



**"UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZ IN DER EU (ECEU)
"Bereit für die Chance: Unternehmerische Kompetenzen in
Europa fördern"
Ein Leonardo da Vinci Pilotprojekt.
Vertragsnummer: 2005-2036/001-001 (LE2-22ACTH)"**

KATALOG "UNTERNEHMERISCHER KOMPETENZEN VON FRAUEN IN EUROPA"



INHALT

1.- EINLEITUNG

2.- FORSCHUNGSERGEBNISSE DER STUDIE ZU UNTERNEHMERISCHEN KOMPETENZEN VON FRAUEN.

2.1.- KONTEXT

2.2.- BESCHREIBUNG DES SAMPLES

2.3.- BERICHT ÜBER DIE UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE

2.4.- SCHLUSSFOLGERUNGEN

3.- KATALOG UNTERNEHMERISCHER KOMPETENZEN VON FRAUEN IN EUROPA



1.- EINLEITUNG.

Der Katalog unternehmerischer Kompetenzen von Frauen in Europa ist ein Instrument, das im Rahmen des LEONARDO PROJEKTES ECEU entwickelt wurde. Sie ist das Ergebnis einer Untersuchung unternehmerischer Kompetenzen und der anschließenden Ausarbeitung eines detaillierten Katalogs der in Folge dessen identifizierten Fähigkeiten.

Das Ziel der Forschungsarbeit war es, **unternehmerische Kompetenzen zu identifizieren und zu beschreiben, die Frauen in nicht-formalen Lernprozessen erworben haben**. Als Orientierung dienten die Prinzipien des „Methodologischen Leitfadens zur Erforschung unternehmerischer Kompetenzen bei Frauen“, ein weiteres Produkt des LEONARDO Projektes ECEU.

Die Untersuchung wurde in sechs der am Projekt beteiligten Partnerländer (Spanien, Tschechien, Deutschland, Großbritannien, Italien und Frankreich) durchgeführt. Dies erfolgte in Form von Interviews mit 40 Frauen aus drei verschiedenen Gruppen – Hausfrauen, ungelernete Arbeiterinnen und Unternehmerinnen – und der anschließenden Analyse der Befragungsergebnisse.

Basierend auf den Ergebnissen der Untersuchung wurde ein Katalog unternehmerischer Kompetenzen erstellt. Diese Kompetenzen werden zu einem späteren Zeitpunkt mit anderen Instrumenten verglichen, welche ebenfalls im Rahmen des LEONARDO Projektes ECEU entwickelt werden.

Die Ergebnisse der Untersuchung – basierend auf den Interviews – können Abschnitt 2 entnommen werden, der Katalog unternehmerischer Kompetenzen von Frauen in Europa wird in Abschnitt 3 vorgestellt.

Es sollte an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass das LEONARDO Projekt ECEU einem wissenschaftlichen Forschungsansatz folgt, bei welchem nicht nur die Untersuchungsergebnisse, sondern auch die angewandte Methodik auf Hypothesen beruht. Sie sind im Laufe ihrer Durchführung zu erproben und daher nur als vorläufig zu verstehen.



2.- FORSCHUNGSERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG ZU UNTERNEHMERISCHEN KOMPETENZEN VON FRAUEN

Beim LEONARDO ECEU Pilotprojekt, ist die Auswertung der Untersuchung unternehmerischer Kompetenzen bei Frauen lediglich eine Vorstellung des durchgeführten Verfahrens.

Vor der Präsentation der Untersuchungsergebnisse ist es daher wichtig, darauf hinzuweisen, dass es sich hier um Ergebnisse handelt, die für Unternehmerinnen in Europa in keiner Weise repräsentativ sind – weder qualitativ noch quantitativ – da für die Untersuchung nur eine kleine Gruppe ausgewählt wurde (aus statistischer Perspektive irrelevant).

2.1.- KONTEXT

Die Befragungsgruppe bestand aus 40 Frauen aus sechs verschiedenen europäischen Ländern (Spanien, Tschechien, Deutschland, Großbritannien, Italien und Frankreich). Das Ziel bestand darin, Ansichten und Informationen von Frauen zu sammeln, die sich sowohl in Alter als auch Beschäftigung unterscheiden.

Das Sample wurde in drei Gruppen unterteilt:

GRUPPE 1: Frauen zwischen 30 und 55; Hausfrauen (4 Spanierinnen, 2 Italienerinnen, 2 Deutsche, 2 Tschechinnen).

GRUPPE 2: Frauen zwischen 30 und 60 mit Berufserfahrung; ungelernete Arbeiterinnen bzw. Hilfsarbeiterinnen (4 Spanierinnen, 2 Italienerinnen, 2 Französisch, 2 Deutsche, 2 Tschechinnen).

GRUPPE 3: Unternehmerinnen (4 Spanierinnen, 2 Italienerinnen, 2 Französisch, 2 Deutsche, 2 Tschechinnen und 6 Engländerinnen).

Profil der Befragten:

GRUPPE 1: Hausfrauen:

SPANIEN:

Interviewte Frauen: 4

Profil: Eine 59-jährige Frau, mit Grundschulbildung. Nach ihrer Hochzeit (vor 35 Jahren) übernahm sie die Verantwortung für Hausarbeit und Kindererziehung; sie hat nie eine bezahlte Arbeit ausgeführt.

Eine zweite 34-jährige Frau, die seit 1 ½ Jahren Hausfrau ist, hat sich freistellen lassen, um sich um ihr einziges Kind zu kümmern. Zuvor hat sie eine Berufsausbildung abgeschlossen.

Bei den zwei verbleibenden Spanierinnen, sind der Zeitraum, seit dem sie bereits Hausfrauen sind, sowie die Gründe, aus denen sie sich der Hausarbeit widmen, ähnlich. Beide haben einen Sekundarschulabschluss, haben geheiratet, wurden Hausfrauen und übernahmen die Kindererziehung. Eine der beiden, eine 37-jährige Frau aus der Dominikanischen Republik, hat vor ihrer Hochzeit 1 ½ Jahre lang als Verkäuferin gearbeitet. Da sie mittlerweile getrennt lebt und ihre Kinder erwachsen sind, denkt sie darüber nach, sich selbständig zu machen. Unter Umständen zusammen mit einem Partner. Aktuell besucht sie zudem einen Kurs für Makler, der es ihr bald ermöglichen soll, außerhäuslich zu arbeiten.



ITALIEN

Interviewte Frauen: 2

Profil: Beide Frauen haben einen Hochschulabschluss. Sie sind zwischen 40 und 50 Jahre alt und haben jeweils zwei Kinder. Dennoch unterscheiden sich die Gründe, aus denen sie Hausfrauen geworden sind. Eine der beiden entschied sich vor 11 Jahren, Hausfrau zu werden, während die andere die Entscheidung hierzu vor 4 Jahren traf, als ihr Mann in eine andere Stadt versetzt wurde.

“

DEUTSCHLAND

Interviewte Frauen: 2

Profil: Die Befragten sind zwei Hausfrauen über 50 Jahre. Beide haben eine Berufsausbildung und verfügen über Berufserfahrung und haben beschlossen, ihre Berufe aufzugeben, um sich um die Familie zu kümmern. Eine der beiden traf ihre Entscheidung nach dem Tod ihres Mannes, dem sie bis dahin regelmäßig im familieneigenen Betrieb geholfen hatte.

TSCHECHIEN

Befragte Frauen: 2

Profil: Zwei Frauen, die sich in Mutterschutz befinden, mit Berufserfahrung und voraussichtlich bereit, in ihre Arbeit zurückzukehren. Beide sind zwischen 30 und 40 Jahre alt und haben ein oder zwei Kinder.

FRANKREICH hat diese Gruppe nicht in ihre Befragungen einbezogen

GROßBRITANNIEN hat diese Gruppe nicht in ihre Befragungen einbezogen

Gruppe 2: Ungelernte Arbeiterinnen mit Berufserfahrung:

SPANIEN

Interviewte Frauen: 4

Profil: Zwei 50-jährige Frauen, mit jeweils zwei erwachsenen Kindern. Eine von ihnen arbeitet als Verkäuferin, die andere ist im öffentlichen Dienst beschäftigt. Die anderen zwei befragten Frauen (39 und 56 Jahre alt) haben beide keine Kinder, unterscheiden sich jedoch hinsichtlich ihrer beruflichen Umstände: Die Erste, die einen Sekundarschulabschluss hat, arbeitet als Verwaltungsangestellte und die andere, hat als Kassiererin gearbeitet, bis sie sich, in Folge von Krankheit, frühpensionieren ließ.

ITALIEN:

Interviewte Frauen: 2

Profil: Eine über 50-jährige Frau mit Sekundarschulabschluss und mehr als drei Kindern, die seit ihrer Jugend als Sekretärin gearbeitet hat. Die zweite Frau ist 43 Jahre alt, hat einen Hochschulabschluss und zwei Kinder. Sie begann vor neun Jahren als Fachkraft für Gemeindeentwicklung, hatte jedoch bereits zahlreiche andere Erfahrungen.

FRANKREICH:

Interviewte Frauen: 2

Profil: Beide Frauen sind älter als 59, haben Kinder (eine hat zwei Kinder, die andere drei) und arbeiten seit ihrer Berufsausbildung als Eheberaterinnen (jeweils mit 10 bzw. 20 Jahren Berufserfahrung).

TSCHECHIEN:

Interviewte Frauen: 2

Profil: Zwei ungelernete Arbeiterinnen mit Berufserfahrung. Beide Frauen sind zwischen 30 und 50 Jahre alt und haben einen Sekundarschulabschluss.



DEUTSCHLAND

Interviewte Frauen: 2

Profil: Beide Frauen sind gebürtige Türkinnen mit geringen Deutschkenntnissen. Eine ist älter als 50 Jahre, hat drei Kinder und eine Grundschulbildung. Sie hat 25 Jahre lang als Reinigungskraft gearbeitet. Die zweite Frau hat zwei Kinder und verfügt über einen Sekundarschulabschluss. Sie hat entsprechend in gering qualifizierten Arbeitsverhältnissen gearbeitet, z.B. als Kellnerin oder Kindermädchen. Momentan ist sie arbeitslos.

GROßBRITANNIEN hat diese Gruppe nicht in ihre Befragungen einbezogen.

GRUPPE 3: Unternehmerinnen:

SPANIEN:

Interviewte Frauen: 4

Profil: Die Lebenswege, die die befragten Frauen dazu geführt haben, sich selbstständig zu machen, unterscheiden sich erheblich voneinander. Eine von ihnen hat bis zu ihrer Hochzeit als Verkäuferin gearbeitet. Sie kündigte ihre Arbeitsstelle, um sich um die Familie zu kümmern. Als ihre drei Kinder erwachsen wurden, entschied sie sich vor 15 Jahren zusammen mit einigen Partnern, ein genossenschaftliches Unternehmen zu gründen. Jetzt ist sie Geschäftsführerin einer Kette von Zahnkliniken. Die andere Unternehmerin (45 Jahre alt) entschloss sich nach der Scheidung von ihrem Mann (ihre Kinder waren bereits erwachsen) dazu, eine Boutique zu eröffnen. Sie hatte keine Berufserfahrung im Bereich, konnte aber schneidern und Mode zeichnen.

Die anderen beiden befragten Unternehmerinnen (34 und 37 Jahre alt) gründeten ihre Unternehmen aufgrund ähnlicher Erfahrungen, die sie mit befristeten Arbeitsverträgen gemacht hatten. Eine der Frauen arbeitete elf Jahre lang in verschiedenen Werbeagenturen. Sie entschloss sich vor ein paar Monaten, ihre eigene Agentur zu gründen. Die Zweite traf diese Entscheidung vor 1 ½ Jahren, nachdem sie fünf Jahre lang als Beraterin gearbeitet hatte. Der Job gab ihr nicht die Sicherheit, die sie brauchte und sie hatte das Gefühl, nicht die Anerkennung zu bekommen, die sie in ihrem Beruf verdient hätte. Darüber hinaus war es schwierig, familiäre und berufliche Interessen miteinander zu vereinbaren. Sechs Monate später entschloss sie sich dazu, zusammen mit einem anderen Mitglied derselben Genossenschaft, eine andere Unternehmung zu gründen, die sich auf die Verbreitung von ländlichem Tourismus konzentriert. Sie verteilt ihre Arbeitszeit entsprechend auf beide Unternehmen auf.

ITALIEN:

Interviewte Frauen: 2

Profil: Beide Unternehmerinnen sind zwischen 30 und 40 Jahre alt. Eine von ihnen arbeitet im familieneigenen Betrieb, der im Dienstleistungsbereich tätig ist. Sie hat einen Sekundarschulabschluss und keine Kinder. Die Andere ist Mitglied in einer Genossenschaft für Gemeindeentwicklung. Sie hat bereits Erfahrungen mit Selbstständigkeit in einer anderen Branche, hat einen Hochschulabschluss und ist Mutter eines Kindes.

DEUTSCHLAND

Interviewte Frauen: 2

Profil: Beide Frauen haben einen Hochschulabschluss und haben sich, nachdem sie lange abhängig beschäftigt waren, dazu entschlossen, sich selbstständig zu machen (eine gründete vor 3 Jahren eine Unternehmensberatung, die andere eröffnete vor 16 Jahren ein Fußpflegeunternehmen). Die Jüngere der beiden (sie ist zwischen 30 und 40 Jahre alt) hat keine Kinder, die andere (über 50 Jahre alt) ist Mutter von zwei Kindern.



FRANKREICH:

Interviewte Frauen: 2

Profil: Die befragte Gruppe besteht aus zwei Unternehmerinnen, die in ähnlichen Bereichen tätig sind (Buchbinderei und Restaurierung seltener Bücher, Möbel usw.), aber über unterschiedliche Berufserfahrungen verfügen. Eine der Frauen ist zwischen 30 und 40 Jahre alt und hat vor 1 ½ Jahren beschlossen, das Familienunternehmen zu übernehmen. Die andere arbeitet bereits seit 14 Jahren in ihrem Beruf. Beide haben einen Hochschulabschluss und sind Mütter von zwei Kindern.

TSCHECHIEN

Interviewte Frauen: 2

Profil: Eine der Frauen arbeitet als Fremdenführerin, die andere als Übersetzerin. Sie sind zwischen 40 und 50 Jahre alt, besitzen einen Dokortitel und ein Diplom, und haben ein oder zwei Kinder.

Im Hinblick auf die Ergebnisse der Forschungsarbeit zu unternehmerischen Kompetenzen von Frauen ist es erforderlich, auf die abweichende und schwierige historische sowie politische Entwicklung Tschechiens hinzuweisen, welche die Rahmenbedingungen für Unternehmerisches Handeln, wie wir es heute kennen, stark beeinflusst hat. Tschechien ist unter den für die Untersuchung befragten Ländern das einzige post-kommunistische Land. Die kommunistische Ära dauerte über 40 Jahre (1948-1989). Während dieser Zeit war es in Tschechien verboten, ein Privatunternehmen zu betreiben, als Unternehmer oder Alleininhaber eines Unternehmens tätig zu sein. Eine solch strenge Linie war nicht in allen Ländern der ehemaligen Sowjetunion üblich; so wurde ein gewisses unternehmerisches Handeln beispielsweise in Polen und Ostdeutschland akzeptiert.

Die ersten Versuche, unternehmerisches Handeln zu fördern, begannen zu Beginn der 1990er Jahre. Zum jetzigen Zeitpunkt ist es daher schwierig, die unternehmerischen Kompetenzen tschechischer Frauen mit denen der Frauen aus den Partnerländern uneingeschränkt zu vergleichen.

Das strikte Verbot von Privatunternehmen war nicht die einzige Besonderheit des ehemaligen politischen und wirtschaftlichen System Tschechiens. Ein anderes wichtiges Merkmal war ein strenges Gesetz, das jedem das Recht und die Pflicht zusprach, erwerbstätig zu sein (laut tschechischer Verfassung und Gesetzgebung hatte jeder das Recht und die Verpflichtung, zu arbeiten). Anderenfalls wurde man des Schmarotzertums beschuldigt, welches als Straftat betrachtet wurde. Dieser unklare Zustand hatte einen starken Einfluss auf das Leben aller Frauen in Tschechien sowie auf ihre Einstellung gegenüber Erwerbstätigkeit, Karriereplanung, usw. Erwerbstätig zu sein wurde in der weiblichen Bevölkerung als Notwendigkeit angesehen und diese Entwicklung dauert bis heute an. Entsprechend ist der Prozentsatz der erwerbstätigen Frauen in Tschechien immer noch einer der höchsten in Europa.

Was die Gleichberechtigung von Mann und Frau betrifft, so wird diese durch die tschechische Verfassung garantiert. Dieser Ansatz lässt sich auch in der zur Verfügung gestellten Unterstützung für Unternehmer/innen erkennen, die sich immer an Männer und Frauen gleichermaßen richtet und nie nur an ein Geschlecht.

GROßBRITANNIEN

Interviewte Frauen: 6

Profil: Die Teilnehmerinnen wurden aus einer Gruppe erfolgreicher Unternehmerinnen ausgewählt. Ihnen allen ist gemein, dass sie ihre Unternehmen vor mindestens fünf Jahren gegründet haben, alle betätigen sich im Dienstleistungssektor und führen bereits konsolidierte Unternehmen. Die Hälfte der befragten Frauen ist über 50 Jahre alt, die Mehrheit von ihnen besitzt einen Universitätsabschluss. Eine Hälfte der Befragungsgruppe ist entweder kinderlos oder hat zwei Kinder.



2.2.- BESCHREIBUNG DER BEFRAGUNGSGRUPPE

Gruppen	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
Anzahl der Interviews	10	12	18
Alter			
unter 30	0	0	0
30-40	3	3	6
40-50	3	2	5
über 50	4	7	7
Ausbildung			
Grundschulbildung	1	1	1
Berufsorientierte Grundbildung	0	0	0
Sekundarschulbildung	3	8	2
Berufsausbildung	3	2	0
Zertifikat	0	0	5
Hochschulabschluss	2	1	10
Dokortitel	1	0	0
Kinder			
0	0	2	6
1 Kind	4	1	2
2 Kinder	4	6	9
3 Kinder	2	1	1
Mehr als 3 Kinder	0	2	0

* Es handelt sich hier um absolute Zahlen.

Gruppe 1: Hausfrauen

Gruppe 2: Ungelernte Arbeiterinnen

Gruppe 3: Unternehmerinnen

2.3.- BERICHT ÜBER DIE UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE

Der Vollständigkeit halber muss an dieser Stelle der Hinweis darauf erfolgen, dass die deutsche Arbeitsgruppe bei der Befragung der ungelerten Arbeiterinnen folgende Fragen hinzugefügt hat:

- Warum haben Sie keine beruflichen Qualifikationen?
- Haben Sie schon einmal in Betracht gezogen, ein eigenes Unternehmen zu gründen?
Wenn die Antwort „Ja“ lautet: Warum haben Sie es bis jetzt nicht getan?

Da es sich hierbei um eine Ausnahme handelt, wurden diese Fragen beim Abschlussbericht nicht berücksichtigt.

a) QUALITATIVE ANALYSE

In den folgenden Abschnitten werden die Antworten und die Häufigkeit ihrer Nennungen aufgelistet. Eine Antwort wird dann als relevant bewertet, wenn sie von mehr als einer Interviewten benannt wurde (dabei werden die Antworten der drei teilnehmenden Gruppen berücksichtigt).



Fragen:

1. Tätigkeit / Beruf:

Hausfrau	Hausarbeit und andere häusliche Verpflichtungen; kann Kinderbetreuung einschließen
Abhängig Beschäftigte	Verkäuferin, Verwaltungsangestellte, Sekretärin, Fachkraft für Gemeindeentwicklung, KassiererIn, Büroangestellte, Reinigungskraft, Eheberaterin und Küchenhilfe
Unternehmerinnen	Geschäftsführerin, Beraterin für Neue Technologien, Genossenschaftsmitglied, Familienunternehmen im Dienstleistungssektor, Werbeagentur, Boutique, Managerin eines Lebensmittelunternehmens, Interviewerin, Fußpflegeunternehmen, Buchbinderei und Restaurierung seltener Bücher und Möbel, Übersetzerin und Fremdenführerin

Gründe für die Aufnahme der Tätigkeit/ des Berufs:

- **Persönlich:** Hochzeit, Veränderungen der persönlichen Lebensumstände (Scheidung, Versetzung in eine andere Stadt, Krankheit), Familientradition.
- **Beruflich:** Geld, unbefriedigende Arbeitsbedingungen in den abhängigen Beschäftigungsverhältnissen, mangelnde Aufstiegschancen, Vorruhestand, Monotonie, Beurlaubung, , Veränderung desselben Unternehmens.

2. Berufserfahrung/ Kenntnisse des Arbeitsbereichs:

Zeitraum	Die Zeit seit der Aufnahme der Tätigkeiten reicht von wenigen Sommermonaten bis hin zu 11 Jahren.
Kenntnisse	Der einschlägige berufliche Tätigkeitsbereich / Beschäftigungsverhältnisse und verwandte Tätigkeitsfelder und als Unternehmerin

Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen und zwei spanischen Hausfrauen nicht gestellt (die deutsche Arbeitsgruppe hat die Frage hier nicht für relevant erachtet).

3. Probleme bei Aufnahme der Tätigkeit / des Berufs:

Problem	Häufigkeit
Schwierigkeiten, Arbeit, Familie und Privatleben miteinander zu vereinbaren (insbesondere wegen der Betreuung kleiner Kinder)	5 Mal
Prozedere im Zusammenhang mit der Unternehmensgründung; Zugang zu Finanzierung	3 Mal
Kundenakquisition Mangelnde Ausbildung	2 Mal

Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen Hausfrauen nicht gestellt (die deutsche Arbeitsgruppe hat die Frage hier nicht für relevant erachtet), ebenso wenig zwei deutschen ungelerten Arbeiterinnen (die Frage wurde aus dem Fragebogen gestrichen), zwei italienischen Geschäftsfrauen, zwei spanischen Hausfrauen und einer ungelerten Arbeiterin aus Tschechien.



5. Private oder staatliche Einrichtungen, die Unternehmerinnen unterstützen:

Spanien	Italien	Frankreich	Deutschland	Großbritannien	Tschechien
<ul style="list-style-type: none"> - Instituto Mujer - Banco Mundial de las Mujeres (Weltbank der Frauen) - Unternehmensverbände - Dirección General de la Mujer - Bildungsministerium - Elternvereine - AMECOOP - Instituto Madrileño de Desarrollo - ATAEM - AVAL MADRID 	<ul style="list-style-type: none"> - Sportello ATENA CCIAA - Informationsstellen für Frauen - Arbeitsvermittlungsgesellschaft der Stadt Ercolano - Sportello Unione degli Industriali - Gewerkschaften - EFI - Informationen für Frauen COF Athena - COF Ottavia - Athena Unione Industriali Sindacati Nacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Informationszentrum für Frauenrechte - ADIEF (Verein zur Unterstützung von Frauen bei der Existenzgründung) - Handels- und Handwerkskammern - CCI - GRAIFF (Regionale Vereinigung für Aktivitäten und Information von Frauen und Familien) - Entreprise au Féminin (business club) - Femmes Chefs d'Entreprise (Women Head of enterprise) - PWN (Akademikerinnen-Netzwerk) - CLEFE (Örtlicher Klub für Unternehmerinnen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ich-AG - Stiftung für Unternehmensinitiativen - Gründerinnenzeit - Akele o Akalai Berlin - Weibewirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> - SYFEN - Business Link - SENTA - Handelskammer - Prowess - Europäische Projekte - UK Resource Centre 	<ul style="list-style-type: none"> - Männer und Frauen hatten traditionell die gleichen Chancen bezüglich Berufsausbildung und Zugang zum Arbeitsmarkt. Deshalb existiert nach wie vor keine Organisation, die sich ausschließlich der Beratung von Frauen widmet.

6. Unterstützungsformen, von denen Sie profitiert haben:

	Unterstützung	Häufigkeit
Falls Sie Unterstützung erhalten haben, geben Sie bitte die Art der Unterstützung an	Beratung hinsichtlich Selbständigkeit	2 Mal
Falls Sie keine Unterstützung erhalten haben, warum haben sie keine erfragt?	Ich brauchte keine Unterstützung	2 Mal
	Sie ist ausschließlich auf den Prozess der Existenzgründung ausgerichtet	3 Mal

Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen Hausfrauen nicht gestellt (die deutsche Arbeitsgruppe hat die Frage hier nicht für relevant erachtet)



7. Art der Unterstützung, die Sie als Unternehmerin gerne erhalten würden:

Unterstützung	Häufigkeit
Allgemeine Beratung	14 Mal
Mehr finanzielle Beratung	7 Mal
Mehr finanzielle Unterstützung. Bereitstellung allgemeiner Informationen	7 Mal
Weiterbildung (Verwaltungsangelegenheiten, Vertrieb, Buchhaltung, usw.)	5 Mal
Informationen über Finanzmittel	4 Mal

Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen ungelerten Arbeiterinnen (die Frage wurde aus dem Fragebogen gestrichen) einer spanischen Hausfrau und einer tschechischen ungelerten Arbeiterin nicht gestellt.

10. Grad der Zufriedenheit in Bezug auf das Verhältnis zwischen Arbeit, Familie und Privatleben:

Zufriedenheit	Häufigkeit
In Ordnung; ich habe keine Kinder	3 Mal
Nicht sehr zufrieden, könnte besser sein; allerdings geht es mir besser als dem Durchschnitt. Das Problem ist, dass ich weder zu Hause, noch bei der Arbeit bin.	3 Mal

Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen Hausfrauen (die deutsche Arbeitsgruppe hat die Frage hier für nicht relevant erachtet) und zwei spanischen Hausfrauen nicht gestellt.

12. Anfängliche Unterstützung durch Familie und Freunde bei Aufnahme der Tätigkeit:

	Unterstützung	Häufigkeit
Ja (94%)	Mein Lebensgefährte	9 Mal
	Meine Familie	6 Mal
	Meine Mutter, meine Schwester und mein Mann haben mich moralisch unterstützt (außer meine Kinder)	5 Mal
	Meine Eltern haben mich finanziell unterstützt, denn ich musste meinen eigenen Lebensunterhalt verdienen.	3 Mal
Nein (3%)		
Aber sie haben mich zu einem späteren Zeitpunkt unterstützt (3%)		

Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen ungelerten Arbeiterinnen (die Frage wurde aus dem Fragenbogen gestrichen), zwei spanischen Hausfrauen und ungelerten Arbeiterinnen, sowie einer tschechischen ungelerten Arbeiterin nicht gestellt.

13. Bedeutung der Unterstützung, bzw. der fehlenden Unterstützung durch Familie und Freunde:

Bedeutung	Häufigkeit
Moralische und emotionale Unterstützung	6 Mal



Mehr Zeit zur Verfügung	4 Mal
-------------------------	-------

Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen Hausfrauen (die deutsche Arbeitsgruppe hat die Frage hier nicht für relevant erachtet) zwei ungelerten Arbeiterinnen (die Frage wurde aus dem Fragebogen gestrichen), zwei spanischen Hausfrauen, einer ungelerten Arbeiterin und einer Unternehmerin sowie einer tschechischen ungelerten Arbeiterin und einer Unternehmerin nicht gestellt.

14. Frauen benötigen andere Charaktereigenschaften – oder in anderem Ausmaß – als Männer, um ihre Tätigkeiten ausführen zu können: Welche sind das und warum?

Meinungen	Häufigkeit
Wir sind sehr unterschiedlich. Männer scheinen selbstbewusster, Gewinn orientierter und konkurrenzfähiger zu sein als Frauen. Frauen sind beharrlicher, aktiver, widerstandsfähiger, kreativer. Sie sind in der Lage sich selbst zu organisieren (Selbstmanagement).	3 Mal
Frauen treffen auf mehr Hürden als Männer und wir müssen erst beweisen, dass wir intelligent sind. Frauen müssen sehr organisiert und dazu bereit sein, sich aufzuopfern, um Arbeit, Familie und private Angelegenheiten miteinander zu vereinbaren. Aufgrund der früheren Benachteiligung von Frauen müssen sie immer viel mehr beweisen als Männer. Männer betrachten die Dinge/ Probleme schlichter als Frauen; wir neigen dazu, die Dinge komplexer zu betrachten. Was das Geschäftliche betrifft gibt es keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Die grundlegenden Eigenschaften, die ein Unternehmer besitzen sollte sind Auftreten, Glaubwürdigkeit, Entschlossenheit, Professionalität und Selbstvertrauen; egal, ob es sich um einen Mann oder eine Frau handelt. Wenn wir auf die gleiche Weise erzogen würden, sollten wir auch über die gleichen Charakteristika verfügen.	2 Mal

15. Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit / ihres Berufs zeigen Frauen andere Eigenschaften als Männer: Welche sind das und warum?

Meinungen	Häufigkeit
Wir sind kreativer, perfektionistischer, rationaler und produktiver als Männer. Darüber hinaus sind wir multitaskingfähig.	4 Mal
Es kommt auf den Beruf und die Position an, aber für gewöhnlich sind wir freundlicher und förmlicher.	2 Mal

Anmerkung: Diese Frage wurde sechs britischen Unternehmerinnen nicht gestellt.

16. Frauen hätten außerdem andere Fähigkeiten als Männer: Warum?

Meinungen	Häufigkeit
Frauen weisen andere Kommunikationsfähigkeiten auf als Männer, sie sind in der Lage, verschiedene Aufgaben gleichzeitig auszuführen und sind für gewöhnlich flexibler.	6 Mal
Nein.	2 Mal

Anmerkung: Diese Frage wurde einer tschechischen ungelerten Arbeiterin nicht gestellt.



17. Die stärker ausgeprägten kommunikativen und sozialen Kompetenzen von Frauen könnten, im Gegensatz zu denen der Männer, bei der Ausführung ihrer Tätigkeit einen Vorteil darstellen: Warum?

Meinungen	Häufigkeit
Um Kunden zu gewinnen, mit anderen ins Geschäft zu kommen	3 Mal
Wir sind geselliger, wir reden gern.	2 Mal

18. Als Unternehmerin sind Sie in der Lage, mit Konkurrenz, Druck usw. umzugehen: Warum?

Meinung	Häufigkeit
Wenn man im Berufsleben überleben will, muss man das	2 Mal

Anmerkung: Diese Frage wurde einer italienischen und einer tschechischen ungelerten Arbeiterin nicht gestellt.

19. Welches sind die Hauptgründe, die Sie dazu gebracht haben, Ihre derzeitige Tätigkeit / Ihren derzeitigen Beruf, auszuüben

Gründe	Häufigkeit
Ich musste arbeiten um Geld zu verdienen	6 Mal
Zugang zu einem Job, darüber hinaus die Möglichkeit des Selbstmanagements	4 Mal
Familie, Arbeit und Privatleben miteinander vereinbaren zu können Unabhängig zu sein	3 Mal
Leidenschaft, die Bereitschaft für meine Träume zu kämpfen und sie mir zu erfüllen Persönliche Entwicklung Familienbetrieb, Tradition, fehlende Alternativen Die Möglichkeit zu reisen	2 Mal

Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen Hausfrauen (die deutsche Arbeitsgruppe hat die Frage hier nicht für relevant erachtet), einer französischen Unternehmerin, zwei spanischen Hausfrauen und ungelerten Arbeiterinnen, zwei italienischen ungelerten Arbeiterinnen und einer tschechischen ungelerten Arbeiterin nicht gestellt.

20. Teilnahme an Weiter- und Fortbildung:

Weiterbildung	Häufigkeit
EDV, Vorträge, Seminare/Kurse, Universität	3 Mal
Berufsausbildung, Sprachkurse, Buchführung	2 Mal

Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen Hausfrauen und Unternehmerinnen (die deutsche Arbeitsgruppe hat die Frage nicht für relevant erachtet), zwei spanischen Hausfrauen, einer tschechischen ungelerten Arbeiterin und einer tschechischen Unternehmerin nicht gestellt.



24. Andere Fähigkeiten

Fremdsprachen	Französisch, Englisch, Italienisch, Deutsch, Spanisch, Russisch, Bulgarisch
Finanzwirtschaftliche Kenntnisse	Haushaltskasse, Gehaltslisten, Buchhaltung, Finanzierung, Lohnangelegenheiten
Andere	Grafikdesign, Verkaufstraining, Geschäftsführung, Gesundheit, Kunstgeschichte, Antiquitäten, Recht, Neue Technologien

25. Strategien, die sie anwenden, um Ihre täglichen Aufgaben zu erledigen, Ihre persönliche Ziele zu erreichen, Probleme zu lösen...:

Strategie	Häufigkeit
Organisation	5 Mal
Planung	3 Mal

Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen und zwei italienischen ungelerten Arbeiterinnen nicht gestellt.

26. Nützliche Fähigkeiten und Kenntnisse, um diese Strategie umzusetzen.

Antwort	Häufigkeit
Organisation, die Fähigkeiten, Prioritäten zu definieren, Verantwortung, Planung, Anpassung an Veränderungen, Flexibilität	Dies sind die häufigsten Antworten

Anmerkung: Diese Frage wurde einer spanischen Hausfrau und einer tschechischen Unternehmerin nicht gestellt.

31. Sie haben Ihre Tätigkeit nicht Ihrer Ausbildung entsprechend gewählt: Warum nicht?

Antwort	Häufigkeit
Ich musste arbeiten gehen Zufällig	2 Mal

Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen Hausfrauen, einer deutschen Unternehmerin (die deutsche Arbeitsgruppe hat die Frage nicht für relevant erachtet), einer spanischen Hausfrau und einer tschechischen ungelerten Arbeiterin nicht gestellt.

32. Kenntnisse, Fähigkeiten und/ oder Fertigkeiten, die für die Ausübung Ihrer Tätigkeit von Bedeutung sind:

Antwort	Häufigkeit
Fremdsprachen	2 Mal

Anmerkung: Diese Frage wurde einer deutschen Unternehmerin (die deutsche Arbeitsgruppe strich diese Frage aus dem Fragebogen), einer spanischen Hausfrau und zwei ungelerten Arbeiterinnen, zwei italienischen Unternehmerinnen und einer tschechischen ungelerten Arbeiterin nicht gestellt.



33. Sie arbeiten daran, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu verbessern (z.B. durch das Lesen einschlägiger Literatur, Schulungen, usw.):

Antwort	Häufigkeit
Fachzeitschriften lesen	5 Mal
Schulungen (Weiter- und Fortbildungen) Diskussionen und Meinungsaustausch mit Dritten Begleitende Weiterbildung	2 Mal

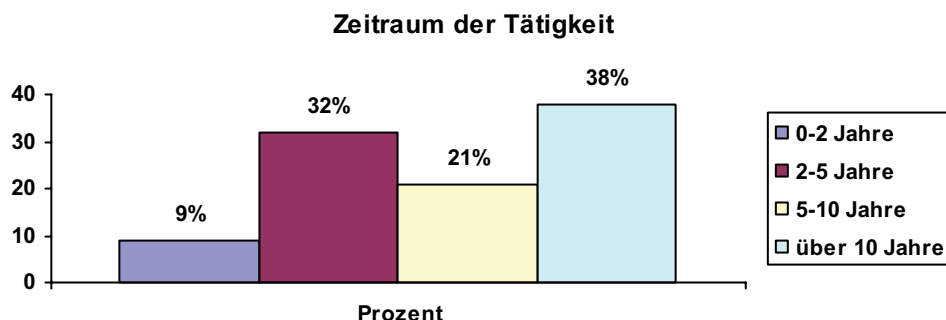
Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen und einer tschechischen ungelerten Arbeiterin sowie einer spanischen Hausfrau nicht gestellt.

b) QUANTITATIVE ANALYSE

Es ist notwendig, zunächst anzuführen, dass zwei italienische ungelernete Arbeiterinnen, eine italienische Geschäftsfrau, zwei tschechische Geschäftsfrauen und drei tschechische ungelernete Arbeiterinnen nicht auf die Fragen geantwortet haben, die zu dem Abschnitt über "Was denken Männer und Frauen in ihrer Umgebung?" gehören.

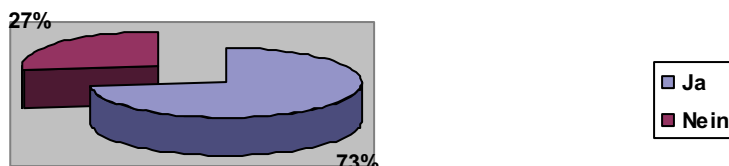
Die Antworten werden in Prozent ausgedrückt und umfassen die drei befragten Gruppen.

1. Zeitraum, seit dem die Tätigkeit ausgeführt wird



2. Erfahrungen und/oder Vorkenntnisse auf dem Gebiet:

ERFAHRUNGEN UND/ODER VORKENNTNISSE AUF DEM GEBIET

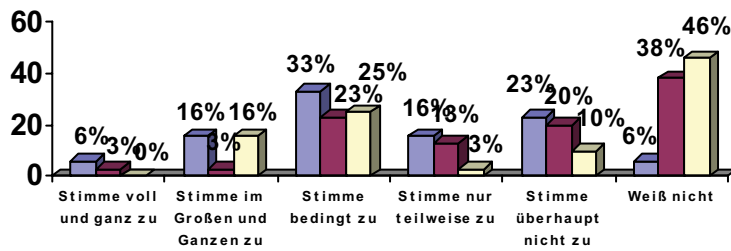


Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen Hausfrauen (die Frage wurde nicht für relevant erachtet) und zwei spanischen Hausfrauen nicht gestellt.



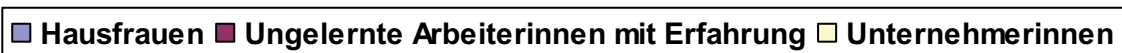
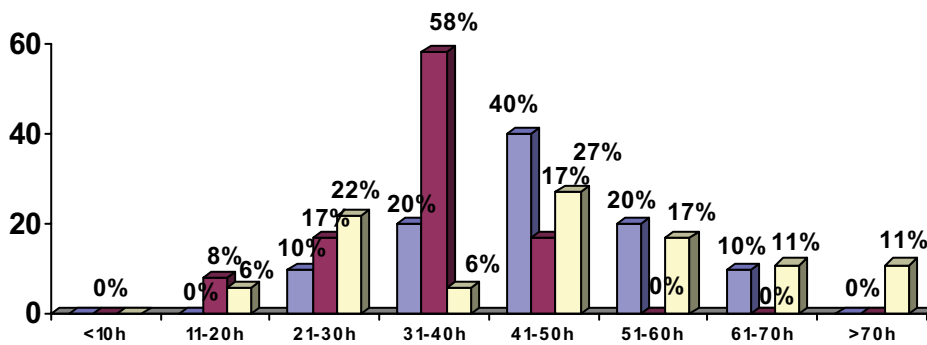
4. Sind Sie der Ansicht, dass die Regierung und andere Institutionen oder Organisationen Unternehmerinnen unterstützen?

"DIE REGIERUNG UND ANDERE INSTITUTIONEN UND ORGANISATIONEN UNTERSTÜTZEN UNTERNEHMERINNEN"



8. Anzahl der Stunden pro Woche, die sie mit Ihrer Tätigkeit / dem Beruf beschäftigt sind:

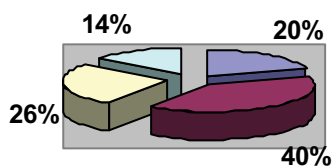
STUNDEN PRO WOCHE, IN DENEN DIE TÄTIGKEIT AUSGEÜBT WIRD



9. Wie vereinbaren Sie Familie, Privat- und Berufsleben?



**"WIE VEREINBAREN SIE IHRE TÄTIGKEIT UND IHR FAMILIEN-,
PRIVAT- UND ARBEITSLEBEN?"**

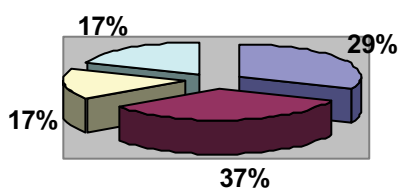


- | | |
|----------------------------|--|
| ■ Hausangestellte | ■ Lebensgefährte |
| □ Anderes Familienmitglied | □ Keine Hilfe/ Unterstützung/ Ressourcen |

Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen Hausfrauen (die Frage wurde nicht für relevant erachtet) und zwei spanischen Hausfrauen nicht gestellt.

10. Grad der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben:

**GRAD DER ZUFRIEDENHEIT MIT DER VEREINBARKEIT VON BERUF,
FAMILIE UND PRIVATLEBEN**



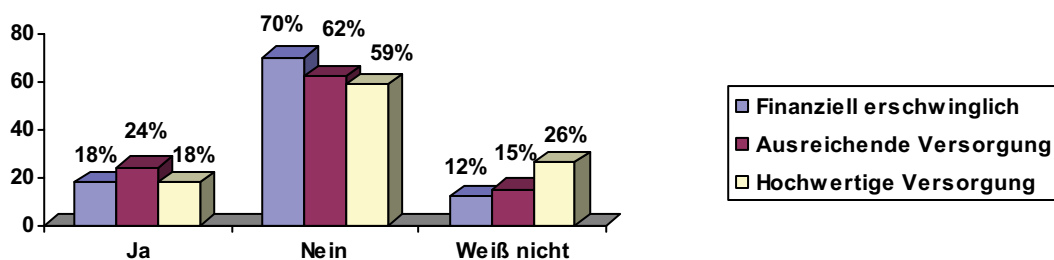
- | | | | |
|------------------|-------------|---------------------|-----------------------------|
| ■ Sehr zufrieden | ■ Zufrieden | ■ Relativ zufrieden | ■ überhaupt nicht zufrieden |
|------------------|-------------|---------------------|-----------------------------|

Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen Hausfrauen (die Frage wurde nicht für relevant erachtet) und zwei spanischen Hausfrauen nicht gestellt.



11. Im Hinblick auf die in Frage 9 genannten Unterstützungen um Familie und Berufsleben zu vereinbaren:

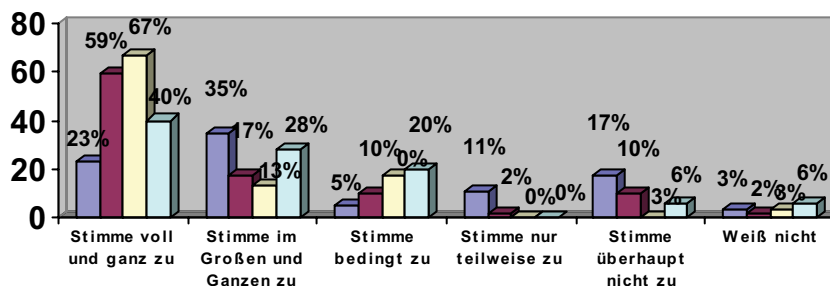
BEWERTUNG DER UNTERSTÜTZUNGSSYSTEME



Anmerkung: Diese Frage wurde einer französischen und einer italienischen Unternehmerin nicht gestellt

14. 15. 16. 17. Fragen bezüglich der unterschiedlichen sozialen und kommunikativen Eigenschaften, Fähigkeiten und Begabungen von Männern und Frauen

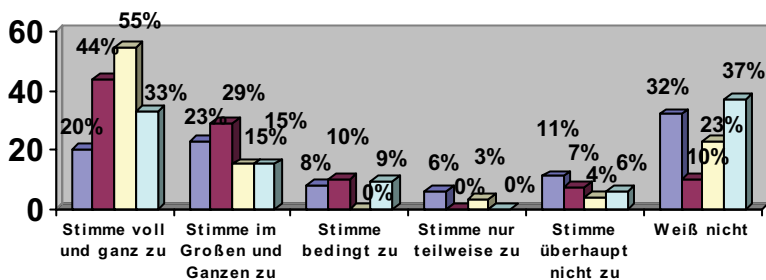
MEINE PERSÖNLICHE MEINUNG



- "Frauen müssen andere oder anders geprägte persönliche Eigenschaften besitzen"
- "Frauen legen andere Eigenschaften an den Tag"
- "Frauen beweisen andere Fähigkeiten"
- "Die bei Frauen stärker entwickelten sozialen und kommunikativen Fähigkeiten verschaffen ihnen einen beruflichen Vorteil"

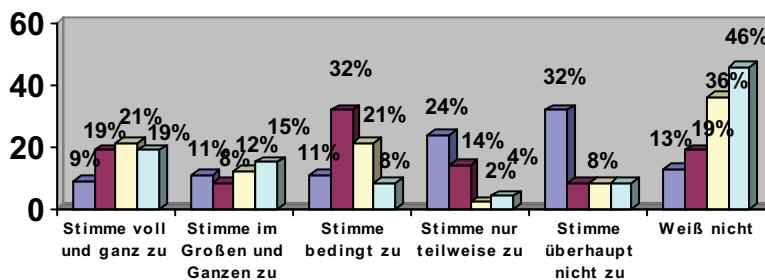


MEINUNG ANDERER FRAUEN



- "Frauen müssen andere oder anders ausgeprägte persönliche Eigenschaften besitzen"
- "Frauen legen andere Eigenschaften an den Tag"
- "Frauen beweisen andere Fähigkeiten"
- "Die bei Frauen stärker entwickelten sozialen und kommunikativen Fähigkeiten verschaffen ihnen einen beruflichen Vorteil"

MEINUNG ANDERER MÄNNER



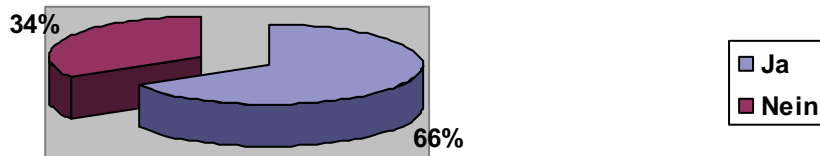
- "Frauen müssen andere oder anders ausgeprägte persönliche Eigenschaften besitzen"
- "Frauen legen andere Eigenschaften an den Tag"
- "Frauen beweisen andere Fähigkeiten"
- "Die bei Frauen stärker entwickelten sozialen und kommunikativen Fähigkeiten verschaffen ihnen einen beruflichen Vorteil"

Anmerkung: Frage 15 wurde sechs britischen Unternehmerinnen nicht gestellt; Frage 16 wurde einer tschechischen ungelerten Arbeiterin nicht gestellt.



20. FORTSETZUNG DER EIGENEN AUSBILDUNG:

HABEN SIE SEIT BEGINN IHRER DERZEITIGEN TÄTIGKEIT IHRE AUSBILDUNG FORTGESETZT

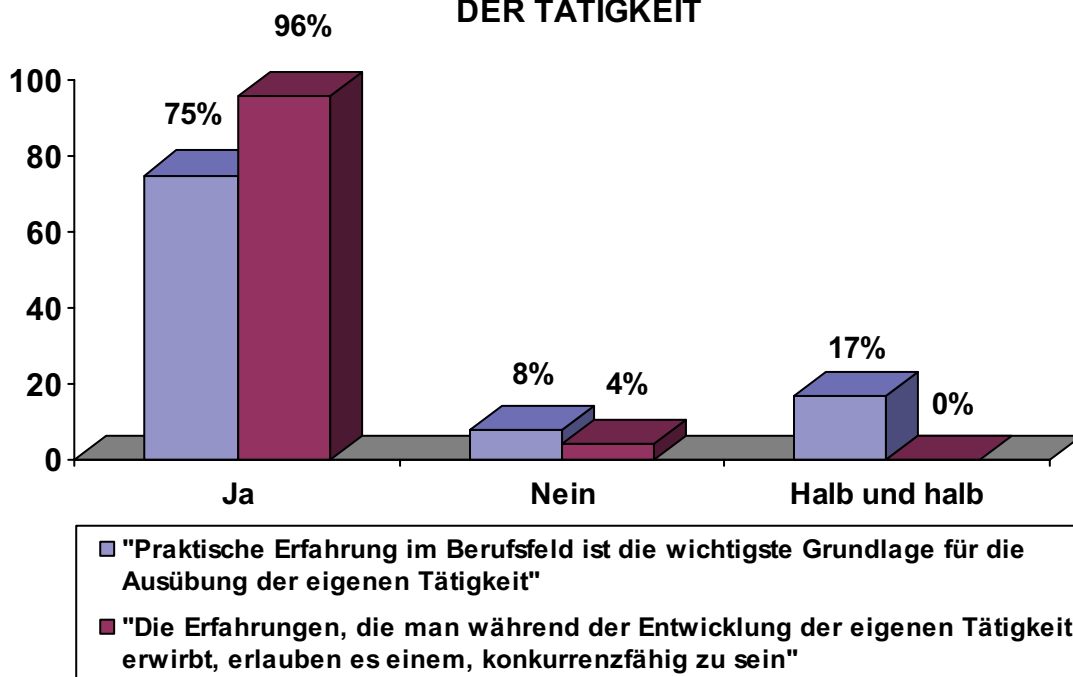


Anmerkung: Diese Frage wurde zwei deutschen Hausfrauen (die Frage wurde nicht für relevant erachtet) und einer deutschen Unternehmerin (die Frage wurde aus dem Fragebogen gestrichen), einer französischen Unternehmerin, zwei spanischen Hausfrauen, einer tschechischen Unternehmerin und einer tschechischen ungelerten Arbeiterin nicht gestellt.

Frage 21 und 22.

Die unten abgebildete Graphik zeigt die Meinungen der befragten Teilnehmerinnen zu Frage 21 und 22.

BEWERTUNG VON BERUFSERFAHRUNG FÜR DIE AUSÜBUNG DER TÄTIGKEIT



Anmerkung: Frage 21 wurde zwei deutschen Hausfrauen (die Frage wurde nicht für relevant erachtet), zwei deutschen ungelerten Arbeiterinnen (die Frage wurde aus dem Fragebogen gestrichen), einer spanischen Hausfrau und einer tschechischen ungelerten Arbeiterin nicht gestellt.

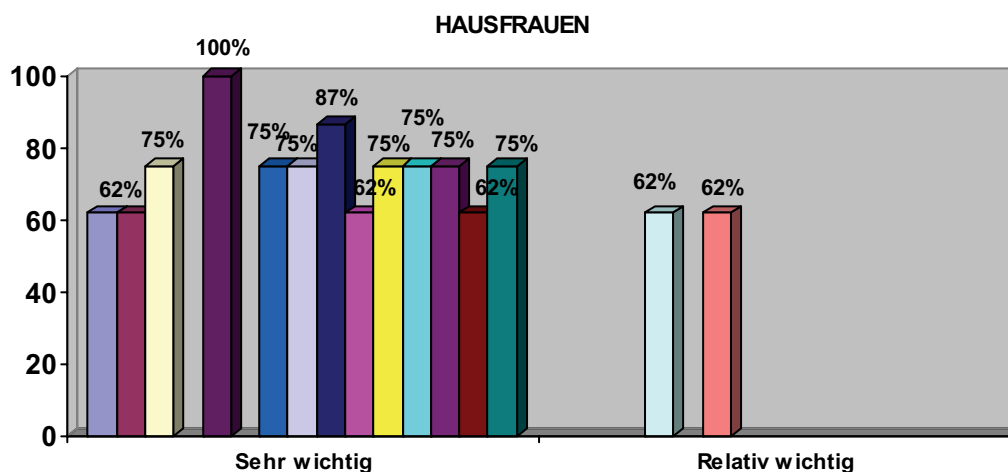


Anmerkung: Anmerkung: Die Frage 22 wurde zwei deutschen Hausfrauen (die Frage wurde nicht für relevant erachtet), zwei deutschen Unternehmerinnen und zwei deutschen ungelerten Arbeiterinnen (die Frage wurde gestrichen), einer spanischen Hausfrau sowie einer tschechischen ungelerten Arbeiterin nicht gestellt.

23. Markieren Sie die wesentlichen Merkmale, Qualitäten oder Fähigkeiten, die Sie für notwendig halten, um Ihre derzeitige Tätigkeit/Ihren derzeitigen Beruf erfolgreich auszuüben.

Für die folgenden Diagramme wurden diejenigen Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten berücksichtigt, die mit einem Prozentsatz von über 50% als am wichtigsten / grundlegend (5) oder als ziemlich wichtig / grundlegend (4) bewertet wurden.

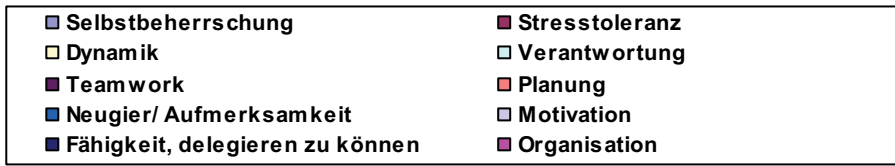
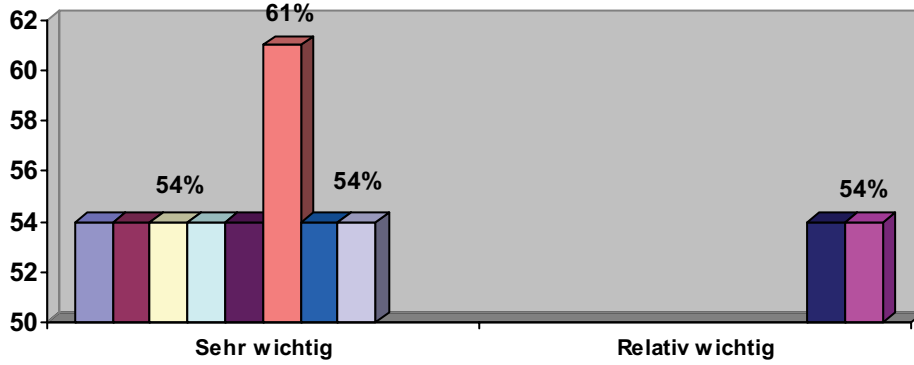
Berücksichtigt werden sollte zudem ein weiterer Aspekt: Der Fragebogen, der an zwei deutsche Geschäftsfrauen ausgegeben wurde, unterschied sich von dem der anderen befragten Teilnehmerinnen, da er zwei Spalten zur Bewertung der beruflichen Fähigkeiten enthielt: „Wichtige Eigenschaften, Fähigkeiten oder Fertigkeiten, die nötig sind, um Ihre aktuelle Tätigkeit/ Beruf erfolgreich ausüben zu können.“ und „Kompetenzen, über die Sie verfügen“. Diese Ergänzung wurde jedoch nicht in der Zeit geäußert, die für Verbesserungsvorschläge des Fragebogens anberaumt war. Da das Ziel der Frage war, diejenigen Kompetenzen zu ermitteln, die eine Unternehmerin haben sollte, wurden bei der Auswertung nur die Antworten in der Spalte „Wichtige Eigenschaften...“ berücksichtigt.



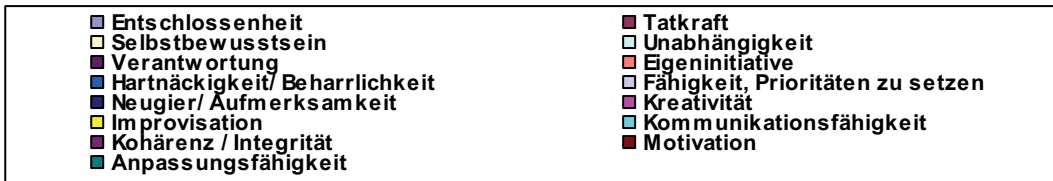
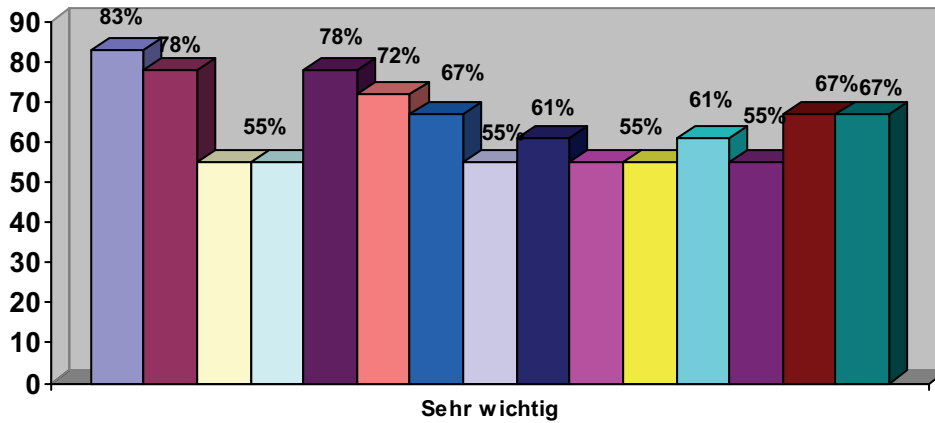
- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| Entschlossenheit | Tatkraft |
| Selbstbewusstsein | Eigeninitiative |
| Verantwortung | Frustrationstoleranz |
| Fähigkeit, Prioritäten zu setzen | Organisation |
| Motivation | Planung |
| Neugier/ Aufmerksamkeit | Aufgeschlossenheit/ Flexibilität |
| Empathie | Durchsetzungsvermögen |
| Anpassungsfähigkeit | |



UNGELERNE ARBEITERINNEN MIT BERUFSERFABRUNG



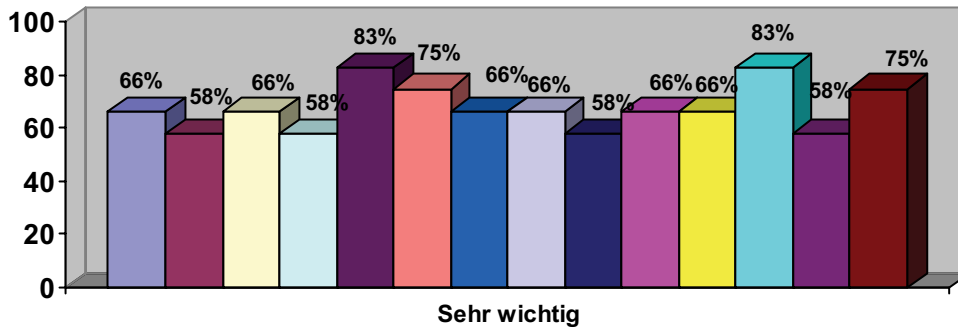
UNTERNEHMERINNEN



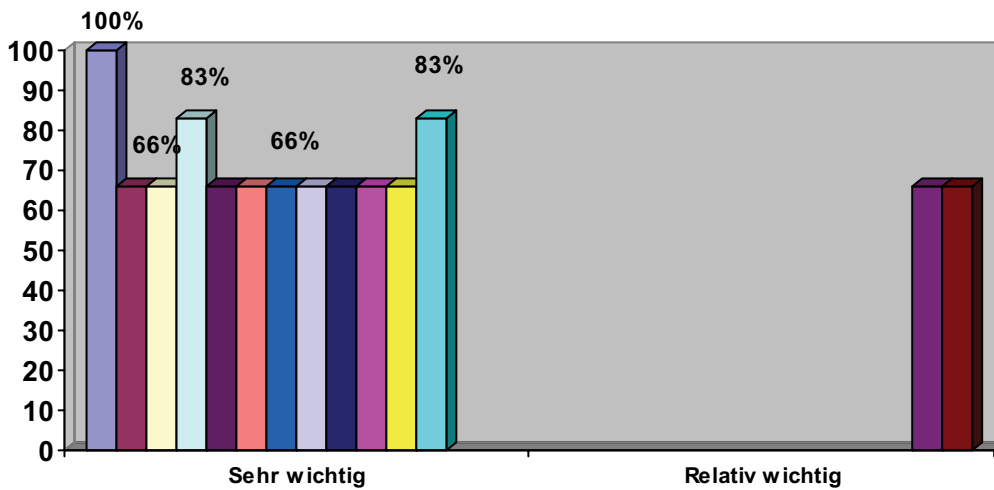
In der zweiten Gruppe von Diagrammen (nach Teilnehmerländern sortiert) wurden nur die Eigenschaften, Fähigkeiten oder Fertigkeiten berücksichtigt, die einen Prozentsatz von über 50% erreichten.



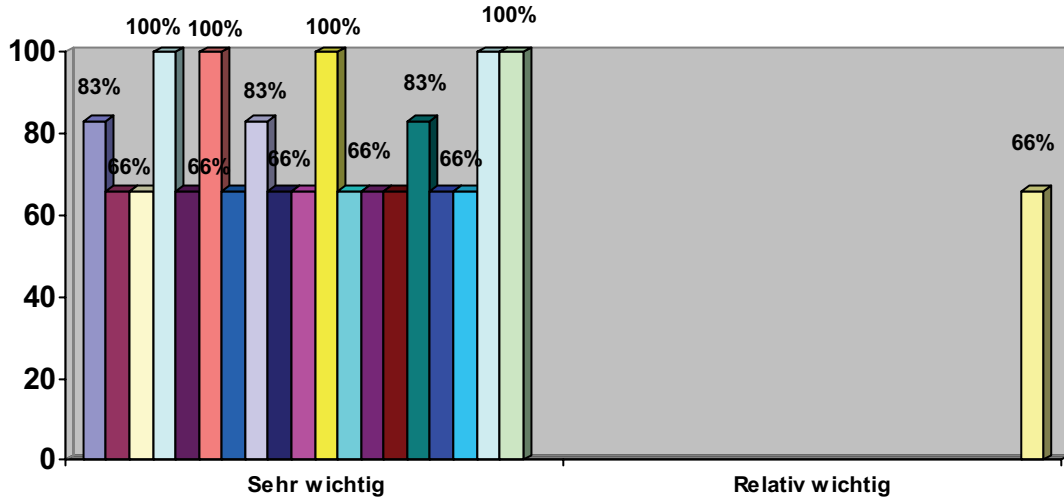
SPANISCHE FRAUEN



BRITISCHE FRAUEN

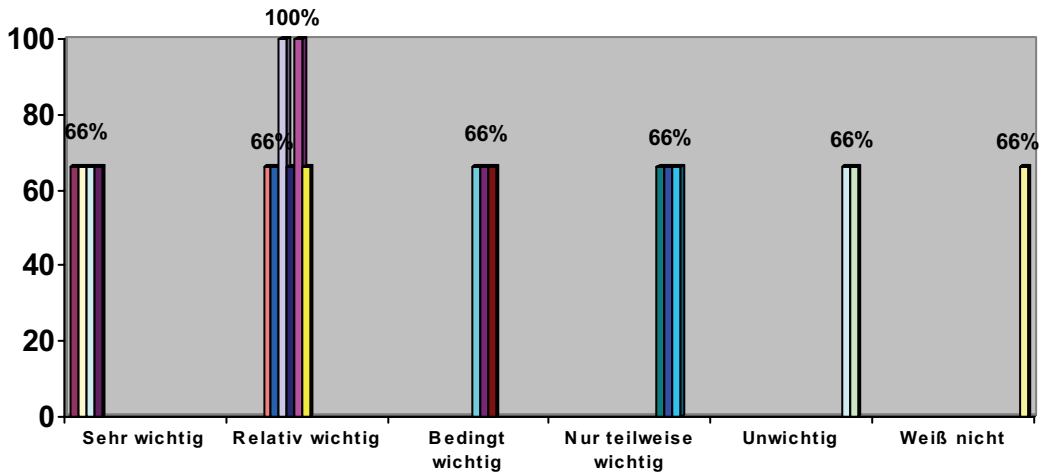


ITALIENISCHE FRAUEN



- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| ■ Tatkraft | ■ Selbstbeherrschung |
| ■ Frustrationstoleranz | ■ Stresstoleranz |
| ■ Dynamik | ■ Verantwortung |
| ■ Hartnäckigkeit/ Beharrlichkeit | ■ Fähigkeit, Prioritäten zu setzen |
| ■ Planung | ■ Kreativität |
| ■ Aufgeschlossenheit/ Flexibilität | ■ Kontrolle |
| ■ Führungskraft | ■ Integrität |
| ■ Organisation | ■ Fähigkeit, delegieren zu können |
| ■ Motivation | ■ Veränderungen absehen können |
| ■ Anpassungsfähigkeit | ■ Entschlossenheit |

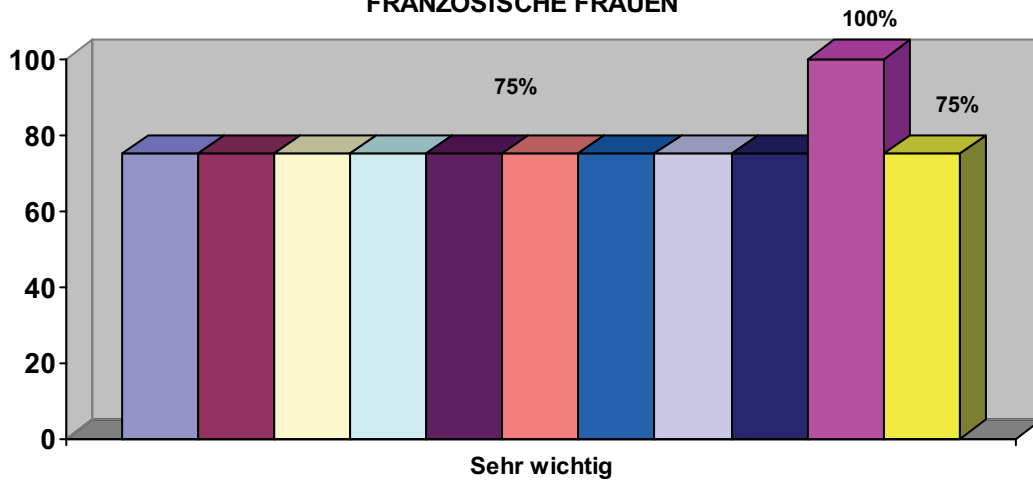
DEUTSCHE FRAUEN



- | | | |
|-------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| ■ Tatkraft | ■ Verantwortung | ■ Hartnäckigkeit/ Beharrlichkeit |
| ■ Motivation | ■ Improvisation | ■ Kommunikationsfähigkeit |
| ■ soziale Kompetenz | ■ Kontrolle | ■ Integrität |
| ■ Organisation | ■ Selbstbeherrschung | ■ Selbstbewusstsein |
| ■ Dynamik | ■ Veränderungen absehen können | ■ Anpassungsfähigkeit |
| ■ Durchsetzungsvermögen | ■ Frustrationstoleranz | ■ Teamwork |
| ■ Entschlossenheit | | |

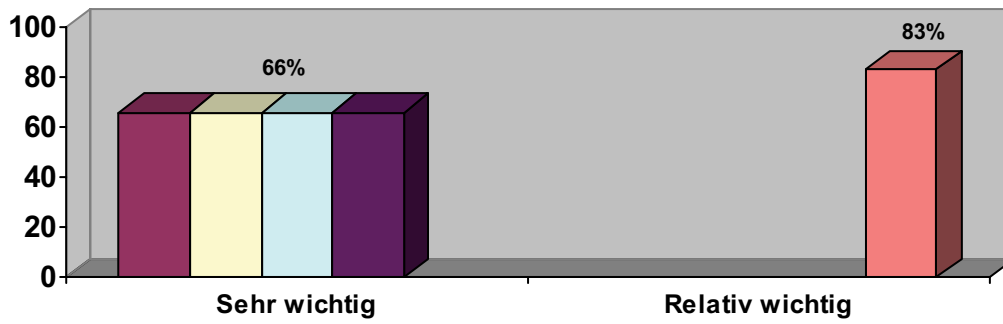


FRANZÖSISCHE FRAUEN



- | | |
|--------------------------------|---------------------------|
| ■ Selbstbeherrschung | ■ Frustrationstoleranz |
| ■ Stresstoleranz | ■ Reife |
| ■ Verantwortung | ■ Eigeninitiative |
| ■ Planung | ■ Neugier/ Aufmerksamkeit |
| ■ Kommunikationsfähigkeit | ■ Motivation |
| ■ Veränderungen absehen können | |

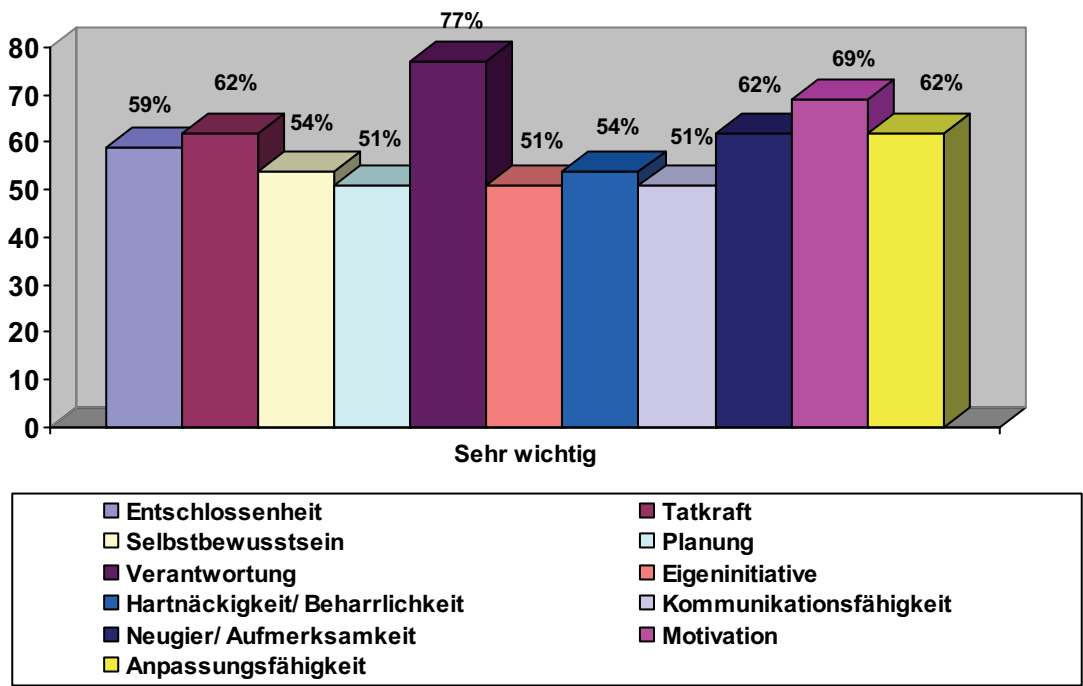
TSCHECHISCHE FRAUEN



- | | | | | |
|--------------------|------------|------------------------|------------------|------------------|
| ■ Entschlossenheit | ■ Tatkraft | ■ Frustrationstoleranz | ■ Stresstoleranz | ■ Unabhängigkeit |
|--------------------|------------|------------------------|------------------|------------------|

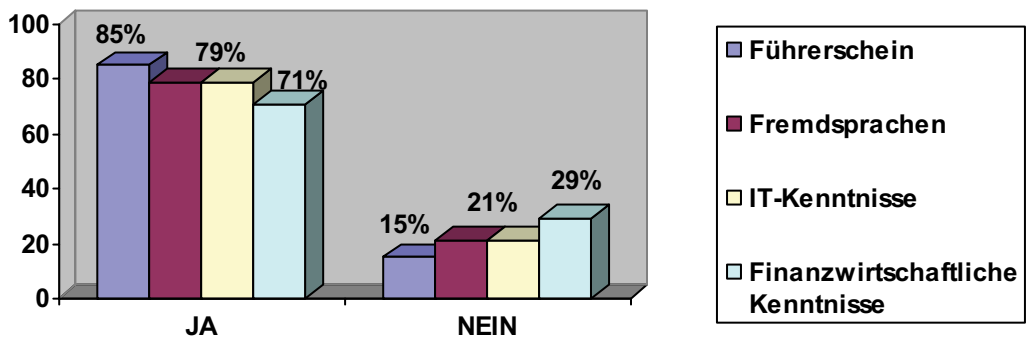


ABSCHLIEßEND: ALLE FRAUEN UND ALLE LÄNDER



24. Andere Fähigkeiten:

ANDERE FÄHIGKEITEN UND / ODER KENNTNISSE

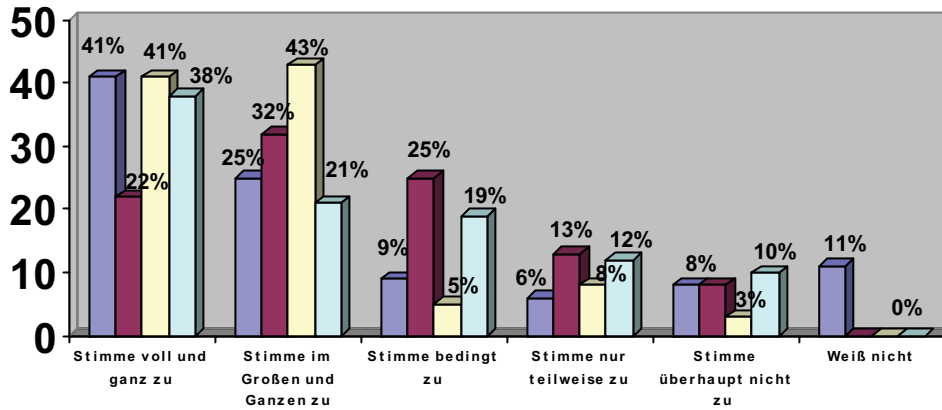


Frage 27 / 28 / 29 / 30.

Die folgenden Diagramme zeigen die Meinung der befragten Teilnehmerinnen zu den Fragen 27, 28, 29 und 30.

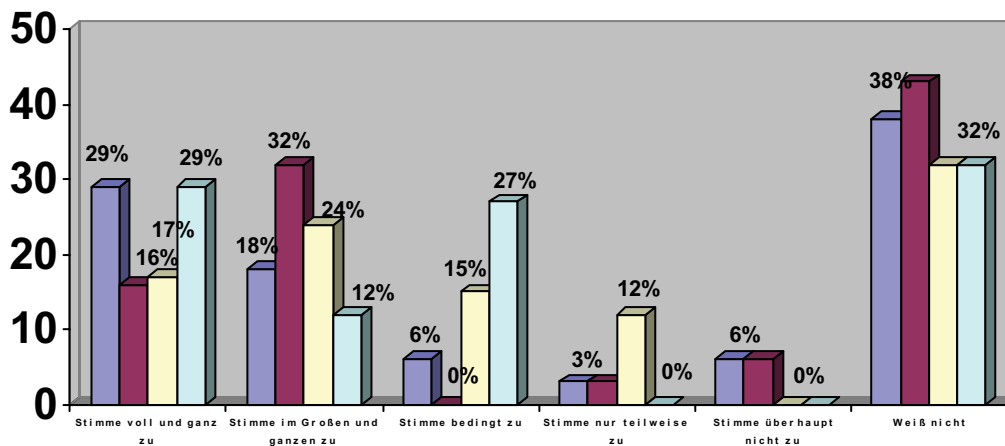


MEINE PERSÖNLICHE MEINUNG



- "Es fällt mir leicht, Informationen und/oder Ressourcen zu suchen"
- "Es fällt mir leicht, rechtliche Verfahren, offizielle Dokumente etc. zu verstehen"
- "Ich bin in der Lage, ohne zu langes Zögern Entscheidungen zu treffen, die mit meiner täglichen Arbeit verbunden sind"
- "Ich bin in der Lage, meine Aktivitäten kurz- und mittelfristig strategisch zu planen"

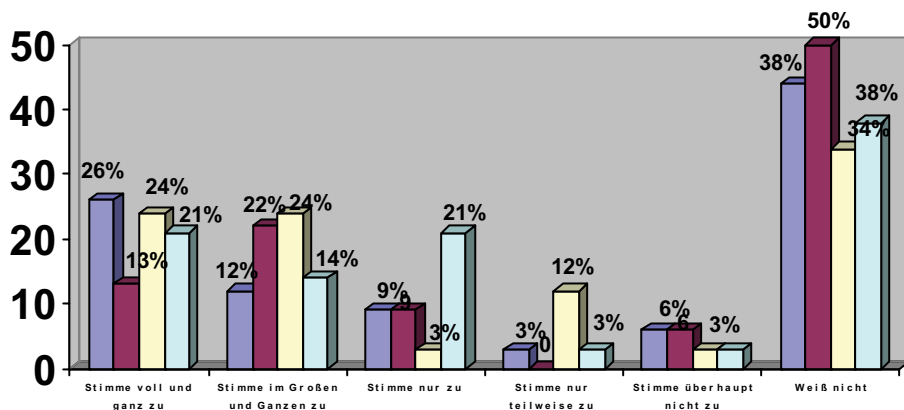
MEINUNG ANDERER FRAUEN



- "Es fällt mir leicht, Informationen und/oder Ressourcen zu suchen"
- "Es fällt mir leicht, rechtliche Verfahren, offizielle Dokumente, etc. zu verstehen"
- "Ich bin in der Lage, ohne zu langes Zögern Entscheidungen zu treffen, die mit meiner täglichen Arbeit verbunden sind"
- "Ich bin in der Lage, meine Aktivitäten kurz- und mittelfristig strategisch zu planen"



MEINUNG ANDERER MÄNNER



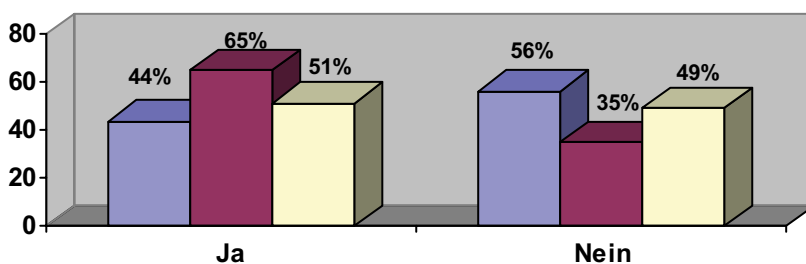
- "Es fällt mir leicht, Informationen und/oder Ressourcen zu suchen"
- "Es fällt mir leicht, rechtliche Verfahren, offizielle Dokumente, etc. zu verstehen"
- "Ich bin in der Lage, ohne zu langes Zögern Entscheidungen zu treffen, die mit meiner täglichen Arbeit verbunden sind"
- "Ich bin in der Lage, meine Aktivitäten kurz- und mittelfristig strategisch zu planen"

Anmerkung: Frage 28 wurde zwei deutschen Hausfrauen nicht gestellt. Frage 30 wurde zwei deutschen ungelerten Arbeiterinnen nicht gestellt.

Frage 31 / 33 / 34.

Die folgenden Diagramme zeigen die Meinung der befragten Teilnehmerinnen zu Frage 31, 33 und 34.

VERHÄLTNISS VON AUSBILDUNG UND GEGENWÄRTIGER TÄTIGKEIT



- "Ich habe meinen Tätigkeitsbereich meiner Ausbildung entsprechend ausgewählt"
- "Ich habe Tagungen, Seminare und/oder Ausbildungskurse besucht"
- "Ich arbeite daran, einige grundlegenden Fähigkeiten/Kenntnisse zu verbessern, an denen es mir mangelt"

Anmerkung: Frage 31 wurde zwei deutschen Hausfrauen, einer deutschen Unternehmerin, einer spanischen Hausfrau und einer tschechischen ungelerten Arbeiterin nicht gestellt.



Anmerkung: Frage 33 wurde zwei deutschen ungelerten Arbeiterinnen, einer spanischen Hausfrau und einer tschechischen ungelerten Arbeiterin nicht gestellt.

Anmerkung: Frage 34 wurde zwei deutschen Hausfrauen, einer deutschen Unternehmerin, zwei italienischen ungelerten Arbeiterinnen, einer spanischen Hausfrau und einer tschechischen ungelerten Arbeiterin nicht gestellt.

2.4.- SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die für diese Untersuchung ausgewählte Befragungsgruppe weist – getrennt nach Interviewgruppen – die folgenden Merkmale auf:

- a) Hausfrauen: Fast die Hälfte von ihnen ist über 50 Jahre alt, hat einen Sekundarschulabschluss oder eine Berufsausbildung und (mindestens) 1-2 Kinder.
- b) Ungelernte Arbeiterinnen mit Berufserfahrung: Der Großteil ist über 50 Jahre alt, die Mehrheit hat einen Sekundarschulabschluss und durchschnittlich zwei Kinder.
- c) Unternehmerinnen: Sie sind entweder zwischen 30 und 40 Jahre alt, oder über 50. Sie haben mehrheitlich einen Universitätsabschluss und haben entweder keine oder zwei Kinder. Diese Gruppe weist den höchsten Anteil kinderloser Frauen auf.

A) FRAGEBOGEN: TEIL 1

Der folgende Abschnitt enthält eine Zusammenfassung der wichtigsten Schlussfolgerungen, die aus dem ersten Teil der Untersuchung gezogen wurden:

○ Grund für die Aufnahme der gegenwärtigen Beschäftigung

Die Frauen der Befragungsgruppe haben ihre aktuelle Beschäftigung aus sehr unterschiedlichen Gründen aufgenommen (Notwendigkeit, Freistellung, Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als bei anderen Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitsplatzwechsel, private Veränderungen, usw.). Die meisten der befragten Frauen hat bereits über Berufserfahrungen und Vorkenntnisse verfügt. Der Zeitraum seitdem die derzeitige Beschäftigung ausgeführt wird, reicht von 2 – 5 Jahren (zweithäufigste Antwort) bis hin zu 10 Jahren.

○ Herausforderungen und Schwierigkeiten

Ihren unterschiedlichen Beschäftigungen entsprechend, waren die befragten Frauen mit sehr verschiedenen Schwierigkeiten konfrontiert. Dennoch kommt (von oben nach unten) Folgendes besondere Bedeutung zu: die Schwierigkeit Familie, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren, die mit der Existenzgründung verbundenen Verfahrensweisen, der Zugang zu Finanzhilfen, die Kundenakquisition und die mangelnde Ausbildung.

○ Unterstützung bei der Selbstständigkeit

Obwohl kein allgemeiner Konsens hinsichtlich der Unterstützung durch Institutionen, Organisationen und Regierungen für Unternehmerinnen bestand, weisen die Antworten auf einen mittleren Unterstützungsgrad hin (3 Punkte). Allerdings konnten die Befragten keine Aussage darüber treffen, wie andere Männer und Frauen in ihrer Umgebung darüber denken.

Man kann beobachten, dass die Frauen mehr Institutionen kennen, die selbstständig tätige Frauen unterstützen, als ihnen bewusst ist (die Befragungsgruppe setzte sich aus 34 Frauen zusammen, insgesamt wurden 26 Unterstützungseinrichtungen genannt, durchschnittlich vier pro Land), wengleich sie nur wenig über ihre Unterschiede und/oder Angebote wussten (dies trifft ebenso für die Gruppe der befragten Unternehmerinnen zu).



Lediglich ein gutes Drittel der Befragten hat von Unterstützungsleistungen irgendeiner Art profitiert, meistens handelte es sich hierbei um Beratungsangebote. Die Motive der Frauen, die keine Unterstützung in Anspruch genommen haben waren zum einen die fehlende Notwendigkeit, zum anderen die Tatsache, dass die Hilfe sich nur auf den Existenzgründungsprozess konzentrierte.

Tatsächlich hätten die befragten Frauen gerne mehr allgemeine Beratung und, zu einem geringeren Anteil, mehr finanzwirtschaftliche Hilfe (finanzielle Unterstützung eingeschlossen), Weiterbildung, Informationen (hauptsächlich über Ressourcen) und Hilfe bei verwaltungsrechtlichen Formalitäten erhalten.

○ Zeitaufwendung der Unternehmerinnen:

Die Anzahl der Stunden, die sie auf ihre Tätigkeiten verwenden, unterscheidet sich je nach Beschäftigungsfeld. Die Gruppe, deren Arbeitszeiten, bezogen auf Arbeitsstunden pro Woche, am einheitlichsten sind, ist die der ungelernten Arbeiterinnen (31-40 Stunden, vielleicht aufgrund der festgelegten Arbeitszeiten). Zwischen den Hausfrauen und den Unternehmerinnen gibt es nur wenige Unterschiede (die häufigste Antwort liegt bei 41-50 Stunden, obwohl es bei einigen Unternehmerinnen etwas weniger war).

○ Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Privatleben:

Die befragten Frauen äußerten sich relativ und/oder sehr zufrieden damit, wie sie Arbeit, Familie und Privatleben miteinander vereinbaren, auch wenn sie dennoch einige Schwierigkeiten und/oder Sorgen kommentieren, die sie für gewöhnlich haben.

- Sie sind weder zu Hause, noch bei der Arbeit
- Sie wünschten sich, dass unterstützende Einrichtungen ihnen mehr Hilfe und Flexibilität bieten könnten
- Sie haben kaum Zeit für sich selbst
- Das Zeitmanagement ist etwas stressig

Die hauptsächliche Problemlösungsstrategie, besteht darin, sich die Aufgaben mit ihrem Lebensgefährten oder, an zweiter Stelle, mit einem anderen Verwandten (wie der Mutter, der Schwester oder dem ältesten Kind), zu teilen. An letzter Stelle steht die Unterstützung durch eine Haushaltshilfe oder keine Hilfe/Unterstützung/Ressourcen.

Nach Meinung von über 60% der Befragten ist der Zugang zu externen Unterstützungshilfen in finanzieller Hinsicht nicht einfach. Darüber hinaus sind nicht genug vorhanden und meist sind sie von schlechter Qualität. Im Zusammenhang mit dieser Frage forderten einige Frauen, dass die Regierung Familien und arbeitenden Frauen mehr Unterstützung anbieten und günstigere sowie hochwertigere Serviceeinrichtungen zur Verfügung stellen sollte.

Andererseits erhielten fast alle Befragten (94%) seit der Aufnahme ihrer gegenwärtigen Tätigkeit, Unterstützung durch die Familie (hauptsächlich von ihren Lebensgefährten) und Freunde. In erster Linie handelte es sich hierbei um moralische Unterstützung, aber auch um Kinderbetreuung und Finanzhilfen.

Diese Unterstützung wird von den Frauen hoch geschätzt, da sie ihnen die Möglichkeit gab, das zu tun, was sie wollten, Zeit für sich selbst zu haben und sie sich dadurch moralisch, emotional und/oder professionell unterstützt fühlten.

Bevor wir nun auf die Wahrnehmung der unterschiedlichen Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten zwischen den Geschlechtern eingehen, soll darauf hingewiesen werden, dass die Interviewten für gewöhnlich (und zwar während der gesamten Befragung) angaben, dass die Frauen in ihrer Umgebung das Gleiche dächten wie sie. Obwohl sie der Ansicht waren, nicht für sie sprechen zu können. Im Hinblick auf Männer konnten die befragten Frauen keine Meinung darüber



äußern, was die Männer in ihrer Umgebung über die Unterschiede zwischen Männern und Frauen denken.

○ Genannte Eigenschaften

Über die Hälfte der Teilnehmerinnen stimmt voll und ganz der Aussage zu (5-4 Punkte auf der Skala), dass Frauen über andere Persönlichkeitsmerkmale verfügen müssen als Männer, bzw. zu einem anderen Maße, um ihre Tätigkeit ausführen zu können. Sie sind der Ansicht, dass Männer selbstbewusster und konkurrenzfähiger sind. Andere Befragte gaben an, dass Frauen im Laufe ihrer beruflichen Karriere mehr Hürden in den Weg geräumt würden, sie müssten daher erst beweisen, dass sie intelligent sind, um diese anfängliche Benachteiligung zu überwinden.

59% der Befragten stimmen im Großen und Ganzen auch der Aussage zu, dass Frauen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit andere Eigenschaften unter Beweis stellen als Männer, z.B. Kreativität, Perfektionismus, Effizienz, Geselligkeit, Sinn für Details und Multitasking-Fähigkeit. Andererseits sind Frauen weniger selbstbewusst und haben stärkere Versagensängste.

Was die Aussage betrifft, Frauen hätten zudem andere Fertigkeiten als Männer, so ist die Meinung der befragten Frauen (67%) sowie die anderer Frauen (55%) die, dass Frauen und Männer sich aufgrund ihrer Sozialisation unterschiedlich verhalten (5 Punkte auf der Skala). So sind die bei Frauen vorhandenen Fähigkeiten, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu erledigen und ihre zusätzlich flexiblere Einstellung, hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass sie sonst nicht in der Lage wären, all ihre Aufgaben zu erledigen, da sie mehr arbeiteten – zu Hause sowie außerhalb – als Männer.

Trotz der Ansicht, dass Frauen stärker ausgeprägte soziale und kommunikative Kompetenzen besitzen, da sie normalerweise leichter Zugang zu anderen Menschen finden, was bei der Kundenakquisition und im Verkauf sehr nützlich sein kann, halten nur 40% der befragten Teilnehmerinnen dies für einen großen beruflichen Vorteil (5 Punkte auf der Skala). Einige der Befragten waren sich allerdings nicht sicher, ob andere Frauen derselben Meinung sind.

Fast die Hälfte gab an, mit Wettbewerb, Druck, usw. (5 Punkte) umgehen zu können, wollten aber keine Einschätzung über die Einstellung der Männer und Frauen in ihrer Umgebung abgeben. Sie verwiesen in diesem Zusammenhang auf zwei Aspekte: Einerseits sei die Erziehung von fünf Kindern hervorragend dazu geeignet, mit Stress und Druck umgehen zu lernen. Andererseits ist es selbstverständlich, dass man als Unternehmerin wettbewerbsfähig sein muss, um beruflich zu bestehen. Wenn einem überdies gefalle, was man tut, dann wisse man auch, wie man es verkauft.

B) FRAGEBOGEN: TEIL 2

Der folgende Abschnitt enthält eine Zusammenfassung der wichtigsten Schlussfolgerungen aus dem zweiten Teil der Befragung:

○ Die Hauptgründe der Befragten für die Wahl ihrer Beschäftigung sind (von oben nach unten genannt) Notwendigkeit, Zugang zu einer Arbeitsstelle, unabhängig zu sein, die Vereinbarkeit von Familie, Arbeit und Privatleben, Familientradition, der Wunsch, sich Träume zu erfüllen und die Möglichkeit zu reisen.

○ Annähernd ein Drittel der befragten Frauen hat sich in den ersten Jahren nach Aufnahme ihrer Beschäftigung permanent und auf verschiedene Arten fortgebildet (Vorträge, Seminare, Buchführung, EDV, Berufsausbildung), mit der Zeit nahm ihr Interesse jedoch ab. Dies könnte daran liegen, dass 96% der Interviewten der Ansicht sind, dass praktische Erfahrung die wichtigste Bedingung für die Ausübung ihrer Beschäftigung ist. 75% der Befragten sind zudem der Auffassung, dass sie durch Erfahrung in ihrem Tätigkeitsbereich wettbewerbsfähig werden.

○ Die Meinung darüber, welches die grundlegenden Fähigkeiten/Qualitäten sind, die für eine erfolgreiche Ausübung der derzeitigen Beschäftigung/Beruf, unterscheiden sich je nach Land und



Beruf (die Unterschiede zwischen den Ländern sind bemerkenswert; der Grund dafür könnte in dem Umstand begründet liegen, dass die Befragungsgruppen nicht einheitlich zusammengesetzt waren). Abschließend wurde, nach Zusammenfassung der drei Gruppen – schlussendlich handelt es sich in allen drei Gruppen um Frauen, die in ihrem jeweiligen Bereich unternehmend tätig sind – und aller beteiligten Länder, eine Reihe von unternehmerischen Kompetenzen für europäische Frauen ausgewählt und ihrer Wichtigkeit entsprechend gruppiert:

- 1.- Grundlegend (70-80% der Interviewten bewerten sie als „sehr wichtig“): Verantwortung.
- 2.- Wichtig (60-69% der Interviewten bewerten sie als „sehr wichtig“): Motivation, Tatkraft, Neugier/ Aufmerksamkeit, Anpassung an Veränderungen.
- 3.- Erstrebenswert (51-59% der Interviewten bewerten sie als „sehr wichtig“): Entschlossenheit, Selbstbewusstsein, Hartnäckigkeit/ Beharrlichkeit, Kommunikation, Eigeninitiative, Planung, Flexibilität und Aufgeschlossenheit.
- 4.- Bedeutsam (weniger als 50% der Interviewten bewerten sie als „sehr wichtig“, aber ein erheblicher Prozentsatz der Frauen bewertet sie als „wichtig“): Organisation, zwischenmenschliche Fähigkeiten, Fähigkeit, Veränderungen zu antizipieren, sowie Frustrationstoleranz.

○ Als ergänzende Informationen sei angefügt: 85% der Frauen haben einen Führerschein und drei Viertel sprechen eine Fremdsprache (hauptsächlich Englisch Grundlagen); sie verfügen über Kenntnisse in den Bereichen EDV und Finanzwirtschaft. Einige der Befragten führen an, über andere nützliche Fähigkeiten zu verfügen, wie z.B. Kenntnisse im Bereich Neue Technologie, Grafikdesign, usw.

○ Unter den häufigsten Strategien, die sie im Alltag, für die Erreichung ihrer persönlichen Ziele, dem Lösen von Problemen... anwenden, finden sich die Situationsanalyse, Planung, Organisation und das Prüfen von möglichen Alternativen. Dabei greifen sie auf folgende Fähigkeiten/Qualitäten zurück, um diese Strategien umzusetzen: Entschlossenheit, die Fähigkeit, Prioritäten zu setzen, Eigeninitiative, die Fähigkeit zu delegieren, vorausschauendes Planen, Tatkraft, Selbstbeherrschung, Verantwortung, Flexibilität und die Fähigkeit, Veränderungen zu antizipieren.

○ Fast die Hälfte der Frauen ist der Ansicht, dass sie uneingeschränkt in der Lage sind (5 Punkte auf der Skala), notwendige Informationen und/oder Ressourcen zu beschaffen. Diese Einschätzung verringert sich ein wenig, wenn es um rechtliche Verfahren, offizielle Dokumente, usw. geht.

○ Was die Fähigkeit anbelangt, in alltäglichen Angelegenheiten Entscheidungen zu treffen, so betrachten sich circa 40% der befragten Frauen – ohne nennenswerte Zweifel – als uneingeschränkt dazu fähig (5 und 4 Punkte), dasselbe gilt für die kurz- und mittelfristige strategische Planung (5 Punkte). Sie kamen allerdings zu keinem Konsens darüber, was andere Frauen denken.

○ Über die Hälfte der Befragten übt Tätigkeiten aus, die nicht ihrer (Aus-)Bildung entsprechen. Die Gründe dafür waren Notwendigkeit, private Veränderung oder einfach Zufall.

○ Da die befragten Frauen der Ansicht sind, dass zusätzliche Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Fertigkeiten für die Ausübung ihrer Beschäftigung notwendig sind – jedoch nicht unerlässlich – sind 65% von ihnen darum bemüht sich fortzubilden. In erster Linie geschieht dies durch das Lesen von Fachzeitschriften oder anderer berufsbezogener Dokumente, das Betreiben von eigener Forschung und Selbststudium.

○ Die Mehrheit der Befragten wäre theoretisch dazu bereit, Vorträge, Seminare und/oder Ausbildungskurse zu besuchen. Obgleich sie auf die Notwendigkeit von Fernunterricht und Arbeitsgruppen als Lernmethoden hinweisen.



3.- KATALOG UNTERNEHMERISCHER KOMPETENZ VON FRAUEN IN EUROPA

Wie bereits erwähnt, wurde aus der Forschungsarbeit ein Katalog unternehmerischer Kompetenzen entwickelt. Aus einer Liste von insgesamt 36 Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten wurden 16 Verhaltensweisen bzw. unternehmerische Kompetenzen ausgewählt. Die Kompetenzen sind, entsprechend ihrer Bedeutung für die Interviewten, in vier Kategorien zusammengefasst:

- 1.- Grundlegend (70-80% der Interviewten bewerten sie als „sehr wichtig“): Verantwortung.
- 2.- Wichtig (60-69% der Interviewten bewerten sie als „sehr wichtig“): Motivation, Tatkraft, Neugier/ Aufmerksamkeit, Anpassung an Veränderungen.
- 3.- Erstrebenswert (51-59% der Interviewten bewerten sie als „sehr wichtig“): Entschlossenheit, Selbstbewusstsein, Hartnäckigkeit/ Beharrlichkeit, Kommunikation, Eigeninitiative, Planung, Flexibilität und Aufgeschlossenheit.
- 4.- Bedeutsam (weniger als 50% der Interviewten bewerten sie als „sehr wichtig“, aber ein erheblicher Prozentsatz der Frauen bewertet sie als „wichtig“): Organisation, zwischenmenschliche Fähigkeiten, Fähigkeit, sich an Veränderungen anpassen zu können, sowie Frustrationstoleranz.

Aus methodologischer Perspektive, und den experimentellen Durchführungsansatz dieser Forschungsarbeit berücksichtigend, ist daran zu erinnern, dass die Interviews mit 40 Frauen aus sechs verschiedenen Ländern der Europäischen Union durchgeführt wurden, die drei unterschiedlichen Gruppen (Hausfrauen, ungelernte Arbeiterinnen und Unternehmerinnen) angehören. Auswahlkriterium für die hier benannten Kompetenzen war die Häufigkeit der Nennung der höchsten Wertung (5 – „sehr wichtig“). Allerdings wurde bei der Kategorie „Bedeutsam“ auch die Häufigkeit der Nennung der zweithöchsten Wertung (4- „wichtig“) berücksichtigt. Dennoch wurde vermieden, diese gemeinsam zu gewichten.

Aus konzeptioneller Perspektive erscheint es notwendig, einige der Herangehensweisen zu erläutern, mit denen versucht wurde, unternehmerische Kompetenzen – im Gegensatz zu technisch-operationalen Kompetenzen – zu definieren und sie charakterisierende Merkmale zu bestimmen, um daraus den Kompetenzkatalog entwickeln zu können.

KOMPETENZ

Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen, die auf dem Arbeitsmarkt nützlich und wichtig sind; sie ermöglichen Menschen berufliche Tätigkeiten auszuüben und die Probleme, die bei der Arbeit auftauchen, erfolgreich zu lösen.

Wir gehen davon aus, dass es für jeden Beruf spezifisch technische oder operative Kompetenzen gibt, und dass darüber hinaus übergreifende Kompetenzen existieren, die allen Berufsgruppen gemein sind – auch wenn diese auf verschiedene Arten und in unterschiedlichem Maße Anwendung finden. Letztere beziehen sich auf die Einstellung hinsichtlich der Nutzung von technischer Ausstattung, das Verhältnis im Team, zu den Kunden oder Lieferanten, Planung, Zeitmanagement, usw.

Unternehmerisches (oder auch unternehmendes) Handeln ist kein Beruf¹, es benötigt daher kein spezifisches Berufsprofil oder das Erlernen technischer und operativer Kompetenzen. Unternehmendes Handeln ist eine persönliche Entscheidung, die mit vorangegangenen Erfahrungen und gewissen Einstellungen gegenüber Leben verbunden ist. Um sie erfolgreich

¹ Geschäftsführer ist ein Beruf, er muss jedoch nicht von Unternehmer ausgeführt werden; auch sind nicht alle unternehmerisch tätigen Menschen Geschäftsführer, wie sich in Genossenschaften zeigt.



umzusetzen, ist die Entwicklung spezieller Kompetenzen oder unternehmerischer Einstellungen erforderlich. Diese können erlernt werden.

IMPLIZITE KOMPETENZEN

All jene persönlichen Einstellungen, Fertigkeiten oder auch grundlegende und rationale Fähigkeiten, die bei der Ausübung des Berufes und die unternehmerische Aktivität angewendet werden können. Sie sind auf dem Arbeitsmarkt sehr nützlich, werden aber selten explizit gemacht, da sie als selbstverständlich und angeboren betrachtet werden.

PRODUKTIVES UNTERNEHMERTUM

Die Aufnahme einer selbstständigen produktiven Unternehmung (Güter und Dienstleistungen) mit der Übernahme der damit verbundenen Risiken und unter Berücksichtigung der realen Marktchancen. Sie kann sowohl von einem Einzelindividuum (Selbstständigkeit), als auch von mehreren Personen (wie in Genossenschaften) initiiert werden.

Diejenigen unausgesprochenen (impliziten) Kompetenzen, die bei der Unternehmung genutzt werden können, werden unternehmerische Kompetenzen oder Einstellungen genannt. Die Wichtigsten sind: Leistungsmotivation, Eigeninitiative, Risikobereitschaft, Kreativität, Innovation, Führungskraft und die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen. Obwohl das Spektrum der unternehmerischen Einstellungen breit gefächert ist, und vom jeweiligen Arbeitsbereich, der Art der unternehmerischen Tätigkeit, der Gruppe/der Gemeinschaft, dem Gebiet, den Umständen oder der Arbeitsmethode abhängt, lassen sich einige besonders hervorheben.

Absicht des LEONARDO Projektes ECEU ist es, diejenigen unternehmerischen Kompetenzen zu identifizieren, die Frauen entwickeln, und von den befragten Frauen aus den drei Befragungsgruppen als nützlich und wichtig benannt wurden.

Das Ergebnis ist der hier vorliegende Katalog unternehmerischer Kompetenzen von Frauen in Europa. Er stellt kein endgültiges Ergebnis dar, sondern eine Basis für die weitere Arbeit zur Vervollständigung des Katalogs und der Entwicklung weiterer Instrumente. Einige davon sind bereits im Rahmen des Projektes vorgeschlagen worden, wie beispielsweise das Validierungsprogramm oder der Bildungs-Methodenkoffer.

Die Übersicht der im Projektverlauf ausgewählten unternehmerischen Kompetenzen befindet sich auf den folgenden Seiten. Die Kompetenzen sind entsprechend ihrer Bewertung / Bedeutung zusammengefasst. Zu jeder Kompetenz gehört:

- **Definition und Beschreibung:** Was umfasst die Kompetenz, welche Bedeutung hat sie auf dem Arbeitsmarkt.
- **Zugeschriebene Verhaltensweisen:** Objektiv zu beobachtende Verhaltensweisen, die bestätigen, dass die entsprechende unternehmerische Einstellungen umgesetzt wurde. Die Verhaltensweisen, die den Einstellungen zugeordnet wurden, beziehen sich auf die kognitive, affektive und Verhaltensebene. Sie erheben weder einen Anspruch auf Vollständigkeit, noch beziehen sie sich ausschließlich – wenngleich hauptsächlich – auf eine Kompetenz (die Einstellungen sind aufeinander bezogen und miteinander verwoben, sie werden nur aus analytischen Gründen getrennt und isoliert betrachtet).





KATALOG DER UNTERNEHMERISCHEN KOMPETENZEN VON FRAUEN IN EUROPA

a) **Grundlegend:** Diese Grundhaltung wird für die Entwicklung eines Unternehmerischen Profils als **GRUNDLEGENDE** oder **UNENTBEHRLICH** erachtet.

EINSTELLUNG	DEFINITION UND BESCHREIBUNG	ZUGESCHRIEBENE VERHALTENSWEISEN
Verantwortungsbewusstsein	<p>Bewusste Entscheidungsfindung; Bewusstsein für die möglichen Konsequenzen einer Entscheidung oder einer anderen freiwillig vollzogenen Handlung; die Verantwortung für diese übernehmen.</p> <p>Diese Einstellung ist eine grundlegende für unternehmendes Handeln. Der/Die Lohnempfänger/in / Arbeiter/in, die lediglich für ihre eigene Arbeitsleistung verantwortlich ist, übernimmt die Verantwortung für den gesamten unternehmerischen Prozess.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Ich bin in der Lage, die Schlüsselaspekte für die Geschäftsführung meiner produktiven Unternehmung (Geschäft oder Beruf) zu identifizieren und Entwicklungsstrategien zu entwickeln. * Ich analysiere kritische Situationen, ich bestimme Bewertungskriterien und entwickle mögliche Lösungen sowie Alternativen. * Ich treffe die Entscheidungen, die ich für die Entwicklung der Unternehmung für angemessen halte. * Ich betrachte kritische Situationen als Herausforderung und kann diese erfolgreich überwinden. * Es macht mir Spaß, Entscheidungen zu treffen und diese umzusetzen. * Ich setze die Entscheidungen entsprechend meiner Position im Unternehmen um, dabei halte ich mich an die vereinbarte Vorgehensweise und versuche mich flexibel den Gegebenheiten anzupassen. * Ich akzeptiere die Konsequenzen meiner Entscheidungen und übernehme die Verantwortung gegenüber den Institutionen oder Menschen, die von ihnen betroffen sein könnten (Arbeiter, Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten). * Ich überlege mir meine Handlungen und Entscheidungen gründlich.

b) **Wichtig:** Diese Grundhaltung wird für die Entwicklung eines Unternehmerischen Profils als **SEHR NÜTZLICH** oder **INTERESSANT** erachtet.

EINSTELLUNG	DEFINITION UND BESCHREIBUNG	ZUGESCHRIEBENE VERHALTENSWEISEN
Motivation	<p>Die Energie, ein Projekt oder eine Aufgabe auszuführen: Sie ist im Allgemeinen mit der Wahrnehmung verbunden, dass die Zufriedenheit, die sich durch das Erreichen der erwarteten Ergebnisse einstellt, eine ausreichende Belohnung für die Anstrengungen ist.</p> <p>Unternehmendes Handeln stellt nicht nur Zufriedenheit her, es erfordert auch Mühe, Intelligenz und Hartnäckigkeit. Schwierigkeiten und Probleme in Produktion, Dienstleistung, im Management und im Umgang mit anderen Menschen sind nicht selten. All dies setzt ein hohes Maß an Motivation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich bin in der Lage, zu Beginn eines Projektes zukünftig schwierige Situationen und Probleme des täglichen Geschäfts absehen zu können. Ich bin mir der Tatsache bewusst, dass solche Dinge nicht umgangen werden können, wenn ich meine Ziele erreichen will. • Ich unternehme alle erforderlichen Anstrengungen um zu einer Lösung für schwierige Situationen zu kommen und betrachte die Vorteile, die ich daraus ziehen kann, als ausreichende Entschädigung. • Schwierige Situationen betrachte ich als Herausforderungen. • Ich stelle mich den Schwierigkeiten anstatt sie aufzuschieben. • Ich vertraue auf meine Fähigkeiten und Methoden um schwierige Situationen erfolgreich zu lösen.





	<p>voraus, um weiterzumachen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich bin bereit, mich den Situationen / Schwierigkeiten zu stellen und die Ziele zu verfolgen, die ich mir gesetzt habe. • Ich bin zufrieden, wenn ich so handeln kann, wie ich es für richtig halte, dabei kommt es nicht darauf an, wie viel Anstrengung es kostet oder ob ich mich möglicher Kritik aussetze. • Ich bin in der Lage, mit der Frustration umzugehen, wenn ich einmal meine Ziele nicht erreiche oder meine Termine nicht einhalten kann. • Ich gehe Probleme sofort an. • Ich setze mir kurz- und mittelfristige Ziele. • Ich versuche, meine Leistung zu verbessern; ich habe einen hohen Anspruch an mich selbst, passe mich aber auch den Gegebenheiten an.
<p>Tatkraft</p>	<p>Willenskraft, die Fähigkeit, mit Energie und Beharrlichkeit zu handeln, um die eigenen Ziele zu erreichen.</p> <p>Unternehmerische Geschäftsführung erfordert Situationsanalysen, Entwicklungsvorschläge, die Entwicklung von Alternativen, die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und umzusetzen. Sie muss dabei auf kontinuierliche Verbesserung ausgerichtet sein. Um die eigenen Ziele zu erreichen, braucht man die Fähigkeit zu handeln, zu verändern und loszuliegen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich kenne die notwendigen Schritte, um aus meiner aktuellen Situation heraus mein Ziel zu erreichen und wage sie ab. • Ich bin mir der Anstrengungen bewusst, die kurz- und mittelfristig aufgebracht werden müssen, um ein Projekt zu beginnen und die erwarteten Ziele zu erreichen. • Handeln ist in sich befriedigend, unabhängig davon, welche Ergebnisse erzielt werden. • Ich weiß, was mich dazu anspornt, etwas zu tun. • Ich treffe die Entscheidungen, die notwendig sind, um eine Tätigkeit auszuführen. • Ich bin zufrieden, wenn ich an der Erreichung meiner Ziele arbeite. • Ich fühle mich gut, wenn ich aktiv handle, um meine Ziele zu erreichen. • Ich fühle mich gut, wenn ich aktiv bin. • Ich bin zufrieden, wenn ich so handle, wie ich möchte. • Ich bin in der Lage, mittelfristig einen hohen Energielevel zu halten. • Ich bin eindeutig und beharrlich, wenn es um die aus meinen Entscheidungen resultierenden Handlungen geht.
<p>Neugier / Aufmerksamkeit</p>	<p>Die Bereitschaft, zu lernen und nachzuforschen, sich auf eine konkrete Sache konzentrieren. Fokussierung oder Ausrichtung von Energie auf eine bestimmte Stelle, einen Raum oder eine Situation, mit der bewussten oder unbewussten Intention, ein Ziel zu erreichen.</p> <p>Der Markt für Güter und Dienstleistungen erfordert permanente Verbesserung, Anpassung und Innovation. Dies ist ein Wettbewerbsmechanismus und beeinflusst die Nachfrage. Neben anderen Aspekten der Geschäftsführung sollte der gesellschaftlichen Situation und der Entwicklung von Unternehmertum ein hohes Maß an Aufmerksamkeit geschenkt werden. Ebenfalls Neugier darauf, zu lernen, sich</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich betrachte lernen als eine bereichernde Tätigkeit. • Ich analysiere und versuche Situationen unvoreingenommen zu verstehen. • Ich arbeite daran, Erfahrungen zu verstehen und zu begründen, um daraus Hypothesen aufzustellen, die auf neue Situationen angewendet werden können. • Ich habe Spaß an Forschung und an Lernprozessen. • Es gefällt mir, Unbekanntes kennen zu lernen und neue Dinge zu erfahren. • Ich finde neue Situationen, die mein Interesse und meine Zuwendung verlangen, anregend. • Ich erweitere gern meine Kenntnisse und bin offen für neue Lernpfade. • Ich bewahre mir eine einfache und vorurteilsfreie Haltung gegenüber neuen Situationen, Kenntnissen, Fähigkeiten oder Verhaltensweisen. • Ich wende Zeit und Mühe auf, um sich ergebende Situationen zu verstehen.





Anpassung an Veränderungen	gewidmet werden. Ebenfalls Neugier darauf, zu lernen, sich zu verbessern und innovativ zu sein.	<ul style="list-style-type: none"> • Ich widme dem Lernen und der Verbesserung meines Wissens, meiner Fähigkeiten oder Einstellungen, Zeit und Mühe. • Ich schenke der Situation Aufmerksamkeit und versuche, Werturteile zu vermeiden.
Die Fähigkeit, sich an unerwartete Veränderungen und Umstände anpassen zu können.	<p>Unternehmendes Handeln erfordert Interaktionen auf dem Warenmarkt, dem Dienstleistungsmarkt und dem Arbeitsmarkt. Ihre aktuelle Situation ist bestimmt durch ausgedehnte und regelmäßige Mobilität, was Systeme, Methoden, Abläufe und Produkte angeht. Die Wahrnehmung von Veränderungen als etwas Notwendigem und Normalem ist ein Vorteil wenn es darum geht, auf diesen Märkten teilzunehmen und es impliziert die Aufstellung von Plänen, die flexibel genug sind, sich an die Umstände anzupassen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich betrachte Veränderungen als Chancen zur Verbesserung und zur persönlichen Weiterentwicklung. • Ich akzeptiere Veränderungen als etwas, für unternehmerisches Handeln im Besonderen und das Leben im Allgemeinen, Notwendiges und Normales. • Ich weiß, dass laufende Verbesserungen unvermeidbar sind, und dass die intelligenteste Einstellung demgegenüber die ist, das Beste daraus zu machen zu versuchen. • Auch wenn es Aufgaben gibt, die mir nicht gefallen, weiß ich, dass ich sie erledigen muss, und dass ich ihnen die Zeit und die Anstrengung widmen muss, die sie erfordern. • Auch wenn mich Unsicherheiten verwirren, lasse ich mich dadurch nicht davon abhalten, weiter zu machen. • Ich finde neue Situationen spannend. • Ich reagiere schnell auf Veränderungen. • Ich entwickle flexible Pläne, die an unerwartete Umstände und Ereignisse angepasst werden können. • Ich bin neugierig und bereit, aus neuen Situationen und von neuen Methoden zu lernen. • Ich entwickle Handlungsmuster, die Veränderungen erleichtern und benutze positive Verstärker, um sie zu unterstützen.

c) **Erstrebenswerte:** Diese Grundhaltung wird für die Entwicklung eines Unternehmerischen Profils als **RELATIV WERTVOLL** oder **INTERESSANT** erachtet.

EINSTELLUNG	DEFINITION UND BESCHREIBUNG	ZUGESCHRIEBENE VERHALTENSWEISEN
Entschlossenheit	<p>Bestimmendes, mutiges oder tapferes Handeln.</p> <p>Im Hinblick auf Unternehmensführung bezieht sie sich hauptsächlich auf die Fähigkeit, auf eine sich darstellende Situation reagieren zu können, Entscheidungen zu treffen oder Probleme entschlossen zu lösen.</p> <p>Diese Grundhaltung wird auf einem sich ständig verändernden Markt hoch geschätzt, da sie eine</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich betrachte Situationen objektiv und rational, berücksichtige ihre verschiedenen Elemente und ihre Bedeutung. • Ich kann die Konsequenzen verschiedener Alternativen absehen und bewerte sie entsprechend der Vorteile, die sie mittelfristig versprechen. • Ich erkenne und wähle die Option, die der Situation und meinen Fähigkeiten angemessen ist. • Ich bin mit meiner Fähigkeit zufrieden, selbstbewusst auftreten zu können, um ein Ziel zu erreichen oder mich Schwierigkeiten zu stellen.





	<p>entschiedene Unternehmensführung verlangt und für ein Gefühl der Sicherheit sorgt, das sich auf Arbeiter, Kunden und Lieferanten auswirkt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hürden, die meine Entscheidungen notwendig machen, spornen mich an. • Ich trete Risiken, Schwierigkeiten und ihren Konsequenzen gelassen gegenüber. • Ich trete Problemen ausgeglichen gegenüber und versuche, die am besten geeignete Lösung zu finden und diese mit der Zeit zu verbessern. • Ich versuche, in meiner Vorgehensweise konsequent zu bleiben und halte trotz Schwierigkeiten an ihnen fest.
<p>Selbstbewusstsein</p>	<p>Hier geht es um realistische Erwartungen an die eigene Person und das Vertrauen sowie den Glauben in die eigenen Fähigkeiten, um Ziele erreichen oder eine Fähigkeit entwickeln zu können. Und daran zu glauben, dass dies erfolgreich sein kann.</p> <p>Sie ist eng mit Entschlossenheit verknüpft und beeinflusst neben dem unternehmerischen Handeln auch die Teamarbeit, bzw. das Gefühl von Sicherheit innerhalb des Teams.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich analysiere meine Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf eine rationale und realistische Weise, und habe in Folge dessen ein realistisches Bild meiner selbst als Unternehmerin. • Ich betrachte mich als jemanden, der in der Lage ist, leistungsorientiert auf die erwarteten Ziele hinarbeiten zu können. • Ich räume Fehler ein, bin aber in der Lage zu lernen und mich zu verbessern. • Ich vertraue darauf, durch meine Fähigkeiten und Anstrengungen Situationen, mit denen ich konfrontiert werde, erfolgreich meistern zu können • Ich trete Situationen ruhig und ausgeglichen gegenüber. • Ich bin davon überzeugt, dass ich mit Hilfe von gesundem Menschenverstand, Erfahrung und Kohärenz, in der Lage bin, für jede Situation, mit der ich konfrontiert werde, die passende Lösung anbieten zu können.
<p>Hartnäckigkeit/ Beharrlichkeit</p>	<p>Standhaftigkeit und Hartnäckigkeit in Bezug auf ein bestimmtes Ziel (einen Plan, eine Handlung oder eine Aufgabe): Beständigkeit im Versuch oder ihrer Ausführung.</p> <p>Die Kraft oder moralische Stärke einer Person, es nicht zuzulassen, sich hängen zu lassen und stattdessen Willensstärke zu zeigen, um Schwierigkeiten überwinden zu können und weiter nach ihren Zielen streben zu können. Jeder komplexe Vorgang erfordert für seine Ausführung mittel- und langfristige Zielsetzungen, z.B. beim Gründungsprozess oder einer selbstständigen Unternehmung. Es ist nicht schwer, dynamische und motivierte Leute zu finden, schwieriger ist es jedoch, diese Kraft im Laufe der Zeit aufrecht zu erhalten – dies ist sehr wichtig für das Vortreiben eines Prozesses. Die Anstrengungen, die zu Beginn unternommen werden, werden wenig Ergebnisse bringen, wenn sie im Laufe der Zeit nicht aufrechterhalten werden können.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich weiß, dass ich mittelfristig Resultate erzielen kann und dass diese Ergebnisse permanenten Einsatz erfordern. • Ich entscheide mich für die passendsten Aktionsplan und bin mir ihrer Effektivität ziemlich sicher. • Ich analysiere und etabliere mittelfristig Handlungsstrategien mit der Perspektive darauf, später über den zu erwarteten Erfolg zufrieden zu sein. • Ich bin zufrieden mit meiner Ausdauer. • Ich bin mir sicher, mittel- oder langfristig meine Ziele zu erreichen, auch wenn es auf kurze Sicht keine Erfolge zu verbuchen gibt. • Ich finde es spannend, einen Prozess zu initiieren oder zu entwickeln, der mir durch permanenten Einsatz während seines Verlaufs helfen wird, meine Ziele zu erreichen. • Meine Entscheidungen folgen mittelfristig einer klaren Linie, ungeachtet möglicher Probleme oder fehlender Unterstützung. Ich bin mir meiner Ziele, Methoden und der Entwicklungen sicher. • Ich nutze Methoden der Selbstmotivation. • Ich vertrete eine unterschiedene und kontinuierliche, aber auch flexible Verhaltensweise, die der Entwicklung von Situationen und der Veränderung von Interessen angepasst ist.
<p>Kommunikationsfähigkeit</p>	<p>Die Fähigkeit, effizient das zu vermitteln, was man wirklich ausdrücken möchte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich denke, dass Kommunikation die Grundlage für gegenseitiges Verständnis und Zusammenarbeit ist.





	<p>Um Ziele, Projekte und Aktivitäten planen und entwickeln zu können, sollte man über eine gesprächige Verhaltensweise verfügen, um die Arbeit im Team und die Kommunikation mit den Kunden und Lieferanten zu vereinfachen. Deshalb ist es grundlegend wichtig, verbale und nonverbale Kommunikationsstrategien zu besitzen, die Partizipation und Zusammenarbeit erlauben, um innerhalb der sozial akzeptierten Grenzen das zu erreichen, was gebraucht oder verlangt wird. Ein wichtiger Schlüssel dazu ist die Fähigkeit, das, was man möchte, durch kurze und überzeugende Botschaften zum Ausdruck zu bringen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich habe klare Vorstellungen davon, was ich anderen vermitteln oder mitteilen möchte. • Ich bediene mich der Kommunikationsstrategie, die am besten geeignet ist, um andere zu informieren und mit anderen zu interagieren. • Ich finde es bereichernd, mit anderen zu kommunizieren und Ideen auszutauschen. • Es macht mir Spaß, mit anderen zu reden, ihnen meine Ideen und Ansätze zu erklären und dabei zu spüren, dass man sich gegenseitig versteht. • Ich kann meine Ideen klar und einfach zum Ausdruck bringen. • Ich höre anderen aktiv zu und fühle mit ihnen. • Ich schlage meinen unternehmenden Kollegen mögliche Verbesserungswege vor.
Eigeninitiative	<p>Die Fähigkeit, schnell und ohne Zögern handeln zu können, seinen Wünschen und/oder Gefühlen zu folgen, ohne darauf zu warten, was andere tun.</p> <p>Eigeninitiative bedeutet pro-aktiv zu Handeln (aus eigenem Antrieb), anstatt sich nur darauf zu begrenzen, auf die Dinge zu reagieren, wie sie passieren. Eigeninitiative hängt mit dem Versuch zusammen, die Zukunft zu gestalten und zu beeinflussen.</p> <p>Eigeninitiative schließt ein, Verantwortung zu übernehmen und ist daher eng mit unternehmendem Handeln, sowohl in der Gründungsphase, als auch in der Unternehmensführung, geknüpft: Die Initiative Produkte oder Dienstleistungen zu entwickeln, neue Methoden oder Arbeitsstile, neue Vertriebswege, usw. zu entwickeln.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich glaube, dass ich meine Ziele schneller und leichter erreiche, wenn ich selbst die Initiative ergreife, anstatt zu warten. • Ich weiß, dass ich mein Leben selbst gestalten muss und nicht erlauben darf, dass andere das für mich tun. • Ich beginne gern neue Projekte. • Neues und Unbekanntes zieht mich an. • Ich fürchte mich nicht vor dem Unbekannten, sondern bin eher neugierig darauf. • Ich mache Vorschläge für neue Geschäftslinien und zur Verbesserung und ich verpflichte mich selbst, sie auch auszuführen. • Ich entwickle pro-aktive Verhaltensweisen. • Ich übernehme die Verantwortung für die Umsetzung meiner Vorschläge.
Planung	<p>Die Fähigkeit, eine detaillierte Vorgehensweise zu entwickeln, um ein Ziel zu erreichen. Dies umfasst auch die Umsetzung der einzelnen Schritte und die Einhaltung ihrer Reihenfolge im allgemeinen Prozess.</p> <p>Eine Unternehmensgründung beginnt mit einem Geschäftsplan, dessen Ausführung es verlangt, die Situation zu analysieren, Zielsetzungen festzulegen, zwischen möglichen Alternativen auszuwählen, Handlungen einer Methodologie folgend zu arrangieren, die ausgewählten Aktionen auszuführen und ihre Ergebnisse einzuschätzen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich lege klare kurz-, mittel- und langfristig Ziele fest, ebenso die Entwicklungs- und Vernetzungsprozesse. • Ich weiß, dass manche Handlungslinien entwickelt werden müssen, um die erwarteten Ergebnisse zu erzielen. • Ich habe einen allgemeinen Überblick über den schritt weisen Prozess zur Erreichung der Ziele. Ich kenne die einzelnen Schritte, die Anstrengungen, die zu hierfür nötig sind und bin in der Lage, einen realistischen Plan zu erstellen. • Es macht mir Spaß, vorausschauend zu planen und die Schritte zu entwickeln, die notwendig sind, um die erwarteten Ergebnisse zu erreichen. • In einer organisierten Umgebung fühle ich mich wohl. • Ich handle den bestehenden Schritte und Vorgehensweisen entsprechend, die





Aufgeschlossenheit/ Flexibilität	Unvoreingenommene Haltung im Umgang mit verschiedenen Situationen und Schwierigkeiten, die auftauchen könnten. Die Fähigkeit Normen und Prinzipien anzuwenden und sich neuen Möglichkeiten und Bedrohungen, die sich ergeben, anpassen zu können. In einem Gründungsprozess mit mittel- und langfristig zu erwartenden Zielen erlaubt Aufgeschlossenheit dem Unternehmenden, sich einem sich gerade ändernden Szenario anzupassen, neue Elemente zu integrieren und mit den unerwarteten zu arbeiten. Auf diese Weise ist es möglich, das Beste aus seinen Möglichkeiten zu schöpfen und Gefahren entgegenzuwirken, bzw. sie zu minimieren. Sie erfordert die Fähigkeit, sich unterschiedlichen Situationen anpassen und erfolgreich in verschiedenen Situationen arbeiten zu können.	<ul style="list-style-type: none"> zur Erreichung dieser Ziele genutzt werden. Ich bewerte Zwischen- und Endergebnisse, sowie die Methoden und Strategien, aufgrund derer diese Leistungen erzielt wurden. Ich zeige mich flexibel, um die Planziele zu erreichen. Ich weiß, dass Aufgeschlossenheit und Unvoreingenommenheit es mir ermöglichen, neue Vorstellungen und Elemente einzuführen und solche Vorgehensweisen zu erkennen, die auf irrationalen Ansätzen beruhen, und kulturelle Zugänge zu relativieren. Ich achte darauf, was andere tun und über potentielle Einsatzfelder meines Unternehmens denken. Ich glaube, dass eine aufgeschlossene Einstellung mir hilft, mein Unternehmen weiter zu entwickeln. Ich sehe Erfahrung nicht als eine Grundvoraussetzung an, um sich neuen Herausforderungen zu stellen. Ich analysiere Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln, von denen manche ungewöhnlich sind. Ich fühle mich wohl, wenn ich etwas Neues ausprobieren kann. Ich habe Spaß daran, mir Lösungen oder Verbesserungen für ein Produkt, eine Dienstleistung oder die Unternehmensführung auszudenken. Es gefällt mir, neue Elemente in eine ursprüngliche Idee einzufügen, obwohl das Endprodukt auf diese Weise fast vollständig verändert werden kann. Ich versuche ständig, meine Arbeitsleistung zu verbessern. Ich nehme entspannt und ausgeglichene Ratschläge. Kritik und Vorschläge an; und denke, dass diese Beiträge für mich positiv und bereichernd sein können. Ich akzeptiere, Andere meine Umsetzung von Normen, in Frage stellen, um Erklärungen bitten und Veränderungen vorschlagen können, auch wenn es sich um Personen handelt, die sich mit dem Thema nicht auskennen (ich bin der Ansicht, dass alles verbessert werden kann).
-------------------------------------	--	---

d) **Bedeutsam:** Unter Berücksichtigung der gemeinschaftlichen Analyse durch die teilnehmenden Länder und des Abgleichs mit anderen unternehmerischen Kompetenzprofilen, wurden die statistisch signifikanten Kompetenzen einbezogen, die für das Unternehmerische Profil als WERTVOLL bewertet wurde.

EINSTELLUNG Organisation	DEFINITION UND BESCHREIBUNG Die Fähigkeit, die für ein Projekt notwendigen Schritte und Vorbereitung einleiten zu können. Organisation ist – ebenso wie Planung – unverzichtbar für	ZUGESCHRIEBENE VERHALTENSWEISEN <ul style="list-style-type: none"> Ich weiß, dass Organisation unverzichtbar ist, damit die Dinge effektiv laufen. Ich kenne die Ressourcen, die Zeit und Kosten, die nötig sind, um eine Tätigkeit auszuüben und ich bin in der Lage, sie so aufzustellen und zu verteilen, dass ich mein Ziel erreiche.
-----------------------------	---	---





	<p>das Betreiben einer Unternehmung, Koordination, Ressourcenmanagement, Zeit und Geld sind unentbehrlich, um den erwarteten Service anbieten zu können. Diese Fähigkeit ist zudem eng verknüpft mit der Fähigkeit der Entscheidungsfindung, dem Definieren von Regeln und der Vergabe von Verantwortlichkeiten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich genieße die Herausforderung eine komplexe Aktivität zu organisieren und sie erfolgreich umzusetzen. • Ich bin zufrieden, wenn ich Mittel und Ressourcen für die Entwicklung von Prozessen effektiv organisieren kann. • Ich fühle mich wohl und bin gelassen, wenn Aktivitäten geplant und organisiert werden. • Ich entwickle Systeme und Organisationspläne und lege Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Zeiten fest. • Ich erkläre den Leuten ihre Aufgaben und Zielsetzungen und stehe ihnen zur Verfügung, um sie zu unterstützen oder Zweifel aufzulösen. • Ich bewerte alles, was passiert aus der Perspektive des Verlaufs an sich und seiner Ergebnisse
<p>Fähigkeit zu zwischenmenschlichen Beziehungen</p>	<p>Die Fähigkeit, Wege der Kommunikation mit anderen Menschen zu etablieren und mit ihnen zu interagieren.</p> <p>Die Entwicklung einer Unternehmung schließt verschiedene Akteure ein (Arbeiter, Kunden, Lieferanten). Ein gutes Verhältnis zwischen ihnen erleichtert das Arbeiten und erzeugt ein hohes Maß an Zufriedenheit.</p> <p>Deshalb wird die Fähigkeit, zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen, mit anderen in Kontakt zu treten, ihren Erfordernissen gerecht zu werden, ihre Gefühle und Ideen zu verstehen, als sehr wichtig betrachtet. Dies sollte nach Möglichkeit so geschehen, dass man zwar Verständnis für andere aufbringt, sich für ihre Bedürfnisse interessiert und das mögliche Interesse der Gemeinschaft berücksichtigt, ohne jedoch seine eigene Identität und sein Durchsetzungsvermögen zu verlieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich weiß, dass verständnisvolle Kommunikation sehr wertvoll für zwischenmenschliche Beziehungen sowie für die Entwicklung von Gemeinschaftsprojekten ist. • Ich bin in der Lage, zwischen den Personen, die in einem Projekt zusammenarbeiten, eine gemeinsame Basis zu schaffen. • Ich kenne die gemeinschaftlichen Interessen. Ich kann Ideen und Reaktionen der Leute verstehen und erklären, und versuche, mich in ihre Lage zu versetzen. • Ich finde es bereichernd, mit anderen Personen in Kontakt zu treten. • Ich fühle mich in meinen Beziehungen zu anderen Menschen sicher. • Ich fühle mich nicht durch Machtpositionen oder die Stellung von Leuten überfordert, mit denen ich in Verbindung stehe. • Ich entwickle eine durchsetzungsstarke Verhaltensweise. • Ich höre aufmerksam, aktiv und teilnahmsvoll zu und stelle sicher, dass ich verstanden habe, was andere Menschen sagen wollen. • Ich interessiere mich für die Bedürfnisse, Interessen und Lebensumstände anderer Menschen.
<p>Fähigkeit, Veränderungen zu erahnen</p>	<p>Die Auseinandersetzung mit Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen, die aus eventuellen Veränderungen resultieren können. Auf diese Weise können die Konsequenzen dieser Veränderungen vorweggenommen und Strategien geplant werden, um dem entgegenzutreten und Risiken sowie negative Konsequenzen reduzieren zu können, und sich mit den Veränderungen auseinander setzen zu können.</p> <p>Das Erahnen setzt voraus, dass ein Unternehmen realisiert hat, dass sich Veränderungen ergeben haben und dass sie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich weiß, dass sich, ungeachtet meiner Wünsche, Veränderungen ergeben können, die auch unter bestimmten Gesichtspunkten positiv sein können. • Ich weiß, dass vorausschauendes Handeln besser ist, als reagierendes Handeln. • Ich betrachte positive Situationen als idealen Zeitpunkt, um neue Herausforderungen anzunehmen und Verbesserungen einzuführen, die unter gewissen Umständen schwierig umzusetzen sein können. • Ich denke, dass permanenter Fortschritt und Verbesserung die Basis für die Entwicklung eines Projektes sind. • Ich bin mir darüber im Klaren, dass die Situationen, Methoden und Regeln von heute, morgen vielleicht nicht mehr gültig sind.





	<p>eine pro-aktive Einstellung hierzu entwickelt hat.</p> <p>Diese Einstellung beruht auf einem kognitiven Bewertungsprozess, der, basierend auf Erfahrung und anderen Wissensquellen, die Konsequenzen eines Ereignisses vorherseht. Auf diese Weise können Möglichkeiten geschaffen werden, die negativen Konsequenzen gegensteuern und so Probleme vermeiden, die für andere nicht offensichtlich sind.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich begreife eine geschäftliche Unternehmung als einen permanenten Verbesserungsprozess. • Es macht mir Spaß, Ideen zu entwickeln, sie zu organisieren und mögliche Konsequenzen zu antizipieren. • Ich fühle mich ruhig und entspannt wenn ich mögliche Konsequenzen vorhersehen kann. • Ich bin zufrieden, wenn ich alternative Szenarien für mein Unternehmen entwickeln kann und diese für realistisch halte. • Ich entwickle und setze kostengünstige experimentelle Verbesserungsideen in die Praxis um. • Ich handle frei wenn es um Ressourcen und Vorgehensweisen geht. • Ich versuche, auf dem neuesten Stand der Neuerungen und Trends zu bleiben.
<p>Frustrations-toleranz</p>	<p>Die Fähigkeit, frustrierende Gefühle auszuhalten, wenn Ziele nicht erreicht wurden und – nach dem Überwinden dieser Gefühle – sich darauf zu konzentrieren, wie die Ziele dennoch erreicht werden können.</p> <p>Es passiert häufig im Leben, dass Wünsche nicht in Erfüllung gehen; das hängt nicht von der Intensität des Wunsches ab, sondern von der Anstrengung, die unternommen wurde und von einem gewissen Quantitäten Glück.</p> <p>Da es in Bezug auf das Unternehmertum häufig zu Enttäuschungen kommt, ist es wichtig, Strategien zu erarbeiten, um diese Enttäuschungen zu vermeiden und die eigenen Anstrengungen auf das Erreichen der Ziele konzentrieren zu können.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich weiß, dass Dinge nicht passieren, nur weil ich möchte, dass sie passieren, sondern weil ich mich anstrengte, um sie zu erreichen. Dazu benötige ich auch etwas Glück, welches ich jedoch nicht steuern kann. • Ich bin mir der Tatsache bewusst, dass die Dinge nicht so passieren, wie ich sie mir wünsche, und dass dies ein Gefühl der Frustration auslösen kann. • Ich kann mir Erfolg und Misserfolg erklären, ihre Gründe benennen und für die Zukunft daraus lernen. • Ich kann akzeptieren, dass etwas nicht so läuft, wie ich es gerne hätte; ich fühle mich dann vielleicht ein wenig frustriert, aber nicht enttäuscht und lasse mich davon nicht runterziehen. • Es ist ein ansporrendes Gefühl, neu anzufangen, nachdem man ein Problem überwunden hat. • Ich fühle mich gut, wenn ich mit meinen Frustrationen umgehen kann. • Ungeachtet meiner Probleme, verfolge ich meine Ziele und führe neue Strategien ein, wenn die anderen nicht funktioniert haben. • Ich betrachte Erfolg und Misserfolg gleichermaßen. • Wenn ich beim Verfolgen meiner Ziele Rückschläge einstecken muss, handle ich ruhig und umsichtig.



Autores:

- Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA)
- Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP)
- Asociación de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras de Madrid (ATAEM)

Proyektpartner:

- Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA)
- Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP)
- Asociación de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras de Madrid (ATAEM)
- Coordinadora Española de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres.(CELEM).
- UNIVERSITY OF ECONOMICS PRAGUE (Vysoká Škola Ekonomická v Praze)
- Valbjørn, International Human Resource Development, ApS.
- Berufsbildungswerk des DGB (bfw) - Competence Center EUROPA
- Werk-statt-Schule e. V. (WSS)
- "DIMITRA" Institute of Training and Development SA
- Chambre de Métiers de Vaucluse
- D&S GROUP S.C.
- KMU FORSCHUNG AUSTRIA (Austrian Institute for SME Research)
- Auxilium pro Europa regionis
- GHD-Global Human Development
- Inova Consultancy/WITEC UK

