

ProMUV

„MigrantenUnternehmen und Vielfalt“



„Unternehmerische Kompetenzen erweitern -
Arbeit und Ausbildung fördern“

Fachtag „Flüchtlinge -
Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration“

Interne und externe
Kommunikationsstruktur
in Unternehmen

Ein Unternehmen stellt
sich vor: material-id

Inhalt

Vorwort

Arif Arslaner, Geschäftsführer & Gesamtprojektleiter..... **3**

Fachtag „Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integrieren“

Bericht, Daten & Fakten..... **4**

Fachtag „Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integrieren“

Bilder, Inspirationen, Ausschnitte..... **5**

Mentoring: Tandems im Gespräch

Interview mit Hilime Arslaner & Inessa Wiener..... **6**

Mentoring: Tandems im Gespräch

Interview mit Dörthe Jung & Banu Cicek..... **8**

Unternehmensdarstellung

material-id, Frau Andréa da Silva..... **11**

Schulungsmaßnahme, Modul 2

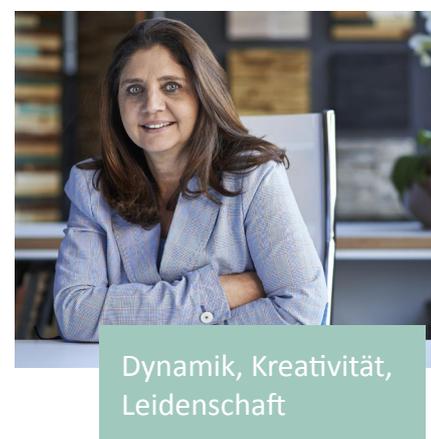
Interne und externe Kommunikation..... **12**

Aus dem Netzwerk

Veranstaltungen, Termine & Links..... **13**

Strategische Partner - Wirtschafts- und Strukturbank Hessen (WIBank)..... **14**

Impressum..... **15**



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Netzwerkerinnen und Netzwerker,

in den vergangenen Monaten kamen viele Menschen von außerhalb der EU nach Deutschland und ihre Wandlungsmotive sind divers. Ebenso unterschiedlich wie die Beweggründe werden dabei auch immer die Aufenthaltstitel sein, die diese Menschen erhalten – aber: Der Status ist entscheidend beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

Ziel des Projekts „MigrantenUnternehmen und Vielfalt (MUV)“ ist es, migrantische Unternehmen zu unterstützen und auch in Netzwerke einzubinden, die Geflüchteten eine Arbeitsmarktperspektive eröffnen möchten. Zahlreiche kleine und mittelständische Unternehmen überlegen oder sind vielleicht schon bereit, Asylbewerberinnen und –bewerber in ihrer Firma Arbeitsmöglichkeiten zu geben. Häufig fehlt es aber an Antworten zu rechtlichen und praktischen Fragen sowie wichtigen Informationen zu Integrationsprogrammen: Hospitationen, Praktika, Einstiegsqualifikationen, Ausbildung oder Arbeit – welche Arbeitsmarktregularien müssen beachtet werden und welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein? Interessierte Betriebe stehen hier vor einer riesigen Herausforderung.

Damit die Integration in den Arbeitsmarkt aber gelingen kann, müssen zuerst viele verschiedene Menschen und Institutionen zusammengebracht werden - ein erfolgreiches Schnittstellenmanagement ist hier das richtige Instrument. Und wir müssen von den verschiedenen Seiten aufeinander zukommen: MUV kennt die Interessen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Migrationsgeschichte und auch deren Potenziale bei der Integration von Arbeitskräften, auf der anderen Seite bringen die Arbeitsmarktakteure ihre Erfahrung und ihr Wissen bei der Vermittlung ein.

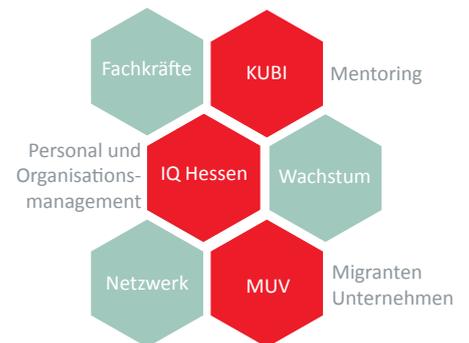
Gemeinsam kann eine Willkommens- und Anerkennungskultur gelebt und auf vielfältige Weise der berufliche Start in Deutschland befördert werden!

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und viel Spaß beim Lesen der aktuellen Newsletterausgabe ProMUV!

Herzlichst,



Arif Arslaner,
Geschäftsführer KUBI e.V.
und Gesamtprojektleitung (MUV)



Arslaner



<http://www.hessen.netzwerk-iq.de/>

Fachtag „Flüchtlinge – Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration“

Mit dem Thema „Flüchtlinge – Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration“ stieß die Veranstaltung des IQ Teilprojekts „Migranten Unternehmen und Vielfalt (MUV)“ auf reges Interesse und großen Informations- sowie Diskussionsbedarf: 145 teilnehmende Expertinnen und Experten traten im Frankfurter Gutleutviertel in den Austausch, um die Potenziale geflüchteter Menschen in den Blick zu nehmen und um Antworten zu finden, wie Unternehmen sie beschäftigen und somit ihre berufliche Weiterbildung fördern können.

Claudia Czernohorsky-Grüneberg, Geschäftsführerin des Jobcenters Frankfurt am Main, machte in ihrer Begrüßung deutlich, dass nach dem Grundsatz des solidarischen Handelns Geflüchtete auf den Unterstützungsbedarf des Jobcenters vertrauen können.

Die arbeitsvermittelnde Institution Jobcenter habe großes Interesse an einer breiten Vernetzung, um diese Aufgabe zu meistern, geflüchtete Menschen in Arbeit zu bringen und in die Betriebe einzugliedern. Aktuelle Zahlen, Daten und Fakten lieferte in ihrem Beitrag Dr. Carola Burkert vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und bot gemeinsam mit den rechtlichen Informationen der Ausländerbehörde Frankfurt zu Beschäftigungsmöglichkeiten nach dem Aufenthalts- und Asylgesetz die Diskussionsgrundlage für die Teilnehmenden.

Am Tischgespräch erläuterten der Vertreter der Agentur für Arbeit Frankfurt, Daniel Lips, sowie die Geschäftsführer des Frankfurter Arbeitsmarktprogramms (FRAP), Conrad Skerutsch, und des Vereins für Kultur und Bildung e.V. (KUBI), Arif Arslaner, die täglichen Herausforderungen beim Ermöglichen von beruflichen Chancen für Geflüchtete.

Auf dem Podium befanden sich im Anschluss Unternehmerinnen und Unternehmer der Migrantenökonomie, die Willens sind, geflüchtete Menschen zu beschäftigen, allerdings vor großen Barrieren stehen, wenn sie tatkräftig unterstützen wollen.

Die abschließende Debatte unter Beteiligung aller Anwesenden brachte zum Ausdruck, welche dringenden Leistungen und Bedarfe noch vonnöten sind, um die Integration von Zugewanderten in das deutsche Bildungssystem und den Arbeitsmarkt zu erreichen. Vor der gemeinsamen Kraftanstrengung scheuen sich die einzelnen Akteure nicht, mehr Zusammenarbeit und Foren für eine inhaltliche Vernetzung sind die Basis dafür. Hierzu gelang dem Teilprojekt MUV des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ in Frankfurt ein erster Aufschlag.

Teilnahme

145 Personen

Unternehmen, Vereine,
Institutionen

Themen

Arbeitsmarktintegration von
Flüchtlingen

Rechtliche Rahmenbedingun-
gen beim Arbeitsmarktzugang

Gestaltung der Arbeits-
verhältnisse

Vielen Dank!

Das Projekt dankt dem Saalbau Gutleut für die gelungene Umsetzung.

SAALBAU Wir machen
Begegnungen
möglich!
Ein Unternehmen der ABG FRANKFURT HOLDING

<http://www.saalbau.com/>



Fachtag „Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integrieren“



Mentoring: Tandems im Gespräch

Um die Migrantenunternehmen zu stärken und weiter zu professionalisieren, beinhaltet das Konzept MUV ein Mentoring. Mentorinnen und Mentoren mit eigenen Erfahrungen in der Unternehmensführung fördern und unterstützen in einem gesteuerten Entwicklungsprozess persönlich einen Mentee beim beruflichen Weiterkommen.

Mentorin



Hilime Arslaner
Diplom Volkswirtin
SIA Consult Frankfurt

➔ <http://www.sia-consult.de/>

Mentee



Inessa Wiener
Imagecoach, Trainerin
für moderne
Umgangsformen

➔ <http://www.inessawiener.de/>

► Warum engagieren Sie sich als Mentorin bei MUV?

H.A. Aus verschiedenen Gründen habe ich die Rolle der Mentorin in diesem Projekt MUV sehr gerne übernommen:

a. Wissen und Erfahrung weitergeben: Ich habe mich nach 13 Jahren als angestellte Kreditanalytikerin, Controllerin und Unternehmensberaterin vor genau 5 Jahren als Beraterin für Führungskräfte und Personalentwicklung mit dem Fokus „Interkulturelle Managementkompetenz“ selbstständig gemacht. Das heißt, ich kenne Verbesserungsmöglichkeiten in Unternehmen sowie Hürden und Schwierigkeiten, mit denen sie konfrontiert sind, aus der Perspektive einer Beraterin/Coach, aber auch als betroffene Unternehmerin. Dieses Wissen und diese Erfahrungen möchte ich gerne weitergeben.

b. Mir ist es wichtig zu zeigen, dass viele zugewanderte Menschen den Mut aufbringen und die Ideen haben, von denen sie und andere leben können. Die Bedeutung dieser Migrantenökonomie ist meines Erachtens nicht nur als „Wirtschaftsfaktor“, sondern auch als Integrationsfaktor hervorzuheben. Denn die Integration in die Berufswelt ist eines der Meilensteine für die gesellschaftliche Integration und Anerkennung.

► Warum haben Sie sich entschieden, als Mentee bei MUV mitzugehen?

I.W. Da ich erst seit Kurzem aus einer Festanstellung in die Selbstständigkeit gegangen bin, habe ich natürlich viele Fragen. Der Austausch mit einer erfahrenen Mentorin ist für mich sehr wichtig.

► Was ist das besondere an MUV?

H.A. Es gibt diverse Beratungsangebote in unterschiedlichen Organisationen. Allerdings erreichen diese Regeleinrichtungen in der Regel nicht die Anzahl an sog. Migrantenunternehmen, die sie kapazitätsmäßig beraten könnten. Bei der Kick-off-Veranstaltung in der Wirtschaftsförderung Frankfurt nahmen über 70 Kleinunternehmen mit sog. Migrationshintergrund teil. Als Aufsichtsratsmitglied der Wirtschaftsförderung meine ich sagen zu können, dass zuvor nicht so viele Kleinunternehmerinnen- und unternehmer an einem Abend den Weg in die Wirtschaftsförderung gefunden haben.

Insofern liegt die Besonderheit von MUV und KUBI meines Erachtens in dem direkteren Zugang zu der Zielgruppe und der Funktion eines „Türöffners“ für bestehende Maßnahmen und Regeleinrichtungen.

► Mit welchen Erwartungen sind Sie in das Mentoring-Programm gegangen?

I.W. Ich wollte neue Impulse und Ideen für meine Selbstständigkeit bekommen. Ein professioneller Blick von außen auf meine Produkte, Positionierung und Internetauftritt waren mir ebenfalls wichtig.

► Wobei haben Sie als Mentorin Ihren Mentee schon unterstützen können?

H.A. Ich habe meine Mentee an einen meiner Kunden weitergeleitet, woraus sich ein kleiner Auftrag ergeben hat und auch weitere Aufträge folgen können. Ich nutze die Möglichkeiten, meine Mentee in mein Netzwerk einzubringen und auf Veranstaltungen einzuladen, aus denen potenzielle Kontakte entstehen können.

Ich habe meine Mentee hinsichtlich der Preisbildung unterstützt und ihr Mut gemacht, einen marktgerechten Preis für ihre Leistungen zu verlangen. Des Weiteren stehe ich bzgl. passender Marketingmaßnahmen und Qualitätssicherung der Webseite zur Verfügung.

Mentoring: Tandems im Gespräch

Mentorin



Hilime Arslaner
Diplom Volkswirtin
SIA Consult Frankfurt

Mentee



Inessa Wiener
Imagecoach, Trainerin
für moderne
Umgangsformen

➔ <http://www.sia-consult.de/>

➔ <http://www.inessawiener.de/>

► Was ist für Sie die wichtigste Erkenntnis aus den vorbereitenden Schulungsreihen?

I.W. Ich habe bisher an zwei Veranstaltungen teilnehmen können – „Kommunikation im Unternehmen“ sowie Zeitmanagement „Zielgerichtetes Arbeiten“. Dabei habe ich einige wertvolle Impulse, was meine Außenwirkung im Internet als Unternehmerin betrifft für mich mitnehmen können.

► Woran arbeiten Sie aktuell mit Ihrem Mentee?

H.A. Der kritischste Punkt ist derzeit Akquise und Auftragsgenerierung. Da überlegen wir verschiedene Maßnahmen.

► Haben Sie durch das Tandem auch erste Erkenntnisse über Ihre Mentorin gewinnen könnten?

I.W. Wir haben ähnliche berufliche Hintergründe und ich finde es spannend zu sehen, wie erfolgreich Frau Arslaner in ihrer Selbstständigkeit als Unternehmensberaterin bereits ist.

► Wie würden Sie Ihre Beziehung zu Ihrem Mentor charakterisieren?

I.W. Professionell und freundschaftlich.

► Was macht einen guten Mentor oder eine gute Mentorin aus? Braucht man dafür eine spezielle Ausbildung? Was ist aus Ihrer Erfahrung die wichtigste Eigenschaft für einen Mentor oder eine Mentorin?

H.A. Eine spezielle Ausbildung zur Mentorin gibt es meines Wissens nicht, ist aber auch nicht notwendig. Denn die wichtigste Eigenschaft einer Mentorin ist meines Erachtens Empathie und Perspektivenwechsel, d.h. die Fähigkeit, sich in die Situation des Gegenübers hineinversetzen zu können. Dazu ist es erforderlich, in erster Linie zuzuhören (ohne die Mentee mit eigenen Ideen zu erschlagen) und die persönlichen Ziele der Mentee herauszuarbeiten. Wie in jeder anderen Beziehung ist es auch in einem Mentoren-Tandem wichtig, sich auf Augenhöhe zu begegnen, in Phasen des Tiefs zu stärken, empower, aber auch zu unterstützen, Ziele realistisch zu setzen.

Wenn das Tandem aus kulturell unterschiedlich geprägten Menschen besteht, kann auch ein gewisses interkulturelles Wissen von Vorteil sein, um bestimmte Verhaltensweisen nachzuvollziehen und gegebenenfalls „kompatibel“ für den deutschen Arbeitsmarkt zu machen.

► Ist es schwierig, neben Ihrer Arbeit Zeit in das Mentoring-Programm zu investieren?

I.W. Das ist für mich kein Problem, ich kann mir meine Arbeitszeit selbst einteilen.

► Wie aufwändig ist die Tätigkeit als Mentorin für Sie?

H.A. Natürlich braucht man Zeit, das war mir von Anfang an bewusst. Aber nicht aufwändiger als erwartet.

► Wie oft haben Sie vor, sich zu treffen und wo finden i.d.R. Ihre Treffen statt? Wie läuft dies in der Regel ab?

I.W. Frau Arslaner und ich treffen uns ca. ein Mal im Monat. I.d.R. haben wir ca. 1-1,5 Stunden Zeit und haben uns vorher per Mail schon kurz darüber ausgetauscht, was wir besprechen möchten und ob evtl. etwas vorbereitet werden sollte (z.B. Zielvereinbarung, Mentoring-Tagebuch etc.).

Mentoring: Tandems im Gespräch

Mentorin



Dörthe Jung
Autorin &
Unternehmensberaterin

Mentee



Banu Cicek
Two Vision Consul-
ting, Diversity
Management

➔ <http://www.doerthejung-consult.com/>

➔ <http://twovisionsconsulting.de/>

► Warum engagieren Sie sich als Mentorin bei MUV?

D.J. Zunächst haben Frau Hejazi und Frau Kallabis-von Salzen gute Überzeugungsarbeit geleistet, eigentlich wollte ich keine ehrenamtliche Arbeit machen, sondern dafür zu sorgen, dass ich erst einmal mein ‚neues‘ Leben als Autorin (und ohne eigene Firma) gut gestalten kann. Aber dann hat es mir doch nach dem Gespräch mit den beiden Frauen wieder ‚in den Finger gejuckt‘, wie man so schön sagt. Denn MUV fokussiert mehrere Themen, mit denen ich in meinen Unternehmen selbst über zwei Jahrzehnte unterwegs war: Beratung von kleinen und mittelständischen Unternehmen, ökonomische Selbstständigkeit von Menschen mit Migrationsgeschichte - speziell von Unternehmerinnen - sowie Unterstützung in dem Format des Mentorings.

In meiner Entscheidung zur Teilnahme an MUV wurde ich nochmal bestätigt, als ich erfuhr, dass es sich bei meinen Mentees um ein Start-up Unternehmen handelt. Ich habe Anfang der achtziger Jahre eines der ersten Projekte mitgegründet, in dem Unternehmensgründungen von Frauen gefördert wurden (in der damaligen Zeit ein absolutes Novum) und dieses Thema hat mich seither immer wieder in unterschiedlichen Arbeitsfeldern begleitet. Mein Eindruck ist, dass mit Migrantenunternehmen ähnlich wie mit Unternehmen von Frauen, in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit tendenziell ein Image verbunden ist, bei diesen Unternehmenssegmenten handele es sich nicht wirklich um ‚wahres‘ Unternehmertum; d.h. um Unternehmen, in denen das ‚große Geschäft‘ gemacht werde.

So ganz falsch ist dieser Eindruck auch nicht. Migrantenunternehmen sind häufig kleinere Geschäfte, die auf der (Mehr) Arbeit von Familienmitgliedern basieren. Bei Frauenunternehmen handelt es sich in Deutschland zu großen Anteilen um Einzelunternehmerinnen, für die ökonomisches Wachstum und maximale Gewinnerzielung nicht unbedingt oberste Zielsetzungen darstellen. Wohlgemerkt: ich spreche hier von einer Tendenz! Gleichwohl greift der Ansatz, Migrantenunternehmen bei ihrer unternehmerischen Modernisierung zu unterstützen, gesellschaftliche Entwicklungen wie u.a. die Demografie in die Personalplanung miteinzubeziehen und von einem entsprechenden Wissenstransfer zu profitieren, diese Tendenz mit auf und eröffnet damit die Chance zur Gestaltung einer zukunftsfähigen Migrantenökonomie.

Für mich bedeutet die Teilnahme an MUV also, viele eigene Erfahrungen einbringen zu können, aber gleichzeitig auch, Neues kennen zu lernen. Eine Mixtur, die mich reizt!

► Haben Sie durch das Tandem auch erste Erkenntnisse über Ihre Mentorin gewinnen können?

B.C. Das Tandem an sich hat mir persönlich nur einen kleinen Einblick gegeben. Ich konnte mir zwar ein Bild machen, mit wem wir als Unternehmen in Zukunft zusammenarbeiten werden, jedoch hat es nicht im mindesten das wiedergeben können, was Frau Jung ausmacht.

► Wobei haben Sie als Mentorin Ihren Mentee schon unterstützen können? Wie lief das Treffen mit Ihrem Mentee ab und woran arbeiten Sie aktuell?

D.J. Ich habe nicht nur eine Mentee, sondern ein Mentee-Team – und zwar eine Frau und einen Mann, die beide die Funktion der Geschäftsführung innehaben. Das Start-up Unternehmen ist schon ganz gut aufgestellt, hat eigene Büroräume, eine sehr umfassende Homepage und steht am Beginn, ein ökonomisch erträgliches kleines Unternehmen im Bereich der Personalvermittlung und -beratung aufzubauen. Wir haben uns bis jetzt fünf Mal getroffen, krankheitsbedingt haben die meisten Treffen leider nur mit der weiblichen Mentee stattgefunden. Deshalb beginnt jetzt erst der eigentliche Mentoring-Prozess, da nun in den letzten zwei Treffen beide Mentees anwesend waren.

Neben der Erarbeitung der Zielvereinbarung ging es bislang um Fragen zur Akquise, um die Klärung des Kerngeschäfts des Start-ups und den Stellenwert, den das Thema Diversity darin einnimmt. Darüber hinaus haben wir gemeinsam ein Kompetenzprofil des Unternehmens sowie der beiden Geschäftsführer/innen erstellt. Als Ergebnis ist ein Working-paper entstanden, das sukzessiv im Geschäftsaufbau weiterentwickelt werden kann. Dabei war die Zielsetzung, die Stärken-Schwächen des Unternehmenskonzepts herauszuarbeiten, sie mit den jeweiligen Kompetenzen der Geschäftsführer/in zu vergleichen, ggf. konzeptionelle Weiterentwicklung und Weiterbildungsbedarfe festzustellen. Gemeinsam die erforderlichen Kompetenzen im Bereich Personalberatung,-entwicklung und -vermittlung

Mentoring: Tandems im Gespräch

Mentorin



Dörthe Jung
Autorin &
Unternehmensberaterin

Mentee



Banu Cicek
Two Vision Consul-
ting, Diversity
Management

➔ <http://www.doerthejung-consult.com/>

➔ <http://twovisionsconsulting.de/>

zu konkretisieren ist m.E. nach eine hilfreiche Methode im Geschäftsaufbau, mittels dieser auch die Souveränität der Unternehmer/in auf den unterschiedlichen Feldern der Akquise gestärkt werden kann.

Ich denke, durch unsere Diskussionen und meine partiellen Zuspitzungen sind Widersprüche in der angedachten Unternehmenskonzeption deutlich geworden, was u.a. zu größeren Klarheit führte, welche Branchen sie in der Personalvermittlung in der ersten Zeit der Unternehmensentwicklung fokussieren wollen. Da ich immer noch viel Informationen über meine ehemaligen beruflichen Netzwerke erhalte, ‚versorge‘ ich zudem meine Mentees zwischen unseren Treffen mit Informationen zu Fachtagungen oder neusten Publikationen und Links, bei denen ich meine, sie könnten für die unternehmerische Weiterentwicklung von Interesse sein.

► Was ist für Sie die wichtigste Erkenntnis aus den vorbereitenden Schulungsreihen?

B.C. Ich denke, dass die Planung der Schulungsreihe sehr gut überdacht ist und versucht wird, alle Bereiche, die ein Selbständiger/eine Selbständige braucht, gut abzudecken. Die meisten Unternehmer/Unternehmerinnen und Unternehmer werden wenig Erfahrung mit bestimmten Themen haben, wenn man nicht eine betriebswirtschaftliche oder kaufmännische Ausbildung absolviert hat. Alleine das Marketing einer Firma braucht eine gewisse Kompetenz. Hier ermöglicht es die Schulungsreihe des Projektes den Teilnehmenden diese Wissenslücken zu füllen.

► Was macht eine gute Mentorin oder einen guten Mentor aus? Braucht man dafür eine spezielle Ausbildung? Was ist aus Ihrer Erfahrung die wichtigste Eigenschaft für einen Mentor oder eine Mentorin?

D.J. Das Instrument des Mentorings ist in den 1980er Jahren im Kontext von Frauenförderung entstanden. Hier ging es primär um die Unterstützung in der beruflichen Entwicklung und Karriere von Frauen. Mittlerweile kann Mentoring auf eine tolle Erfolgsgeschichte blicken, gibt es doch kaum noch einen Bereich oder eine gesellschaftliche Gruppe, bei der es nicht zur Anwendung kommt. Im Unterschied zum Coaching wird die Funktion Mentor/in jedoch überwiegend ehrenamtlich ausgeübt. Deshalb hat sich hier auch nicht – wie im Bereich des Coachings – eine Ausbildungslandschaft entwickelt; d.h. es gibt keine spezifische Weiterbildung für das Mentoring. Gleichwohl schadet es sicher nicht, wenn eine Mentorin/ein Mentor professionelles Coaching Know-How mitbringt, übernehmen sie doch durchaus auch häufig die Rolle eines Coaches.

Die ehrenamtliche Struktur des Mentorings trägt dazu bei, dass es sich nicht um eine hierarchische Beziehung, sondern um eine offene Austausch- und Kooperationsbeziehung handelt. Im idealen Fall profitieren beide Seiten voneinander, so dass Mentee und Mentor/in in einen wechselseitigen Prozess von Geben und Nehmen eingebunden sind. In der einschlägigen Fachliteratur werden die Aufgaben der/des Mentor/in als vielseitig beschrieben: sie/er ist Berater/in, Wissensvermittler/in, Unterstützer/in, Ratgeber/in, Coach/in und Netzwerkerin. Je nach Kontext, in dem das Mentoring praktiziert wird, kommt die eine oder

andere Funktion stärker zur Geltung. Im Unternehmens-Mentoring wie bei MUV wird es wohl in den meisten Fällen mehr um fachliche unternehmerische Unterstützung gehen und weniger etwa um die Stärkung von beruflichen Selbstbewusstsein – wobei diese Zielsetzung durchaus auch hier im einen oder anderen Fall eine Rolle spielen kann. Für mich ist eine „gute“ Mentorin, die offen für den Prozess ist, flexibel und empathisch, um den jeweiligen Unterstützungsbedarf einschätzen zu können und die versteht, ihre eigenen Erfahrungen und Fachkenntnisse mit einer Portion Leidenschaft und Freude einzubringen.

► Was schätzen Sie besonders an dem gesamten Programm?

B.C. An dem Programm schätze ich, dass man Einblicke in verschiedene Bereiche erhält. Als Dienstleister können wir so nicht nur unsere eigenen Bedürfnisse mitteilen, sondern können die Bedürfnisse der anderen Unternehmen herausfiltern.

Die Problematiken als auch die Vorteile der Selbstständigkeit werden auf eine sehr ehrliche Weise kommuniziert. Dadurch entsteht ein Zusammengehörigkeitsgefühl. Die Vorträge und Schulungsmaßnahmen sind zudem sehr informativ und hilfreich. Die Selbstständigkeit bietet ein breites Feld an Problemen als auch an Vorteilen. Diese durch andere „Leidesgenossen“ bestätigt oder entkräftet zu bekommen, ist sehr motivierend.

Die Schulungsmaßnahmen, wie zum Beispiel Steuern und Finanzen, Personalmanagement usw. sind genau gewählt. Meines Erachtens nach besteht eben in diesen Bereichen ein Bedarf an Schulung und Unterstützung.

Mentoring: Tandems im Gespräch



Diese Faktoren zusammen machen dieses Programm zu einem sinnvollen und notwendigen Projekt für Unternehmen, welche einem Migrationshintergrund entspringen.

► Wie aufwendig ist die Tätigkeit als Mentorin für Sie?

D.J. Wir treffen uns 1x im Monat für ca 2 – 3 Stunden. Seit der Mentorinnentätigkeit habe ich zudem wieder eine neue Aufmerksamkeit für das Thema Personalvermittlung- und -beratung sowie andere mit dem Unternehmensziel verbundene Fachbereiche entwickelt, so dass ich hier häufiger recherchiere und mich ‚auf den neusten Stand‘ der Diskussion bringe.

► Mit welchen Erwartungen sind Sie in das Mentoring-Programm gegangen?

B.C. Genaue Erwartungen hatten wir keine, um ehrlich zu sein. Wir hatten zwar einen groben Umriss des Projekts, jedoch keine genaue Vorstellung, was uns erwartet. Vielmehr waren wir sehr neugierig auf unsere Mentorin. Die Zusammenarbeit mit einer Mentorin ist eine sehr interessante Erfahrung. Außerdem hatten wir mit der Mentorenauswahl im Zuge des Projektes sehr viel Glück, da Frau Jung eine Bereicherung für uns als Unternehmensführung als auch als Menschen ist.

Aus dem Erfahrungsschatz einer so kompetenten Person schöpfen zu können, ist meines Erachtens nach eine einmalige Chance, die einer Unternehmerin geboten wird.

► Warum haben Sie sich entschieden, sich als Mentee im Projekt-MUV zu bewerben?

B.C. Wir, Herr Kohzadpour und ich, waren von der Idee des Projektes sehr angetan. Die Vernetzung der Unternehmen als auch die Aussicht auf den gegenseitigen Austausch hat unser Interesse geweckt.

Als frisch gegründetes Unternehmen ist das Projekt die perfekte Plattform für uns, von den Erfahrungen anderer Unternehmer mit Migrationshintergrund zu lernen. Selbstverständlich war ein großer Faktor für die Bewerbung unser Schwerpunkt im Diversity Management. Die Problematiken bezüglich dieses Themas werden immer aktueller. Eine Teilnahme an einem solchen vielversprechenden Projekt kann für uns nur von Vorteil sein. Two Visions Consulting versucht im Zuge dieses Projektes nicht nur als Unternehmen zu wachsen, sondern auch die Probleme der Projektteilnehmenden zu analysieren, um diese dann in unsere Arbeit zu integrieren.

Der Bedarf der Arbeitgebenden Unternehmen kann in diesem Projekt sehr gut herausgearbeitet und analysiert werden.

► Wie oft haben Sie vor, sich zu treffen und wo finden i.d.R. Ihre Treffen statt? Wie läuft dies in der Regel ab?

B.C. Wir treffen uns weiterhin alle vier Wochen in unseren Büroräumlichkeiten auf der Hanauer Landstraße.

Die Treffen werden zumeist vorab miteinander besprochen, so dass sich alle drei Gesprächsteilnehmenden vorbereiten können. Im Laufe der Unterhaltungen entstehen selbstverständlich Fragen und eine Eigendynamik entsteht. Aus dieser Dynamik heraus entwickeln sich Konzepte, Strategien und auch neue Denkansätze. Wir sehen das Mentoring-Programm nicht nur als einseitigen Weg etwas zu lernen, sondern auch neue Denkansätze bei unserer Mentorin hervorzurufen. Die entstehenden Gespräche nutzen wir als Gründerin/Gründer natürlich auch dafür, unserer Ansichtswiese einen Ausdruck zu verleihen.

► Ist es schwierig, neben Ihrer Arbeit Zeit in das Mentoring-Programm zu investieren?

B.C. Selbstverständlich ist man als Unternehmerin viel beschäftigt. Allerdings sehe ich die zusätzlich investierte Zeit nicht als Belastung an, da die Treffen immer wieder einen Mehrwert vermitteln und so in unsere unternehmerische Arbeit einfließen. Aus den Erfahrungen der Anderen zu lernen, hilft uns Fehler zu vermeiden.

Die Treffen liefen bis jetzt stets kollegial ab und waren deshalb keine „Pflichtveranstaltungen“, sondern wurden mit Vorfreude erwartet. Aus diesem Blickwinkel betrachtet, würde ich sagen, nein die Zeit für dieses Projekt zu investieren, ist nicht schwierig!

Unternehmensdarstellung „material-id - Andréa da Silva“

Frau Andréa da Silva ist geboren und aufgewachsen in Brasilien. Dort arbeitete sie als Strukturentwicklerin in ländlichen Regionen und lernte, Projekte unter mehr als schwierigen Bedingungen zu realisieren. Später nahm sie eine neue Herausforderung an: eine Karriere auf dem europäischen Kontinent.

Ihre Liebe zu Farben und Materialien bestimmte ihre Studienwahl in Deutschland. Sie graduierte im Fach Modedesign. Die nächste Station führte dann in den Bereich der Industrie: 15 Jahre lang war die Automobilindustrie ihre Heimat. Im Jahr 2010 machte sie sich selbständig, zuerst im Bereich Automobildesign. Seit fast drei Jahren geht sie nun als Geschäftsführerin ihrer Firma material-id im Bereich Innenarchitektur einer neuen Leidenschaft nach. Ihre kleine aber feine Firma vertreibt exklusiv für den deutschen Markt hochwertige Paneele für den Innenausbau, aus Holz und vielen anderen Materialien wie Metall oder Stoff. Zu ihrem bewegten Berufsleben sagt Andréa da Silva: „Wenn ich in meinem Leben eines gelernt habe, dann ist es das: Es lohnt sich und macht Freude, sich auf etwas Neues einzulassen!“

Was ist das besondere Etwas von material-id?

Der Name material-id ist bewusst gewählt: Die Firma hat es sich zur Aufgabe gemacht, mit ihren dekorativen Produkten Wände in Szene zu setzen. Die Verwendung von außergewöhnlichen Materialien bei der Wandgestaltung traten dazu bei, Räumen eine einzigartige Identität zu verleihen. material-id richtet sich in erster Linie an Professionals: Architekten, Innenausstatter, Ladenbauer, Designer oder Objektberater. Die Leidenschaft von Andréa da Silva ist es, mit diesen eng zusammen zu arbeiten, so dass für jeden einzelnen Kunden eine optimale und möglichst kreative Lösung gefunden werden kann. Die breite Palette an Materialien, Farben, Texturen und Veredelungen bietet vollste Freiheit zur Erschaffung von individuellen Räumen zum Leben, zum Arbeiten und fürs Shopping. In vielen Projekt im Rhein-Main-Gebiet und ganz Deutschland konnte material-id schon zeigen, was in ihnen steckt.



Fotos: Sven Philipp, format2d

“Ich bin geboren in Brasilien und zu Hause in Deutschland. Dieser kulturelle Hintergrund ermöglicht es mir, das Beste aus beiden Welten zu kombinieren. Meinen natürlichen Sinn für Vielfalt in Farben, Formen und Materialien setze ich in effektive Lösungen um.“



Andréa da Silva, Geschäftsführerin

➔ <http://www.material-id.de/>

Schwierige Rahmenbedingungen für unternehmerisches Handeln

Andréa da Silva stellt vor allem die Schwierigkeiten bei der Bewältigung administrativer Aufgaben in der Führung einer Firma in den Mittelpunkt ihrer Beteiligung als Mentee im Projekt MUV. Sie hat erfahren, wie schwer es ist, sich als Nichtmuttersprachlerin und Quereinsteigerin im täglichen Umgang mit Verträgen oder rechtlichen und steuerlichen Vorschriften zurechzufinden. Auch möchte sie dazulernen, wenn es darum geht, sich als Unternehmerin mit Migrationshintergrund auf Augenhöhe mit deutschen Verhandlungspartnern zu bewähren. So sieht sie es als entscheidend für den dauerhaften Erfolg an, diese Start-handicaps des Migrationshintergrunds zu überwinden.

 material-id
ideen für wand & raum

Schulungsmaßnahme 2 - Themenschwerpunkt: „Kommunikation als Erfolgsfaktor für Unternehmen“

Das Projekt MUV entwickelte eine siebenteilige Schulungsreihe, die die alltägliche betriebliche Arbeit im Organisations- und Personalmanagement unterstützt und den wirtschaftlichen Mehrwert und Nutzen für KMU und deren Personal fördert.

Am 26.9.2015 fand die zweite Schulung mit dem Themenschwerpunkt „Kommunikation als Erfolgsfaktor für Unternehmen“ statt. Frau Jule Thomas als Coach und Herr Dr. Jan Sass als Unternehmensberater für Kommunikation leiteten die Veranstaltung. Der Schulungsplan bestand aus zwei Modulen:

Interne Kommunikation

In dem ersten Modul haben die Teilnehmenden des Kurses die Kenntnisse über Grundlagen, Funktion und Ziele der internen Kommunikation für die Umsetzung von Unternehmenszielen erfahren. Diese sind die Voraussetzung für das Handeln jedes internen Kommunikators. Dazu gehört es auch, die theoretischen Impulse der Mitarbeiterkommunikation zu kennen: Zum Beispiel: Welchen Stellenwert nimmt die interne Kommunikation innerhalb der Unternehmenskommunikation ein? Wie wirkt sie als Erfolgsfaktor? Welche Faktoren beeinflussen die Mitarbeiterkommunikation? Wie unterstützt und managt man? Hierbei wurden Schritt für Schritt unter Berücksichtigung des Themas Diversität einzelne Tools der Mitarbeiterkommunikation vorgestellt und diskutiert. Der Ergebnisspeicher wurde eingeführt und die interne Kommunikation auf der einzelnen unternehmensspezifischen Situationen durch viele Praxisbeispiele geübt und anschaulich dargestellt. Die Teilnehmenden lernten, Konzepte und Strategien für das eigene Unternehmen zu entwerfen. Die Umsetzung in die Praxis war dabei ein wichtiger Bestandteil dieser Schulung. So konnte veranschaulicht werden, dass interne Kommunikation einen nachvollziehbaren Beitrag zur Wertschöpfung jenes Unternehmens leistet.

1. **Interne Kommunikation (Modul 1)**
2. **Externe Kommunikation (Modul 2)**

Externe Kommunikation

Im zweiten Modul haben die Teilnehmer/innen des Kurses die Grundlagen der externen Kommunikation kennengelernt. Ziel der externen Kommunikation ist es, das Unternehmen glaubhaft als kompetent und kundenfreundlich zu präsentieren, um dadurch Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Deshalb ist die Identifizierung der unternehmensrelevanten Bezugsgruppen und das Management der Kommunikation mit Geschäftspartnern, Kunden, Journalisten, Investoren und digitale Medien von besonderer Bedeutung. Weiterhin wurden die wichtigsten Instrumente der externen Kommunikation anhand von Praxisbeispielen aus dem eigenen Unternehmen geübt und in der Gruppe anschaulich dargestellt.

①

Instrumente der internen Kommunikation

- ▶ Feedbackgespräch
- ▶ Team-Meeting
- ▶ Knowledge, Workshops
- ▶ Digitaler Newsletter

②

Instrumente der externen Kommunikation

- ▶ Firmenwebsite
- ▶ Social Media (Facebook & Co.)
- ▶ Veranstaltungen, Events
- ▶ Blog



Aus dem Netzwerk - Was noch interessant ist!

BIEG Hessen – Machen Sie Ihren Website Check!

Eine Firmenwebsite ist für jedes Unternehmen mittlerweile eine Notwendigkeit und für Kunden eine Selbstverständlichkeit. Hierbei sollten sowohl das Design als auch die technischen und optischen Standards ausreichend erfüllt sein, um eine exzellente Dienstleistung zu gewährleisten. Aber: Gerade nicht internet-affine Unternehmer/-innen können mit der Erstellung eines Konzepts für die Inhalte und der Umsetzung schnell überfordert sein. Das BIEG Hessen, eine Serviceeinrichtung der Industrie- und Handelskammern Frankfurt am Main, Offenbach am Main, Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern und Fulda, bietet hier nun ein gutes Angebot für Firmen: Unter Berücksichtigung Ihrer individuellen Unternehmensstruktur prüft und analysiert die BIEG Hessen Ihren Internetauftritt, gibt Anregungen und auch Verbesserungsvorschläge.

Mehr zu diesem Beratungsformat, das sich exklusiv an Mitglieder/Unternehmen der vier IHK-Bezirke richtet:

➔ <http://www.bieg-hessen.de/beratung/website-check/>



„Willkommenslotsen“ Gemeinsam für Perspektiven von Flüchtlingen

Bund, Arbeitgeber, Gewerkschaften und Länder setzen auf die Einrichtung von so genannten „Willkommenslotsen“: Künftig werben „Willkommenslotsen“ in klein- und mittelständischen Unternehmen für mehr Bereitschaft, Flüchtlinge auszubilden bzw. zu beschäftigen.



Nähere Informationen finden Sie im Netz:
Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
Willkommenslotsen



Zentralverband des Deutschen Handwerks
Willkommenslotsen

Veranstungstipps

Das Neujahrsfest NOROUS findet am 19.03.2016 um 15 Uhr im Hafen 2 in Offenbach statt. Diese Veranstaltung richtet sich an alle Geflüchtete aus Frankfurt, Offenbach und Dreieich. Das Grußwort hält Fr. Dr. Eskandari-Grünberg/Dezernentin für Integration der Stadt Frankfurt. Um die Musik kümmert sich die famose afghanische Band „Mossadeq Shakib Band“. Der Eintritt ist frei.

Neujahrsfest NOROUS, weitere Informationen hier:

➔ <http://www.hafen2.net/2-0-Neuigkeiten.html#ref-2777>

„Lauf für Mehrsprachigkeit“ – für Bildung, Verständigung und Gesundheit am 24.04.2016 im Niddapark, Frankfurt am Main – Mehrsprachig läuft es besser!

➔ <http://www.mehrsprachig-laufen.de>

Strategische Partner - Wirtschafts- und Strukturbank Hessen (WIBank)

Das Projekt „MigrantenUnternehmen und Vielfalt (MUV) kooperiert mit lokalen Organisationen, Verbänden und Trägern sowie Landesinstitutionen, um migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmen umfassend zu informieren und zu vernetzen.

Zum Themenbereich „Öffentliche Fördermittel“ und zu Informationen rund um die Förderangebote des Landes, des Bundes und der EU erfordert es enorme Expertenkompetenz, die der Fachberater Herr Lohrmann der Wirtschafts- und Strukturbank Hessen (WIBank/Förderberatung Südhessen) den Projektteilnehmenden vermittelte.

Im internen Workshop erhielten die Teilnehmenden Informationen zum umfangreichen Beratungsangebot der WIBank für Unternehmerinnen und Unternehmer in Hessen: Von der Orientierungsberatung zu allen Fragen der Wirtschaftsförderung bis zu individueller, unabhängiger und kostenloser Einzelberatung zu monetären Förderangeboten wie Krediten, Bürgschaften, Beteiligungen und Zuschüssen, aber auch zu nicht-monetären Förderangeboten des Landes steht die WIBank Unternehmen zur Verfügung. So unterstützt die Förderbank mit verschiedenen Instrumenten gezielt Unternehmen in den unterschiedlichsten Phasen.

Transparent und aufschlussreich wurden die Möglichkeiten, Verwendungszwecke und Spezifikationen den Unternehmen dargelegt und danach die Diskussionsrunde eröffnet.

MUV setzt auf die Vernetzung mit wichtigen Partnern: So gewährte der Fachberater der WIBank einen kompetenten Überblick bezüglich der verschiedenen Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten. Dieses wertvolle Wissen stärkt die Unternehmen in ihren Vorhaben und Planungen zu betrieblichen Investitionen.

Selbstständig in Hessen - verschiedene Fördermöglichkeiten der WIBank

ZUSCHÜSSE

KREDITE

BÜRGSCHAFTEN

BETEILIGUNGEN

Mehr in der Broschüre „Ich mache mich selbstständig. - Hessen hilft dabei.“, Hrsg. Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung, 2014, S. 27 ff

Näheres zur Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank, Förderbank des Landes Hessen)

finden Sie unter: ➔ <https://www.wibank.de/wibank/>

WI  **Bank**

Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen



Impressum



Herausgeber:

Verein für Kultur und Bildung e.V. (KUBI)
Arif Arslaner, Geschäftsführer
Burgstraße 106
60389 Frankfurt am Main
email: iq-hessen@kubi.info
www.kubi.info

Redaktion/Autorinnen:

Dr. Ghodsi Hejazi
Anja Kallabis-von Salzen

Layout:

Nagihan Öztürk

Fotos:

Jürgen Tauras, Tauras Fotografie
KUBI e.V. Frankfurt, Seite 12
© Förderprogramm IQ / Kathrin Jegen, Seite 13-14

Weitere Infos zum IQ Landesnetzwerk Hessen unter: www.hessen.netzwerk-iq.de

Stand: März 2016

Druck: WIRMACHENDRUCK.de

Auflage: 150 Stück

Anmerkung:

In dieser Publikation wird eine gendersensible Sprache verwendet. Aus den gewählten Formulierungen geht hervor, ob bei der Ansprache von Personen oder Personengruppen ausschließlich Frauen, ausschließlich Männer oder beide Geschlechter gemeint sind. Für letztgenannten Fall wird mit der folgenden Priorität verfahren: Es werden geschlechtsneutrale Bezeichnungen genutzt (z.B. Studierende). Es sind beide grammatikalischen Geschlechter genannt (z.B. Schülerinnen und Schüler). Bei zusammengesetzten Wörtern/zur Vereinfachung des Satzaufbaus/bei Platzmangel (in Fragebogen, Tabellen...) wird das generische Maskulinum genutzt (z.B. Einwohnerzahlen).

Alle Rechte vorbehalten

©2016



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird in den ersten beiden Handlungsschwerpunkten aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA). Der dritte Handlungsschwerpunkt wird aus Bundesmitteln finanziert.

Das Förderprogramm besteht aus: einem IQ Multiplikatorenprojekt MUT, fünf Fachstellen und sechzehn Landesnetzwerken.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



**Bundesministerium
für Arbeit und Soziales**

In Kooperation mit:



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**



**Bundesagentur
für Arbeit**

