



Spezifische Aktivierung von Migrantenunternehmen in der Region Niederrhein



NUREC-INSTITUTE
Duisburg e.V.



SESAM: Türen öffnen – Integration gestalten

Jahrestagung der Gesellschaft für gemeindepsychologische Forschung und Praxis,
Bamberg, 25. & 26.9.2015

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Wiebke Joormann, Dipl.-Finw. / B. Sc. Psy.
RIAS e.V.



Spezifische Aktivierung von Migrantenunternehmen in der Region Niederrhein



Überblick

1. Migrantenökonomie
 - in Duisburg
 - Migrantengeführte Unternehmen in Duisburg
2. Integration aktiv gestalten?
 - Ansatzpunkte für eine gesunde Integration
 - Gestaltungsmöglichkeiten in kleinen und mittelständischen Unternehmen
3. Kooperation als gemeinsame Stressbewältigung
4. Toolbox & Beraternetzwerk
5. Einbindung in die „Offensive Mittelstand“ und die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“



Migrantenökonomie

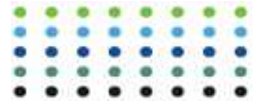
Migration ist ein **wichtiges Potenzial im demografischen Wandel**, denn ein Zustrom aus dem Ausland kann das Schrumpfen der Bevölkerung ausgleichen.

Schon lange spielen Zugewanderte für das wirtschaftliche Geschehen in Deutschland eine wichtige Rolle – nicht nur als Fachkräfte, sondern ebenso als Gründer, Unternehmer und Arbeitgeber.

Migrantenökonomie ist die *„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.“*

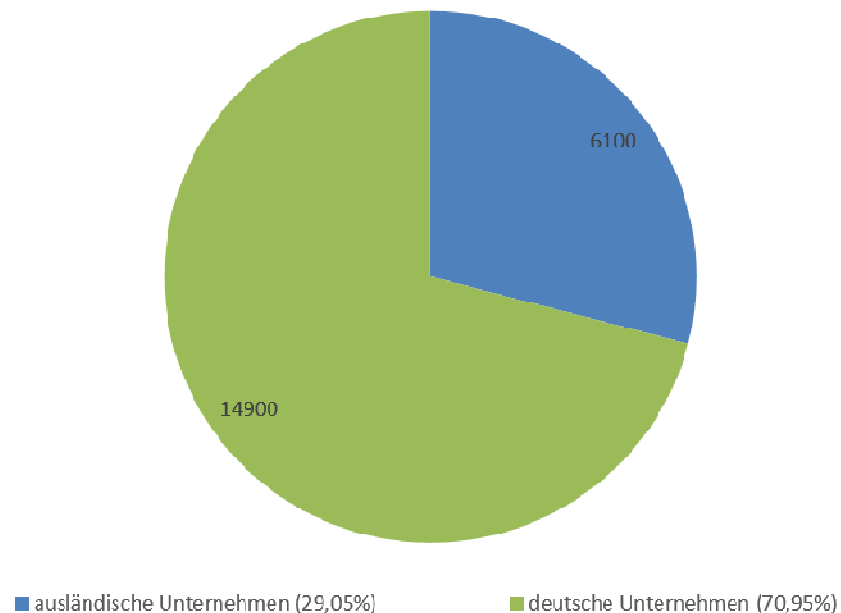
– Deutsches Institut für Urbanistik

In der **Region Niederrhein** sind überdurchschnittlich viele migrantengeführte Unternehmen (MGU) angesiedelt, die ihr Potenzial aus verschiedenen Gründen nicht voll entfalten können.



Migrantenökonomie in Duisburg

Ausländische und deutsche Unternehmen
(Quelle: Gewerbemeldestelle Duisburg, Stand 31.12.2014)



Vorsicht: Es sind keine Zahlen über deutsche Unternehmer mit Migrationshintergrund verfügbar!

Außerdem sind Freiberufler nicht berücksichtigt, obwohl viele MGUs mittlerweile im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen angesiedelt sind (Steuerberater, Rechtsanwälte, Unternehmensberater etc.)

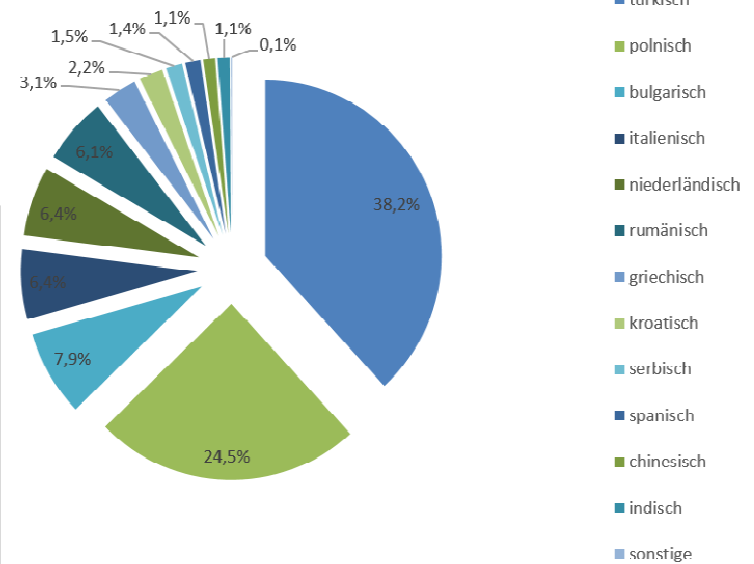
→ Die Zahl der migrantengeführten Unternehmen in Duisburg ist schätzungsweise bedeutend höher!



Migrantenökonomie in Duisburg

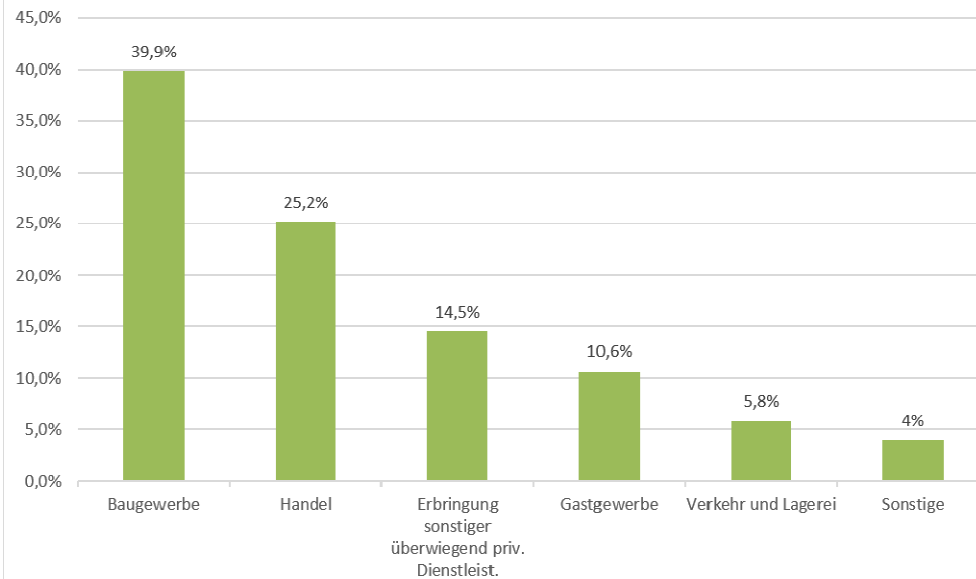
Unternehmer mit ausländischer Staatsangehörigkeit

(Quelle: Gewerbeldestelle Duisburg, Stand 31.12.2014)



Ausländische Unternehmen nach Branchen

(Quelle: Gewerbeldestelle Duisburg, Stand 31.12.2014)



→ Die Migrantenökonomie in Duisburg ist sehr vielfältig!



Migrantengeführte Unternehmen in Duisburg

Ergebnisse von Interviews mit MGUs aus Duisburg zu Unternehmens- und Wachstumsstrategien: SWOT-Analyse (Nicht ethnien-spezifisch)

Stärken Schwächen

Flexibilität, Schnelligkeit, Liefertreue	Kundenbetreuung und Beschwerdemanagement
Qualität und Zuverlässigkeit	Mitarbeitermotivation und Personalfuktuation
Preis-Leistungsverhältnis	Marketing und Vertrieb
Professionalität	Qualifizierung und Kompetenzentwicklung
Zahlungstreue	Berufserfahrung
Kundennähe und Image	Ablauforganisation
Alles aus einer Hand	Innovationsfähigkeit

Chancen Risiken

Diversifikationsmöglichkeiten, Erweiterung des Dienstleistungsportfolios	Hohes Lohnniveau am Standort Deutschland
Produktinnovationen	Nicht genügend Aufträge, fehlende Kontinuität
Schnelles Wachstum aufgrund von Standortvorteilen	Cash-Flow, Liquiditäts- und Finanzierungsprobleme
Zugang zu Europa	Zahlungsmoral (der Kunden)
Akquisition / Übernahme von deutschen Unternehmen	Preisdruck und Wettbewerb
Fachkompetenzen weiter ausbaubar	Mangelnde Professionalität in der Planung
	Zu schnelles Wachstum
	Geringer Bekanntheitsgrad



Migrantengeführte Unternehmen in Duisburg

Ergebnisse von Interviews mit MGUs aus Duisburg zu Unternehmens- und Wachstumsstrategien: SWOT-Analyse (Ethnien-spezifisch)

Stärken **Schwächen**

Sprachkompetenzen (Muttersprache) und

Sprachkompetenzen (Deutsch)

Interkulturelle Kompetenzen

Netzwerke fehlen

Vertrauenskultur durch Mitarbeit von Familienmitgliedern

Kontakte zu deutschen Betrieben und Behörden fehlen bzw. sind schwierig

Fachkräfterekrutierung aus dem Herkunftsland

Deutsche Kunden werden nicht oder nur eingeschränkt erreicht

Chancen **Risiken**

Nutzung von Synergieeffekten in Netzwerken

Fachkräftebeschaffung problematisch

Zwei- / Dreisprachigkeit

→ Beratungsbedarf besteht zu vielen Themen, insbesondere zu Rekrutierung, Personal- und Organisationsentwicklung sowie Kooperationsstrategien



Spezifische Aktivierung von Migrantenunternehmen in der Region Niederrhein



Zusammenfassung

Migrantengeführte Unternehmen

- sind größtenteils kleine und Kleinstunternehmen - aber nicht nur!
- meistern die selben Herausforderungen wie alle kleinen und mittelständischen Unternehmen.
- können ihr unternehmerisches Potenzial aufgrund des sozialen Stigmas „Migrationshintergrund“ nicht voll entfalten (sowohl individueller wie auch organisationaler Akkulturationsstress).
- agieren an den Schnittstellen von Kulturen und sind daher wichtige Vermittler im Akkulturationsprozess.



Integration aktiv gestalten?

Vorurteile und Stereotype sind automatische Prozesse und daher hartnäckig. Angehörige ethnischer Minderheiten haben wenige Möglichkeiten, diese aktiv abzubauen (z.B. aufgrund von Subtyping und **Subgrouping**; vgl. Sassenberg et al., 2007).

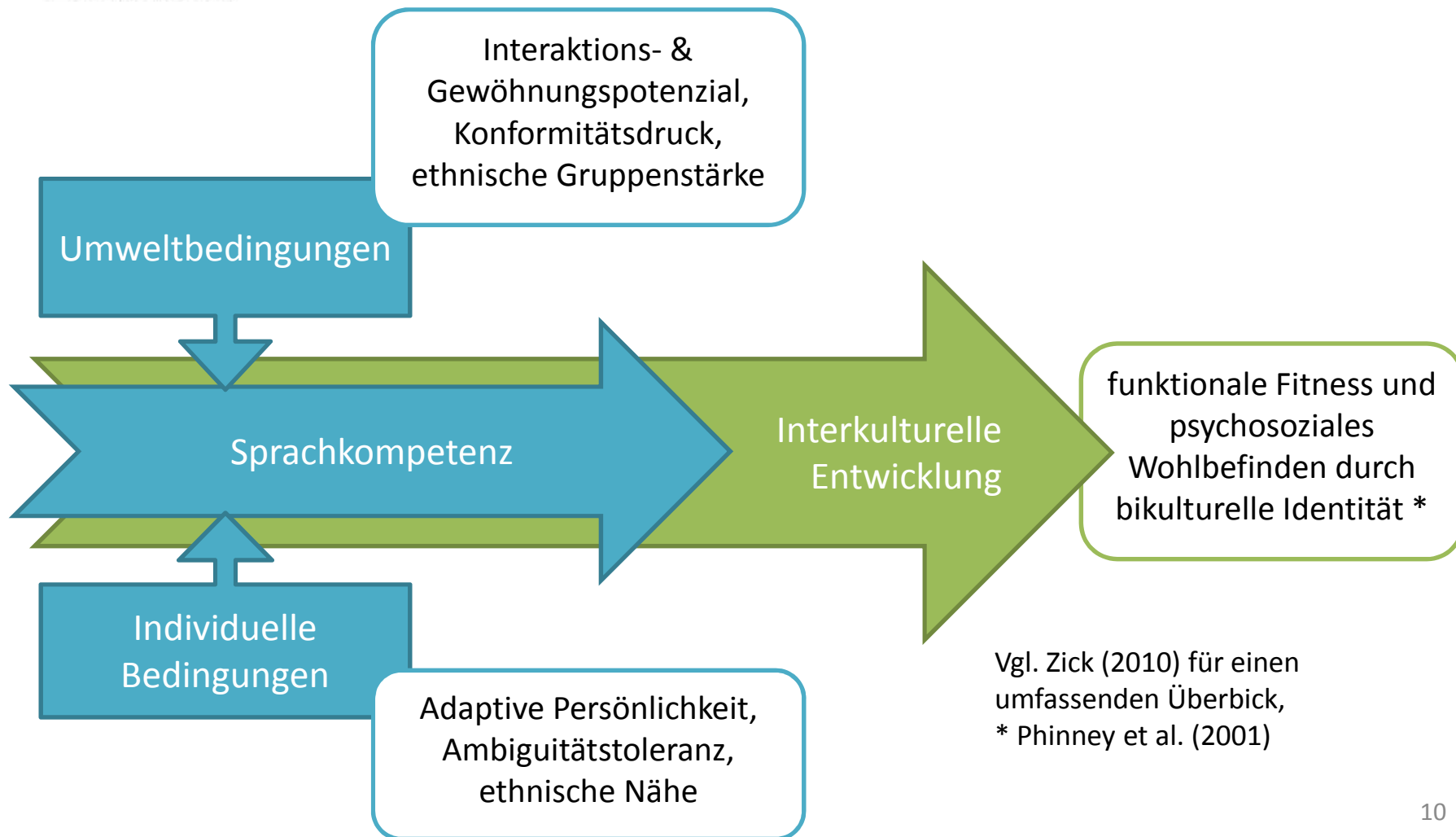
Intergruppenkontakt kann zum Abbau von Vorurteilen und Stereotypen führen (Lemmer & Wagner, 2015).

Neben individuellen Faktoren spielen viele **Umweltfaktoren** eine wichtige Rolle für die Integration (z.B. Konformitätsdruck).

- Im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit können
1. vielfältige Gelegenheiten für Intergruppenkontakt geschaffen und dadurch Vorurteile abgebaut werden.
 2. die Rahmenbedingungen für eine gesunde Integration von Beschäftigten gestaltet werden.



Ansatzpunkte für eine gesunde Integration





Gestaltungsmöglichkeiten für kleine und mittelständische Unternehmen

Auf Mitarbeiterebene, z.B. durch

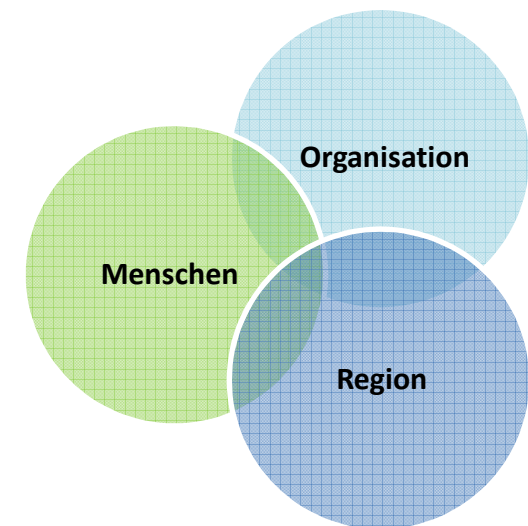
- Personalentwicklung auch im Hinblick auf die interkulturelle Entwicklung
- Förderung von Sprachkompetenzen

Auf Unternehmensebene, z.B. durch

- wertschätzende Unternehmenskultur
- kulturelle Vielfalt in Arbeitsteams
- strategischen Einsatz interkultureller Kompetenzen und Sprachkenntnisse

In der Region, z.B. durch

- Kooperation mit anderen Unternehmen, Intermediären und in Netzwerken





Kooperation als gemeinsame Stressbewältigung

Kooperation in der Region meint nicht nur die Vernetzung mit (potentiellen) Kunden, sondern ebenso die **partnerschaftliche Zusammenarbeit** mit anderen Unternehmen, Institutionen und sonstigen Handlungspartnern (z.B. Unternehmensnetzwerke, Kammern, Verbände).

Kooperation ist, im Sinne einer **erfolgreichen gemeinsamen Stressbewältigung** (Buchwald, Hobfoll & Schwarzer, 2004), ein **aktiver und prosozialer** Umgang mit (externen) Herausforderungen wie z.B. regionalen Auswirkungen des demografischen Wandels.

Das Erfolgs- und Innovationspotenzial von Kooperation haben viele kleine und mittelständische Unternehmen noch nicht für sich entdeckt. Für migrantengeführte Unternehmen birgt sie ein noch größeres Potenzial: **Als positiver Nebeneffekt werden durch Intergruppenkontakt Vorurteile abgebaut.**



Spezifische Aktivierung von Migrantenunternehmen in der Region Niederrhein

The icon for the Toolbox section consists of a grid of colored dots in shades of blue, green, and grey, arranged in a pattern that suggests a grid or a toolbox. To the right of this icon, the word "Toolbox" is written in a green, sans-serif font.

Toolbox

Die SESAM-Toolbox ist ein **niedrigschwelliges Selbstbewertungstool** für Betriebe der Migrantenökonomie, mit dessen Hilfe Potenziale im Unternehmen aufgedeckt und Maßnahmen geplant werden können.

Die Toolbox stellt einen **sprachlich erleichterten und kultursensiblen Einstieg** in die Produktfamilie der Initiative Neue Qualität der Arbeit dar (vgl. www.inqa.de). Die Erprobung erfolgt im Rahmen von kooperativen Workshops mit unseren Praxispartnern.

Darüber hinaus bietet die Toolbox spezifische Instrumente zur **Gestaltung von Integration sowohl im Betrieb als auch über die Unternehmensgrenzen hinaus**.

Viele Themen im Check werden durch kurze Videos erklärt, z.B. „Was ist soziale Verantwortung?“. Weitere Videos von „Leuchtturm-Unternehmen“ werden auf der Projekthomepage als **Anreiz** zur Nutzung der Toolbox präsentiert, z.B. [Altun Gleis- und Tiefbau GmbH](#).



Spezifische Aktivierung von Migrantenunternehmen in der Region Niederrhein

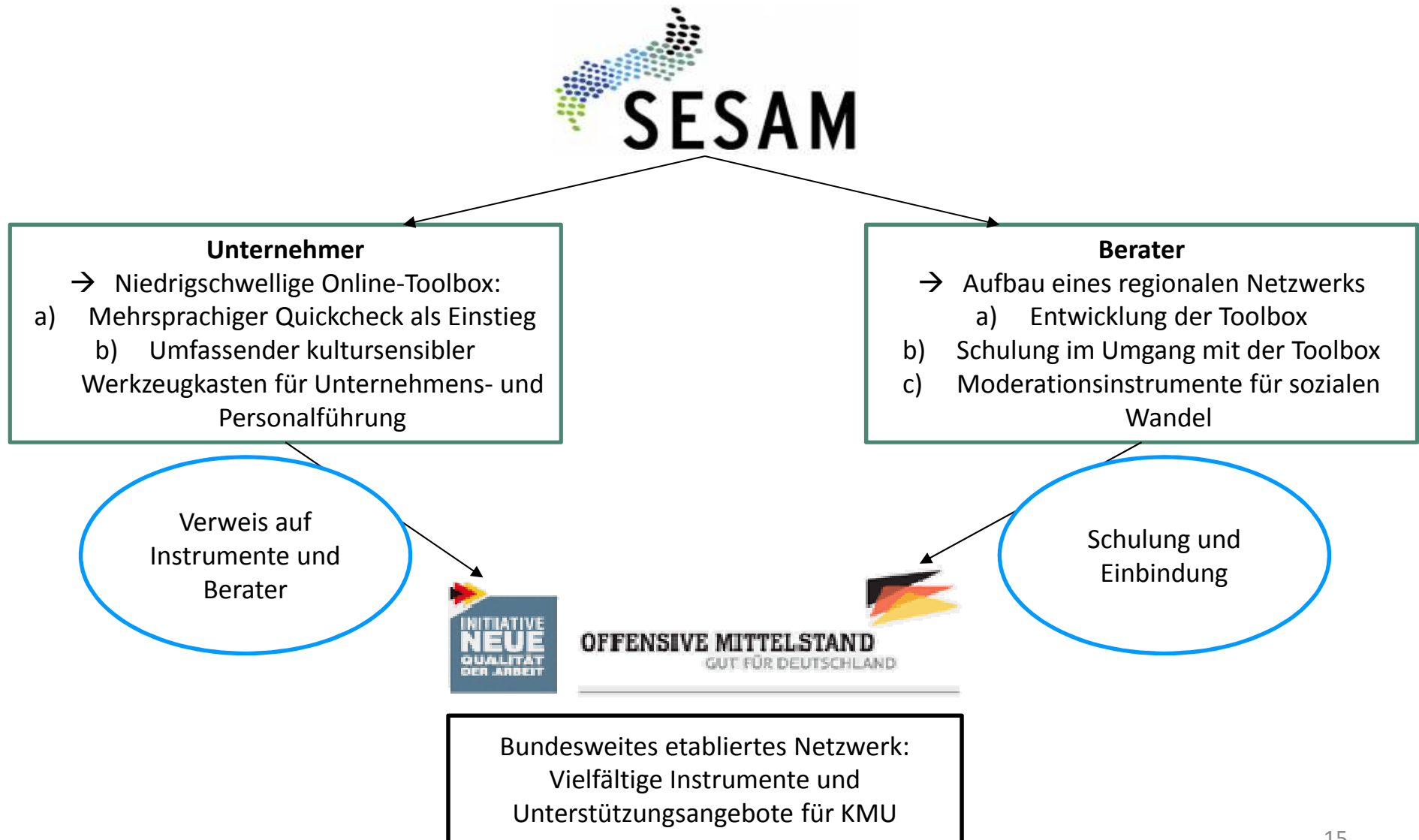


Beraternetzwerk

Berater mit Migrationshintergrund werden bei der Entwicklung der Toolbox einbezogen und im Rahmen der Offensive Mittelstand qualifiziert.

Diese Berater können als **Multiplikatoren in den Regionalnetzwerken** der Offensive Mittelstand migrantengeführten Unternehmen eine Stimme geben und die kulturelle Vielfalt unter den Praxispartnern erhöhen.

Gemeinsam mit den Beratern werden im SESAM-Netzwerk weitere Projekte entwickelt und durchgeführt, z.B. zur Aktivierung des Fachkräfte- und Gründungspotenzials unter Zugewanderten sowie zur Verbesserung der Interaktion mit Institutionen.





Spezifische Aktivierung von Migrantenunternehmen in der Region Niederrhein



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Rhein-Ruhr Institut für angewandte Systeminnovation (RIAS) e.V.

Wiebke Joormann

Bürgerstr. 15
47057 Duisburg

wj@rias-institute.eu

Tel.: 0203-29878570

Weitere Informationen zum Projekt unter www.sesam-niederrhein.de

Literatur

- Buchwald, P.; Hobfoll, S.E. & Schwarzer, C. (2004). Stress gemeinsam bewältigen. Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping . Göttingen [u.a.]: Hogrefe.
- Lemmer & Wagner (2015). Can we really reduce ethnic prejudice outside the lab? A meta-analysis of direct and indirect contact interventions. *European Journal of Social Psychology*, 45 (2), 139-275.
- Sassenberg, K.; Fehr, J.; Hansen, N.; Matschke, C. und Woltin, K.-A. (2007). Eine sozialpsychologische Analyse zur Reduzierung sozialer Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 38 (4), 239-249.
- Zick, A. (2010). *Psychologie der Akkulturation – Neufassung eines Forschungsbereiches*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.