

Gründungsmotive und Einblick in die Fachkulturen Archiv, Bibliothek, Design, Bau, Kulturarbeit, Architektur, soziale Arbeit und Restaurierung

Eine Publikation im Rahmen des Gründungsmonitors
der Fachhochschule Potsdam

Entrepreneurship School & Gründungsservice

Juni 2023

Keywords: Gründungsmotivation Studierende, Fachkultur Archiv, Fachkultur Bibliothek,
Fachkultur Design, Fachkultur Bau, Fachkultur Kulturarbeit, Fachkultur Architektur,
Fachkultur soziale Arbeit, Fachkultur Restaurierung

Autor*innen:

Ulrike Köpke

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Zentrale Einrichtung Gründungsservice & Managementqualifikationen (ZEGM)

Fachhochschule Potsdam

E-Mail: ulrike.koepke@fh-potsdam.de

Enrico Sass

Leitung FHP Entrepreneurship School & Gründungsservice

Zentrale Einrichtung Gründungsservice & Managementqualifikationen (ZEGM)

Fachhochschule Potsdam

E-Mail: enrico.sass@fh-potsdam.de

1. Einleitung

Die Zentrale wissenschaftliche Einrichtung Gründungsservice und Managementqualifikationen (ZEGM) bietet Studierenden, Alumni und Mitarbeiter*innen der Fachhochschule Potsdam die Möglichkeit, ihre kreativen Potentiale zu entfalten, nachhaltige Gründungsideen zu entwickeln und wichtiges Managementwissen für spätere Führungsaufgaben zu erwerben. Im Rahmen des EXIST-Potentiale-Projektes besteht ein Ziel darin, relevante Daten zum Gründungsverhalten an der Fachhochschule Potsdam (FHP) zu erheben. Dazu wurde eine Umfrage entwickelt, die an alle Angehörigen der Fachhochschule Potsdam gesendet wurde. Die Teilnahme war vom 25.11.2021 bis 29.01.2022 möglich. Zusätzlich wurde die Umfrage in Seminaren der FHP Entrepreneurship School & Gründungsservice beworben. Insgesamt liegen Angaben zu 305 Personen vor, von denen 12 Personen nicht bereit waren, den Fragebogen zu beantworten. Diese wurden aus der Auswertung ausgeschlossen, sodass 293 verwendbare Daten auf Individualebene vorliegen. Die Rücklaufquote aller angeschriebenen Personen beträgt 7%. Die höchste Rücklaufquote wurde bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit 16% erzielt. Unter den Studierenden beträgt diese 5%. Bezüglich des Geschlechts ist bei männlichen und weiblichen Studierenden eine annähernd gleiche Rücklaufquote festzustellen (8% vs. 7%). Erfreulich ist, dass die Umfrage hinsichtlich des Merkmals Geschlecht bei den Studierenden als repräsentativ betrachtet werden kann. Alle anderen Merkmale gelten als nicht-repräsentativ.

1

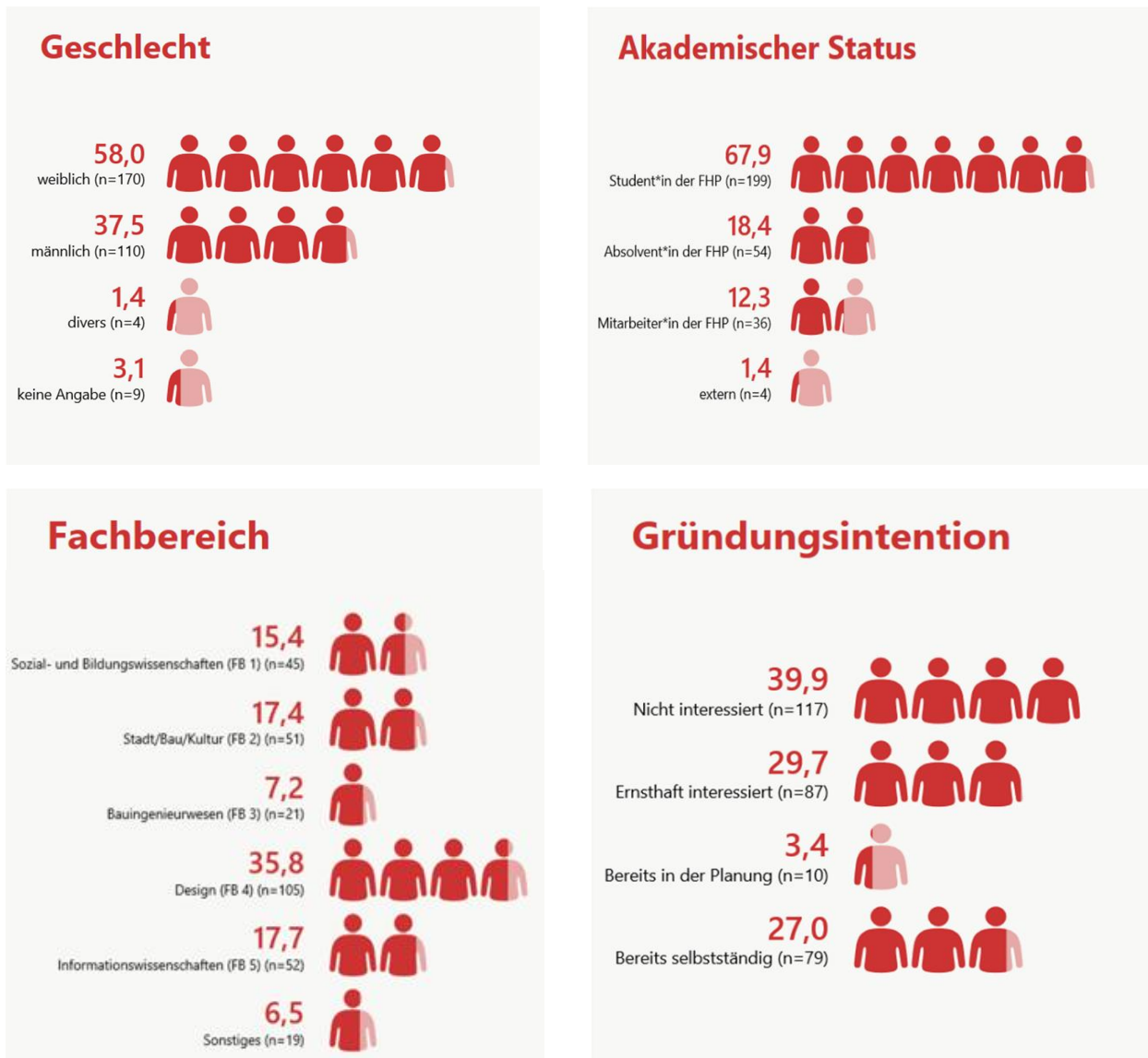
Dieser Beitrag soll einen Überblick über die Gründungsmotivation Angehöriger der FHP geben und liefert damit einen Exkurs zum Gründungsmonitor des Jahres 2022¹. Ziel ist, aufzuzeigen, welche Motivationsfaktoren ein Gründungsinteresse auslösen, wie sich diese nach den Geschlechtern, den Statusgruppen der FHP und den unterschiedlichen Fachbereichen unterscheiden. Zusätzlich wird dieser Beitrag um qualitative Interviews mit Expert*innen unterschiedlicher Fachbereiche ergänzt. Im Folgenden werden die Begriffe »Selbstständigkeit«, »Freiberufliche Tätigkeit«, »Gründung« und »Freelancer-Tätigkeit« synonym verwendet.

2. Deskriptive Statistik

Zunächst wird ein Überblick über die deskriptive Statistik der relevanten Merkmale Geschlecht, Statusgruppe, Fachbereich und Gründungsentention gegeben (*Abbildung 1*). Kritisch anzumerken ist jedoch, dass die folgenden Ergebnisse nicht als repräsentativ hinsichtlich des Merkmals Geschlecht insgesamt, Statusgruppe und Fachbereich einzustufen sind.

¹ Online unter: <https://opus4.kobv.de/opus4-fhpotsdam/frontdoor/index/index/searchtype/series/id/14/docId/2736/start/0/rows/10>

Abbildung 1: Deskriptive Statistik (Angaben in Prozent)



2

3. Gründungsmotive nach Geschlecht

Abbildung 2 gibt einen Überblick über die Gründungsmotive nach Geschlecht. Aufgrund zu geringer Fallzahlen wurde das Geschlecht »divers« und Personen, die keine Angabe zum Geschlecht machten, nicht in die Auswertung einbezogen. Die Befragten hatten in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, mehrere Motivatoren zu nennen. Durch eingebaute Filterfragen wurden lediglich Personen mit einem ernsthaften Gründungsinteresse² (n=176) gebeten, die Fragen zu beantworten³. Zwei Personen machten keine Angaben. Abbildung 2 zeigt, dass beide Geschlechter das

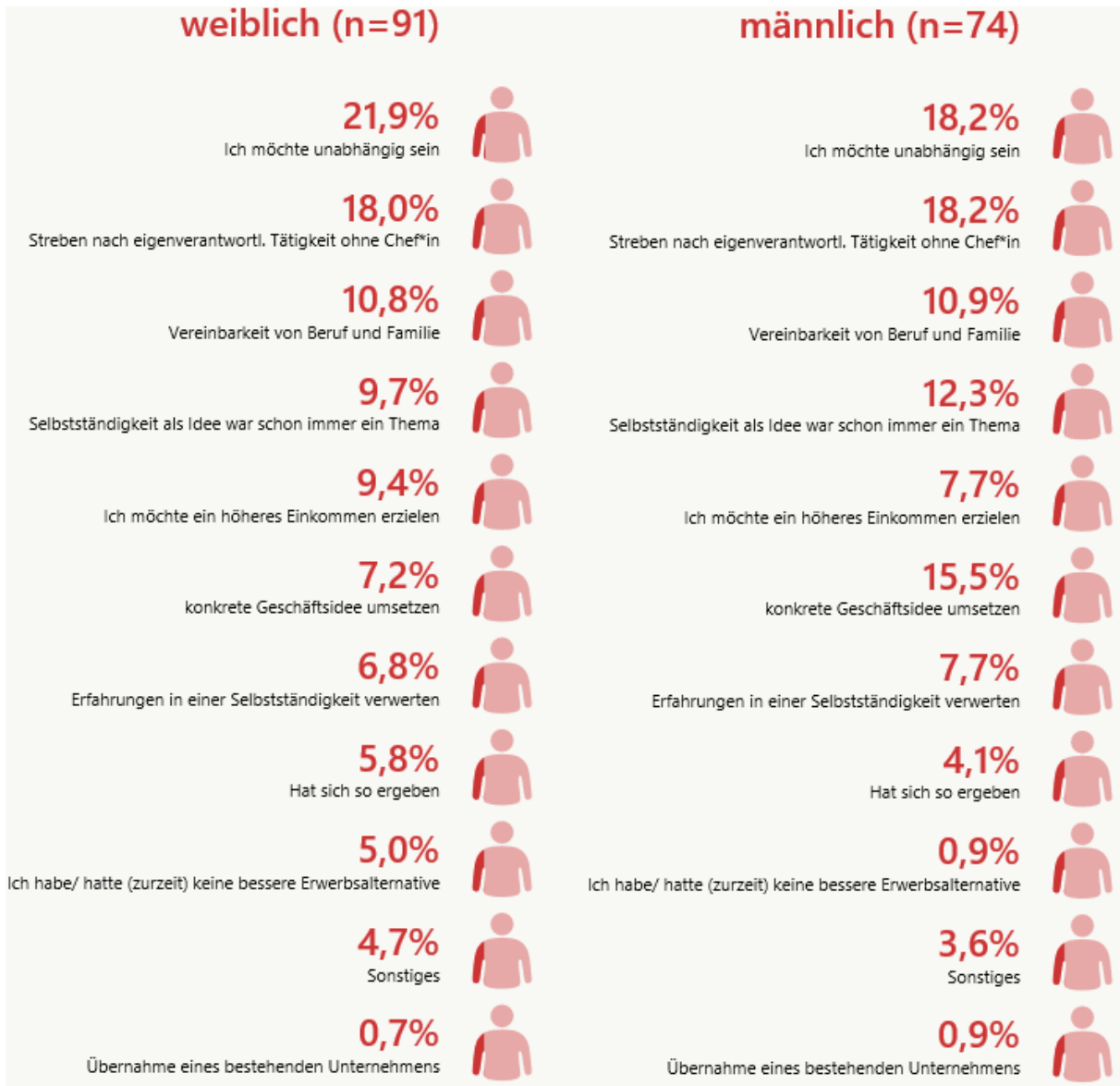
² Ein ernsthaftes Gründungsinteresse liegt vor, wenn Personen angeben, ernsthaft an einer Selbstständigkeit interessiert zu sein, sich bereits in der Planung einer Selbstständigkeit befinden oder bereits selbstständig sind.

³ Eine genaue Verteilung der Gründungsintention an der FHP wird im Gründungsmonitor der Fachhochschule Potsdam 2022 dargestellt (vgl. Köpke & Sass 2022a).

Gründungsmotiv der Unabhängigkeit (weiblich: 21,9%; männlich: 18,2%) und das Streben nach einer eigenverantwortlichen Tätigkeit ohne Chef*in (weiblich: 18,0%; männlich: 18,2%) als sehr bedeutend einschätzen. Weiterhin gibt etwa jede*r Zehnte an, mithilfe einer Selbstständigkeit Beruf und Familie vereinbaren zu wollen. Auch für jede zehnte Frau war die Selbstständigkeit als Idee schon immer ein Thema. Bei den Männern ist der Anteil mit 12,3% etwas höher. Dem Gründungsmotiv »Übernahme eines bestehenden Unternehmens« wird mit unter 1% eine geringere Bedeutung beigemessen. Unter der Kategorie »Sonstiges« wird beispielsweise angegeben, dass sich der »Traumberuf« nur durch eine Selbstständigkeit umsetzen lässt oder dass die Selbstständigkeit als Nebenerwerb genutzt wird. Außerdem geben Befragte an, dass ihre Selbstständigkeit dazu beitragen soll, die Lebensqualität zu verbessern oder andere Menschen zu unterstützen, die von dem Angebot profitieren. Zudem geben Personen an, durch eine Selbstständigkeit ihre eigenen Visionen umsetzen zu können. Ebenfalls selten wird angegeben, dass sich die Selbstständigkeit »einfach so ergeben« hat (weiblich: 5,8%; männlich: 4,1%). Interessant ist, dass sich die Gründungsmotive zwischen den Geschlechtern nur gering unterscheiden. Lediglich zwei der zehn vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zeigen einen größeren geschlechtsspezifischen Unterschied. So geben mehr als doppelt so viele Männer als Gründungsmotiv an, eine konkrete Geschäftsidee umsetzen zu wollen (15,5% vs. 7,2%). Dagegen nennen deutlich mehr Frauen als Gründungsmotiv, dass sie derzeit keine bessere Erwerbsalternative haben und deswegen den Schritt in die Selbstständigkeit gehen wollen (5,0% vs. 0,9%).

3

Abbildung 2: Gründungsmotivation nach Geschlecht von Personen mit Gründungsneigung (n=176), Mehrfachantworten möglich



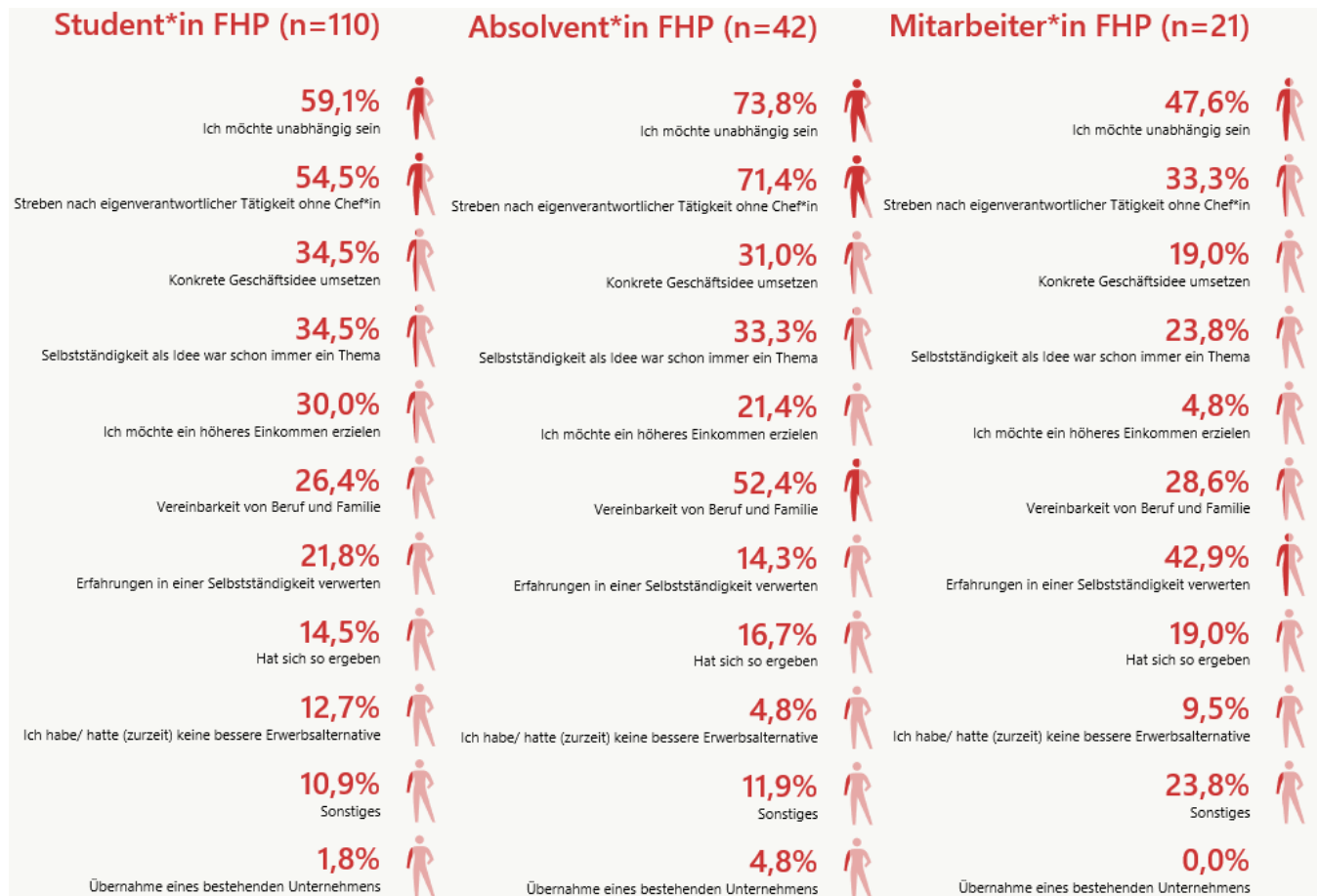
4

4. Gründungsmotive nach akademischen Status

Abbildung 3 stellt die Gründungsmotive nach akademischen Status gegenüber. Auf die Darstellung »Externer« (nicht der Fachhochschule Potsdam angehörige Personen) wurde aufgrund geringer Fallzahlen verzichtet. Die Abbildung zeigt, dass »Unabhängigkeit« über alle Statusgruppen hinweg das bedeutendste Gründungsmotiv darstellt, wenngleich sich die Prozentwerte deutlich unterscheiden. Während 73,8% der Absolvent*innen der FHP angeben, dass eine Unabhängigkeit aufgrund einer Selbstständigkeit am ehesten das Gründungsmotiv beschreibt, sind es bei den Studierenden 59,1% und bei den Mitarbeitenden lediglich 47,6%. Dass Entscheidungsfreiheit und

Unabhängigkeit als positive Erfahrung auch nach Umsetzung einer Selbstständigkeit genannt werden, konnte bereits in einer anderen Auswertung gezeigt werden (Köpke & Sass 2022b).

Abbildung 3: Gründungsmotivation nach akademischen Status von Personen mit Gründungsneigung (n=176), Mehrfachantworten möglich



5

Auch das Streben nach einer eigenverantwortlichen Tätigkeit ohne Chef*in wird als wichtiges Gründungsmotiv genannt. Allerdings lassen sich auch hier deutliche Unterschiede zwischen den Statusgruppen verzeichnen. Während das Motiv von 71,4% der Absolvent*innen angegeben wird, sind es bei den Studierenden 54,5% und bei den Mitarbeitenden lediglich ein Drittel. Wichtiger scheint für die Mitarbeitenden der FHP das Motiv, die Erfahrungen in einer Selbstständigkeit zu verwerten, zu sein (42,9%), während es von Studierenden (21,8%) und Absolvent*innen (14,3%) deutlich seltener ausschlaggebend ist. Größere Unterschiede zwischen den Statusgruppen lassen sich auch für die Motive »Ich möchte eine konkrete Geschäftsidee umsetzen« und »Selbstständigkeit als Idee war schon immer ein Thema« feststellen. Diese werden deutlich seltener von Mitarbeitenden (19,0% und 23,8%) als von Studierenden (34,5% und 34,5%) oder Absolvent*innen (31,0% und 33,3%) der FHP genannt. Gleichzeitig geben Mitarbeitende mit 4,8% deutlich seltener an, dass sie eine Selbstständigkeit umsetzen wollen, um ein höheres Einkommen zu erzielen vergleichend zu Studierenden (30,0%) und Absolvent*innen (21,4%). Dagegen wird die Vereinbarkeit

von Beruf und Familie durch beispielsweise eine freie Zeiteinteilung mit 52,4% deutlich häufiger von Absolvent*innen als wichtiger Motivator eingestuft (Studierende: 26,4%; Mitarbeitende: 28,6%). Das Gründungsmotiv »Hat sich so ergeben« hat über alle Statusgruppen hinweg etwa die gleiche Bedeutung. Interessant ist, dass 9,5% der Mitarbeitenden der FHP als Motiv angeben, keine bessere Erwerbsalternative zu haben. An dieser Stelle kann vermutet werden, dass besonders Zeitverträge dazu beitragen, dass Mitarbeitende nach Ablauf des Vertrages eine Selbstständigkeit aufbauen wollen. Die Übernahme eines bestehenden Unternehmens hat über alle Statusgruppen hinweg lediglich eine sehr geringe Bedeutung.

5. Einblick in die Fachkulturen

In den folgenden Absätzen werden die Ergebnisse der Expert*innenreflexionen präsentiert. An dieser Stelle besteht nicht die Intention darin, die im Vorfeld quantitativ durchgeführte Untersuchung mit den Ergebnissen der Reflexionsgespräche tiefergehend zu untermauern. Hierzu ist eine umfangreichere qualitative Untersuchung wichtig. Im Vordergrund steht die Entwicklung eines Verständnisses für die jeweilige Fachkultur. Die quantitative und die qualitative Untersuchung stehen somit nicht in einem beabsichtigten komplementären Zusammenhang.

6

Die Erklärung von Gründungsmotivation verlangt ein Grundverständnis für die jeweilige Fachkultur, mit der Studierende und potentielle Gründer*innen sozialisiert werden. Im Fokus steht dabei ein Verständnis für Normen und Werte einer Fachdisziplin. Für die Entwicklung eines Grundverständnisses für die jeweilige Fachdisziplin wurden Reflexionsgespräche mit acht Expert*innen geführt (Tabelle 1). Die Interviews wurden mit Hilfe eines etablierten Videokonferenzsystems im Zeitraum April bis September 2022 geführt. Den Interviewpartner*innen wurde Anonymität zugesagt, sodass keine demographischen Merkmale zur genaueren Charakterisierung publiziert werden. Im Fokus steht die einschlägige Berufserfahrung der Expert*innen in einer wissensintensiven Organisation. Die Expert*innen verfügen über einschlägige Erfahrungen in der jeweiligen Branche sowie in der Zusammenarbeit mit jüngeren Menschen und Studierenden in der jeweiligen Fachkultur. Die Gespräche dauerten im Durchschnitt 30 Minuten.

*Tabelle 1: Erfahrungen der Expert*innen*

Expert*in	Erfahrungen
Expertin I	Leitungserfahrungen Archiv
Experte II	Leitungserfahrungen Bibliothek
Expertin III	Koordinatorin/Coachin, Gründungsservice Kreativbranche
Experte IV	Lehrkraft Baumanagement/ Führungserfahrungen
Expertin V	Lehrkraft Kulturwirtschaft
Experte VI	Lehrkraft Architektur
Experte VII	Soziale Arbeit/Coachin
Experte VIII	Unternehmer/Restaurator

Aufbau des Reflexionsgespräches

Das durchgeführte Reflexionsgespräch beinhaltet zwei Teile. Teil A) umfasst offene Fragen zur Kultur des jeweiligen Fachgebietes und zur allgemeinen Einstellung zu einer beruflichen Selbstständigkeit. Teil B) beinhaltet eine Reflexion bezogen auf persönliche Merkmale, die einer Unternehmerin, einem Unternehmer zugeschrieben werden. Die Expert*innen werden gefragt, wie sie diese Persönlichkeitsmerkmale bezogen auf Menschen in ihrer Fachdisziplin einschätzen. Die folgenden Zeilen präsentieren den Leitfaden für die Expert*innenreflexionen.

Teil A) Allgemeine offene Fragen zum Wertesystem

1. Was ist charakteristisch für das jeweilige Wertesystem in Ihrer Fachdisziplin?
2. Mit welchen Normen und Werten werden Studierende bzw. Menschen, die in dem jeweiligen Fachkontext arbeiten und ausgebildet werden, sozialisiert?
3. Was bedeutet Erfolg im jeweiligen Fachkontext?

Teil B) Reflexion von Merkmalen, die einer Unternehmerin, einem Unternehmer zugeschrieben werden

Ein*e Unternehmer*in zeichnet sich durch folgende Merkmale aus. Wie würden Sie die Ausprägung dieser Merkmale bezogen auf Ihre Fachkultur einschätzen? Inwieweit werden diese Merkmale im Tätigkeitsfeld ausgelebt?

1. Risikobereitschaft: u.a. Umgang mit ungewissen Situationen, keine Jobsicherheit, Investition eigenes Geld in ein (risikoreiches) Projekt
2. Unabhängigkeit und freie Entfaltung: keine Vorgesetzten, frei von Anweisungen, eigenes Lebensmodell und mögliche Einnahmequellen selbst gestalten
3. Selbstständiges Arbeiten: selber zu bestimmen, was wann erledigt wird, kein vorgegebener Ausführungsrahmen (Unternehmen, Abteilung etc.)
4. Kreativität und Chancen nutzen: neue Ideen entwickeln; Chancen, die sich ergeben, nutzen (bspw. Entwicklung neuer Angebote/Dienstleistungen aufgrund einer starken Nachfrage)
5. Entscheidungen unter Unsicherheit treffen
6. Gewinn machen, Geld vermehren: Eigenkapital aufbauen, Geld investieren, Kapital anhäufen, um als Unternehmen zu wachsen

Abbildung 4 gibt einen Überblick über die aus der Umfrage analysierten Gründungsmotive nach Fachbereichen. Personen, die keinem Fachbereich zugeordnet werden konnten, da sie einer Zentralen Einrichtung an der Hochschule angehören, wurden aufgrund geringer Fallzahlen (n=6) nicht in die Auswertung einbezogen. Kritisch anzumerken ist, dass sich die Fachbereiche aus unterschiedlichen Studiengängen zusammensetzen, die sich wiederum durch unterschiedliche Subkulturen und Gründungsmotive auszeichnen können. Eine Auswertung auf einer detaillierten Ebene einzelner Studiengänge in einem Fachbereich war aufgrund geringer Fallzahlen nicht möglich. *Abbildung 4* zeigt, dass den Motiven »Streben nach einer eigenverantwortlichen Tätigkeit ohne Chef*in« und »Ich möchte unabhängig sein« eine durchgehend hohe Bedeutung zugeschrieben wird. Weniger bedeutend scheinen vor allem Motivatoren wie »Hat sich so ergeben« oder »Ich habe/hatte (zurzeit) keine bessere Erwerbsalternative« zu sein. Auch die Übernahme eines bestehenden Unternehmens gehört nicht zu den Hauptmotivatoren einer Selbstständigkeit. Lediglich Personen aus zwei Fachbereichen, Stadt/Bau/Kultur und Design, geben an, ein bestehendes Unternehmen

übernehmen zu wollen. Deutliche Unterschiede zwischen den Fachbereichen lassen sich vor allem für die Motivatoren »Streben nach eigenverantwortlicher Tätigkeit ohne Chef*in«, »Ich möchte meine Erfahrungen in einer Selbstständigkeit verwerten« und »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« feststellen. Hier beträgt die Spannweite jeweils über 26 Prozentpunkte. Für den Motivator »Hat sich so ergeben« ist mit Ausnahme eines Fachbereiches die geringste Differenz zu beobachten. *Abbildung 4* verdeutlicht das Ergebnis, wenn die Gründungsmotive bezogen auf die jeweiligen Fachbereiche betrachtet werden.

Abbildung 4: Gründungsmotivation nach Fachbereichen von Personen mit Gründungsneigung (n=176); Mehrfachantworten möglich

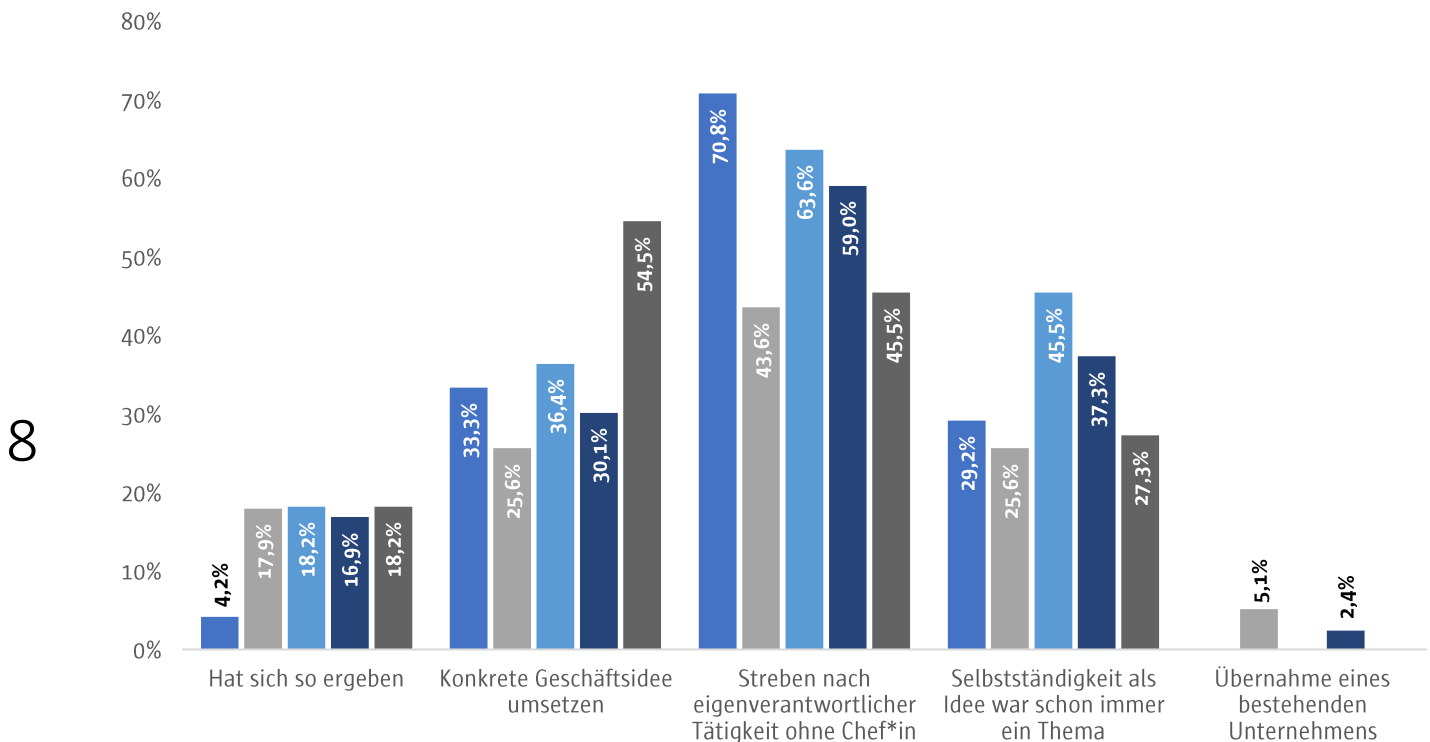
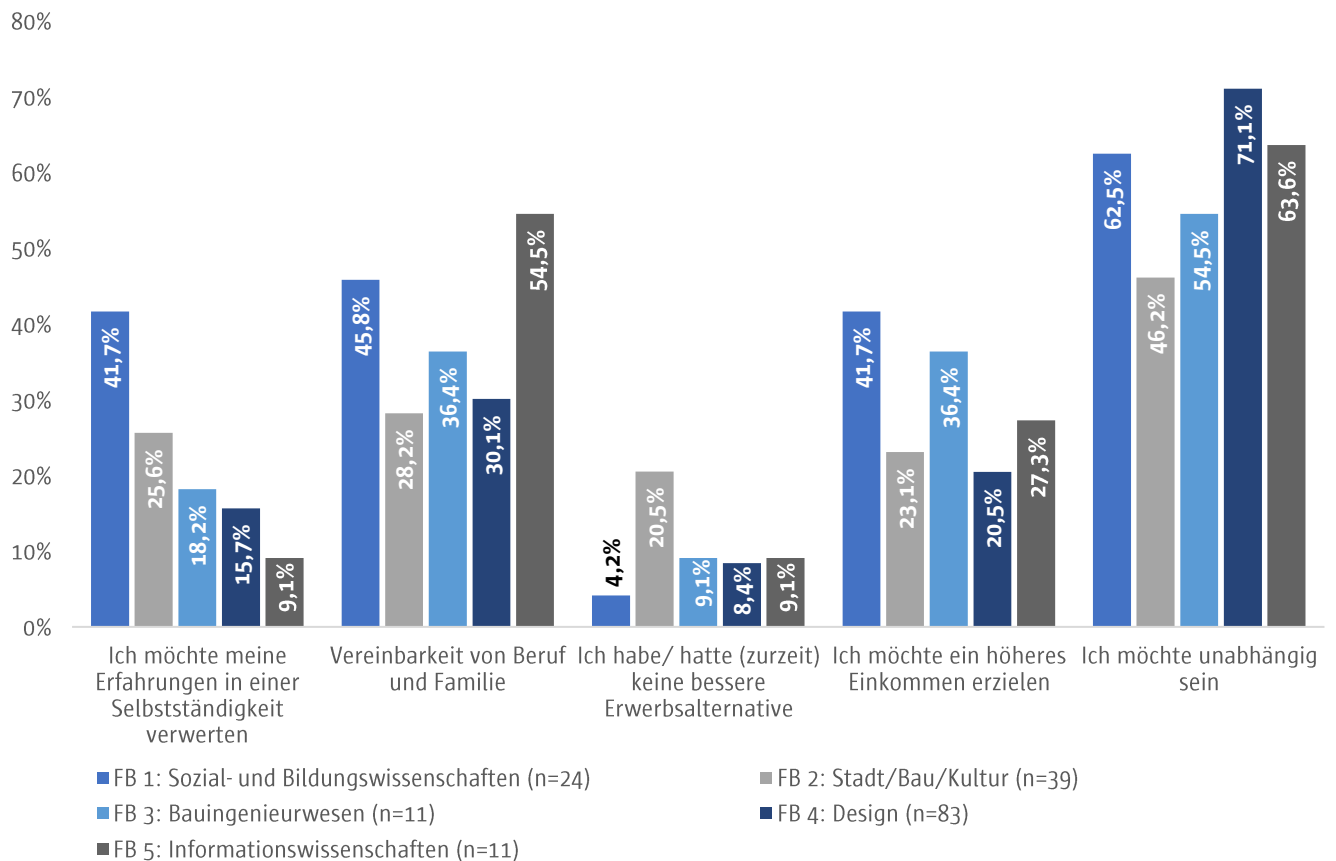


ABBILDUNG NÄCHSTE SEITE FORTGESETZT



9

5.1 Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften (FB 1)

Die wichtigsten Motivatoren für eine Selbstständigkeit sind vor allem das Streben nach einer eigenverantwortlichen Tätigkeit ohne Chef*in (70,8%) sowie die Unabhängigkeit durch eine Selbstständigkeit (62,5%). Vergleichend zu den anderen Fachbereichen wird zusätzlich besonders häufig angegeben, dass die eigenen Erfahrungen in einer Selbstständigkeit verwertet werden sollen (41,7%). Weniger relevant ist für die Personen des Fachbereiches hingegen, dass es derzeit keine bessere Erwerbsalternative gibt (4,2%). Ebenso wenig wird angegeben, dass sich die Möglichkeit einer Selbstständigkeit »einfach so ergeben hat« (4,2%). Keine der Personen gibt an, ein bestehendes Unternehmen übernehmen zu wollen.

Ergebnisse des Reflexionsgesprächs: Der Kontext „Soziale Arbeit“

Die Motivation von Menschen, die soziale Arbeit studieren und in diesem Bereich arbeiten, besteht darin, etwas Gutes für andere Menschen zu tun. Studierende in diesem Fachbereich haben eine hohe emotionale Kompetenz. Diese steht oftmals im Gegensatz zu einer sehr analytischen ökonomischen Kompetenz, die für das Führen eines privatwirtschaftlich agierenden Unternehmens steht. Menschen, die soziale Arbeit studieren, wollen im Idealfall die Welt für Menschen besser machen und Menschen helfen, mit herausfordernden Lebenssituationen umgehen zu können. Ihr Erfolg wird

darin sichtbar, dass sie einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten und zur Lösung einer spezifischen Problemlage eines Menschen beitragen. Dies ist eine stark soziale Motivation, die im Gegensatz zu einer finanziellen Motivation steht. Geld verdienen steht nicht im Vordergrund bei Menschen, die soziale Arbeit studieren. Die Einstellung gegenüber einer beruflichen Selbstständigkeit kann als skeptisch beschrieben werden. Unternehmertum und Unternehmensführung sind keine Handlungsfelder, die im Fokus von Studierenden stehen, die soziale Arbeit studieren.

Eine Risikobereitschaft ist vorhanden und auch sehr ausgeprägt. Diese bezieht sich aber nicht auf das unternehmerische Betätigungsfeld. Sie ist vielmehr wichtig, um sich durchzusetzen, um eine andere Person zu schützen. Das gleiche trifft für das Unabhängigkeitsmotiv zu. Dieses ist auch sehr stark ausgeprägt, da oftmals situativ in Betreuungssituationen entschieden werden muss. Entscheidungen sollten bei der Arbeit mit Menschen schnell erfolgen, da es um menschliche Probleme geht. Eine überzogene Abhängigkeit von vorgelagerten Entscheidungs- und Organisationsstrukturen ist dabei nicht hilfreich.

Ebenso sind selbstständiges Arbeiten und Kreativität in einem hohen Maße vorhanden. Die oftmals stattfindende Projektarbeit verlangt ein selbständiges Wirken. Kreativität wird wiederum genutzt, um Lösungen zu finden, die zur Verbesserung gesellschaftlicher Prozesse oder konkreter Betreuungssituationen beitragen.

Das Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit spielt keine vordergründige Rolle. Menschen, die im sozialen Kontext arbeiten, werden oftmals durch eine starke Abhängigkeit sozialisiert. Sie lernen recht schnell, dass Vorgaben durch Gesetzgeber und Förderrichtlinien wichtige Kontextfaktoren sind, die die soziale Arbeit bestimmen. Wie bereits schon verdeutlicht wurde, spielt das Geldmotiv keine Rolle bei der Berufswahl. Dies kann so weit gehen, dass kein Interesse am Thema Geld geäußert wird oder Geld und finanzielle Ziele eher als negative Aspekte gedeutet werden.

5.2 Fachbereich Stadt/Bau/Kultur (FB 2)

In Analogie zum Fachbereich 1 (Sozial- und Bildungswissenschaften) zeichnet sich dieser Fachbereich vor allem durch Motivatoren wie »Streben nach einer eigenverantwortlichen Tätigkeit ohne Chef*in« (43,6%) und »Unabhängigkeit« (46,2%) aus, wobei beide Motivatoren deutlich seltener angegeben werden als von anderen Fachbereichen. Im Verhältnis zu anderen Fachbereichen scheint auch das Fehlen einer besseren Erwerbsalternative (20,5%) als Motivator gesehen zu werden. Dagegen werden, vergleichend zu anderen Fachbereichen, das Umsetzen einer konkreten Geschäftsidee (25,6%) oder das Erzielen eines höheren Einkommens (23,1%) als weniger wichtig eingestuft. Dem Wunsch, die Erfahrungen in einer Selbstständigkeit zu verwerten und dem Motivator »Selbstständigkeit als Idee war schon immer ein Thema« wird vergleichend zu anderen Motivatoren ebenfalls eine geringere Bedeutung zugeschrieben (jeweils 25,6%). Zusätzlich geben

5,1% der Personen des Fachbereichs 2 an, ein bestehendes Unternehmen übernehmen zu wollen, während dieser Motivator, ausgenommen vom Fachbereich Design, von anderen Fachbereichen nicht genannt wird.

Ergebnisse des Reflexionsgespräches: Der Architekturkontext

Die Motivation von Architekt*innen besteht darin, „eine Idee in die Welt zu setzen“ (Reflexionspartner 06) und diese Idee umzusetzen. Die berufliche Selbstständigkeit bzw. die Gründung eines eigenen Büros ist dabei ein wesentliches Ziel, das den Erfolg symbolisiert. Ein Erfolgsindikator für Architekt*innen ist das realisierte Projekt bzw. viele Projekte zu realisieren, mit denen sich identifiziert werden kann. Dabei ist es enorm wichtig, dass diese Projekte zum Ende gebracht werden. Die Anerkennung erfolgt durch Preise, Ausstellungen und Publikationen.

Traditionelle Architekt*innen sind risikoreiche Personen, die alles für ihre Idee geben. Studierende in der heutigen Zeit sind weniger risikobereit. Eine Existenzgründung wird nicht mehr um jeden Preis angestrebt. Es ist eine stärkere Fokussierung auf Freizeit und Work-Live-Balance festzustellen⁴. Zudem sind Studierende nicht mehr so stark fixiert auf ein Einzelkämpfertum. Genau dies zeichnet klassische Architekt*innen aus — Einzelkämpfer*innen, die mit vollem Engagement alles geben. Berufliche Partnerschaften haben eine stärkere Bedeutung bekommen, da sie mehr Sicherheit für die einzelnen Partner*innen und Freiheiten neben dem Job bieten und somit die Work-Live-Balance bewahren. Zudem hat die Sinnfrage bei der jungen Generation zugenommen. Dies betrifft nicht nur Studierende der Architektur. Es wird stärker hinterfragt, welche Auswirkungen das eigene Tun auf die Umwelt und den Menschen hat. Es wird ebenso stärker reflektiert, was die jeweilige Tätigkeit bzw. das Projekt für die eigene Entwicklung bringt.

Das Streben nach Unabhängigkeit ist ein Idealbild klassischer Architekt*innen. Er oder sie möchte frei von Entscheidungen sein, das eigene Büro entstehen lassen. In der Gegenwart ist eher eine niedrigere Tendenz hinsichtlich der Gründungsbereitschaft von Studierenden zu beobachten. Ein wesentlicher Grund ist nicht nur der Wertewandel bei der jungen Generation (stärkerer Fokus auf Freizeit und Leben), sondern auch der gestiegene Druck in der Bauwirtschaft. Das Bauvolumen hat zugenommen. Bauprojekte sind attraktive Renditeobjekte. Dies führt zu einer gestiegenen Nachfrage nach Architekt*innen. Existierende Architekturbüros und Unternehmen bieten somit mehr Verwirklichungsmöglichkeiten für Architekt*innen im Gegensatz zu früher.

Selbstständiges Arbeiten ist für angehende Architekt*innen ein grundlegender Bestandteil bei der Realisierung von Projekten und hat eine enorme Bedeutung. Kreativität verlangt Freiheitsgrade.

⁴ Vgl. Sass (2023) hinsichtlich charakteristischer Merkmale der jüngeren Generation im Arbeitskontext.

Somit sind Architekt*innen ebenso sehr kreative Menschen. Erfolgreiche Architekt*innen besitzen in der Regel eine starke Persönlichkeit und ein starkes Ego. Diese Eigenschaften sind grundlegend, um neue Ideen nicht nur zu konzipieren, sondern vor allem auch bis zum Ende umzusetzen. Bei der Entwicklung von Ideen orientieren sich Architekt*innen an gesellschaftlichen und politischen Themen.

Ältere Generationen können mit dem Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit besser umgehen. Die jüngere Generation ist vorsichtiger geworden. Geld bzw. das Einkommen spielt eine wichtige Rolle bei Architekt*innen. Es ist aber nicht zu verallgemeinern. Es gibt die erfolgreichen Architekt*innen, die einen gehobenen Lebensstil vollziehen. Es gibt aber auch Architekt*innen, für die der finanzielle Erfolg eine geringere Bedeutung hat.

*Ergebnisse des Reflexionsgesprächs: Der Kontext der Restaurator*innen*

Menschen, die Restaurierung studieren, haben eine große Leidenschaft für das Bewahren von Objekten und die damit verbundene Wiederherstellung von Werken und Objekten. Sie haben Respekt vor dem jeweiligen Objekt, das restauriert werden soll. Sie haben ein Interesse für Kunst, Kunsthandwerk und die mit einem Objekt verbundene Historie. Sie schaffen nichts Neues wie bspw. Architekt*innen oder Designer*innen. Sie stellen einen Zustand wieder her und bewahren somit das jeweilige Objekt mit Hilfe ihrer Fähigkeiten. Dementsprechend brauchen Restaurator*innen analytische Fähigkeiten sowie eine ausgeprägte Neugierde für das Erforschen des jeweiligen Werks und seiner Historie. Neben den handwerklichen Fähigkeiten sind vor allem auch die angesprochenen analytischen Fähigkeiten wichtig. Restaurator*innen müssen mit Hilfe von Bildern oder anderen Daten ein beschädigtes Objekt wiederherstellen. Der Beruf verlangt somit eine starke technische und naturwissenschaftliche Basis. Die Einstellung zur Existenzgründung ist eher gemischt. Eine Existenzgründung ist oftmals die einzige Verwirklichungsoption aufgrund des Fehlens von Angestelltenverhältnissen. Es existieren aber sehr viele Einsatzbereiche für Restaurator*innen. Diese erstrecken sich von der Arbeit in Laboren bis hin zur Arbeit in Museen. Studierende arbeiten während des Studiums oftmals als freie Mitarbeiter*innen für andere Selbstständige, sodass sie frühzeitig mit der Freiberuflichkeit in Kontakt kommen. Erfolg bedeutet für Restaurator*innen, wenn ein Denkmal oder ein Objekt „erfahrbar“ gemacht wird.

Die Risikobereitschaft ist bei Restaurator*innen vorhanden, die eine Selbstständigkeit von sich aus anstreben. Generell ist sie aber in der Branche nicht stark ausgeprägt. Die Restaurator*innen-Tätigkeit orientiert sich stark an Vorgaben und im Vorfeld durchgeführter Analysen. Hierbei müssen Restaurator*innen sehr vorsichtig vorgehen, um ein „einmaliges“ Objekt oder Werk nicht zu beschädigen. Das Streben nach Unabhängigkeit ist bei der Ausführung des Tätigkeitsfeldes ebenso keine Hauptmotivation. Restaurator*innen haben starke Vorgaben durch bspw. das Landesdenkmalamt oder die Auftraggeber*innen. Es existiert ein behördlicher Rahmen, der bei der

Ausführung oftmals sehr genau beachtet werden muss. Der Grund hierfür ist darin zu finden, dass mit einer umfangreichen Vorsicht an die Restaurierung herangegangen werden muss, um das Objekt im Extremfall nicht zu zerstören. Hierdurch wird auch ein selbstständiges Arbeiten eingeschränkt. Restaurator*innen sind nicht nur von behördlichen Vorgaben und Auftraggeber*innen abhängig, sondern auch vom Wetter und Klima, das während der Tätigkeit bei der Restaurierung von Objekten im Freien vorherrscht.

Restaurator*innen sind ebenso kreative Menschen. Da jedes Objekt oder Werk einmalig und anders ist, existieren keine Standardsituationen bei der Ausführung des Tätigkeitsfeldes. Das Nutzen von Chancen, was Unternehmer*innen auszeichnet, ist bei Restaurator*innen die Fähigkeit, flexibel auf Ausschreibungen und Anfragen reagieren zu können, sich bspw. mit Hilfe einer zeitweisen Partnerschaft auf eine umfangreiche Ausschreibung zu bewerben.

Das Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit hat eine niedrigere Bedeutung. Restaurator*innen haben eine naturwissenschaftliche, technische Qualifizierungsbasis. Diese ist wichtig, um Daten rund um das zu restaurierende Objekt im Vorfeld zu analysieren. Diese Qualifizierung fördert eher ein stärkeres Absichern in der Denkhaltung. Dieses ist typisch für eine technische und naturwissenschaftliche Sozialisation. Bevor eine Entscheidung getroffen wird, müssen Daten erforscht und ausgewertet werden⁵.

13

Das Geldmotiv ist kein vordergründiges Motiv bei der Berufswahl. Dies begründet sich schon damit, dass eher moderate Stundenlöhne in der Branche gezahlt werden. Für Restaurator*innen ist die Arbeit am Werk wichtig bzw. die Wiederherstellung und das Erkennbarmachen. Trotzdem spielt eine finanzielle Sicherheit eine wichtige Rolle. Statussymbole aus dem Konsummarkt haben keine Bedeutung.

Ergebnisse des Reflexionsgespräches: Der Kulturarbeitskontext

Studierende der Kulturarbeit haben ein starkes Interesse an der politischen Bildungsarbeit im Sinne einer Vermittlungsarbeit für Kulturorganisationen (bspw. Theater, Opernhaus). Kulturarbeit bedeutet, „verändernd“ in gesellschaftliche Prozesse einzugreifen. Erfolg bedeutet, dass die Wirksamkeit der eigenen Arbeit in der Gesellschaft sichtbar wird, insbesondere im kulturellen Bereich. Dies kann bspw. eine Ausstellung über den Autor Theodor Fontane sein oder das Schaffen einer Begegnungsstätte zur kulturellen Vernetzung unterschiedlicher Menschen. Die Existenzgründung spielt bei Studierenden zu Beginn des Studiums keine Rolle. Sie sind zudem noch recht jung. Erst im Verlauf des Studiums steigt ein Bewusstsein für diese Karriereoption, wenn Studierende bspw. das Praktikumsemester durchlaufen. Selbstständige in der Kulturbranche haben oftmals ein geringeres Einkommen als Beschäftigte und Selbständige in anderen Branchen.

⁵ Vgl. Sass (2011) hinsichtlich der Erklärungsansätze für die naturwissenschaftliche Motivation.

Eine Risikobereitschaft ist bei denjenigen vorhanden, die eine Existenzgründung angehen. Eine generelle Aussage zu treffen, dass Studierende der Kulturarbeit eine geringere oder höhere Risikobereitschaft gegenüber anderen Fächerkulturen aufweisen, ist nicht möglich. Das Feld der Studierenden ist sehr heterogen und die Existenzgründung steht immer mit der individuellen Persönlichkeit in Verbindung. Studierende besitzen ein starkes Streben nach Unabhängigkeit. Sie besitzen ein geringeres Interesse hinsichtlich der Arbeit in stark ausgeprägten Hierarchien. „Selbstständiges Arbeiten“ trifft für Studierende zu, die eine Selbstständigkeit anstreben. Ein selbstständiges Arbeiten trifft auch für Studierende zu, die zukünftig in einem Angestelltenverhältnis arbeiten. Hierbei ist es wichtig, die Aufgaben mit einer angemessenen Unabhängigkeit vollziehen zu können. Für den Großteil der Studierenden ist die Absicherung in einem Angestelltenverhältnis wichtig.

Studierende der Kulturarbeit besitzen eine hohe Kreativität. Gerade diese ist wichtig, um einen Innovationsgrad für Projekte sicherstellen zu können. Ebenso ist Kreativität eine Grundvoraussetzung, um gesellschaftliche Prozesse anzustoßen bzw. Veränderungen mittels kultureller Arbeit herbeizuführen. Das Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit ist für die Selbstständigen in der Kulturbranche eine erprobte und wichtige Fähigkeit. In den seltensten Fällen existiert eine umfangreiche Sicherheit bei projektbezogenen Arbeitsverhältnissen. Die Hauptmotivation Studierender besteht vielmehr darin, etwas Sinnstiftendes zu tun und mit ihren Fähigkeiten gesellschaftliche Prozesse anzustoßen, Kulturen zu integrieren und die Gesellschaft weiterzuentwickeln. Dabei wird deutlich, dass oftmals eine starke intrinsische soziale Motivation bei Studierenden der Kulturarbeit sichtbar wird.

5.3 Fachbereich Bauingenieurwesen (FB 3)

Der Fachbereich 3 gibt vergleichend zu den anderen Fachbereichen deutlich häufiger an, dass die Selbstständigkeit als Idee schon immer ein Thema war (45,5%) und dass durch eine Selbstständigkeit ein höheres Einkommen erzielt werden soll (36,4%). Auch die Motivation nach einer eigenverantwortlichen Tätigkeit ohne Chef*in (63,6%) und das Streben nach Unabhängigkeit (54,5%) scheint für Studierende des Fachbereichs ausschlaggebend zu sein. Dass derzeit keine bessere Erwerbsalternative vorliegt (9,1%) oder dass ein bestehendes Unternehmen übernommen werden soll (0,0%), scheint nicht zur Hauptmotivation von Personen dieses Fachbereichs zu zählen.

*Ergebnisse des Reflexionsgesprächs: Der Bauingenieur*innen-Kontext*

Studierende des Fachbereichs Bauingenieurwesen besitzen während des Studiums eine sehr geringe Gründungsneigung, es sei denn, sie entstammen aus unternehmerischen Elternhäusern oder haben bereits Erfahrungen mit der Existenzgründung gesammelt. In der Baubranche ist derzeit eine sehr gute Arbeitsmarktsituation vorzufinden. Diese führt dazu, dass Absolvent*innen zügig einen Job nach bzw. schon während des Studiums finden. Zudem bieten Unternehmen in der Baubranche attraktive

Angebote und Weiterentwicklungsmöglichkeiten, um junge Absolvent*innen anzuziehen. Studierende werden während des Studiums stark für die zukünftige Arbeit in Büros oder Unternehmen ausgebildet. Junge Menschen, die Bauingenieurwesen studieren, haben in der Regel ein starkes Interesse für Technik und Bau. Für Studierende, die zukünftig in die Bauausführung gehen (Management), haben ein gutes Einkommen und schnelle Entwicklungsmöglichkeiten eine große Bedeutung. Studierende, die einen stärkeren Fokus auf Planung und Konstruktion legen, bringen eine starke intrinsische Motivation für das Konstruieren bzw. das Erstellen von fundierten Modellen mit.

Die Risikobereitschaft ist bei Studierenden gering ausgeprägt. Die derzeitigen arbeitsmarktspezifischen Rahmenbedingungen fördern ein Angestelltenverhältnis, da Unternehmen aufgrund des Fachkräftemangels gute Arbeitsbedingungen bieten. Ebenso spielen das Unabhängigkeitsmotiv und selbstständiges Arbeiten keine vordergründige Rolle. Ein Angestelltenverhältnis bietet mehr Sicherheit. Die Lehrkultur fördert zudem ein Sicherheitsdenken. Studierende lernen recht schnell, dass im Idealfall fundierte Zahlenwerte wichtig für Entscheidungen sind. Entscheidungen können bspw. erst getroffen werden, wenn die benötigten Messwerte für ein zu erstellendes Modell vollständig sind. Dies kann als natürliche Sozialisation bezeichnet werden, die insbesondere in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern stattfindet. So ist es wichtig, dass bspw. Statiker*innen sich auf das Zahlenwerk verlassen können und Toleranzbereiche in einem geringen Ausmaß existieren dürfen. Fest vorgegebene Abläufe innerhalb des Studienverlaufs sind wichtig, fördern aber oftmals nicht die Kreativität der Studierenden. Dennoch kann nicht gesagt werden, dass Studierende des Bauingenieurwesens keine kreativen Menschen sind. Für das Finden technischer Lösungsmöglichkeiten ist genauso eine kreative Ader wichtig.

5.4 Fachbereich Design (FB 4)

Personen des Fachbereiches Design werden am häufigsten durch die Unabhängigkeit einer Selbstständigkeit (71,1%) motiviert. Auch das Streben nach einer eigenverantwortlichen Tätigkeit ohne Chef*in (59,0%) wird als Hauptmotivation gesehen. Dass die Selbstständigkeit als Idee schon immer ein Thema war (37,3%), spielt vergleichend zu anderen Fachbereichen eine etwas größere Rolle. Dagegen scheint der Wunsch, ein höheres Einkommen zu erzielen (20,5%) oder Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren (30,1%) keine typische Motivation wie beispielsweise beim Fachbereich 1 (Sozial- und Bildungswissenschaften) zu sein. Wie bei den meisten Studierenden der anderen Fachbereiche wird ebenso wenig angegeben, dass derzeit keine bessere Erwerbsalternative zur Verfügung steht (8,4%) oder sich die Selbstständigkeit einfach ergeben hat (16,9%). Auch die Übernahme eines bestehenden Unternehmens spielt eine sehr geringe Rolle (2,4%).

Ergebnisse des Reflexionsgesprächs: Der Designkontext

Die Designbranche ist durch einen hohen Anteil an Freelancer*innen gekennzeichnet. Dabei ist die Existenzgründung eher ein Schritt in die Freiberufler*innentätigkeit (vgl. Köpke & Sass 2022a) und keine klassische Startup-Gründung mit einem umfangreichen Gründungsteam und Investment. Studierende machen sich relativ schnell selbstständig. Sie definieren ihre Selbstständigkeit oftmals nicht als Existenzgründung. Es passiert einfach aus ihrer Projektstätigkeit heraus. Ein Corporate Design wird innerhalb eines Projekts entwickelt und es erfolgt im Anschluss das Schreiben einer Rechnung. In anderen Worten sind diese Personen „eher kreative Macher, die eine Rechnung schreiben“ (Reflexionspartnerin 03). Hinzu kommt, dass oftmals keine vielfältigen Angestelltenverhältnisse wie in anderen Branchen existieren. Die Motivation von Designer*innen besteht darin, dass sie sich verwirklichen, eigene Ideen umsetzen und vor allem die Individualität ausleben möchten. Die Anerkennung erfolgt durch die Sichtbarkeit der eigenen Arbeit, insbesondere des eigenen Portfolios. Ebenso ist die Anzahl der Aufträge ein weiterer Indikator für erfolgreiche Designer*innen.

Die Risikobereitschaft ist bei Designer*innen höher ausgeprägt als bei anderen Fächerkulturen, wobei es immer eine Typ-Frage ist und nicht per se verallgemeinert werden kann. Das Streben nach Unabhängigkeit ist ebenso eine wichtige Motivation, die grundlegend für die eigene Selbstverwirklichung ist. Ebenso ist das selbständige Arbeiten für Designer*innen wichtig. Zu beobachten ist oftmals eine nicht stark ausgeprägte Fähigkeit, sich selbst zu organisieren. Designer*innen verfügen in der Regel über eine stark ausgeprägte Kreativität. Diese ist ein zentrales Element eines Designprozesses und macht schließlich eine*n gute*n Designer*in aus.

Das Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit ist für Designer*innen eine große Herausforderung. Studierende, die sich im Gründungsprozess befinden, denken oftmals lange nach und verpassen somit wichtige unternehmerische Chancen. Sie sind keine schnellen „Macher“. Das Geldmotiv ist ebenso ein nachgelagertes Motiv. Das Einkommen ist für die Existenzsicherung wichtig, stellt aber keine Hauptmotivation dar. Studierende haben ein geringes Gespür für Finanzierung und Kalkulation. Ein hohes Engagement, verbunden mit einem hohen Arbeitseinsatz, steht oftmals in Verbindung mit einer eher bescheidenen Stundensatzkalkulation. Ein Grund hierfür ist die Suche nach der gestalterischen Perfektion bei der Umsetzung von Projektideen und eine oftmals fehlende betriebswirtschaftliche Sensibilität.

5.5 Fachbereich Informationswissenschaften (FB 5)

Personen des Fachbereichs 5 benennen als mögliche Gründungsmotivation deutlich häufiger als die anderen Fachbereiche, dass sie eine konkrete Geschäftsidee umsetzen und Beruf und Familie miteinander vereinbaren wollen (jeweils 54,5%). Zudem ist ihnen Unabhängigkeit (63,6%) im Zuge einer Selbstständigkeit besonders wichtig. Im Vergleich zu anderen Fachbereichen ist ihnen das

Streben nach einer eigenverantwortlichen Tätigkeit ohne Chef*in (45,5%) oder die eigenen Erfahrungen in einer Selbstständigkeit zu verwerten (9,1%) weniger wichtig. Wie bei den anderen Fachbereichen verdeutlicht, zeigt sich auch hier, dass das Fehlen einer besseren Erwerbsalternative nicht zu den Hauptmotivatoren gehört (9,1%). Die Übernahme eines bestehenden Unternehmens spielt für diesen Fachbereich keine Rolle (0,0%).

Ergebnisse des Reflexionsgespräches: Der Archiv-Kontext

In dieser Fachdisziplin ist von einer sehr geringen Gründungsneigung auszugehen. Viele Arbeitgeber*innen befinden sich oftmals im öffentlichen Dienst oder sind nahe dem öffentlichen Dienst verortet. Ein klassisches Aufgabenfeld einer Archivarin, eines Archivars besteht im Sichern und Bewahren von Dokumenten und Objekten. Hierzu gehören das Ordnen und Verzeichnen bzw. Erschließen von Dokumenten. Auf einer übergeordneten Ebene trägt diese Berufsgruppe dazu bei, die Rechtssicherung sicherzustellen und die Geschichte zu bewahren, damit die gegenwärtigen und nachfolgenden Generationen aus der Vergangenheit lernen können bzw. einen fundierten Zugang zur Geschichte erhalten. Die Motivation von Archivar*innen ist demzufolge sehr stark durch ein Interesse an der Geschichte, an Objekten, Dokumenten, Artefakten, die einen historischen Wert symbolisieren, geprägt. Dazu gehört eine Emotionalität für alte Dokumente und der damit verbundene Respekt vor diesen Werken. Archivar*innen haben oftmals eine geisteswissenschaftliche Ausbildung.

17

Eine unternehmerische Risikobereitschaft ist sehr gering ausgeprägt. Im Archivkontext wird nicht kurzfristig gedacht und geplant, sondern eher langfristig und vorausschauend, teils in Jahrhunderten und nicht in Jahrzehnten. Dieses ist für die Bestandserhaltung und die Konservierung von Unterlagen wichtig.

Ein Streben nach Unabhängigkeit hat ebenso eine geringe Relevanz bezogen auf das berufliche Tätigkeitsfeld. Handlungsfreiräume existieren im Arbeitsumfeld. Ebenso besteht eine starke Abhängigkeit von den Trägern oder der Organisation, in der das Archiv eingebunden ist. Ebenso ist selbstständiges Arbeiten bereits Bestandteil des täglichen Tätigkeitsfeldes. Archivar*innen besitzen ebenso eine angemessene Kreativität. Diese ist gerade im digitalen Transformationsprozess bei der Modifizierung von Abläufen sehr wichtig.

Das Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit ist eher eine Eigenschaft, die nicht für Archivar*innen zutrifft. Sie müssen langfristig und vorausschauend denken. Überlegte Entscheidungen sind wesentlich für die Archivierung von Werken und der damit verbundenen Erschließung. Ebenso ist die finanzielle Motivation eher eine nachgelagerte Motivation für die Berufswahl. Im Vordergrund steht eine starke Identifikation mit dem Aufgabenfeld. Es besteht kein vordergründiges Interesse, im Rahmen des Gehaltes viel Geld zu verdienen.

Ergebnisse des Reflexionsgesprächs: Der Bibliothekskontext

Eine Motivation von Bibliothekar*innen besteht darin, Dokumente zugänglich zu machen bzw. Quellen und Dokumente so aufzuarbeiten, dass diese selbstständig verwendet werden können. Ihre Aufgabe besteht darin, Medienbestände aufzubauen und für Nutzer*innen zugänglich zu machen. Das Tätigkeitsfeld erfordert eine angemessene Dienstleistungsmentalität, da Bibliothekar*innen in der Regel in einer permanenten Interaktionsbeziehung mit den Nutzer*innen einer Bibliothek stehen. Gegenüber Archivar*innen ist der Anteil von Geisteswissenschaftler*innen bei Bibliothekar*innen oftmals geringer. Eine gängige Qualifizierung für dieses Tätigkeitsfeld ist die Berufsausbildung zur/zum „Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste“ (FaMI).

Bibliothekar*innen besitzen eine geringe Risikobereitschaft bezogen auf das Ausüben einer beruflich selbstständigen Tätigkeit. Es existieren aber Menschen, die eine berufliche Selbständigkeit in dieser Branche praktizieren. Hierzu gehören bspw. Beratungsleistungen im Kontext der Organisationsentwicklung für Bibliotheken. Zu einem großen Teil befinden sich Bibliotheken im Kontext des öffentlichen Dienstes. Dies könnte wiederum eine nachgelagerte Motivlage darstellen, weil der öffentliche Dienst als Arbeitgeber eine höhere Sicherheit bietet gegenüber der freien Wirtschaft oder der beruflichen Selbstständigkeit. Eine Risikobereitschaft wird auch durch die Einbettung der jeweiligen Bibliothek in den übergeordneten organisationalen Kontext bestimmt. Bibliotheken besitzen in der Regel eine hohe Abhängigkeit von Trägern und (öffentlichen) Finanzierungen. Ein starkes Regelwerk bestimmt die Arbeitskultur, in der Bibliothekar*innen beschäftigt sind. Somit sind ein Streben nach Unabhängigkeit und ein selbstständiges Arbeiten keine treibenden Motive, wie sie bei Unternehmer*innen wiederzufinden sind. Angemerkt werden muss an dieser Stelle, dass aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung ebenso ein Kulturwandel stattfindet. Ein stärkeres agiles Denken für die Lösung komplexer Probleme bei der digitalen Transformation fördert Freiheitsgrade und somit sicherlich eine Zunahme von Wesenszügen, die stärker einem unternehmerischen Verhalten zugeordnet werden können.

Bibliothekar*innen sind ebenso kreativ. Sie benötigen Kreativität, um Arbeitsprozesse zu optimieren. Zudem verlangt die Erwartungshaltung der jüngeren Generation ein kreatives Arbeitsfeld, gekoppelt mit einer starken Unabhängigkeit bei der Ausführung der Aufgaben.

Entscheidungen unter Unsicherheit zu treffen, hat ebenso eine Relevanz für Bibliothekar*innen. Diese besteht zwar nicht darin, dass durch negative Entscheidungen gleich die Existenz gefährdet ist, dennoch müssen auch sie bei der Entwicklung eines Bestandsaufbaus Entscheidungen treffen, die oftmals nicht ausreichend mit Erfahrungen und Daten fundiert sind.

Das Geldmotiv hat eher eine nachgelagerte Bedeutung. Für die Wahl des Berufs spielt es keine Rolle.

Zusammenfassende Auswertung der Reflexionen mit den Expert*innen

An dieser Stelle sollen die Reflexionsgespräche hinsichtlich der Merkmale ausgewertet werden, die einen unternehmerisch denkenden Menschen stärker auszeichnen. Dabei ist zu beachten, dass sich die Reflexionsergebnisse vordergründig auf die jeweilige Fachkultur fokussieren. Es erfolgt bspw. eine Antwort auf die Frage, welche Bedeutung Unabhängigkeit und das Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit im jeweiligen Tätigkeitsfeld haben. Es wird nicht in Frage gestellt, dass eine Unternehmerin, ein Unternehmer eine stärkere Ausprägung der einzelnen Merkmale wie Risikobereitschaft, Streben nach Unabhängigkeit hat. Die Intention liegt darin, einen Einblick in die jeweilige Fachkultur zu erhalten.

Das Merkmal „Risikobereitschaft“

Die stärksten Ausprägungen des Merkmals Risikobereitschaft werden bei den Designer*innen und Architekt*innen berichtet in Bezug auf die Realisierung eines Projektes oder das Umsetzen einer neuen Idee. Bei den Architekt*innen bezieht es sich eher auf die ältere Generation, während bei jüngeren Personen dieses Merkmal nicht mehr so stark ausgeprägt ist. Menschen im Kontext der sozialen Arbeit besitzen ebenso eine höhere Risikobereitschaft. Diese ist nötig, um sich durchzusetzen und Menschen zu helfen. Menschliche Arbeit verlangt ein situatives Agieren, sodass eine gewisse Risikobereitschaft hinsichtlich der eingesetzten Methoden zur Verbesserung einer Situation wichtig ist. Bezogen auf das zukünftige Tätigkeitsfeld werden Studierende der Fächer Archiv, Bibliothek, Bauwirtschaft, Restaurierung eher durch eine geringe Risikobereitschaft sozialisiert. Eine technische und analytische Arbeitsweise verlangt eine starke Fundierung mit Zahlen und durch Analysen, bevor Entscheidungen getroffen werden (bspw. bei Restaurator*innen oder Bauingenieur*innen).

Das Merkmal „Streben nach Unabhängigkeit“

Die stärksten Ausprägungen des Merkmals „Streben nach Unabhängigkeit“ sind bei den Designer*innen, Kulturarbeiter*innen und Architekt*innen festzustellen. Für Designer*innen ist, wie es auch die Ergebnisse der quantitativen Untersuchung zeigen (*Abbildung 4*), die Unabhängigkeit wichtig, um sich selbst zu verwirklichen. Architekt*innen benötigen eine starke Persönlichkeit, um ihre Ideen in die Welt zu tragen und umzusetzen. In der sozialen Arbeit ist Unabhängigkeit ebenso wichtig, da schnell Entscheidungen in Betreuungssituationen getroffen werden müssen. Ebenso kann das Streben nach Unabhängigkeit ein entscheidendes Gründungsmotiv bei Sozial- und Bildungswissenschaftler*innen darstellen (siehe ebenso *Abbildung 4*). Im Archiv- und Bibliothekskontext, in der Bauwirtschaft und bei Restaurator*innen hat das Streben nach Unabhängigkeit eine geringe Bedeutung. Mitarbeiter*innen in Archiven und Bibliotheken sind oft durch Vorgaben sozialisiert. Ebenso verhält es sich mit Restaurator*innen, die starke Vorgaben bei Restaurierungen einhalten müssen. Die Ergebnisse der quantitativen Untersuchung in Bezug auf

Architekt*innen, Restaurator*innen, Bibliothekar*innen und Archivar*innen sind jedoch nur schwer mit den qualitativen Ergebnissen vergleichbar, da sich die quantitativen Ergebnisse auf Fachbereiche und nicht einzelne Studiengänge konzentrieren. Architekt*innen und Restaurator*innen sind dem Fachbereich Stadt/Bau/Kultur und Bibliothekar*innen und Archivar*innen dem Fachbereich Informationswissenschaften zuzuordnen. Generell ist aber zu vermuten, dass sich Personen einzelner Studiengänge in ihren Gründungsmotiven unterscheiden. Eine quantitative Auswertung bezogen auf die einzelnen Studiengänge in den Fachbereichen war jedoch aufgrund geringer Fallzahlen nicht umsetzbar.

Das Merkmal „Selbstständiges Arbeiten“

Die stärkste Ausprägung dieses Merkmals ist bei den Architekt*innen festzustellen. Ebenso hat ein selbstständiges Arbeiten eine hohe Bedeutung für die anderen Fächerkulturen. An dieser Stelle kann nur begrenzt aufgezeigt werden, dass in bestimmten Fächerkulturen ein selbstständiges Arbeiten nur eine geringe Relevanz bei der Ausführung der Tätigkeiten hat. Der Bibliothekskontext ist durch ein Regelwerk bestimmt, das ein selbstständiges Arbeiten nur in einem gewissen Rahmen zulässt. Studierende des Bauingenieurwesens werden in ihrem Studium mit stark vorgegebenen Abläufen sozialisiert. Ebenso haben Restaurator*innen Vorgaben, die sie sehr genau einhalten müssen, um ein Werk wiederherzustellen oder sie werden vom Wetter und Klima beim Ausführen einer selbstständigen Arbeit beeinflusst. Es ist keine Frage, dass ein selbstständiges Arbeiten ein wesentlicher Bestandteil eines akademischen Arbeitsfeldes darstellt. Vielmehr sind es die Kontextfaktoren, die eher förderlich oder hinderlich auf die Förderung dieser Motivlage einwirken.

Das Merkmal „Kreativität“

Zu diesem Merkmal ist zu sagen, dass alle Fächerkulturen über eine Kreativitätskompetenz in ihrem Fachkontext verfügen, die sozusagen eine Metakompetenz ist. Diese ist für die Entwicklung neuer Lösungen und Abläufe wichtig. Bibliothekar*innen müssen kreativ sein, um neue Arbeitsabläufe im Rahmen der Digitalisierung zu entwickeln. Bauingenieur*innen müssen kreativ sein, um ein technisches Problem lösen zu können. Auch wenn Restaurator*innen starke Vorgaben bei der Restaurierung eines Werks zu beachten haben, müssen sie Kreativität bei der Ausführung ihrer Tätigkeiten mitbringen, da jedes Objekt einmalig und anders ist.

Das Merkmal „Entscheidungen unter Unsicherheit“

Entscheidungen unter Unsicherheit zu treffen, ist ein klassisches unternehmerisches Merkmal. Bei Architekt*innen der älteren Generation ist dieses Merkmal stärker ausgeprägt als bei Studierenden der jungen Generation. Im Gesamten kann gesagt werden, dass beinahe alle Fächerkulturen ein Entscheiden unter Unsicherheit nicht fördern bzw. es nicht übermäßig vorhanden ist. Natürlich gibt es Tätigkeitsfelder, in denen dieses Merkmal ebenso ausgeprägt bzw. erforderlich ist. So müssen

Bibliothekar*innen ebenso die Fähigkeit besitzen, hinsichtlich des Aufbaus eines neuen Bestands zu entscheiden. Im Großen und Ganzen erfolgt aber durch die Fachkulturen eher eine sicherheitsorientierte Handlungsweise. Dies ist keineswegs als negativ zu betrachten. Es ist einfach eine natürliche Grenze. Restaurator*innen können erst entscheiden, wenn sie die Daten zum jeweiligen Objekt in einer angemessenen Tiefe haben. In der sozialen Arbeit existiert eine starke Abhängigkeit von Vorgaben und Gesetzgebungen. Eine Entscheidung kann nur dann erfolgen, wenn diese Abhängigkeiten evaluiert wurden. Im Designkontext stellt das Entscheiden oftmals für Studierende eine Herausforderung dar.

Das Merkmal „Gewinn machen/Geld“

Die finanzielle Motivation als Hauptmotiv für die Berufswahl stellt eher eine nachgelagerte Motivation dar. Bei den Fächerkulturen Restaurierung, Bibliothek und Archiv hat es eine geringe Bedeutung. Dies steht im Einklang mit der quantitativen Auswertung. Auch für Personen der Fächerkultur soziale Arbeit oder Kulturarbeit ist das Einkommen eher weniger relevant. Für Studierende der sozialen Arbeit kann die finanzielle Motivation auch als negativ behafteter Beweggrund bezeichnet werden, da oftmals eine kritische Haltung gegenüber Unternehmertum vorhanden ist. Überraschenderweise zeigen in der quantitativen Untersuchung Personen des Fachbereichs Sozial- und Bildungswissenschaften am häufigsten den Wunsch, ein höheres Einkommen erzielen zu wollen. Ein Grund hierfür könnte darin liegen, dass Verdienstmöglichkeiten in der sozialen Arbeit eher moderat sind. Die Expert*innen-Reflexionen verdeutlichen, dass für Studierende des Bauingenieurwesens, insb. der Bauausführung (Baumanagement), die finanzielle Vergütung eine wichtige Rolle spielt. Auch die statistische Auswertung zeigt, dass Personen des Fachbereichs Bauingenieurwesens häufiger als Personen anderer Fachbereiche ein höheres Einkommen erzielen wollen (*Abbildung 4*). Ebenso spielt das Einkommen für erfolgreiche Architekt*innen eine wichtige Rolle, da sie oftmals einen gehobenen Lebensstandard haben. Für Designer*innen hat das Einkommen bzw. das Erzielen eines hohen Einkommens keine vordergründige Bedeutung. Die quantitativen Ergebnisse bestätigen, dass Designer*innen seltener als Gründungsmotiv angeben, mit einer Selbstständigkeit ein höheres Einkommen erzielen zu wollen.

Die folgende Tabelle 2 verdeutlicht die untersuchten Merkmale bezogen auf die Fächerkulturen.

Tabelle 2: Merkmale und Fächerkulturen (Zusammenfassung der Expert*innen-Reflexionen)

	Risikobereitschaft	Streben nach Unabhängigkeit	Selbstständiges Arbeiten	Kreativität	Entscheidungen unter Unsicherheit	Gewinn machen/Geld
Archivkontext	<ul style="list-style-type: none"> Gering ausgeprägt Langfristiges vorausschauendes Denken wichtig 	<ul style="list-style-type: none"> Geringe Bedeutung Abhängig von Trägerorganisation, Vorgaben Unabhängigkeit im Tätigkeitsfeld 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft im Tätigkeitsfeld zu Tätigkeit durch Abwechslung geprägt 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft im Tätigkeitsfeld zu Wichtig für Modifizierung von Abläufen 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft nicht zu Treffen von überlegten Entscheidungen wichtig, da langfristige Planung 	<ul style="list-style-type: none"> Kein vordergründiges Motiv Starke Identifikation mit Aufgabenfeld wichtiger
Bibliothekskontext	<ul style="list-style-type: none"> Gering ausgeprägt Oftmals Fokus auf öffentlichen Dienst Starke Abhängigkeit von Trägern 	<ul style="list-style-type: none"> Geringe Bedeutung Abhängig von Trägerorganisation, Vorgaben 	<ul style="list-style-type: none"> Geringe Bedeutung Regelwerk bestimmt Arbeitskultur Wandel durch digitale Transformation 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft im Tätigkeitsfeld zu Wichtig für Optimierung von Abläufen 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft im Tätigkeitsfeld zu (bspw. Entwicklung Bestandsaufbau) 	<ul style="list-style-type: none"> Kein vordergründiges Motiv Oftmals geringe Gehaltseinstufung
Design-Kontext	<ul style="list-style-type: none"> Ausgeprägte Risikobereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> Starke Bedeutung Wichtig für Selbstverwirklichung 	<ul style="list-style-type: none"> Oftmals Probleme mit Selbstorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> Stark ausgeprägt 	<ul style="list-style-type: none"> Oftmals schwierig Umfangreiches Nachdenken verhindert Wahrnehmung der Chancen 	<ul style="list-style-type: none"> Kein vordergründiges Motiv Fehlende Grundsensibilisierung für betriebswirtschaftliche Sachverhalte (bspw. Kalkulation)
Kontext „Bauwirtschaft“	<ul style="list-style-type: none"> Gering ausgeprägt Tendenz zum Angestelltenverhältnis 	<ul style="list-style-type: none"> Geringe Bedeutung Im Angestelltenverhältnis mehr Sicherheit Studium fördert keine freie Entfaltung 	<ul style="list-style-type: none"> Geringe Sozialisation durch Studium Geringe Freiheitsgrade 	<ul style="list-style-type: none"> Vorgegebene Abläufe im Studium hindern kreative Entfaltung Kreativität aber vorhanden (Generieren von techn. Lösungen) 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft eher nicht zu Fundierte Zahlenwerk für Entscheidungen wichtig 	<ul style="list-style-type: none"> Teils wichtig als Motiv Grundqualifizierung fehlt oftmals für wirtschaftliche Themen

22

TABELLE NÄCHSTE SEITE FORTGESETZT

	Risikobereitschaft	Streben nach Unabhängigkeit	Selbstständiges Arbeiten	Kreativität	Entscheidungen unter Unsicherheit	Gewinn machen/Geld
Kontext „Kulturarbeit“	<ul style="list-style-type: none"> Keine Aussage möglich (heterogenes Feld) Bei Existenzgründer*innen vorhanden 	<ul style="list-style-type: none"> Stark ausgeprägt Geringes Interesse an Hierarchien 	<ul style="list-style-type: none"> Für großen Teil: Absicherung in einem gesicherten Arbeitsumfeld 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft zu Hoher Innovationsgrad für Projekte wichtig 	<ul style="list-style-type: none"> Selten existiert eine Sicherheit in der Kulturbranche Lernprozess für Studierende 	<ul style="list-style-type: none"> Kein vordergründiges Motiv Sinnstiftende Wirkung erzielen wichtiger
Architekturkontext	<ul style="list-style-type: none"> Traditionelle Architekt*innen sind sehr risikobereit Junge Generation: geringere Risikobereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> Starke Motivation bei traditionellen Architekt*innen Junge Generation: geringere Anzahl von Existenzgründungen (Druck der Baubranche fördert Angestelltenverhältnisse) 	<ul style="list-style-type: none"> Starke Bedeutung Wichtig für Projektarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> Kreativität sehr wichtig für Architekturprozess Starkes Ego für die Umsetzung von Ideen wichtig 	<ul style="list-style-type: none"> Junge Generation vorsichtiger geworden Ältere Generation konnte damit besser umgehen 	<ul style="list-style-type: none"> Spielt wahrnehmbare Rolle für Finanzierung eines höheren Lebensstils Kein vordergründiges Motiv für einen Teil der Architekt*innen
Kontext „Soziale Arbeit“	<ul style="list-style-type: none"> Im Tätigkeitsfeld ausgeprägt Wichtig, um sich durchzusetzen und Menschen zu schützen 	<ul style="list-style-type: none"> Im Tätigkeitsfeld ausgeprägt Wichtig, um schnell in Betreuungssituationen entscheiden zu können 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft zu Wichtig für Projektarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft zu Wichtig für Arbeit mit Menschen 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft nicht zu Starke Abhängigkeit von Vorgaben in der sozialen Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Bedeutung Teils negativ behaftet
Kontext „Restaurator*innen“	<ul style="list-style-type: none"> Tätigkeit eher nicht risikoreich Starke Orientierung an Vorgaben Bei Existenzgründer*innen mehr vorhanden 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft eher nicht zu im Tätigkeitsfeld Starke Vorgaben von Behörden, Auftraggeber*innen (sehr vorsichtiger Umgang mit dem Objekt wichtig) 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft eher nicht zu im Tätigkeitsfeld Starke Vorgaben Abhängigkeit bezogen auf Wetter und Klima 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft zu Wichtig für die Restaurierung, da jedes Objekt anders und einmalig ist (keine Standardsituationen) 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft nicht zu Ausbildung enthält hohen MINT-Anteil Absicherung für gutes Arbeiten wichtig (Daten, Analysen) 	<ul style="list-style-type: none"> Ideeller Job! Finanzielle Sicherheit wichtig Konsum-Sstatusymbole nicht wichtig

6. Literaturverzeichnis

Köpke, Ulrike; Sass, Enrico (2022a): Gründungsmonitor der Fachhochschule Potsdam Entrepreneurship School und Gründungsservice 2022. Publikationsserver der Fachhochschule Potsdam (Hrsg.). Online unter: <https://www.fh-potsdam.de/sites/default/files/2022-06/gruendungsmonitor-2022-gr%C3%BCndungsservice-fhpotsdam-2022-06-14.pdf> [Zugegriffen: 22.05.2023]

Köpke, Ulrike; Sass, Enrico (2022b): Positive und negative Erfahrungen aus einer Selbstständigkeit. Gründungsmonitor der Fachhochschule Potsdam Entrepreneurship School & Gründungsservice 2022. Publikationsserver der Fachhochschule Potsdam (Hrsg.). Online unter: <https://opus4.kobv.de/opus4-fhpotsdam/frontdoor/index/index/searchtype/series/id/14/rows/10/docId/2905/start/0> [Zugegriffen: 22.05.2023]

Sass, Enrico (2011): Der Naturwissenschaftler als Unternehmer Gründertypen und deren Motivation im universitären Umfeld. Springer Gabler Verlag.

Sass, Enrico (2023): Managementkompetenzen der Gegenwart und Zukunft. Welche Skills brauchen Führungskräfte? Springer Gabler Berlin, Heidelberg.

7. Anhang (Protokolle aus den Reflexionsgesprächen)

01 Expertin I (Archivkontext)	
Motivation, Normen und Werte des Fachgebietes	<ul style="list-style-type: none"> • Sehr geringe Gründungsneigung als Archivar*in • Berufsfeld ist eher geeignet für Personen, die nicht in eigener beruflicher Selbstständigkeit arbeiten (bspw. bei einem öffentlichen Träger) • Kernaufgabe: Ordnen und verzeichnen von Unterlagen, um diese zugänglich zu machen • Akribisches und gründliches Arbeiten wichtig, um Quellen zu erschließen • Zweck eines Archivs: Rechtssicherung und Bewahrung der Geschichte, um aus der Geschichte zu lernen • Früher: Leitmotiv „Sichern und Bewahren von Dokumenten“; in der Gegenwart: stärkerer Einbezug der Ansprüche an ein Archiv, Archiv als Dienstleister (Sachen nutzbar zu machen) • Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten (schnelles Zugänglichmachen) • Archivar*innen haben oftmals eine geschichtswissenschaftliche Ausbildung (bspw. Historiker*innen); intrinsische Motivation für das Fach Geschichte • Emotionalität für alte Dokumente, bspw. Urkunden; vorsichtiger Umgang mit alten Dokumenten • Unterschied zwischen Archiv und Bibliothek: Archivar*innen beschäftigen sich stärker mit dem Inhalt der Quellen, Bibliothekar*innen haben einen starken Fokus auf die Etablierung eines Ordnungssystems
Reflexion „Unternehmerische Merkmale“	
(01) Risikobereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Eher geringer ausgeprägt, da nicht kurzfristig gedacht wird im Archivkontext; langfristiges, vorausschauendes Denken und Planen grundlegend hinsichtlich des Umgangs mit Archivmaterialien und Ressourcen (es wird in Jahrhunderten gedacht, nicht in Jahren und nicht in Jahrzehnten) • Langfristiges Vorausplanen wichtig bezogen auf Bestandserhaltung, Konservierung von Unterlagen • Job-Sicherheit bei älteren Generationen wichtig (öffentlicher Dienst, aber oft durch Befristung der Arbeitsverträge geprägt)
(02) Streben nach Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Handlungsfreiheiten und Spielräume existieren ebenso im Tätigkeitsfeld • Abhängigkeit von Einbindung in die Trägerorganisation und vom Verständnis für Archiv (Mindset der Leitungsebene)
(03) Selbstständiges Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstständiges Arbeiten ist Bestandteil der Archivtätigkeit • Tätigkeit durch Abwechslung geprägt, da bspw. keine Kenntnisse im Vorfeld vorhanden sind, welche Fragestellungen demnächst auf einen zukommen
(04) Kreativität, Suche nach Verwertungsmöglichkeiten (Marktchancen)	<ul style="list-style-type: none"> • Vorhanden; im digitalen Transformationskontext wird ebenso Kreativität ausgelebt und nach neuen Möglichkeiten der Organisation und des Ablaufs gesucht
(05) Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Langfristiges, vorausschauendes Denken • Treffen von überlegten Entscheidungen wichtig im Archivkontext
(06) Gewinn machen/Geld verdienen	<ul style="list-style-type: none"> • Kein vordergründiges Motiv bei der Berufswahl • Starke Identifikation mit Aufgabenfeld, kein vordergründiges Interesse, viel Geld zu verdienen

02 Expertin II (Bibliothekskontext)	
Motivation, Normen und Werte des Fachgebietes	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation für Berufswahl: Dokumente zugänglich machen, zu ordnen und Interesse am Lesen/Interesse für Literatur (starkes Motiv) • Weniger Geisteswissenschaftler*innen, eher stärker durch Berufsausbildung geprägt • Bibliothekar*in: Dienstleistungsfähigkeit, auf Kund*innen und Anforderungen des Trägers eingehen; Bibliothekar*innen haben intensiven Nutzer*innenkontakt • Aufgabe und Motivation: Quellen, Dokumente aufzuarbeiten, sodass diese selbstständig verwendet werden können • Öffnung des Berufsfeldes findet statt, Kolleg*innen wechseln, gehen zu anderen Einrichtungen oder in den beratenden Bereich; bringen ihr Netzwerk mit ein
Reflexion „Unternehmerische Merkmale“	
(01) Risikobereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Starke Abhängigkeit von Trägern hinsichtlich Budget und Vorgaben • Risikoneigung geringer ausgeprägt, oftmals Fokus auf öffentlichen Dienst
(02) Streben nach Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Geringe Bedeutung; Bibliothekar*innen sind oftmals in Hierarchien eingebettet • Starker Einfluss der Führungskultur der Träger (Regelwerk, Vorgaben, Sozialisation während der Ausbildung) • Derzeitiger Wandel: mehr agiles Denken fördert Freiheitsgrade und Selbstständigkeit im Arbeitskontext
(03) Selbstständiges Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Geringe Bedeutung • Starkes Regelwerk bestimmt Arbeitskultur • Derzeitiger Wandel durch Übertragung abteilungsübergreifender Aufgaben
(04) Kreativität, Suche nach Verwertungsmöglichkeiten (Marktchancen)	<ul style="list-style-type: none"> • Kreativität: trifft ebenso zu; Bibliothekar*innen müssen Lösungen für das Optimieren von Abläufen finden • Werte der jüngeren Generation fördern kreatives, selbstständiges Arbeiten
(05) Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Trifft auch für Bibliothekar*innen zu, insb. für bestimmte Tätigkeitsbereiche (bspw. Entwicklung des Bestandsaufbaus)
(06) Gewinn machen/Geld verdienen	<ul style="list-style-type: none"> • Keine vordergründige Priorität • Geld als Motivator spielt eine Rolle bei der Bewertung der Leistungsfähigkeit; oftmals geringe Eingruppierungen vorhanden
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstständigkeit existiert als eine Option: Bibliothekar*innen als Berater*innen tätig (Freelancer*innen)

03 Expertin III (Kreativwirtschaft Gründungsberatung/Coach*in)

Motivation, Normen und Werte des Fachgebietes	<ul style="list-style-type: none"> • Studierende sehen berufliche Selbstständigkeit oftmals nicht als Existenzgründung, eher als eine Option, „etwas einfach mal zu machen“ (Projekt und Rechnung schreiben) • Existenzgründung eher ein Begriff aus dem Startup-Bereich, in der Kreativbranche geht ein hoher Anteil in die Freelancer*innen-Tätigkeit (kein klassisches Unternehmertum); FH-Gründer*innen sind oftmals „eher kreative Macher, die eine Rechnung schreiben“ • Freiberuflichkeit ist Karriereoption, die sich anbietet (keine Angestelltenverhältnisse), oftmals alleine als Freelancer*in tätig gegenüber Kulturarbeiter*innen • Motive für Berufswahl: „klassische*r“ Designer*in möchte sich selbstverwirklichen, eigene Ideen umsetzen; Hingabe zu kreativen Sachen, Individualität ausleben, „anders zu sein als andere“; Freiraum, Arbeiten ohne Hierarchien, Sinnhaftigkeit, etwas machen für die Nachwelt • Motivation: Anerkennung und Sichtbarkeit der eigenen Arbeit; Portfolio wichtig für Reputationsaufbau, Anzahl der Aufträge als ein Erfolgsindikator
Reflexion „Unternehmerische Merkmale“	
(01) Risikobereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Hoch ausgeprägte Risikobereitschaft gegenüber anderen Fächerkulturen (Designer*innen), nicht verallgemeinerbar, nicht auf alle übertragbar
(02) Streben nach Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Sehr wichtig, Gestaltungsfreiheit zu haben (stark ausgeprägte Motivation, sich selbst zu verwirklichen)
(03) Selbstständiges Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Beobachtung: oftmals für viele Gründer*innen schwierig, Probleme mit der Selbstorganisation • Wunsch nach einem selbstständigen Arbeiten stark ausgeprägt
(04) Kreativität, Suche nach Verwertungsmöglichkeiten (Marktchancen)	<ul style="list-style-type: none"> • Stark ausgeprägt
(05) Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Beobachtung: oft Schwierigkeiten beim Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit; oft unsicher, es wird viel nachgedacht, oftmals keine schnellen Macher*innen (Chancen werden verpasst)
(06) Gewinn machen/Geld verdienen	<ul style="list-style-type: none"> • Zur Existenzsicherung wichtig, aber nicht als Hauptmotivation • Oftmals geringeres Gespür für Finanzierung und Kalkulation (Studierende)
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftliches Denken oftmals nicht vorhanden: hohes Engagement für Projekte steht nicht im Einklang mit der Stundenkalkulation • Perfektion in der kreativen Umsetzung wird oftmals gesucht (steht im Widerspruch mit einer wirtschaftlichen Denkweise, natürlicher Konflikt)

04 Experte IV (Kontext Bauwirtschaft/Ingenieurwissenschaften)

Motivation, Normen und Werte des Fachgebietes	<ul style="list-style-type: none"> • Option Existenzgründung ist oftmals nicht im Bewusstsein der Studierenden • Unternehmerischer Geist wird nicht vordergründig in der Ausbildung vermittelt, eher die Arbeit in einem zukünftigen Büro oder in einer zukünftigen Firma • Gute Arbeitsmarktsituation (Fachkräftemangel) fördert eher die Suche nach attraktiven Arbeitgeber*innen • Werte für Berufswahl: Interesse an Technik, stärkere konservative Einstellung als in anderen Bereichen, „solider“ Job als wesentliche Option • Ingenieur*innen in der Bauausführung (Management): Einkommen, Stelle, Karriere wichtige Rahmenbedingungen • Ingenieur*innen im konstruktiven Bereich: starke inhaltliche und intrinsische Motivation bezogen auf konstruktive Aufgabenfelder
Reflexion „Unternehmerische Merkmale“	
(01) Risikobereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein ist da, Tendenz eher für Angestelltenverhältnis, da Risiko geringer ist
(02) Streben nach Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Im Job mehr Sicherheit; unabhängiges Arbeiten verlangt mehr Risiko • Freies Denken und sich zu entfalten ist kein starker Bestandteil der Sozialisation im Studium
(03) Selbstständiges Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Geringe Sozialisation durch das Studium; Freiheiten sind oftmals nicht vorhanden
(04) Kreativität, Suche nach Verwertungsmöglichkeiten (Marktchancen)	<ul style="list-style-type: none"> • Fest vorgegebene Abläufe in der Ausbildung, Kreativität kommt zu kurz • Bauingenieur*innen sind kreative Menschen in ihrem Kontext, um bspw. technische Lösungen zu generieren (Studium sozialisiert diese aber eher hinsichtlich Fundierung mit Zahlenwerk und Sicherheitsdenken)
(05) Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Oftmals schwierig, da ein fundiertes, gemessenes Zahlenwerk für ein Entscheiden wichtig ist
(06) Gewinn machen/Geld verdienen	<ul style="list-style-type: none"> • Studierende fehlt oftmals eine Grundqualifizierung für wirtschaftliche Themengebiete (bspw. Aufbau von Eigenkapital); schulische Ausbildung greift das nicht auf • Unternehmertum und Gewinnmachen ist für einige Studierende oftmals zu abstrakt
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Studierende aus unternehmerischen Elternhäusern haben hohe Affinität für unternehmerisches Denken/ Unternehmensgründungen

05 Expertin V (Kulturarbeit-Kontext)	
Motivation, Normen und Werte des Fachgebietes	<ul style="list-style-type: none"> • Existenzgründung spielt bei Studierenden am Anfang des Studiums keine Rolle; Einfluss steigt im Verlaufe des Studiums bspw. durch das Praktikumssemester (ab 6. Semester wird oftmals realisiert, dass eine Existenzgründung als Option existiert) • Verzicht auf gehobenes Einkommen (vielen nicht bewusst im Bachelorstudium); aufgabenbezogene Motivation; Inhalte der Arbeit werden höher gewertet als Verwertungsmöglichkeiten (Geld verdienen) • Motive für Studienwahl: Interesse an politischer Bildungsarbeit, Bildungsarbeit im Sinne von Vermittlungsarbeit für Kulturorganisationen (Theater, Opernhaus bspw.); Interesse an einem soziokulturellen Arbeitskontext; Befähigung, verändernd in gesellschaftliche Prozesse einzugreifen (kritisches Element) • Wert „Erfolg“: sichtbare Wirksamkeit der eigenen Arbeit in der Gesellschaft, im kulturellen Bereich
Reflexion „Unternehmerische Merkmale“	
(01) Risikobereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Vorhanden bei denjenigen, die sich für Existenzgründung interessieren • Nicht zu beantworten, da das Feld der Studierenden sehr heterogen ist (Persönlichkeit ist eher entscheidend)
(02) Streben nach Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Hoch ausgeprägt, geringes Interesse in einer stark hierarchischen Organisation zu arbeiten
(03) Selbstständiges Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Trifft für Studierende zu, die eine Existenzgründung anstreben • Für einen großen Teil der Studierenden ist Absicherung in einem gesicherten Arbeitsverhältnis wichtig (selbstständiges Entscheiden in einer Struktur aber wichtig)
(04) Kreativität, Suche nach Verwertungsmöglichkeiten (Marktchancen)	<ul style="list-style-type: none"> • Hoher Innovationsgrad für Projektarbeit wichtig und vorhanden • Für das Anstoßen von Veränderungen bei gesellschaftlichen Prozessen ist Kreativität eine Grundvoraussetzung(!)
(05) Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • In den seltensten Fällen existiert eine Sicherheit in Arbeitsverhältnissen in der Kulturbranche (bei Nicht-Angestelltenverhältnissen) • Für Studierende ist es ein Lernprozess
(06) Gewinn machen/Geld verdienen	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Fokussierung auf einen konsumorientierten Lebensstil, sinnstiftende Wirkung erzielen ist wichtiger • Selbstständige in der Kulturbranche haben oftmals geringeres Einkommen als in anderen Branchen

06 Experte VI (Architekturkontext)	
Motivation, Normen und Werte des Fachgebietes	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Selbstständigkeit ist für Architekt*innen ein wesentliches Ziel (zentrales Ziel „Gründung eines eigenen Büros“ als Indikator für Erfolg) • Wandel: mehrere Einsatzbereiche existieren für Architekt*innen, nicht nur die Selbstständigkeit • Erfolg: das realisierte Projekt, viele Projekte zu realisieren; Identifikation mit dem realisierten Projekt ist enorm wichtig (nicht nur das zum Ende gebrachte Projekt) • Motivation eines/einer „Architekt*in“: eine Idee in die Welt zu setzen und entsprechend umzusetzen (entspricht dem Idealbild eines/einer erfolgreichen Architekt*in; Umsetzung ist wichtig); realisierte Projekte, die durch Preise, Ausstellungen, Publikationen anerkannt werden
Reflexion „Unternehmerische Merkmale“	
(01) Risikobereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Traditionelle*r Architekt*in ist risikoreiche Person („gibt alles für sein Werk und seine Idee“) • Heutige Studierende: weniger Risikobereitschaft, stärkere Fokussierung auf Freizeit; heutige Menschen nicht mehr so risikobereit, nicht mehr so stark fixiert auf Einzelkämpfertum (klassische*r Architekt*in ist Einzelkämpfer*in und bringt vollen Einsatz!); berufliche Partnerschaften sind normaler geworden; bieten mehr Sicherheit und Work-Live-Balance • Option „Existenzgründung“ nicht um jeden Preis (junge Generation)
(02) Streben nach Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Starke Motivation bei Architekt*innen; Idealbild der Architekt*innen: „frei von Entscheidungen zu sein“; eigenes Büro aufzubauen sehr wichtig • Junge Generation: geringe Anzahl von Absolvent*innen, die sich selbstständig machen • Zunahmen des Drucks auf die Baubranche; Bauprojekte als Renditeprojekte; Bauvolumen hat zugenommen; Fachkräftemangel führt zu einem Anwerben von Absolvent*innen
(03) Selbstständiges Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Enorme Bedeutung; starker Projektbezug und kreativer Prozess verlangt selbstständiges Arbeiten
(04) Kreativität, Suche nach Verwertungsmöglichkeiten (Marktchancen)	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Kreativität für den Architektur-Prozess wichtig • Architekt*in hat ein großes Ego, was er/sie auch benötigt, um neue Idee in die Welt zu tragen • Architekt*in orientiert sich ebenso an gesellschaftlichen und politischen Themen
(05) Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Änderung feststellbar; ältere Generation konnte damit mehr umgehen; jüngere Generation ist vorsichtiger geworden
(06) Gewinn machen/Geld verdienen	<ul style="list-style-type: none"> • Geld spielt eine Rolle; ist aber nicht verallgemeinerbar für alle Architekt*innen • Erfolg soll finanziell bestätigt werden; erfolgreiche Architekt*innen haben einen guten Lebensstil • Teil von Architekt*innen existiert, für die finanzieller Erfolg nicht so wichtig ist
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Architekt*in braucht ein Ego, eine starke Persönlichkeit, um eine Idee in die Welt zu tragen, bis zur erfolgreichen Umsetzung • Zunahme der Sinnfrage hinsichtlich der beiden Komponenten „positiver Einfluss auf eine nachhaltige Umwelt“ und „Weiterentwicklungsmöglichkeiten, die in Verbindung mit einem Projekt, einer Tätigkeit stehen“

07 Expertin VII (Kontext „Soziales, soziale Arbeit“)	
Motivation, Normen und Werte des Fachgebietes	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellung gegenüber Selbstständigkeit ist eher skeptisch • Unternehmensführung und Unternehmer*in zu sein, ist kein Fokus eines Menschen, der sich im sozialen Umfeld befindet bzw. soziale Arbeit studiert • Motivation „soziale Arbeit“: etwas Gutes zu tun, mit Menschen zu arbeiten; hohe emotionale Kompetenz vorhanden, oftmals kein Fokus auf analytische Kompetenz, die für betriebswirtschaftliche Prozesse wichtig ist • Werte und Normen: Welt für die Menschen besser machen; Menschen helfen, mit Schwierigkeiten im Leben klarzukommen • Wert „Erfolg“: einen wichtigen Beitrag zur Gesellschaft leisten; Probleme der Klient*innen zu bewältigen; Leidensdruck zu mindern; Freiräume für Entwicklungen zu schaffen • Geld verdienen steht nicht im Vordergrund
Reflexion „Unternehmerische Merkmale“	
(01) Risikobereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Vorhanden, sehr ausgeprägt, wird gebraucht, um sich durchzusetzen, jemanden zu schützen • Jobsicherheit: oftmals von Finanzierungen abhängig, mit Unsicherheiten sozialisiert
(02) Streben nach Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Starke Ausprägung, da oftmals situativ in Betreuungssituationen entschieden werden muss (Bürokratie nicht hilfreich); Entscheidungen müssen schnell getroffen werden bei der Arbeit mit Menschen
(03) Selbstständiges Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Vorhanden, oft in Projekten tätig
(04) Kreativität, Suche nach Verwertungsmöglichkeiten (Marktchancen)	<ul style="list-style-type: none"> • Vorhanden; wird für Klient*innen genutzt (nicht im Kontext einer wirtschaftlichen Betrachtung, eher im Kontext einer humanen/sozialen Betrachtung, jemanden zu helfen, gesellschaftliche Prozesse zu verbessern)
(05) Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Eher durch eine stärkere Abhängigkeit sozialisiert (durch Förderstrukturen, Klient*innen-Beziehung, Erwartungen) • Andere Einflussfaktoren spielen eine Rolle („Wie wird das finanziert?“, „Steht das mit dem Gesetz im Einklang?“; Absicherung und Dokumentation wichtig wegen Vorgaben) • Viele Vorgaben und Abhängigkeiten (finanzielle Förderungen, Gesetzgebungen etc.)
(06) Gewinn machen/Geld verdienen	<ul style="list-style-type: none"> • Kein entscheidendes Motiv für soziale Arbeit • Kein Interesse an den Themen Geld und Finanzen („Geld“ oftmals negativ besetzt)
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Teils kritische Haltung gegenüber Kapitalismus und Geldverdienen

08 Expertin VIII (Kontext Restaurator*innen)	
Motivation, Normen und Werte des Fachgebietes	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellung zur Existenzgründung: gemischt; Teil, der sich früh damit beschäftigt • Existenzgründung oftmals als einzige Verwirklichungsoption aufgrund des Fehlens von Angestelltenverhältnissen • Während des Studiums wird oftmals als freie*r Mitarbeiter*in bei anderen Selbstständigen mitgearbeitet („man kommt an der Selbstständigkeit nicht vorbei“) • Normen und Werte: hohe Berufsethik; Respekt vor dem Objekt; ein Objekt mit Respekt zu behandeln, um es zu bewahren (nicht neu schaffen, eher bewahren); Interesse für Kunst, Kunsthandwerk, Geschichte • Vielseitige Einsatzgebiete: Planung, Labore, wissenschaftliche Dienstleistungen, Arbeiten im Museum (Angestelltenverhältnis im Museum), Sammlungspflege etc. • Dokumentation und wissenschaftliches Arbeiten wichtig, um Werke aufbauend auf bspw. Fotos und Analysen wiederherzustellen • Analytische Fähigkeiten (Beobachten, Erforschen), um Objekte zu restaurieren • „Zustand herzustellen und zu bewahren“ ist kein künstlerisches Element; Interesse für Kunst muss da sein • Wert „Erfolg“: wenn ein Denkmal oder Objekt erfahrbar gemacht wird
Reflexion „Unternehmerische Merkmale“	
(01) Risikobereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Teils vorhanden, insb. bei Studierenden, die sich mit Selbstständigkeit auseinandersetzen; es kommt mit der Zeit (ist aber generell nicht vorhanden in der Branche) • Restaurator*innen-Tätigkeit ist eher nicht so risikoreich; Orientierung an Vorlagen/Vorgaben, Analysen (wichtig: Objekte sind oftmals einmalig, sodass man vorsichtig handeln muss)
(02) Streben nach Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Starke Vorgaben durch Landesdenkmalamt/Auftraggeber*innen; viele Absprachen, starker (behördlicher) Rahmen; eher „unfrei“ („wenn etwas falsch gemacht wird, ist es zerstört“)
(03) Selbstständiges Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Starke Abhängigkeiten (u.a. auch vom Wetter und Klima), flexibles Herangehen wichtig • Starke Vorgaben durch Auftraggeber*innen und Behörden bei der Bearbeitung eines Werks • Mit flachen Hierarchien sozialisiert, individualistisches Herangehen
(04) Kreativität, Suche nach Verwertungsmöglichkeiten (Marktchancen)	<ul style="list-style-type: none"> • Vorhanden; Kreativität wichtig, da es keine Standardsituationen gibt, jedes Werk anders ist (Arbeiten am Werk, Objekt) • Chancen zu nutzen wichtig für Unternehmer*innen; flexibel auf Ausschreibungen/Anfragen einzugehen (klassisches Unternehmertum)
(05) Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Nicht vorhanden; Ausbildung enthält hohen MINT⁶-Anteil; naturwissenschaftliche, technische Basis, um gut arbeiten zu können (bspw. durch eine gute Datenlage, die wichtig ist, um ein Objekt zu restaurieren)
(06) Gewinn machen/Geld verdienen	<ul style="list-style-type: none"> • Ideeller Job(!); keine hohen Stundenlöhne • Nicht materielles Feld; finanzielle Sicherheit wichtig; Statussymbole aus dem Konsummarkt nicht wichtig
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Oftmals abhängig von Ausschreibungen

⁶ Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik