

Motivation und Einflussfaktoren auf unternehmerisches Handeln

Beispiel der Pfleger und Therapeuten

Thomas Geiß · Margit Raich · Mike Peters

Eingegangen: 19. Oktober 2012 / Angenommen: 11. Dezember 2012 / Online publiziert: 10. Januar 2013
© Springer-Verlag Wien 2012

Zusammenfassung In vielen Pflege- und therapeutischen Berufen gründen ehemalige Angestellte ihre eigenen Unternehmen und begeben sich in eine neue Rolle, die des ausführenden Helfenden und wirtschaftlich selbstständig handelnden Unternehmers. Die vorliegende qualitative Studie untersucht Motive und Einflussfaktoren, die zur unternehmerischen Tätigkeit führen, sowie deren Wirkung auf die Gründerperson und dessen Umfeld. Für diese Studie konnten insgesamt 22 selbstständig arbeitende Personen gewonnen werden. Die Befragten setzen sich aus 7 Pflegern, 10 Physiotherapeuten, 3 Ergo- und Logopädietherapeuten, einem Ökotrophologen und einem Heilpraktiker zusammen, die ihren Schritt vom Angestellten zum Unternehmer, beginnend mit den Beweggründen, schildern und dabei über ihre positiven sowie negativen Erfahrungen berichteten. Die Ergebnisse zeigen, welche Motive diesen Weg zur Selbstständigkeit initialisieren und welche Umfeldfaktoren die Entscheidung beeinflussen. Diskutiert werden die persönlichen Situationen und Motive der Befragten mit einer Einteilung in gegensätzliche Unternehmertypen sowie die Kausalität der Selbstständigkeit. In einem weiteren Schritt sollen Forschungen klä-

ren, wie die neue unternehmerische Rolle als Arbeitgeber und Geschäftspartner angenommen wird und ob sich die ursprüngliche Motivation auf die Unternehmensentwicklung auswirkt. Darauf folgend müssen Maßnahmen gesetzt werden, um die jungen Unternehmer auf die Rolle des operativ Helfenden und wirtschaftlich handelnden Unternehmers bestmöglich vorzubereiten.

Schlüsselwörter Selbstständigkeit · Motivation · Gründungsforschung · Unternehmertum · Pflege- und therapeutische Berufe

Motivation and influencing factors on entrepreneurial action

Example of caregivers and therapists

Abstract In many nursing and therapeutic professions former employees set up their own companies and set out on a new role, that of implementing helpers and economically independent entrepreneurs. The qualitative study at hand examines motives and influencing factors which lead to entrepreneurial activity and their effect on the founders and their environment. A total of 22 self-employed persons could be recruited for this study. The interviewees consist of seven caregivers, ten physiotherapists, three occupational and speech therapists, one ecotrophologist and one alternative practitioner. These individuals described their move from employee to entrepreneur, starting with the motivations and while doing so, they reported on their positive as well as negative experiences. The results show which motives initiated this path towards self-employment and which environmental factors influenced the decision. The personal situations and motives of the interviewees

T. Geiß (✉)
Institut für Existenzgründung und Unternehmertum, Hochschule Deggendorf – Campus Schloss Mariakirchen, Obere Hofmark 3, 94424 Arnstorf/Mariakirchen, Deutschland
E-Mail: thomas.geiss@hdu-deggendorf.de

M. Raich
Institut für Management und Ökonomie im Gesundheitswesen, UMIT – Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Eduard Wallnöfer-Zentrum I, 6060 Hall, Österreich

M. Peters
MCI Management Center Innsbruck, MCI Tourismus, Weiherburggasse 8, 6020 Innsbruck, Österreich

will be discussed with a classification into the contrasting entrepreneur types as well as the causality of self-employment. In a further step, research efforts should clarify how the new entrepreneurial role as employer and business partner is assumed and whether the original motivation has an effect on the entrepreneurial development. Subsequently, measures must be taken in order to prepare young entrepreneurs for the role of operative helpers and economic entrepreneurs as best as possible.

Keywords Self-employment · Motivation · Start-up research · Entrepreneurship · Nursing and therapeutic professions

Einleitung

Die Veränderungen im Gesundheitswesen und in der Bevölkerungsstruktur tragen zu neuen Entwicklungen im Versorgungsbereich bei. Der zunehmende Bedarf an ambulanter Pflege und Therapie bildet das Potenzial für ambitionierte Pfleger und Therapeuten, am Wachstumstrend zu partizipieren und in eine Selbstständigkeit zu wechseln. Der Weg in die Selbstständigkeit ist jedoch nicht selbstverständlich [32]. Angestellte Pfleger und Therapeuten sind aufgrund ihrer sozialen Einstellung und der Nähe zu Menschen [28] sehr mit ihrem Beruf verbunden [13, 15]. Diese steht dabei in Spannung zu den arbeitssoziologisch unter mehreren Aspekten oft als sehr groß beschriebenen Belastungen [26], wobei der Kenntnisstand der Sozialisationsforschung für diese Berufe als gering einzustufen ist [11]. Eine berufliche Veränderung erfolgt meist innerhalb des Berufs im Angestelltenverhältnis; Gründe hierfür sind Unzufriedenheit mit der Arbeitsbelastung, der Arbeitszeit, der Familienvereinbarkeit, den physischen und psychischen Belastungen oder der geringen Vergütung [4, 5, 33].

Das Berufsbild und auch die Berufsausbildung vermitteln die Inhalte und Attraktivität einer unternehmerischen Tätigkeit nur kaum, sodass die Selbstständigkeit nicht als Alternative zum Angestelltenstatus im Fokus steht [19]. Kompetenzen in Geschäfts- und Arbeitsprozessen waren bisher nur ansatzweise Gegenstand pflegewissenschaftlicher Forschung [11]. Entsprechend besteht Informationsbedarf, wie sich die Zugehörigkeit zu den Pflege- und therapeutischen Berufen auf das unternehmerische Denken und Handeln auswirkt, d. h., eine Selbstständigkeit behindert oder begünstigt [30].

Hintergrund

Die Gründerperson als zentrales Element steht mit ihren Eigenschaften und Entscheidungen im Fokus der Gründungsforschung [3, 22, 24]. Insbesondere die Motivation

und Einflussfaktoren im Gründungsprozess sind von Interesse und werden in „Pull“- und „Push“-Faktoren eingeteilt [10]. Nach Bögenhold [6] lassen sich die Motive für den Schritt in die Selbstständigkeit 2 gegenläufigen Typen zuordnen. Zu unterscheiden ist zwischen einer „Ökonomie der Selbstverwirklichung“ (Pull-Faktoren) und einer „Ökonomie der Not“ (Push-Faktoren). Gründungsmotive, die aus einem Drang der Selbstverwirklichung heraus entstehen, lassen sich auf die Persönlichkeitseigenschaften, die Sozialisation, das Humankapital und die Erfahrungen sowie Fähigkeiten des Unternehmers, aber auch durch Erkennen bestimmter Chancen im Umfeld, etwa günstige Marktbedingungen, induzieren [16, 21, 39]. Entsprechend wird geforscht, ob man zum Unternehmer geboren wird [2] oder sich erst durch Ausbildung, privates oder berufliches Umfeld und Erfahrung unternehmerische Merkmale, wie geschäftstüchtig, führend-verkaufend und wirtschaftlich handeln [18] aneignet. Die Theorie der „Ökonomie der Not“ geht davon aus, dass der Schritt in die Selbstständigkeit v. a. als eine Reaktion auf Arbeitslosigkeit oder auf eine Gefährdung des Arbeitsplatzes zu sehen ist [10]. Zu dieser Gründungsmotivation gehört auch die Unzufriedenheit mit der Situation am Arbeitsplatz, durch Führungsstil, Arbeitsbelastung, Benachteiligung, Diskriminierung oder unzureichende Entlohnung sowie Qualifikationsanforderungen [7]. Weiterführende Studien belegen, dass Gründungen aus der Not und Arbeitslosigkeit geringere Überlebenschancen haben als die aus Gründen der Selbstverwirklichung [8, 23, 35]. Wird der Schritt zum selbstständigen Pfleger und Therapeuten weiterverfolgt, weist die einschlägige Literatur eine lange Reihe an allgemeinen und branchenübergreifenden Gründerratgebern, an Wegweisern und -begleitern, Leitfäden und Mustervorbildern auf. Die Handlungsempfehlungen sind äußerst selten mit gesicherten empirischen Erkenntnissen über die Problemlage und das zukünftige unternehmerische Denken sowie Handeln dieser sozialen Berufsgruppen untersucht [12, 29, 36]. Ziel der vorliegenden qualitativen Studie ist die Identifizierung von Motiven und Einflussfaktoren zur Aufnahme einer unternehmerischen Tätigkeit und deren Kausalität im weiteren Unternehmensverlauf.

Methode

Die Auswahl der untersuchten Personen erfolgte in Kooperation mit Einrichtungen und Organisationen, die potenzielle Existenzgründer vor der Gründung beraten und beim Unternehmensverlauf mit Coaching unterstützen. Die Auswahl von 25 Pflegern und Therapeuten wurde aus dokumentierten Gründungsprojekten der letzten 10 Jahre vorgenommen. Um Motive, Erfahrungen, Verhaltensweisen und Schwierigkeiten in der Gründungsphase zu erforschen, wurden bei der Auswahl Selbstständige befragt, die erst Monate vorher

Tab. 1 Übersicht der Interviewteilnehmer

| Gründer | Unternehmenszweck | Anzahl Berufsjahre vor d. Selbstständigkeit Stand 07/2011 | Gründungsjahr | Gründungsart | Schulabschluss | 1. Berufsausbildung |
|---------|-----------------------|---|---------------|--------------|---------------------|-----------------------|
| A | Praxis Physiotherapie | 15 | 2009 | Neugründung | Mittlere Reife | Physiotherapeutin |
| B | Praxis Physiotherapie | 8 | 2007 | Übernahme | Abitur | Physiotherapeutin |
| C | Praxis Logopädie | 2 | 2006 | Neugründung | Abitur | Logopäden |
| D | Pflegedienst | 10 | 2006 | Übernahme | Mittlere Reife | Krankenpflegerin |
| E | Ernährungsberatung | 6 | 2006 | Neugründung | Abitur | Ökotrophologin |
| F | Praxis Physiotherapie | 2,5 | 2009 | Neugründung | Abitur | Einzelhandelskaufmann |
| G | Pflegedienst | 17 | 2010 | Übernahme | Mittlere Reife | Bierbrauer |
| H | Praxis Ergotherapie | 25 | 2007 | Neugründung | Mittlere Reife | Bekleidungsfertigerin |
| I | Pflegedienst | 27 | 2010 | Neugründung | Mittlere Reife | Technische Zeichnerin |
| J | Pflegedienst | 5 | 2008 | Neugründung | Abitur | Krankenpfleger |
| K | Praxis Physiotherapie | 8 | 2009 | Übernahme | Abitur | Physiotherapeut |
| L | Pflegedienst | 7 | 2009 | Neugründung | Mittlere Reife | Elektromonteur |
| M | Praxis Ergotherapeut | 10 | 2008 | Neugründung | Mittlere Reife | Ergotherapeutin |
| N | Pflegedienst | 8 | 2010 | Neugründung | Mittlere Reife | Krankenpfleger |
| O | Praxis Physiotherapie | 4,5 | 2006 | Übernahme | Abitur | Physiotherapeut |
| P | Heilpraktiker | 4 | 2006 | Neugründung | Abitur | Krankenpfleger |
| Q | Praxis Physiotherapie | 14 | 2008 | Neugründung | Abitur | Industriekaufmann |
| R | Praxis Physiotherapie | 4 | 2010 | Neugründung | Mittlere Reife | Industriekaufmann |
| T | Praxis Physiotherapie | 20 | 2005 | Neugründung | Mittlere Reife | Versicherungskauffrau |
| U | Praxis Physiotherapie | 4 | 2010 | Neugründung | Abitur | Physiotherapeutin |
| V | Praxis Physiotherapie | 9 | 2009 | Neugründung | Mittlere Reife | Schlosser |
| Z | Pflegedienst | 20 | 2005 | Neugründung | Hauptschule (Quali) | Krankenpflegehelferin |

gegründet hatten. Da diese Gründer bei der Stichprobenbildung nur bedingt zur Auswahl standen, wurden zusätzlich die seit längerer Zeit Selbstständigen durch Retrospektivfragen zur Gründungssituation befragt. Die retrospektive Sicht der Gründer ist unter dem Gesichtspunkt zu bewerten, dass die Angaben im Nachhinein geschönt, die damalige Situation im Heute als nicht mehr so problematisch empfunden oder die bewältigten Schwierigkeiten einfach vergessen und verdrängt werden. Entsprechend handelt es sich bei der Stichprobe um Personen, die diese Gründungsphase bewältigt haben. Demgegenüber sind gescheiterte Selbstständige schwer zu identifizieren und stehen für ein Interview zu Schwierigkeiten und Gründen kaum zur Verfügung.

Von den 25 Projekten konnten 22 selbstständige Personen für die Studie gewonnen werden. Diese Gruppe setzt sich zusammen aus (Tab. 1 und 2):

- 7 Pflegern,
- zehn Physiotherapeuten,
- 3 Ergo- und Logopädietherapeuten,
- einem Ökotrophologen und
- einem Heilpraktiker.

Die Teilnehmer waren im Durchschnitt 3,5 Jahre selbstständig. Die Tätigkeitsdauer reicht vom ersten Geschäfts-

Tab. 2 Qualitative Textanalyse mit GABEK®-WinRelan in Anlehnung an Buber und Kraler [9]

| Analyseschritte | Ergebnisse |
|---|---|
| Definition von Texteinheiten (Schritt 1) | Sätze/Indexkarten |
| Codierung | |
| Definition von Kriterien (Schritt 2) | Klassifizierung der Daten mit der Möglichkeit, Teilgruppen zu analysieren |
| Codierung von Schlüsselbegriffen (Schritt 3) | Liste mit Schlüsselbegriffen |
| Codierung von Bewertungen (Schritt 4) | Netzwerkgrafiken |
| Codierung von Kausalbeziehungen (Schritt 5) | Bewertungslisten Liste mit Kausalbeziehungen Kausalnetzgrafiken |
| Bildung von Gestalten/Hypergestalten/Hyperhypergestalten, basierend auf Cluster-Analysen (Schritt 6) | Gestaltenbaum |
| Relevanzanalyse (Schritt 7) | Relevanzliste mit Grundwerten Zielen Maßnahmen Rahmenbedingungen |

Interpretation der Ergebnisse, Feedback und Implementierung

jahr bis Anfang des 6. Jahrs. Die Gründungsform der Befragten gliedert sich in 17 Neugründungen und 5 Unternehmensnachfolgen.

Die Interviews wurden in der Zeit von Mai bis Juli 2011 in Wohnung oder Betriebsstätte der Befragten durchgeführt und dauerten zwischen 40 und 110 min. Das Interview setzte sich aus folgenden 2 Teilen zusammen:

- Im ersten Teil des Interviews wurden die Teilnehmer gebeten, ihre Motive für die Wahl eines sozialen Berufs zu erzählen. Hierzu wurde eine Impulsfrage zur allgemeinen Berufswahl gestellt, die im weiteren Verlauf auf den Schritt in die Selbstständigkeit Bezug nahm. Von Interesse waren die Erfahrungen, Emotionen und Erlebnisse von der Vorgründungsphase bis zur Aufnahme der unternehmerischen Tätigkeit.
- Im zweiten Teil konzentrierten die Interviews auf die derzeitige unternehmerische Tätigkeit. Neben erforderlichen Berufsausbildungen wurden ihre Einschätzungen und Erfahrungen zur freiwilligen Weiterbildung, Nutzung von Hilfestellungen und fehlendem Beratungs- und Themenangebot auf dem Weg in die Selbstständigkeit befragt.

Nach Ende des Interviews wurden von jedem Teilnehmer statistische Daten zur Unternehmensgründung, Schulausbildung, Berufsausbildung, Weiterbildung, beruflichen Tätigkeiten und zur Unternehmensentwicklung erhoben.

Die Befragung wurde mit Einverständnis der Untersuchungsteilnehmer aufgenommen und transkribiert. Die Transkription zielte auf eine möglichst wortgetreue und sinngemäße Transformation des Audiodokuments in einen lesbaren Text.

Die transkribierten Interviews wurden mittels der qualitativen Methode GABEK® (*ganzheitliche Bewältigung von Komplexität*) ausgewertet – einer Methode mit deren Hilfe unstrukturierte und ungeordnete Texte individuellen Wissens auf eine kollektive Ebene gebracht werden. Es handelt sich dabei um ein Verfahren der Wissensorganisation, die auf die Theorie der Wahrnehmungsgestaltung von Stumpf [34] zurückzuführen ist und von Zelger in eine Theorie sprachlicher Gestaltung weiterentwickelt wurde [37]. Menschen nehmen die Umwelt in Form von geordneten Gestalten wahr und nicht durch isolierte Sinnesdaten. Dieser Prozess wird auch auf sprachliche Äußerungen übertragen, d. h., die Wahrnehmung erfolgt nicht separat, sondern in ihrem Zusammenhang. Diese sprachlichen Komplexe werden als sinnvolle Einheiten verstanden. Ziel ist es, bisher unbekannte Einsichten und Zusammenhänge zu erforschen, um ein besseres Verständnis für die zu untersuchenden Situationen und Prozesse zu gewinnen. Hier ist es hilfreich, die Erfahrungen, das Wissen und die Wahrnehmung der Teilnehmer zu strukturieren. Daraus ableitend ergibt sich eine holistische Sichtweise der individuellen Aspekte bezüglich

der spezifischen Situationen [38]. Auf Grundlage dieser Theorien wurde von Zelger ein regelgeleitetes Vorgehen zur Datenanalyse entwickelt, die intersubjektive Nachvollziehbarkeit garantiert. Auch die dazu entwickelte Software WinRelan, welche die Analyse des unstrukturierten Textmaterials unterstützt, hilft dabei die Gütekriterien qualitativer Forschung zu entsprechen [9]. Die Präsentation der Ergebnisse dieser Arbeit basieren auf den Auswertungsschritten 1–5 (Tab. 2).

Ergebnisse

Die Ergebnisse werden in Form einer Assoziationsgrafik mit Bewertungen (Abb. 1) sowie einer Kausalgrafik (Abb. 2), die Ursachen und Wirkungen zeigt, präsentiert. Die Assoziationsgrafik ist das Ergebnis der Codierung von Schlüsselbegriffen aus den Originaltexten. Neben einer Auflistung der Schlüsselbegriffe nach Häufigkeiten der Nennungen können mithilfe von linguistischen Netzwerken Einblicke in die Verbindungen verschiedener Schlüsselbegriffe und somit auch ihre Relevanz aufgezeigt werden. In der Ergebnisdarstellung sind die Motivation und die damit verbundenen Begriffe, einschließlich deren Anzahl ersichtlich. Inkludiert ist auch eine Bewertungscodierung, d. h., jeder Text kann positive und negative Bewertungen einer Situation, eines Objekts aufweisen. Als Beispiel dafür der Begriff *Arbeitsplatzbedingungen* (schattiert), mehrheitlich negativ bewertet mit +10 und –37 Nennungen. Diese Evaluierungen sind direkt unter den Hauptbegriffen als Zahlen angegeben.

Assoziation der Motivation zur Selbstständigkeit

Der Assoziationsgraph zu „Motivation und Einflussfaktoren zur Selbstständigkeit“ gibt zusammenfassend die wahrscheinlichste Intention im Diskurs der Befragten an (Abb. 1). Die Zahlen beziehen sich auf die Anzahl der Texte, in denen Bewertungen ausgesprochen worden sind. Es wird sichtbar, dass die Motivation zur Selbstständigkeit aus verschiedenen Lebensbereichen und Situationen kommt. Nachfolgend werden einige ausgewählte Aussagen der interviewten Gesprächspartner zu den einzelnen Begriffen aufgeführt und in Überbegriffe zusammengefasst. Die Namen der zitierten Personen wurden geändert. In den Klammern werden Fachrichtung, Schulausbildung, evtl. vorangehende Berufsausbildung und Berufsjahre in Summe vor der Selbstständigkeit zur Orientierung bei der ersten Nennung angegeben.

Einflussfaktoren am bisherigen Arbeitsplatz Basierend auf den Interviewergebnissen lässt sich ein deutlicher Einfluss aus den Begriffen Arbeitsplatzbedingungen, dem Kollegen-

Abb. 1 Assoziationsgrafik mit Bewertungen zu „Motivation und Einflussfaktoren zur Selbstständigkeit“

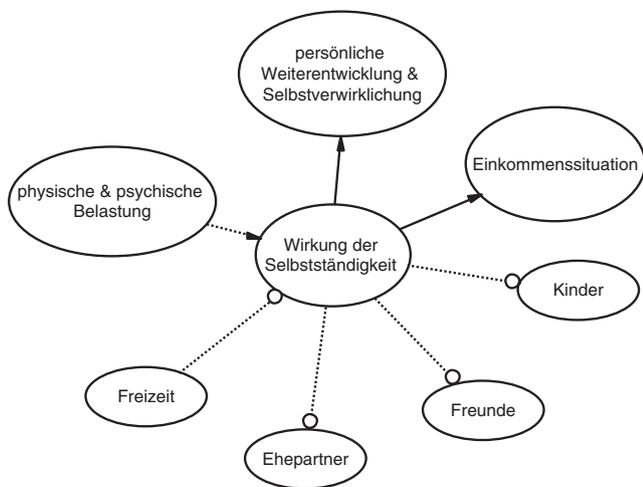
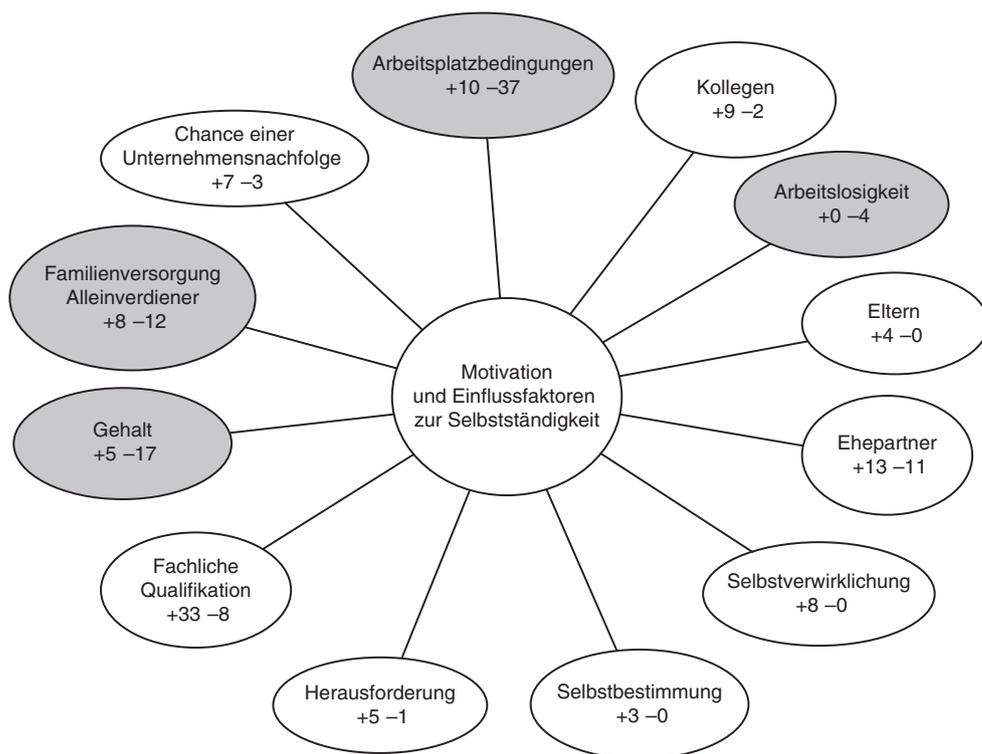


Abb. 2 Kausalgrafik mit Wirkung der Selbstständigkeit

kreis und einer drohenden Arbeitslosigkeit ableiten (Abb. 1). So führte bei Gründer M. (Ergotherapeutin, mittlere Reife, 10 Jahre berufstätig) eine Veränderung im Kollegium dazu, sich der veränderten Situation durch eine Selbstständigkeit anzupassen.

- M: „Es war nie der Gedanke, dass ich mich selbstständig mache. Also bei mir nicht. ... wollte ich nie, das wäre das Allerletzte gewesen. Und dann hat die Frau X, die wollte sich eben in A. selbstständig machen, ... und dann bin ich ins Rudern gekommen, weil ich gemerkt habe,

wenn ich das nicht mache, dann bin ich einfach weg vom Schuss.“

Bei Gründer T. (Therapeutin, mittlere Reife, Erstausbildung Versicherungskauffrau, 20 Jahre berufstätig), Gründer U. (Physiotherapeutin, Abitur, 4 Jahre berufstätig) und Gründer E. (Ökotrophologin, Abitur, 6 Jahre berufstätig) erfolgte die Selbstständigkeit durch Einschränkungen am bzw. Verlust des Arbeitsplatzes:

- T: „Und dann habe ich gleich, bin ich erst im A. gewesen und dann bin ich nach, da hat dann die Klinik zugemacht, im A. Dann bin ich nach L., sozusagen. Und die haben dann, da habe ich dann 4,5 oder 5 Jahre gearbeitet, und die haben auch wieder zugemacht.“
- U: „Motivation ja, eigentlich ganz banal ... mein damaliger Chef hat meine Vollzeitstelle auf 30 Stunden gekürzt.“
- E: „Ich war dann eben während des Studiums alleinerziehende Mutter und hatte ziemlich viele Bewerbungen geschrieben und habe festgestellt, dass das schwierig ist, eine Stelle zu bekommen. ... Und deswegen habe ich dann einfach ganz banal beschlossen, wenn sie mich nicht wollen, dann mache ich das selber.“

Entsprechend begründete Gründer L. (Krankenpfleger, mittlere Reife, Erstausbildung Elektromonteur, 7 Jahre berufstätig) seine Selbstständigkeit mit:

- L: „Ja die Umstände, ... also beim Arbeitgeber. Das war, so viel Druck war da schon da, aber jetzt nicht arbeits-technisch her, sondern das war eigentlich, das war schon fast ein Kriegsschauplatz da, da haben sich alle bekämpft und miteinander, also nur auf der Führungsebene, also nur auf der Führungsebene war da schon so ein kleiner Krieg und wir sind manipuliert worden.“

Ebenso stellte Gründer G. (Krankenpfleger, mittlere Reife, Erstausbildung Bierbrauer, 17 Jahre berufstätig) durch die Situation am Arbeitsplatz seine Identifikation mit seinem Beruf als Krankenpfleger infrage und wechselte nach 17 Jahren im Angestelltenverhältnis zur unternehmerischen Tätigkeit.

- G: „... aber überhaupt diese Hektik, diese, dieses schnell, schnell und dieses ich weiß nicht, was musst du zuerst noch tun, das hat mich so dermaßen mit der Zeit angekotzt, wo ich gesagt habe, ich kann eigentlich nicht mehr das machen, was ich gelernt habe. Ständig irgendwie so das Gefühl, auf der Flucht zu sein, habe aber nicht gewusst, vor was ich überhaupt fliehe.“

Soziales Umfeld als Einflussfaktor Zusätzlich zu den Bedingungen am Arbeitsplatz führten einige der Befragten Gründe für die Selbstständigkeit an, die ihren Ursprung in der Erwartungshaltung sowie konkreten Aufforderung aus dem familiären Umfeld hatten (Abb. 1, Eltern, Ehepartner). Der Gründer J. (Krankenpfleger, Abitur, 5 Jahre berufstätig) und auch der Gründer U. erhielten erste Anreize von ihren Eltern, sich mit der Thematik der Selbstständigkeit auseinanderzusetzen.

- J: „Ja, weil die Eltern schon gedrängt haben.“
- U: „... und dann hat der Papa an einem Sonntagnachmittag gemeint, ob ich nicht denke, dass jetzt der richtige Zeitpunkt wäre, es selbst zu machen.“

Neben den Eltern waren bei den Gründern L. und B. (Physiotherapeutin, Abitur, 8 Jahre berufstätig) deutliche Einflüsse der Ehepartner zur Selbstständigkeit zu verzeichnen.

- L: „... und habe dann einen Druck auch von meiner Frau gekriegt, weil die wollte sich dann auch immer selbstständig machen.“
- B: „Die Motivation meines Exehemannes. Ich wollte am Patienten arbeiten, aber alles andere wollte ich nicht machen.“

Eigener Wille als Wegbereiter zur Selbstständigkeit Neben den bisher genannten extrinsischen Einflüssen verdeutlichen einige Gründeraussagen, dass die Selbstständigkeit die einzige Möglichkeit für ihr Streben nach Selbstbestimmtheit und Selbstverwirklichung ist (Abb. 1, Selbstverwirkli-

chung, Selbstbestimmung, Herausforderung und fachliche Qualifikation). So rechtfertigten die Gründer V. (Physiotherapeut, mittlere Reife, Erstausbildung Schlosser, 4 Jahre berufstätig), Gründer D. (Krankenpflegerin, mittlere Reife, 10 Jahre berufstätig) und Gründer H. (Ergotherapeutin, mittlere Reife, Erstausbildung Bekleidungsfertigerin, 25 Jahre berufstätig) ihre Motivation zur Selbstständigkeit mit den im Folgenden wiedergegebenen Aussagen.

- V: „Also ich wollte eigentlich immer mehr vorne stehen und danach habe ich mir gedacht, na, jetzt kannst du es selber machen, warum machst du es dann nicht? Das ist eigentlich schon immer das gewesen, wo ich eigentlich hin wollte.“
- D: „Also für mich ist; ich bin halt ein sehr selbstständiger Mensch. Ich kann; ich möchte gerne das verwirklichen, was ich selber im Kopf habe. Und das kannst du als Selbstständiger natürlich am besten.“
- H: „Der Grund für die Selbstständigkeit war, dass ich vorher im Angestelltenverhältnis auch in einer Leitungsposition war und ich aus meiner Person heraus schon immer jemand war, der engagiert war und über das normale Maß hinaus mich in der Arbeit eingebracht habe.“... und jetzt bringe ich sozusagen meinen persönlichen Einsatz für mich und nicht für jemand anderen.“

Weitere Aussagen dokumentieren die Suche nach der Herausforderung unter Ausnutzung der fachlichen Qualifikation. Da Gründer I. (Krankenschwester, mittlere Reife, Erstausbildung technische Zeichnerin, 27 Jahre berufstätig) ein Studium verwehrt blieb und sie sich mit ihrer fachlichen Ausbildung schnell weiterqualifizieren konnte, kam sie an die Grenze dessen, was sie glaubte, in einer abhängigen Beschäftigung maximal noch erreichen zu können. Die Aussicht, täglich immer das Gleiche zu machen und sich dabei nach den Vorgaben ihres Arbeitgebers richten zu müssen, gab trotz der langjährigen Berufsanstellung den letzten Ausschlag für den Schritt in die Selbstständigkeit.

- I: „Weil es mir zu langweilig war, letztendlich bei meinem langjährigen Arbeitgeber. Zu langweilig und keine Herausforderung mehr.“

Auch der Gründer F. (Physiotherapeut, Abitur, Erstausbildung Einzelhandelskaufmann, 2,5 Jahre berufstätig) sah in einem Angestelltenstatus nicht seine Zukunft:

- F: „... und ich habe mir echt gedacht, irgendwie brauche ich eine neue Herausforderung und das war eigentlich mein Ziel immer mal, ja, über mich selber zu bestimmen, ... mal mehr oder mir meine Zeit einzuteilen.“

Ebenso erging es dem Gründer N. (Krankenpfleger, mittlere Reife, 8 Jahre berufstätig), der sich durch die Selbstständigkeit einen deutlichen Mehrwert für seine fachliche Qualifikation erhoffte.

- N: „Und irgendwann kommst du zu dem Punkt, wenn du wirklich ausgenutzt wirst, ... und irgendwann kommst du dann zu dem Punkt, wo du dir denkst, ... erstens mal dann machen wir es für uns selber und zweitens einmal sind wir der Ansicht, dass wir es besser machen, und deswegen haben wir uns selbstständig gemacht.“

Gehalt als Motivation zur Selbstständigkeit Während mehr befragte Pfleger die Arbeitsplatzbedingungen als Einflussfaktor angaben, verdeutlichten dagegen mehr Therapeuten ihre Unzufriedenheit mit der Gehaltssituation (Abb. 1, Gehalt). Die Motivation zur Selbstständigkeit ist im Wesentlichen von der Aussicht auf eine höhere Belohnung für ihre Leistung geleitet. So dokumentieren Gründer F. (Physiotherapeut, Abitur, Erstausbildung Einzelhandelskaufmann, 2,5 Jahre berufstätig), Gründer Q. (Physiotherapeut, Abitur, Erstausbildung Industriekaufmann und IT-System-Kaufmann, 14 Jahre berufstätig) und Gründer K. (Physiotherapeut, Abitur, 8 Jahre berufstätig) die monetären Anreize der Selbstständigkeit.

- F: „Ja, erst einmal der Verdienst, der halt als Angestellter ja auch nicht so prickelnd ist.“
- Q: „Was war die Motivation, die war relativ einfach. Die Geschichte als Angestellter ist relativ schlecht bezahlt.“
- K: „Man macht viel Fortbildungen und steckt viel Geld rein, du bekommst irgendwann nicht mehr Geld raus, also als Angestellter.“

Traditionelle Rolle des Versorgers als Motivation Im Zusammenhang mit Gehalt und Sicherung des Lebensunterhalts wurde bei den interviewten Therapeuten deutlich, dass die traditionelle Rolle des Familienversorgers (Abb. 1, Familienversorgung/Alleinvertreiber) als Einflussfaktor zur Selbstständigkeit besteht. Der Gründer U. (Physiotherapeutin, Abitur, 4 Jahre berufstätig), Gründer R. (Physiotherapeut, mittlere Reife, Erstausbildung Industriekaufmann, 4 Jahre berufstätig) und Gründer K. (Physiotherapeut, Abitur, 8 Jahre berufstätig) induzierten den Weg zur Selbstständigkeit mit.

- U: „Die Männer machen sich heute auch alle selbstständig, weil sie eine Familie ernähren müssen, und das geht heute fast nur noch, wenn man selbstständig ist.“
- R: „Weil ich sage, wenn ich mal eine Familie ernähren will, wo ich sage, ich baue ein kleines Haus und möchte mal in den Urlaub fahren, ohne dass ich jeden Cent dreimal umdrehen muss, brauchst du Geld.“
- K: „... irgendwie hat man die Verpflichtung, man sagt man ist alleinstehend, oder man ist der Haupternährer der Familie, dann muss man es fast machen.“

Möglichkeit der Unternehmensnachfolge Erst die Chance, ein bestehendes Unternehmen bzw. eine Praxis vom Arbeitgeber zu erwerben, weckte bei einigen Befragten ihre Motivation zur Selbstständigkeit (Abb. 1, Chance einer Unternehmensnachfolge). Der Gründer C. (Logopädie, Abitur, 2 Jahre berufstätig) und Gründer D. (Krankenpflegerin, mittlere Reife, 10 Jahre berufstätig) sahen dies als Gelegenheit für eine unternehmerische Tätigkeit.

- C: „Die ehemalige Chefin ist umgezogen und hat damals der N. ... und mir als Angestellten damals angeboten, das Ganze zu übernehmen.“
- D: „Ich hätte nie selber das Ambulante aufgezogen. Das wäre mir viel zu arbeitsintensiv gewesen ... weil ich gewusst habe, die [Arbeitgeberin; Anm. d. Autors] hat zwei Betriebe, sie schafft es einfach nicht mehr, die zwei Betriebe zu managen... Ich meine, einen bestehenden Betrieb zu übernehmen, wo man weiß, da kommt das Geld rein und das läuft und die Kunden sind da und die Mitarbeiter sind da. Das war das gute Angebot einfach.“

Dagegen planten die Gründer K. (Physiotherapeut, Abitur, 8 Jahre berufstätig) und Gründer O. (Physiotherapeut, Abitur, 4 Jahre berufstätig) schon bei ihrem Arbeitsplatzwechsel mit der späteren Verrentung des Arbeitgebers.

- K: „... und ich wusste schon damals, wie ich angefangen habe als fachlicher Leiter, das der irgendwann mal, nach 5 Jahren eventuell gehen wird und ich übernehmen könnte.“
- O: „Aber dann habe ich das mitgekriegt, dass hier eine Praxis ist, von der ich schon gewusst habe und dass die Besitzerin, quasi aus Altersgründen, aufhören möchte und ja, einen Nachfolger sucht quasi.“

Kausalität von Motivation und Selbstständigkeit

In der Kausalgrafik (Abb. 2) werden die Zusammenhänge von Ursachen und Wirkungen gezeigt. Es handelt sich dabei um eine Darstellung von Meinungen der Befragten, welche Wirkungen von der Selbstständigkeit ausgehen und welche Variablen darauf wirken. Nachfolgend werden einige ausgewählte Aussagen der Interviewten zu den einzelnen Begriffen aufgeführt und in Überbegriffe zur Einkommenssituation, zur Unternehmerperson und zum sozialen Umfeld zusammengefasst. Die durchgezogenen Striche in Abb. 2 zeigen positive Wirkungen; die gestrichelten Pfeile zeigen ungünstige Wirkungen. Pfeile verweisen auf einen steigenden Effekt, Kreise hingegen auf eine reduzierende Wirkung.

Wirkung der Selbstständigkeit auf die Einkommenssituation Im Zusammenhang mit der realisierten Selbstständigkeit zeigen die Ergebnisse eine positive Wirkung

auf die finanzielle Situation der Befragten (Abb. 2, Einkommenssituation).

- F: „Also, ich habe ja eher sogar ein bisschen mit weniger Einnahmen gerechnet ... und da hat sich das aber eigentlich so gut entwickelt, dass ich sogar ein bisschen mehr jetzt verdient hatte, als ich vorher kalkuliert habe.“
- Q: „... und dann ist man natürlich auf extrem viel Geld gekommen.“
- G: „... finanziell geht es uns wesentlich besser.“
- M: „Ich meine, ich habe jetzt ein gutes Einkommen, ein schönes Einkommen.“

Wirkung der Selbstständigkeit auf die Unternehmerperson Neben dem monetären Faktor zeigt die Selbstständigkeit eine positive Wirkung auf die persönliche Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung der Befragten (Abb. 2, persönliche Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung).

- H: „... für meine persönliche Entwicklung war es sehr, sehr gut, also vom Selbstwert her bin ich viel besser aufgestellt.“
- Q: „Also ich habe mich da eher aus dem Einzelgängertum rausgearbeitet ... durch das Ganze festigt sich das, und dann hat man wieder mehr Vertrauen zu sich und auch zu anderen.“
- M: „Also ich habe mich schon gut selbstverwirklicht und bin immer noch dabei.“

Die Interviews belegen aber auch eine physische und psychische Belastung auf die Unternehmerperson (Abb. 2).

- O: „Also wirklich schlimm, eigentlich stressig ... Ja, und ich habe es einfach gesundheitlich auch gemerkt. Ich war dann wirklich gesundheitlich sehr, sehr schlecht beieinander.“
- M: „Also ich kann mir, bis 50 geht das vielleicht noch, aber dann, glaube ich, bin ich fertig.“
- N: „... weil du schon einfach, wie gesagt, 7 Tage die Woche, 24 Stunden hast du das Handy und die rufen dich ... an. Ob das jetzt Sonntag 8 Uhr in der Früh ist oder ob es am Samstag um 9 Uhr auf die Nacht ist ...“
- R: „... auch in der Nacht oder was weiß ich, kommen die Gedanken. Also, es ist schon Belastung.“

Wirkung der Selbstständigkeit auf das soziale Umfeld Im Hinblick auf einen Zusammenhang zwischen der Selbstständigkeit und dem sozialen Umfeld wie Ehepartner, Kinder und Freunde wurde deutlich, dass bei den Überlegungen zur Gründung komplett die negative Wirkung unberücksichtigt blieb (Abb. 2, Kinder, Freunde, Ehepartner, Freizeit).

- O: „Ja, extrem. ... Das ist natürlich schon an meinen Kindern auch ausgegangen, weil ich ... von Montag bis Freitag da meine 60 Stunden gehabt habe.“
- H: „Also, meine private Beziehung ist zerbrochen an dem Zeitfaktor ... Ja, man braucht schon viel Zeit für das Geschäft, man braucht viel Zeit.“
- B: „Nicht so gut – sonst wären wir noch zusammen.“ [Scheidung; Anm. d. Autors].
- J: „Die [Freunde; Anm. des Autors] waren danach nicht mehr existent ...“
- L: „aber teilweise bleibt der Junge [Sohn; Anm. d. Autors] schon auf der Strecke, ja, und es ist immer ein Graus, wenn er dann Ferien hat.“
- K: „Ja – schon negativ. Ne, es ist so, dass man halt sagt auf jeden Fall, natürlich hat man weniger Zeit, für Privatleben.“

Diskussion

In dieser Studie wurde der Frage nachgegangen, welche Motive und Einflussfaktoren bisher langjährige Angestellte in Pflege- und therapeutischen Berufen veranlasst, in eine Selbstständigkeit zu wechseln. Durch die Ergebnisse wird ersichtlich, wie die Selbstständigen ihre Situation zum Zeitpunkt der Gründung einschätzten und welche Erwartungen sie an sich selbst und von ihrem persönlichen Umfeld hatten. In den Gesprächen konnten Einblicke zu deren persönlichen Einstellungen sowie in die berufliche und familiäre Situation gewonnen werden. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die Aussagen über ihre Motive zur Selbstständigkeit retrospektiv sind. Damit kann nicht ausgeschlossen werden, dass unangenehme Situationen keine Erwähnung finden. Aus den transkribierten Ergebnissen konnten die Gründungsmotive und Einflussfaktoren in 2 Pole kategorisiert werden. Um die Wirkung der Entscheidung zur Selbstständigkeit beurteilen zu können, ist die Eingrenzung auf die Unternehmerperson und ihr soziales Umfeld zu diskutieren.

Passive Gründer („caretaker“)

Die befragten Unternehmensgründer lassen sich aufgrund ihrer Beschreibung zu ihrer Person und zur Situation in der Familie und am Arbeitsplatz differenzieren. Zum einen gibt es die Kategorie der eher passiven Gründer, so genannte Caretaker, gekennzeichnet durch die Einflussfaktoren ihres Arbeitsplatzes und des privaten Umfelds der Eltern und Ehepartner, sich mit der Thematik der Selbstständigkeit auseinanderzusetzen. Die Auswertung der Ergebnisse verdeutlicht, dass bei diesen Befragten über viele Jahre ihres Berufslebens nie der eigene Drang zur Selbstständigkeit bestand. Entsprechend standen unternehmerische Merkmale wie Verantwortungsbewusstsein, Zielstrebigkeit,

Dominanz, Geschäftstüchtigkeit, Vertriebsorientierung und wirtschaftliches Denken nicht im Vordergrund [18]. Dies belegt auch die empirische Studie von Fux [14], dass v. a. der soziale Berufs, wie der des angestellten Krankenpflegers, von Personen ergriffen wird, die primär Eigenschaften wie hilfsbereit, verständnisvoll, warmherzig, gesprächig, fürsorglich und mitteilend aufweisen [14]. Der Triangulation dieser Kategorie im Gründungsprozess, bestehend aus starker Berufstreue, externem Einfluss zur Selbstständigkeit und notwendigem Ziel des Existenzaufbaus, stehen dabei völlig unbekannte unternehmerische Aufgaben gegenüber. Zudem waren unternehmerische Ausbildung und auch die Kompetenzen in Geschäfts- und Arbeitsprozessen nur ansatzweise Gegenstand der bisherigen Berufsausbildung [17]. Im folgenden Interaktionsprozess mit Patienten, Angehörigen und Geschäftspartnern wird der neue Status des operativ Helfenden und wirtschaftlich handelnden Unternehmers erst durch positive und negative Erfahrungen in der Selbstständigkeit gewonnen.

Aktive Gründer („entrepreneur“)

Selbstständige heben sich deutlich von Angestellten ab [20]. Sie sind dynamischer, durchsetzungsfähiger, entschlossener, unabhängiger, verantwortungs- und risikofreudiger [14]. Aus den Ergebnissen konnte dies der Kategorie der mehr aktiven Gründer, so genannte Entrepreneurs, zugeordnet werden. Diese zeichnen sich durch Eigeninitiative und einen eigenen Drang nach Selbstständigkeit aus. Die Befragten strebten von sich aus den Status des Unternehmers an, um ihre persönlichen Ideale und Vorstellungen umzusetzen, aber auch um ihrer Verantwortung, der persönlichen und familiären Existenzsicherung, gerecht zu werden. In dieser Kategorie können sehr heterogene Einflussfaktoren und Motive subsumiert werden. Während sich ein Teil der Aussagen der intrinsischen Motivation, d. h. dem Streben nach Leistung, eigenständigem Arbeiten, Anerkennung und Selbstverwirklichung zuordnen lässt, können der extrinsischen Motivation die monetäre Entlohnung und das Ausnutzen einer Gelegenheit als Gründe für die berufliche Selbstständigkeit zugerechnet werden [31].

Wirkung der Selbstständigkeit

Zusammenfassend darf aus den Ergebnissen der Untersuchung zugrunde gelegt werden, dass die unterschiedlichen Motive zur Selbstständigkeit für diese Berufsgruppen sehr stark von der Person abhängen [25]. Durch die Aussicht, seine persönliche Situation zu verbessern, werden negative Wechselwirkungen für den Unternehmer selbst und sein soziales Umfeld außer Acht gelassen. Ausgehend von den dargestellten Motiven konnten die monetären Gründe bei allen bestätigt werden. Keiner der Befragten äußerte eine

Verschlechterung seiner Einkommenssituation. Ebenso zeigten die Selbstständigen der Kategorie Entrepreneur eine Bestätigung ihrer Entscheidung auf dem Weg zur Selbstverwirklichung und der Suche nach der Herausforderung.

Die negative und ungeplante Wirkung der Selbstständigkeit zeigte sich in der physischen und psychischen Belastung der Selbstständigen. Die primäre Hoffnung, sich durch die Selbstständigkeit von Stress, Hektik und körperlicher Belastung am bisherigen Arbeitsplatz befreien zu können, erfüllte sich nicht, im Gegenteil [27]. Einige der Befragten bezweifelten dadurch ihr unternehmerisches Durchhaltevermögen bis zum Rentenalter. Der abschließende Aspekt gilt insbesondere der Wirkung der Selbstständigkeit auf das soziale Umfeld. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass durch die hohe Arbeitsbelastung ein erhebliches Zeitdefizit für Ehepartner, Kinder, Freunde und Erholung entsteht. Diese Entwicklung in der Gestalt von familiärer Trennung, Scheidung und Freizeiteinschränkungen hatte keiner der Befragten bei seinen Gründungsmotiven einkalkuliert. Kritisch ist deshalb zu fragen, ob die persönlichen Motive zur Selbstständigkeit diese Konsequenzen rechtfertigen und eine gewisse „Entsozialisierung“ der Preis dafür ist [1].

Ausblick

Im Vergleich zu quantitativen Untersuchungen zielt die qualitative Forschung nicht auf repräsentative Stichproben ab. Die Grenzen dieser Studie liegen v. a. in der Zahl und Auswahl der Probanden. Um die Motive und Einflussfaktoren in der Unternehmensphase zu erforschen, wurden bei der Auswahl Selbstständige retrospektiv befragt, die innerhalb der letzten 3 bis 5 Jahre gegründet hatten. Die retrospektive Sicht der Gründer ist unter dem Gesichtspunkt der Wahrnehmungs- und Berichtsverzerrung zu bewerten. Jedoch ist es gelungen, für eine spezielle Berufsgruppe gezielte Erkenntnisse über das Gründungsverhalten zu gewinnen. Praktikern gibt die Studie weitere Informationen an die Hand, maßgeschneiderte Ausbildungsprogramme zu gestalten, die zur Modernisierung und Attraktivität einer Berufsgruppe beitragen. Auch für die Gründungsberatung sind durch die Identifikation von kritischen Einflussfaktoren auf den Gründer Implikationen denkbar. Forschungsbedarf besteht zu den Fragen, ob sich die ursprüngliche Motivation und die Einflussfaktoren im weiteren Unternehmensverlauf auf die Rolle als Arbeitgeber und Geschäftspartner sowie das unternehmerische Wachstum auswirken.

Interessenkonflikt Es besteht kein Interessenkonflikt.

Literatur

- Abraham M. Berufliche Selbstständigkeit. Die Folgen für Partnerschaft und Haushalt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; 2006.
- Anderseck K. Born or made. Der Weg zum Unternehmensgründer. Diskussionsbeitrag 281. Hagen: Fernuniversität; 2000.
- Barzel A, Ketels G, Schön G, Haevernick K, Lang H, Link K, et al. First Germany-wide survey among physiotherapists and occupational therapists on the professional situation. Part I: participants profile (basic data). *Physioscience* 2011;7:29–35.
- Bispinck R, Dribbusch H, Fikret Ö, Stoll E. Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier 07/2012. Düsseldorf; 2012. <http://www.lohnspiegel.de/dateien/pflegeberufe>. Zugegriffen: 1. Okt. 2012.
- Bock-Rosenthal E. Von der Krankenschwester zur Managerin. Akademisierung oder Professionalisierung. In: Bock-Rosenthal E, Herausgeber. Professionalisierung zwischen Praxis und Politik. Der Modellstudiengang Pflegemanagement an der Fachhochschule Münster. Bern: Huber; 1999.
- Bögenhold D. Selbstständige im Beschäftigungssystem. In: Bildung und Beschäftigung. Grundzüge und Perspektiven des Strukturwandels. Göttingen: Schwartz; 1987. S. 317–333.
- Borchart D, Galatsch M, Dichter M, Schmidt S, Hasselhorn H. Gründe von Pflegenden ihre Einrichtung zu verlassen. Ergebnisse der Europäischen NEXT-Studie. <http://www.next.uni-wuppertal.de/index.php?artikel-und-berichte-1>. Zugegriffen: 1. Okt. 2012.
- Brüderl J, Preisendörfer P, Ziegler R. Der Erfolg neugegründeter Betriebe. Eine empirische Studie zu den Chancen und Risiken von Unternehmensgründungen. Berlin: Drucker & Humboldt; 1996.
- Buber R, Kraler C. How GABEK and WinRelan support qualitative research. In: Buber R, Zelger J, Herausgeber. GABEK II. Zur qualitativen Forschung. Innsbruck: Studien; 2000. S. 111–37.
- Corsten H. Determinanten der Gründungsentscheidung – ein empirischer Befund. In: Corsten H, Herausgeber. Dimensionen der Unternehmensgründung. Erfolgsaspekte der Selbstständigkeit. Berlin: Schmidt; 2002. S. 1–42.
- Darmann-Finck I, Foth T. Bildungs-, Qualifikations- und Sozialisationsforschung in der Pflege. In: Schaeffer D, Wingenfeld K, Herausgeber. Handbuch Pflegewissenschaft. Weinheim: Juventa; 2011. S. 165–82.
- Elango B, Hunter G, Winchell M. Barriers to nurse entrepreneurship: a study of the process model of entrepreneurship. *J Am Acad Nurse Pract.* 2007;19(4):198–204.
- Flieder M. Was hält Krankenschwestern im Beruf? Eine empirische Untersuchung zur Situation langjährig berufstätiger Frauen in der Krankenpflege. Frankfurt a. M.: Mabuse; 2002.
- Fux J. Persönlichkeit und Berufstätigkeit. Theorie und Instrumente von John Holland im deutschsprachigen Raum. Göttingen: Cuvillier; 2005.
- Golombek J, Fleßa S. Einflussfaktoren auf die Verweildauer im Beruf und die Standortwahl des Arbeitsplatzes bei Gesundheits- und Krankenpflegern. *Heilberufe Sci* 2011;1:3–10.
- Grichnik D. Die Opportunity Map der internationalen Entrepreneurshipforschung. Zum Kern des interdisziplinären Forschungsprogramms. *Z Betriebswirtschaft (ZfB)* 2006;12:1303–33.
- Hirsch-Gerdes K. Management einer Ergotherapiepraxis. In: Walkenhorst U, Burchert H, Herausgeber. Management in der Ergotherapie. Berlin: Springer; 2005. S. 87–101.
- Holland J-L. Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments. 3. Aufl. Odessa: PAR Psychological Assessment Resources; 1997.
- Jahoda M. Die sozialpsychologische Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit. In: Jahoda M, Kieselbach T, Leithäuser T, Herausgeber. Arbeit, Arbeitslosigkeit und Persönlichkeitsentwicklung. Bremer Beiträge zur Psychologie. Bd. 23. Bremen: Universitätsverlag; 1983. S. 1–8.
- Kirschbaum G. Gründungsmotivation. In: Szyperski N, Roth P, Herausgeber. Entrepreneurship – Innovative Unternehmensgründung als Aufgabe. Stuttgart: Poeschel; 1990. S. 77–87.
- Klandt H. Der Unternehmensgründer. In: Dieterle K-M, Winckler E-M, Herausgeber. Gründungsplanung und Gründungsfinanzierung. 2. Aufl. München: Dt. Taschenbuch; 1995. S. 1–22.
- Koh HC. Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics: a study of Hong Kong MBA students. *J Manag Psychol.* 1996;11:12–25.
- Kuipers M. Erfolgsfaktoren der Unternehmensgründung. Eine Untersuchung erfolgreicher und erfolgloser Unternehmensgründer in der Schweiz. Dissertation. Hochschule St. Gallen; 1990.
- McClelland DC. Characteristics of successful entrepreneurs. *J Creat Behav.* 1987;21:219–33.
- Merz C. Erfahrungseffekte auf Gründungserfolg – Aus Erfahrung wird man klug? *Finanz Betrieb.* 2007;6:385–87.
- Michaelis M. Pflege als extreme Verausgabung: arbeitssoziologische Aspekte. In: Schroeter KR, Rosenthal T, Herausgeber. Soziologie der Pflege. Grundlagen, Wissensbestände und Perspektiven. Weinheim: Juventa; 2005. S. 263–77.
- O'Connor E, Fiol C. Zurückfordern ihrer Zukunft: Unternehmerdenken in der Gesundheitspflege. *Phys Executive.* 2003;29:48–50.
- Remmers H. Pflegerisches Handeln. Wissenschafts- und Ethikdiskurse zur Konturierung der Pflegewissenschaft. Bern: Huber; 2000.
- Rissanen S, Hujala A, Laukkanen V, Helisten M, Taskinen H. Start-up motivations and growth orientation of owners of family business – A care entrepreneurship approach. *Electronic J Family Business Studies (EJFBS).* 2011;5:55–73.
- Robert P, Bridgwood B, Jester R. Development of entrepreneurial activity in nurse education. *Nursing Stand.* 2009;23:35–41.
- Schweizer L, Monsen E, Patzelt H. Anreize und Motivation für unternehmerisches Handeln in etablierten Firmen. *Schmalenbach Zfbf* 2008;60:671–92.
- Shirey M. An Evidence-based understanding of entrepreneurship in nursing. *Clinic Nurse Spec.* 2007;21:234–40.
- Simon M, Tackenberg P, Hasselhorn H, Kümmerling A, Büscher A, Müller B-H. Auswertung der ersten Befragung der Next-Studie in Deutschland. Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Online im Internet. <http://www.next.uni-wuppertal.de/index.php?artikel-und-berichte-1>. Zugegriffen: 1. Okt. 2012.
- Stumpf C. Erkenntnislehre. Leipzig: Barth; 1939.
- Werner A, Kranzsch P, Kay R. Unternehmerbild und Gründungsentscheidung. Genderspezifische Analyse. Wiesbaden: Dt. Univ.-Verlag; 2005.
- Wilson A, Averis A, Walsh K. The influences on and experiences of becoming nurse entrepreneurs: A Delphi study. *Int J Nurs Pract.* 2003;4:236–45.
- Zelger J. GABEK. Innsbruck: Studien; 1999.
- Zelger J. GABEK. III Organisationen und ihre Wissensnetze. Innsbruck: Studien 2008.
- Ziegler R, Hinz Th. Interesse und Bereitschaft zur beruflichen Selbstständigkeit in Ost- und Westdeutschland. In: Mohler P, Bandilla W, Herausgeber. Blickpunkt Gesellschaft 2 – Einstellung und Verhalten der Bundesbürger in Ost und West. Opladen: Westdeutscher; 1992. S. 83–108.