva poudarili pomen informacij, kakšna delovna mesta so na razpolago v regiji, in pomen infrastrukture, ki bi omogočila dnevne delovne migracije ter tako omogočila bivanje v regiji.

#### 4. KLJUČNE UGOTOVITVE S PRIPOROČILI

---

V današnji družbi znanja je ustrezna usposobljenost prebivalstva odločilna za razvoj posameznikov in družbe. Tehnološki, ekonomski, politični in demografski dejavniki vplivajo na razvoj držav, regij mest in podjetij ter vplivajo na spremenjeno ponudbo in povpraševanje po kompetencah zaposlenih. Kompetence sestavljajo znanje, veščine in sposobnosti, motivi in motivacija, osebnostne lastnosti, samopodoba in vrednote. Kompetence delimo v dve veliki skupini. Ena skupina kompetenc so ključne, temeljne, prenosljive, transverzalne in generične kompetence, druga skupina pa so delovno ali poklicno specifične kompetence. Prenosljive ali transverzalne kompetence so multifunkcionalne ali transdisciplinarne kompetence. Uporabne in učinkovite so v različnih situacijah, kontekstih in nalogah ob spremenljivih okoliščinah. Primeri teh kompetenc so bralna in številčna pismenost, osebne, socialne in medosebne kompetence, znanje tujih jezikov, znanstvena in digitalna pismenost ipd. Delovno ali poklicno specifične kompetence pa so neprenosljive in so vezane na posameznike v organizaciji in na njihove funkcije ali vloge. V okviru projekta smo se osredotočili na transverzalne kompetence, saj bosta medregionalni izobraževalni program, ki bo nastal na podlagi ugotovitev študije, izvajali Gimnazija BORG in Gimnazija Murska Sobota. Gimnaziji nudita splošno izobrazbo in ne izobražujeta za posamezne poklice. To pomeni, da bodo dijaki večinoma nadaljevali šolanje na terciarni ravni, zato bodo potrebovali transverzalne kompetence. Zaradi nenehnih sprememb se potrebe na trgu dela stalno spreminjajo (potreba po prilagodljivosti), dinamika razvoja znanosti in tehnologije pa povzroča hitro zastaranje znanja. Zato v prihodnje lahko pričakujemo, da bo znanje, pridobljeno v času formalnega šolanja, ob prehodu na trg dela (najverjetneje) že pomanjkljivo, kar bo dodatno okrepilo pomen transverzalnih kompetenc.



Sklepanje o položaju mladih na čezmejnem trgu dela zahteva poznavanje trenutne skladnosti med kompetencam mladih in potrebami trga dela ter tudi nekaj vedenja o pričakovanih kompetencah, ki jih bo trg dela zahteval v prihodnje. Za izdelavo študije smo uporabili različne pristope. Najprej smo na podlagi sekundarnih podatkov pripravili socio-ekonomsko analizo čezmejnega območja, sledila je analiza notranjih in zunanjih deležnikov, kjer smo analizirali njihov vpliv in pomembnost za projekt in njegove rezultate. Po identifikaciji deležnikov smo izvedli spletno anketo ter intervjuje, kar sodi med raziskave mnenj delodajalcev o pomanjkljivostih in vrzelih v kompetencah. Na koncu smo na podlagi ugotovitev iz regionalne študije in ankete ter intervjujev izvedli še fokusne skupine.

Ugotovitve socio-ekonomske analize čezmejnega območja kažejo z nekaterih vidikov precejšno podobnost med Oststeiermark in Pomursko regijo:

- Obe regiji sta v nacionalnem merilu z vidika števila prebivalcev in površine sorazmerno majhni in odmaknjeni od glavnega mesta.
- Obe regiji se soočata z nekaterimi neugodnimi demografskimi gibanji (staranje prebivalstva, izseljevanje mladih). V obeh regijah so trendi slabši kot na ravni države oziroma dežele, saj se tako Pomurska regija kot regija Oststeiermark soočata z negativnim naravnim prirastom prebivalstva. Kljub tej podobnosti med obeh regijama obstaja pomembna razlika, saj število prebivalstva v zadnjih letih v regiji Oststeiermark raste, v Pomurski regiji pa se zmanjšuje. Kot kažejo projekcije prebivalstva, se v naslednjih desetletjih število mladih in njihov delež v prebivalstvu ne bo več bistveno spreminjal oziroma zmanjševal, bo pa močno naraslo število in posledično tudi delež starejših, medtem ko se bo delež delovno sposobnega prebivalstva močno zmanjšal.
- Primerjava gospodarskega položaja obeh regij kaže, da je bruto domači proizvod na prebivalca, prilagojen glede na pariteto kupne moči, v regiji Oststeiermark precej večji kot v Pomurski regiji. Vendar za obe regiji velja, da razvojno zaostajata za povprečjem svoje države in povprečjem EU. Pri tem izstopa Pomurska regija, saj razvojno precej zaostaja za slovenskim povprečjem, kar je zlasti posledica nizke tehnološke naravnosti njenih podjetij ter velikega obsega delovno intenzivnih in tradicionalnih industrij in storitev. Večjih raziskovalnih središč v regiji ni, raziskave v zasebnem sektorju so redke in v razvojnih skupinah primanjkuje predvsem razvojnih inženirjev tehniške stroke. V strukturi gospodarstva obeh regij imata pomembno vlogo industrija (okraj Weiz, Pomurska regija) ter kmetijstvo, zelo pomembne pa so storitve, predvsem turizem in trgovina. Gospodarsko strukturo obravnavanega območja zaznamujejo mikro, mala in srednje velika podjetja.
- Delež prebivalcev s terciarno izobrazbo je v obeh regijah nižji od državnega povprečja. K temu močno prispeva dejstvo, da se veliko mladih diplomantov, ki študirajo izven domače regije, po končanju študija ne vrača v regijo. V Pomurski regiji je delež prebivalcev s terciarno izobrazbo precej višji kot v regiji Oststeiermark. Zaradi precej večje teže, ki jo v Avstriji pripisujejo poklicnemu izobraževanju in usposabljanju ter zlasti vajeništvu, je delež prebivalcev s sekundarno izobrazbo v regiji Oststeiermark precej večji kot v Pomurski regiji.



- Stopnja delovne aktivnosti je v regiji Oststeiermark višja kot v Pomurski regiji, tudi trend zaposlovanja je bolj ugoden, saj število zaposlenih narašča že zadnjih 5 let, medtem ko se je število zaposlenih v Pomurski regiji prvič po krizi povečalo šele v letu 2016. Stopnja registrirane brezposelnosti v regiji Oststeiermark je nižja od državnega in deželnega povprečja (zvezna dežela Steiermark), medtem ko za Pomursko regijo velja ravno obratno. Za obe regiji pa velja, da se z velikimi težavami pri iskanju zaposlitve srečujejo zlasti mladi, zato je za obe regiji značilna sorazmerno visoka stopnja registrirane brezposelnosti mladih. Zaradi relativno visoke stopnje brezposelnosti, majhnih zaposlitvenih možnosti (neskladje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela) in nižjih plač v Pomurski regiji se zlasti mladi izobraženi kadri selijo iz regije ali se zaposlijo v sosednji Avstriji.

Analiza razvojnih dejavnikov regije s poudarkom na kompetencah mladih je pokazala, da je pomanjkanje ustreznih kadrov največja ovira za razvoj, kar je tudi posledica izseljevanja izobražene delovne sile. V regiji Oststeiermark so deležniki izpostavili tudi pomanjkanje ustrezne infrastrukture (cestna infrastruktura, IKT) in izobraževalnih inštitucij, medtem ko so v Pomurski regiji navedli pomanjkljivo trženje regije. Splošni problem je, da na tem območju ni veliko visokotehnoloških podjetij, zato so majhne potrebe po visokokvalificiranih delavcih. Podobno kot vse razvite države in regije je tudi čezmejno območje pod vplivom globalnih tehnoloških, ekonomskih, političnih in demografskih trendov. Prav zaradi navedenih trendov, ki jih je pričakovati v prihodnosti, v podjetjih in posredniških organizacijah menijo, da bodo najbolj iskani poklici prihodnosti povezani s storitvami za starejše ter z novimi tehnologijami, predvsem v okviru informacijskih in okoljskih tehnologij. Povečal se bo tudi pomen poklicev, povezanih z upravljanjem človeških virov. Pri tem bodo ostali pomembni še vedno poklici, povezani z avtomatizacijo proizvodnje (mehatronika), turizmom in socialnimi storitvami.

Za večino podjetij iz preučevanih dveh regij je pomembno, da zaposlujejo ljudi iz regije. Razlogov za takšno stališče je več: nižji stroški prevoza na delo, manjše tveganje za menjavo zaposlitve, pripadnost podjetja lokalni skupnosti, opravljanje storitev na območju regije in poznavanje krajev. Podjetja so sicer izpostavila, da raje zaposlujejo lokalno prebivalstvo, vendar so zaradi pomanjkanja kadra doma pogosto pri njih zaposleni tudi delavci iz drugih, predvsem sosednjih držav. Med razloge za zaposlovanje delavcev iz sosednjih držav so podjetja – sicer redko – navedla tudi višjo usposobljenost delavcev, nižje stroške dela in večjo prilagodljivost teh delavcev. Sploh za manjša podjetja so pomembne predvsem kompetence ljudi, zato nimajo zadržkov pri zaposlovanju tuje delovne sile.

Kljub temu, da so mladi pogosto bolj inovativni in prilagodljivi, več kot dve tretjini podjetij daje prednost delovnim izkušnjam zaradi poznavanja poslovnih procesov. Mladim primanjkuje poklicno-specifičnih in transverzalnih kompetenc. Med pomembnimi prenosljivimi kompetencami mladih so deležniki v čezmejnem območju izpostavili naslednje:

- sposobnosti za reševanje problemov,
- osnovna poslovna znanja (poslovna administracija, osnove računovodstva, financ in prava ipd.),
- komunikacijske sposobnosti (sposobnost predstavitve, pogajalske spretnosti, sposobnost aktivnega poslušanja),
- praktična uporaba znanja tujih jezikov,
- timska naravnost,
- poznavanje delovanja poslovnega sveta in razumevanje delovanje družbe,
- podjetniško razmišljanje,



- samoiniciativnost in prevzemanje odgovornosti,
- ustvarjalno (kreativno) razmišljanje,
- sposobnost projektne dela,
- kritično razmišljanje,
- obvladovanje negotovosti in frustracij,
- organizacijske sposobnosti.

Pomanjkanje naštetih kompetenc otežuje uporabo znanja, pridobljenega v šoli, v realnem življenju. Deležniki pričakujejo, da bodo v naslednjih 5-10 letih v obravnavanem obmejnem območju najpomembnejše naslednje prenosljive kompetence: kompetence reševanja zapletenih težav, ustvarjalnost ter presojanje in sprejemanje odločitev, pogajalske spretnosti, miselna prilagodljivost, koordiniranje z ostalimi in kompetence, ki se nanašajo na odnose med ljudmi (upravljanje z ljudmi in čustvena inteligentnost).

V prihodnosti se bodo predvidoma spremenile tudi danes prevladujoče oblike dela. Zaposlitev za nedoločen čas bo zamenjalo projektno delo, klasičen model delovnega časa pa bo zamenjal model ciljno usmerjenega delovnega časa (v izdelek, storitev). Vse to bo od delojemalcev zahtevalo pridobitev in uporabo ustreznih prenosljivih kompetenc, kar bo vplivalo tudi na šolski sistem. Šolski sistem je bil deležen precejšnje kritike s strani sogovornikov, predvsem v smislu, da se ne povezuje dovolj s podjetji, da mladi nimajo dovolj informacij o družbi, trendih, delovanju gospodarstva in o regionalnih/lokalnih značilnostih ter da je premalo problemskega reševanja izzivov. Splošne kompetence naj bi bile v veliki meri predmet izobraževalnega sistema, ki bi moral biti bolj fleksibilen in se prilagajati potrebam gospodarstva. Vendar bo potrebna tudi samoiniciativnost dijakov/študentov, tako pri izvedbi učnega načrta kakor tudi pri pridobivanju kompetenc izven pouka.

Pri krepitevi prenosljivih kompetenc dijakov je zelo koristno čezmejno in transnacionalno sodelovanje šol. V primeru čezmejnega sodelovanja šol iz Avstrije in Slovenije so glavne ovire predvsem v razlikah med šolskima sistemoma, kar povzroča težave pri priznavanju izobraževanja in pri uvajanju novih izobraževalnih programov. Kot osnovno priporočilo, ki izhaja iz ugotovitev študije, lahko navedemo, da je potrebno okrepiti prenosljive kompetence dijakov, ki se šolajo v srednješolskih izobraževalnih programih. Trenutno je način poučevanja in preverjanja znanja preveč faktografski in pogosto ne omogoča razvijanja prenosljivih kompetenc, kar je deloma tudi posledica pomena uspeha na maturi za vpis na terciarno izobraževanje. Pomembno je krepiti tiste kompetence, ki bodo pomembne v prihodnosti, in tiste, pri katerih je analiza pokazala ključne primanjkljaje dijakov. To so predvsem:

- sposobnosti za reševanje problemov,
- kritično razmišljanje,
- osnove poslovanja,
- komunikacijske veščine (retorične sposobnosti, spretnosti predstavljanja, oblikovanje besedila, krepitev znanja tujih jezikov),
- krepitev digitalne pismenosti,
- sposobnost za delo v skupini (sposobnost obvladovanja konfliktov, mreženje, skupno razmišljanje, organizacijske in vodstvene sposobnosti),
- ustvarjalno razmišljanje,





- poznavanje delovanja poslovnega sveta in razumevanje delovanje družbe, vključno s trendi (tehnološki, ekonomski, politični, družbeni, demografski, okoljski),
- projektni menedžment.

Pri vprašanju, katere vsebine bi radi dodali v učni program, so predvsem slovenski dijaki izpostavili več informatike in programiranja, več vsebin o varnosti na spletu, učenje veščin javnega nastopanja, več predstavljanja svojega dela (predstavitve), več timskega dela in tudi vsebine iz podjetništva. Avstrijski dijaki so izrazili manj potreb po dodatnih vsebinah v učnem programu, a se tudi med njihovimi odgovori pojavijo vsebine podjetništva in celo potreba po okrepitvi ekonomskih kompetenc skupaj z lokalnimi podjetji.

Aktivnosti bi torej morale izboljšati prenosljive kompetence dijakov, okrepiti zavzetost za delo, samoiniciativnost, povečati motiviranost, samostojnost, odgovornost in vztrajnost ter vzpostaviti pri mladih realna pričakovanja in etično delovanje. Poleg omenjenih je treba izpostaviti še sposobnost za spoprijemanje z izzivi, sposobnost podjetniškega in ustvarjalnega razmišljanja (ustvarjanje nivoja podjetniške kulture, destigmatizacija podjetništva, samoiniciativnost in razmišljanje o skupnem ustvarjanju) in komunikacijske veščine (retorične sposobnosti, spretnosti predstavljanja).

Naštete pomanjkljive kompetence bi lahko okrepili s krepitvijo:

- medpredmetnega sodelovanja,
- projektne dela pri posameznih predmetih,
- prenosljivih kompetenc znotraj obveznih izbirnih vsebin in
- z dodatnimi programi po šolskem pouku (čezmejni izobraževalni program).

Poudarek izobraževalnega programa naj bo na projektne delu, čeprav bi bilo dijakom potrebno najprej predstaviti posamezne tematike (projektne delo, komunikacija, metode kreativnega razmišljanja, osnove podjetništva, ...) v obliki predavanj (teoretični uvod).

Deležniki se strinjajo, da bi bilo potrebno okrepiti sodelovanje med srednjimi šolami in podjetji. Oblike sodelovanja so lahko zelo različne:

- projektne delo v šolah, kjer bi učenci / dijaki reševali realne probleme iz podjetij (pomoč mentorjev iz podjetij, izdelava seminarskih nalog),
- šolska praksa,
- štipendiranje,
- počitniško delo,
- tekmovanja dijakov v reševanju problemov podjetij,
- informativni dnevi v podjetjih,
- predstavitve podjetij na šolah.

Podjetja se morajo zavedati, da bo zaradi demografskih in gospodarskih pogojev vedno težje zaposliti ustrezno usposobljene delavce, zato bo potreben dodaten napor pri usposabljanju zaposlenih v podjetjih kakor tudi iskanje talentov oziroma ustreznih kadrov že v srednjih šolah in na fakultetah.

Možno je, da bodo aktivnosti, usmerjene v krepitev prenosljivih kompetenc dijakov, naletele na neodobranje dijakov in njihovih staršev, saj projektne delo zahteva aktivnejšo vlogo dijakov, z dodatnimi obveznostmi po šolskem pouku (npr. program podjetništva enkrat tedensko) pa predstavljajo dodatno obremenitev. Odprto ostaja tudi vprašanje financiranja dodatnih dejavnosti.



Da bi lahko okrepili prenosljive kompetence dijakov, predlagamo naslednje aktivnosti:

- Podrobno informiranje dijakov in njihovih staršev: pomen prenosljivih kompetenc, zakaj jih dijaki potrebujejo, v kakšni obliki bo šola krepila prenosljive kompetence.
- Okrepiti sodelovanje šol in podjetij, tudi s pomočjo posredniških organizacij: informiranje, predstavitev aktivnosti, načrtovanje skupnih aktivnosti.
- Ustanovitev čezmejne delovne skupine deležnikov, ki bi jo sestavljali gimnaziji, podjetja, gospodarska zbornica, obrtna zbornica in druge zbornice, tehnološki parki, inkubatorji, zavod za zaposlovanje, razvojne agencije in ostale posredniške organizacije.
- Usposabljanje učiteljev: brez usposobljenih učiteljev ni možno krepiti prenosljivih kompetenc dijakov. V prvi fazi naj usposabljanje učiteljev poteka v okviru projekta L2P.
- Promocija projekta strokovni, politični in splošni javnosti v okviru komunikacijske strategije.
- Informiranje dijakov o potrebah, perspektivah in možnostih štipendiranja in zaposlitve v regiji.

Zaradi razlik v šolskih sistemih med Avstrijo in Slovenijo je predlagana oblika sodelovanja v obliki medregionalnega izobraževalnega tečaja trenutno najbolj optimalna možna oblika sodelovanja. V nadaljevanju projekta bi bilo potrebno razmisliti, kako bi bilo možno zagotoviti priznanje opravljenih usposabljanj v neki obliki priznavanja neformalnega izobraževanja ter kako rešiti vprašanje stroškov posameznih certifikatov, če bo medregionalni izobraževalni program certificiral dosežena znanja. Potrebno je tudi upoštevati, da za posamezne certifikate (npr. ECDL) v Sloveniji že imamo pooblaščen izvajalce. Pri vsem tem je potrebno tudi upoštevati jezikovne ovire in učni program je treba prilagoditi nacionalnemu jeziku.

Mladi so potencial obmejnega območja, še posebej, ker je za območje značilno staranje prebivalstva in odhajanje mladih v mestna središča in v tujino. Zato jim je potrebno pomagati pri njihovi poklicni in življenjski poti. Vendar če v regijah ne bo ustreznih in dobro plačanih delovnih mest za visoko-kvalificirane kadre, bodo usposobljeni mladi še intenzivnejše odhajali iz regije. Glede na intervjuje z dijaki pričakujemo še večjo mobilnost mladih v prihodnosti, saj je približno polovica dijakov pripravljena opravljati svoje delo v tujini in selitev v tujino doje ma kot izziv ter način nabiranja izkušenj, medtem ko druga polovica dijakov selitve v tujino ne izključuje. Med pomembnejšimi dejavniki, ki odločitev nagibajo v prid delu v tujini, so boljša kvaliteta življenja, boljše plačilo in zagotovljene možnosti nadaljnjega izpopolnjevanja. Boljša skladnost kompetenc mladih s potrebami trga dela ter večja vključenost mladih v razvoj regije bi lahko pripomogla k bolj optimalni izkoriščenosti razvojnih potencialov regije, s tem pa tudi večjo pripravljenost mladih za to, da ostanejo v regiji.



## INTRODUCTION

---

Advanced economies and states are aware that an educated population is important for individuals as well as for society as a whole. On a personal level education reduces social inequality, improves productivity and affects the personal development of individuals. An educated population improves the outlook for economic and social growth of a society. We also speak of a knowledge-based society, for which it is characteristic that knowledge as production factor contributes a considerable part of the gross domestic product. The changing size and structure of a population (population ageing), the continuing globalization and the increased competition on world markets, the technological development and innovations, the changing form and organization of work (effect of the introduction of robots and ICT), the climate change, urbanization, changes of family structures of the role of policy makers, all of these factors affect the future forms of employment and work. This of course affects also the supply and demand of skills for the employed, which has consequences for all branches of the economy and parts of society.

This requires the development of corresponding education and training programs for newly emerging professions and for new skills, which will be taught around the changing profiles of existing jobs. The OECD has pointed out five trends that will influence education most (OECD, 2016b): globalization, the future of the nation state, urbanization, new forms of families and modern society.

The economic border region (Pomurje and Oststeiermark) is exposed to these global trends as well. Although the stakeholders are aware of the importance of the development of human resources for the development of the region, this aspect is rarely mentioned in the program Interreg V-A Slovenia – Austria and also in regional strategic documents.

Within the program Interreg V-A Slovenia – Austria it is emphasized that the »development of human skills and knowledge (including languages skills) will enable institutions to continue and strengthen the cross-border cooperation«. Another challenge is the strengthening of cross-border cooperation in the field of qualifications. The reason for that is the different curriculums, educational systems and the legal foundations for them. Because of this cooperation and networking have to be emphasized. They have led to important improvements of the quality and coherence in the field of education and continuous vocational qualification on an interregional level, where special attention is given to unemployed persons between the age of 55 and 64.

On a regional level the regional development program for the Pomurje region 2014-2020 mentions, that the enhancement of entrepreneurial thinking and development of human resources have been neglected most in the years 2007-2013. In the period between 2014-2020 the development of the region will be based on the improvement of the efficient use of all resources, which means human, financial and natural resources. It will be of crucial importance that all stakeholders are aware of their role and that they contribute with synergetic measures to the realization of the common objectives. Within the federal province Steiermark a regional development guideline foresees the strengthening of human capital as important factor of the competitiveness of the province. The field of human resources, education and qualification have a modest share in the regional development program for the region Südoststeiermark 2016, namely as field of action number 6: Qualification and skilled workers of the future, whereby the strengthening of the potentials of the regional working force, of the qualifications on the job, of the development of the education model »matriculation examination plus apprenticeship diploma« and the inclusion of explicit and implicit knowledge in education programs on the regional level are planned.



Yet, despite the importance of human capital not many cross-border projects which focused on skills and employability were realized. Within the cross-border cooperation between Slovenia and Austria the project EXPAK AT.SI has to be mentioned. It was conducted in the period 2007-2013. The project focused on mismatches on the cross-border job market. The activities of the project concentrated on cooperation and networking of important actors on the job market, especially among public employment services. The project concentrated on measures on the job market, on the evaluation of requirements of the job market, on the problem of transition from education to the job market and on cooperation with companies. The focus was on specific professional skills. The same applies for the project Right Profession, which was financed within the cross-border cooperation between Slovenia and Hungary during the period of 2007-2013. The basic guideline for forming a project partnership and for the decision to realize this project in Slovenia and Hungary was the fact that companies are confronted with a chronic lack of skilled workforce. The activities of the project concentrated on promoting professions respectively jobs needed on the side of the companies.

The present study Youth on the cross-border job market is a result of the project L2P-2020Plus, which basically aims at the improvement of the institutional cross-border cooperation between the region Oststeiermark and the Pomurje region to improve professional perspectives for young people in the economic border region. For this purpose it is necessary to develop a common understanding of the situation of young people on the cross-border job market, an aim of this study. To meet the challenges of the common cross-border job market the interregional training program was initiated, which will be bilateral on both sides of the border with local companies being also involved. The education and training of young people will be useful not only for the students, but also for the companies and this can improve their situation regarding the shortage of skilled workers. The training should lead to employments in local companies and is an effective measure against the migration of young people from the rural area. This approach corresponds to the objectives of the project, namely active measures against the lack of skilled workers on the one hand and against migration of the work force on the other hand. In comparing the present situation with the desired outcome, with the detailed analysis of the present situation and with the definition of the needs of the economy and the expected trend the present study shows the existing circumstances and the expectations and needs of the target groups.

The study deals with the mismatches between the needs of the job market and the existing skills of the employed respectively students and shows some of the expected future trends and needed skills in the economic area on the border. Within the project L2P-2020Plus we have concentrated on the transferable or transversal skills/competences, which are transferable between single roles or professions. For this reason they are important during job performance as well as when looking for a new job. They are crucial for our success in society. In the European Union 40 percent of the employers fail to employ workers with appropriate skills, because people often lack transversal skills (European Commission, 2016).

The study Youth on the cross-border job market deals with the topic in a holistic way. After the introduction we describe and explain the used methodology, which is why the study has developed as it has. In the third chapter we describe the situation in the regions of Pomurje and Oststeiermark. This entails demographic developments, the economic situation, the education and training system and the situation on the job market. The fourth chapter follows the conclusions of the methodological approaches, for it includes analyses of the stakeholders and results of the online survey, interviews and discussions with the focus groups. Chapter six includes the final assessment and recommendations for further development.

The study reflects the factual experience of the persons concerned, but is at the same time scientifically grounded and was prepared on the basis of secondary research information.



## 1. METHODOLOGICAL APPROACH

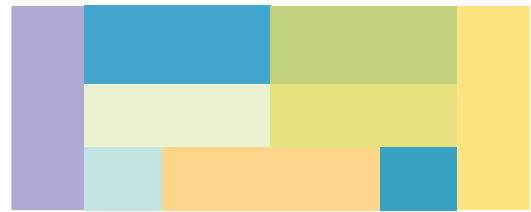
---

Researching the situation of young people on the cross-border job market first of all requires knowledge about the situation in the regions of Pomurje and Oststeiermark, about the expected future trends, about present skills of young people on the one hand and the needs of the job market on the other. Thus, researching the situation of young people on the cross-border job market partly includes also the assessment of the needed skills (on a national, regional and local level).

The term competency/skill is often used together with the term knowledge, abilities and skills. The distinction between those terms and definition is not always clear, and there is also no consistent definition, for as Pahor et al (2010, 5) notice, »different authors agree, that there are a lot of discussions around the concept of competences/skills and that it is almost impossible to establish a definition of competency/skill, which would cover all kinds of use.« One of the most comprehensive definitions is used by the public employment service of the Republic of Slovenia, for the definition includes also the motives respectively the activation, which adds an important dimension and personal qualities, emotions and thinking patterns. If we understand emotions and thinking patterns as personal characteristics, we can define competences/skills in a comprehensive way as follows: The competences of a person contain the activation, the use and combination of knowledge, skills, motives, personal qualities, self-perception and values, that allow the individual to successfully fulfil roles, perform task and solve problems in complex, different and unpredictable situations in an organization or in society in general (Kohont, 2005). Competences/skills thus include:

- knowledge,
- skills and abilities,
- motives and motivation,
- personal qualities,
- self-perception and values.
- There are as many classifications of competences/skills as there are definitions of competences. For the purpose of the study we first of all divided competences into two large groups. One group includes essential, basic, transferable, transversal and generic skills, the other includes specific vocational competences/skills.

The identification of essential competences relates to the fact that we acquire competences with the education system and that we use them depending on the context specifically (within a certain job, organization, activity) and that activities in life depend on certain contexts of society and profession. With the concept of essential competences several disputes and discussions are connected which emphasize criteria for determining essential competences, different views on the dilemma which competences should be defined as essential, differences in roles and challenges, with which people are confronted today and different opinions about the question which competences contribute the most for the individual. Essential competences are in general competences, which are transferable between jobs and roles and which are essential for our success in society. We call them transferable or transversal competences.



They are multifunctional or transdisciplinary competences which are applicable and efficient in different situations, contexts, roles and variable circumstances. Those competences are for example reading and counting skills, personal qualities, social and interpersonal competences, foreign language skills, scientific skills (Kohont, 2005, 37). On the other hand specific professional skills are not transferable and are bound to an individual in an organization and to his or her function or role. They are rooted in the specific nature of each job.

The object of research in the study “Youth on the cross-border job market” are transversal competences. The interregional training program as objective of the project, which will emerge based on the findings of the study, will be realized by the BORG Bad Radkersburg and the Gimnazija Murska Sobota which both offer general education and do not educate for certain professions. It seems to be reasonable then for the study to concentrate on transversal competences, which are transferable between groups of professions.

In order to research the competences thoroughly and systematically, it was necessary to use the classification of transversal competences. We decided to classify the competences in analogy to the European classification of skills/competences, qualification and occupations (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO). We added a classification, which is used by the World Economic Forum (2016) and which was developed by the Occupational Information Network (O\*NET). Thus we defined the following groups of skills/competences:

- Working attitude and values: commitment, meeting challenges, respectful interaction;
- Application of knowledge: information and communication (ICT), mathematics, health, security and working environment;
- Social skills and competences: teamwork, negotiating skills, responsibility, relating, leading role;
- Languages and communication: nonverbal communication, verbal communication, use of mother tongue and foreign languages;
- thinking skills and competences: learning, critical thinking, creative and entrepreneurial thinking, problem solving, organisational and planning abilities regarding the individual person.

Conclusions about the situation of youth on the cross-border job market requires knowledge about the matching situation between the skills/competences of young people and the needs of the job market and also knowledge about expected competences, which the market will require in the future. The assessment of the present needs for skills/competences is based on the assessment of the present supply and demand of skills/competences, the focus being on the identification of mismatches respectively lacking competences. Those approaches to the assessment of skills/competences can help us see ahead and are based on existing information or collections of new information with the specific aim to foresee the needs for skills/competences, mismatches or lacks of skills/competences in the future. Different stakeholders take a look into the future of expected skills/competences to be important then. This is the framework from which they can collectively think about future scenarios in a structured and constructive way to develop a common vision and to actively create the politics to reach the desired scenarios. There are some approaches regarding the assessment of the situation, the predictions of needed skills/competences, which are presented in chart 1.1.



**Table 1.1: Approaches for the assessment of the situation, for the predictions of skills/competences**

Approaches	Advantages	Disadvantages
Projections on the basis of predictions and quantitative models on a national level.	Comprehensive (normally includes all sectors), consistent, transparent and explicit.	Challenging with regard to data, expensive, not everything can be quantified, can give a false impression of precision/reliability.
Surveys among employers regarding lacking skills/competences.	Direct inclusion of »user/party«, can be conducted simply.	Can be very subjective and discrediting, concentrates too much on marginal and short time situations
Focus groups/round tables, Delphi methodology, scenario planning tool.	Holistic (apart from economical factors other factors are considered), direct inclusion of »user/party«.	Can be unsystematic, inconsistent and/or subjective.
Sectoral/vocational/regional studies and/or observations (use of quantitative and qualitative proofs)	Holistic (for one sector), fragmentary (neglects other sectors), prevailing features of one sector.	Can lead to mismatches/inconsistencies between sectors.

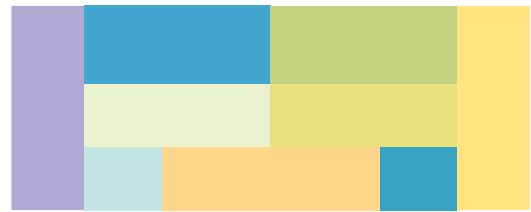
Source: OECD, 2016a (adjusted after Wilson et al., 2004), p. 43.

For the purpose of the study we used three approaches from chart 1.1. First of all we described the situation of the region from different views based on secondary data, which resulted in a regional study (forth approach). Before we worked out the prediction of skills/competences needed in the future, we made a stakeholder analysis, because it is useful to ask oneself beforehand, which groups will be affected by the project in??and which groups can affect the project. A stakeholder can be any group or single person, who can affect the project from a company or project or which is affected by it when trying to reach its objectives (Freeman 1984, 25). In the field of education/training stakeholders are all persons who are interested in the success of the education/training. We divide them into internal stakeholders (teachers, students, school management) and external stakeholders (parents, public services, companies, associations). The stakeholder analysis was based on four steps:

1. Identification of stakeholders
2. Analysis of interests of stakeholders
3. Influence of stakeholders
4. Inclusion of stakeholders

After the identification of the stakeholders we conducted an online survey and interviews with employers about lacking skills/competences (second approach). In practice primary information can be obtained in many ways, usually personal interviews, telephone interviews and surveys sent by snail mail or e-mail are used. Personal interviews are of course most effective, but they are also the most expensive form and the most time consuming form of conducting a survey, especially if there is a large number of interview partners. To minimize those disadvantages the project partners shared out the responsibility and activities for conducting the interviews among the relevant stakeholders between them: intermediary organizations (development organisation, technology-parks, incubators, youth organizations), public employment services and companies.





We did not conduct telephone interviews because they are as time consuming as personal interviews and there are often problems in maintaining the attention of the interview partner. Surveys, which are sent by snail mail or e-mail, can be considered if they can be understood and filled out easily and if there is a large group of respondents. They are a very useful and efficient form of conducting a survey if the interview partners have expert knowledge about the problem and are interested in filling out the survey. Because we could get the majority of the e-mail addresses of companies which have 10 or more employees in both regions we decided to conduct an online survey. This has the advantage that the interview partners of today often respond to online surveys but not so often to written surveys by mail, because they get more and more accustomed to the use of the internet and second, they don't have to bother to send back surveys. The online survey was prepared and conducted with the help of the internet-tool Survey Monkey that offers several functions for designing and sending out the survey, for monitoring the responses and for analysing the results. On the basis of the findings of the regional study and the survey we conducted also interviews with focus groups (third approach).

### **1.1 The online survey**

The online survey about the matching of skills/competences on the job market was designed for companies with 10 and more employees in the regions of Pomurje and Oststeiermark. Our objective was to check the matching between the skills/competences of young employees respectively young jobseekers with the needs of the job market in the corresponding research regions of today and tomorrow. The survey was structured into five blocks: (1) information about the companies, (2) search for appropriate personnel, (3) skills/competences of personnel, (4) skills/competences of personnel in the future and (5) cooperation with education institutions. The questions were of a closed type with the possibility to add comments. The blocks of questions and some single questions referred to the European classification of skills/competences, qualifications and occupations (ESCO), which contains the description of the most important knowledge, skills/competences and professional qualifications. We used transversal competences for our purpose.

The online survey about the matching of skills/competences on the job market was sent to 193 companies with a registered office in the region of Pomurje and to 143 companies with a registered office in the region of Oststeiermark. After repeated contacts with those companies we got 14 completed surveys from the region of Pomurje and two surveys from the region of Oststeiermark.

Thus our sample contains 16 companies, which completed the survey in whole or in part. We noticed the problem of the low response rate (8 % response rate in the region of Pomurje, 1,4 % response rate in the region of Oststeiermark and 5,1 % response rate in both regions together). Nevertheless our sample includes some of the bigger companies of our region. Because of that we can conclude that the results are appropriate indicators of the situation in our field of research.

### **1.2 Interviews**

The online survey showed the main findings regarding the matching of skills/competences of the young employees respectively the young jobseekers with the needs of the job market in the regions of research today and in future. To gain a deeper understanding of this topic we also conducted interviews, in which our partners had the opportunity to explain their understanding of the situation,



- 4 former students of the Gimnazija Murska Sobota and the BORG Bad Radkersburg;
- 16 present students of the Gimnazija Murska Sobota and the BORG Bad Radkersburg;
- 16 associations/intermediary organizations from the regions of Oststeiermark and Pomurje (for example Chamber of Commerce and Industry, national and local public services, public employment service etc.).
- 14 companies from the regions of Oststeiermark and Pomurje.

Thus we prepared four different surveys in Slovene and German for former students, for present students, for associations or intermediary organisations and for companies. With the help of interviews we tried to find out which reasons they had for choosing the Gymnasium and what discipline they want to study, what they expect from the future. We also talked about worldwide trends and about the self-assessment of their skills/competences. The students also had the chance to express their opinion about lacking contents in the present curriculum and could propose necessary contents that should be included into the curriculum.

We also asked companies and associations/intermediary organisations about economic, political, technological and demographic trends in the world and in the regions and development factors of their region. The core of the interview was dedicated to check the matching of needed skills/competences of the young between the education system and the needs of the job market. It was the interviews with companies and intermediary organisation that contributed most to the assessment of the mismatching between the existing and the needed skills/competences of young people and to the proposed contents for the interregional training program.

### 1.3 Focus groups

The main objective of the focus groups was to check the contents and deepen the discussion about the main findings of the interviews. For that purpose we prepared the main questions around which the discussion evolved.

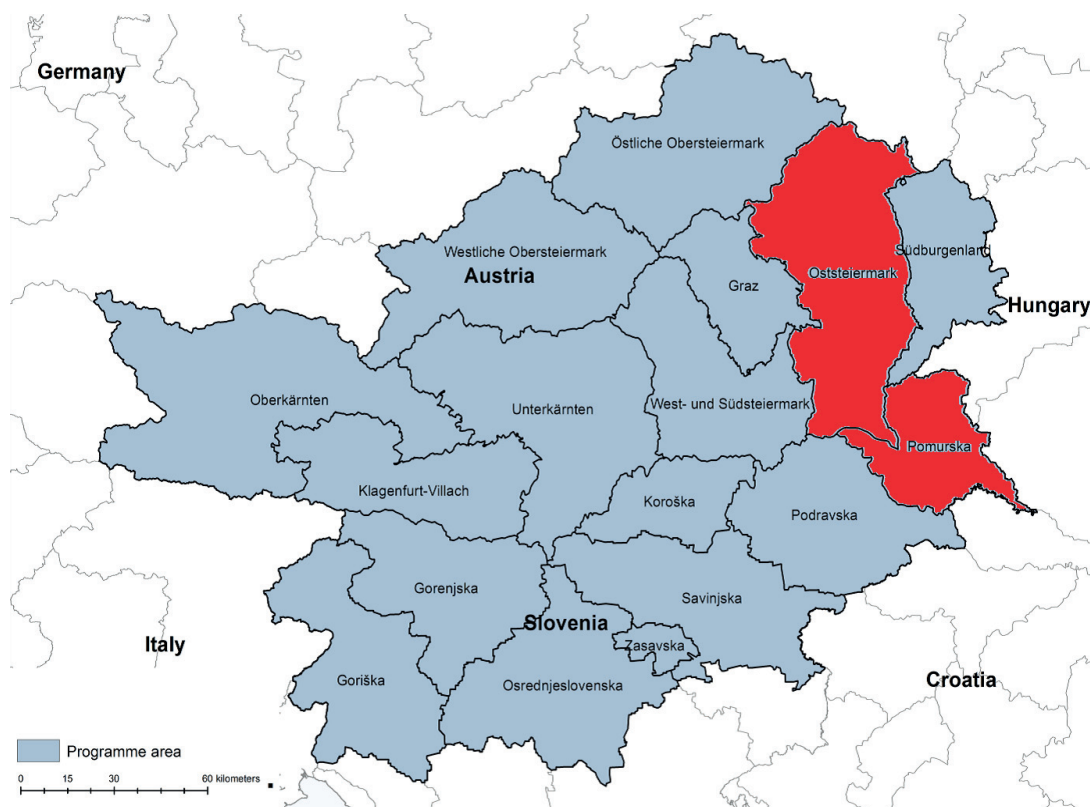
We organized four different focus groups, which differed regarding the function of participants:

1. Cross-border focus group with students and teachers from the BORG Bad Radkersburg and the Gimnazija Murska Sobota;
2. Focus group with Slovene intermediary organisations;
3. Focus group with representatives of the municipality of Bad Radkersburg and Austrian representatives of the local economy (companies and intermediary organisations);
4. Focus group with youth organizations;



## 2 SOCIO-ECONOMIC ANALYSIS OF THE REGION

### 2.1 Geographic location



The region NUTS-3 Oststeiermark (AT224) is located in the southeast of Austria on the border to Slovenia (Pomurje and Podravje) in the south. It is the biggest region of the federal province Steiermark and covers 3.335 km<sup>2</sup>, which is 20.3 % of the whole area of the federal province and 21.6 % of the whole population and 4.0 % of the area of Austria and 3.1 % of Austria's population. The region Oststeiermark covers three districts: Weiz, Hartberg-Fürstenfeld and Südoststeiermark. The towns Weiz and Gleisdorf are the industrial centres of the region, whereas tourism and commerce prevail in the other part of the region. The region of Oststeiermark has several thermal spas, which make it the second biggest tourist region of the federal province Steiermark. A rich cultural and gastronomic supply rounds up the picture of the region as tourism oriented.

The statistical region Pomurje is located in the utter North eastern part of Slovenia in an attractive geostrategic position, for it touches three foreign states: Austria in the north (the regions Oststeiermark and Südburgenland), Hungary in the east and Croatia in the South. With an area of 1.337 km<sup>2</sup> it covers 6.6 % of Slovenia and 5.6 % of the population of Slovenia. Its centre is the town of Murska Sobota. The region is the most flat and the most agricultural region of Slovenia and an important tourist destination, which is known for wellness, for thermal and spa-tourism and for the cultural life and catering locations.



## 2.2 Demographic trends

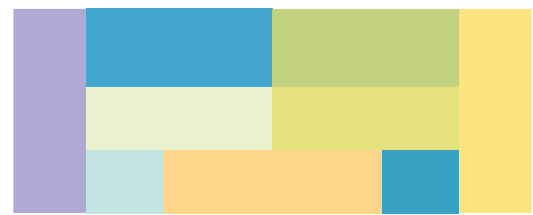
**Figure 2.1: Demographic indexes 2016**

	Oststeiermark	Pomurje
Area km <sup>2</sup>	3.335	1.337
Population (1.1.2016)	265.794	115.818
change 2012-2016	0,5%	-2,3%
prognosis 2016-2030	-1,7%	-8,4%
Natural growth rate per 1,000 inhabitants, 2015	-1,4	-3,0
live births per 1,000 inhabitants, 2015	8,9	8,6
deaths per 1,000 inhabitants, 2015	10,3	11,6
Migration balance per 1,000 inhabitants, 2015	4,6	-2,1
Growth rate per 1,000 inhabitants, 2015	3,2	-5,1
Population density (inhab./km <sup>2</sup> ), 2016	80	87
Ageing index, 2016	137	151
Coefficient of age dependency, 2016	49,5	49,5

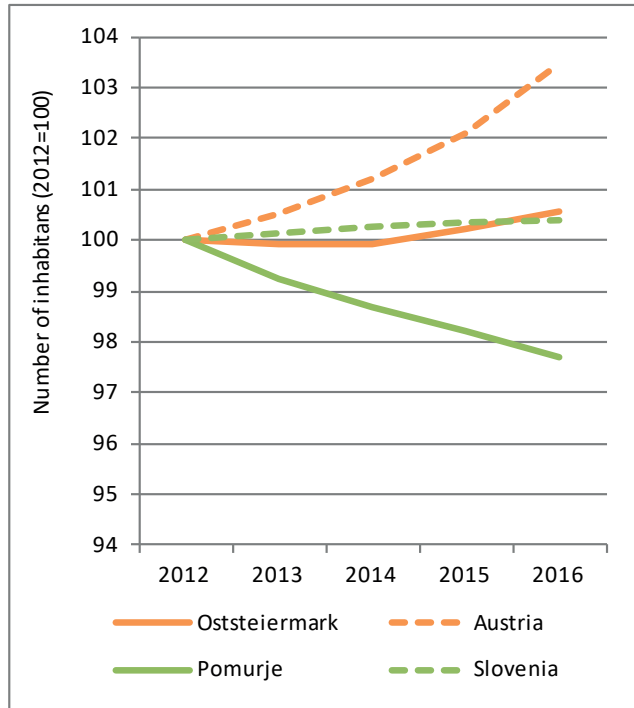
Source: WIBIS Steiermark (NUTS-3 profile Oststeiermark), SURS (SI-STAT), Eurostat (podatkovni portal) and the author's own calculations.

The region of Oststeiermark has 266,000 inhabitants, the Pomurje 116,000, i.e. half less. The population density is about the same on both sides of the border. Demographic trends for the period 2012-2016 show a positive trend for the region of Oststeiermark, whereas the trend for the Pomurje is negative: The population of the region Oststeiermark went up for 0.5 %, whereas in Pomurje it declined for 2.3 %. In both researched regions the population trend is more unfavourable than on the average on the level of the national state. During the period of 2012-2016 the overall population of Austria increased for 3.5 % (and the population of the federal province Steiermark for 1.9 %), whereas the population of Slovenia increased for 0.4 % (chart 2.1). The demographic prognosis for the period of 2016-2030 shows a depopulation of the region of Oststeiermark, since population will decline for 1.7 % until 2030. In the region of Pomurje the population will decline even for 8.4 % during the same period.

The mentioned differences in demographic trends of both regions are to a wide extent a reflection of the differences in migration movements, since both regions, i.e. Pomurje and Oststeiermark are confronted with a negative natural growth rate of population. The reasons for the decline in the birth rate in the last decades are economic in nature and also the consequence of a high inclusion of women in higher, tertiary education. Even if the birth rate increased in the near future, the number of births would not change significantly, because the number of women in childbearing age considerably declined in the last decades. Migrations therefore play an important or significant role regarding the changes in population in both regions. Migrations in the period of 2011-2015 show that the number of newly arrived in the region of Oststeiermark increases faster than the number of migration out of the region. Therefore the migration rate of the region increases. During the researched period the net migration balance was 2,103 persons per year or on the average 1.6 newly arrived per 1,000 inhabitants. On the other hand, the Pomurje region showed a negative migration rate in the period of 2011-2015, a consequence of bilateral migrations. During this period the number of inhabitants of the Pomurje region decreased for less than 1,400 persons because of migrations, this means 2.3 migration outflows per 1,000 inhabitants per year.

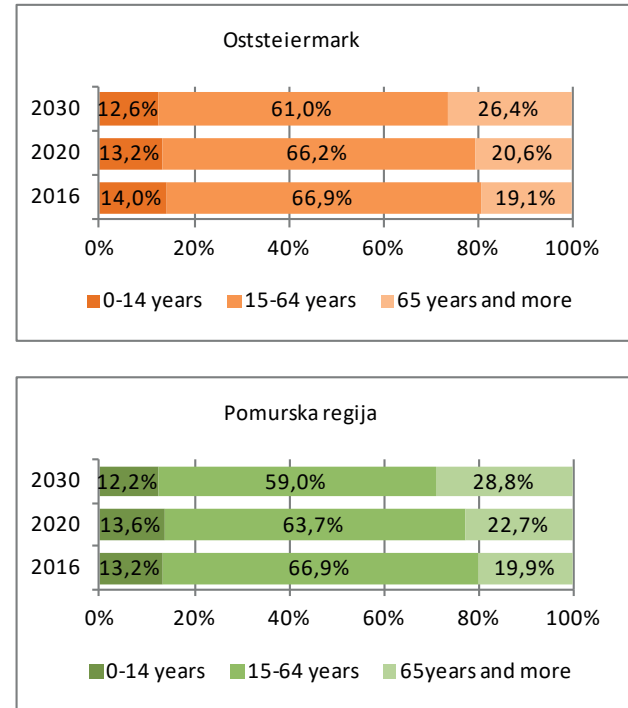


**Figure 2.1: Population changes during the period 2012-2016 (2012=100)**



Source: WIBIS Steiermark, SURS and own calculation.

**Figure 2.2: Prognosed age structure of population until 2030**



Source: Eurostat (data portal) and own calculation.

The ageing of the population, which is typical for Slovenia and Austria, is present in both researched regions to an even greater extent. The number of older people (65 years and more) increases, whereas the number of young people (0-14 years) decreases. The age structure of the population is similar in both regions. The population share of residents younger than 15 years was 14.0 % at the beginning of 2016 in the region of Oststeiermark and 13.2 % in the Pomurje region. The share of population at the age of 65 and more is 19.1 % in the region of Oststeiermark and 19.9 % in the Pomurje region. The ageing index, which shows the number of older inhabitants (aged 65 years and more) per 100 young people (0-14 years), is lower in the region of Pomurje than in Oststeiermark (151 vs. 137) and in both regions less favourable than on the level of the nation state (Austria: 129, Slovenia: 124). The coefficient of age dependency is 49.5 in both researched regions and reflects the number of young people (0-14 years) and older inhabitants (aged 65 years and more), who depend on 100 inhabitants in the working-age (15-64 years). As the projections of population show, the number of young people in the coming decades will not change or decrease significantly but the number and therefore also the share of older people will increase strongly, whereas the share of working-age inhabitants will strongly decrease. Presently the small population of people born in the nineties reaches the working-age. In the year 2016 the number of young people aged 15 to 29 was 44,800 in the region of Oststeiermark and 16,400 in the Pomurje region. According to the predictions of Eurostat, their number should decrease for about 2,700 in the region of Oststeiermark and 1,500 in the Pomurje region. Those demographic changes have a significant effect on the present and future job market.

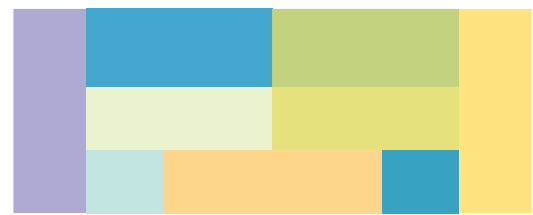


## 2.3 Economy

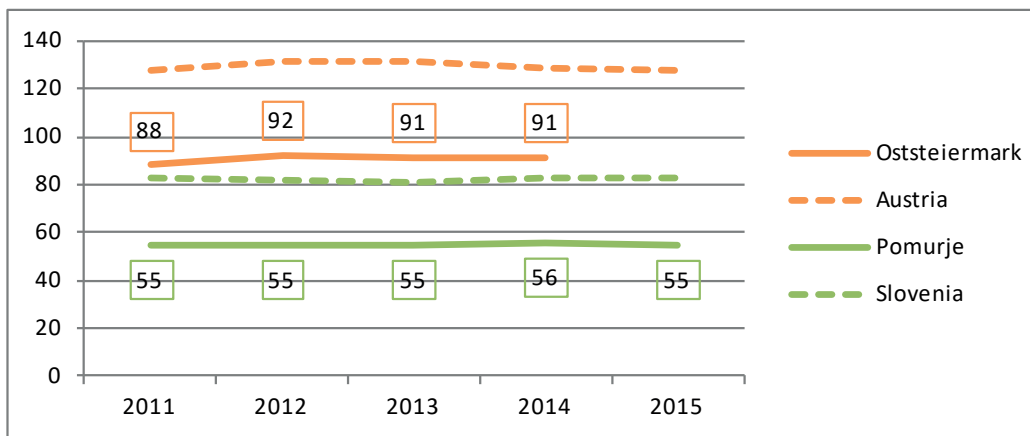
The economy of the federal province Steiermark is known for its strong emphasis on industry and trade and also for the innovative approach of its companies. With an annual rate for research and development of 4.7 % of the gross domestic product it overreaches the target value of the European Union, which was stated in the strategy paper Europe 2020 (3.76 % for Austria) and the EU average of 2.0 %. It is typical for the economic structure of the region Oststeiermark that there is predominantly industry in the district of Weiz, whereas in the other districts tourism and trade prevail. The industry of the region Oststeiermark has specialized on the production of food and feed (4.5 % of employed), on electrical engineering/electronics (3.9 %) and on the production of metal products (4.2 %). A prominent role is taken by the production of furniture and other products and the production of motor vehicles. In the service sector the largest number of employed persons have trading companies (17.6 %) and tourism (6.5 %) and also other business activities (8.2 %). In this region there are a number of world known companies, as for example Boxmark Leather, Andritz Hydro, Siemens, Magna Presstec AG, Magna Heavy Stamping, ACC Austria and other.

The Pomurje region on the other hand lags behind the Slovene average, a result of the lacking technological orientation of its companies and the large share of labour-intensive and traditional industry and services. The region lacks high tech companies and networks or clusters of industries. There are no large research centres in the region, the research and development departments of private companies are rare and there are too few developers or technical engineers in development departments. The contribution of the region for research and development to the gross domestic product is modest (0.8 % in comparison to 2.2 % in Slovenia in 2015). The central economic sectors of the Pomurje region are the metal industry (20.9 % of employed), the construction sector with construction products (16.3 %), agriculture and food industry (11.0 %). Important sectors are also electronic industry, tourism and catering, chemical and pharmaceutical industry, textile and leather industry. In the Pomurje region there are also successful European companies as Arcont, Carthago, Daihen Varstroj, Var, Farmtech, Elrad International, Tondach Slovenija, Roto, Panvita, Klingrad, Lek, Varis, Kema and other. The most important foreign trade partners are Germany, Austria, Croatia, Hungary and Italy. The Pomurje region is also an important tourist destination in Slovenia, which is known in particular for the “wellness” sector and for its hot springs and spas (including medical services).

The comparison of the economic situation of both regions shows that the gross domestic product per capita adapted to the purchasing-power parity of the region of Oststeiermark is considerably higher than in the Pomurje region. In 2014 it was 25,200 €, whereas in the Pomurje region 15,900 € (data for 2015). It has to be said for both regions that they stay behind the average of their respective nation state and the EU-average regarding development (chart 2.3). The gross domestic product per capita in purchasing-power parity was 36,900 € in Austria in 2015 (Steiermark 33,100 €), in Slovenia it was 23,900 € (eastern part of Slovenia 19,800 €).



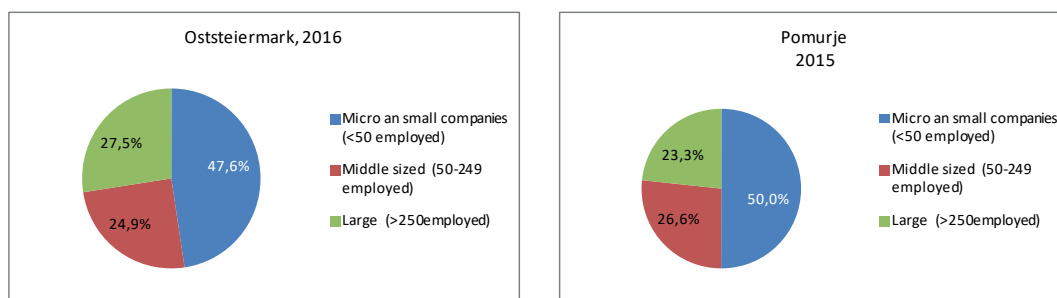
**Figure 2.3: Gross domestic product per capita in purchasing-power parity (EU28=100)**



Source: Eurostat (data portal).

The economic structure of the regions of Oststeiermark and Pomurje is made up of small and medium sized companies (chart 2.4). The micro and small companies (with less than 50 employees) in both regions make up 97 % of all companies and employ 47.7 % of all employees in the region of Oststeiermark and 50.0 % of all employees in the Pomurje region. On both sides of the border it was the middle sized companies (50-249 employees), which increased the number of the employed workers in recent years most. It is there that 24.9 % of all employees in the region of Oststeiermark work and 26.6 % of all employees in the Pomurje region. The number of employees in large companies with 250 and more employees is somehow higher in the region of Oststeiermark, but in both regions it is smaller than on the average in the corresponding nation state or on the level of the federal province in Austria (Austria: 40.4 %, Slovenia: 30.9 %).

**Figure 2.4: Structure of employed persons regarding the size of companies (%)**



Vir: WIBIS Steiermark (NUTS-3 profil Oststeiermark), Pomurska gospodarska zbornica (Katalog pomurskega gospodarstva).

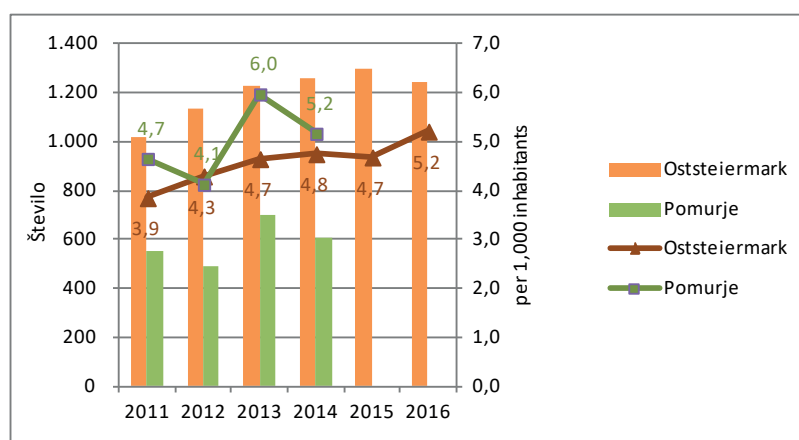
Small and medium sized companies are connected with entrepreneurs who play an important role in furthering economic growth and creating new jobs. During the period 2011-2016 in the region of Oststeiermark about 1,200 companies per year were founded on the average, in the region of Pomurje this number was smaller than 600 (average 2011-2014). This means on the average 8.6 % of all companies in the region of Oststeiermark and 10.2 % in the Pomurje. If we compare this number with the number of inhabitants, then the dynamics of creating new companies was somehow higher in the Pomurje, but less stable than in the region of Oststeiermark (chart 2.5). In recent years social entrepreneurship in the Pomurje region is developing, the region is number one in Slovenia in this branch.





The Austrian economy had a period of slow growth in the years 2012-2015. The annual growth rate of the gross domestic product was between 0 % and 1 %. It was only in 2016 that it increased to 1.5 %. The European commission has predicted such a growth for Austria also for the years 2017 and 2018. The increased domestic consumption, which was fostered by the tax reform, which reduced the tax burden, contributed the most to the strengthening of the economy. The reform also had a positive effect on the investment activity of the companies. The Slovene economy shows a stable growth rate above 2 % from the year 2014, whereas the recession in the years between 2008 and 2013 was a double-dip recession. The growth of the gross domestic product, which was fostered by the export and consumption, should reach more than 3 % in the years 2017 and 2018.

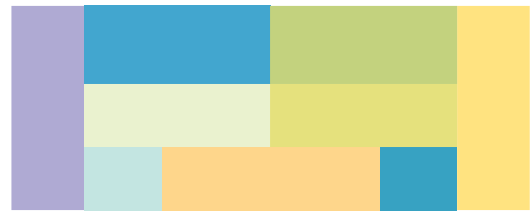
**Table 2.5: Newly founded companies from the year 2011**



Quelle: WIBIS Steiermark (NUTS-3 Profil Oststeiermark), SURS (SI-STAT).

## 2.4 Education and training

Austria has recently reformed the lower secondary level of its education system (5th to 8th grade) to improve the basic reading, writing and arithmetic abilities of children and to prevent premature decisions about the education of children. With the year 2012 the so called Neue Mittelschule (NMS) the new secondary school, was introduced, which unites elements of the vocational and general academic secondary schools. This form of schooling has been introduced in the school year 2015-2016 from the year 2014 in the whole of Austria. More than half of all students (59 % in the year 2014-2015) are included in this system. Until the school year 2018-2019 it will totally replace the former vocational secondary schools (Hauptschule HS). A third of all children (34.5 % in the school year 2014-2015) is educated in the old program of academic lower secondary education (Allgemeinbildende höhere Schule – AHS). On the upper secondary school level, at the age of 14, the education system has four possible education paths to offer. Apart from the academic secondary education (AHS), which serves as preparation for continuing education on university level (tertiary level), there are three forms of vocational training on offer: the technical and vocational upper middle schools (BHS), which also conclude with the matriculation examination (Reifeprüfung), the technical and vocational middle schools (BMS) and the pre-vocational year (Polytechnische Schule plus apprenticeship and vocational school). The last one takes three years with about 80 % of the time spent in a company as trainee and 20 % of the time in the vocational school. About 39 % of young people in Austria who have finished compulsory education, decide to continue education with this dual form of education, which is very



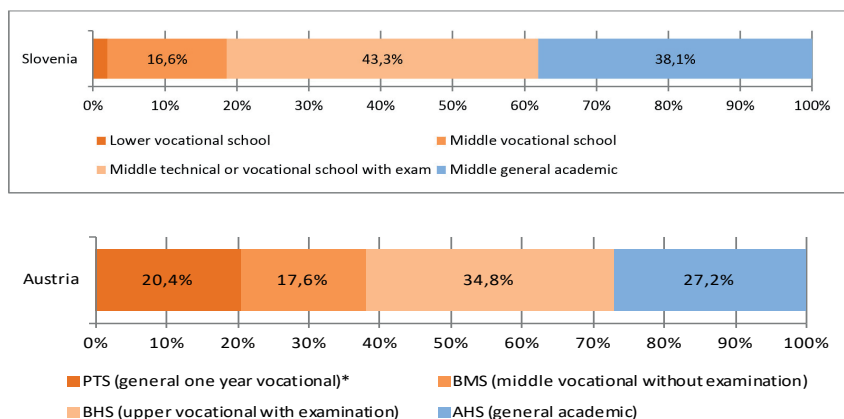
well accepted in Austria in companies as in society as a whole. In the year 2018 Austria will introduce compulsory school education or vocational training until the age of 18. Young people will have to continue education on the upper secondary level (after nine years) either on the upper secondary level or as apprentices. This should improve their job chances.

The importance and the reputation of the vocational education and training in Slovenia are quite different. At the age of 15, thus at the end of compulsory education, which is the same for all children, young people in Slovenia can continue education in middle schools, which offer two paths: general academic (gimnazija) and vocational education. Within vocational education there are three possibilities: lower vocational schools, middle vocational schools (with the possibility to continue with vocational-technical education that allows education on a tertiary level) and middle technical schools, which conclude with the vocational matriculation examination. In comparison to Austria there is a much higher percentage of students in general academic education, although this has decreased in recent years: Slovenia 38 % (Pomurje: 33 %) and Austria: 27 %. The share of young people in vocational education fell from 26 % in the school year 2001/02 to 17 % in the school year 2014/2015 (and is also in Pomurje today on 17 %). Although vocational education in Slovenia is a combination of education and work, the introduction of a dual training system for apprentices in Slovenia has failed until today. At the beginning of 2017 a resolution about the introduction of experimental forms of apprenticeships within the framework of middle vocational education in the school year 2017/2018 for certain education programs was passed. At least half of the education programs (about 56 weeks in three years) will be organized in the form of practical apprenticeships with employers. Apprenticeships and training on the job are crucial elements to reduce unemployment and social exclusion among young people. Data show that the biggest obstacle for employment that young people face after finishing school in Slovenia is the lack of (formal) work experience.

The already mentioned difference in the importance of vocational education and training between the two states is reflected in the educational structure of the population. Because of the higher importance of vocational education and training and the system of apprenticeships in Austria, the share of people with secondary education in the region of Oststeiermark is remarkably higher than in the Pomurje region (74.4 % as opposed to 57.3 %). About 45 % of inhabitants of the region of Oststeiermark have completed an apprenticeship. The share of inhabitants with middle technical or vocational education (17.9 %) and of those with technical and vocational education (BHS) or general academic secondary education (AHS) with a matriculation examination is smaller (11.2 %). On the other hand, in the Pomurje 30.6 % of all inhabitants in the working-age of 25-64 years have completed a middle technical school or a general academic secondary education (Gimnazija) (both with matriculation examination) and 26.8 % have completed a lower or middle vocational school. In comparison with the region Oststeiermark the share of inhabitants with tertiary education is also quite high, it is 20.1 % in the Pomurje region as opposed to 8,3 % in the region of Oststeiermark. Nevertheless, the share of inhabitants with tertiary education is quite smaller in both regions than on the average of the corresponding state (Slovenia: 27.7 %, Austria: 16.8 %) or on the level of the federal province (Steiermark: 14,8 %). This follows from the fact that many young people do not return to their native region after they have acquired their university degree outside of their region. For the region of Pomurje a large share of inhabitants (between 25-64 years) has completed only compulsory education (22.6 %). This is primarily rural population, farmers who work in agriculture and members of the Roma minority.



Figure 2.6: Students regarding middle school education program, 2014/2015 (upper secondary education)



Source: Youth and work in Austria - Reporting Year 2015/2016, SURS (SI-STAT) and own calculations.

Note: Data from Austria relate to the 9th grade or students in the first year of upper secondary education. Data from Slovenia relate to students, who completed education. Programs of vocational education or training are shown in different shades of orange.

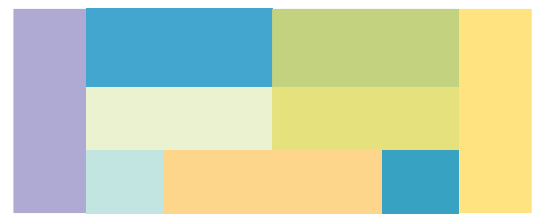
Table 2.2: Education structure of inhabitants aged 25-64 years about highest acquired education

	Pomurje 2016	Slovenia 2016	Oststeiermark 2014	Österreich 2014	
Compulsory school or less (9 years or less)	22,6 %	16,0 %	Compulsory education or less (9 years or less)	17,3 %	15,0 %
Middle school (upper secondary)	57,3 %	56,3 %	Upper secondary education	74,4 %	68,2 %
/			Apprenticeship, college for master craftsmen/craftswomen	45,3 %	38,7 %
Middle vocational education	26,8 %	24,3 %	Technical school without matriculation examination (BMS)	17,9 %	13,4 %
Middle technical, middle general	30,6 %	32,0 %	Matriculation examination (BHS, AHS)	11,2 %	16,1 %
University (tertiary)	20,1 %	27,7 %	University, academy, FH (tertiary)	8,3 %	16,8 %

Quelle: Bundesministerium für Bildung - Zahlenspiegel 2015, SURS (SI-STAT) und eigene Berechnungen.

## 2.5 Job market

In Austria the rate of the economically active population is considerably higher than in Slovenia. The survey among employees in 2016 showed for male persons (aged 15-64 years) a rate of 75.3 % in the federal province Steiermark and of 68.1 % in eastern Slovenia. For women (aged 15-64 years) this rate is lower and was 67.3 % in the federal province Steiermark and 60.3 % in eastern Slovenia. Austria in general has one of the highest rates of an economically active population within the EU, which is a result of the high rate of economically active young people (15-24 years), that was 51.8 % in 2016 in the federal province Steiermark (Austria: 51,0 %; EU: 33,7 %) and 29.8 % in eastern Slovenia (Slovenia: 28.6 %).



**Table 2.3: Basis data about the job market according to registered sources, 2016**

Employed persons (AT) or economically active (SI), 2016			Unemployed, 2016		
	Oststeiermark <sup>1</sup>	Pomurje regija <sup>2</sup>		Oststeiermark	Pomurje regija
Employed/ economically active	85.663	39.523	Registered unemployment rate	6,7%	17,4%
women	37.046	17.855	Registered unemployed persons	7.816	8.300
men	48.617	21.668	women	3.208	4.368
Change 2015/2016	0,9 %	-0,2 %	men	4.608	3.933
women 2015/2016	0,9 %	3,2 %	young people, 15-24 year	1.053	843
men 2015/2016	1,0 %	-2,8 %	Longterm unemployment rate		
Changes Ø 2012-2016	1,0 %	-1,4 %	(1+ year)	21,7 %	58,9 %
Rate of economically active persons			Unemployment rate based on survey,		
(15-64 years), NUTS 2 <sup>3</sup>	71,4 %	64,3 %	NUTS 2 <sup>3</sup>	5,1 %	8,9 %
Rate of economically active			Unemployment rate of young people		
young persons (15-24 let), NUTS 2 <sup>3</sup>			based on survey (15-24 let), NUTS <sup>3</sup>	10,2 %	15,1 %
(15-24 years), NUTS 2 <sup>3</sup>	51,8 %	29,8 %			

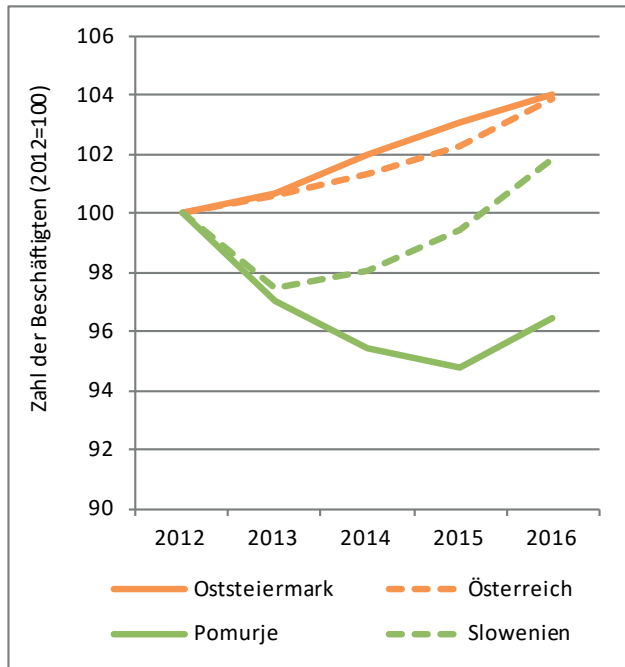
Source: WIBIS Steiermark (NUTS-3 profile Oststeiermark), SURS (SI-STAT), Eurostat (data portal) and own calculations.

Notes: <sup>1</sup> The data for Oststeiermark refer to employed persons. <sup>2</sup> The data for Pomurje refer to economically active persons. <sup>3</sup> The data refer to the federal province Steiermark and eastern Slovenia; the data source is the survey about the work force.

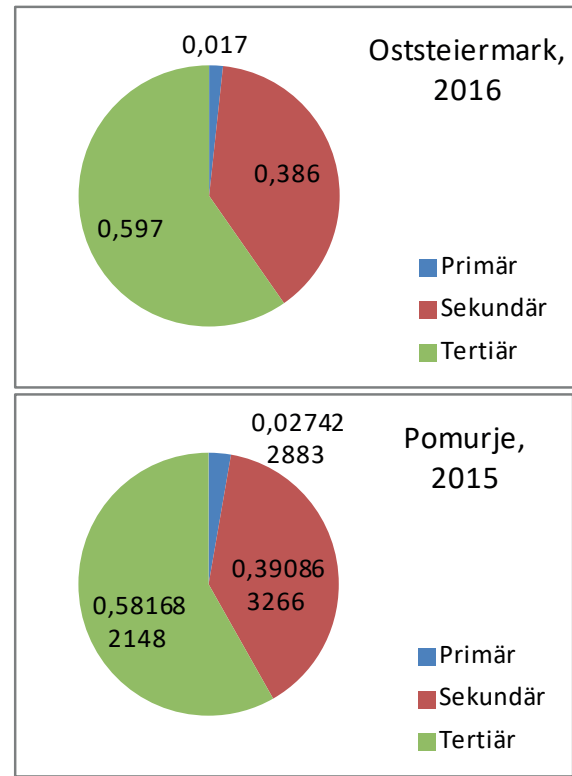
The employment trend in the region of Oststeiermark was positive in the last five years. During 2012-2016 the number of employed persons increased on the average for 1.0 % per year and totally for 3,328 persons. This trend paralleled the trend on the national level (1.0 % per year) and was somehow more favourable than on the level of the federal province Steiermark (0.8 % per year). In the year 2016 the number of employed persons increased for 0.9 %, which is less than on the level of the federal province Steiermark (+1.5 %) and in Austria (+1.6 %) and reached 85,663 employed persons, 43.2 % of whom were women. The situation on the job market in the region Pomurje was less favourable on the other hand. The number of economically active persons fell during 2012-2016 on the average for 1.4 % per year (chart 2.3). The number of employed persons on the other hand decreased until 2015 (on the average for 1.8 % per year) and fell from 2012-2015 for 1,660 persons to 30,161 persons, in the year 2016 it increased for the first time in four years, namely for 530 persons or 1.8 %. The trend in this region was more unfavourable than on the national level, where the number of employed persons increased for the first time in the year 2013 already (Picture 2.7). In the year 2016 the number of employed persons increased for 2.4 %.



**Picture 2.7: Changes of the number of employed people, 2012-2016**



**Picture 2.8: Structure of employed persons regarding occupation**



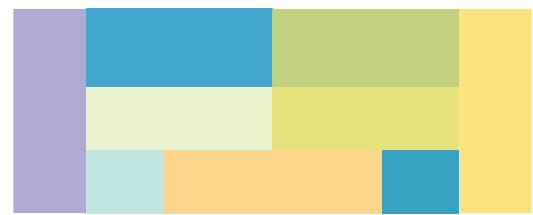
Source: WIBIS Steiermark (NUTS-3 profile Oststeiermark), SURS (SI-STAT).

The average gross salary in the year 2016 in the region of Oststeiermark was 2,106 €, which was lower than the average for the federal province Steiermark (2,430 €) and Austria (2,479 €). The average monthly gross salary in the Pomurje region in the year 2016 was 1,412 €, which is less than the average salary in Slovenia (1,585 €). International comparable data about annual net salaries show that persons in Slovenia earned 12,000 € in the year 2015, in Austria they earned 28,000 €.

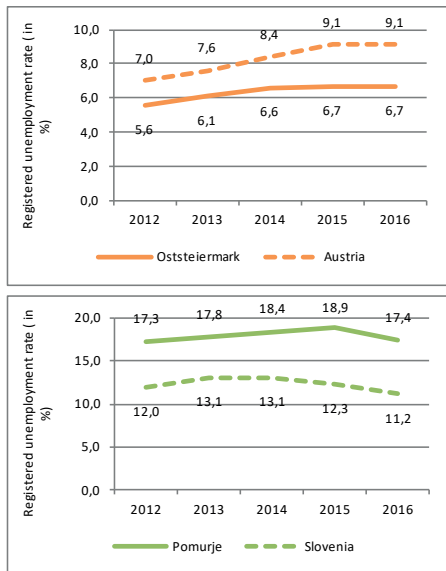
The registered unemployment rate in the region of Oststeiermark in the last three years stays??has been was about on the same level, as opposed to the rise in the years 2013 and 2014. In the year 2016 it was 6.7 % and it was higher for men (7.3 %) than for women (6.1 %). The registered unemployed rate in the region of Oststeiermark was lower than the average of the federal province (8.2 %) and on the national level (9.1 %). On the other side of the border in the Pomurje the registered unemployment rate in the year 2016 was 17.4 %, which is quite higher than the average on the national level (11.2 %). The unemployment rate was higher for women (19.7 %) than for men (15.4 %). In the period 2012-2015 the unemployment rate increased slightly and decreased in the last year for 1.5 %, thus reaching the level of the year 2012 (17.4 %). A worrying development is the high rate of long-term unemployed persons (12 months and longer), which is almost 60 % in the region (Oststeiermark: 21.7 %).

According to the survey about the work force the unemployment rate on the level of NUTS-2 in the federal province Steiermark rose during the period of 2012-2016 and reached the level of 5.1 % in the year 2016. On the other hand, the unemployment rate in eastern Slovenia fell after 2013. In the year 2016 it was 8.9 %, twice the rate on the Austrian side.

<sup>1</sup> This refers to a single person without children, whose gross salary reaches 100 % of the gross salary of the average worker.

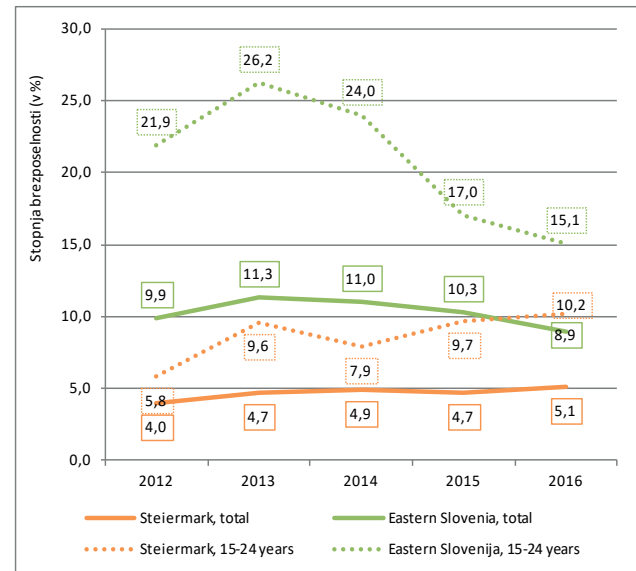


**Figure 2.9: Registered unemployment rate, 2012-2016**



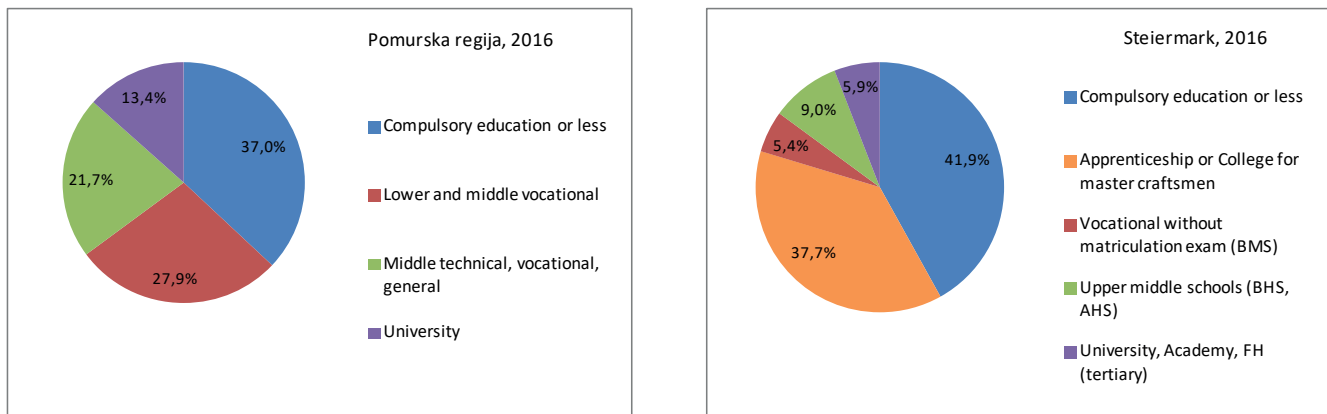
Source: WIBIS Steiermark and SURS (SI-STAT).

**Figure 2.10: Unemployment rate according to survey about work force on the level of NUTS 2, 2012-2016**



Source: Eurostat (data portal).

**Figure 2.11: Educational structure of unemployed persons**



Source: Heft 3-2017 Arbeitsmarkt 2016 Internet; ZRSZ and own calculations.

Particular young people are often confronted with huge problems when looking for employment. The survey about the unemployment rate of young people (15-25 years) on the NUTS-2 level (Figure 10) in the federal province Steiermark during the period of 2012-2016 showed an increase up to 10.2 %. Although the unemployment rate of young people is twice the overall unemployment rate, the period of unemployment of young people is much shorter (76 days with young people under 25 years as opposed to 115 days with all unemployed persons). On the other hand, the unemployment rate according to the survey in eastern Slovenia in the last three years has decreased for 11.1 % to 15.1 % as a result of measures of the active employment policy (particular the measure of the guarantees for young people) and the favourable economic situation.



The survey about the work force takes into account the factual situation of persons on the job market, not his/her formal status. Therefore, the group of young people, who are active on the job market (in Slovenia predominantly with the help of the organization for student employment), counts as economically active, not inactive. This somehow hides away the problem of unemployed young people. The average period of unemployment with young people is shorter than with the other unemployed persons in Slovenia too, for young people are more flexible regarding employment, they are on the average prepared to accept temporary employment or employment in jobs, for which they are overqualified.

Because of the relatively high unemployment rate, the small employment opportunities (mismatches between supply and demand on the job market) and the lower salaries in the Pomurje region the young qualified work force migrates out of the region or gets employed in the neighbouring state of Austria. Analyses show (Horvat, 2015) that the labour migration from the Pomurje region to the federal province Steiermark went up considerably after the year 2011, when Austria abolished the restrictions of the right of free movement and residence of the workforce from Slovenia. Among the factors in favour of the decision to work in Austria is a better salary for the same or similar work. Inhabitants of the Prekmurje region (within the Pomurje) who work in private companies or are unemployed are more inclined to seek employment in Austria. The migrants work predominantly in manufacturing industries, followed by different business activities, the trading business and repairing services for motor vehicles. There are very few migrants from Austria in Slovenia and Pomurje, and if they are, they are highly qualified staff.

### **3. ANALYSIS OF DEVELOPMENT FACTORS OF THE REGION WITH THE FOCUS ON SKILLS/COMPETENCES OF YOUTH**

---

According to the methodology, which was defined in the first chapter, the analysis was conducted to collect information, important for the development and pilot introduction of a new training program in both schools (Gymnasium). This new training program will provide the students with a strengthening of their crucial skills/competences and will enhance the future employability of the students.

#### **3.1 Stakeholder analysis**

An important phase of the project is the stakeholder analysis, for the success of the project is of fundamental importance for getting the support of crucial organizations or persons regarding this project, that are called stakeholders. In the course of the stakeholder analysis we will get information about which participants take part in the project and which are their needs, requirements and expectations, which should be covered with the results of our project. The stakeholder analysis allows us planning where and how to include certain stakeholders in our project: some of them will be actively included others will be informed only. For this purpose we will prepare a strategy to include the stakeholders, which will in its most fundamental form define, which stakeholders to include, how to include them and when to include them. In doing is a matrix proves to be useful, that will on the basis of criteria like importance and influence define the ways of including certain stakeholders.



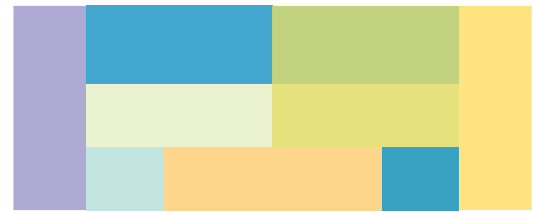
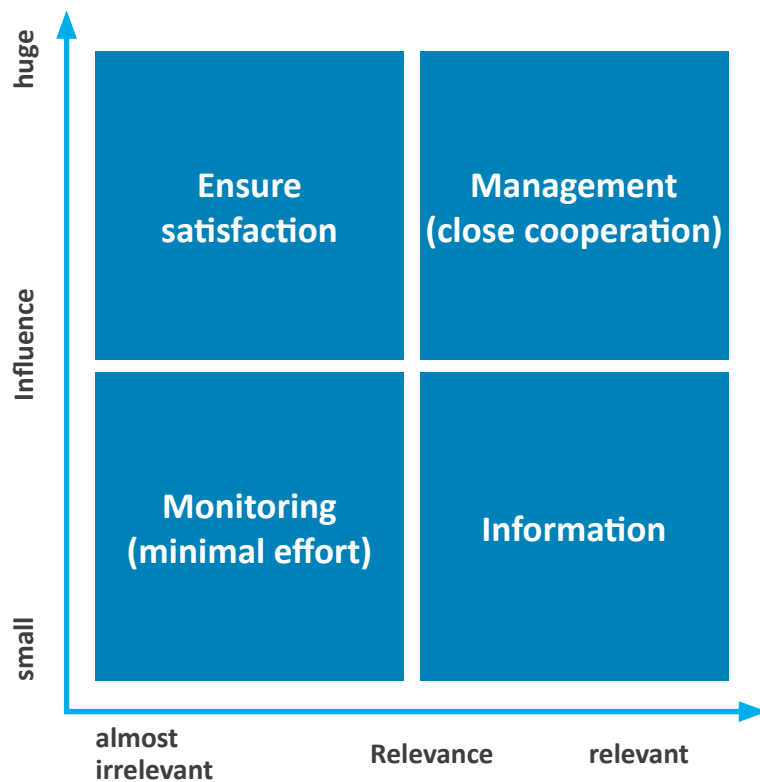


Figure 3.1: Matrix of the inclusion of stakeholders

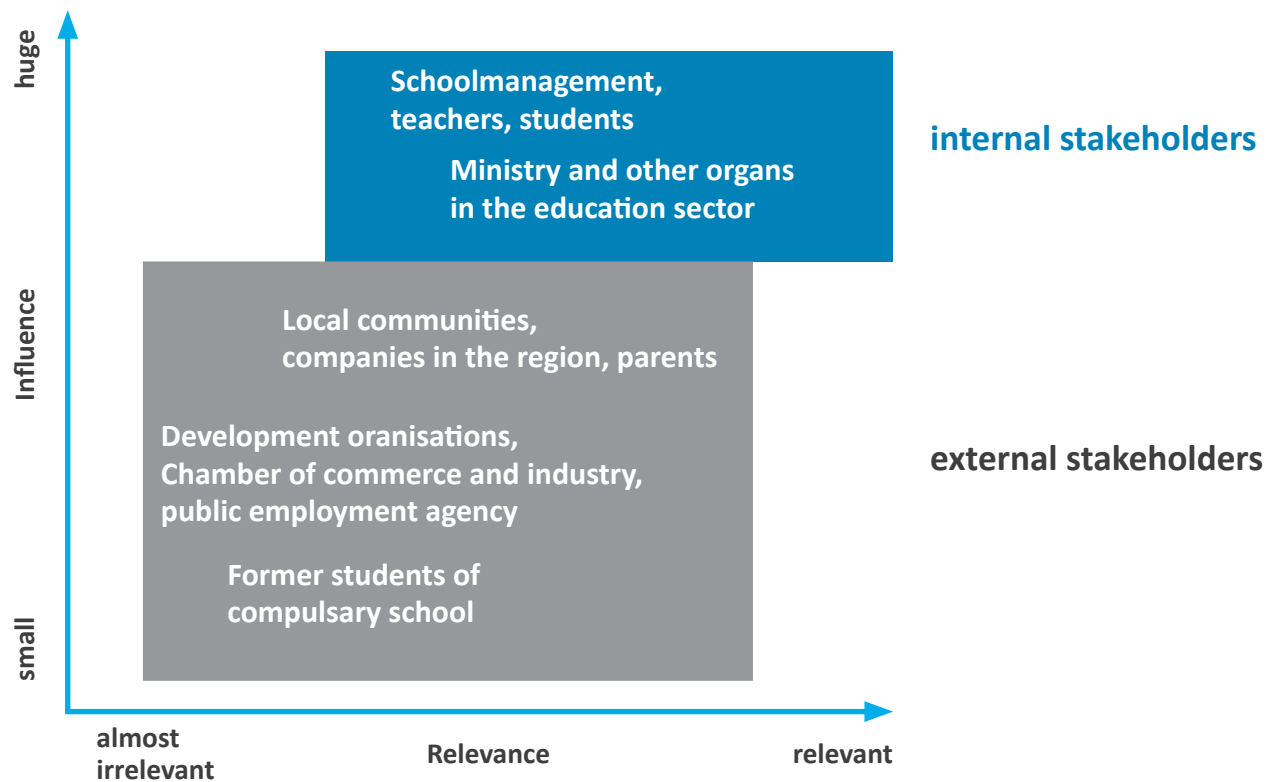


Within our project we defined stakeholders as those who are interested in the success of the new training program. We distinguished between external and internal stakeholders, whereby the distinguishing criterion is the interest in the relation to the training or education program.

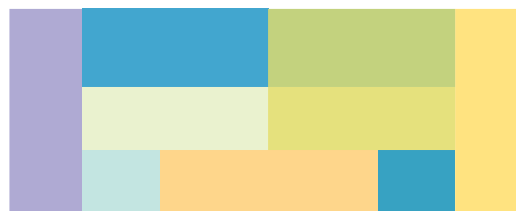
- Internal stakeholders are interested that the training program is running smoothly and is a high-quality program: among these are teachers, students, the school-management and other staff, government services responsible for education;
- External stakeholders are interested that the training program is running smoothly and is a high-quality program, however the influence of the education or training program on the development on the local, regional and national level is even higher. Advanced economies and states are aware that an educated population is important for individuals as well as for society as a whole. On a personal level education reduces social inequality, improves productivity and enhances the personal development of individuals. An educated population improves the outlook for economic and social growth of a society. Within our project these people or institutions are parents, other public institutions (as communities for example), companies, associations (chamber of commerce and industry, technology parks, incubators), the public employment service, development agencies, chamber of agriculture and other intermediary organisations).



Figure 3.2: Stakeholders of the project L2P 2020Plus



In evaluating the importance and influence of certain stakeholders we defined their interest, their roles, the way of their inclusion and the timeline of their inclusion. A very influential group of stakeholders is the students, because they expect additional education and corresponding skills from the project. They can influence the project with their self-initiative, their discipline and their preparedness to collaborate in the education and training program. They were included into the interviews and this is how we got information about their needs and expectations. They will also be among the most important actors in the implementation of the joint training program, because they are the participants of the program. Another very influential group of internal stakeholders is the teachers and the school-management of both schools, in whose interest it is that the program is implemented on a high-quality level, for this is the basis for better results on other levels (matriculation examination, competitions etc.). At the same time students and teachers will gain a higher level of contentment. This group can influence the project with its self-initiative, discipline, cooperation, flexibility and good collaboration with all stakeholders, mostly students and other schools. Teachers and the school-management were included into interviews and the focus group. They will be the crucial actors in implementing the joint education program. We defined the ministries and other services in public education as very influential and important, because their formal as well as informal support of the project, their assessment and expert support will strongly contribute to the quality of the results of the project. It is of vital importance to establish a good communication and information line about the results of the project. Among the external stakeholders are the crucial local communities, companies and parents – all of them having a relatively huge influence on the project and playing an important role from the view of the project results: The local communities as well as the companies expect a higher availability of skilled workers, their employability, the creation of new jobs and that this will stop the brain drain, whereas the parents tend to focus on the quality of the training program, for this will enhance the results and



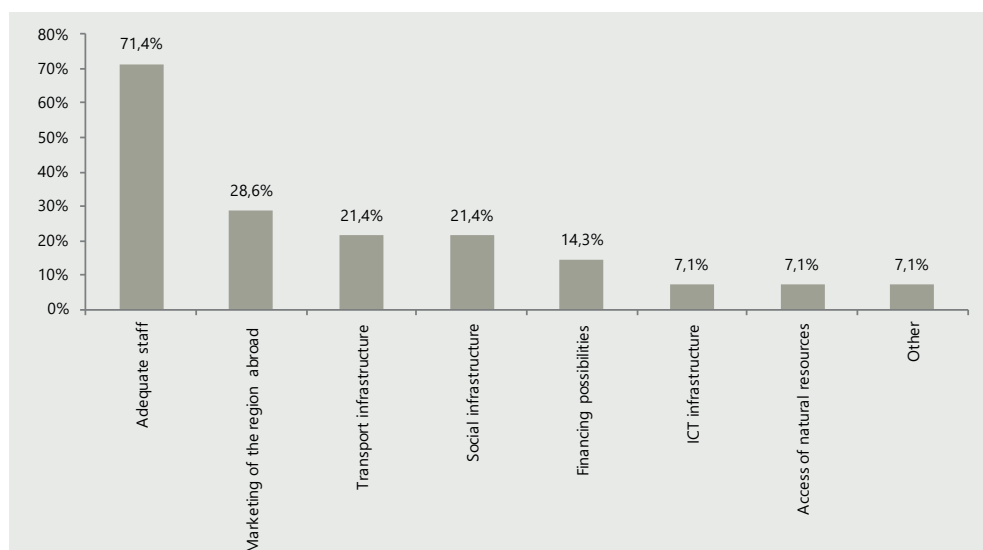
the contentment of their children in other fields (matriculation examination, competitions, learning success, better employment chances).

Companies can contribute the most to the results of the project when collaborating actively with schools, local communities and parents and with their formal or informal support and promotion of the project. We got information about expectations, interests and views of companies and local communities when conducting interviews with persons and focus groups. We will inform them regularly through the presentation of project results, as they are an important and influential group. Among the group of external stakeholders the chambers of commerce and industry, the public employment service and other institutions for employment and also development organizations (local and regional agencies, technology parks, incubators etc.) have a huge influence too, for it is in their interest to have available and trained workers. This group can contribute to the project results in supporting the project and fostering the collaboration with schools and companies. They are included in the project as stakeholders with whom we conducted interviews and who participated in the focus groups. In doing so, they have deepened the understanding of the situation of young people on the cross-border job market. It is important that we inform them regularly on different communication channels about the results of the project. Another group of external stakeholders is the former students, who can influence the project results in sharing their experience and basically supporting the project. We conducted interviews with them also and got important information and insight about the skills and competences of young people, who finished secondary education. Among the external stakeholders are also primary schools which we will inform regularly about the results of the project. It is in their interest that students find high quality education after finishing primary schools.

### 3.2 Analysis of the online survey

In the sample of companies from the region of Pomurje and Oststeiermark (level NUTS 3) we found out how the skills/competences of young employed persons or young jobseekers match with the needs of companies today and in future. The purpose of the online survey was to check the situation of young people on the cross-border job market. We got realistic and comprehensive evaluations of companies, whose experience and opinion can contribute to the improvement of the existing and to the creation of new training programs for young people for matching purposes with the needs of companies.

**Slika 3.3: Ocena manjkajočih razvojnih dejavnikov v regiji**

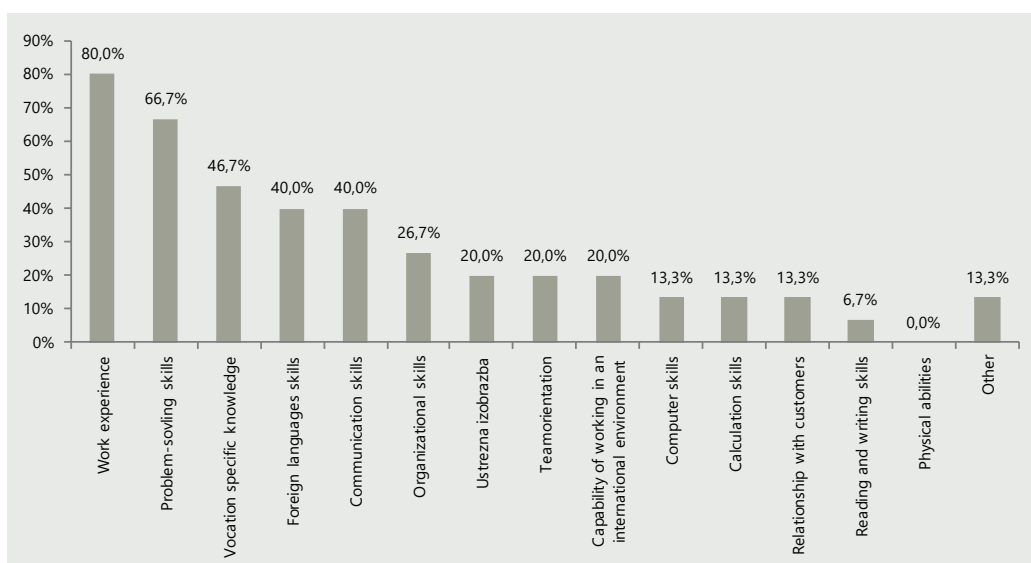


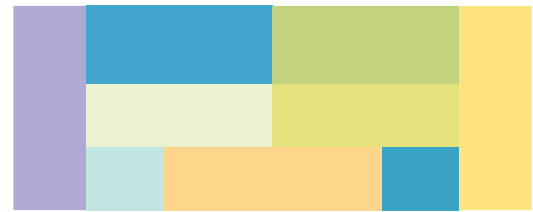


The companies have indicated in the survey that they search for personnel for free jobs usually at the public employment service. Some companies combine this with other ways of searching for personnel, particularly with the organization for the employment of students in Slovenia, with employment agencies, other job portals, job advertisements in newspapers and job career fairs. Almost half of the companies use just one channel when looking for personnel. Although young people are often more innovative and flexible, more than two thirds of the companies prefer the working experience and knowledge of business processes of experienced staff. More than two thirds of the companies of the sample found adequate staff, but had problems when looking for staff with vocational training for technical jobs. For the majority of the companies of the researched regions it is important to employ residents of the region. There is more than one reason for this: the travel expenses are lower, they are less inclined to change jobs, the commitment of the company to the local community is high, their ? the companies`or the community`s ? activities are in the region and demand knowledge about the region. The companies have emphasized that there is enough personnel in the country for the time being and that they prefer to employ the local population. Nevertheless almost one third of the companies in the survey employ also people from other and neighbouring countries. In Slovenia this means employment of staff from Croatia whereas in Austria this means employment of staff from Slovenia. The companies of the survey employ staff from neighbouring countries because of historical or organizational reasons or because of lacking staff in their own country. Among the reasons for employing staff from neighbouring countries they seldom state a higher qualification, lower staff costs or a higher flexibility of these workers. Companies that do not employ staff from neighbouring countries often cite language barriers and not knowing how to look for personnel in neighbouring countries as an obstacle for doing that.

The companies of the survey most of all miss work experience with young people and then also problems solving skills and specific knowledge in one profession. Among the most wanted skills/competences of young people are knowledge of foreign languages and communication abilities. On the other hand, they rarely miss digital skills, mathematics, an adequate and respectful relationship with customers and reading and writing abilities. Companies do not miss physical abilities with young people employed because they are not needed (Figure 3.4).

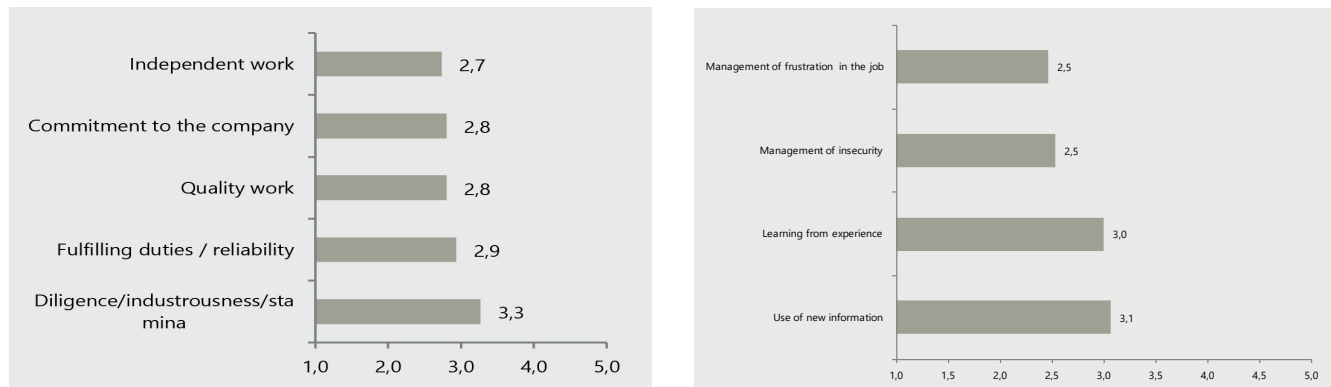
**Figure 3.4: Lacking skills/competences with young people**





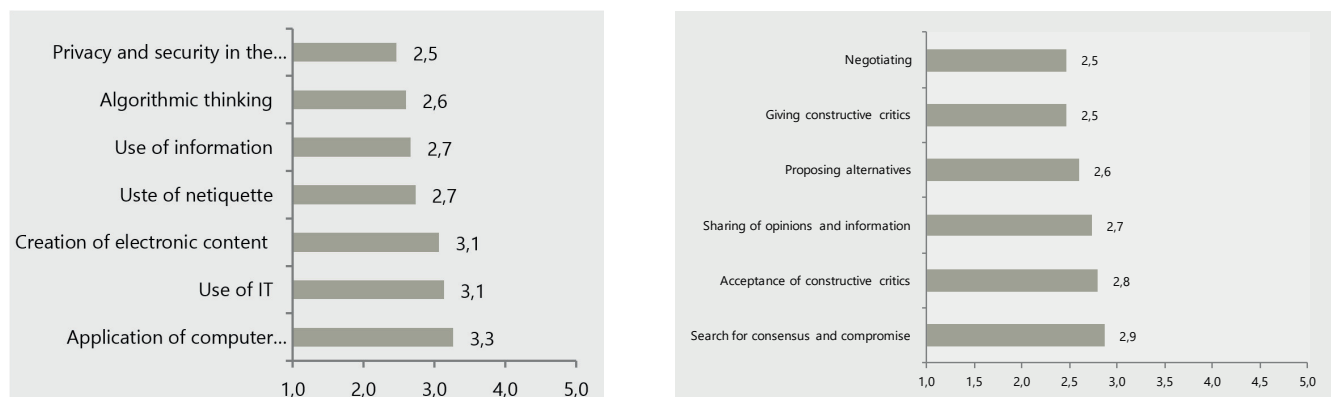
According to the companies, young people are most committed regarding diligence, industriousness and stamina. In other fields like independence, commitment to the company, quality of work or reliability the assessment was less than average. Apart from that the companies hold young employed people have an average knowledge of using new information for problem solving and an average ability to learn from experience. They have a poorer performance with managing insecurity and frustrations on the job (Figure 3.5).

**Figure 3.5: Individual commitment of staff to the company and the ability to meet challenges**



Although the companies of the survey state that they miss digital or computer skills very rarely with young employed persons or jobseekers, certain elements of those competences with the young are not evaluated as good or very good: regarding the safeguarding of privacy in the internet, the application of algorithms to thinking, the application of information and the use of the netiquette the evaluation of their performance is lower than average. A better performance, even though still average, is shown regarding the application of software, the creation of electronic content and the use of information technology to support creativeness and innovative thinking in the company. The companies of the survey are of the opinion that the team-working skills of young people are just a little better than satisfying, particularly regarding constructive criticism and negotiation skills. They perform better, even though not very well, in the field of looking for consensus and compromise (Figure 3.6). Thus, digital skills and competences of young people for team-work are deficient and could be one field of activity of the training program.

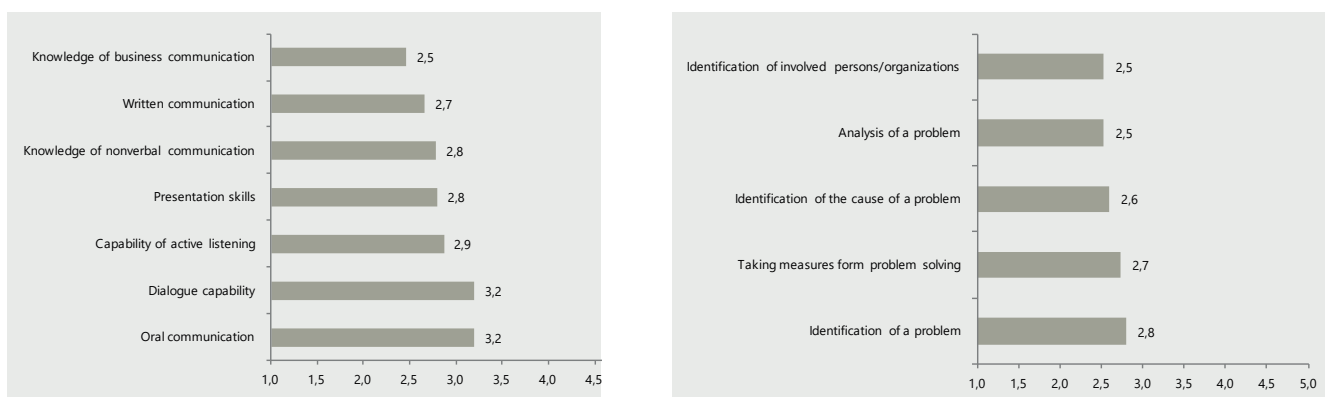
**Figure 3.6: Digital skills and competences of young people for teamwork**





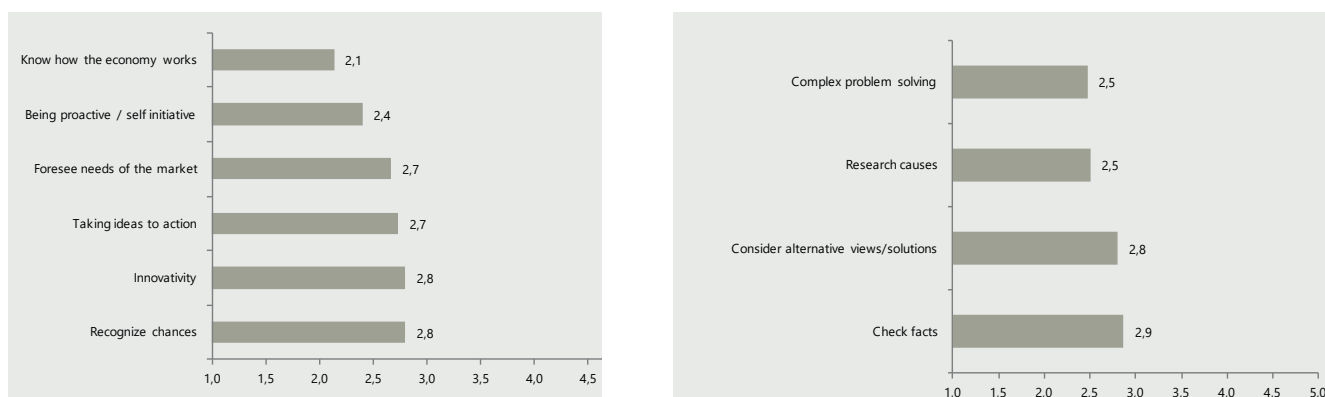
The companies evaluated oral reporting and dialogue best within the context of the communication skills. They indicated a poorer performance, namely only satisfying, in the knowledge of business communication. The other communication skills were evaluated as between satisfying and average, which means that companies evaluated communication skills of young people as relatively poor. The performance of young people at problem solving skills is evaluated also as rather poor, for the evaluation is on the lower part of the scale of evaluation. Young people have lacking competences to identify problems, to analyse them and to study the reasons for them, to identify the involved persons and organizations and to take measures to solve them (Figure 3.7).

**Figure 3.7: Communication skills and problem solving skills of young employed persons**

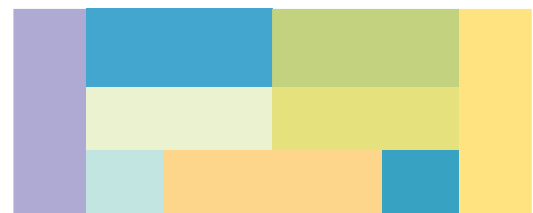


The situation in the field of creative and entrepreneurial thinking is similarly poor. Young people do not know how the economy works and do not show enough self-initiative. Regarding critical thinking their competences/skills are not satisfying and the solving of complex problems and the critical research of the causes for those problems are causing huge problems ?are very difficult? for young employed persons (Figure 3.8).

**Figure 3.8: Competence/skills of creative and entrepreneurial and critical thinking**

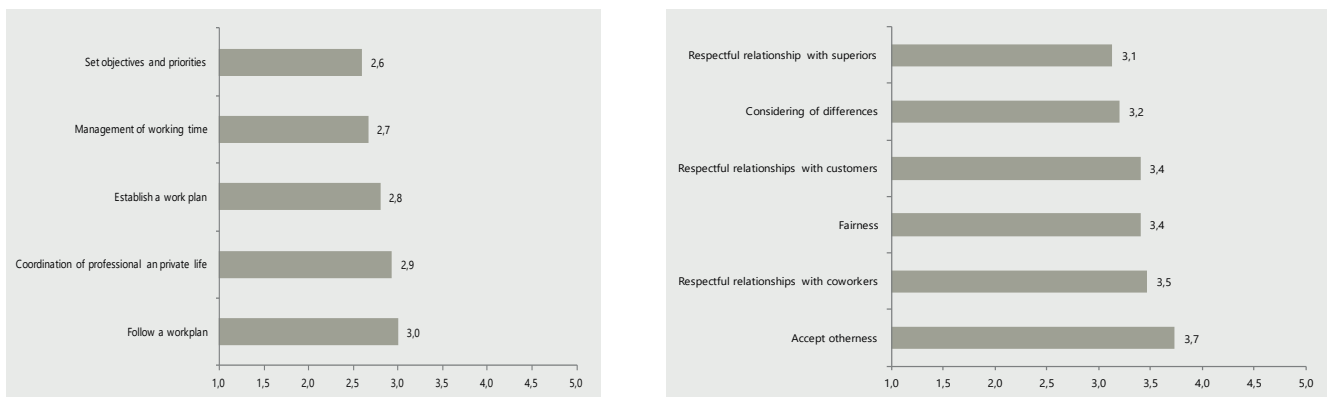


The surveyed companies express the opinion that young people have lacking skills also in the field of organizing their work: they assessed as good only the ability to follow a work plan, everything else – the coordination of work-life and private life, the creation of a work plan, the management of working time and the setting up of objectives and priorities was assessed poorer. Young people performed best regarding values, for every single



value in the survey was given a better mark than good. As can be seen in the figure below, the strongest value of young employed persons is the acceptance of otherness, the weakest value is a respectful relationship with bosses or superiors (Figure 3.9).

**Figure 3.9: Ability to organize work and values in? of young employed persons**



From the evaluation of certain complexes of competences/skills of young people sent by the companies we can therefore conclude that young employed persons or young jobseekers have a poor level of competences/skill practically in all fields, particularly regarding creative and entrepreneurial or critical thinking, problem solving, communication and group work. In the process of creating new training programs it will be necessary to take into account that the mentioned fields are those that must be strengthened, so that the competences/skills of young people are matching the needs of companies to a greater extent, particularly regarding the fact that the surveyed companies have indicated that the needed competences/skills in about five to ten years will be the competence to solve complex problems, creativity, assessment and taking of measures (Table 3.1). Among the most important competences/skills of the future were are?will be? negotiating skills, flexible thinking, coordination with others, human resources management, emotional intelligence and critical thinking.

**Table 3.1: Important competences of the future**

Competency/skill	Frequency
Solve complex problems	10
Creative thinking	9
Evaluate and take decisions	9
Negotiating skills	7
Flexible thinking	6
Coordination with others	6
Human resources management	5
Emotional intelligence	5
Critical thinking	4
Service orientation	4
Quality management	3
Active listening	2





The survey among companies also included the question how companies cooperate with educational institutions today and in the past. The purpose of this question is to check if the reason for the mismatch between the needs of the market and the competences/skills of young people is the weak connection between the economy and the education system. It is positive that only very few companies stated that they do not cooperate at all with educational institutions. Mostly companies cooperate with educational institutions through internships, which students were doing. Often companies present themselves in educational institutions, but they seldom have their own information days and scholarships are a rare form of cooperation with educational institutions. Even more rarely do companies cooperate with educational institutions on common projects. Competitions in solving certain problems of companies are not being held among the surveyed companies.

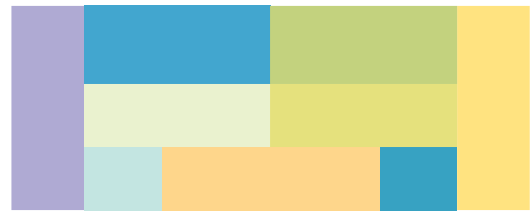
### 3.3 Analysis of the interviews

The conducted interviews with companies and intermediary organizations and students in Austria and Slovenia have deepened the understanding of young people on the cross-border job market. The interviews made it possible to get to know the regional peculiarities in the region of Oststeiermark as well in the Pomurje region. At the same time they showed which are the competences/skills that employers miss with young employed people. The planned additional teaching content in the Gymnasium should cover some of the missing competences/skills.

As we outlined in the chapter about methodology, the interviews with companies, intermediary organizations and students were essential for the evaluation of the mismatch between the competences of young people and the needs of companies in both regions surveyed. We did cover also other fields, important from the view of the proposed content for the interregional training program. Because this is a comprehensive content, the analysis of the interviews with companies, intermediary organizations and students is dealt with in packages/sections. The first four packages/sections refer to the conclusions of the interviews with companies and intermediary organizations, the fifth package describes the findings of the interviews with the students.

#### 3.3.1 Situation and development of the region

The interview partners see high potentials for the development of nature oriented tourism in the Pomurje region, for untouched nature, a rich cultural heritage and a less stressful environment as assets of the Pomurje. The potential of a nature-oriented tourism with the river Mur and the district of Goričko is high, since they provide the possibility to use the forests for hiking and short time camping purposes, glamping and other forms of contemporary tourism. Pomurje could be with its geostrategic location the green laboratory for this part of Europe (connection between tourism, ecology, technology). Unfortunately a general orientation for tourism is lacking, the existing tourism systems are rigid and too slow to be flexible, there is no cooperation among private providers and too many single interests. The Pomurje region is specific because of the outdated structure of its economy and the slow social and economic changes that make it stay behind other regions. A general problem is that there are not many high tech companies, which is why the need for highly qualified personnel is very limited. Most of the companies look for specific, narrowly qualified workers. The Pomurje region depends on a cheap workforce and the nearby border, for the region generally does not manufacture products that would need highly skilled workers. Worldwide trends come to the Pomurje with a certain delay, the structure of the economy is rigid and does not accept new forms of work or new technology.



It is difficult to requalify people professionally, there is not enough self-initiative, study programs are outdated, do not adapt to the economy, there is no knowledge and connection between companies and schools in general. The companies in the region take over the function of development subcontractors. It was emphasized that globalization is very important for the Pomurje region, because they very much depend on export. With the globalization there are connected also investments into development. From the economic view things begin to move into the right direction, for example the expansion of the production of mobile homes in the company Carthago in Odranci. On the other hand, there is also too few personnel (many leave for Austria because of higher salaries, even for lower qualified jobs they are overqualified for, Goričko for example? is losing inhabitants because of migration). There is some hope for improvement though (for example Elrad International), since young people are returning after they have got their university degree and want to find a job in the region. The association for the employment of personnel of the Pomurje is being revived, supporting institutions work a lot with young people, although there is only one university course taught in the Pomurje. Overall, there is a structural lack of personnel in the region (too many students of humanities and law, too few engineers, electrical engineers, butchers, tilers, cooks and waiters, bricklayers, carpenters, too few highly skilled personnel). Presently 300 engineers are lacking. The middle vocation and technical school has enough registered students (but the economic middle school does not), but the young leave the region and do not return. There is a lot of seasonal work in Austria. Although the situation is improving, the whole infrastructure of society must be strengthened (schools, healthcare, research institutions, culture, access to knowledge, incubators with working space, premises for collaboration) in the sense that social cohesion must be strengthened and with it the quality of life for the young to return. Some of the interview partners think that the existing social infrastructure is adequate in relation to the number of inhabitants and ask if the Pomurje region has a critical mass of people after all. There are not enough initiatives of the local communities, the companies are not ambitious enough regarding the development of their own products or services with a higher added value. Although the interview partners emphasized the good transport infrastructure and ICT-infrastructure, there are certain segments that are not in best condition: the airport for economy purposes for example or the covering of Goričko with a high quality internet connection. An additional problem is the bad marketing of the region (the brand name Pomurje or Prekmurje is not well positioned). According to our interview partners there should be four regional organizations for the marketing of destinations in the future. But there is still of course the problem of the absence of a strong regional institution. The interview partners hope that they will be able to keep the privileges they have, for example the tax benefits for investors. The region is also lacking cohesion (the left and the right bank of the Mur river are often divided and also Lendava is often acting on its own, for example regarding the promotion of tourism and vines wine?; there are often conflicts between the regional centre Murska Sobota and the other parts, like Lendava, a central management, a long-term concept, fresh ideas, good managers with leadership qualities, communication and negotiating competences of people regarding development. That is why the region does not function as a whole (also the development agency RRA does not function at its best, the mayors change too often and mainly care for their own promotion, although the concept of a regional council is good). Finances are a problem also (too few dynamic forms of financing at flexible banks, investors, funds). A regional bank with a fine sense for local needs would be needed. Certain projects cannot be financed with repayable funds (like roads), whereas there are others like the public sewerage and water pipelines can be financed like that. In the Pomurje region they ??? who still finance basic infrastructure (water pipelines, public sewerage etc.).



Regarding the development potentials the interview partners on the other side of the border in the region of Oststeiermark have outlined similar factors as in the Pomurje region, since they also emphasized nature (thermal spas, mild climate), social factors (vicinity of the border, high quality of life), which creates good preconditions for spa tourism and a living environment for older persons and for employment of foreign workforce. They also have stated the migration of the skilled workforce out of the region and the lack of educational institutions, which causes brain drain and a lower educational structure. Young people who pass the matriculation examination on the general middle schools (AHS) do not want to stay in the region, but want to study at university. The same applies for students of the vocation middle schools (BHS), who look for better paid jobs in the capital cities and abroad. Young people want to get out of the region and want to return after some years. This makes it a challenge to keep young people in the region. Higher education is not as usual in the countryside as it is in an urban areas. Among other factors they emphasize a bad transport infrastructure (public transport, access to the transport), a lacking digitalization and ICT-infrastructure (broadband internet), the emphasis on regional and traditional thinking, the refugee problem and the non-attractiveness of the apprenticeship system. According to the interview partners, they are missing a leading regional company that would attract people to the region and that would motivate people to stay in the region (for example support of young families, leisure activities and objects?? for young people, round tables and other forms of collaboration, other possibilities for qualifying), information about employment possibilities and organization of technical and vocational oriented events, good conditions for founding new companies (start-ups), premises and infrastructure for the collaboration of different companies, good marketing and political consensus. They also added the promotion of economic driving forces, informal meetings with the purpose to start companies, a dual school system, different cultural events for young people and measures to reduce the differences between the regions within the nation state and within the EU.

### 3.3.2 Lacking competences of youth

Almost all interview partners in the Pomurje region mentioned among the missing transferable competences of youth the lacking knowledge of foreign languages (in technical schools there is not enough focus on foreign languages and in the Pomurje region German is not enough spoken/is not commonly spoken?). The majority of the interview partners emphasized the lack of teamwork orientation, the lack of leadership skills and the lack of competences to comprehensively solve problems and the lack of the ability to combine information (problem of limited horizons, lack of knowledge how to search for information) and the lack of knowledge how to apply knowledge in general. They often mentioned the problem of adequate education, particularly the lack of technically educated staff with specific vocational knowledge. Some interview partners pointed out that young people lack communication skills (for example the ability to work in an international environment or business communication) and organizational abilities. The same applies for entrepreneurial thinking, determination, outer appearance, accepting responsibility and being trustworthy. They also mentioned the problem of a lacking preparedness for further education at the end of formal education.

Our interview partners sharply criticized the school system for not connecting with the companies and not giving young people a chance to acquire work experience. There are too few projects in the schools, too few presentations, and there is too much learning by heart of facts and too little problem solving and logical thinking. General competences are to a wide extent in the responsibility of the educational system, which should be more flexible and adapting to the needs of the economy.



The educational system should give young people an adequate education, skills for teamwork and problem solving for example on the basis of projects, which are conducted with the help of companies. The surveyed companies emphasized the necessity of collaboration between the educational institutions and companies (vocational jobs, compulsory internships, presentation of companies on sports days or natural science), which would give young people the chance to be confronted with real circumstances and the market. This would be a good way to gain general competences. Some companies organize events (for example film festivals) for this purpose, conduct joint projects (for example with the faculty of electrical engineering), project tasks, diploma and students internships. In Slovenia it is planned to introduce apprenticeships, but before that the problem of added costs has to be solved (qualification, paying the students, covering the costs of mentors, the student can go to the competitor after the completion of the training etc.). The companies themselves should present practical experience at schools, for example about energy efficiency, about the starting salaries etc. It was emphasized that people have to be educated and taught how to function in each environment, no matter which. At the same time the positive sides of work in local regions should be emphasized. One of the interview partners suggests that the educational system should adapt to the needs of the economy in a sustainable way, for example like having a BTC workshop on how to return life to the shopping mall BTC. Another one pointed out that knowledge gets outdated fast, which is an important factor also in the educational system. It was also suggested that teachers should be selected. Capable teachers would be able to pass on competences like logical thinking and mathematics, which are lacking presently. It was mentioned that the Gimnazija Murska Sobota, unlike the BORG Bad Radkersburg, does not connect itself with economy. The same applies for other institutions, for example the MIC (the intercompany educational centre), which could improve its activities in this direction.

On the Austrian side too, the interview partners miss similar transferable competences as in the Pomurje region, and they describe/mention? even more. They can be bundled into seven groups: problem solving, commitment to work, communication abilities, experience and knowledge (work experience, knowledge of foreign languages, IT-basics, ecological awareness, basic economic knowledge, ability for project oriented work, willingness to learn, application of knowledge, willingness to learn repeatedly, occupation-specific skills, customer orientation, international (learning) experience), social skills, organizational and leadership skills and general education. Some of them added that young people lack optimism that they do not set themselves realistic objectives and do not have the perseverance to stick with the objectives and do not know their own strong and weak sides. Individual and team work has to be combined and applied in the appropriate combination specific from example to example.

In contrast to the interview partners in the Pomurje region, the interview partners in the Oststeiermark region had different answers regarding the question who is responsible for developing general competences in young people: some of them think general competences are on the whole the responsibility of the education system, others think that parents have the main responsibility for that and that the education system is only partly responsible. The education system has to teach young people general skills like IT-basics, knowledge about the right use of social media, an ecological awareness, economic/business knowledge, occupation-specific skills, awareness of the characteristics of the region, whereas the young have to learn social skills at home. Thus, transferable skills/competences are the results of a wider surroundings (education at home also with older people, life-long learning, qualifying and motivation to learn also for "older" people) and not exclusively the responsibility of the education system. It was also proposed that there should be one or two school lessons a week reserved for acquiring general competences. The interview partners mentioned internships and guided tours for schools

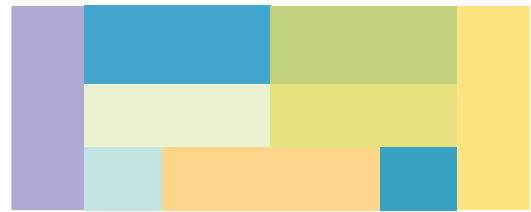


(or groups of companies touring through the region) through companies as frequent form of cooperation between companies and educational institutions. The following forms of cooperation were also mentioned: speakers of companies can present their company at schools, there is the possibility to appoint mentors, to do internships (eg. in the field of physiotherapy), the joint use of premises, broadband internet access and faster and more frequent transport connection with the capital of Graz.

As Austrian and Slovene companies pointed out in the interviews, they are cooperating with the public employment service when looking for personnel. Often Austrian companies also use the help of the Slovene public employment service. They also use social networks and internet portals (also on community level), employment agencies, events, information of friends, recommendations of employees, the homepage of the company, student employment services and job advertisements in schools and media (for example in regional papers). In the region of Oststeiermark a frequent way to look for personnel is links with educational institutions (internships, vocational orientation lessons at school, information days, open? days of companies). On both sides of the border they emphasized that it is important for the region to employ mainly residents of the region because they have a different attitude to the job, they are less inclined to change jobs and the travel expenses are lower. If there are not enough personnel they of course do not see any problems employing people from the neighbouring countries. It is important that the candidates have adequate competences, that they integrate in the working process and often it is the cost factor that prevails (for example travel expenses). Foreigners are employed predominantly as manual workers, in the maintenance of infrastructure and in tourism. They are rarely employed in better paid jobs.. The interview partners did not mention negative experience with foreign workers, most of them are very content with them (in Austria with Slovene and Hungarian workers, in Slovenia with Croatians and Hungarians, although lacking language skills are often a problem with Hungarians) because there is no adequate personnel with appropriate competences. The competition on the job market can contribute to the development of the region, for local workers also go abroad and establish a social network. This does enhance the cooperation in both directions.

### **3.3.3 Important trends and the job market of the future**

Among the present and future trends, which will form our economy and society, companies and intermediary organizations very often mention technological trends (digitalization, green technology/recycling economy, new sources of energy, the use of robotics, artificial intelligence and smart cities and households, virtual reality, the internet of things, hydrogen energy, computerized numerical control of technology). They think that because of these trends some jobs will vanish and some will be replaced by other jobs, which will require special technical knowledge. Some representatives of the companies also mention economic trends like globalization, cooperation with education institutions, security of jobs, the stratification of society, the strengthening of power of the capital and the rise of social inequality on all levels and the increase of gaps between regions (differences in wages, financing of institutions). Of course, also other social and political trends are important, like protectionism, migrations, security, terrorism and extremism of all kinds. Regarding this aspect, the Austrian interview partners exposed the problems with minority groups like refugees and their inclusion in the social and economic system, the irregular development of metropolitan areas and the marginalization of peripheral regions with all accompanying problems, the vanishing of the middle class and the polarization of society as a consequence of this development, also ever fewer chances of deprived groups to keep up with digitalization. Other partners were of the opinion that political developments are not as important as is shown in public.



Those trends will bring also positive aspects like a better quality of life and better educated population. Regarding demographic trends they see, on one hand, the need for better medical preventive measures (that will increase the quality of life) and the pressure on pension funds and health insurance systems on the other hand. At the same time they see the region as a kind of spa for the elderly, because of the unspoiled nature and other circumstances. The same applies for the development of services as transport, elderly care and others. The ageing of the population is a huge problem for the region because of the migration of young people out of the region (this trend is slowing down, though) and this increases the lack of skilled workers and personnel as a whole, for most of them are in an age that is most important for companies, namely between 25 and 35 years and between 35 and 45 years. We can conclude: all of the worldwide trends will be reflected in the researched region. Apart from that our interview partners emphasized the regionalism (the strengthening of central regions) and the problems that we expect in this context: lacking leadership skills, connecting for the common good, discussion problems. We also have to mention the consumer trend to buy seasonal local products and services, which has positive consequences for a higher production in the region. This can enhance efficiency and innovations, that is why a higher education will be even more important.

Because of these trends we can expect to become reality in future, the companies and intermediary organizations think that the most wanted occupations in the future will be connected with services for the elderly and with new technologies in the context of information and ecological technologies. In the first group of occupation the social gerontologist or caretaker of the elderly was mentioned most often. These are occupations in the medical field, social workers, therapists, physiotherapists, psychiatrists, psychologists and similar occupations. With the other group of occupations the engineer of environmental technologies and occupations in the context of information technologies were mentioned: the IT security expert, the expert for 3D-printing technology, occupations in the field of robotics and virtualization, data-scientists, administrators of social media also in combination with marketing. Because of the importance of nature for the development of tourism and agriculture or food processing the partners also mentioned occupations in tourism like ecological tourism, jobs in the catering sector, gastronomic area and in the hotel business (cook, waiter, chamber maids), specialists for the protection of nature and the protection of cultural heritage, agronomists, experts for ecological farming and production of food and fruits and for ecological food chains. In Slovenia the interview partners think that mechatronics engineers and CNC operators will be needed in the future, whereas in Austria they emphasized occupations in the education sector (teachers, social education workers), engineers, jobs in the commercial and service sector and occupations in the craft sector (electricians, plumbers, painters, constructors, shop assistants). The companies are aware that additional qualifications will be necessary in every occupation and that the most important competences will be those with a transversal component. Mostly they mention the ability to communicate, this includes digital and classical communication (marketing), creative thinking, IT-knowledge, coordination with other companies, planning and management of resources, problem solving competences, coordination of projects from afar, commitment to the company and the solving of complex problems. They added politeness and customer orientation, the acceptance of responsibility, the knowledge of foreign languages, a positive attitude towards work, crisis management, joint reflection, learning, more education, negotiating abilities, quality control, flexibility, development and execution of measures and active listening.

The fast changes will influence also the forms of employment. The companies expect that permanent employment contracts will not be as common as today, flexible working time models will prevail, predominantly part-time employment (and therefore more jobs), precarious employment (which is a reality today already),





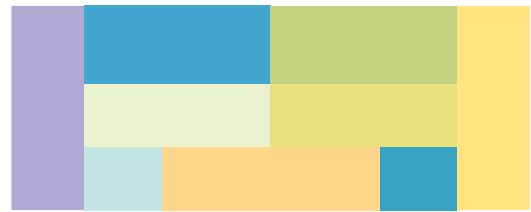
project work and teleworking jobs, which offer employment chances independently of a location and are common today already. The classic work time models will be replaced by project oriented work time (towards a product or service) and regular employment will be combined with self-employment. Young people are aware that these forms of work will be normal in their time and that they make it possible for employers to quickly adapt to the needs of the market. The companies mention that big companies can afford stable employments, whereas smaller companies cannot because of the market fluctuations, because of seasonal differences in demands and project oriented work. Flexible forms of work will result in a higher responsibility of workers and put on higher demands on them regarding self-initiative of employed staff, higher dynamics and more project oriented work, which needs to be paid better. In Slovenian formal education is considered to be more important than the added value of staff and is also paid correspondingly. The flexible forms of work need to be the free choice of employed staff, they should not be the result of constraint. Young people often wish to change the employer, to work with different companies and to have a dynamic career. These new forms will be good for some occupations, but it is hard to say if this will prevail. The answers of some of our interview partners did confirm this. They think that the forms of employment will not change basically and that there will be permanent employment contracts with full-time work also in the future because of strong legal constraints.

### **3.3.4 Recommendations of stakeholders for the development of the region with the focus on skills/competences of youth**

The interview partners would like to see digital contents be included in the curriculum (use of information tools, deeper understanding of functions and research for information in electronic channels), and then also general knowledge and business knowledge (ability to search for information, business practices, business communication, selling and marketing knowledge, basics of doing business and accounting system, international learning experience, to sell oneself on the market, knowledge of foreign languages, knowing the basics of project oriented work, basic knowledge of law, contractual law), problem solving abilities (cooperation with companies and internships in companies), critical thinking (the education system does not allow to challenge a teacher), social skills and team working skills (management of conflicts, networking, joint reflection, organizational and leading skills). The programs should allow for young people to develop a commitment to work, it should increase their motivation, independence and perseverance and should help them develop realistic expectations and an ethical conduct. Apart from that they emphasized the ability to meet challenges, entrepreneurial and creative thinking (establish an entrepreneurial culture, destigmatize entrepreneurs, foster self-initiative and reflection about joint projects) and communication skills (rhetoric skills, presentation skills).

Many interview partners emphasized the importance of cooperation between companies and educational institutions with the help of internships or with seminar papers or theses within the company, vacation employment, joint projects or scholarships. In their opinion an internship should be compulsory and it should be paid fairly. We should reflect about the possibility to have not only compulsory internships but also other forms of cooperation, like joint problem solving. Even internships and presentations on fairs are important, because young people often do not know which employment chances they have in the region. Two other forms of cooperation are problem solving competitions and information days in companies. They also proposed compulsory presentations of companies in schools. Information exchange between companies and schools is important, because young people can gain information about the requirements of companies. Companies, on the other hand, gain awareness about the importance of young people for their functioning. It will also be necessary to think about





the fact how educational institutions can offer additional qualifications for employed personnel.

A special feature of the Slovene educational system is its rigidity, which means that public schooling programs change rarely and the process to make that happen is complex and long lasting. But it is of course true that companies do not know how to establish contacts with educational institutions either. Apart from that the financing of qualification programs is also a difficult question. The educational institutions should be pioneers for development initiatives. We should also take into account establishing awards for good practices of cooperation between companies and educational institutions. Each community in the region could grant an award for schools for the best cooperation practice every year.

The interview partners offered some ideas about how they could foster progress in their region with their own development of products or services with added value. It is necessary to show more flexibility, a stimulating business environment and more innovative companies, to develop more cooperation between institutions to solve concrete problems, to promote tourism, to enhance the cooperation among companies (for example with a company platform) and to aim at greater consistency between demand and supply on the job market.

In Slovenia the regions need to be more autonomous in their decisions and financial capabilities and there should be a legal foundation for that. Financial resources for the development of the region are necessary and there should be a transparent system of distributing regional resources. Tender procedure on the level of the nation state cannot ensure a balanced regional development.

Intermediary organizations can also contribute to the development of the region. An example is the intercompany educational centre (MIC), whose potential in the Pomurje region is not exploited, though it is an infrastructure financed by the cohesion funds. If the MIC worked well, companies would transfer information about the staff they need and the MIC would educate or qualify it. This way the work force would be employable and the economy would not be confronted with the lack of appropriate personnel.

The Slovene interview partners mentioned as examples of good practice for the development of the region the law about development support for the Pomurje region, which created 1.300 jobs and has strengthened entrepreneurship (it was prolonged until 2019), then the program for fostering competitiveness in the Pomurje region, measures on the job market (regionalization of measures of employment politics) and the partition of Slovenia into a western and an eastern cohesion region. Austrian interview partners have proposed that there should be strong companies as driving forces for the economy, business initiatives, educational institutions and regional management. The integration of regional management into companies and educational institutions should be better.

The Austrian interview partners emphasized that young people are the potential of the region, which is why it is important for the companies to present themselves in schools and for the students to complete internships in companies. The characteristics of the region should also be included into the education and career orientation. Young students of universities should be granted well paid jobs and those jobs should not be paid on the basis of the collective agreement (for example in spa tourism). Innovations, which should be a daily task, are of essential importance for companies. They should be acknowledged, awarded and stimulated.

For the development of the region it is important that young people stay in the region and are employed in the regional companies. For that purpose young people should be offered some benefits. At the same time they have to be aware of that of what? The benefits? of these and have to show commitment and self-initiative. The interview partners have mentioned some proposals, which can be summarized in several complexes.



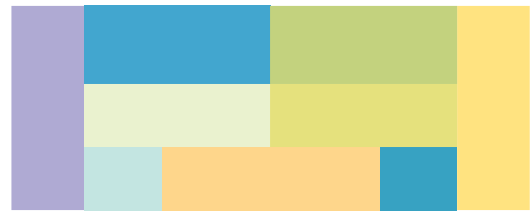
One complex refers to the link between the economy and young people. Project oriented work in schools was mentioned. Students would have the opportunity to solve real life problems of companies on this occasion. Young people have to be included in projects and respectful work with mentors, which would activate older employees, who could transfer their knowledge to the younger generation. The interview partners mentioned the advantages of the apprenticeship-system which can transfer the experience of older people to the younger generation. Young people always contribute something new, new knowledge and a social network. The need to introduce compulsory internships during school education was emphasized, and also the need to inform young people about all employment possibilities in the region. One of the proposals to match the competences of young people with the need of the market was that there should be one to two lessons a week for acquiring general competences. In the Pomurje region there is not enough awareness that technical engineers and natural science engineers are the driving force behind development. Young people should educate for occupations that are needed in the region. In Slovenia the interview partners mentioned measures of the active employment policy (public work, which should be executed on a regional level, the measure of self-employment or the measure of trial employments), whereas Austrian interview partners talked about the promotion of trade unions and the job offers for young people.

The second complex contains factors which refer to the inclusion of young people into society. It is important for young people to identify with the challenges of the region and the reality of the region. They should be motivated with a positive approach like the promotion of the advantages of life and work in the region (high quality of life in the region). Young people should be asked what they expect and their voice should be heard when looking for solutions. They live and work differently than older people, who often do not understand the younger generation and their behaviour. The youth has to be a part of the development of the region (collaboration in the municipal council, in festivals, in associations, clubs, in public institutions, in companies or association of companies) and has to be given the chance to take over political responsibility. Young people should be given support in projects.

### **3.3.5 Analysis of the survey among students**

The students of the survey decided to choose the Gymnasium, because they want to study at university and the Gymnasium offers the best general education and basis to study. Some students though went to the Gymnasium, because they did not know what they would like to do for a living or on the basis of recommendations of former students or because of their parents' advice.

The students are interested in different fields of studies in the future, for humanities and natural science are both equally interesting fields for them. There is less interest in technology and engineering science, in biotechnology, agriculture and veterinary medicine, however. The decision for one study programme is based on interests mainly. Among the important factors are employment chances, limited access to university (in Slovenia), the expected pay, the location of the university and financial aspects of the study programme. Occupations of the future are for the students professions in the field of medicine and pharmacy, IT-jobs and technical professions. About half of the students are monitoring worldwide trends and are aware of globalization, social inequality, xenophobia, important political issues (Brexit, elections), demographic and also technological trends (importance of renewable energy sources, IT, robotics, artificial intelligence, autonomous cars)



If we take into account the interviews, we can expect a higher mobility of young people in the future, for about half of them are prepared to work abroad and see relocation to a foreign country as personal challenge and way to gain experience. Among the important factors for working abroad are better life quality, better paid jobs and chances for further training. The other half of the students do not exclude relocation but would accept a job abroad only, if they did not find any at home, for they would rather stay in their home country. The students want to work abroad because of a better quality of, better paid jobs and chances for further training.

The students assess their knowledge in using digital technology as good. This also holds for their communication skills and their problem solving skills. They see themselves somehow weaker in innovative and entrepreneurial thinking. Regarding the question, which contents they would like to add to the curriculum the Slovene students emphasized they would like to have more knowledge of computer science and programming, security in the internet, more skills regarding public appearance, better presentation skills, more teamwork and they would like to learn more about entrepreneurial thinking. Austrian students for the most part did not express special interests in contents for the curriculum. They, however, mentioned entrepreneurial contents and the need to strengthen their business skills regarding the cooperation with local companies.

In the opinion of the students they will need communication skills, analytical thinking and their personal virtues when talking to employers in job interviews. General virtues like being meticulous, honest and diligent are important for employers, they think. This answer is more frequent with Austrian students, however.

Interestingly also former students of both Gymnasiums we talked to in interviews mentioned they got a lot of general knowledge at school, they learned being persistent and meticulous. Some of them think, however, they did not get enough knowledge and skills needed in real life and they suggest that learning programs should be enriched with business basics so that students would understand at least some of the events in real life. Apart from that, they emphasized skills referring to public appearance and interpersonal relationships.

### **3.4 Analysis of focus groups**

All four focus groups discussions were carried out to check the main findings from the interviews and to deepen the understanding of the situation of young people on the cross-border job market.

The participants of the focus groups confirmed the findings of the interviews, that personnel is a very important development factor in the region independently of the fact that the situation in the Pomurje region is different from the situation in the region of Oststeiermark. In the Pomurje region the problem of the brain drain is urgent, for the promising, ambitious and competent go to other regions and the less auspicious stay on the regional ? job market. There was also criticism about the inflexible education system that produces personnel the local economy does not need. In the region of Oststeiermark they are confronted with a lack of personnel mainly in understaffed professions, although many workers of the neighbouring regions/states are employed there (also from Pomurje). The weak transport infrastructure was identified as a problem.

Young people in both regions are confronted with a lack of jobs for highly qualified workers. In the Pomurje the jobs in the countryside for highly skilled personnel are very rare. So they are forced to accept low-skilled jobs. Apart from that, technical experts in the companies of the Pomurje region are badly paid. Young people often work in Austria because of the higher wages even if the jobs do not correspond to their education and if they are overqualified for the job they work in. In the region of Oststeiermark there are also too few highly skilled jobs. Young people get their education in this region and leave it for urban centres. Because of this migration the number of elderly people increases in both regions.



In the focus groups the participants agreed to the findings of the interviews that problem solving skills, critical thinking and team working capabilities are skills that young people lack most. Intermediary organizations in Slovenia emphasized in the focus group that young people are not independent and self-confident enough. Most important would be presentation skills and IT-skills (using the internet, assess the credibility of internet sources, knowledge of copyright law for pictures and other content).

It is not likely that young people will acquire those lacking skills within one subject of the curriculum. They need to be developed within the framework of more subjects, for young people often do not know what they are capable of. Schools for example could offer those contents in form of project-oriented work during regular lessons. The focus groups also emphasized that schools could offer young people business skills also (basics of business administration, bookkeeping and accounting). Language skills are also important. Knowledge of foreign languages, understanding texts in the mother tongue and the ability to design texts all fall under this term.

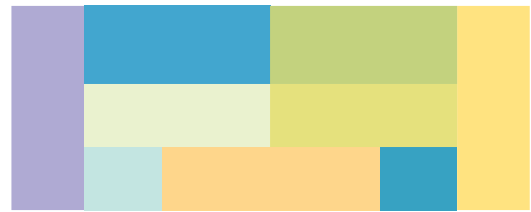
The craft sector is very important in the region of Oststeiermark. Therefore young people have to be aware of the real chances for becoming self-employed and start a company. Young founders of companies should also be supported when searching for apartments or by funding business ideas. The focus group suggested that in future IT-companies should be started. Because students do not think of founding a company the participants proposed the implementation of workshops and (virtual) schooling companies, where young people could gain knowledge about what it means to be a company owner.

The interregional cooperation between Slovenia and Austria is facing problems when it comes to the mutual recognition of diplomas, certificates and other evidence of formal education and regarding languages barriers. Apart from lacking knowledge of German on the side of Slovene youth the focus group mentioned also the necessity to strengthen the importance of the Slovene language in educational institutions in the region of Oststeiermark.

The participants of the focus groups pointed out that presentations of companies in schools could be a measure to keep young people in the region, because this could lead to students choosing the right studies at university and them learning about the needs of local companies, the perspectives of study programmes and about the possibilities to acquire scholarships. Internships during school education were often mentioned as means to link the process of education with the needs of the companies. Young people would learn about their chances in the region this way. The participants of the focus group from the region of Oststeiermark mentioned as important factor to keep young people in the region the development of the transport infrastructure, whereas the participants from the Pomurje region saw better paid jobs for highly qualified staff as essential measure.

The students in the focus group also pointed out several similar facts. They agreed that young people are lacking the ability to solve problems or work in a team. At the same time they expressed the opinion that the Austrian education system develops those skills in a better way. They see students from the Gymnasium running into problems on the job market because of their general education, for they do not have any special qualifications and have therefore problems looking for a job. They think that job chances are small in the region and pointed out that Slovenes work in Austria because of jobs better paid.

The students also emphasized differences between the education system of both states, for the Austrian students of vocational schools have got to complete more internships. The students suggested project weeks as one possible solution. During those weeks they could solve a certain task.



Like the representatives from companies they pointed out the importance of information about the fact which jobs are available in the region and the importance of infrastructure that would enable people to migrate on a daily basis which is why they would stay in the region.

#### 4. FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

---

In our contemporary society of knowledge the education of the population is of decisive importance for the development of the individuals and society as a whole. Technological, economic, political and demographic factors affect the development of states, regions, cities and companies have consequences for the altered supply and demand for skills/competences of the employed. Skills/competences include knowledge, abilities and skills, motives in motivation, personal qualities, self-perception and values. We divided skills into two large groups: essential, basic, transferable, transversal and generic skills that are covered in this study and specific vocational skills. Transferable or transversal competences are multifunctional or transdisciplinary competences which are applicable and efficient in different situations, contexts, roles and variable circumstances. Those competences are for example reading and counting skills, personal qualities, social and interpersonal competences, foreign language skills, scientific skills and digital skills. On the other hand specific professional skills are not transferable and are bound to an individual in an organization and to his or her function or role. For the purpose of this study we concentrated on transversal competences/skills, because the interregional training program that will be established as a result of the study will be organized by the Gimnazija Murska Sobota and the BORG Bad Radkersburg. The education institution of the Gymnasium offers general education and does not educate for special vocations. Thus, students will continue their education on the tertiary level, where they will need transversal competences/skills. Because of the permanent changes the needs of the market change continuously (need for flexibility), the dynamics of development in the fields of science and technology cause knowledge to be outdated rapidly. Therefore we can expect that knowledge, acquired at school during formal education, will be probably outdated at the transition to the job market already. This will even strengthen the importance of transversal competences/skills.

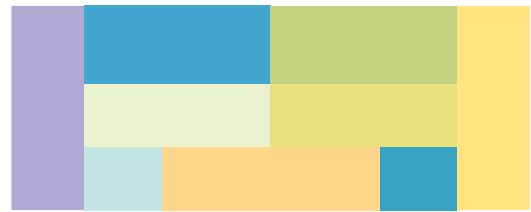
Conclusions about the situation of youth on the cross-border job market require knowledge about the actual matching between competences/skills of young people and the needs of the job market and also knowledge about expected competences, the job market will require in future. For the purpose of the study we used different approaches. First we prepared a socio-economic analysis of the cross-border region, then the analysis of internal and external stakeholders followed, where we analysed their effect and importance for the project and its results. After the identification of the stakeholders we performed an online survey and interviews, a kind of survey among employers about lacking competences and gaps of young people. Finally we conducted interviews with focus groups on the basis of the findings of the regional study and the survey.



The findings of the socio-economic analysis of the cross-border region showed some parallels between the regions Oststeiermark and Pomurje:

- Both regions are small in terms of population and size, in relation to the whole corresponding state, both are far from the capital.
- Both regions are confronted with unfavourable demographic trends (ageing population, migration of youth). In both regions the development trends are weaker than on the national level or level of the federal province, for the Pomurje region as well as the region of Oststeiermark show a negative natural growth of population. Apart from those similarities there are also important differences, for the population of Oststeiermark has increased in recent years whereas in the Pomurje region it has decreased. As the projections of the population show, the number of young people and their share in the population will not essentially change or decrease, whereas the number and the share of elderly people will increase considerably and the number of economically active population will decrease considerably.
- The comparison of the economic situation of both regions shows that the gross domestic product per capita, adapted to the purchasing power parity is much higher in the region of Oststeiermark than in the Pomurje region. Both regions stay behind the average of the corresponding nation state and the EU average however. The Pomurje region on the other hand lags behind the Slovene average, a result of the poor technological orientation of its companies and the large share of labour-intensive and traditional industry and services. The region lacks high tech companies and networks or clusters of industries. There are no large research centres in the region, the research and development departments of private companies are rare and there are too few developers or technical engineers in development departments. In both regions industry plays an important role (district of Weiz and Pomurje region) and also agriculture. Furthermore services, tourism and trading are important. The economic structure of the region concerned is characterized by micro, small and medium sized companies.
- The share of population with tertiary education in both regions is lower than on the national level. This is a consequence of the fact that many young people do not return to their native region after they have acquired their university degree outside of their region. The share of population with tertiary education is considerably higher in the Pomurje region than in the region of Oststeiermark. Because of the importance of vocational education in Austria and because of the apprenticeship-system, the share of population with secondary education in the region of Oststeiermark is considerably higher than in the Pomurje region.
- The rate of economically active population is higher in the region of Oststeiermark than in the Pomurje region. The employment trend is more favourable there too, for the number of employed persons has increased in the last five years, whereas the number of employed persons in the Pomurje region rose in 2016 for the first time after the recession. The registered unemployment rate in the region of Oststeiermark is lower than on the national level and on the level of the federal province of Steiermark, whereas it is the other way round for the Pomurje region. For both regions it can be said that young people have trouble finding jobs and therefore the unemployment rate for young people is in both regions relatively high. Because of the high rate of unemployment, the lacking job chances (mismatching between supply and demand on the job market) and the lower wages in the Pomurje region highly skilled young people migrate out of the region and accept jobs in Austria.





- The analysis of development factors of the regions with the focus on the skills/competences of youth has shown that the lack of adequate personnel is the biggest obstacle for further development, which is a consequence of the migration of the educated and skilled work force. Stakeholders in the region of Oststeiermark emphasized also the insufficient infrastructure (roads, ICT) and the lack of educational institutions, whereas stakeholders in the Pomurje region mentioned a bad marketing of the region. A general problem of the region is the lack of high-tech companies and as a consequence no need for highly qualified personnel. Like any other developed country or region the cross-border region is exposed to global technical, economic, political and demographic trends. Because of these expected trends in the future companies and intermediary organizations think that the most wanted professions in future will be connected with services for elderly persons and with new technologies in the context of information and ecological technology. In addition, the importance of professions like human resources management will increase. Vocations in the context of the automatization of the production (mechatronics), tourism and social services will be important in the future also.

For the majority of the companies of the researched regions it is important to employ residents of the region. There is more than one reason for this: the travel expenses are lower, they are less inclined to change jobs, the commitment of the company to the local community is high, their activities are in the region and demand knowledge about the region. The companies have emphasized that they prefer to employ the local population. Nevertheless people from other and neighbouring countries are employed. Among the reasons for employing staff from neighbouring countries they seldom mention a higher qualification, lower wages or a higher flexibility of these workers. Overall, it is important for companies to have skilled workers and that is why they do not have reservations about employing foreign workers.

Although young people are often more innovative and flexible, more than two thirds of the companies prefer the working experience and knowledge of business processes of experienced staff. Young people are lacking specific and transversal competences for one vocation. Among the lacking competences of youth the stakeholders emphasized the following ones:

- problem solving capacity,
- basic business knowledge (business administration, basics of accounting, finances and law),
- communication skills (presentation skills, negotiation skills, active listening),
- practical application of foreign languages,
- team orientation,
- know how economy and society work,
- entrepreneurial thinking,
- self-initiative and acceptance of responsibility,
- creative thinking,
- capability for project oriented work,
- critical thinking,
- management of insecurity and frustration,
- organizational skills.





The lack of those skills makes it difficult to apply knowledge in real life that was acquired in school. The stakeholders expect that the following transferable competences/skills will be most important in the next five to ten years in the border region:

the competency to solve complex problems, creative thinking, evaluating and taking decisions, negotiating skills, flexibility in thinking, coordination with others and skills regarding interpersonal relations (human resources management and emotional intelligence).

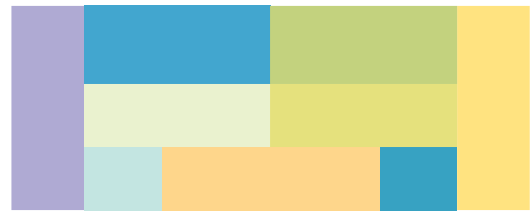
In the future there will probably be also other forms of employment than today. Permanent contracts will be replaced by project oriented work time, the classic work time model will be replaced by object oriented work-time (towards a product or service).

All these skills require the employees to acquire and use the appropriate transferable skills/competences, which will affect the education system. Our interview partners sharply criticized the education system for not connecting with the companies. Young people do not have sufficient information about society, about trends, about how economy works in the regional/local setting and are lacking problem solving skills when challenges occur. General competences/skills should be to a wide extent in the responsibility of the education system, which should be more flexible and react to the needs of the economy. However, students will have to develop self-initiative when following through a curriculum as well as in acquiring competences/skills outside of school.

Regarding the strengthening of transferable competences of the students the cross-border and transnational cooperation of schools is very rewarding. In the case of the cross-border cooperation of schools from Austria and Slovenia the main obstacles are mainly the differences between the education systems, which causes problems with the mutual recognition of education and when introducing new training programs.

The basic recommendation based on the findings of the study is the necessity to strengthen the transferable competences of the students who participate in the education programs of the middle schools. Presently the teaching and testing methods are too much concentrated on facts and do not allow to develop transferable competences/skills, which is in part a consequence of the importance of good marks at the matriculation exam for getting admission for university or other tertiary forms of education. It would be important to strengthen those competences/skills, which will be important in the future and those, for which the analysis has shown that students lack them. These are mainly the following competences/skills:

- problem solving skills,
- critical thinking,
- business basics,
- communication skills (rhetorical and presentation skills, design of texts, knowledge of foreign languages),
- strengthening of digital skills,
- team working skills (conflict management, networking, joint reflection, organizational and leading skills),
- creative thinking,
- know how the economy and society function including worldwide trends (technology, economic, political, social, demographic, ecological),
- project management skills.



Regarding the question, which contents they would like to add to the curriculum the Slovene students emphasized they would like to have more computer science and programming, more about security in the internet, more skills regarding public appearance, more presentation skills, more teamwork and learn more about entrepreneurial thinking. Austrian students for the most part did not express special interests in contents for the curriculum. They however mentioned entrepreneurial contents and the need to strengthen their business skills regarding the cooperation with local companies.

The activities will have to improve those transferable skills of the students, will have to strengthen the dedication, will foster the initiative, the motivation, the autonomy, responsibility and perseverance and will have to establish realistic expectations and ethical behaviour with the young. Apart from that there is need to develop skills like meeting challenges, entrepreneurial and creative thinking (establishing an entrepreneurial culture, the destigmatization of entrepreneurs, self-initiative and joint reflection about projects) and communication skills (rhetoric, presentation skills).

The mentioned lacking competences/skills could be strengthened by the following measures or methods:

- cooperation between school subjects,
- project work with school subjects,
- transferable competences in elective subjects and
- additional programs after regular school lessons (cross-border training program).

The emphasis of the training program should be on project oriented work, although the basics need to be introduced first (project work, communication, methods of creative thinking, basics of doing business) in form of lectures (theoretical introduction).

The stakeholders agree that the cooperation between middle schools and companies should be strengthened. The forms of cooperation can be very different:

- project-oriented work in schools, where students could solve real problems of real company real companies (with the help of mentors from the companies, writing of papers on that topic),
- internships,
- scholarships,
- vacation employment,
- competitions of students to solve problems of companies,
- information days at companies,
- presentation of companies at schools.

Companies have to be aware that because of demographic and economic developments it will be more difficult to employ adequately qualified workers in future. Additional measures with the qualifications of employed persons in companies and searching for talents or qualified staff in the middle schools and at universities will be necessary.



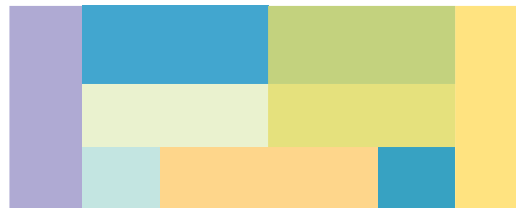
It is possible that it will be necessary to cope with certain challenges like the non-acceptance of students and their parents, participating in the program, because project-oriented work requires a considerable more active role of the students with a higher study load for them after regular teaching time (for example entrepreneurial education once a week) which means additional work load for the students. Also the question of financing the additional activities remains open for the time being.

We suggest the following activities to strengthen the transferable competences/skills of the students:

- Detailed information of students and their parents: importance of transferable competences/skills, why students need them, how the school can strengthen transferable competences/skills;
- Strengthening of cooperation between schools and companies with the help of intermediary organizations: information, presentation of activities, planning of joint activities;
- Establishing cross-border working groups of stakeholders, consisting of the Gymnasiums, companies, the chambers of commerce and industry, technology parks, business ? incubators, public employment services, development agencies and other intermediary organizations;
- Qualifying of teachers: without qualified teachers the strengthening of transferable competences/skills of students is impossible. During the first phase the qualifying of teachers school happen within the project L2P.
- Promotion of the project in front of experts, in the political and public sphere within the frame of a communication strategy.
- Information of students about the needs, the perspectives and chances of getting scholarships and jobs in the region.

Because of the differences between the education systems of Austria and Slovenia the proposed form of cooperation as interregional training program currently is the best possible. Furthermore it will be necessary to think about possibilities for the mutual recognition of trainings as informal education and how to solve the problem of financing certain certificates, if the interregional training program will certify the acquired skills. It should also be considered that for certain certificates (for example the ECDL) there are already authorized organizations in Slovenia. Over all, the language barriers have to be taken into account and the training program will have to be adopted for the national language.

The young generation is the potential of the border region. This is true particularly in view of the ageing of the population and the migration of youth to urban centres and abroad. Young people must get some help to foster their professional career. If however, there are not enough adequate and well-paid jobs for highly skilled workers in the region, qualified young people will migrate even more out of region. Regarding the results of the interviews with the students we expect a higher mobility of young people in the future. About half of them are prepared to look for jobs abroad and see relocation to a foreign country as personal challenge and way to gain experience, whereas the other half of the students do not exclude relocation. Among the important factors for working abroad are a better quality of life, a better paid job and a guaranteed further training. A better matching relation between the skills of the youth and the demand of the job market and a stronger participation of young people regarding the development of the region could contribute to an optimized use of the potential for the development of the region and to the willingness of young people to stay in the region.



## 5. LITERATUR

- Europäische Kommission (2016). European Semester: Thematic factsheet – Skills for the labour market. Brüssel: Europäische Kommission.
- Freeman, R. Edward (1984). Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston : Pitman.
- Horvat, Lidija (2015). Prost pretok delovne sile in delovne migracije iz Pomurja na avstrijsko Štajersko. (Personenfreizügigkeit und Arbeitsmigration vom Pomurje in die Steiermark) Magisterarbeit. Murska Sobota: Universität Maribor, Wirtschaftsfakultät.
- Katalog pomurskega gospodarstva. Pomurska gospodarska zbornica. (Katalog der Wirtschaft im Pomurje. Wirtschaftskammer Pomurje) Zugänglich unter: <http://www.pgz.si/upload/File/KPG2016.pdf> (abgerufen am 29.6.2017).
- Kohont, A. (2005). Razvrščanje kompetenc. (Klassifikation von Kompetenzen) Ljubljana : GV Izobraževanje.
- NUTS-3-Profil Oststeiermark (AT224). WIBIS - Wirtschaftspolitisches Berichts- und Informationssystem. Zugänglich unter: <https://wibis-steiermark.at/regionsprofile/> (abgerufen am 11.5.2017).
- OECD (2016a). Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs, OECD Publishing, Paris <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252073-en>.
- OECD (2016b). Trends shaping education, OECD Publishing, Paris [10.1787/trends\\_edu-2016-en](http://dx.doi.org/10.1787/trends_edu-2016-en).
- Pahor, M., Ograjenšek, I., Bavdaž, M., Sambt, J., in Lotrič Dolinar, A. (2010). Spremljanje in predvidevanje potreb po kompetencah. (Beobachtung und Vorhersage des Bedarfs an Kompetenzen.) Ljubljana : Ekonomska fakulteta.
- Regionalni razvojni program Pomurja 2014-2020 (Regionales Entwicklungsprogramm für das Pomurje 2014-2020) (Version 1.0). Murska Sobota: Regionalna razvojna agencija Mura d.o.o., Mai 2015. Zugänglich unter: <http://rcms.si/sl/regionalni-razvojni-program-2014-2020> (abgerufen am 20. 4. 2017).
- The Austrian VET System (2016). Slide set on the most important facts about the Austrian VET System. Institute for Bildungsforschung der Wirtschaft. Zugänglich unter: <http://www.ibw.at/en/vocational-education-and-training-in-austria> (abgerufen am 27.6.2017).
- Youth and work in Austria. Reporting Year 2015/2016. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.. Zugänglich unter: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=29> (abgerufen am 15.6.2017).
- World Economic Forum (2016). The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Genf : WWF.

### Quellen:

- ESCO. (<https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia>)
- Eurostat. Datenportal: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Heft 3-2017 Arbeitsmarkt 2016 Internet. Zugänglich unter: [http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10003178\\_103033722/e2f28247/Heft%203-017%20Arbeitsmarkt%202016%20Internet.pdf](http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10003178_103033722/e2f28247/Heft%203-017%20Arbeitsmarkt%202016%20Internet.pdf) (abgerufen am 30.6.2017).
- Steirische Statistiken. Zugänglich unter: <http://www.statistik.steiermark.at/cms/beitrag/10003178/103033722/>.
- SURS (Slowenisches Amt für Statistik). Datenportal SI-STAT. Angaben zu statistischen Regionen. Zugänglich unter: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Regije/Regije.asp>.
- WIBIS - Wirtschaftspolitisches Berichts- und Informationssystem. Zugänglich unter: <https://wibis-steiermark.at/>

## 5. LITERATURA

- Evropska komisija (2016). European Semester: Thematic factsheet – Skills for the labour market. Bruselj : Evropska komisija.
- Freeman, R. Edward (1984). Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston : Pitman.
- Horvat, Lidija (2015). Prost pretok delovne sile in delovne migracije iz Pomurja na avstrijsko Štajersko. Magistrsko delo. Murska Sobota: Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta.
- Katalog pomurskega gospodarstva. Pomurska gospodarska zbornica. Dostopno na: <http://www.pgz.si/upload/File/KPG2016.pdf> (dostopano 29. 6. 2017).
- Kohont, A. (2005). Razvrščanje kompetenc. Ljubljana : GV Izobraževanje.
- NUTS-3-Profil Oststeiermark (AT224). WIBIS - Wirtschaftspolitisches Berichts- und Informationssystem. Dostopno na: <https://wibis-steiermark.at/regionsprofile/> (dostopano 11. 5. 2017).
- OECD (2016a). Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs, OECD Publishing, Paris <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252073-en>.
- OECD (2016b). Trends shaping education, OECD Publishing, Paris [10.1787/trends\\_edu-2016-en](http://dx.doi.org/10.1787/trends_edu-2016-en).
- Pahor, M., Ograjenšek, I., Bavdaž, M., Sambt, J., in Lotrič Dolinar, A. (2010). Spremljanje in predvidevanje potreb po kompetencah. Ljubljana : Ekonomska fakulteta.
- Regionalni razvojni program Pomurja 2014-2020 (verzija 1.0). Murska Sobota: Regionalna razvojna agencija Mura d.o.o., maj 2015. Dostopno na: <http://rcms.si/sl/regionalni-razvojni-program-2014-2020> (dostopano 20. 4. 2017).



- The Austrian VET System (2016). Slide set on the most important facts about the Austrian VET System. Institute for Bildungsforschung der Wirtschaft. Dostopno na: <http://www.ibw.at/en/vocational-education-and-training-in-austria> (dostopano 27. 6. 2017).
- Youth and work in Austria. Reporting Year 2015/2016. Vienna: Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection. Dostopno na: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=29> (dostopano 15. 6. 2017).
- World Economic Forum (2016). The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Ženeva : WEF.

#### Viri:

- ESCO. (<https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia>)
- Eurostat. Podatkovni portal: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Heft 3-2017 Arbeitsmarkt 2016 Internet. Dostopno na: [http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10003178\\_103033722/e2f28247/Heft%203-017%20Arbeitsmarkt%202016%20Internet.pdf](http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10003178_103033722/e2f28247/Heft%203-017%20Arbeitsmarkt%202016%20Internet.pdf) (dostopano 30. 6. 2017).
- Steirische Statistiken. Dostopno na: <http://www.statistik.steiermark.at/cms/beitrag/10003178/103033722/>.
- SURS. Podatkovni portal SI-STAT. Podatki po statističnih regijah. Dostopno na: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Regije/Regije.asp>.
- WIBIS - Wirtschaftspolitisches Berichts- und Informationssystem. Dostopno na: <https://wibis-steiermark.at/>

## 5. LITERATURE

---

- European commission (2016). European Semester: Thematic factsheet – Skills for the job market. Brussels: European commission.
- Freeman, R. Edward (1984). Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston: Pitman.
- Horvat, Lidija (2015). Prost pretok delovne sile in delovne migracije iz Pomurja na avstrijsko Štajersko. (Freedom to provide services and free movement of persons as migration of workers from the Pomurje to the Steiermark). Masters thesis. Murska Sobota: Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta.
- Katalog pomurskega gospodarstva. (Catalogue of economy of the Pomurje). Pomurska gospodarska zbornica. (Chamber of commerce of Pomurje). Access at: <http://www.pgz.si/upload/File/KPG2016.pdf> (accessed 29. 6. 2017).
- Kohont, A. (2005). Razvrščanje kompetenc (Structuring competences/skills). Ljubljana : GV Izobraževanje.
- NUTS-3-profile of Oststeiermark (AT224). WIBIS - Wirtschaftspolitisches Berichts- und Informationssystem. Dostopno na: <https://wibis-steiermark.at/regionsprofile/> (dostopano 11. 5. 2017).
- OECD (2016a). Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs, OECD Publishing, Paris <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252073-en>.
- OECD (2016b). Trends shaping education, OECD Publishing, Paris [10.1787/trends\\_edu-2016-en](http://dx.doi.org/10.1787/trends_edu-2016-en).
- Pahor, M., Ograjenšek, I., Bavdaž, M., Sambt, J., in Lotrič Dolinar, A. (2010). Spremljanje in predvidevanje potreb po kompetencah. (Monitoring and prognosing the need for competences). Ljubljana : Ekonomska fakulteta.
- Regionalni razvojni program Pomurja (Regional development program of Pomurje) 2014-2020 (Version 1.0). Murska Sobota: Regionalna razvojna agencija Mura d.o.o., May 2015. Access: <http://rcms.si/sl/regionalni-razvojni-program-2014-2020> (accessed 20. 4. 2017).
- The Austrian VET System (2016). Slide set on the most important facts about the Austrian VET System. Institute for Bildungsforschung der Wirtschaft. Access: <http://www.ibw.at/en/vocational-education-and-training-in-austria> (accessed 27. 6. 2017).
- Youth and work in Austria. Reporting Year 2015/2016. Vienna: Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection. Access: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=29> (accessed 15. 6. 2017).
- World Economic Forum (2016). The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Geneva : WEF.

#### Sources:

- ESCO. (<https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia>)
- Eurostat. Data portal: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Heft 3-2017 Arbeitsmarkt 2016 Internet. Access: [http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10003178\\_103033722/e2f28247/Heft%203-017%20Arbeitsmarkt%202016%20Internet.pdf](http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10003178_103033722/e2f28247/Heft%203-017%20Arbeitsmarkt%202016%20Internet.pdf) (accessed 30. 6. 2017).
- Steirische Statistiken. Access: <http://www.statistik.steiermark.at/cms/beitrag/10003178/103033722/>.
- SURS. Podatkovni portal SI-STAT. Podatki po statističnih regijah. Access: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Regije/Regije.asp>.
- WIBIS - Wirtschaftspolitisches Berichts- und Informationssystem. Access: <https://wibis-steiermark.at/>

