

WEITBLICK

HERAUSFORDERUNG
DEMOGRAFIEWANDEL



Titelthema **3**
BETRIEBLICHES
GESUNDHEITSMANAGEMENT
BEISPIEL
MANITOWOC CRANE GROUP

News **7**
FACHKRÄFTESICHERUNG IN
DER JADEBAY-REGION

- 3 TITELTHEMA
BETRIEBLICHES DEMOGRAFIE- UND
GESUNDHEITSMANAGEMENT
- 6 INITIATIVE DEMOGRAFIEFEST
ZERTIFIZIERUNG ALS „ZUKUNFTS-
FÄHIGES UNTERNEHMEN“
- 6 FLEXIBEL IN DER PFLEGEZEIT
AKTUELLE GESETZE SEHEN DREI
MODELLVARIANTEN VOR
- 7 NEWS
FACHKRÄFTESICHERUNG MIT DREI
NEUEN FACHKRÄFTEBERATERN
- 8 NASE VORN DURCH
FAMILIENFREUNDLICHKEIT
ATTRAKTIVE ARBEITSPLÄTZE SIND
INSTRUMENT ZUR MITARBEITER-
BINDUNG
- 11 DIE JADEBAY
INNOVATIONSBERATUNG
GEMEINSAM DURCHSTARTEN!
- 12 MIT INNOVATION NAH DRAN
AM KUNDEN
BESONDERE DIENSTLEISTUNGEN
ALS ALLEINSTELLUNGSMERKMAL
- 13 PIXEL PARTNER STELLEN
SICH VOR
- 14 KULTURTIPPS
AUSSTELLUNG, LESUNG, KONZERT
UND CO.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

aus „grenzenlos“ wird „WEITBLICK“.

Mit der Änderung geben wir unserem Magazin ein neues und frisches Design und unterstützen Sie bei einer schnelleren Orientierung zu unseren Inhalten.

Leitthema unseres ersten Magazins „WEITBLICK“ ist der demografische Wandel, der unsere Unternehmen und somit auch Sie vor besondere Herausforderungen stellt.

Wie kann eine alternde Erwerbsbevölkerung bei gleichzeitigem Anheben der Altersgrenzen den Anforderungen des Arbeitsplatzes zukünftig noch entsprechen und dabei produktiv sein? Was bedeutet der Leistungswandel alternder Belegschaften für Unternehmen im Rahmen des Personalmanagements?

Antworten auf diese und weitere Fragen liefert Ihnen diese Ausgabe unseres Magazins „WEITBLICK“ und unsere Netzwerkveranstaltung am 18. Mai 2017, 18.00 Uhr im Schützenhof in Jever. Hierzu sind Sie herzlich eingeladen.

Wir freuen uns auf Anregungen und den Dialog mit Ihnen, um auch unseren Weitblick jederzeit noch zu schärfen.

Gewinnen Sie neue Einsichten und lassen Sie sich inspirieren. Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihre JadeBay GmbH.

PS: Für eine leichtere Lesbarkeit der Texte wurde von einer geschlechtsspezifischen Differenzierung bestimmter Worte und Formulierungen abgesehen; entsprechende Textstellen gelten aber selbstverständlich gleichwertig für beide Geschlechter.

BETRIEBLICHES DEMOGRAFIE- UND GESUNDHEITSMANAGEMENT

Wie stellt sich das Wilhelmshavener Kranbau-Unternehmen Manitowoc dem demografischen Wandel?

Bei der in Wilhelmshaven ansässigen Manitowoc Crane Group Germany GmbH, die mit rund 1000 Mitarbeitern als eine der größten Industriearbeitgeber der Region gilt, ist der demografische Wandel bereits Gegenwart. Aus eigentlich außergewöhnlich positiven Gründen: Für das Kranbau-Unternehmen ist der Begriff Mitarbeiterfluktuation eine Art Fremdwort. In den 70er und 80er Jahren wurden zahlreiche Stellen besetzt - und die Mitarbeiter blieben. Eine Betriebszugehörigkeit von zehn, 25 oder sogar 35 Jahren ist daher keine Seltenheit. In einzelnen Bereichen wird schon bald ein Durchschnittsalter von mehr als 45 Jahren Realität werden.

Das ergibt eine geballte Problemlösungskompetenz aufgrund von Kenntnissen und Erfahrungen innerhalb der Belegschaft. Und es ist zugleich eine demografische Herausforderung, denn aufgrund der Gesamtentwicklung der Demografie hat das Thema Erhaltung der Arbeitsfähigkeit in allen Altersgruppen einen hohen personalpolitischen Stellenwert. Demografie- und Gesundheitsmanagement sind dahingehend zentrale Stellgrößen für die Zukunft. Aktuell arbeitet Manitowoc an der Zertifizierung mit dem Titel „Demografiefestes Unternehmen“. Der WEITBLICK hat mit Markus Seebeck, Director Human Resources Mobile Cranes Europe and Africa der Manitowoc Crane Group Germany GmbH in Wilhelmshaven über das Thema gesprochen.

WEITBLICK: Herr Seebeck, seit wann ist die Demografieentwicklung für Manitowoc ein Thema?

MARKUS SEEBECK:

Wir widmen uns seit etwa 2013 diesem Thema, um möglichst frühzeitig und wirkungsvoll dem demografischen Wandel zu begegnen.

Fortsetzung auf Seite 4

Mit dem Ziel „Demografie-Festigkeit“ verfolgen wir gleich mehrere Themengebiete: Ein Fokus liegt dabei auf der Bindung vorhandener Arbeitskräfte, daneben die Sicherung einer nachhaltigen Arbeitsfähigkeit der Gesamtbelegschaft sowie eine aktive Nachwuchsakquise. Aktivitäten zur Demografiefestigkeit bedeuten auch, zukünftig das Bewusstsein gegenüber altersstrukturgemischten Belegschaften (Altersdiversität) zu schärfen, die Leistungsfähigkeit zu sichern und zu entwickeln, aber auch zu organisieren.

Motivierte und qualifizierte Mitarbeiter sind das wichtigste Gut eines Unternehmens. Oder anders ausgedrückt: Wer Kunden begeistern will, braucht begeisterte Mitarbeiter, die jeden Tag ihr Bestes geben. Dafür haben wir verschiedene Handlungsfelder definiert, die wir bearbeiten. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist nur ein Teil davon. Weitere Handlungsfelder sind die Personalstrategie, die Arbeitsplatzorganisation und -gestaltung, die Qualifizierung und Kompetenz sowie die Führungs- und Unternehmenskultur. Alle diese Felder wurden und werden derzeit auf ihre Demografiefestigkeit überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt oder umgestaltet.

WEITBLICK: Was genau haben Sie in der Praxis unternommen?

MARKUS SEEBECK:

Als ersten Schritt galt es zu klären, ob wir überhaupt ein Demografieproblem haben. Der Vorteil war, dass wir eine solche Altersstruktur-Analyse im Rahmen der Personalplanung schon seit einigen Jahren gefahren haben. Diese liefert erste und wichtige Informationen darüber, in welchen demografiesensiblen Handlungsfeldern das Unternehmen demografisch fit gemacht werden muss. So können wir Risikopotenziale analysieren und dann personalpolitische Strategien im Umgang mit den Folgen des demografischen Wandels ableiten. Wir haben erhoben, welche Mitarbeiter (und Kompetenzen) das Unternehmen voraussichtlich in den nächsten Jahren verlassen werden und auch, welche zu erwartenden Grundfähigkeiten und Kompetenzen wir in Zukunft benötigen werden.

Im Rahmen des Auditierungsprogramms „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ der niedersächsischen Wirtschaft streben wir für 2017 die Zertifizierung an. Das stellt sicher, dass die Ziele innerhalb der nächsten zwei Jahre nachhaltig umgesetzt werden. An dieser Stelle sei die Bedeutung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat herausgestellt.

WEITBLICK: Was verstehen Sie unter dem Begriff „Betriebliches Gesundheitsmanagement“?

MARKUS SEEBECK:

Betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet Gesundheitsförderung über das Arbeitsschutzgesetz hinaus. Es bedeutet nicht nur, den Arbeitsplatz von älteren Mitarbeitern altersgerecht zu gestalten. Alle Mitarbeitergruppen werden einbezogen, denn auch schon in jungen Jahren sollten gesundheitsorientierte Themen berücksichtigt werden. Wir müssen also schon bei den jüngeren Leuten ansetzen und deren Arbeitsplätze und Material von vornherein so gestalten, dass Spätfolgen gar nicht mehr auftreten. Und zwar ganz egal, ob es sich um einen Büroarbeitsplatz oder einen in der Fertigung handelt.

Wenn wir Unternehmensbereiche umgestalten, werden diese Gedanken von vornherein berücksichtigt. Es geht hier um Themen wie Beleuchtung, Lärm und Immissionsschutz, Zug- und Hebevorrichtungen oder Drehkrane.



Markus Seebeck

Dazu kommen klassische Arbeitsschutzmaßnahmen, Ergonomie, aber auch das „Flussprinzip der Arbeit“, also eine Arbeitsplatzorganisation, bei der Arbeitsschritte auch räumlich logisch aufeinander aufbauen. Dazu kommen zahlreiche klassische Angebote rund um die Gesundheit, die regelmäßig angeboten werden und von jedem genutzt werden können: Betriebssportgruppen, regelmäßige Gesundheitstage zu speziellen Themen in Kooperation mit Krankenkassen; Gesundheitsprogramme z.B. für den Rücken, ein Betriebssanitäter aber auch ein Betriebsarzt, bei dem sich die Mitarbeiter auch anonym z.B. über Suchtprobleme beraten lassen können.

Zum Gesundheitsmanagement gehört aber auch das Kontakthalten mit Frauen im Mutterschutz oder mit langfristig erkrankten Mitarbeitern.

WEITBLICK: Welche Maßnahmen werden bei Manitowoc bereits praktiziert bzw. sind für die Zukunft geplant, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer und jüngerer Arbeitnehmer zu sichern und zu fördern?

MARKUS SEEBECK:

Eine Pauschallösung gibt es nicht, vielmehr muss ein unternehmensspezifisches Gesundheitsmanagement aufgebaut werden. Neben den zuvor genannten gesundheitsfördernden Elementen gestalten wir auch die Arbeit selbst so, dass Ausfälle in der Zukunft möglichst vermieden werden: Belastungen werden beispielsweise auch dadurch reduziert, dass wir auf Arbeitszeiten achten (z.B. Pausen einhalten, Überstunden vermeiden, Urlaub nicht verfallen lassen).

Auch die Förderung eines positiven Umgangs miteinander begünstigt Gesundheit. Ebenso Teilzeitmodelle, auch in der Schichtarbeit, flexible Arbeitszeitkonten, Laufbahngestaltung und andere Personalstrategien. Dazu kommt der Fokus auf Qualifizierung und das Bestreben, Fähigkeiten realistisch einzuschätzen und einzusetzen. Die Anforderungen werden immer komplexer. Deshalb müssen Kompetenzen definiert und auch neue Ausbildungsberufe integriert werden.

Altersgemischte Teams und das Einführen von Wissensdatenbanken garantieren gleichzeitig einen systematischen Transfer vorhandener Kenntnisse und Kompetenzen an Jüngere. Bei der Ausbildung und Nachwuchsrekrutierung setzen wir zudem auf eine enge Zusammenarbeit mit der Jade Hochschule und einen Ausbildungsverbund mit drei anderen Unternehmen aus der Region.

WEITBLICK: Ist das nicht auch eine Frage der Unternehmenskultur?

MARKUS SEEBECK:

Das stimmt. Wenn Unternehmen die Arbeit stärker an den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter ausrichten, ist ein Veränderungsprozess meist unausweichlich. Hierfür braucht es mutige Führungskräfte, die Verantwortung für das Veränderbare übernehmen und sich auf den Weg machen, Lösungen zu generieren. Kooperative Führung und Unternehmenskommunikation spielt eine gewichtige Rolle. Ich bin überzeugt, dass das Führungsverhalten der Vorgesetzten ein enorm bedeutender Faktor ist.

Studien zeigen: wenn Führungskräfte bei ihrer eigenen Arbeit Überlastung und Fehlbeanspruchung entgegenwirken, tun dies in 50 Prozent der Fälle auch deren Mitarbeiter. Dies greift nicht, wenn dem Chef die Gesundheit egal ist. Es kommt also auf die Haltung des Vorgesetzten an. Ist dieser selbst ein Vorbild, sind die Mitarbeiter nachweislich auch weniger erschöpft, psychisch beansprucht und haben weniger Beschwerden. Wobei ich die Verantwortung für das eigene Gesundheitsverhalten nicht in Abrede stelle.

Wenn wir den demografischen Wandel bewältigen wollen, muss klar sein, welchen hohen Stellenwert der Mensch im Unternehmen hat. Es gilt, ein positives Betriebsklima zu pflegen, bei dem viele Kulturen integriert und Vorurteile und Stigmatisierungen thematisiert und ausgeräumt werden. Insgesamt geht es dabei vor allem auch um Wertschätzung: Wir wollen mit unseren Mitarbeitern im Dialog bleiben.



INITIATIVE DEMOGRAFIEFEST

Zertifizierung als
„Zukunftsfähiges Unternehmen“

„Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ lautet der Name des Auditierungsprogramms der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Projektträgerin ist seit dem 1. Januar 2017 die Demografieagentur mit Sitz in Hannover.

Das Audit zeichnet Unternehmen, Verwaltungen und Verbände aus, die sich nachweislich für eine mitarbeiterorientierte und damit zukunftsfähige Unternehmenskultur einsetzen. Als bundesweit einziges Zertifikat wird es von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Kammern, Bund, Ländern und der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam getragen.

Das Audit wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und wurde in enger Zusammenarbeit von der Bertelsmann Stiftung, dem Demographie Netzwerk e.V. (ddn) und dem Institut „Great Place to Work“ entwickelt.

Begleitet werden Unternehmen ab zehn Beschäftigten und jeder Rechtsform bei personalpolitischen Verbesserungen. Erfahrene Prozessbegleiter aus der Region entwickeln zusammen mit einer betriebliche Projektgruppe aus Beschäftigten, Betriebsrat und Geschäftsführung individuelle Lösungen für die Herausforderungen der Arbeitswelt von heute und morgen.

Am Ende des zweistufigen Auditierungsprozesses werden die teilnehmenden Unternehmen mit einer Abschlussurkunde ausgezeichnet.



INFOTIPPS IM NETZ:

- ◀ www.inqa-audit.de
- www.wege-zur-pflege.de ▶
- www.hensche.de/Pflegezeit_Arbeitsrecht_Pflegezeit.html ▶
- www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk ▶

FLEXIBEL IN DER PFLEGEZEIT

Aktuelle Gesetze sehen drei
Modellvarianten vor

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels müssen sich Arbeitgeber zunehmend auf das Thema Pflege von Familienangehörigen einstellen. Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege, Beruf und Familie wurden 2015 erste Weichen gestellt. 2016 trat das Familienpflegezeitgesetz in Kraft. Grundsätzlich haben Arbeitnehmer mit nahen Angehörigen, die zu Hause gepflegt werden, einen Anspruch darauf, ihre Arbeit zu reduzieren. Möglich ist seit 2017 auch ein zinsloses Darlehen, das über das Bundesamt für Familie (BAFZA) direkt an die Beschäftigten ausbezahlt wird.

Bei allem Verständnis für die Sorgen der Betroffenen wirft eine Pflegesituation gerade für kleinere Unternehmen Fragen auf: Wie lässt sich die Arbeit umverteilen? Wie finanziere ich die Lücke? Deshalb sind die Freistellungsansprüche abhängig von der Unternehmensgröße. Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz sehen drei Formen des Freistellungsanspruchs vor:

max. 10 Tage Freistellung im Akutfall mit Lohnersatzleistungen. Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld.

max. 6 Monate vollständige oder teilweise Freistellung mit zinslosem Darlehen (bei mehr als 15 Beschäftigten).

max. 24 Monate Freistellung, Anspruch auf ein zinsloses Darlehen. Rechtsanspruch. Verbleibende Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden (bei mehr als 25 Beschäftigten).

NEWS

Fachkräftesicherung mit drei neuen Fachkräfteberatern

Im Rahmen des Förderprogramms „Regionale Fachkräftebündnisse“ unterstützt das Land Niedersachsen die strukturbildende Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in der JadeBay-Region mit rund 280.000 Euro für eine Laufzeit bis Ende 2018.

So konnte die JadeBay GmbH zu Beginn des Jahres das neue JadeBay-Fachkräfteteam zusammenstellen. Drei Fachkräfteberater haben ihre Arbeit aufgenommen, um ein Abwandern junger Menschen zu verhindern und die hier ansässigen Unternehmen bei der Bewältigung des Fachkräftemangels zu unterstützen.

Speziell für arbeitslose Menschen werden in der ausgewählten Modellregion Wesermarsch sogenannte „Kümmerer“ eingesetzt, die in enger Abstimmung mit dem Jobcenter und anderen Arbeits- und Wirtschaftsakteuren Unternehmen begleiten und unterstützen, damit die eingestellten Personen längerfristig im Betrieb verbleiben.

Studierenden, die beabsichtigen, aus dem Studium auszusteigen, sollen Möglichkeiten für eine betriebliche Ausbildung oder ein Beschäftigungsverhältnis in der Region aufgezeigt werden. Somit soll dazu beigetragen werden, das sensible Thema des Studienabbruchs zu „enttabuisieren“.

Eine weitere Zielgruppe sind zukünftige Abiturienten. Hier herrscht die größte Bildungswanderung zulasten der Region. Viele dieser jungen Menschen verlassen ihre Heimat zum Beispiel für ein Studium an einer auswärtigen Universität.

In Zusammenarbeit mit den Gymnasien der Region werden derzeit Angebote erarbeitet, die starke Perspektiven an den regionalen Hochschulen oder den vielen Unternehmen in der Region aufzeigen.

Zielgruppe sind auch die Soldaten auf Zeit der Bun-



Von links nach rechts:
Tina Krentz, Simone Busjahn, die beiden Geschäftsführer der JadeBay GmbH Frank Schnieder und Elke Schute sowie Dr. Olaf Goldbaum.

deswehr. Mit der Marine in Wilhelmshaven und hier am Beispiel der Flottille soll für die Bundeswehr in der JadeBay-Region erarbeitet werden, wie ausscheidende Bundeswehrangehörige besser für den Arbeitsmarkt in der Region interessiert werden können. Laut Aussage der Flottille sind ca. 70 Prozent der Soldaten nicht in der Region wohnhaft. Sie neigen so dazu, die Region mit Ausscheiden aus der Bundeswehr wieder zu verlassen.

Um die Zielgruppen besser zu erreichen, hat die JadeBay GmbH neben ihren Printprodukten und der eigenen Job-Börse auf der Unternehmenshomepage auch eine neue Internetseite sowie einen Facebook-Account angelegt.

Auf www.chancenregion-jadebay.de und www.facebook.com/chancenregion.jadebay können junge Menschen viele Hinweise auf Ausbildungsmöglichkeiten und aktuelle Job-Angebote erhalten und so ihren Karriereweg in der Region planen!

So erreichen Sie unser Fachkräfteberatersteam:

Simone Busjahn
Tel. 0151-41874505
Mail: s.busjahn@jade-bay.com

Dr. Olaf Goldbaum
Tel. 0151-43132596
Mail: o.goldbaum@jade-bay.com

Tina Krentz
Tel. 0151-44645853
Mail: t.krentz@jade-bay.com

„Der Bedarf an gut ausgebildeten und hoch qualifizierten Mitarbeitern ist in den hiesigen Unternehmen hoch. Das bietet vor allem für Studienaussteiger gute Chancen für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt – und für die Region die Chance, diese jungen Menschen hier zu halten.“

Oberbürgermeister Andreas Wagner



NASE VORN DURCH FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Attraktive Arbeitsplätze sind Instrument zur Mitarbeiterbindung

Bei der Wahl des Jobs geht es heute nicht mehr nur um die Tätigkeit und die Höhe des Gehalts. Besonders die neu auf den Arbeitsmarkt drängenden Generationen legen hohen Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben. Dies betrifft Fachkräfte, die junge Kinder versorgen genauso wie Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Es wird in Zukunft ein entscheidender Wettbewerbsvorteil sein, wenn es Unternehmen gelingt, ihren Mitarbeitern Arbeitsbedingungen zu bieten, die nicht nur ökonomisch zweckmäßig sind, sondern auch gesellschaftspolitischen Notwendigkeiten folgen. Wir stellen drei Unternehmen vor, die sich mit familienfreundlichen Angeboten zu attraktiven Arbeitgebern entwickelt haben und dafür als „Familienfreundliches Unternehmen“ ausgezeichnet wurden.

LANDESSPARKASSE ZU OLDENBURG. 114
FILIALEN. 1660 ANGESTELLTE

Familienfreundlichkeit als strategisches Gesamtkonzept

Vor rund 10 Jahren war es für die Personalverantwortlichen der LzO, die sich mit dem Thema „Demografischer Wandel“ beschäftigten, nicht mehr zu übersehen: Junge, gut ausgebildete Mütter kehrten nach der Elternzeit wegen fehlender Betreuungsmöglichkeiten oft nicht zurück. Ärgerlich, nicht nur aus demografischer Sicht. Denn neben der Rekrutierungsproblematik kostet die Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters in etwa ein Jahresgehalt.

Heute hat sich die Situation vollständig verändert: Es gibt bei der LzO eine geringere Fluktuationsrate junger Mütter. Die Zeiträume, in denen Elternzeit genommen wird, sind bei Müttern kürzer geworden, immer mehr Väter nehmen Elternzeit. Mitarbeiter-

befragungen haben ergeben, dass die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, die Motivation und die Identifikation gestiegen sind. Fakten und Zahlen also, die jede Geschäftsführung überzeugen dürften.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Dazwischen liegt ein Prozess einer familienbewussten und lebensphasenorientierten Personalpolitik und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. „Beruf“, so Sparkassenbetriebswirtin Rita Forst, Referentin für Karriereentwicklung bei der LzO, steht dabei bewusst an erster Stelle. „Es muss betrieblich passen, dann machen wir vieles möglich.“

Professionelle und individuelle Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung (auch in Notsituationen) an allen Standorten sowie Ferienbetreuungsangebote waren die ersten Schritte dieses Programms, das seit 2007 in Kooperation mit dem externen Dienstleister ElternService AWO umgesetzt wird.

2009 kamen mit dem LzO-SeniorenService professionelle Beratungs- und Vermittlungsleistungen durch den SeniorenService AWO für die individuelle Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen dazu.

Ergänzt werden alle diese Maßnahmen durch z.B. variable Arbeitszeitmodelle, individuelle Teilzeitmodelle und sogar einem Eltern-Kind-Büro in Oldenburg für Notfälle. Alle Mütter und Väter werden rund um die Elternzeit eng in das Unternehmen eingebunden: Mit Informationen zu aktuellen Themen oder Fortbildungen. Auch die Möglichkeit von Urlaubsvertretungen gehört dazu. Um allen gerecht zu werden, werden auch Wünsche von nicht familiär eingebundenen Mitarbeitern berücksichtigt. Die Maßnahme „Frauen in Führung“, motivierte Frauen zusätzlich, interne Karrierewege wahrzunehmen. Dieses Projekt ist bereits erfolgreich abgeschlossen.

Steigerung der Attraktivität ist spürbar

Auch nicht familiär eingebundene Angestellte können individuelle Arbeitszeitmodelle verhandeln.

Die LzO ist bereits 2008 durch die berufundfamilie gGmbH zertifiziert worden und bereits mehrfach re-zertifiziert. „Wir haben erkannt: Es sind Menschen, die ein erfolgreiches Unternehmen ausmachen und ihm eine Zukunft geben“, so Rita Forst. Fazit nach zehn Jahren: Die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität nach innen ist spürbar. Es gibt mehr Frauen in Führungspositionen und geringe Zukunftssorgen: die Bewerberzahlen sind stabil, die Fluktuation gering. Arbeitgeber und Arbeitnehmer fühlen sich mit der Situation wohl und in ihren Interessen wahrgenommen. Ganz abgesehen vom guten Image nach außen.



ELEKTRO DIRKS. MEISTERBETRIEB. 15 ANGESTELLTE

Familienfreundlich. Tierfreundlich. Flexibel

Der Elektro-Meisterbetrieb Dirks aus Sande existiert seit 1939. Seit Heinz-Hermann Oetjen das Unternehmen führt, setzt er auf familienfreundliche, flexiblere Arbeitsweisen und -zeiten. Nicht in Form von Programmen oder Maßnahmen, sondern ganz alltagstauglich, selbstverständlich und pragmatisch: die Familie hat immer Vorrang. Wenn Zuhause „Notfälle“ auftreten, können die Mitarbeiter ihre Kinder mit ins Unternehmen nehmen, um sie zu betreuen. Das gilt für Monteure genauso wie für die Bürokräfte. Und bei Bedarf kann auch das Haustier mitgebracht werden. Auch wenn es um Arbeitszeiten geht, die zur Familiensituation passen – Stichwort alleinerziehend - wird für Jeden und jedes Bedürfnis eine individuelle Lösung gefunden.

Flexibilität in der Arbeitszeit ist für Mitarbeiter mit Familie sehr attraktiv

„Wir organisieren uns einfach Hand in Hand, ganz so als wäre es unser eigenes Unternehmen“, erklärt Thomas Jäger, der als kaufmännischer Leiter seit 1994 im Unternehmen ist. Er ist Vater von Zwillingen und großer Befürworter flexibler Arbeitszeiten.

„Meine Kollegin und ich kümmern uns dann um die Kinder. Das ist eine große Erleichterung und vereinfacht vieles. Meine Arbeit selbst hat bis heute nie darunter gelitten, im Gegenteil.“ Dazu komme eine gute Stimmung im Team, was ja auch nicht selbstverständlich sei. „Alles andere kann man sich im Handwerk heutzutage auch nicht mehr leisten“, ergänzt er. „Wir können dankbar sein über jeden Mitarbeiter, den wir noch kriegen“.

Fortsetzung auf Seite 10



CARSTENGERDES MODELLBAU GMBH.
MITTELSTÄNDISCHER FAMILIENBETRIEB.
45 MITARBEITER

Familiär plus Wohlfühlfaktor

Die Modellbaubranche ist männlich geprägt. Zumindest beim Bockhorner Unternehmen für Modell-, Formen-, Werkzeugbau und Zerspanung arbeiten hauptsächlich Männer. Da muss das Thema Familienfreundlichkeit auch mal anders gedacht werden. Indem man den Begriff Familienbetrieb lebt. Die Mitarbeiter sollen sich wohlfühlen. Und gut aufgehoben. „Es sind vor allem die „Kleinigkeiten“, die motivieren“, davon ist Nadine Carstengerdes, die im Betrieb ihres Ehemanns Hendrik Carstengerdes arbeitet, überzeugt. Das fängt bei (kostenlosem) Kaffee am Morgen, selbst gebackenen Keksen oder gemeinsamen Grillabenden an. Und endet bei Wertschätzung. Man hilft sich, wo man kann: Ob mit offenen Ohren, dem Firmenanhänger für den Umzug oder kurzfristigem Urlaub, wenn Kinder oder Ehefrau krank werden.

Freizeit ist oft wichtiger als Geld

Das Thema Freizeit wird bei den Mitarbeitern immer wichtiger. Freizeit, in der man für die eigene Familie zuhause da sein kann. Deshalb gibt es auf jede Überstunde 25 Prozent Aufschlag. Ausgezahlt werden diese direkt mit der nächsten Gehaltsabrechnung. Ein (monatliches) Urlaubsgeld kommt noch hinzu. Fleiß wird belohnt. Flexible Arbeitszeiten sind aufgrund des Produktionsprozesses schwierig. Aber es gibt Stundenkonten, auf denen Überstunden gesammelt werden. Nadine Carstengerdes: „Wir bekommen viel von unseren Mitarbeitern zurück. Wir haben einen sehr geringen Krankheitsstand. Das ist bei uns ein Geben und Nehmen, welches über die Jahre gewachsen ist. Und da ist man als Unternehmen auch gerne bereit, mehr zu investieren“.



DIE JADEBAY INNOVATIONSBERATUNG

Gemeinsam durchstarten!

LIEBE PARTNERINNEN UND PARTNER DER JADEBAY,

in Ihren Händen halten Sie die erste Ausgabe unseres neuen Netzwerkmagazins «WEITBLICK», das die Nachfolge unserer «grenzenlos» antritt und Ihnen viele neue Impulse zu den Themen Innovationsförderung und Fachkräfte liefert.

In dieser Ausgabe thematisieren wir die Herausforderungen und Chancen, die sich aufgrund des demografischen Wandels für Unternehmen ergeben. Lesen Sie anhand vieler Beispiele, wie es gelingen kann, ihre Belegschaft bis ins Rentenalter an den Betrieb zu binden. Erfahren Sie mehr über Handlungsmöglichkeiten der Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung sowie über innovative technologische Ansätze im Zuge des demografischen Wandels.

Gerne möchten wir Sie heute auch noch einmal auf unseren nächsten Netzwerkabend hinweisen:

**Donnerstag, den 18. Mai 2017,
ab 18 Uhr im Schützenhof Jever,
Schützenhofstraße 47, 26441 Jever**

Hier ist es uns gelungen, Herrn Prof. Dr. Frerich Frerichs von der Universität in Vechta als Referenten zum Thema „*Demografischer Wandel und altersgerechtes Personalmanagement - Herausforderungen und Chancen für die Betriebe*“ zu gewinnen. Herr Frerichs hat vielfältige Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit Unternehmen und wird insbesondere darüber berichten.

Der Wandel der Zukunft stellt uns alle täglich vor neue Herausforderungen. Doch darin steckt eine Chance für die Entwicklung von Ideen, Innovationen oder Technologien, in denen großes Potenzial für Morgen steckt!

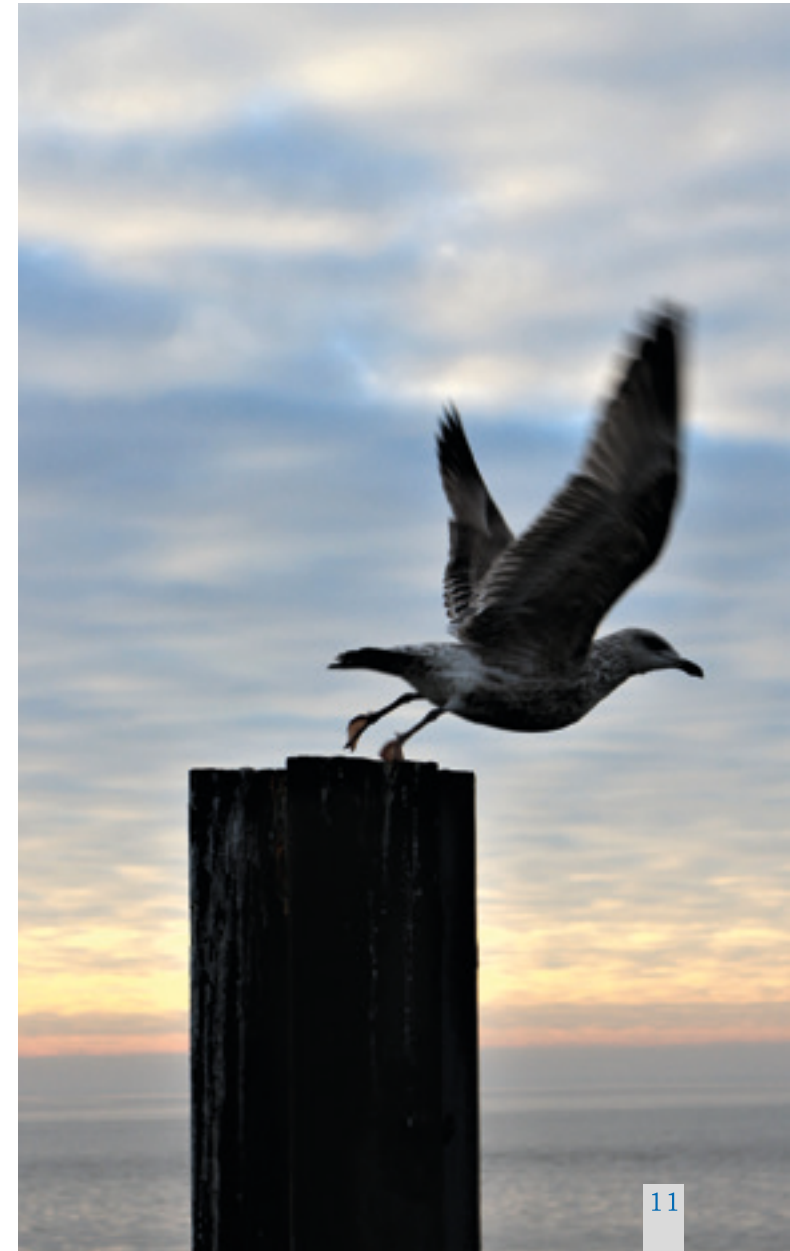
Egal, ob es sich um eine kleine Dienstleistungsoptimierung, Prozessoptimierung oder die Entwicklung einer neuen Produktidee handelt. Ihre Idee könnte die Größte sein! Die JadeBay GmbH unterstützt Sie als kleines und mittleres Unternehmen aus der Region, wenn Sie sich innovativ für die Zukunft aufstellen wollen.

Wir helfen bei der gemeinsamen Suche nach Innovationsideen und bei der Entwicklung von konkreten Innovationsprojekten. Und zwar über den gesamten Innovationsprozess. Dabei bringen wir unser Wissen aus Wirtschaft und Technologie so ein, dass bisher nicht dagewesene Lösungen entstehen - oder sogar komplett neue Geschäftsmodelle. Darüber hinaus stellen wir Kontakte zu Experten sowie Netzwerken her. Wir sind auch Ansprechpartner bei Fragen zu Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten.

Interesse? Dann vereinbaren Sie ein Beratungsgespräch. Gefördert durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung können danach bis zu zehn Tage intensive Begleitung folgen. Kostenlos. Vertraulich. Bei Ihnen vor Ort.

So erreichen Sie unseren Berater für Wissens- und Technologietransfer

Dr. Michael Schuricht
Tel.: +49 (0) 4421 / 50 04 88 - 0
Mobil: +49 (0) 160 / 958 143 73
Mail: m.schuricht@jade-bay.com
www.technologietransfer.jade-bay.de



MIT INNOVATION NAH DRAN AM KUNDEN

Besondere Dienstleistungen als Alleinstellungsmerkmal

In Zeiten des Onlinehandels haben es Geschäfte im stationären Handel nicht leicht. Selbst Brillen und Kontaktlinsen lassen sich mittlerweile per Computer bestellen. Da sind frische Ideen gefragt. Thomas Bruns, Optikermeister aus Schortens, setzt deshalb auf innovativen Service in der Vor- und Fürsorge.

Seit über 20 Jahren führt Thomas Bruns seinen eigenen Betrieb. „Als junger Optiker habe ich noch im Kittel bedient“, erinnert sich der selbstständige Optikermeister. Im Laufe der Jahre hat sich das Bild des Augenoptikers gewandelt. Angebot und Dienstleistungen haben sich erweitert und angepasst. War vor 40 Jahren noch die Einführung einer Gleitsichtbrille oder die Versorgung mit Kontaktlinsen eine Herausforderung, rückte ab den 80er Jahren immer mehr der modische Aspekt der Brille in den Vordergrund.

In den 90er Jahren entwickelte die Branche spezielle Lösungen für deutliches Sehen am Bildschirm. Heute steht die Erhaltung der Augengesundheit im Vordergrund. „Nur wenn die Augen gesund und fit bleiben, kann eine perfekt angepasste Brille oder Kontaktlinse das Leben sinnvoll ergänzen. Deshalb ist Vorsorge so wichtig“, betont Bruns. Natürlich sind Augenärzte als Mediziner dafür zuständig, wenn es um Diagnose und Behandlung von Augenkrankheiten geht. Doch volle Wartezimmer und lange Anmeldezeiten in den Praxen führen dazu, dass viele Brillenträger sich zunächst bei einem Augenoptiker ihre Augen vermessen lassen möchten. Und genau hier hat Thomas Bruns sein Dienstleistungsangebot erweitert, übrigens als Ergebnis einer erfolgreichen JadeBay Innovationsberatung (s. Seite 11).

Fürsorge durch Vorsorge

Er verfügt über technisch aufwendige Geräte, mit denen Auffälligkeiten aufgezeigt und dokumentiert werden können. Durch die Analyse des vorderen Augenabschnitts und die Beurteilung der Augenlinsen-Transparenz (grauer Star) sowie der Messung des Augeninnendrucks und der Hornhautdicke las-

sen sich Normabweichungen erkennen. Mit Hilfe einer Funduskamera gelingen die Bilddarstellung und das Aufspüren von Auffälligkeiten des Augenhintergrundes und des Sehnervkopfes. Die so gewonnenen Daten werden dann an ein Münchner Institut für Telemedizin überspielt. Die dort arbeitenden Augenärzte analysieren die Bilder. Das anhand dieser Bilddarstellungen erstellte Risikoprofil gibt Aufschluss darüber, wie hoch etwa das Risiko einer Makuladegeneration (AMD), einer diabetischen Retinopathie ist.

Auch die Berechnung des Risikos für einen erhöhten Augeninnendruck (Glaukom) ist damit möglich. Am Ende erhalten die Kunden einen Bericht, in dem auch eine Behandlungsempfehlung für den Augenarzt oder Hausarzt ausgesprochen wird. „Denkbar wäre auch eine direkte Vernetzung mit ansässigen Augenarztpraxen, um eine weitere Behandlung zu veranlassen“, so Bruns. Doch das ist noch Zukunftsmusik.

Das Leben vereinfachen

Zunächst ist es das Ziel, ein Bewusstsein für die Augengesundheit bei seinen Kunden zu schaffen. „Augen sind empfindliche Organe. Sie sind durch UV-Licht oder Bildschirmarbeit vielen Belastungen ausgesetzt“, betont er. Auch hier liefert die Funduskamera wichtige Daten. Wichtig sei eine Terminvereinbarung, um genügend Zeit für Kunden einzuplanen, so Bruns.

Der Laden in der Oldenburger Straße ist barrierefrei zugänglich. „Besonders älteren Kunden möchten wir mit unseren innovativen Untersuchungen und hochspezialisierten Geräten wie Wave-Analysier und Funduskamera eine umfassende Versorgung auf dem kurzen Weg bieten“, so Bruns. Mit Dienstleistungen, die das Leben vereinfachen, ist er damit auf dem richtigen Weg und setzt sich vom Angebot des Internets, der Discounter und Filialisten ab.

PIXELPARTNER STELLEN SICH VOR

NordwestREPRO erbringt neben umfassenden Dienstleistungen für die Baubranche - Kopieren von Unterlagen aller Art, Bindearbeiten, Scannen von Bau- und Bestandsunterlagen sowie CAD-Plotservice - auch Leistungen, die der zunehmenden Digitalisierung im Bauwesen Rechnung tragen. Bereits seit einigen Jahren werden von NordwestREPRO virtuelle Projekt Räume im Internet zur Verfügung gestellt, in denen Unterlagen aller an einem Bauvorhaben beteiligten Unternehmen und Planer zentral erfasst und durch Beteiligte passwortgeschützt abgerufen oder als Ausdruck bestellt werden können.



Im Bereich Werbetechnik produziert das Unternehmen Poster und Plakate, Aufkleber, Sticker, Schilder oder Bildplatten für Dekorations- und Präsentationszwecke und unterstützt Firmenpräsentationen mit mobilen Messesystemen, Aufstellern und Roll-Up Displays.

www.nordwest-repro.de

Aufbauend auf unsere Firmenphilosophie „luftig leicht, handfest knuddelig“ sind wir seit über 35 Jahren für unsere Kunden in Sachen Luftballons und Knuddel tätig.



Als mittelständisches Unternehmen arbeiten wir innovativ, leistungsstark und kostenorientiert. Durch unsere langjährige Zusammenarbeit mit dem Werbemittelhandel im In- und Ausland haben wir umfangreiche Erfahrung in der Abwicklung von Werbeaktionen in unserem Metier. Gerne stehen wir unseren Kunden mit Rat und Tat zur Seite.

Bei dem Produkt „Luftballon“ handelt es sich um ein veredeltes Naturprodukt, welches auch gesetzlichen Bestimmungen und Richtlinien unterliegt und vom TÜV überwacht wird.

Wir handeln und verarbeiten nur Ballons, die diese Anforderungen erfüllen.

www.seckelmann-luftballons.de

ELEKTROTECHNIK Janssen Die Firma Elektrotechnik Janssen wurde im Jahre 1967 gegründet.

Als zertifiziertes Unternehmen nach DIN EN ISO 9000 sind wir mit 45 Mitarbeitern in Belangen der Elektrotechnik in der Wesermarsch und auch weit über deren Grenzen hinaus bekannt. Der Schwerpunkt unserer Aufgaben liegt neben dem Bereich des Kran- und Industrieservices in der Planung und Konstruktion von Schaltanlagen.

Durch unser gesammeltes Know-how und unsere umfassende Beratung verschaffen wir unseren Kunden den entscheidenden Wettbewerbsvorteil durch Sicherstellung der Qualität und Zuverlässigkeit ihrer Produktionsprozesse und -abläufe.

Wir haben individuelle Lösung für alle Anforderungen der Elektrotechnik – und den passenden Baustein!

www.elektrotechnik-janssen.de

Seit Januar 2017 hat hanfried Personaldienstleistungen eine Niederlassung in WHV.



Unsere Schwerpunkte sind die Bereiche gewerblich-technisch, Industrie, Handwerk, kaufmännisch und IT. „Wir wollen den Namen hanfried als fairen und kompetenten Arbeitgeber in der Region etablieren. Wir möchten erster Ansprechpartner für Unternehmen im Bereich der Personaldienstleistung sein“, sagt Niederlassungsleiter Mathias Trapp. „Um unser Ziel zu erreichen, setzen wir auf den direkten Kontakt und die persönliche Ansprache.“

Auch die Menschen passen zu hanfried: „Sie sind norddeutsch herb, aber ehrlich. hanfried steht für eine wertschätzende, offene und vor allem ehrliche Kommunikation in alle Richtungen. Hier arbeiten kompetente und souveräne Persönlichkeiten, die in der Branche Leuchtturmwirkung haben.“

www.hanfried.com

KULTUR-TIPPS

REGION WESERMARSCH

Lagune in Flammen

Wo? Butjadingen, An der Nordseelagune 22a
Wann? 12.8.2017. Einlass 19 Uhr,
Beginn? 20 Uhr
Wieviel? Vv: 8 Euro, Ak: 9 Euro (Erm. möglich)

Die Nordsee-Lagune Butjadingen in Burhave wird in ein Meer aus Fackeln, Feuerkörben und Lichtern getaucht. Besucher erwartet ein Sommerabend mit viel Musik und jeder Menge Aktionen, Köstlichkeiten und Attraktionen rund um das Feuer. Für einmalige Lichteffekte sorgen das Fackelschwimmen und das Höhenfeuerwerk. Ein Fest für die ganze Familie.



REGION FRIESLAND

Ausstellung – Franz Radziwill: Die Palette des Malers

Wo? Radziwill-Haus, Sielstraße 3, 26316
Dangast
Wann? Bis 7. Januar 2018 Mi-Fr 15-18 Uhr,
Sa/So und Feiertag 11-18 Uhr
Wieviel? 5 Euro (Kinder bis 6 Jahre frei)

Franz Radziwill (1895-1983) gilt als einer der profiliertesten Maler des 20. Jahrhunderts. Seine Leidenschaft für Farbe bezeugen viele hundert Gemälde. Den Werken ist ein unverkennbares Kolorit gemein, das ihnen eine magische Aura verleiht. Radziwills eigenwilliger Gebrauch der Farbe ist das Thema der Ausstellung, die 24 ausgewählte Gemälde aus allen Schaffensphasen zeigt. Die Leihgaben stammen aus Privatbesitz und Museen. Unterschiedliche Sujets wie Landschaft, Portrait und Stillleben vermitteln einen repräsentativen Eindruck seiner Palette.

REGION FRIESLAND

Telemann Konzert

Wo? Schloß Jever
Wann? 7. Juni 20 Uhr
Wieviel? 18 Euro (Kinder bis 16 Jahre frei)

„Guten Morgen, faules Glück“ – Zum 250. Geburtstag von Georg Ph. Telemann. Hamburger Ratsmusik mit Dirk Hauenschild (Tenor) sowie Ian Owen mit der Tanzakademie am Meer. Es erklingen die beiden Solosonaten Cembalo und Viola da gamba, erstmals schwesterlich vereint im Konzert.

REGION WITTMUND

Leseabend aus dem historischen Roman „Die holländische Brille“ von Lothar Englert

Wo? Deutsches Sielhafenmuseum, Pumphusen 3, 26409 Wittmund-Carolinensiel
Wann? 30. Juni 2017, 19 Uhr
Wieviel? 5 Euro, bei Teeangebot 7 Euro

„Ein Hafen voller Geschichten“ lautet das Motto der Veranstaltungsreihe im Deutschen Sielhafenmuseum. Jeden Freitag um 19 Uhr zwischen April und Oktober wird die Schifferkneipe des Kapitänshauses zum Kulturort bei Tee und schönen Geschichten. Von der literarischen Führung über Krimlesungen, plattdeutsche Geschichten und amüsante Lebenserinnerungen bis hin zum Vortrag über ostfriesische Wohnkultur bietet sich ein abwechslungsreiches Programm jeweils zum Eintritt von 5 Euro, bei Teeangebot 7 Euro.

REGION WILHELMSHAVEN

Klavierkonzert 18. Klaviermusik*Festchen*

Wer? Solopianistin Fidan Aghayeva
Wo? Villa Lug ins Land, Ebkeriege 13,
Wann? 10. Juni 2017
Wieviel? 15 Euro (Begrenzte Sitzplätze)

Fidan Aghayeva-Edler wurde 1987 in Aserbaidshchan geboren und schon als Siebenjährige stand sie auf dem Konzertpodium. Mit elf Jahren folgte dann das Debüt vor einem Sinfonieorchester. In ihrer Heimat absolvierte sie das Bachelorstudium an der Musikakademie Baku. Seit 2012 lebt sie in Berlin. Zurzeit absolviert sie das Konzertexamen am Musikinstitut der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Das Klaviermusik*Festchen* bietet die einmalige Chance, diese Künstlerin solistisch und hautnah zu erleben.



Fidan Aghayeva



IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Frank Schnieder
 JadeBay GmbH Entwicklungsgesellschaft
 Virchowstraße 21, 26382 Wilhelmshaven
 04421 500488-0, www.jade-bay.com

REDAKTION UND GESAMTREALISATION
 Medienhaus Jade|Weser
 Bismarckstraße 28
 26384 Wilhelmshaven
 Tel.: 04421 - 778 22 200

LAYOUT
 Medienhaus Jade|Weser, Fabienne Sonntag

TEXT
 Medienhaus Jade|Weser, Inga Hellwig

BILDNACHWEISE
 Fotolia: Titel juanjo 99349248
 Photocase:
 S. 6; headspinphoto / photocase.de; 2012960
 S. 9, wronge57 / photocase.de; 1773447
 S. 10, vanda lay / photocase.de, 1979543
 S. 12, kallejipp / photocase.de, 290900
 A. Gerdes: S. 6,9,10,12
 Manitowoc: S. 4
 Medienhaus Jade|Weser: S. 5
 LzO: S. 6
 JadeBay: S. 7
 Tourismusinfo Budjadingen: S. 15
 Radziwill-Haus: S. 15



Medienhaus Jade | Weser. Küss-Mich-Wach-Kommunikation

Küssen kann man nicht alleine. Kommunizieren auch nicht. Zum Angebot des Medienhaus Jade|Weser gehört es als Werbe- und PR-Agentur natürlich trotzdem nicht, Sie als Kunden zu knutschen.

Stattdessen sorgen wir als gut gelauntes Kreativ-Team dafür, dass die Kommunikation unserer Kunden viel Interesse bei der jeweiligen Zielgruppe weckt.

Ob Anzeige, Flyer, Plakat, Kunden-/ Mitarbeiterzeitung, Logodesign, Webseiten oder Recherche und professioneller Text für alle Medien, von der Gesamtedaktion einer Chronik oder Pressemeldung über Spot, SEO, Film oder auch bei der Rund-um-Eventorganisation: Medienhausgemacht heißt für uns Full-Service von der ersten Idee bis zum Endergebnis.

Unsere Betreuung? Ganzheitlich.

Ihr Aufwand? Gering.

Unser Prinzip: Sie geben Ihr Vorhaben in unsere Hände, wir kümmern uns um alles Nötige!

Interesse? Einfach mal an klingeln!

Tel. 04421 7782-200

Worte | Werbung | WEB

Medienhaus Jade | Weser

Bismarckstraße 28 | 26384 Wilhelmshaven

info@medienhaus-jadeweser.de

www.medienhaus-jadeweser.de

Print ✎ Pressearbeit ✎ Design ✎ Internet
✎ Konzeption ✎ Veranstaltungen

Medienhaus 
KÜSS - MICH - WACH - KOMMUNIKATION