

Projekt „SESAM“

Spezifische Aktivierung von Migrantenunternehmen
in der Region Niederrhein

Vorstellung des INQA Checks
-Migrantengeführte Unternehmen-
21.4.2015

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:





Ausgangslage

Migrantenökonomie = „selbständige Erwerbstätigkeit von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland und abhängige Beschäftigung von Migranten in von Personen mit Migrationshintergrund geführten Betrieben, die in einem spezifischen Migrantenmilieu verwurzelt sind.“ – Deutsches Institut für Urbanistik

... in Deutschland:

- mehr als 500.000 Unternehmen
- mehr als 2 Millionen Arbeitsplätze
- mehr als 100 Mrd. Euro Umsatz/Jahr

... am Niederrhein:

- ca. 5.000 migrantengeführte Unternehmen (MGU) = etwa 9% aller Unternehmen in der Region
- 22 % im Handelsregister (HR) eingetragen
- 78 % Kleingewerbetreibende (KGT)



SESAM

Spezifische Aktivierung von Migrantenunternehmen in der Region Niederrhein



Grundlage des INQA Checks Migrantengeführte
Unternehmen

Migrantengeführte Unternehmen können ihre Wirtschaftskraft noch besser entfalten, wenn ethnienspezifische Hemmnisse abgebaut und interkulturelle Kompetenzen gestärkt werden.



SWOT – Analyse I

Ergebnisse von Interviews mit MGUs aus Duisburg zu Unternehmens- und Wachstumsstrategien

Stärken

Ethnien-spezifisch

Sprachkompetenzen (Muttersprache) und Interkulturelle Kompetenzen
Vertrauenskultur durch Mitarbeit von Familienmitgliedern
Fachkräfterekrutierung aus dem Herkunftsland

Ethnien-un-spezifisch

Flexibilität, Schnelligkeit, Liefertreue
Qualität und Zuverlässigkeit
Preis-Leistungsverhältnis
Professionalität
Zahlungstreue
Kundennähe und Image
Alles aus einer Hand

Schwächen

Ethnien-spezifisch

Sprachkompetenzen (Deutsch)
Netzwerke fehlen
Kontakte zu deutschen Betrieben und Behörden fehlen bzw. sind schwierig
Deutsche Kunden werden nicht oder nur eingeschränkt erreicht

Ethnien-un-spezifisch

Kundenbetreuung und Beschwerdemanagement
Mitarbeitermotivation und Personalfuktuation
Marketing und Vertrieb
Qualifizierung und Kompetenzentwicklung
Berufserfahrung
Ablauforganisation
Innovationsfähigkeit



SWOT – Analyse II

Ergebnisse von Interviews mit MGUs aus Duisburg zu Unternehmens- und Wachstumsstrategien

Chancen

Ethnien-spezifisch

Nutzung von Synergieeffekten in Netzwerken
Zwei- / Dreisprachigkeit

Ethnien-unspezifisch

Diversifikationsmöglichkeiten, Erweiterung des Dienstleistungsportfolios
Produktinnovationen
Schnelles Wachstum aufgrund von Standortvorteilen
Zugang zu Europa
Akquisition / Übernahme von deutschen Unternehmen
Fachkompetenzen weiter ausbaubar

Risiken

Ethnien-spezifisch

Fachkräftebeschaffung problematisch

Ethnien-unspezifisch

Hohes Lohnniveau am Standort Deutschland
Nicht genügend Aufträge, fehlende Kontinuität
Cash-Flow, Liquiditäts- und Finanzierungsprobleme
Zahlungsmoral
Preisdruck und Wettbewerb
Mangelnde Professionalität in der Planung
Zu schnelles Wachstum
Geringer Bekanntheitsgrad



INQA-Check „Migrantengeführte Unternehmen“



1. Quick-Check: Drei Ebenen mit je sechs Themenfeldern:

Menschen

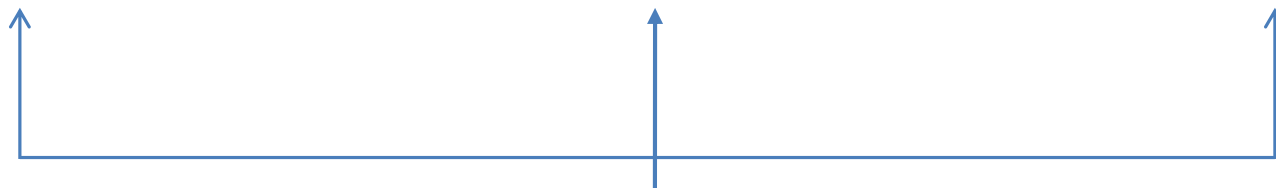
1. Personalstrategie
2. Personalverwaltung
3. Personalentwicklung
4. Personalgewinnung & -bindung
5. Personalführung
6. Soziale Verantwortung

Organisation

1. Unternehmensstrategie
2. Unternehmens- & Kommunikationskultur
3. Organisationsentwicklung
4. Wissensmanagement & Innovation
5. Prozess- & Arbeitsgestaltung
6. Wachstum & Professionalisierung

Kooperation

1. Mit Behörden
2. Mit anderen Unternehmen
3. Im ethnischen Netzwerk
4. Mit Intermediären (IHK, Handwerkskammer, Verbände)
5. Internationalisierung
6. Engagement in der Region



Jeweils spezifische Fragestellungen zu interkulturellen Aspekten

INQA Check Migrantengeführte Unternehmen Logik des Checks

Papier/Online



Quick-Check

INQA-Check
„Migrantengeführte Unternehmen“

vorrangig
angehen

zurzeit kein
Handlungs-
bedarf

Personal-Strategie	x
Personal-Verwaltung	x
Personal-Entwicklung	x
Etc.	x

3 x 6 Fragen
Sensibilisierung für
Schwerpunkte

Gezielter
Verweis auf
relevante
Themen

Ausführlicher Check

INQA-Check
„Migrantengeführte Unternehmen“

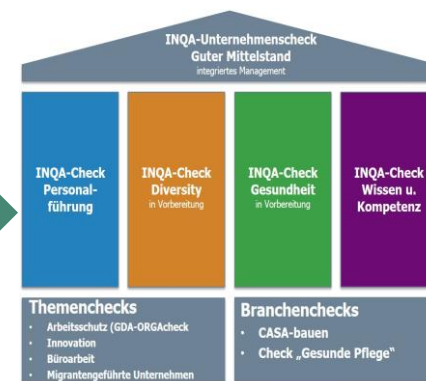
vorrangig
angehen

zurzeit kein
Handlungs-
bedarf

Frage 1	x
Frage 2	x
Frage 3	x
Frage 4	x
Frage 5	x
Frage 6	x
Etc.	x

88 Fragen
Kultursensible
Detailbewertung

Verweis auf INQA
Produktfamilie



Weiterführende
Fragen
allgemein



Einstieg in den Werkzeugkasten: Der Quickcheck

Themenfeld	Quickcheck: Menschen im Unternehmen	Müssen wir was tun?		
		zurzeit kein Handlungsbedarf	Vorrangig angehen	
Personalstrategie	Wir ermitteln unseren Personalbedarf abhängig von den Anforderungen des Marktes sowie unserer Strategie. Wir kennen unsere Beschäftigtenstruktur und die (interkulturellen) Kompetenzen unserer Beschäftigten.			
Personalverwaltung	Administrative Aufgaben wie z.B. Anerkennung von ausländischen Qualifikationen oder arbeitsrechtliche Fragen lösen wir ohne Probleme. Unsere Vergütungssysteme sind transparent und gerecht.			
Personalentwicklung	Wir bilden nicht nur aus, sondern auch weiter. Wir unterstützen alle unsere Mitarbeiter aktiv dabei, ihre fachlichen und persönlichen (interkulturellen) Kompetenzen auszubauen und für unseren Unternehmenserfolg einzusetzen.			
Personalgewinnung und bindung	Wir nutzen verschiedene Rekrutierungswege und achten auf die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiter. Dabei sprechen wir gezielt unterschiedliche Zielgruppen an (Quereinsteiger, ältere Arbeitnehmer, Zuwanderer , etc.).			
Personalführung	Unsere Führungskräfte sind in der Lage die Vielfalt in unseren Arbeitsteams zu nutzen und tragen somit zu deren Erfolg bei. Auch sie bauen ihre Methoden- und Sozialkompetenzen stets weiter aus und können Führungsstile gezielt einsetzen.			
Soziale Verantwortung	Wir schätzen Vielfalt im Unternehmen und engagieren uns aktiv für funktionierende Integration. Wir sind familienfreundlich und berücksichtigen individuelle und kulturelle Besonderheiten unserer Mitarbeiter.			





Einstieg in den Werkzeugkasten: Der Quickcheck

Themenfeld	Quickcheck: Organisation	Müssen wir was tun?		
		zurzeit kein Handlungsbedarf	Vorrangig	angehen
Unternehmensstrategie	Unsere Unternehmensstrategie ist erfolgreich. Wir können dauerhaft Marktvorteile durch unsere ethnische Herkunft realisieren.			
Unternehmens- und Kommunikationskultur	Wichtig ist uns ein wertschätzender, respektvoller und fairer Umgang miteinander. Die kulturell geprägten Grundannahmen über Werte, Verhalten und Menschenbilder führen bei uns eher zu Synergien als zu Konflikten.			
Organisationsentwicklung	Wir haben ein funktionierendes und transparentes Change-Management. Neuerungen im Unternehmen kommunizieren wir frühzeitig. Unsere Mitarbeiter binden wir dabei stets ein, um deren Fachwissen und interkulturelle Erfahrungen nutzen zu können.			
Wissensmanagement & Innovationen	Wir verfügen über ein (EDV-)System, welches uns erlaubt, wichtiges Wissen für das Unternehmen zu gewinnen, zu speichern und allen Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Die Vernetzung von Wissensträgern in heterogenen Teams fördern wir aktiv.			
Prozess- und Arbeitsgestaltung	Wir achten auf eine gesundheitsförderliche Arbeits- und Aufgabengestaltung. Dabei achten wir auch auf ethnien-spezifische Besonderheiten . Wir halten sowohl physische als auch psychische Belastungen niedrig. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern versuchen wir stetig, unsere Abläufe zu verbessern.			
Wachstum / Professionalisierung	Wir etablieren uns mit unseren (interkulturellen) Kompetenzen weiter am Markt und erweitern diesen stetig. Dabei reagieren wir flexibel auf kurzfristige Herausforderungen, entwickeln aber auch langfristige Wachstumsstrategien.			

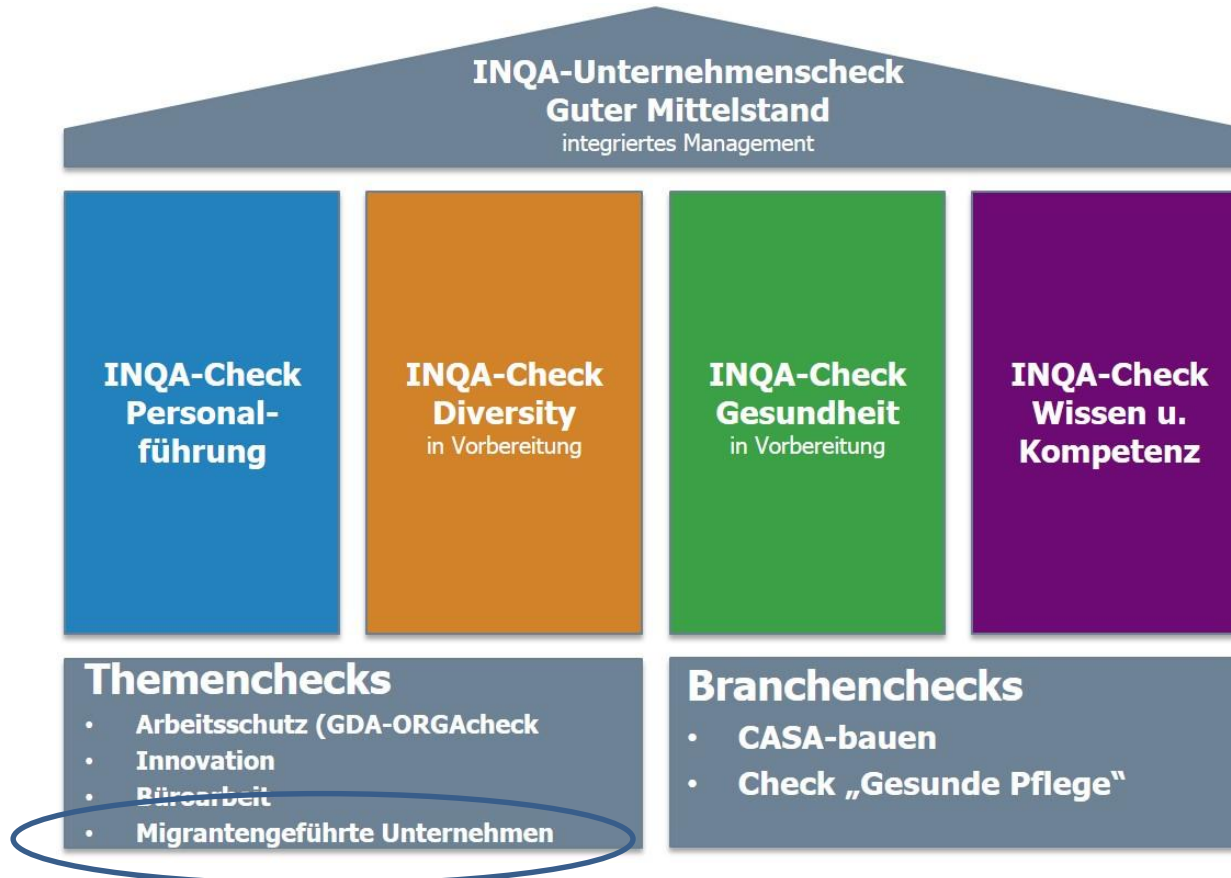




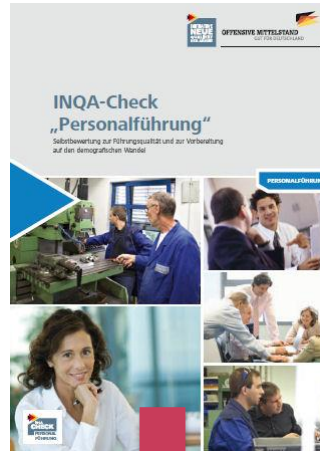
Einstieg in den Werkzeugkasten: Der Quickcheck

Themenfeld	Quickcheck: Kooperation	Müssen wir was tun?		
		zurzeit kein Handlungsbedarf	Vorrangig angehen	
Kooperation mit Behörden	Die Zusammenarbeit mit (Ausländer-)Behörden wie Finanzamt oder Stadtverwaltung fällt uns leicht. Wir kennen die zuständigen Sachbearbeiter, sind informiert über Beratungs- und Förderangebote und nutzen diese regelmäßig.			
Kooperation mit anderen Unternehmen	Wir schließen uns mit anderen Unternehmen der Region und aus unserem ethnischen Netzwerk zusammen, um gemeinsame Ziele, z.B. im Bereich der Aus- und Weiterbildung, zu erreichen.			
Kooperation im ethnischen Netzwerk	Wir nutzen Kontakte und Ressourcen aus unserem ethnischen Netzwerk , z.B. bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern, bei der Suche nach Kooperationspartnern und externen Beratern.			
Kooperation mit Intermediären	Wir pflegen als migrantengeführtes Unternehmen einen guten Kontakt zu Handwerkskammer, IHK, Unternehmerverband etc., profitieren von deren Beratungs- und Unterstützungsangeboten und fühlen uns willkommen.			
Internationale Verbindungen	Wir sind ein transnationales Unternehmen . Wir können im Aus- und Inland gleichermaßen Ressourcen mobilisieren und uns dadurch Markt Vorteile verschaffen.			
Engagement in der Region	Wir engagieren uns als in unserem Stadtteil/ unserer Region. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern suchen wir Projekte, die wir unterstützen, insbesondere in Bezug auf Integration .			





INQA-Checks: Niederschwelliger Einstieg zu Managementsystemen



OM-Systeme
TQM
EFQM
integrierte
Management-
systeme

Systematisches
Personal-
management

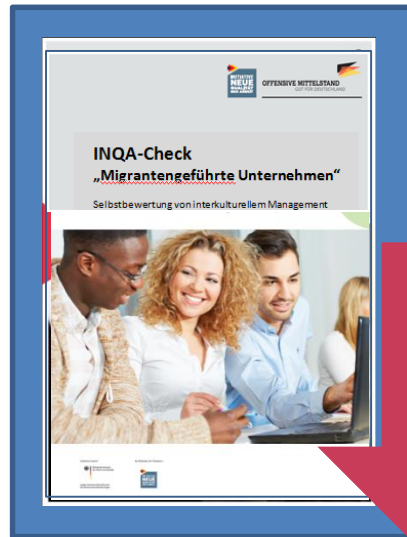
Systematisches
Wissens-
management

Arbeits-
schutz-
management_
Systeme
(AMS)

Personalführung
Diversity
Gesundheit
Wissen und
Kompetenz
Kooperation

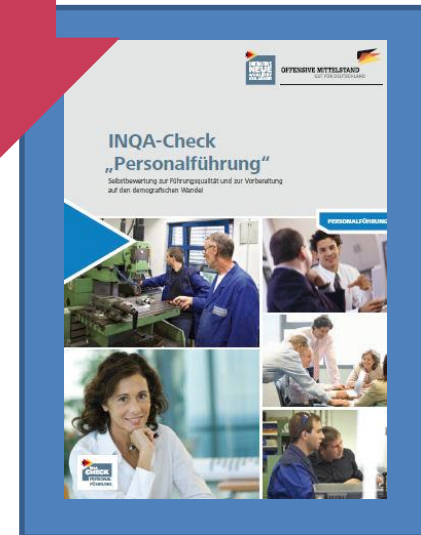
Beispiel „Top-down“

Ein Unternehmen hat den „INQA-Check migrationsgeführte Unternehmen“ gemacht und weitergehende Fragen zur Personalführung und zum demografischen Wandel.



Einstieg mit
INQA-Check
migrationsgeführte
Unternehmen

Vertiefung des
Themas Personal mit dem
Check „Gute Personal-
führung“





OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND



DE|TR|PL

INQA-Check „Migrantengeführte Unternehmen“

AUSWAHL BAUSTEINE

- MENSCHEN IM UNTERNEHMEN
- PERSONALSTRATEGIE
- PERSONALVERWALTUNG
- PERSONALENTWICKLUNG**
- PERSONALGEWINNUNG UND -BINDUNG
- PERSONALFÜHRUNG
- SOZIALE VERANTWORTUNG
- ORGANISATION UND STRATEGIE
- KOOPERATION

PERSONALENTWICKLUNG

ZIEL

- JEWEILS NUR EINEN CHECKPUNKT DES BAUSTEINS ANZEIGEN
- ALLE CHECKPUNKTE PRO BAUSTEIN ANZEIGEN

MEINE CHECK-BOX

Sie haben noch nicht alle Bausteine bearbeitet.

▶ MEINE BERATER/INNEN

1.1 AUSBILDUNG

Wir bilden selbst aus, um den Fachkräftebedarf unseres Unternehmens auch zukünftig zu sichern. Dabei achten wir stets auf die interkulturellen Kompetenzen unserer Auszubildenden achten.

HANDLUNGSBEDARF

- Dringender Handlungsbedarf
- Handlungsbedarf
- Zurzeit kein Handlungsbedarf

+ Anregungen aus der Praxis

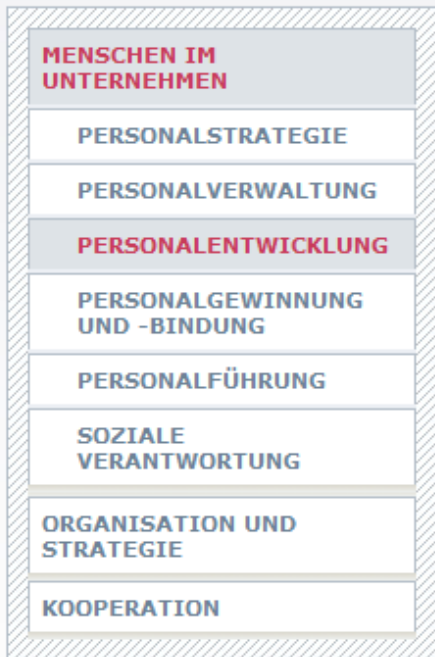
+ Praxishilfen zur Umsetzung

Verweis auf spezifische Online-Angebote (INQA etc.)

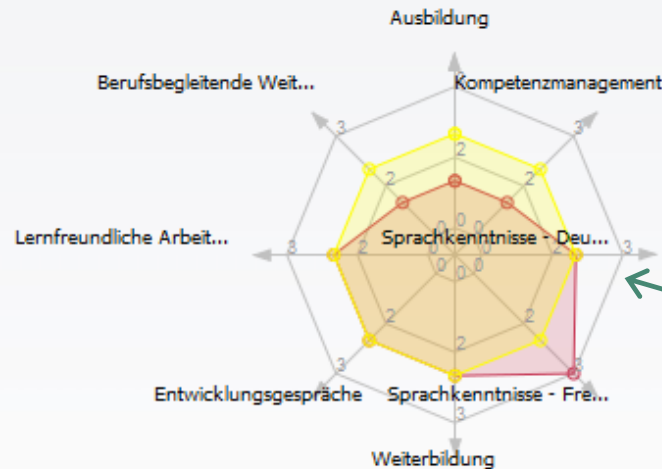
DE|TR|PL

INQA-Check „Migrantengeführte Unternehmen“

AUSWAHL BAUSTEINE



Ergebnis der Fragen in Personalentwicklung



■ Durchschnitt

■ Ihr Ergebnis

MEINE CHECK-BOX

Sie haben noch nicht alle Bausteine bearbeitet.

► MEINE BERATER/INNEN

Eigenes Stärken-Schwächen Profil im Vergleich zum Durchschnitt aller abgelegten Daten

DE|TR|PL

INQA-Check „Migrantengeführte Unternehmen“

AUSWAHL BAUSTEINE

MENSCHEN IM UNTERNEHMEN
PERSONALSTRATEGIE
PERSONALVERWALTUNG
PERSONALENTWICKLUNG
PERSONALGEWINNUNG UND -BINDUNG
PERSONALFÜHRUNG
SOZIALE VERANTWORTUNG
ORGANISATION UND STRATEGIE
KOOPERATION

SOZIALE VERANTWORTUNG

ZIEL

Wir schätzen Vielfalt im Unternehmen und engagieren uns aktiv für funktionierende Integration. Wir sind familienfreundlich und berücksichtigen individuelle und kulturelle Besonderheiten unserer Mitarbeiter.

Als Unternehmer sozial verantwortlich zu handeln bedeutet, mit seinem Geschäft nachhaltig zu wirtschaften. Dabei spielen sowohl Umweltschutzaspekte, aber auch der Umgang mit den Beschäftigten eine wichtige Rolle.

Als migrantengeführtes Unternehmen kommt Ihnen in Hinblick auf die Integration eine besondere Rolle zu. Diese Aufgabe wird noch wichtiger, wenn Sie Ihre Kontakte nutzen, um Fachkräfte aus dem Ausland/Heimatland nach Deutschland einzuladen.

Vielfalt meint aber nicht nur unterschiedliche Kulturen, sondern bezieht sich auf ganz unterschiedliche soziale Gruppen. Neben dem ethnischen Hintergrund sind z.B. Alter, Geschlecht oder sexuelle Orientierung wichtige Dimensionen der Vielfalt. Je vielfältiger ihr Team im Unternehmen ist, desto leichter wird es Ihren Beschäftigten fallen, eine interkulturelle Identität zu entwickeln – und somit leisten Sie einen wichtigen Beitrag zur (psychischen) Gesundheit in Ihrem Unternehmen.

MEINE CHECK-BOX

Sie haben noch nicht alle Bausteine bearbeitet.

▶ MEINE BERATER/INNEN



Testimonials und Statements



SESAM

Spezifische Aktivierung von Migrantenunternehmen in der Region Niederrhein

Kontakt:

Toolbox (Konzept und Inhalte):

RIAS e.V. Dr. Joachim Hafkesbrink (jh@rias-institute.eu)

Wiebke Joormann (wj@rias-institute.eu)

Renate Barthel (rb@rias-institute.eu)

Tel.: 0203-29878570

Toolbox (Programmierung):

Innowise Nils Malzahn (nm@innowise.eu)

Tel. 0203-393764-0