



Die Rolle der Unternehmerpersönlichkeit für Innovationstätigkeit im Handwerk



Dr. Jörg Thomä, Volkswirte-Forum, 21. September 2020



1	Einführung
2	Ausgangshypothese und Datenbasis
3	Big Five: Wie misst man Persönlichkeit?
4	Innovationmodi im sächsischen Handwerk
5	Regressionsergebnisse: DUI-Modus und Unternehmerpersönlichkeit
6	Fazit

1. Einführung

- ▶ Fortwährende Frage in der Innovationsforschung: Wie schaffen es KMU auch ohne eigene FuE innovativ zu sein?

Zwei idealtypische Innovationsweisen (Jensen et al. 2007):

- ▶ „Learning by Science, Technology and Innovation“ (STI-Modus)
 - ▶ Formell organisierte Lernprozesse in eigenen FuE-Abteilungen
 - ▶ FuE-Kooperationen mit Wissenschaftseinrichtungen
 - ▶ Generierung und Nutzung wissenschaftlich-technischen Wissens mit hoher Kodifizier- und Transferierbarkeit
- ▶ „Learning by Doing, Using and Interacting“ (DUI-Modus)
 - ▶ Informelle Lernprozesse im Rahmen anwendungsnaher Problemlösungsfindung
 - ▶ Enge Interaktion mit Kunden und Lieferanten
 - ▶ Generierung und Nutzung personengebundenen Erfahrungswissens

1. Einführung

Letztes Jahr auf dem Volkswirte-Forum:

- ▶ Masse der innovationsaktiven KMU (Handwerk!) hat starken Fokus auf den DUI Modus
- ▶ Gute wirtschaftliche Performance der DUI-Unternehmen
- ▶ Allerdings eine Voraussetzung: Ausgeprägte Austauschprozesse im Unternehmen und zum externen Umfeld (interaktive Lernkultur!)
- ▶ Im Diskussionsteil drehte es sich u.a. um die Rolle des Unternehmers und wie Fördermaßnahmen diesbezüglich ansetzen können

1. Einführung

- ▶ Tatsächlich ist die Rolle der Unternehmerperson für das Funktionieren des DUI-Modus noch weitgehend unklar!

Was wissen wir grundsätzlich? (Rothwell 1989; Nooteboom 1994; Rogers 2004)

- ▶ Typische Vorteile von KMU (z.B. effiziente Kommunikation, schnelle Reaktion, Kundennähe) hängen mit vorhandenen Humanressourcen zusammen
- ▶ In kleineren Unternehmen gelten Unternehmer/-innen als zentrale Treiber von Innovationen (direkte und indirekte Einflüsse)
- ▶ Ihre Ziele, Motivationen und individuellen Verhaltensmuster sind oft entscheidend für Erfolg oder Nicht-Erfolg betrieblicher Innovationprozesse

2. Ausgangshypothese und Datenbasis

Ausgangshypothese:

Gerade für den DUI-Modus in nicht-forschungsintensiven KMU ist die Unternehmerpersönlichkeit ein wichtiger Einflussfaktor.

2. Ausgangshypothese und Datenbasis

Datensatz

- ▶ Erhebung im Rahmen des Projekts „Struktur- und Potentialanalyse sächsisches Handwerk“
- ▶ Zusammenarbeit mit den drei sächsischen Handwerkskammern
- ▶ Im Januar 2019 wurden 17.000 Fragebögen an zufällig ausgewählte sächsische Handwerksunternehmen verschickt.
- ▶ Inhalte: (1) Einkauf / Absatz, (2) Investition / Innovation, (3) Kooperation, (4) Digitalisierung, (5) Persönlichkeitsmerkmale des Inhabers
- ▶ 1,928 auswertbare Fragebögen (Rücklaufquote 11,3%)

3. Big Five: Wie misst man Persönlichkeit?

Fünf-Faktoren-Modell (Big Five) (Digman 1990; Costa and McCrae 1995)

- ▶ Weit verbreitetes Modell aus der Persönlichkeitspsychologie, wonach fünf Hauptdimensionen der menschlichen Persönlichkeit zu unterscheiden sind
 - ▶ Extraversion (extraversion)
 - ▶ Verträglichkeit (agreeableness)
 - ▶ Gewissenhaftigkeit (conscientiousness)
 - ▶ Neurotizismus bzw. emotionale Stabilität als Gegenpol (emotional stability)
 - ▶ Offenheit für Erfahrungen (openness)

- ▶ In der Entrepreneurship-Forschung werden die Big Five häufig genutzt, um die Persönlichkeitsmerkmale von Gründern zu messen (Obschonka and Stuetzer 2017; Ciavarella 2004; Caliendo et al. 2014; Zhao and Seibert 2006; McCrae and Costa 2008; Zhao et al. 2010)

3. Big Five: Wie misst man Persönlichkeit?

Erhebung der Big Five im Rahmen des Sachsenprojekts

F.1 Bitte kreuzen Sie auf der Skala von 1 bis 7 an, inwieweit folgende Eigenschaften auf Sie als Inhaber/in oder Geschäftsführer/in zutreffen...							
<i>(Wenn Sie selbst nicht Inhaber/in oder Geschäftsführer/in sind, dann machen Sie bitte Angaben zu deren Person!)</i>							
<i>(Bitte machen Sie in jeder Zeile ein Kreuz!)</i>	Trifft überhaupt nicht zu						Trifft voll zu
	1	2	3	4	5	6	7
Ich bin eher zurückhaltend, reserviert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich schenke anderen leicht Vertrauen, glaube an das Gute im Menschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin bequem, neige zur Faulheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin entspannt, lasse mich durch Stress nicht aus der Ruhe bringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe nur wenig künstlerisches Interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich gehe aus mir heraus, bin gesellig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich neige dazu, andere zu kritisieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erledige Aufgaben gründlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich werde leicht nervös und unsicher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe eine aktive Vorstellungskraft, bin fantasievoll	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Big Five: Wie misst man Persönlichkeit?

Prototypen-Ansatz:

(Asendorpf et al., 2001; Boehm et al., 2002; Fruyt et al., 2002; Herzberg and Roth, 2006; Schnabel et al., 2002; Specht, 2014)

- ▶ Ein neuerer Zweig der Persönlichkeitspsychologie beschäftigt sich mit den Zusammenhängen zwischen einzelnen Big Five Dimensionen

- ▶ Es wird von drei relativ stabilen Persönlichkeitstypen ausgegangen
 - ▶ Die „Resilienten“ (resilients): relativ hohe Ausprägungen bei allen Big Five

 - ▶ Die „Überkontrollierten“ (over-controllers): eher introvertiert, weniger emotional stabil, gewissenhaft

 - ▶ Die „Unterkontrollierten“ (under-controllers): eher unverträglich, weniger gewissenhaft

3. Big Five: Wie misst man Persönlichkeit?

Clusteranalyse zu den Persönlichkeits-Prototypen unter den Unternehmer/-innen des sächsischen Handwerks

	Mittelwert	C1 „Under- controllers“	C2 „Resilients“	C3 „Over- controllers“	Chi2	
Extraversion	9,48	8,56	11,86	7,65	943,86	***
Verträglichkeit	8,31	7,98	7,81	9,31	134,74	***
Gewissenhaftigkeit	12,06	10,88	13,07	12,20	326,56	***
Emotionale Stabilität	9,63	8,67	10,58	9,59	193,199	***
Offenheit für Erfahrungen	9,55	6,68	11,11	11,00	989,33	***
N	N=1,751	602	633	516		

→ In welchem Zusammenhang stehen diese individuellen Persönlichkeitstypen zur Innovationstätigkeit auf der Unternehmensebene?

4. Innovationsmodi im sächsischen Handwerk

- ▶ Im Rahmen der Erhebung wurde abgefragt, welche internen und externen Wissensquellen ein innovierendes Unternehmen nutzt
- ▶ Eine faktoren- und clusteranalytische Auswertung zeigt vier Gruppen innovationsaktiver Handwerksbetriebe:

„Open DUI group“	„Closed DUI group“	„Low learning group“	„STI/DUI group“
Innovationsanstöße über Mitarbeiter und extern verfügbares Anwendungswissen (Fachpresse, Messen, Kammern, Fachverbände)	Mitarbeiter als zentrale Innovationsquelle, Durchschnittliche FuE-Beteiligung	Innovationsaktivität auf niedrigem Level	Relativ hohe FuE Aktivität; zusätzliche Anstöße durch externe Wissenschaftseinrichtungen
Starke Öffnung nach außen (hohe Kooperationsaktivität)	Kaum Öffnung nach außen	Gewisse Impulse durch Kunden und Zulieferer („Zwang zur Neuerung“)	Daneben sind auch Mitarbeiterkompetenzen und extern verfügbares Anwendungswissen von Relevanz
Anteil: 22%; Ø 9,8 Beschäftigte	Anteil: 23%; Ø 14,6 Beschäftigte	Anteil: 17%; Ø 6,6 Beschäftigte	Anteil: 38%; Ø 15,3 Beschäftigte

5. Regressionsergebnisse: DUI-Modus und Unternehmerpersönlichkeit



Multinomiale Probitschätzung

(Abhängige Variable: Innovationsmodus; Marginale Effekte)

	(1) <i>Nicht innovativ</i>	(2) <i>„Open DUI“</i>	(3) <i>„Closed DUI“</i>	(4) <i>„Low learning“</i>	(5) <i>„STI/ DUI“</i>	(6) <i>Nicht innovativ</i>	(7) <i>„Open DUI“</i>	(8) <i>„Closed DUI“</i>	(9) <i>„Low learning“</i>	(10) <i>„STI/ DUI“</i>
„Undercontrollers“ (Referenzgruppe)										
„Resilients“	-0.043	0.056**	-0.011	-0.020	0.019					
„Overcontrollers“	-0.041	0.037*	0.003	0.003	-0.002					
Extraversion						-0.008*	0.000	0.003	-0.001	0.006
Verträglichkeit						-0.005	0.000	0.003	0.002	0.000
Gewissenhaftigkeit						0.002	-0.003	-0.003	0.006*	-0.002
Emotionale Stabilität						-0.008*	0.007**	-0.002	-0.003	0.006
Offenheit						-0.007	0.005*	0.003	-0.006*	0.004

Kontrollvariablen: Unternehmensgröße, Absatzradius, Inhaberqualifikation, Wettbewerbsumfeld, Investitionsmotive, Gewerbegruppe, Unternehmensalter
 ***1% Signifikanzniveau, **5% Signifikanzniveau, *10% Signifikanzniveau

Betriebe mit einem Inhaber vom Typ „Resilients“ haben eine 5,6 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit der Open DUI group anzugehören („Overcontrollers“: + 3,7%)

6. Fazit

- ▶ Der Innovationserfolg nicht-forschungsintensiver KMU ist nach wie vor relativ wenig untersucht (Rolle des Handwerks im Innovationsgeschehen?)
- ▶ Der DUI-Modus liefert eine hilfreiche Schablone, um das Phänomen besser zu erklären
- ▶ Bislang offene Frage: Rolle der Unternehmerpersönlichkeit?
- ▶ Vermutung:
 - ▶ Um interaktive DUI-Lernprozesse im Betrieb und zu Kunden und Lieferanten anzustoßen und voranzutreiben, braucht es sog. „Gatekeeper“ (Cohen/Levinthal 1990)
 - ▶ Diese Funktion erfüllt in Handwerksbetrieben typischerweise der Unternehmer!
- ▶ Ergebnis: Die Analyse bestätigt, dass die Unternehmerpersönlichkeit insbesondere in Betrieben mit hohem DUI-Anteil zum Tragen kommt!

6. Fazit

Implikationen?

- ▶ Politische Entscheidungsträger sollten auch die psychologische Basis der Innovationsfähigkeit von KMU berücksichtigen
 - ▶ z.B. dürfte ein Wissens- und Technologietransfer in KMU vor allem dann gelingen, wenn der/die Unternehmer/-in auch offen für neue Erfahrungen ist
- ▶ Allerdings: Persönlichkeitsdimensionen wie die Big Five sind sehr stabil und über die Zeit kaum veränderlich!
- ▶ Unterstützungsmaßnahmen können jedoch womöglich an bestehenden Persönlichkeitstypen ansetzen (Stärken ausbauen/Schwächen kompensieren)
- ▶ Grundsätzlich zeigt sich die Relevanz von Innovationsfördermaßnahmen, die in KMU die Herausbildung organisationalen Lernens anregen sollen

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit !

ifh Göttingen
Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand
und Handwerk an der Universität Göttingen e.V.

Dr. Jörg Thomä

Tel.: 0551/39 174886

joerg.thomae@wiwi.uni-goettingen.de

www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de

Das ifh Göttingen als Forschungsstelle des Deutschen Handwerksinstituts e.V. wird gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie auf Grund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages sowie von den Wirtschaftsministerien der Bundesländer und vom Deutschen Handwerkskammertag.

