

SE: Selbstständigkeit aus psychologischer Perspektive, PsychologInnen als Selbstständige
Dipl. Ök. Dipl. Psych. Luiza Olos
SoSe 2007

Herzlich Willkommen zu

Anfänge des Unternehmers und des Unternehmens:

Person des Existenzgründers, Entscheidung zur
Gründung, F-DUP

Referent:
Guido Beneke

Agenda

- 1. Begrüßung**
- 2. Die Person des Unternehmers**
- 3. Die Befähigung zur Selbstständigkeit testbar?**
- 4. Durchführung F-DUP in Einzelarbeit**
- 5. Der F-DUP Aufzucht und Hege**
- 6. Anleitung zur Auswertung**
- 7. Diskussion und Kritik**
- 8. Fazit**
- 9. Feedback**

2. Die Person des Unternehmers

2.1 family affairs

2.2 Das Ideal der Jugend

2.3 Motivation: „push or pull“



2.1 family affairs: Interaktion, Rollen, Vorbilder

positiv wirken sich aus:

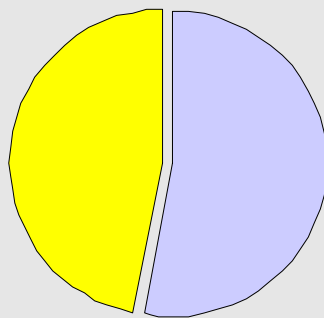
- Förderung & Kommunikation
- positive Vater & Sohn Konstellation
- Förderung von Leistung

aber:

- keine singulären Erklärungsmuster
- emotionale Fesselung und Verpflichtung sind schädlich
- kein „ältester Sohn Effekt“

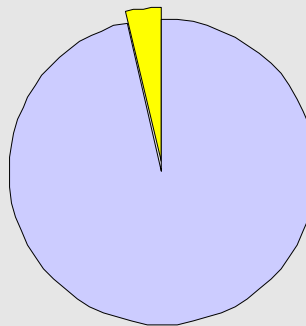
2.2 Unternehmertum ein Ideal der Jugend? Präferenz und Realität

**Jugendliche
(Shell 2000)**



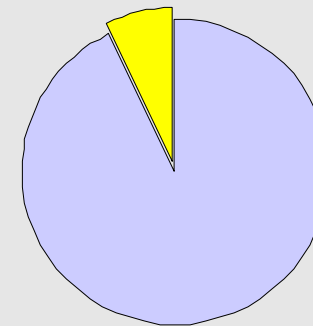
Zeile 1
Zeile 2

**18-24 jährige
(REM 2000)**



Zeile 1
Zeile 2

**25-44 jährige
(REM 2000)**



Zeile 1
Zeile 2

REM = Regional
Entrepreneurship Monitor

2.3 *Der Weg in die Selbstständigkeit*

Unterscheidung von zwei Faktoren

- „*pull-factor*“: Die Anreize eine Organisation zu verlassen überwiegen die Gründe für ein Verbleiben. Dabei kann die Motivation sowohl in- als auch extrinsisch sein (bezieht sich eher auf (Hoch-) Qualifizierte).
- „*push-factor*“: Ein Unternehmen „liefert“ direkt oder indirekt Gründe für das Verlassen durch Entlassung oder inakzeptable Arbeitsbedingungen.

2.3 *Der Weg in die Selbstständigkeit*

Vier Prototypen Mary Mallon (1998)

missionary: geht freiwillig, aus Überzeugung, glücklich und absichtlich mit dem Ziel der Selbstverwirklichung

reluctant missionary: geht aus Überzeugung aber widerstrebend und zögernd

ex-refugee: ist desillusioniert von der Arbeitswelt, sieht sich effektiver und integerer außerhalb der Organisation.

refugee: geht, weil er muss aufgrund äußerer Umstände oder einer untragbaren Situation. z.B. Arbeitslosigkeit

3. Die Befähigung zur Selbstständigkeit testbar?

Persönlichkeitsmerkmale und Unternehmertum:



- Leistungsmotivation
- Kreativität
- Selbstbestimmung (locus of control)
- Verhältnis zu Kontrolle und Macht
- verinnerlichte protestantische Arbeitsethik

4. Durchführung des Tests in Einzelarbeit Bearbeitungshinweise

Der F-DUP besteht aus 35 kurzen Feststellungen oder Situationsschilderungen, die stets durch drei Aussagen ergänzt werden.

Bitte markieren Sie jeweils nur eine dieser Aussagen, und zwar diejenige, die Ihrem persönlichen Stil zu denken und zu handeln am Nächsten kommt. Antworten Sie bitte auch, wenn Aussagen scheinbar keine Entscheidung zulassen. Überlegen Sie kurz und rufen Sie sich die jeweilige Situation vor Augen. Sie werden feststellen, dass es letztlich doch nur eine Alternative ist, der Sie im Zweifelsfall zuneigen würden.

Für eine gesicherte Diagnose Ihrer Potenziale ist es wichtig, dass Sie stets so antworten, wie Sie tatsächlich denken und handeln. Also nicht, wie „man“ denken oder handeln sollte oder welche Denk- und Handlungsweisen vielleicht als ideal anzusehen wären. Der F-DUPK ist kein Leistungstest. Es gibt also keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten.

Gehen Sie bei der Bearbeitung zügig voran und beantworten Sie bitte den gesamten Test. Andernfalls liefert die Auswertung Ihrer Antworten keine gültigen Ergebnisse.

Vielen Dank!

4. Durchführung des Tests in Einzelarbeit Bearbeitungshinweise

**20 Minuten Zeit
viel Spaß!!!**

5. Der kleine Unternehmensfähigkeits-tester: F-DUP

WAS: Der F-DUP ist ein psychometrisches Testverfahren, das sieben Persönlichkeitsmerkmale erfasst, mit denen die Eignung für unternehmerische und freiberufliche Tätigkeiten festgestellt werden kann. **WOZU:** Der F-DUP kann zur Existenzgründerberatung eingesetzt werden, ebenso zur Auswahl von Führungskräften mit unternehmerischer Verantwortung.



5. Testgüte und Testreferenzen F-DUP

Interne Konsistenzen: einzelner Eignungsmerkmale variieren zwischen $\alpha = 0.59$ (Ungewissheitstoleranz) und $\alpha = 0.78$ (Emotionale Stabilität).

Test-Retest-Reliabilitäten liegen zwischen $r_{tt} = 0.62$ (Durchsetzungsbereitschaft) und $r_{tt} = 0.77$ (internale Kontrollüberzeugung).

Faktorielle Validität ist vorhanden, da die Testwerte einzelner Eignungsmerkmale nur wenig miteinander korrelieren (alle Koeffizienten kleiner als $r = 0.30$).

Zur **Konstruktvalidität** wurde gefunden, dass unternehmerisches Gesamtpotenzial mit Handlungsorientierung korreliert ($r = 0.44$).

Die **kriteriumsbezogene Validität** weist ähnliche Größenordnungen auf.

5. *Persönlichkeitsmerkmale F-DUP*

- **Leistungsmotivstärke (LM)**
- **Internale Kontrollüberzeugung (IK)**
- **Emotionale Stabilität (ES)**
- **Problemorientierung (PO)**
- **Ungewissheitstoleranz (UT)**
- **Risikoneigung (RN)**
- **Durchsetzungsbereitschaft (DB)**

6. Auswertung: Schritt 1

Auswertungsschlüssel F-DUP^K

LM	1c, 3c, 9b, 27a, 31b
IK	7a, 13b, 21a, 26b, 30b
ES	2c, 4a, 6c, 28a, 35a
PO	11b, 15c, 17b, 24a, 25b
UT	5a, 16c, 20b, 23c, 32c
RN	8b, 12b, 14a, 29a, 34c
DB	10c, 18c, 19b, 22c, 33a

LM= Leistungsmotivstärke

IK= Internale Kontrollüberzeugung

ES= Emotionale Stabilität

PO= Problemorientierung

UT= Ungewissheitstoleranz

RN= Risikoneigung

DB=Durchsetzungsbereitschaft

6. Auswertung: Schritt 2

	Ausprägung F-DUP ^K			Ergebnis
	Niedrig	Mittel	Hoch	
LM	0-1	2-3	4-5	
IK	0-1	2-3	4-5	
ES	0	1-2	3-5	
PO	0-1	2-3	4-5	
UT	0-1	2-3	4-5	
RN	0-1	2-3	4-5	
DB	0	1-2	3-5	

gesamt:

15

6. Auswertung: Beispiel für ein Testergebnis

Überblick

5	5	5				
4			4			
3				3	3	
2						
1						
Score	Leistungs- motivation	Internale Kontrollüberzeugung	Risikoneigung	Problem- orientierung	Durchsetzungs- bereitschaft	Ungewissheits- toleranz

niedrig: bis 5; mittel: 6-19; hoch: größer 20

Online unter:
<http://www.management-diagnostik.de/>

6. Typologie F-DUP

- 1. Distanzierter Leistungstypus:**
- 2. Rationaler Ausdauerstypus:**
- 3. Ideenreicher Akquisitionstypus:**
- 4. Kontrollierter Machttypus:**
- 5. Ichbezogener Aktivitätstypus:**

7. Diskussion und Kritik.

- Alle möglichen Typen berücksichtigt?
- Einschränkungen und Einflussfaktoren?
- Kulturabhängigkeit: Beispiel *Risikobereitschaft*.

8. Fazit:

- anerkanntes und robustes Instrumentarium
- zeigt persönliche Stärken und Schwächen
- Grundlage für einen Entwicklungsplan oder gezieltes Coaching



Am Ende...

... vielen Dank für eure Aufmerksamkeit

4. Der kleine Unternehmenstester: Testgüte F-DUP

Test-Referenzen

Der F-DUP hat seine Messqualitäten in einer Reihe von Studien unter Beweis stellen können. Interne Konsistenzen von Testfragen einzelner Eignungsmerkmale variieren zwischen $\alpha = 0.59$ (Ungewissheitstoleranz) und $\alpha = 0.78$ (Emotionale Stabilität). Die Test-Retest-Reliabilitäten liegen zwischen $r_{tt} = 0.62$ (Durchsetzungsbereitschaft) und $r_{tt} = 0.77$ (internale Kontrollüberzeugung). Faktorielle Validität ist vorhanden, da die Testwerte einzelner Eignungsmerkmale nur wenig miteinander korrelieren (alle Koeffizienten kleiner als $r = 0.30$). Zur Konstruktvalidität wurde gefunden, dass unternehmerisches Gesamtpotenzial mit Handlungsorientierung korreliert ($r = 0.44$). Die kriteriumsbezogene Validität weist ähnliche Größenordnungen auf. Zwischen Messungen einzelner Eignungsmerkmale und dem dichotomen Kriterium „selbstständig tätig vs. nicht selbstständig tätig“ resultiert eine Korrelation von $R_{tc} = 0.45$. Unternehmerisches Gesamtpotenzial korreliert mit dem dichotomen Kriterium „Führung ohne unternehmerische Verantwortung vs. Führung mit unternehmerischer Verantwortung“ zu $r_{tc} = 0.39$. Die Testfragen zur Emotionalen Stabilität liegen in überarbeiteter Form vor und sind an einer Stichprobe von 155 Studierenden überprüft worden. Die Testwerte differenzieren signifikant zwischen Studierenden mit starker, mittlerer und geringer unternehmerischer Berufsorientierung.

Der F-DUP wird mit Erfolg bei der Einzel- und Gruppenberatung von Existenzgründern eingesetzt. Auch zur Eignungsfeststellung von Führungskräften im Topmanagement kann er herangezogen werden. Auf der Ebene des unternehmerischen Gesamtpotenzials muss nicht zwischen unterschiedlichen Formen, Aufgabenschwerpunkten oder Branchen selbstständiger Erwerbstätigkeit unterschieden werden.

2.2 Unternehmertum ein Ideal der Jugend?

Die Präferenz ist bei Jugendlichen extrem hoch 47% (Shellstudie 2000)

ABER:

bei 15-24jährigen 3,6 %
bei 25-44 jährigen 7,0%
(REG 2000)

Wie kann es dazu kommen???

6. Auswertung: Schritt 1

Auswertungsschlüssel F-DUP^{Psychologie heute}

Distanzierter Leistungstypus: 1b, 2b, 3a, 4b, 5b, 6a, 7a, 8b, 9a

Rationaler Ausdauerstypus: 10b, 11b, 12a, 13b, 14a, 15b, 16b, 17a, 18a

Ideenreicher Akquisitionstypus: 19b, 20b, 21b, 22a, 23a, 24b, 25b, 26b, 27a

Kontrollierter Machttypus: 28b, 29b, 30b, 31b, 32b, 33b, 34b, 35b, 36b

Ichbezogener Aktivitätstypus: 37a, 38b, 39b, 40a, 41b, 42b, 43a, 44a, 45b

6. Auswertung: Schritt 2

Einordnung von Testwerten F-DUP^{Psychologie heute} :

Da für jeden Typus nur ein Subtest abgedruckt ist, kann man mithilfe des Testergebnisses nur sein unternehmerisches Gesamtpotenzial abschätzen, die Zahlen entsprechen der Gesamtzahl der positiven Antworten:

- Niedrig: <13
- Mittel: 14-32
- Hoch: >33

2.3 kleiner Exkurs: psychologische Unternehmenstypologieforschung

Forschungs- und Kritiklinien folgen den „Gesamtpsychologischen“ Diskussionen:

- Typologie von Holland (ab 1965)
- Kritik an der Typologie (McMillan 1988)
- pragmatische Testentwicklung (Müller 2002)