

Unternehmensgründung und Selbstständigkeit: Wie steht es um die Absolventen der ZFH?

von *Tilman Slembeck*



Das Gründen neuer Unternehmen ist ein fundamentaler Faktor der wirtschaftlichen Entwicklung einer jeden Volkswirtschaft. Neue Unternehmen bedeuten nicht nur Wachstum von Beschäftigung und Output, sondern bewirken auch Dynamik und Wandel der Wirtschaftsstruktur und fördern Innovationen. Die Hochschulen sind dabei ein zentrales Element, indem sie durch fachliche Qualifikationen junge Menschen dazu befähigen, anspruchsvolle Aufgaben zu übernehmen oder sich selbstständig zu machen.

Prof. Dr. oec. Tilman Slembeck ist Dozent für Volkswirtschaftslehre am Departement Wirtschaft und Management und Mitglied des Zentrums für Wirtschaftspolitik.

Zwar weist die Schweiz im internationalen Vergleich eine relativ grosse Zahl von Unternehmensgründungen auf, doch ist auch hierzulande die berufliche Selbstständigkeit mit verschiedenen Hindernissen und Unwägbarkeiten verbunden. In einer kürzlich abgeschlossenen Studie bei Absolventen der Zürcher Fachhochschule (vgl. Kasten) wurde deshalb

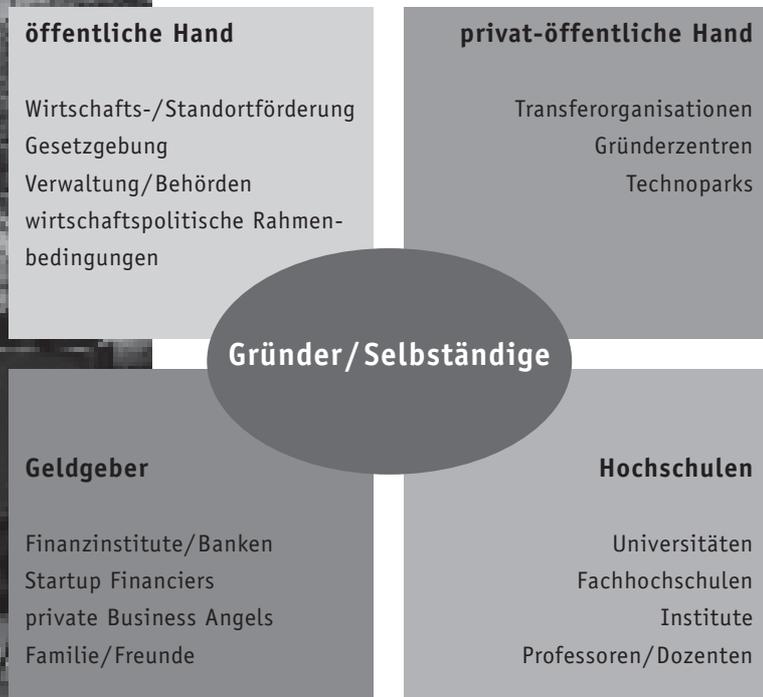


Abbildung 1:
Das Gründungsumfeld

der Frage nachgegangen, welche Faktoren einer erfolgreichen Selbstständigkeit besonders förderlich sind und wo die grössten Probleme liegen. Auch wurde untersucht, welche Rollen Banken, Hochschulen sowie private und öffentliche Förderungseinrichtungen heute spielen und in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Abbildung 1 gibt einen Überblick der in diesem Kontext relevanten Gruppen.

Absolventenbefragung

Mittels eines Fragebogens wurden über 3'000 Absolventinnen und Absolventen der ZFH zu ihren Erfahrungen mit Unternehmensgründungen und beruflicher Selbstständigkeit befragt. Von den 700 zurückgesandten Bögen stammt etwa die Hälfte von Personen, die ein Unternehmen gegründet oder sich selbstständig gemacht haben («Gründer»), während die andere Hälfte Unselbstständige betrifft («Nicht-Gründer»). Diese Gruppe wurde bewusst ebenfalls befragt, um entsprechende Vergleiche zu ermöglichen. Bezogen auf die Fachrichtung setzt sich der Rücklauf zusammen aus Architektur (11%), Bauingenieurwesen (9%), Betriebsökonomie (38%), Übersetzen/Dolmetschen (9%), angewandte Psychologie (15%) sowie Kunst/Design (15%). Knapp 90% der Befragten machten ihren Abschluss 1980 oder später.

Motive für und gegen Selbstständigkeit

Was motiviert Hochschulabsolventen, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und was spricht dagegen? Im Vordergrund stehen drei Motive, nämlich der Wunsch nach Unabhängigkeit und Selbstständigkeit, nach Zeitautonomie sowie nach Selbstverwirklichung. Wenig bedeutsam sind hingegen tatsächliche oder drohende Arbeitslosigkeit,

Umsetzung einer Idee aus der Hochschule, Familientradition oder Vorbilder im persönlichen Umfeld. Auch eine günstige Finanzierungsmöglichkeit übt keinen wesentlichen Anreiz für den Schritt in die Selbstständigkeit oder zur Unternehmensgründung aus. Dies bedeutet jedoch nicht, dass dieser Faktor bei der Umsetzung der Gründung nicht wichtig wäre.

Interessant ist in diesem Zusammenhang die Frage an die Unselbstständigen, welche Gründe aus ihrer Sicht gegen eine berufliche Selbstständigkeit sprechen. Vergleicht man die positiven Motivationsfaktoren mit dem wichtigsten Faktor, der von einer Selbstständigkeit abhält – nämlich der Zufriedenheit am Arbeitsplatz, ist zu vermuten, dass sich Selbstständige und Unselbstständige am ehesten hinsichtlich ihres «Freiheitsdrangs» unterscheiden. Solange die Zufriedenheit am Arbeitsplatz gewahrt bleibt, ordnet sich das Freiheitsmotiv unter. Sinkt diese Zufriedenheit, steigt der Wunsch nach Unabhängigkeit und eine berufliche Selbstständigkeit wird in Erwägung gezogen. Allerdings treten dann die Probleme mangelnder persönlicher Mittel sowie fehlender Kontakte zu Kunden bzw. im Gründungsumfeld in den Vordergrund.

Insgesamt wird aber auch von den Angestellten eine berufliche Selbstständigkeit nicht völlig ausgeschlossen. Nur 59% geben an, noch nie über eine Selbstständigkeit nachgedacht zu haben, während sich 39% gelegentliche oder bereits recht konkrete Überlegungen gemacht haben. Somit ist der Anteil der potentiellen Selbstständigen mit etwa 30 bis 40% an den Unselbstständigen als erstaunlich hoch zu beurteilen. Auch geben 57% der Unselbstständigen an, schon öfters Diskussionen über Selbstständigkeit oder Unternehmensgründung geführt zu

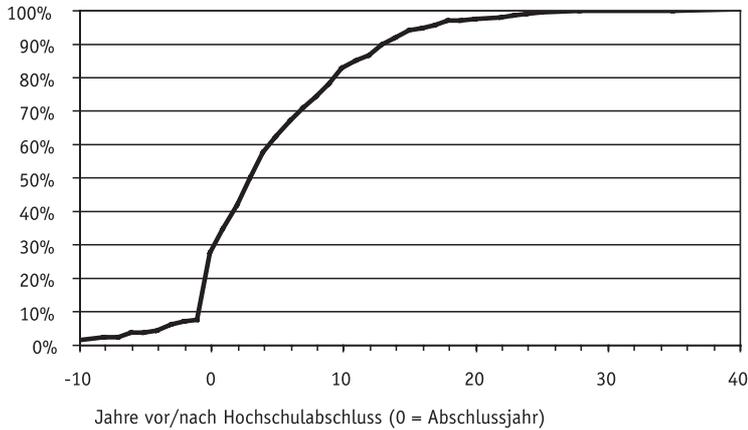


Abbildung 2:
Zeitpunkt der Gründung/Selbstständigkeit
relativ zum Abschluss

haben; 37% hatten schon eine konkrete Produkt-, Dienstleistungs- oder Marktidée und 9% besuchten bereits einmal Veranstaltungen, Kurse, Workshops etc. zu Unternehmensgründungen.

Beginn und Entwicklung der Selbstständigkeit

Hinsichtlich des zeitlichen Ablaufs lässt sich erkennen, dass ein gewisser Boom mit dem Hochschulabschluss einsetzt (siehe Abbildung 2). Bis zu diesem Zeitpunkt machen sich 27% der Gründer, zumindest teilweise selbstständig oder gründen eine Firma. Weitere 30% tun dies im Jahr des Abschlusses oder bis zu vier Jahren danach. In den darauf folgenden sechs Jahren kommen weitere 30% hinzu, so dass zehn Jahre nach Abschluss 87% aller Selbstständigkeits- bzw. Gründungen realisiert sind. Lediglich 13% machen sich später als zehn Jahre nach dem Abschluss selbstständig.

Die meisten Gründer (61%) waren zum Zeitpunkt ihrer ersten Unternehmensgründung zwischen 26 und 36 Jahren alt. Das Mittel aller Gründer liegt bei knapp 34 Jahren. Nur wenige Unternehmungen wurden von Personen über 40 Jahren gegründet (17%). Ein ähnliches Bild ergibt sich im Bereich der freiberuflichen Selbstständigkeit. Die erste derartige Tätigkeit erfolgt bei den meisten Personen im Alter von 24 bis 32 Jahren. Im Mittel waren die befragten Selbstständigen ca. 33 Jahre alt, als sie ihre erste Tätigkeit ausübten. Nur 15% waren dabei über 40 Jahre alt.

Befragt nach ihrer letzten Tätigkeit unmittelbar vor der ersten Unternehmensgründung bzw. Selbstständigkeit, zeigt sich, dass ein Grossteil der Befragten (44%) in einem Klein- oder Mittelbetrieb tätig waren. 21% machten sich direkt nach Studienabschluss, 8% direkt aus der Hochschule oder während des Studiums selbstständig. Für 14% war ein Grossunternehmen der letzte Arbeitgeber.

Insgesamt zeigt sich, dass Gründer typischerweise nach dem Studienabschluss einige Jahre in der Praxis verbringen, bevor sie den Schritt in die Selbstständigkeit wagen. Detailanalysen belegen zudem, dass der Übergang in die Selbstständigkeit oft schrittweise erfolgt. So beträgt der Anteil an Selbstständigen, die zusätzlich noch angestellt sind 48%. Davon betroffen sind in erster Linie Selbstständige in den Bereichen Übersetzen und Dolmetschen (nur 28% sind in ihrer Selbstständigkeit vollzeitbeschäftigt), Psychologie (33%) und Kunst und Design (45%). In diesen Bereichen ist der Anteil von Gründerinnen besonders hoch. Die von männlichen Gründern dominierten Bereiche Ökonomie, Architektur und Bauingenieurwesen haben dagegen die höchsten Anteile an Vollzeit-Selbstständigen (nämlich 81%, 80% und 67%). Somit zeigen sich klare Unterschiede zwischen den Fachbereichen und es wird deutlich, dass ein fließender Übergang in den untersuchten Bereichen ein häufiges Muster ist.

Das für die Gründung oder Selbstständigkeit durchschnittlich notwendige Startkapital war in vielen Fällen nicht sehr hoch: In etwa gleich vielen Fällen wurden bis zu 5'000.- CHF (43%) bzw. bis 50'000.- CHF (40%) benötigt. Immerhin etwa 13% der Fälle benötigten bis zu 250'000.- CHF, während ein noch höherer Kapitalbedarf eher selten war (4%). Die Unterschiede sind vor allem auf branchenspezifische Geschäftstätigkeiten zurückzuführen. Das belegt der Vergleich des Startkapitals nach Fachrichtungen: Während Betriebsökonominnen, Bauingenieure und Architekten die höchsten Anteile an einem Startkapitalbedarf von über 50'000.- CHF haben, liegt dieser Bedarf für Übersetzen/Dolmetschen, Psychologie und Design am niedrigsten.

Der weitaus der grösste Teil der Gründungen und Selbstständigkeits- wird von 1 bis 3 Personen realisiert. Dabei dominieren die Fälle, in denen es nur einen Teilhaber gibt; bei immerhin etwa 25% der Fäl-

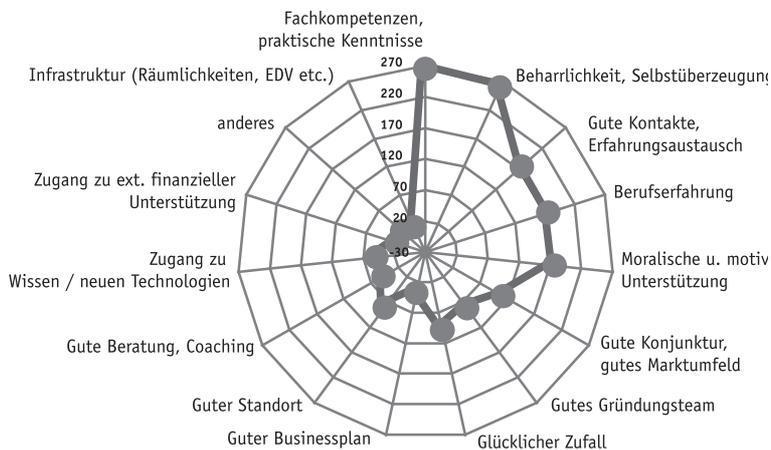


Abbildung 3:
Erfolgsfaktoren bei Unternehmensgründung/Selbstständigkeit

le sind 2 bis 3 Teilhaber vorhanden. Zu erkennen ist eine ausgeprägte Kleinstruktur der Anzahl der Teilhaber, die sich auch im Laufe der Jahre kaum verändert. Auch dies hängt wiederum mit den Fachrichtungen zusammen: Ökonomen, Architekten und Bauingenieure haben im Durchschnitt eher mehr als einen Teilhaber, während Gründer und Selbstständige in den Bereichen Übersetzen/Dolmetschen, angewandte Psychologie sowie Kunst/Design überwiegend keinen bis einen Teilhaber aufweisen. Die insgesamt geringen Unternehmensgrößen, sowohl im Hinblick auf Beschäftigte als auch auf Teilhaber, erscheinen zudem plausibel, da 89 % der hier erfassten Gründungen und Selbstständigkeiten dem Dienstleistungssektor zugehören. In diesem Bereich sind junge aber auch etablierte Firmen typischerweise klein, leisten einen hohen Anteil geistiger und wissensbasierter Arbeit, die kaum Möglichkeit zur Massenproduktion und Automation bietet und die deshalb nicht sehr schnell wachsen können. Grosse Dienstleistungsfirmen, wie etwa in der Finanz- und Versicherungsbranche oder der Revision/Treuhand und Beratung sind meist über Jahrzehnte gewachsen und/oder durch Fusionen oder Abspaltungen entstanden.

Hindernisse, Erfolgsfaktoren und Zufriedenheit

Bei Gründung bzw. zu Beginn der Selbstständigkeit können verschiedene Hindernisse auftreten, die zum Scheitern führen. Die grössten Probleme treten im Bereich des Absatz- und Kapitalmarkts auf, während der Arbeitsmarkt deutlich unproblematischer ist. Genannt wurden insbesondere:

- Mangelnder Absatz / Nachfrage, schlechte Konjunktur
- Mangelndes Fremd- und Eigenkapital, geringe Rentabilität
- Starke Konkurrenz auf dem Markt
- (zu) hohes Risiko (Markt-, Produkt- und Technologieentwicklung)
- Probleme im Gründerteam

Nach der Gründungsphase bestehen diese Probleme oft längere Zeit fort. Insbesondere finanzielle Probleme (Rentabilität, Eigenkapital) können sich verschärfen und eine (zu) hohe Arbeitsbelastung macht sich bemerkbar, während sich Probleme im Team abschwächen.

Fragt man erfolgreiche Gründer bzw. Selbstständige nach den wichtigsten Erfolgsfaktoren, stehen Fachkompetenz, praktische Kenntnisse sowie Beharrlichkeit und Selbstüberzeugung im Vordergrund. Wichtig sind zudem gute Kontakte (v.a. zu Kunden), Berufserfahrung und ein gutes soziales Netz, das moralische und motivierende Unterstützung leistet. Abbildung 3 zeigt eine Reihe weiterer Erfolgsfaktoren.

In einer rückblickenden Gesamtschau geben 77 % an, dass sie mit der Entwicklung ihrer Selbstständigkeit/Gründung zufrieden (41 %) oder sehr zufrieden (36 %) sind. 18 % sind der Auffassung, dass die Entwicklung hätte besser sein können und in nur 3 % der Fälle entsprach die Entwicklung nicht den Erwartungen.

Bezüglich des Erfolgs der untersuchten Gründungen zeigt sich, dass in 75 % der Fälle die Gewinnzone erreicht werden konnte. Im subjektiven Urteil von 84 % der Befragten hat sich die Selbstständigkeit innerhalb der ersten 3 Jahre «gelehnt» und für 56 % trifft dies schon im ersten Jahr zu. Diese positive Einschätzung der Entwicklung wird auch durch 86 % (von 330 Antwortenden) gestützt, die sich rückblickend nochmals beruflich selbstständig machen bzw. ein Unternehmen gründen würden. 12 % würden dies nur vielleicht wieder tun und lediglich 4 Personen (1.2 %) verneinen dies. Diese geringe Zahl weist darauf hin, dass finanzieller Misserfolg nicht generell entmutigend wirkt. Es ist stattdessen zu vermuten, dass die positiven anderweitigen Erfahrungen, etwa hinsichtlich der Motiva-

THE SKY IS THE LIMIT

Die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft KPMG will 2005 zwischen 70 und 100 Absolventen von Fachhochschulen und Universitäten einzustellen. Worauf es beim Karrierestart ankommt, erklärt Boris Brändli, Leiter Graduates Marketing und Recruiting.

Für das ZHWinfo sprach der Student Philipp Bühler mit Boris Brändli.

ZHWinfo: Herr Brändli, können Sie sich in die Situation eines FH-Absolventen versetzen?

Boris Brändli: Sehr gut sogar, ich bin selbst FH-Absolvent. Vor meinem Betriebsökonomie-Studium in Luzern war ich im Human Resources Bereich tätig und habe mich dann auf Personalmanagement und Marketing spezialisiert. Meine jetzige Tätigkeit im Bereich Personalmarketing bei KPMG ist für mich eine ideale Kombination der beiden Disziplinen.

In Ihrem Fall hat sich die Spezialisierung also ausbezahlt?

Ja, eindeutig. Diese empfiehlt sich auch aus der Optik des Wirtschaftsprüfers und -beraters. Irgendwann sollte man einen Grundentscheid fällen und diese Weichenstellung auch konsequent weiter verfolgen. Spätestens im dritten Studienjahr würde ich mich spezialisieren. Damit verbessert man oft die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

KPMG sucht für 2005 bis zu 100 Hochschulabsolventinnen und -Absolventen. Welche Studienrichtungen haben die besten Chancen?

Hauptsächlich rekrutieren wir Betriebswirtschaftler und Juristen für unsere beiden klassischen Einstiegsbereiche Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung. Daneben gibt es auch die Möglichkeit in weiterführenden Beratungsgebieten Fuss zu fassen, wie zum Beispiel Corporate Finance oder Transaction Services. Für unseren Dienstlei-

stungsbereich Information Risk Management suchen wir aber auch immer wieder Wirtschaftsinformatiker. In verschiedensten Bereichen ist es zudem möglich, ein Praktikum zu absolvieren. 2004 konnten wir zum Beispiel gleich zwei Praktikanten im Bereich Unternehmenskommunikation erfolgreich einsetzen.

Welche Anforderungen stellt KPMG an Hochschulabsolventen?

Wir erwarten insbesondere von FH-Absolventen, dass wir sie schnell für Kundenmandate einsetzen können. Im Herbst beginnt unsere Hochsaison, und da ist auch geografische Mobilität wichtig. Kundenarbeit findet vor Ort statt und nicht im Office. Im Kundenkontakt legen wir auch Wert auf ein selbstsicheres Auftreten, ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeiten und die Eigenschaft, zuhören zu können. Dies braucht es, um die Bedürfnisse unserer Kunden zu verstehen.

Erfüllen Hochschulabsolventen diese Anforderungen?

Ja, gerade mit FH-Absolventinnen und -Absolventen haben wir gute Erfahrungen gemacht. Deshalb rekrutieren wir für den Bereich Wirtschaftsprüfung sehr gerne Betriebsökonominnen von Fachhochschulen. Rund ein Drittel aller Hochschulabsolventen, die wir im letzten Geschäftsjahr anstellten, stammten von Fachhochschulen.

Wo liegen die fachlichen Stärken der FH-Absolventen?

FH-Absolventinnen und -Absolventen verfügen über sehr pragmatische Denksätze. Sie besitzen meist eine schnelle Auffassungsgabe, verbunden mit einer hohen Begeisterung, Projekte umzusetzen. Betriebsökonominnen FH haben auch den Vorteil, dass sie einfache, kaufmännische Abläufe von ihrer Berufslehre her kennen.

toren Selbstverwirklichung, Unabhängigkeit, Zeitautonomie etc., die finanziellen Probleme in der Rückschau per Saldo überwiegen.

Auch wenn die Unternehmen nicht sehr stark wachsen und wenig Arbeitsplätze schaffen, sind viele Gründer und Selbstständige mit ihrem Unternehmen zufrieden. Dies kann allerdings mit den Erwartungen externer Geldgeber, Förderer und Politiker erheblich kontrastieren, für welche Wachstum und Beschäftigung wichtige Erfolgskriterien sind.

Rolle der Hochschule

Obwohl die Hochschulen im Vergleich zu Familie, Freunden, Geldgebern und Förderungseinrichtungen beim unmittelbaren Schritt in die Selbstständigkeit in der Praxis eine eher untergeordnete Rolle spielen, liefern sie die mittelbaren Voraussetzungen. Dies zeigt sich anhand folgender Kompetenzen, die von den befragten Absolventen als besonders relevant für Selbstständigkeit bzw. Gründung erachtet werden (in Klammern: Mittelwerte auf einer Skala von 1 = keinerlei Nutzen bis 5 = sehr grosser Nutzen):

- Selbstständiges Arbeiten / Initiative (4.4)
- Fähigkeiten zur Synthese, ganzheitliches Denken (4.3)
- Vertieftes Fachwissen in meinem Bereich (4.3)
- Ideenreichtum, Kreativität (4.2)
- Kommunikative Kompetenzen, inkl. Vortrags- und Präsentationstechnik (4.1)
- Fähigkeit zu strategischer Planung bzw. strategischem Denken (4.0)
- Intellektuelle Neugierde; aktives Lernen (4.0)

- Methodische Kompetenzen, Problemlösungsstrategien (3.9)
- Projektmanagement / organisatorische Fähigkeiten (3.8)
- EDV, PC neue Kommunikationstechnologien (3.8)
- Kooperationsfähigkeit / Teamarbeit (3.7)
- Arbeitstechnik, Zeitmanagement (3.6)
- Betriebswirtschaftliche Kenntnisse (Marketing, Rechnungswesen etc.) (3.5)
- Unternehmensführung / -management (3.4)
- Rechtliche Fragen, Steuern etc. (3.3)
- Fremdsprachenkenntnisse (3.3)
- Wissenschaftlich-analytische Fähigkeiten (3.1)
- Personalwesen / Personalführung (2.9)

Es handelt sich dabei überwiegend um zielgerichtete, strategische und effiziente Problemlösungskompetenzen, um soziale Kompetenzen sowie um nicht-ausbildungsspezifische Fachkompetenzen, z.B. in Unternehmensführung, Projektmanagement, Problemlösungsstrategien. Gründer stellen ihren eigenen Weiterbildungsbedarf in folgenden Kompetenzbereichen fest, aufgeführt nach Prioritäten:

1. Vertieftes Fachwissen im eigenen Bereich
2. Rechtliche Fragen, Steuern etc.
3. Fähigkeit zu strategischer Planung bzw. strategischem Denken

In der allgemeinen Gründungsförderung geht es vorrangig darum, den Wissenstransfer von Hochschulen in die Unternehmen zu fördern, sei dies in dem Hochschulabsolventen in Unternehmen arbeiten oder diese gleich selbst gründen. Deshalb wurden die

FH-Absolventen sind also praxisorientierter?

Pauschalaussagen sind immer schwierig. Im Vergleich zu Universitätsabsolventen würde ich jedoch diese Frage eher bejahen.

Boris Brändli, wo sind die Grenzen für FH-Absolventen?

Es gibt keine Grenzen für FH-Abgängerinnen und Abgänger. The Sky is the Limit! Ehrgeiz und der Wille, sich immer weiter zu bilden, sind aber notwendige Charaktereigenschaften, wenn es darum geht, selbstgesetzte Grenzen zu sprengen, um weiterzukommen.

Was können Hochschulabsolventen weiter unternehmen, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern?

Investieren in Sprachkenntnisse lohnt sich immer. In einem internationalen Umfeld wie bei KPMG sind gute Englischkenntnisse gefordert. Wichtig ist auch, dass man frühzeitig Kontakte

knüpft und sich ein Netzwerk mit potentiellen Arbeitgebern aufbaut. Dazu gibt es viele Möglichkeiten, wie beispielsweise Informationsveranstaltungen, Workshops oder auch Absolventenkongresse. KPMG offeriert mit dem European Internship Programme insbesondere die Möglichkeit, bereits während des Studiums internationale Arbeitserfahrungen zu sammeln.

Was erwarten Sie konkret vom Absolvententag 05 an der ZHW?

Wir erhoffen uns natürlich eine Vielzahl von erstklassigen Kontakten mit potenziellen Einstiegern. Auf der anderen Seite ist es für uns auch immer eine Möglichkeit, den Puls an den Hochschulen zu fühlen. Auch um herauszufinden, was die Studierenden bewegt. Absolvententage sind eine wertvolle Plattform für beide Seiten.

Können Sie bereits an Absolventenveranstaltungen potentielle Mitarbeiter erkennen?

Ja, wichtige Grundvoraussetzungen erkennt man.

Entscheidet also oft der erste Eindruck?

Ganz wichtig ist das Auftreten. Im persönlichen Gespräch muss natürlich auch eine gewisse inhaltliche Tiefe erkennbar sein. Genau diese vermisse ich manchmal an Absolventenkongressen. Ich würde mir wünschen, dass sich Studentinnen und Studenten ein wenig besser vorbereiten und informieren, wenn sie solche Veranstaltungen besuchen. Es ist ihre einmalige Chance, und diese sollten sie nutzen.

Herr Brändli, wir danken Ihnen für das Gespräch.

ZUR FIRMA

KPMG International ist ein weltweit führender Verbund von Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften und beschäftigt rund 100'000 Mitarbeiter in 150 Ländern. KPMG bietet Dienstleistungen in den Bereichen «Audit», «Tax» und «Advisory» an.

Pro Jahr rekrutiert KPMG Schweiz ungefähr 70–100 Hochschulabsolventinnen und Absolventen. Studierende von Universitäten und Fachhochschulen haben auch die Möglichkeit, während drei bis sechs Monaten ein Praktikum bei KPMG zu absolvieren.

Kontaktadresse

Boris Brändli
Leiter Graduates Marketing & Recruiting
Tel. 01 249 28 82
bbraendli@kpmg.com
<http://careers.kpmg.ch>



Gründer um eine Einschätzung gebeten, welche der folgenden hochschulbezogenen Aktivitäten den Prozess der ersten Selbstständigkeit bzw. Gründung beeinflusst haben (in Klammern: Mittelwerte auf einer Skala von 1 = unwichtig bis 5 = sehr wichtig):

- Hochschulstudium insgesamt (3.6)
- Praktika bzw. Arbeitstätigkeit während des Studiums (3.3)
- Auslandsaufenthalt während des Studiums (2.6)
- Diplomarbeit (2.5)
- Forschungs- und Assistentztätigkeit an der Hochschule (1.7)

Das Studium insgesamt sowie praktische Tätigkeiten während des Studiums werden als relativ wichtig, aber nicht überragend wertvoll beurteilt. Hingegen scheint ein Auslandsaufenthalt für die Selbstständigkeit bzw. Gründung nicht sonderlich bedeutsam zu sein: 53 % beurteilten diesen als «unwichtig» bis «wenig wichtig». Auch die Diplomarbeit halten 55 % Prozent, die Forschungstätigkeit an den Hochschulen 80 % für nicht wichtig im Hinblick auf Selbstständigkeit und Gründung.

Bezüglich der Unterstützung durch die Hochschulen wurde eine Reihe von Möglichkeiten durch die Befragten hervorgehoben, welche als besonders nützlich erachtet werden:

- Spezifische Vorlesungen und Workshops zu Unternehmensgründungen
- Substanzuelle Nutzung / Umsetzung von Wissen, Know-how und Ergebnissen aus Forschungsprojekten (auch Diplomarbeiten, Dissertationen, Drittmittelaufträge)

- Persönliche Unterstützung durch Professoren, Dozierende etc.
- Allgemeine moralische / motivationale Unterstützung
- Beratung zu Management- und Organisationsfragen
- Beratung zu Finanzierungsfragen

Diese Liste legt dar, dass im Bereich der selbstständigen Berufsausübung seitens der ZFH und ihrer Teilschulen eine Reihe zusätzlicher Förderungsmöglichkeiten bestehen. Angesichts des grossen Potentials an Gründern und Selbständigen von 40 bis 50 % unter den Absolventen sollten entsprechende Anstrengungen verstärkt werden (vgl. den Beitrag von H. Winzeler und R. Hausamann auf Seite 28 dieser Nummer).

Fazit

Insgesamt zeigt diese Studie, dass es viele verschiedene Wege in die Selbstständigkeit gibt. Es muss dazu nicht immer ein Unternehmen gegründet werden. Besonders in den untersuchten Dienstleistungsberufen sind fließende Übergänge möglich. Zwar sind auf dem Weg verschiedene Hürden zu nehmen und es bedarf eines grossen Willens und Engagements, doch hat von den Befragten kaum einer diesen Schritt nachträglich bereut. Die Hochschulen können ihrerseits mehr dazu beitragen, Selbstständigkeit zu fördern und diese in der Ausbildung als alternativen Weg zur selbstständigen Karriere gleichwertig behandeln.