



Ideales Gründerprofil messbar?

Persönlichkeitsprofile analysieren mit GreenCard Consult

Dipl. Psych. Jens Nachtwei
[GreenCard Consult]

(Entrepreneurship WS10/11, 20.01.2011)

Was macht den „idealen Gründer“ aus?

1 2 3 4 5 6





1

Unternehmensprofil

2

Gründen – Anforderungen und Eignung

3

Gründerperson

4

Forschung und Praxis

5

Gründerteam

6

Fragen & Diskussion



Curriculum Vitae

- 2000 - 2006 Studium A&O-Psychologie HU Berlin, BWL TU Berlin
- 2002 - 2006 Freelancer in zwei Personalberatungen
- 2006 - 2007 Gründung GreenCard Consult (GCC), seit 2007 GF
- 2006 - 2010 Wissenschaftlicher MA am Institut für Psychologie, HUB
- 2010 Abschluss Promotionsprojekt (Diagnostik und MMI)
- 2011 Umfirmierung GCC in Institut für QS in PA/PE (IQP)
- 2011 - Wissenschaftlicher MA und Habilitation am
Institut für Psychologie, HUB

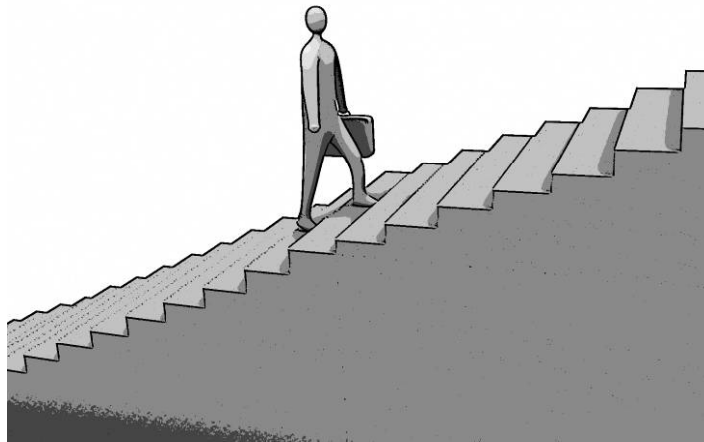
Arbeitsschwerpunkte

- Testdiagnostik (Intelligenz, Persönlichkeit)
- Evaluation der methodischen Güte von ACs (BACDi)
- Slim Line AC und IT-basierte Personalauswahl-/PE Lösungen

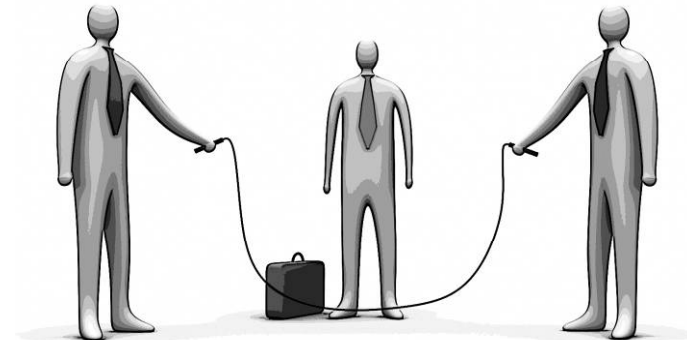


- Berliner Unternehmensberatung, gegründet 04/2007
- 5 MitarbeiterInnen (IT, Wirtschaft, Recht, Psychologie)
- Beratung in Personalauswahl; vorwiegend Eignungstest
- Kunden aus Consulting, Verbänden, IT-Branche
- enge Anbindung an HU Berlin (Testkonstruktion/-evaluation)
- Spezialisierung Gründerdiagnostik
- Kooperationspartner in der Gründerszene
- Forschung und Studien





Wollen



Können

- Wer ist zum Gründer geeignet?
- Wie kann man diese Eignung messen?



„Einer von fünf Mitarbeitern erfüllt die an ihn gestellten Erwartungen nicht.“

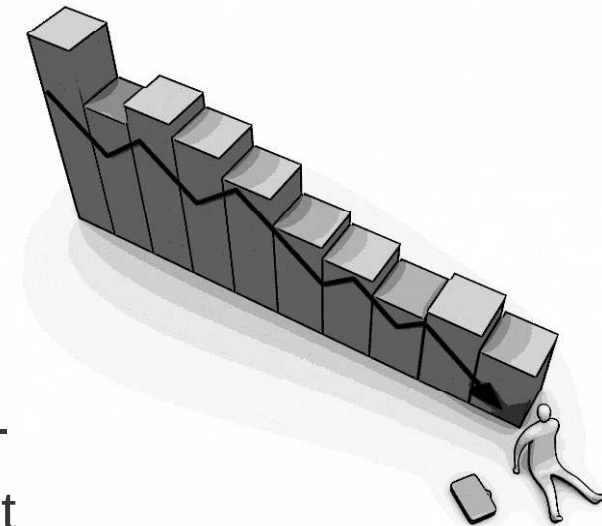
(Quelle: DDI-Studie, 2005)

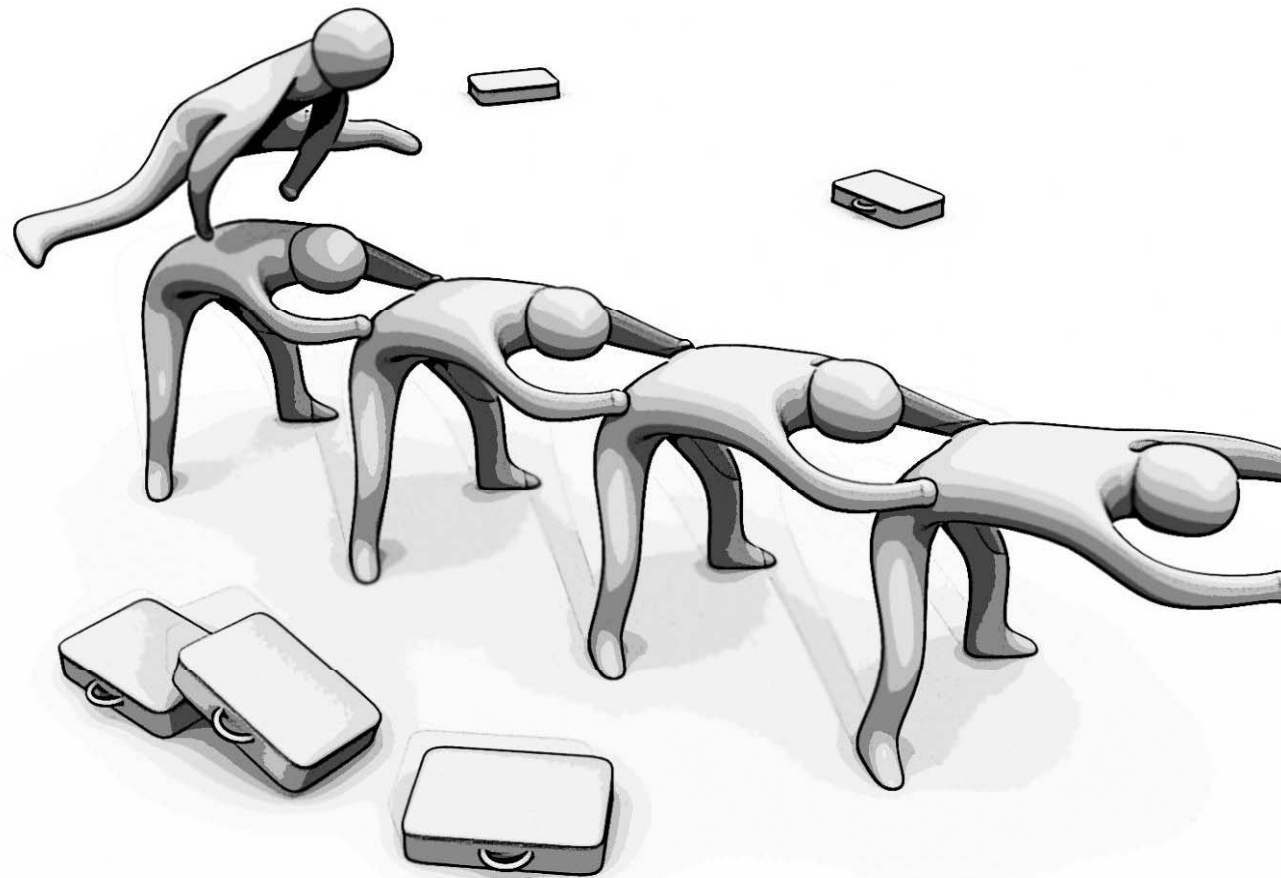
direkte + indirekte Kosten einer Fehlentscheidung: 1,5- bis 3-fache des Jahresgehalts bei neu eingestellter Führungskraft

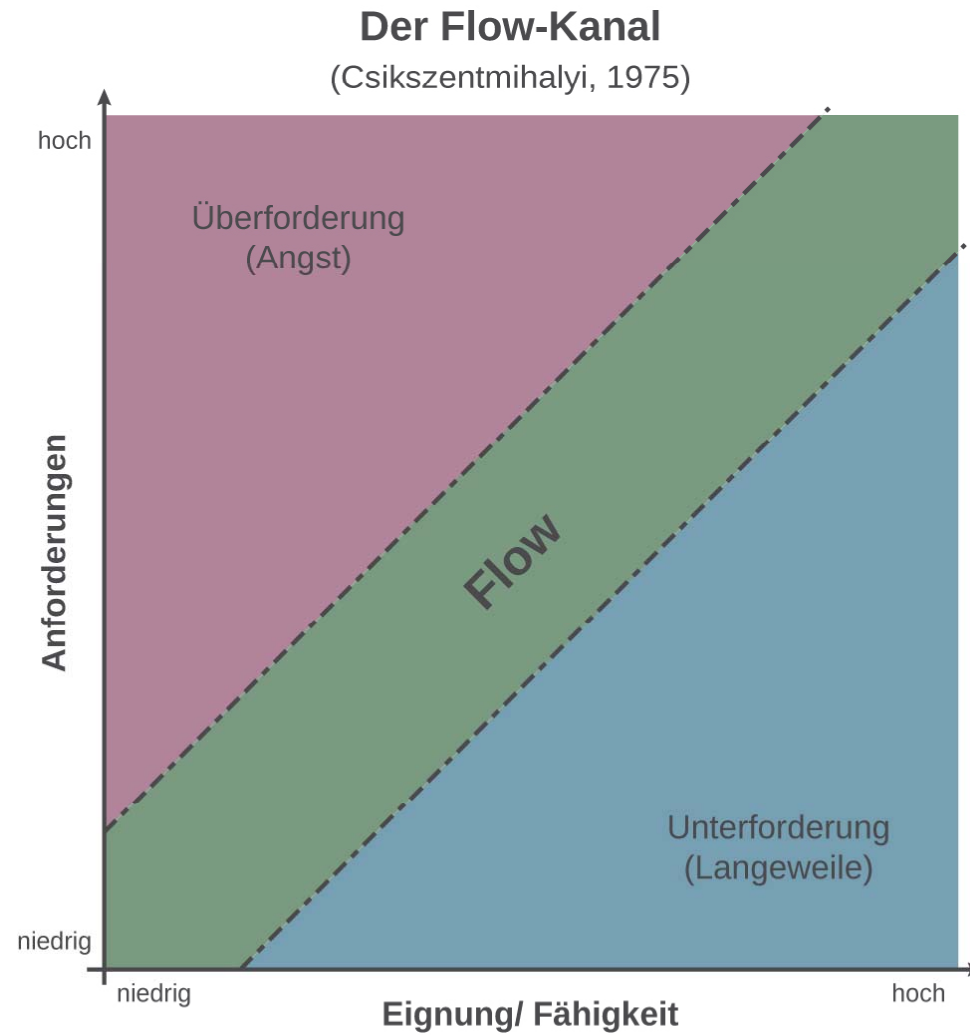
(Quelle: Kienbaum-Studie, 2005)

Psychologische Kosten, z.B.:

Stress durch erhöhte Arbeitsbelastung, schlechtes Klima durch mangelnde Passung zum Team/ zur Kultur









Entrepreneurship

- mit Kreativität und Intuition verbundener dynamischer Prozess
 - Marktchancen werden erkannt und zu Geschäftsideen destilliert
 - Antrieb: Bedürfnisse von Menschen zu befriedigen
- Umsetzung durch Gründung eines Unternehmens

Entrepreneur

- geht Risiken ein
 - investiert Zeit und Energie
 - organisiert und koordiniert Ressourcen
- Produktiver Zweck





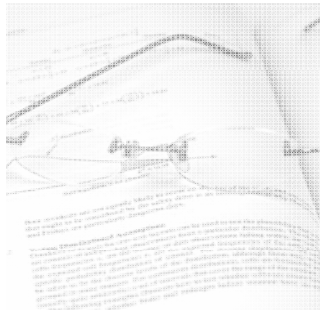
- Höher Grad an persönlicher Zufriedenheit
 - Ausleben von eigener Kreativität
 - Unabhängigkeit
 - Aufbau von etwas Eigenem
- Kaum bessere Möglichkeit, **Erfolg** zu haben

„Wer Geld als Hauptmotivation hat, wird nicht den langen Atem haben (den man als Unternehmer braucht).“

Richard Olsen,
Gründer des Forschungsinstituts
für angewandte Wirtschaftswissenschaften



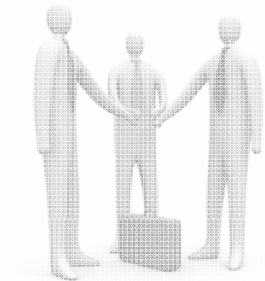
- 
- Geschlecht
 - Alter
 - Kreativität
 - Durchsetzungskraft
 - Stressresistenz
 - Gute Geschäftsidee
 - Team
 - BWL-Kenntnisse
 - Berufserfahrung
 - Standort
 - Business-Plan
 - Kontakte
- Eingehen von Risiken
 - Ehrgeiz und Fleiß
 - fundierte Ausbildung
 - Gute Konjunkturlage
 - Professionelle Hilfe
 - Viel Kapital
 - Intensives Marketing
 - Handelsregister-Eintrag
 - Unterstützung der Familie
 - Unternehmerisches Umfeld
 - Staatl. Fördermaßnahmen
 - ...
- Zusammenspiel aus inneren und äußeren Faktoren
- Vorhersage von Eignung: Fokus auf innere Faktoren



Wissen



Persönlichkeit



Verhalten



Intelligenz

- Merkmalsanforderungen:
 - Messbar; über Berufsgruppen hinaus
 - zeitlich konstant
- Psychologische Eignungsdiagnostik: Persönlichkeit & Intelligenz

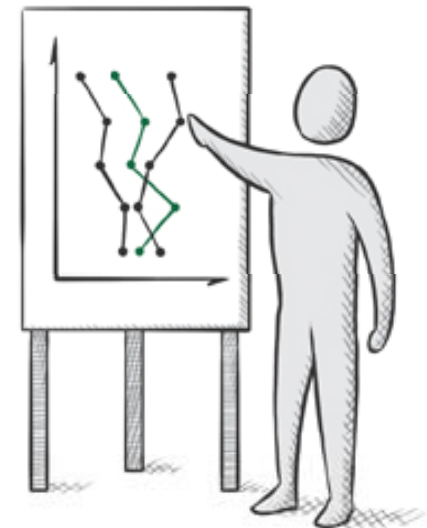


- Konformität
- Ambiguitätstoleranz
- Wunsch nach Kontrolle
- das Bedürfnis nach Leistung
- Risikofreude
- Kreativität
- Intuition
- Initiative
- Wunsch nach Macht/Dominanz
- Machbarkeitsdenken (LOC)
- Ehrgeiz
- Durchsetzungsfähigkeit
- Selbstsicherheit
- Egoismus
- Realismus
- Fähigkeit, als Fehlern zu lernen
- Kontaktfähigkeit
- Entscheidungen abwägen und treffen
- Aggressivität
- Wunsch nach Anerkennung
- Profitorientierung
- in Krisen durchhalten
- mit Menschen umgehen
- Energie
- Orientierung an eigenen Werten
- Integrität, Mut, Ehrlichkeit
- Flexibilität
- Motivationsfähigkeit
- Intelligenz
- Kritikfähigkeit
- Sinn für Humor
- ...



Aus den Untersuchungen stechen heraus:

- Fähigkeit, Risiken einzuschätzen und zu beherrschen
- Durchsetzungsfähigkeit
- Wunsch nach Unabhängigkeit, Wachstum, Leistung
- Kreativität und Flexibilität
- Glaube an die eigenen Fähigkeiten
- Fähigkeit mit Risiken umzugehen
- Durchhaltevermögen





- Forschung → zentrale Persönlichkeitsmerkmale identifiziert
- Merkmale – relativ unabhängig von der Berufssparte

→ „Big Five“



Gewissenhaftigkeit



Neurotizismus
(Emotionale Belastbarkeit)



Verträglichkeit
(Teamfähigkeit)



Extraversion



Offenheit
(Geistige Flexibilität)



- Intelligenz hat Einfluss auf den Erfolg
- Jahrzehntelange Forschung → g- und s-Faktoren der Intelligenz
- Vielzahl von Intelligenzmerkmalen

→ In der Eignungsdiagnostik v.a.:



Abstrakt-Analytische Intelligenz



Verbale Intelligenz

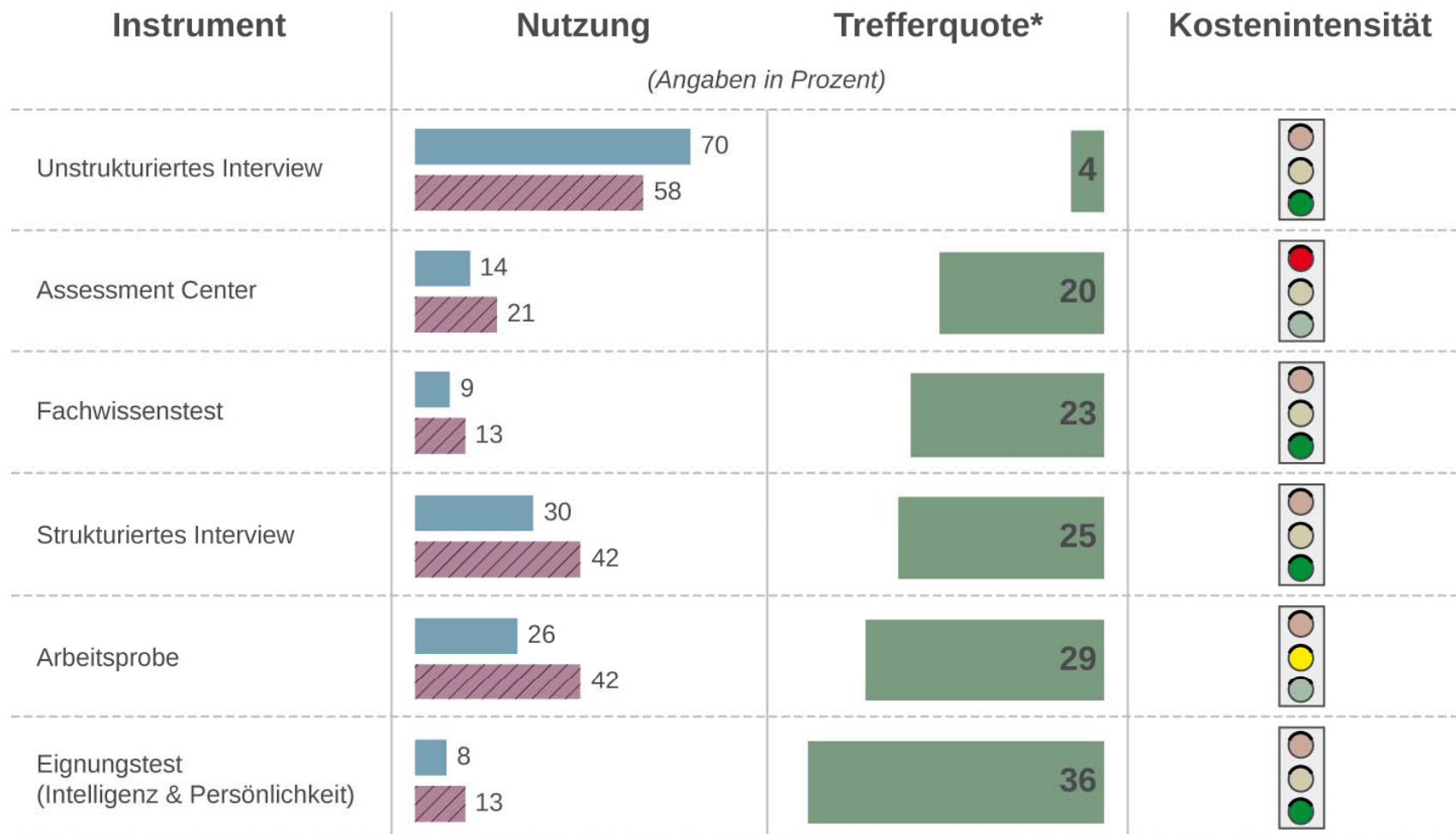


Numerische Intelligenz

→ Fazit Forschung: Erfassung von Intelligenz- und Persönlichkeitsmerkmalen sagt Eignung am besten voraus (Testform)



Quelle: Nachtwei, J. & Schermuly, C. Harvard Business Manager (04/ 2009)

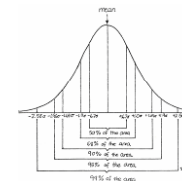
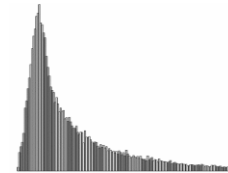


■ KMU ■ Großunternehmen

*) durchschnittlich in Studien berichtete Werte (in Richtung max. erreichbar zu interpretieren, da "publication bias")



- Konstruktion
(Psychologen, Statistik, Theorie/Paradigma)
- Objektivität
(in Durchführung, Auswertung, Interpretation)
- Zuverlässigkeit
(Unabhängigkeit von Zufall, Umwelt, zeitliche Stabilität)
- Gültigkeit
(Zusammenhang zu Berufserfolg)
- Normierung
(aktuell, passend, umfangreich)
- Ökonomie
(Screening-Tauglichkeit, Preis)



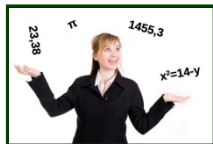


- Intelligenz- und Persönlichkeitstest
- Erweiterung der „Big Five“ um Leistungsmotivation und Risikoneigung

Intelligenzmerkmale:



Abstrakt-Analytische
Intelligenz



Numerische
Intelligenz



Verbale
Intelligenz

Persönlichkeitsmerkmale:



Emotionale
Belastbarkeit



Geistige
Flexibilität



Leistungs-
motivation



Teamfähigkeit



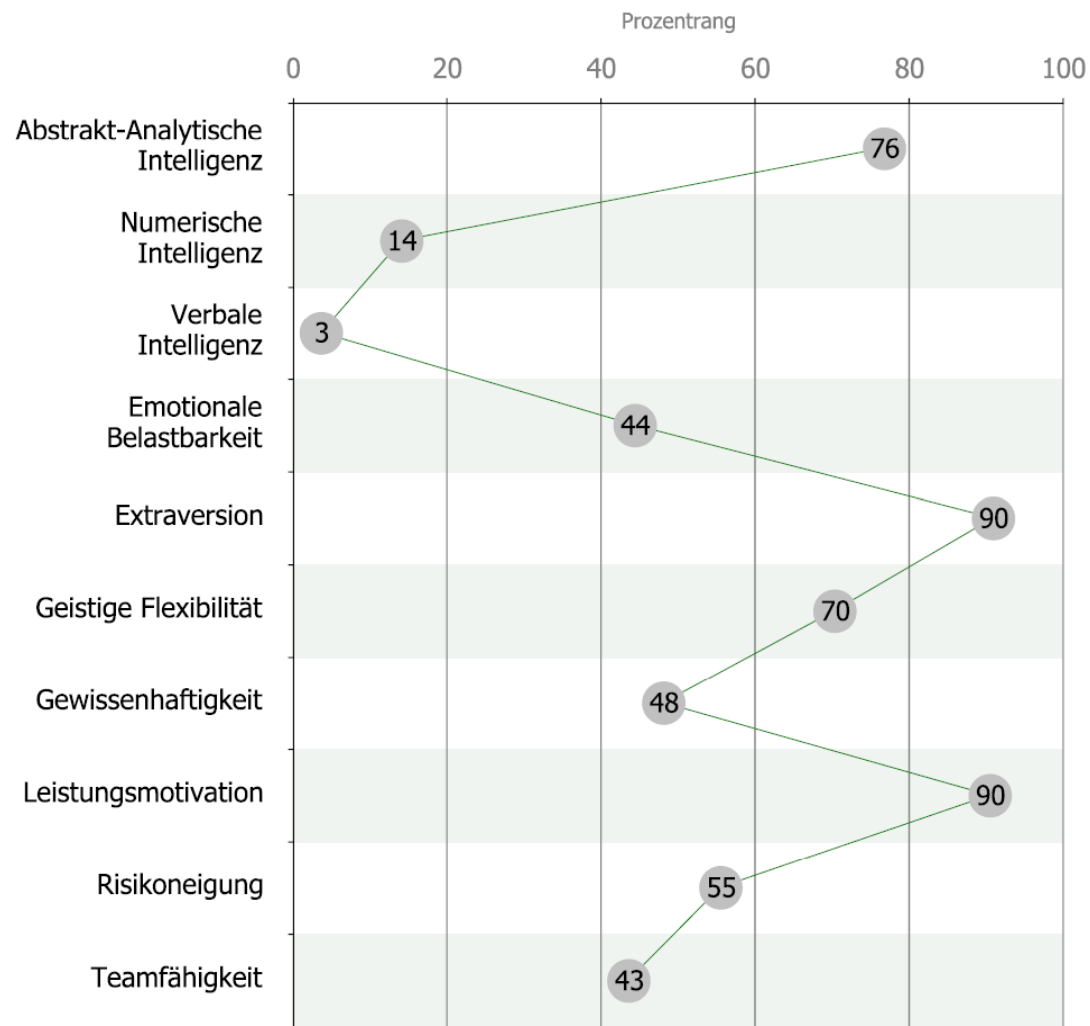
Extraversion



Gewissenhaftigkeit



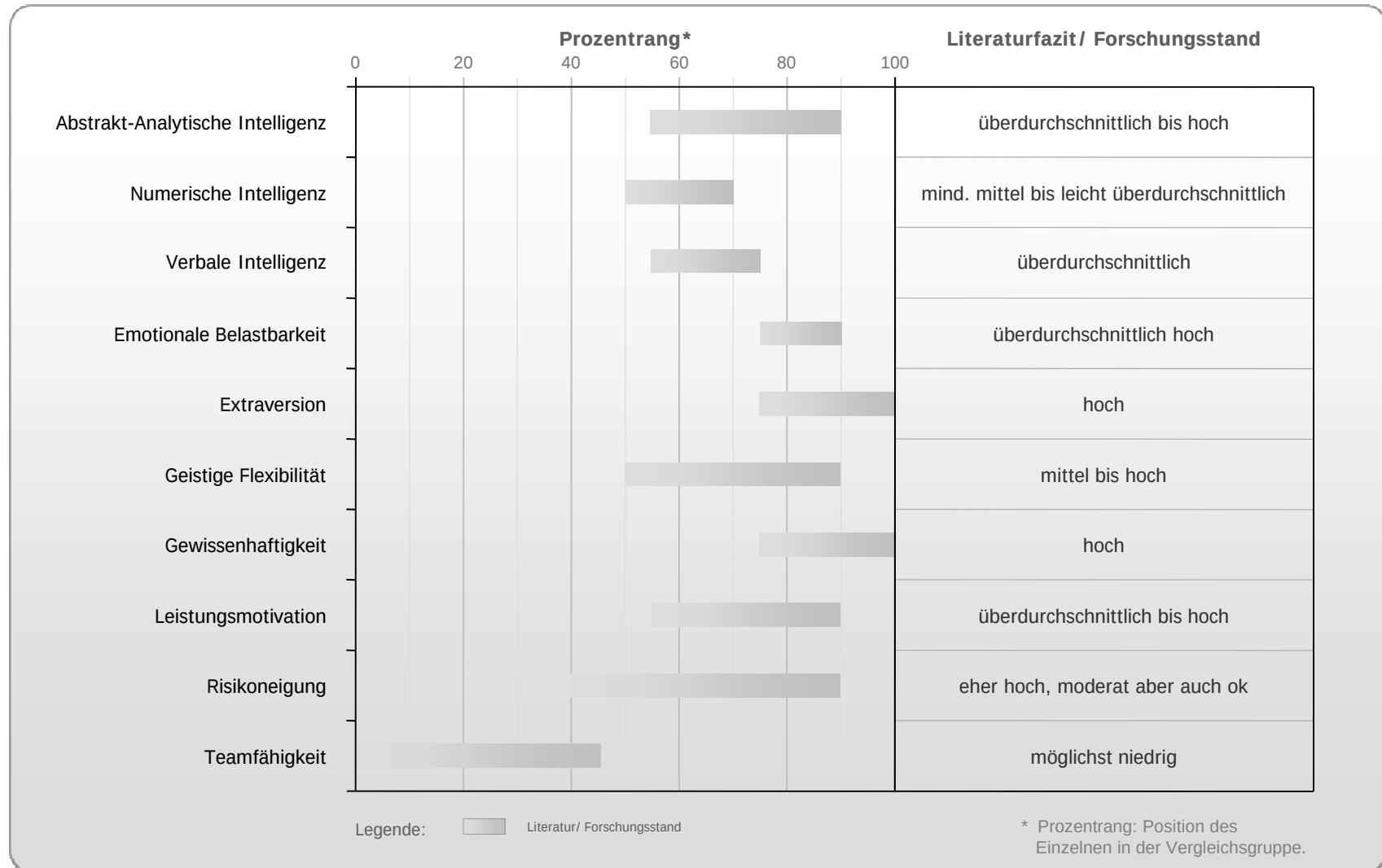
Risikoneigung



GreenCard Eignungstest© Ergebnisprofil

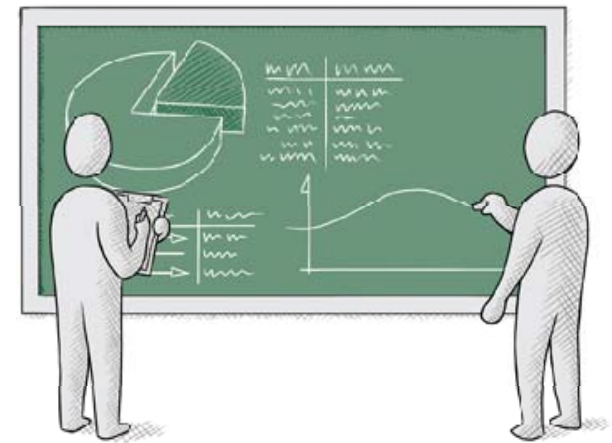
Anforderungsprofil „Allrounder“ (Literatur)

1 2 3 4 5 6





- Erhebung von Gründerpotentialen (psychologischen Eignungstests)
→ Erfassung zentraler Intelligenz- und Persönlichkeitsmerkmale bei Gründungswilligen:
 - 1. Projektphase: 2008-2011 – Diagnostik Gründerpotential
 - 2. Projektphase: ab 2012 – Follow-Ups, Erfolgskennzahlen,...
(Follow-Ups 3, 5 und 10 Jahre nach Messung)
- Definition von Erfolgskennzahlen bei Gründern
- Ableitung statistischer Verbindung zwischen Kennzahlen und Merkmalen





- Macht „weiche Faktoren“ messbar
- Selbsteinschätzung wissenschaftlich fundiert überprüfen
- Stärken ausbauen und nutzen
- Schwächen frühzeitig erkennen und kompensieren
- Professionelles Auftreten bei Investoren- und Bankgesprächen

- Kenntnisse über die Kompetenzen des Einzelnen besonders relevant bei Teamzusammenstellung und der (späterer) Aufgabenteilung
- analog Auswahl und Einstellung von Personal



- Hewlett-Packard (HP) - William Hewlett und David Packard
- Miele - Carl Miele und Reinhard Zinkann
- Hoechst AG - Wilhelm Meister, Eugen Lucius, Adolf von Brüning
- SIEMENS - Werner von Siemens und Johann G. Halske
- Apple - Steve Jobs und Steve Wozniak
- DAIMLER - Gottlieb Daimler und Wilhelm Maybach
- ...

→ **Ergänzung von Kompetenzen Einzelner**



- Zusammensetzung des Teams
- Qualifikationen der Teammitglieder
- Zeitliche Verfügbarkeit/ Einsatzbereitschaft der Teammitglieder
- Wahl der Rechtsform (Verantwortung/ Haftung/ Bereitschaft zur Haftung des Einzelnen)
- Größe der Teams
- Aufgabenverteilung innerhalb des Teams



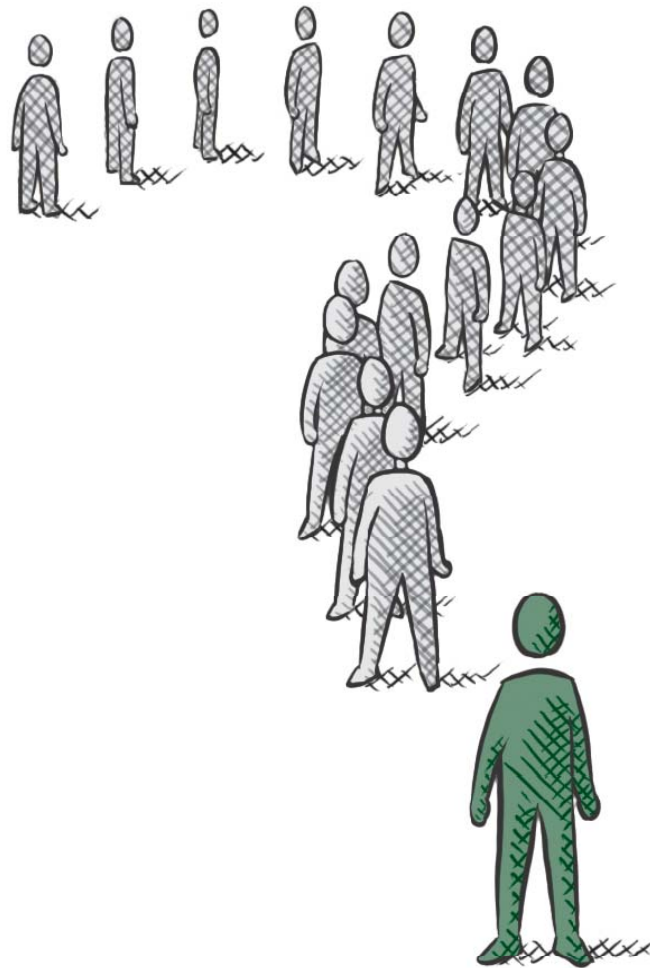


- Größere Teams eher besser
- Häufige Teamgröße: 2-3 Personen
- wenn zu groß, Gefahr von Reibungsverlusten
- Wichtig
 - Kommunikation und aktive Konfliktbewältigung
 - Hohe Identifikation mit den Unternehmenszielen
 - Bereitschaft zur uneigennützigen Unterstützung des Partners



- Teams sind im Allgemeinen sehr erfolgsförderlich, besonders wenn die Teammitglieder:
 - über unterschiedliche Ausbildungen und Erfahrungen verfügen, die sich ergänzen
 - Entscheidungen gemeinsam treffen
 - ambitioniert und engagiert sind
 - mehr als zwei Personen sind





Vielen Dank

1 2 3 4 5 6



GreenCard Consult

Tobias Lattke, Jens Nachtwei, Thomas Wessendorf GbR

Groß-Berliner Damm 34
12487 Berlin

Telefon: 030 702 238 68
Mobil: 0177 866 80 09
e-Mail: nachtwei@gcc-berlin.de