

**Unternehmensgründung, Erfolgsfaktoren,
geschlechtsspezifische Aspekte**

**Seminar: Selbständigkeit aus psychologischer Perspektive,
PsychologInnen als Selbstständige**
Dipl. Ök. Dipl. Psych. Luiza Olos

Referentin: Ines Schwager-Engelbrecht

Überblick Gliederung

- 1. Unternehmensgründung**
 - Typologie unternehmerischer Systeme
 - Ausgangssituationen
 - Vorausgehendes Know-how
- 2. Erfolgsfaktoren**
 - Erfolgsindikatoren
 - Erfolgsdeterminanten
 - Erfolgsmodell , hypothetisches ~
- 3. Geschlechtsspezifische Aspekte**
- 4. Diskussion**

1. Unternehmensgründung (1)

Die Unternehmensgründung wird betrachtet als

- Prozess mit vielfältigen Übergangsformen zu betrachten, statt als Dichotomie von Unternehmer & Nichtunternehmer.
- das Schaffen von Struktur und Bedeutung (hier: Unternehmensgründung), das eine eigene Dynamik entfaltet, die bestimmte Verpflichtungen und Handlungserfordernisse mit sich bringt für den, der sie schafft und in ihr agiert (LvW).

1. Unternehmensgründung (2): Typologie unternehmerischer Systeme (Bryat & Julien (2000))

Veränderungsdruck für die <i>Person</i>	Veränderungsdruck für die <i>Umwelt</i> NIEDRIG	Veränderungsdruck für die <i>Umwelt</i> HOCH
NIEDRIG	Unternehmerische Reproduktion	Unternehmerische Aufwertung
HOCH	Unternehmerische Imitation	Unternehmerisches Wagnis

1. Unternehmensgründung (3): Ausgangssituation

- Unterschiedlichkeit der **Ausgangssituationen**, z.B.
 - freiwillige Selbständigkeit
 - notgedrungene Selbständigkeit
 - Gelegenheit
- der **Rahmen von Unternehmensgründungen** ist weitgehend bestimmt durch **unbekannte, intransparente** und sich **ständig ändernde Bedingungen** (Abhängigkeiten)

1. Unternehmensgründung (4): Unsicherheit in Entscheidungsprozessen

„environmental uncertainty“ (Matthews & Scott, 1995)

- fehlendes Wissen als Entscheidungsgrundlage
- Komplexität
- Unvorhersagbarkeit
- turbulente Entwicklungen in der Umgebung

1. Unternehmensgründung (5): Unsicherheit in Entscheidungsprozessen

3 Typen von Unsicherheiten (Miliken, 1987)

- **state** uncertainty (über den aktuellen Zustand des unternehmerischen Systems)
- **effect** uncertainty (über die Auswirkungen von Veränderungen des Systems auf das Unternehmen)
- **response** uncertainty (über die angemessenen eigenen Handlungen bzw. Entscheidungen)

1. Unternehmensgründung (6): Vorausgehendes Know-how

Förderliche Faktoren zur Bewältigung mit der Gründung verbundener Belastungen:

- Fähigkeit, in „Problemnetzen“ zu denken (Überwertigkeit des aktuellen Motivs vermeiden)
- „Humankapital“ (Fundus an Vorerfahrungen)
- Lernpotenzial (Nutzen der Erfahrungen)
- Fachwissen / Branchenkenntnis

2. Erfolgsfaktoren (1) Was heißt „Erfolg“?

Erfolg ist schwer bestimm- und vergleichbar, da die Voraussetzungen und die erfragbaren Erfolgsdaten vom beurteilten Unternehmen unterschiedliche Bedeutungen haben können

Gängige Erfolgs-Maße:

- Weiterbestehen des Unternehmens nach einem bestimmten Zeitraum (über 5 Jahre ☞ „Hochrisikophase“)
- betriebswirtschaftliche Meilensteine/ Kenngrößen („break-even“, „return of investment“, Einkommen des Unternehmers u.a.)
- Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit, Involviertheit in die Tätigkeit
- Fremd-Beurteilung (Banken)

2. Erfolgsfaktoren (2) Determinanten unternehmerischen Erfolges

Die tatsächliche Wirkung verschiedener Einflussgrößen ist noch unklar!

- Humankapital (z.B. Branchenerfahrung, Qualifikation, Vorerfahrung mit beruflicher Selbständigkeit)
- dispositionelle Merkmale der Gründer (z.B. Leistungsmotivation, Optimismus, Selbstwirksamkeitserwartungen)
- Aufgabenteilung im Team

2. Erfolgsfaktoren (3) Dispositionelle Merkmale der Gründer

Befundlage bei der Neigung zu beruflicher Selbständigkeit spricht für deutlichen Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen

Aber: unklarer Zusammenhang zwischen Dispositionen und unternehmerischem Erfolg

Befunde:

- Ausmaß an Leistungsmotivation (Miron & McClelland, 1979; Cooper & Gimeno-Gascon, 1992)
- Optimismus und Selbstwirksamkeitserwartungen (LvW, 2004)

2. Erfolgsfaktoren (4) Unternehmertypologien

Unternehmer-Typologien sollen theoretisch begründet & empirisch haltbar der Komplexitätsreduktion dienen

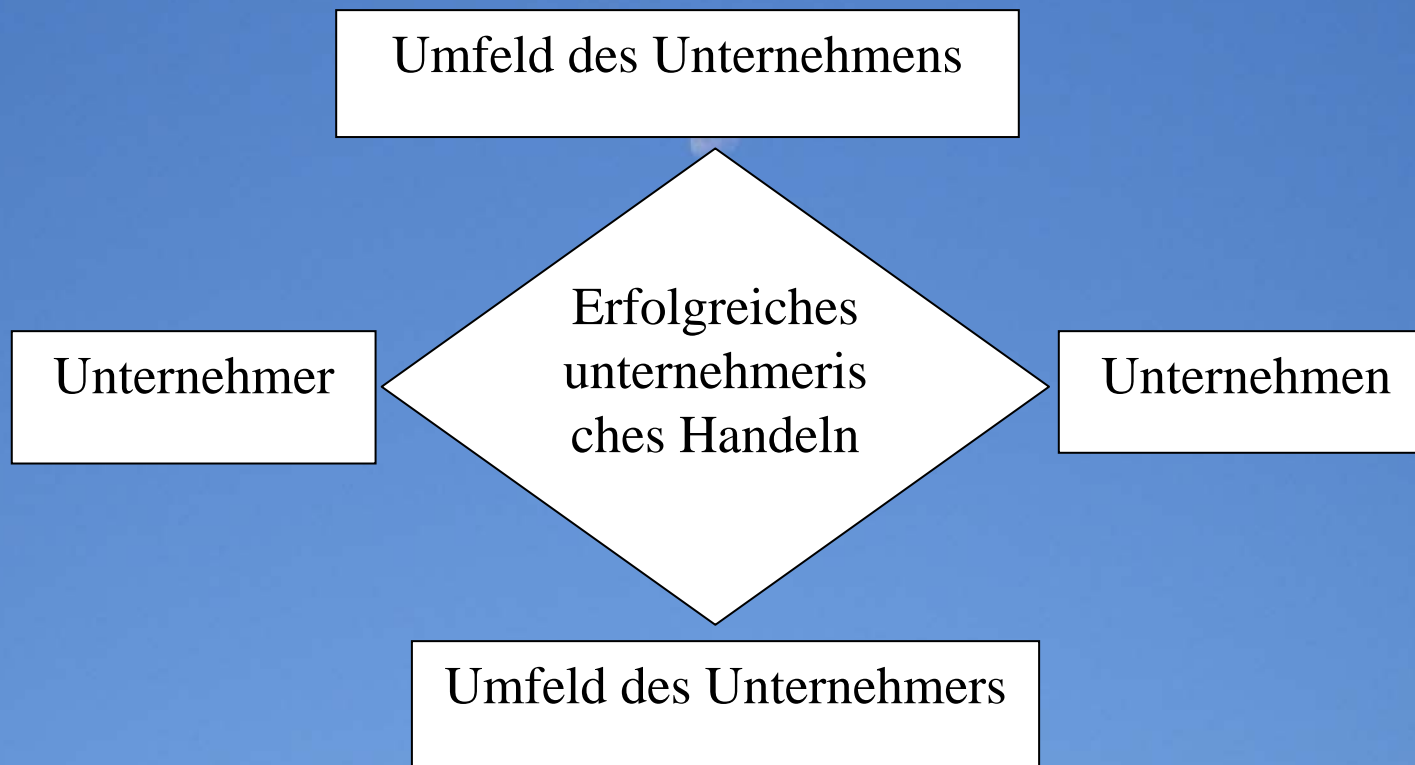
Beispiel:

Miner (1997, 2000): Mehrfachszuordnungen möglich, basierend auf Unterschieden der unternehmerischen Persönlichkeit

- personal achiever/ persönlicher Hochleistungserbringer
- real manager/ geborener Manager
- expert idea generator/ Entwickler von Speziallösungen
- empathic supersales/ einfühlsamer Bestverkäufer

2. Erfolgsfaktoren (5) Hypothetisches Modell unternehmerischen Erfolges

- Erfolgreiches unternehmerisches Handeln als Ergebnis des Zusammenwirkens...



2. Erfolgsfaktoren (6) Allgemeines Modell unternehmerischen Handelns



3. Geschlechtsspezifische Aspekte (1) allgemeine Daten

- Deutschland: Anteil selbständiger Erwerbstätigkeit bei etwa 10%, über Jahre kaum verändert
- im internationalen Vergleich ist dies leicht unter dem Durchschnitt
- Zusammensetzung der Selbständigkeitsquote verändert sich: der Anteil von Hochschulabsolventen & Frauen sowie die Gründung von Ein-Person-Unternehmen hat stark zugenommen (Stohmeyer, 2004; Lutz, 2004)
- Frauenanteil 22.5% vs. 77.5% Männer (Fehrenbach & Leicht, 2002)

Geschlechtsspezifische Aspekte (2)

Erklärungsansätze

- sozialisierte Erwartungshaltung, die Mädchen aufgrund ihres Selbstbildes dem betreffenden Berufsfeld gegenüber entwickeln, wirken hemmend
- Rollenmodell: Existenz von Kleinunternehmern in der Familie geht mit erhöhtem Interesse an eigenem kleinen Unternehmen einher (Mathews & Moser, 1996) → im familiären, schulischen und außerschulischen Umfeld existieren wenige weibliche Vorbilder, deren Beispiel ein Interesse an beruflicher Selbständigkeit wecken kann.

Geschlechtsspezifische Aspekte (3) Befunde

- in Familienbetrieben scheinen Töchter bei der Übernahme des Unternehmens häufig benachteiligt (Keese, 1999)
- Unterschied im Verhalten: Gründerinnen agieren vorsichtiger in der Vorbereitungsphase und lassen sich für den Markteintritt deutlich mehr Zeit als Männer (LvW, 2002)

3. Geschlechtsspezifische Aspekte (4) Sozialisation & Geschlechterstereotypen

- Prägender Einfluss der Erziehung, ein entsprechendes Geschlechterstereotyp in der Selbstwahrnehmung zu übernehmen (Müller, 2007):
 - Männlichkeitsstereotyp: dominant, durchsetzungsbereit, rational, willensstark
 - Weiblichkeitsstereotyp: hilfsbereit, anpassungsfähig, kooperativ, warmherzig
- Bild des Unternehmers setzt sich nach wie vor eher aus Merkmalen des männlichen Stereotyps zusammen

Geschlechtsspezifische Aspekte (5) Sozialisation & Geschlechterstereotypen

- Selbständig tätige Frauen müssen häufiger ihr Rollenverständnis hinterfragen und mit mehr Vorurteilen rechnen, die Mitarbeiter, Geschäftspartner oder Repräsentanten berufsrelevanter Einrichtungen ihnen gegenüber zum Ausdruck bringen (Scherer, Bodzinski & Wiebe, 1990)
- Geschlechtsrollenstereotyp und berufsfeldspezifische Erwartungen tragen dazu bei, dass Frauen weniger zuversichtlich sind, in der Selbständigkeit Erfolg haben zu können (diese Einflüsse scheinen sich allmählich abzuschwächen (Strohmeyer, 2004)

Geschlechtsspezifische Aspekte (6) Lebensorientierung

- Bei weiblichen Jugendlichen zeigt sich bzgl. beruflicher Selbständigkeit eine dramatische Abnahme des Interesses mit steigendem Lebensalter (Shell-Studie, 2000) →
- Vermutung: junge Frauen werden sich mit steigendem Alter immer deutlicher des Widerspruchs zwischen beruflicher Selbständigkeit und anderen biografischen Aufgaben wie der Familiengründung bewusst (Fuchs-Henritz)

Geschlechtsspezifische Aspekte (7) Kreditvergabe

- Brush (1992) zeigte, dass Männer ein wesentlich höheres Gründungskapital aufwenden als Frauen
- Carter und Rosa (1998) fanden in England Belege für die These des von weiblichen Selbständigen und Unternehmerinnen aufgewendeten geringeren Gründungskapitals (etwa die Hälfte der von männlichen Gründern aufbrachten Kapitalausstattung), bei gleichzeitig positiven Zusammenhängen zwischen Kapitalausstattung des neu gegründeten Unternehmens und späterem Geschäftserfolg

Diskussion

- Ist berufliche Selbständigkeit gesellschaftlich anstrebenswert?
Wie selbständig sind Selbständige?
- Wie definiert man Erfolg für selbständige PsychologInnen?
- Inwiefern spielen geschlechtsspezifische Aspekte in der beruflichen Selbständigkeit bei PsychologInnen eine Rolle?

Ende