

Projektbeschreibung

Vielfalt als Ressource in Migrantenbetrieben

Die sozialen und wirtschaftlichen Effekte von Diversität
bei der Fachkräfteentwicklung

Regionale Begleitforschung im Projekt:

Heterogenität und Ausbildung in Migrantenbetrieben der Metropolregion Rhein Neckar:
Modellversuch zu den Chancen und Herausforderungen der Fachkräfteentwicklung
in einem durch Vielfalt geprägten Umfeld

Zusammenfassung

Der Fachkräftemangel und die demographische Entwicklung erfordern eine bessere Ausschöpfung des Ausbildungspotenzials. In einem Modellversuch soll das auf Diversität beruhende Entwicklungspotenzial in Migrantenbetrieben identifiziert und gefördert werden. Im Fokus stehen die Heterogenität der Bewerber/innen und Azubis sowie die Diversität von betrieblichen Ressourcen. Das ifm Mannheim untersucht im Speziellen, wie Vielfalt als Ressource in Migrantenbetrieben genutzt werden kann und welche sozialen und wirtschaftlichen Effekte Diversität für die Ausbildung bzw. Fachkräfteentwicklung hat.



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Ein Projekt in
Kooperation mit:

ikubiz



Ausgangslage: Herausforderungen und Chancen durch „Diversität“

Die demographische Entwicklung und der Fachkräftemangel in kleinen und mittleren Unternehmen machen es erforderlich, der geringer werdenden Zahl an Ausbildungsplatzbewerber/innen durch neue Strategien zur vollständigen Nutzung der verbleibenden Potenziale zu begegnen. Dies führt gleichzeitig zu einer zunehmenden Heterogenität in der sozialen Zusammensetzung von Auszubildenden und verlangt von den Unternehmen einen offenen Umgang mit verschiedenen biographischen Merkmalen und dem individuellen Leistungsvermögen der Jugendlichen.

„Heterogenität“ drückt sich jedoch nicht nur in verschiedenen Problemlagen und multiplen Vermittlungshemmnissen aus, sondern steht – positiv betrachtet – auch für die Vielfalt an spezifischen Kompetenzen, die Unternehmen zu ihrer Entwicklung einsetzen können. In jüngerer Zeit werden hierzu insbesondere (inter)kulturelle Kompetenzen gezählt, weshalb auch „ethnische Diversität“ in Unternehmen eine zunehmend wichtigere Rolle für die Kreativität bei der Leistungserstellung und für Marktstrategien spielt. Als mögliche Ressource wirtschaftlicher Entwicklung rücken mithin bspw. die kulturellen Ressourcen der Beschäftigten international vernetzter Unternehmen, aber genauso diejenigen von Migrantenunternehmen in den Mittelpunkt.

Allerdings ist kaum bekannt, wie „heterogen“ die Ausbildungs- und Personalstrukturen in Migrantenbetrieben sind, da der Umfang co-ethnischer (und damit homogener) Beschäftigung je nach Branche und ethnischer Zugehörigkeit schwankt. Vieles weist jedoch darauf hin, dass sich die Heterogenität unter den Auszubildenden und Fachkräften in Migrantenbetrieben nicht nur aus der ethnischen Herkunft, sondern vor allem auch aus den Unterschieden in der Schulbildung, der sozialen Anerkennung, der Sprache und der Migrationserfahrung sowie weiteren Merkmalen ableiten lässt. Aus Sicht der Makroebene kommt hinzu, dass auch die Arbeitgeber/innen selbst in hohem Maße durch „Vielfalt“ gekennzeichnet sind.

Vielfalt, insbesondere ethnische Diversität, ist jedoch keine Ressource an sich. Ihre soziale und wirtschaftliche Wirkung ist stark von den Anforderungen und der Zusammensetzung des Umfelds abhängig sowie davon, wie kontrolliert und bewusst seitens der Unternehmensführung damit umgegangen wird.

Ziele des Projekts

Ein über drei Jahre reichendes Forschungsprojekt am ifm Mannheim soll klären, wie „heterogen“ die Zusammensetzung von Auszubildenden und Beschäftigten in Migrantenbetrieben ist und ob bzw. in welcher Weise „ethnische Diversität“ und ein durch Vielfalt geprägtes Umfeld entscheidende Ressourcen bei der Fachkräfte- und Unternehmensentwicklung insgesamt sind. Das Projekt wird als Begleitforschung und in Kooperation mit dem Interkulturellen Bildungszentrum Mannheim (ikubiz) durchgeführt. In einer Längsschnittuntersuchung wird auf einen Pool von 248 ausbildenden Migrantenunternehmen (mit derzeit 334 Auszubildenden) in der Metropolregion Rhein-Neckar zurückgegriffen. Die teilnehmenden Betriebe werden in sämtlichen ausbildungsrelevanten Entscheidungsprozessen durch Beratung, praktische Hilfestellungen und adäquate Expertisen begleitet. Hierbei werden strategische Elemente der Unternehmensentwicklung identifiziert, weiterentwickelt und auf ihre Wirk-

samkeit erprobt. Das ifm Mannheim übernimmt dabei die wissenschaftliche Prozessbegleitung.

Im Fokus der regionalen Begleitforschung stehen demnach die Fragen nach der **Bedeutung und Wirkung von Heterogenität** in Migrantenbetrieben und in welcher Weise sie als **Ressource bei der Fachkräfte- und Unternehmensentwicklung** genutzt werden kann.

Im Einzelnen soll geklärt werden:

1. Wie heterogen sind Migrantenbetriebe?

Diese Frage stellt sich zunächst auf der leistungs- und organisationsbezogenen Ebene. Eine Ausbildungsbeteiligung hängt (außer von Werten und Normen) auch von betrieblichen Erfordernissen ab. Dazu gehören beispielsweise die Betriebsgröße, das Betriebsalter oder der branchenspezifische Qualifikationsbedarf. Welche betrieblich-organisatorischen Merkmale weisen also die von Migranten geführten Unternehmen insgesamt und im ikubiz-Ausbildungsverbund auf? Unterscheiden sich die ausbildenden von den nicht-ausbildenden Betrieben?

Darüber hinaus interessiert Diversität auf der Ebene der involvierten Individuen. Dies betrifft die Ausbildungs- und Personalstrukturen und mithin die soziodemografische Zusammensetzung, wie etwa die ethnische Herkunft, das Alter und die schulische Vorbildung. Sind die Auszubildenden in Migrantenbetrieben durch ein im Vergleich zu anderen Betrieben eher höheres Maß an Heterogenität oder an Homogenität gekennzeichnet?

2. Welchen Qualifizierungsbedarf haben Migrantenbetriebe?

Bisher ist erstaunlich wenig über den Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf von Migrantenbetrieben bekannt. Es stellt sich also die Frage, in welchem Umfang Migrantenbetriebe eine antizipierende Personalplanung betreiben und inwieweit auch hier ein Fachkräftemangel besteht. Welche Qualifikationsstrukturen weisen diese Unternehmen auf und welche Bedeutung hat die betriebliche Ausbildung bei der Deckung des Fachkräftebedarfs?

Mit Blick auf die im Modellversuch unterbreiteten Maßnahmen des ikubiz interessiert ferner, welche Rolle externe Angebote zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung spielen.

3. Was ist der Nutzen und was sind die Herausforderungen von Heterogenität?

Eine heterogene oder diverse Belegschaft wird insbesondere für große und international agierende Unternehmen als wichtige Ressource gesehen. Doch gilt dies auch für kleine und mittelständische Betriebe, insbesondere wenn sie von Migranten geführt werden?

Ziehen Migrantenbetriebe einen Nutzen aus ihren heterogenen Personalstrukturen und wenn ja, welchen? Welche Heterogenitätsmerkmale beeinflussen die betriebliche Entwicklung? Welchen Nutzen haben beispielsweise interkulturelle Kompetenzen von Auszubildenden?

Heterogenität ist jedoch nicht nur eine Chance sondern unter Umständen auch eine Herausforderung. Daher interessiert welche Probleme mit den diversen Ausbildungs- und Personalstrukturen einhergehen, insbesondere in Bezug auf Qualifizierungsmaßnahmen.

4. Wird Heterogenität als strategisches Moment erkannt und tatsächlich genutzt?

Soweit Migrantenbetriebe Heterogenität aufweisen, stellt sich die Frage inwieweit ihre Inhaber/innen die Vielfalt ihrer Belegschaft überhaupt wahrnehmen bzw. innerbetriebliche Diversität gar als Ziel verfolgen. In welchen Bereichen und auf welchem Weg setzen Migrantenbetriebe ihre Diversität für die betriebliche Entwicklung und Fachkräftesicherung ein? Gibt es unterschiedliche Strategien der Nutzung von Vielfalt und von was hängen diese ab?

Vorgehen

Das Projekt beruht auf drei Untersuchungsebenen mit unterschiedlichen Methoden:

Bestandsaufnahme: Zunächst erfolgt eine quantitative Auswertung regionaler und überregionaler Befragungen ausbildender und nicht-ausbildender Unternehmen von Inhabern mit und ohne Migrationshintergrund. Hier kann auf bereits vorliegendes einschlägiges Datenmaterial des ifm Mannheim zurückgegriffen werden. In einem weiteren Schritt werden die Strukturdaten der 248 kooperierenden Migrantenbetriebe im ikubiz Ausbildungsverbund systematisch aufbereitet, wobei der vorhandene Datensatz durch eine Betriebsbefragung erweitert wird, um zusätzliche Indikatoren zu generieren.

Modellbetriebe: Für eine tiefer gehende und daher qualitativ ausgerichtete Analyse werden aus dem Pool der kooperierenden Migrantenbetriebe zielgruppenadäquate Betriebe bzw. Personalverantwortliche ausgewählt und interviewt. Diese „Modell-Betriebe“ werden im Projektverlauf permanent durch Beratung, Ausbildungsmanagement und demzufolge durch eine teilnehmende Beobachtung begleitet.

Praxistransfer: Im Rahmen eines handlungsorientierten Ansatzes wird das forschungsgestützte Wissen in die Praxis eingebracht, indem Abläufe beurteilt, Zusammenhänge identifiziert und mit Blick auf die Zielerreichung des Modellversuchs ggf. Veränderungen vorgeschlagen werden. Durch Offenlegung von Ursache-Wirkungszusammenhängen und ein stetiges Back-up der Projektakteure soll der Lernprozess im Projekt begleitet und mitgestaltet werden.

Projektdauer: März 2011 - Februar 2014

Kontakt:

Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim

Dr. René Leicht

L9, 1-2

68161 Mannheim

Tel.: 0621 - 181 2877

leicht@ifm.uni-mannheim.de

<http://www.institut-fuer-mittelstandsforschung.de/migrantenunternehmen-heterogenitaet>

Lena Werner

L9, 1-2

68161 Mannheim

Tel.: 0621 - 181 2788

werner@ifm.uni-mannheim.de

Ausbildungsverbund – Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH

Monika Münch

G2, 3-4

68159 Mannheim

Tel.: 0621 - 15 975 16

monika.muench@ikubiz.de

<http://www.ikubiz.de/abv.php>

Organigramm des Gesamtprojekts

„Heterogenität und Ausbildung in Migrantenbetrieben der Metropolregion Rhein-Neckar: Chancen und Herausforderungen der Fachkräfteentwicklung in einem durch Vielfalt geprägten Umfeld“



Berufsorientierung in allgemeinbildenden Schulen/ Übergang in die Berufsausbildung

Unterstützung der Ausbildung in Migrantenbetrieben

Qualifizierung des Ausbildungspersonals in Migrantenbetrieben

(projektinterne) wissenschaftliche Prozessbegleitung: Analyse, Evaluation und Transfer

Handlungsempfehlungen zur strategischen Nutzung von Heterogenität

Schüler und Schülerinnen im Hinblick auf Ausbildung in Migrantenbetrieben informieren und motivieren

Für Schüler und Schülerinnen Praktika in und Bildungspartnerschaften mit Migrantenbetrieben organisieren

Lehrkräfte im Hinblick auf Wahrnehmung von Heterogenität und Förderung entsprechender Kompetenzen sensibilisieren/qualifizieren

Gewinnung und Qualifizierung von Azubi-Tutoren

Erarbeitung und Bereitstellung eines „Ausbildungsordners“

Externes Ausbildungsmanagement Unterstützung von Unternehmen bei Rekrutierung/Auswahl von Auszubildenden, Förderung (leistungsschwächerer) Azubis und Umgang mit heterogenen Lerngruppen

AEVO-Ausbilderkurse in Kooperation mit den Kammern

Beteiligung von Ausbildungskräften an der Berufsorientierung in den Schulen

Fachkräfteentwicklung: Förderung von Schlüssel-/Zusatzqualifikationen und Weiterbildung von Ausbildungskräften, frühzeitige Heranführung von Fachkräften an Ausbildungsaufgaben

Unterweisung und Unterstützung mit Ausbildungspersonal gleicher Berufsfelder

Fachgespräche zwischen ikubiz und Bildungsakteuren

regionale Befragung ausbildender Migrantenbetriebe

Auswertung überregionaler Befragungen von Unternehmen mit Inhabern mit und ohne Migrationshintergrund

Kriterien-gesteuerte Auswahl von Migrantenbetrieben für Kooperationen im Rahmen des MV

Begleitung und Gestaltung ausgewählter Maßnahmen

Weitere Informationen:

<http://www.institut-fuer-mittelstandsforschung.de/migrantenunternehmen-heterogenitaet>