

WEITBLICK

AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE:
NEUES GESETZ, NEUE CHANCEN?



Titelthema 3
NIEDRIGERE HÜRDEN FÜR
AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE

**Wichtiger Akteur im
Arbeitsmarkt** 6
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT SETZT AUF
VERNETZUNG UND DIGITALISIERUNG

- 3 TITELTHEMA
NIEDRIGRE HÜRDEN FÜR AUSLÄNDISCHE
FACHKRÄFTE
- 5 PRAXISNAHE UND NIEDRIGSCHWELIGE
UNTERSTÜTZUNG
IQ NETZWERK BERÄT UNTERNEHMEN
- 6 WICHTIGER AKTEUR IM ARBEITSMARKT
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT SETZT AUF
VERNETZUNG UND DIGITALISIERUNG
- 7 UNTERNEHMEN AUS DER REGION
BERICHTEN
EDGAR KLATT GMBH UND SCHÜTZENHOF JEVER
GEHEN EIGENE WEGE BEI DER REKRUTIERUNG
- 8 CO-WORKING WIRD TEIL DER
UNTERNEHMENSKULTUR
INNOVATIONSBERATUNG BEI DER KÜSTENSCHMIEDE
GMBH
- 9 GESCHÄFTSMODELLENTWICKLUNG
INNOVATIONSBERATUNG BEIM SANITÄTSHAUS UBER
- 10 EINLADUNG ZUM INNOVATIONSFORUM
JADEBAY 2023
DIE PLATTFORM FÜR IDEEN UND NEUERUNGEN
- 11 PANELS
SINN-ÖKONOMIE, UNTERNEHMENSKULTUR,
VERNETZTE REALITÄT
- 12 ZUKUNFTSREGION JADEBAY
REGIONALMANAGEMENT STARTET NEUES PROJEKT
- 13 PIXELPARTNER STELLEN
SICH VOR
- 14 KULTURTIPPS
IMMER WAS LOS IN DER JADEBAY-REGION

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die aktuellen Herausforderungen der Fachkräftesicherung erfordern es, neue Wege zu gehen und global zu denken. Um zukünftig Fachkräften aus dem Nicht-EU-Ausland die Aufnahme der Erwerbstätigkeit zu erleichtern, wurde das Fachkräfteeinwanderungsgesetz reformiert. In diesem Zusammenhang haben wir mit Expertinnen und Experten sowie Unternehmensvertreterinnen und -vertretern über ihre Erfahrungen und Expertisen gesprochen und beleuchten die Neuerungen und Chancen des neuen Gesetzes.

Ebenso widmen wir uns in dieser Ausgabe der Anerkennung der JadeBay-Region als Zukunftsregion in Niedersachsen. In den kommenden Jahren hat die Region um die Landkreise Wesermarsch, Friesland und Wittmund sowie der Stadt Wilhelmshaven darüber die Möglichkeit, die Themen „Regionale Innovationsfähigkeit“ sowie „Wandel der Arbeitswelt, Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilhabe“ zu bearbeiten und geförderte Projekte zu initiieren. In dieser Ausgabe Ihrer „WEITBLICK“ stellen wir Ihnen die neue Mitarbeiterin und den neuen Mitarbeiter vor, die sich mit diesem Thema in der JadeBay GmbH befassen.

Am 28. September 2023 findet erneut das Innovationsforum JadeBay statt. Die Veranstaltungsreihe hat sich über die Jahre als eine Plattform für wegweisende Ideen und innovative Lösungsansätze etabliert und bietet Ihnen auch dieses Jahr spannende Einblicke in die Welt der Innovation. Erfahren Sie in dieser Ausgabe mehr zu den Inhalten der diesjährigen Veranstaltung in der Jade Hochschule.

Ihr Team der 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 alle Geschlechter.

Save the Date!

INNOVATIONSFORUM
JADEBAY 2023

28. SEPTEMBER 2023

VERANSTALTUNGSORT:
JADE HOCHSCHULE
WILHELMSHAVEN

NIEDRIGERE HÜRDEN FÜR AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE Was bringt das erweiterte Fachkräfteeinwanderungsgesetz?

Das 2020 erlassene Fachkräfteeinwanderungsgesetz sollte bei der Suche nach qualifiziertem Personal Erleichterung bringen. Die erwünschte Wirkung blieb jedoch aus. Seit Ende Juni ist das Gesetz reformiert, um die Hürden bei der Suche nach ausländischen Fachkräften weiter zu verringern.

Vor allem der bürokratische Aufwand hatte sich bei der ersten Version des Gesetzes als Hemmnis erwiesen. Nun soll alles schneller, schlanker und flexibler gehen, so die Hoffnung. Insbesondere die Besetzung freier Stellen mit Fachkräften aus Nicht-EU Ländern soll erleichtert werden. Wer diesen Weg beschreitet, benötigt allerdings weiterhin einen langen Atem.

Zentrales Element der Fachkräfteeinwanderung bleibt die in Deutschland seit 2012 etablierte „Blaue Karte EU“ (EU Blue Card). Sie ist eine Aufenthaltsgenehmigung für Menschen aus dem Nicht-EU-Ausland, die ein Hochschulstudium absolviert haben. Bisher geltende Gehaltsschwellen, die AspirantInnen zur Aufnahme einer Arbeit in Deutschland vorweisen müssen, werden spürbar abgesenkt.

NICHT NUR HOCHSCHULABSOLVENTINNEN SIND GEFRAGT

Künftig wird der Berufserfahrung mehr Bedeutung beigemessen. Wer mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss vorweist, ist zur Einreise berechtigt. In Deutschland muss der Abschluss noch nicht anerkannt sein. Neu ist, dass die Person bereits in Deutschland arbeiten darf, während das Anerkennungsverfahren noch läuft - wenn sich der/die ArbeitgeberIn verpflichtet, die Arbeitskraft für eine gegebenenfalls notwendige Qualifikation freizustellen.

Personen, die einen in Deutschland erworbenen und anerkannten Abschluss besitzen, müssen nicht mehr zwangsläufig in ihrer Berufssparte bleiben. Eine für Büromanagement anerkannte Fachkraft könnte etwa im Bereich Logistik beschäftigt werden. Somit wird eine flexiblere Beschäftigung von Arbeitskräften aus dem Ausland ermöglicht. Die neuen Regelungen erleichtern den Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb Deutschlands.

Unternehmen können dadurch schneller auf Veränderungen in ihren Personalanforderungen reagieren.

Die sogenannte Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) wird nur noch in wenigen Fällen angewandt. Die Prüfung der Arbeitsbedingungen bei den Unternehmen durch die BA bleibt weiterhin erhalten.

Die Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen wurden weiter vereinfacht, wodurch Fachkräfte ihre beruflichen Qualifikationen schneller und effizienter anerkennen lassen können.

CHANKENKARTE NACH PUNKTEN

Um den Pool an Fachkräften mit gutem Potenzial zu erweitern, wird ab 2024 die „Chancenkarte“ eingeführt. Sie basiert auf einem Punktesystem und gilt für Menschen mit einer ausländischen, mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder einem Hochschulabschluss. Für zwölf Kriterien - wie Qualifikation, Alter und Sprachkenntnisse - werden Punkte vergeben. Wer mindestens sechs Punkte hat, erwirbt eine „Chancenkarte“. Damit kann man ein Jahr in Deutschland bleiben, um auf Jobsuche zu gehen oder ein Praktikum zu absolvieren - sofern der Lebensunterhalt gesichert ist. Die Karte soll um bis zu zwei Jahre verlängert werden können, wenn es einen Arbeitsvertrag für eine qualifizierte Beschäftigung gibt und die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat.

SPURWECHSEL

Abgelehnten AsylbewerberInnen, die in Deutschland leben, wird der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert. Geflüchtete, deren Antrag bis Ende März 2023 noch bearbeitet wurde, können auch bei negativem Ausgang des Asylverfahrens bleiben, wenn sie eine Stelle finden. Das entlastet beide Seiten: den deutschen Arbeitsmarkt und zu Untätigkeit gezwungene Migrantinnen und Migranten.

WIRD JETZT ALSO ALLES BESSER?

Ja und nein, sagen Vertreter der Wirtschaft. Grundsätzlich geht das neue Gesetz Schritte in die richtige Richtung. Einheitliche und transparente Verfahren erleichtern es ausländischen Fachkräften, ihre Qualifikationen in Deutschland anerkennen zu lassen. Bürokratische Hürden bleiben aber weiterhin eine Herausforderung für Unternehmen. Zu guter Letzt ist es wichtig, dass in einem Unternehmen, das sich für eine ausländische Fachkraft interessiert, eine Willkommenskultur gepflegt werden kann.

HERZLICH WILLKOMMEN IM UNTERNEHMEN - SO KLAPPT ES

- Benennung einer beauftragten Person zur organisatorischen Betreuung (Anreise aus dem Heimatland, Abholung, Unterbringung, Verpflegung).
- Hilfe beim Übersetzen.
- Kontaktherstellung zum Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit.
- Ablaufplan zum Kennenlernen und zum Durchlaufen von Stationen im Betrieb.
- Verfahren entwickeln, ob und an welcher Position im Unternehmen der Bewerber oder die Bewerberin arbeiten kann. Eventuell sollten mehrere Varianten erstellt werden.
- Eventuell Austausch mit einem anderen Unternehmen, mit dem Personen zur Probearbeit ausgetauscht werden können.
- Klärung, ob und wie Probearbeitende Gehalt bekommen – spätestens nach der Einstellungsanzeige.
- Klärung, wie das Unternehmen bei der Wohnungssuche und bei der Organisation der ersten Tage helfen kann (ggf. durch Paten oder Beauftragte).

Unterstützung für Unternehmen

Hier finden Unternehmen und Fachkräfte Informationen zu Einwanderungsbestimmungen, Anerkennungsverfahren und Beschäftigungsmöglichkeiten:

Ausländerbehörden: Sie bieten Informationen zu den verschiedenen Aufenthaltstiteln, den Voraussetzungen für die Einreise und die Aufenthaltsdauer sowie zu den erforderlichen Dokumenten und Anträgen. Über sie läuft das beschleunigte Fachkräfteverfahren, wenn man bereits eine ausländische Fachkraft rekrutiert hat.

Bundesagentur für Arbeit (BA): ArbeitgeberInnen erhalten hier Informationen zu den arbeitspolitischen Voraussetzungen, zur Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und zur Jobvermittlung.

Handwerkskammern: Sie bieten Informationen zu den Anforderungen und Voraussetzungen für handwerkliche Berufe, zur Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und zur Unterstützung bei der Rekrutierung von Fachkräften.

Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB): Sie bietet Informationen zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und zum Vergleich mit deutschen Bildungsstandards.

IQ Netzwerk: Das Netzwerk berät MigrantInnen zu allen Fragen rund um den deutschen Arbeitsmarkt sowie Anerkennungs- und Qualifikationsthemen. Unternehmen und andere Arbeitsmarktakteure erhalten Informationen, Beratungen und Trainings für die spezifischen Belange von MigrantInnen.

Welcome Centers: In einigen deutschen Städten gibt es Welcome Centers für die Unterstützung von internationalen Fachkräften. Sie bieten umfassende Informationen zu verschiedenen Themen wie Aufenthaltserlaubnis, Wohnungssuche, Gesundheitsversorgung, Sprachkurse und Integration.

PRAXISNAHE UND NIEDRIGSCHWELLEGE UNTERSTÜTZUNG

IQ Netzwerk berät Unternehmen auf vielen Ebenen

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) arbeitet seit 2005 an der Zielsetzung, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Seit rund fünf Jahren berät es Firmen in ganz Niedersachsen zu allen Fragen der Fachkräfteeinwanderung, zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen, zu Sprachförderung und betrieblichem Integrationsmanagement. ArbeitgeberInnen konnten sich über die neuen Möglichkeiten der Beschäftigung von Fachkräften aus Drittstaaten in Online-Seminaren und auf Veranstaltungen informieren.

Das IQ Netzwerk hat die Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im Frühjahr 2020 auf Praxisebene begleitet. Für die JadeBay-Region ist das „Regionale Integrationsnetzwerk Niedersachsen“ die erste Anlaufstelle für Fragen rund um die Integration ausländischer Fachkräfte. Marie-Theres Volk, stellvertretende Projektleiterin des niedersächsischen IQ Netzwerkes, erläutert dessen Arbeitsweise.



WEITBLICK:

Wie beraten Sie bei der Gewinnung, Beschäftigung und (sprachlichen) Integration von Mitarbeitenden aus dem Ausland?

MARIE-THERES VOLK:

Wir versuchen, möglichst niedrigschwellig Probleme zu lösen. Häufig reicht dafür bereits ein Telefonat oder eine E-Mail-Anfrage. Für umfangreichere Anliegen, wenn beispielsweise ein Unternehmen im Ausland rekrutieren möchte, aber kaum Erfahrung damit hat, machen wir auch persönliche Termine – vor Ort oder virtuell.

Verwaltungseinrichtungen unterstützen wir durch eine intensivere Begleitung. Bei ihnen geht es um langfristige Veränderungsprozesse. Das können interkulturelle Öffnung oder die bewusste Gestaltung einer diskriminierungsfreien und vielfaltssensiblen Organisationskultur sein. Neben der Prozessbegleitung bieten wir auch Führungskräftecoachings sowie Trainings und Workshops zu Themen sprach- und kultursensibler Verwaltungsarbeit an. Für Ausländerbehörden haben wir sogar eine Hotline zum Thema Berufsanerkennung.

WEITBLICK:

Geht die Anerkennung eines im Ausland erlernten Berufes jetzt schneller? Welche Schritte fallen zukünftig weg?

MARIE-THERES VOLK:

Das kommt ganz auf den Beruf an. Eine spannende Neuerung richtet sich an berufserfahrene DrittstaatlerInnen in nicht-reglementierten Berufen. Unter bestimmten Voraussetzungen können sie künftig auf die Anerkennung verzichten. Das verkürzt das Einreiseverfahren natürlich enorm. Andere – auch in reglementierten Berufen – dürfen ohne vorherige Anerkennung zuwandern. Wenn die Person sich be-

reits in Deutschland aufhält, ist die Antragstellung/Abwicklung deutlich schneller, als wenn sie dies aus dem Ausland anstoßen müsste. Unabhängig vom neuen Gesetz beobachten wir, dass sich in Niedersachsen langsam etwas bewegt und die Verfahren zum Beispiel durch die digitale Antragstellung schneller werden.

WEITBLICK:

Welche Qualifizierungsangebote gibt es für Menschen, denen noch Kenntnisse fehlen?

MARIE-THERES VOLK:

Fachkräfte mit einer Teil-Anerkennung unterstützen wir durch verschiedene Angebote: Wir haben Kurse für Büromanagement, Buchhaltung, Handel, IT, Technik und Physiotherapie, in denen wir die Teilnehmenden zur vollen Anerkennung qualifizieren. Im Handwerk begleiten wir Fachkräfte bei der betrieblichen Qualifizierung, IngenieurInnen helfen wir beim Einstieg in den Job. Ein Mentoring-Projekt bildet Tandems aus berufserfahrenen MentorInnen und zugewanderten Mentees, denen es an arbeitsmarktspezifischem Know-how und professionellen Netzwerken fehlt. Und für die ganz komplizierten Fälle haben wir noch eine individuelle Einzelfallbegleitung.

WEITBLICK:

Haben Sie ganz konkrete Tipps, wie man helfen kann, wenn niemand die Sprache einer ausländischen Fachkraft in der Firma spricht?

MARIE-THERES VOLK:

Unternehmen können ausländische KollegInnen unterstützen, indem sie etwa Arbeitsanweisungen in einfacher Sprache verfassen, wichtige Vokabeln gemeinsam durchgehen oder Kundengespräche üben. In Einzelfällen kann auch ein Sprachcoaching helfen, kommunikative Barrieren zu überwinden.

WICHTIGER AKTEUR IM ARBEITSMARKT

Bundesagentur für Arbeit setzt auf Vernetzung und Digitalisierung

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) wird eine wichtige Rolle innerhalb des weiterentwickelten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) einnehmen. Wie sich der Gesamtprozess entwickeln wird, in dem die deutschen Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden und Anerkennungsstellen ebenso zentrale Akteure sind, kann nach Aussage von Christian Berndt, Bereichsleiter der Agentur für Arbeit Oldenburg-Wilhelmshaven, noch nicht getroffen werden. Allerdings hofft die BA auf positive Auswirkungen durch die Gesetzesänderungen und macht sich in diesem Sinne für eine stärkere Vernetzung und behördenübergreifende Digitalisierung der involvierten Akteure stark.

Eine der Hauptaufgaben der BA besteht in der Prüfung der Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmenden aus Drittstaaten. So wird sichergestellt, dass diese nicht zu ungünstigeren Bedingungen beschäftigt werden, was Gehalt, Arbeitszeit, Urlaubsansprüche usw. angeht, als inländische Arbeitnehmende. In wenigen Fällen führt die BA auch die sogenannte Vorrangprüfung durch, also ob es für die Stelle geeignete und zur Verfügung stehende inländische Bewerberinnen und Bewerber gibt.

Die Hoffnung, dass die bürokratischen Wege mit dem reformierten FEG ab sofort minimiert werden, muss Christian Berndt allerdings dämpfen. Denn das neue FEG wird nach aktuellem Stand in ersten Teilen frühestens im November 2023 in Kraft treten, die übrigen Bestandteile des Gesetzes folgen sechs bis neun Monate nach Verkündung im Bundesgesetzblatt. Dennoch bieten sich neue und flexiblere Möglichkeiten für Branchen, für die es aufgrund ihrer Spezialisierung bisher schwierig war, im Ausland passende Referenzausbildungsberufe zu ihren Tätigkeiten zu finden. Vor allem erschließen sich ArbeitgeberInnen dadurch, dass sie Fachkräfte mit einer zwar berufsfremden Ausbildung, aber einschlägiger

Berufserfahrung beschäftigen können, neue Potenziale.

Arbeitgebende können sich auch auf dem Fachkräfteportal „Make it in Germany“ informieren. Hier können auch der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Arbeitsstellen speziell für die Suche nach internationalen Fachkräften veröffentlicht werden. Auch die Seiten „Fachkräfteland Deutschland“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales informieren über die weitere Entwicklung.



Neben der Beachtung der rechtlichen Änderungen gibt es aus Sicht der BA eine Reihe von Anforderungen und Empfehlungen für die Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer Fachkräfte:

- ArbeitgeberInnen sollten ihre Stellenangebote so ausführlich wie möglich gestalten. Neben der reinen Tätigkeitsbeschreibung gehören auch Informationen zum Betrieb und zum neuen Arbeits- und Lebensort dazu (Wie ist die öffentliche Infrastruktur? Gibt es größere Städte in der Nähe? Schulen/Kindergärten/weitere Beschäftigungsmöglichkeiten, falls die Familie mit- oder nachkommt?)
- Stellenangebote sollten auch über Hilfestellungen informieren, die ArbeitgeberInnen anbieten (und anbieten sollten): Unterstützung bei der Wohnungssuche oder vielleicht sogar Stellen von Wohnraum für die erste Zeit; Hilfe bei Behördengängen und der Eröffnung eines Bankkontos; Unterstützung bei der sozialen Integration.
- ArbeitgeberInnen sollten auch den berufsbegleitenden Spracherwerb weiter fördern.

Allgemeine Zahlen zur Fachkräftezuwanderung seit Inkrafttreten des FEG 2020 liegen der BA nicht vor. Allerdings ist zu beobachten, so Christian Berndt, dass die Beschäftigungszahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Drittstaaten seit 2020 merklich zugenommen hat. Das Interesse von Unternehmen steige spürbar, auch wenn es hier regionale und branchenspezifische Unterschiede gebe.

REKRUTIERUNG: SCHÜTZENHOF IN JEVER BESCHREITET NEUE WEGE Suche nach Auszubildenden aus Indonesien selbst in die Hand genommen

Es war der ehemalige Leiter der Deutsch-Indonesischen IHK in Jakarta, der Jeveraner Fritz Kleinsteuber, der den Gastronomen Stephan Eden auf die Idee brachte, nach Auszubildenden in Indonesien zu suchen.

Erfahrungen mit der Rekrutierung ausländischer Mitarbeitender aus unterschiedlichen Ländern hat Stephan Eden schon seit vielen Jahren. Im Team des Betreibers des „Schützenhof“ in Jever arbeiten Menschen aus 15 Nationen. Bislang lebten die Arbeitskräfte allerdings bereits in Deutschland, wenn sie sich bei ihm bewarben. „Auch in diesen Fällen gab es schon einen Papierberg zu bearbeiten“, so Stephan Eden.

2021 beschritt der Gastronom neue Wege und machte sich im Internet auf die Suche nach indonesischen Auszubildenden. Nachdem er verschiedene Sprachschulen kontaktiert hatte, führte er erste virtuelle Bewerbungsgespräche mit Interessierten, die alle aus der gleichen Schule stammten. Über das Verfahren, bis insgesamt neun indonesische Auszubildende 2022 im Schützenhof starten konnten, schüttelt Stephan Eden bis heute noch den Kopf. „Es brauche Geduld und gute Nerven“, resümiert der Hotelier. Die Zerstreuung des Verdachts, es handle sich bei seinem Unternehmen gar um eine Schlepperorganisation, war noch die geringste Hürde.



KREATIVITÄT UND DURCHHALTE- VERMÖGEN GEFRAGT

„Man darf keine Angst vor Bürokratie haben“, ergänzt er. „Wir mussten Originaldokumente mehrfach zur Unterschrift oder Beglaubigung zur Deutschen Botschaft in Jakarta per Post hin- und herschicken, per Mail ging da gar nichts. Wurde auch nur ein Formblatt falsch ausgefüllt, geriet der gesamte Prozess ins Stocken.“ Für die Aufenthaltsgenehmigungen musste Stephan Eden sich zusätzlich um Unterkünfte für die Neuankömmlinge kümmern sowie dafür sorgen, dass sie das im Gesetz vorgeschriebene Mindestgehalt erhalten. Um die Integration zu beschleunigen, engagierte er eine Deutschlehrerin.

„Wir waren manchmal überfordert, haben aber im Laufe der Zeit viel gelernt“, so sein Fazit. Ein gutes Netzwerk und der Austausch mit AkteurInnen in der Region hält er für sehr hilfreich. Von den ursprünglich neun indonesischen Auszubildenden haben sechs das erste Lehrjahr gut hinter sich gebracht. Da seine Erfahrungen insgesamt positiv sind, plant der 50-Jährige für 2024, weitere Auszubildende aus Indonesien nach Deutschland zu rekrutieren.

OFFEN FÜR NEUE MÖGLICHKEITEN

Bauunternehmen Edgar Klatt GmbH schafft Beschäftigung durch Umschulung

Im Falle der Firma Edgar Klatt, die Janko Ibrahim einstellen wollte, gestaltete sich das Verfahren deutlich einfacher. Der gebürtige Syrer kam 2015 als 28-Jähriger mit seiner Frau, zwei kleinen Kindern und einem Bruder nach Deutschland. Er konnte bereits auf zehn Jahre Erfahrung als Betonbauer und Eisenflechter zurückblicken. Da es in Syrien für diese Berufe keine offiziellen Prüfungsabschlüsse gibt, boten sich Janko Ibrahim zwei Möglichkeiten: Seinen Beruf bei einer Prüfung in Theorie und Praxis über die hiesige IHK anerkennen zu lassen oder eine neue Ausbildung anzufangen.

In Wilhelmshaven angekommen, erhielt der Handwerker über ein Migrationsprojekt des Jobcenters den Kontakt zum Bauunternehmen Edgar Klatt GmbH. „Wir benötigen allerdings eher Maurer als Betonbauer“, berichtet Geschäftsführer Andreas Klatt. „Damit Janko Ibrahim nicht noch einmal drei Jahre in eine neue Ausbildung investieren musste, haben wir ihm eine zweijährige Umschulung angeboten. Diese bestand er mit Bravour.“ Inzwischen arbeitet der Maurer festangestellt bei Klatt. Da er alle Voraussetzungen erfüllt (gute Deutschkenntnisse, alle wichtigen Papiere beisammen), konnte er inzwischen sogar die deutsche Staatsbürgerschaft annehmen. Das nächste Ziel des ehrgeizigen Mannes: Dass auch seine Frau eine Arbeit findet und sich noch mehr integrieren kann.

Andreas Klatt beschäftigt aktuell außerdem einen jungen Mann aus Syrien über eine Einstiegsqualifizierung, die über die BA gefördert wird. Er hofft natürlich, dass sich daraus ein längerfristiges Beschäftigungsverhältnis ergibt. Sowohl Janko Ibrahim als auch Andreas Klatt selber sind der Überzeugung, dass persönliches Engagement, Sprachkompetenz und das Ineinandergreifen verschiedener Ämter, Institutionen und freiwilliger Helfer der Schlüssel für eine gelungene Integration sind.

Co-Working – Kollaboratives Arbeiten wird Teil der modernen Unternehmenskultur

Innovationsberatung bei der Küstenschmiede GmbH, Friesland

Die Arbeitswelt verändert sich. Eine große Bedeutung in diesem Wandel haben die sogenannten Remote- und Hybridarbeitsplätze. ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen stehen damit vor einer Herausforderung: Wie lassen sich hybride Arbeitsformen optimieren, um die Vorteile für beide Seiten zu maximieren? Eine Studie der Zeitschrift „Harvard Business Review“ von 2023 zeigt die negativen Auswirkungen des Arbeitens im Homeoffice: Die Einsamkeit von Mitarbeitenden nimmt zu. Wer einsam ist, neigt zu vermindertem Wohlbefinden und geringerer Leistung - beides Probleme, die sich auf das Ergebnis eines Unternehmens auswirken. Alternativen zur Rückkehr ins Büro gibt es viele. Beispielsweise das Arbeiten in Bereichen, wo ein Zusammentreffen mit anderen möglich ist, wie Cafés, Hotellobbys oder Co-Working Einrichtungen. Letzteren hat sich die Familie Eilers aus Jever mit ihrem „Coastworking-Space“ verschrieben.

Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass Befragte die Arbeit in einem dritten Raum wie einem Co-Working Center als sozial erfüllender empfanden als die Arbeit im Büro (64 Prozent) oder im Homeoffice (67 Prozent). Die Begründung dafür: Ein Co-Working Space bietet nicht nur Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes, sondern auch, mit wem sie arbeiten. Genau hier greift das Angebot der Küstenschmiede GmbH. Matthias Eilers, Geschäftsführer des Co-Working-Bürogebäudes, erläutert: „Bei uns gestalten Mieter und Mieterinnen den Arbeitsplatz selbst. Das heißt, sie können unter anderem die Personen, mit denen sie während des Arbeitstages zusammenarbeiten, individuell bestimmen. Wir sprechen dabei vom sogenannten Job Crafting. Das bedeutet, jeder entwickelt die für ihn optimale Arbeitsumgebung mit ausgewählten KollegInnen. Dabei kann es sehr schnell zu Gesprächen zwischen Fachleuten aus verschiedenen Unternehmen kommen – vorausgesetzt, die Chemie

zwischen den Personen stimmt.“ Die Vielfalt an Möglichkeiten könnte dafür in Jever nicht größer sein. Neben einem Rund-um-die-Uhr-Zugang zum Gebäude gibt es etliche Dinge, die das Arbeiten – auch ohne passende KollegInnen – positiv gestalten. Neben dem obligatorischen WLAN, mehreren Teeküchen zur leiblichen Versorgung und Besprechungs- bzw. Telefonräumen werden auch die typischen Klischees von Start-up-Unternehmen bedient: Ein Tisch-Kicker darf dabei natürlich nicht fehlen.

Nina Eilers

„Mitarbeitende werden zum Engpass. Unternehmen müssen sich in den Bereichen Recruiting, Flexibilität und Zusatzangebote immer stärker an den Bedürfnissen ihrer Angestellten orientieren, um geeignete Mitarbeitende zu finden und zu halten. Wir sprechen dabei von der sogenannten „Vermenschlichung“ des Arbeitsplatzes. Der Co-Working-Space schafft darüber hinaus die Möglichkeit für Unternehmen, die Leistung von Büroimmobilien auszulagern. Dadurch werden Investitionen gemindert und es wird Energie gespart.“



Dr. Michael W. Preikschas

Berater für Wissens- und Technologietransfer

Mail: m.preikschas@jade-bay.com

Tel.: +49(0) 151 17 64 15 69

Das ADP Research Institute hat herausgefunden, dass ArbeitnehmerInnen, die sich mit ihrer oder ihrem ArbeitgeberIn stark verbunden fühlen, mit 75-mal höherer Wahrscheinlichkeit loyaler sind als diejenigen, die sich nicht verbunden fühlen. Da die Verbundenheit ein Faktor für das persönliche Einbringen - das sogenannte Engagement - der Mitarbeitenden ist, sollten sich die Unternehmen verstärkt auf Programme konzentrieren, bei denen der Mensch im Mittelpunkt steht.

#NewWork #EmployerEmpowerment
#Agilität #CorporateCulture

Es ist also alles angerichtet für die flexiblen Fachkräfte von morgen. Bleibt nur die Frage, wie Unternehmen ihre Mitarbeitenden davon überzeugen, die Einsamkeit im Homeoffice gegen das agile Arbeiten im Co-Working-Space einzutauschen. Auch dazu hat die Küstenschmiede eine Strategie: Unternehmen sollten ihren Mitarbeitenden die Vorteile in Bezug auf die eigene Produktivität sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzeigen. Weitere Argumente sind eine höhere Datensicherheit (wie etwa passwortgeschütztes WiFi) und ergonomischere Arbeitsbedingungen als im Homeoffice. Ein möglicher Weg wäre die Einrichtung von Unternehmensstipendien zur Deckung der Coworking-Gebühren. Auf diese Weise könnten die Unternehmen die Bequemlichkeitsfalle „Arbeit von zu Hause“ entschärfen. Die besondere Dringlichkeit dieser Maßnahme scheint offensichtlich und wird durch die Studie des „Harvard Business Review“ bestärkt. Die empfänglichsten Personen zur Entwicklung einer Einsamkeitsstörung gehören übrigens der Generation Z an – also dem Personenkreis, der aktuell in die Arbeitswelt eintritt und für den das Homeoffice völlig normal sein wird.

GESCHÄFTSMODELLENTWICKLUNG – EXOSKELETTE ALS HELFER BEI KÖRPERLICHER ANSTRENGUNG

Innovationsberatung beim Sanitätshaus Uber, Wittmund



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für
regionale Entwicklung



Das Sanitätshaus Uber hat sich zur Aufgabe gemacht, das Leben für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen lebenswerter zu gestalten. Dies schafft man mit jeder Menge Technik und noch mehr Erfahrung. Zu der Kernleistungen des etwa 90 Mitarbeitenden starken Teams gehören Produkte der Reha-technik, Orthopädie-Technik und Schuhtechnik. Darüber hinaus entwickelt das Unternehmen stetig neue innovative Lösungen. Aktuell beschäftigt man sich mit der Frage, wie der Fachkräftemangel durch präventive Maßnahmen in der Kraftentwicklung und Motorik von Menschen eingedämmt werden kann. „Wir arbeiten viel mit dem Handwerk zusammen.

Wenn uns zum Beispiel ein Maurer mitteilt, dass er seinen Beruf liebt, aber nicht mehr ausüben kann, weil Hebearbeiten nicht mehr machbar sind, dann spornt uns das an, eine Lösung zu finden. In so einem Fall könnte vielleicht ein Exoskelett eine Hilfe sein,“ berichtet Foltje Uber, der zusammen mit seinem Bruder Tjarco das Unternehmen in dritter Generation führt.

Exoskelette sind eine Art Mensch-Maschine-Anzug, der angetrieben durch Lithium-Ionen-Batterien eine körperliche Unterstützung möglich macht. Zum Anlegen zieht der Anwender das Exoskelett wie einen Wanderrucksack über den Kopf und verbindet dann Arme und Beine über Klettverschlüsse. Anschließend platziert er zwei Scheiben auf den Beinen, die die auftretenden Kräfte verteilen. Insgesamt eine Sache von wenigen Minuten. Durch dieses einfache Ankleiden sind auch körperlich behinderte Menschen in der Lage, von dem Exoskelett zu profitieren. Funktionseinschränkungen in Rücken, Beinen und Armen werden durch das Produkt gemildert. In einigen Reha-Einrichtungen werden bereits Exoskelette für den Unterkörper eingesetzt, um die Gehfähigkeit von SchlaganfallpatientInnen, älteren und jungen Menschen mit zerebraler Lähmung oder anderen Behinderungen zu verbessern. Aber die vielleicht spannendste aktuelle Forschung betrifft Exoskelette für junge und gesunde Menschen. „An der Stanford Universität in den USA werden in Zusammenarbeit mit dem Sportartikelhersteller Nike aktuell Forschungen für den dauerhaften Einsatz von Exoskeletten an SportlerInnen durchgeführt. Dabei geht es nicht nur um Energieeinsparungen bei langen Wanderungen, sondern auch um die Umwandlung dieser Energie in Strom. Vielleicht werden wir in Zukunft in der Lage sein, ein Handy durch unsere eigenen Schritte zu laden,“ führt Tjarco Uber aus.

Daraus ergibt sich die Frage wie man innovative zu erfolgreichen Produkten macht. In den letzten drei Jahrzehnten war die Unternehmensstrategie der wichtigste Baustein der Wettbewerbsfähigkeit. Doch in Zukunft könnte die Suche nach einem nachhaltigen Vorteil beim Geschäftsmodell beginnen. Eine einheitliche Definition für das Geschäftsmodell sucht man in der Literatur vergebens. „Die Geschichte, die erklärt, wie ein Unternehmen funktioniert“ (Joan Magretta) oder „Wer ist Ihr Kunde, was schätzt der Kunde, und wie können Sie den Wert zu angemessenen Kosten liefern?“ (Peter Drucker) versuchen eine Erklärung in aller Kürze zu liefern.

Der wirtschaftliche Abschwung in den Industrieländern zwingt die Unternehmen, ihre Geschäftsmodelle zu ändern oder neue zu entwickeln. Darüber hinaus bedroht der Aufstieg neuer technologiebasierter und kostengünstiger Konkurrenten die etablierten Unternehmen, verändert die Branchen und sorgt für eine Umverteilung der Gewinne. Die Art und Weise, wie Unternehmen mit ihren Geschäftsmodellen Werte schaffen und erfassen, befindet sich weltweit in einem radikalen Wandel.

Foltje Uber Geschäftsführer

„Wir sind ein sehr agiles Unternehmen. Das heißt, wir pflegen einen sehr offenen Umgang mit neuen Technologien und Erkenntnissen aus der Trendforschung. Dies halten wir für wichtig, um auf Dauer die Sicherheit unserer Arbeitsplätze zu gewährleisten. Dafür haben wir uns mit Dr. Michael Preikschas von der JadeBay einen Blick von außen mit an Bord geholt. In Strategiegesprächen oder Workshops ist diese Zusammenarbeit ein wichtiger Faktor, um beispielsweise Elemente des Geschäftsmodells, wie Kundenwertversprechen, Gewinnformeln, Schlüsselressourcen oder -prozesse zu definieren.“

links Dr. Michael Preikschas, vierter von links Foltje Uber



Dr. Michael W. Preikschas
Berater für Wissens- und
Technologietransfer

Mail: m.preikschas@jade-bay.com
Tel.: +49(0) 151 17 64 15 69

Der Erfolg oder Misserfolg des Geschäftsmodells eines Unternehmens hängt weitgehend davon ab, wie es mit den Modellen anderer Akteure in der Branche zusammenwirkt. Denn nahezu jedes Geschäftsmodell würde hervorragend funktionieren, wenn ein Unternehmen das Glück hat, das einzige auf einem Markt zu sein.

#BusinessModellInnovation #Gesundheitswirtschaft
#Handwerk #Workshop

EINLADUNG ZUM INNOVATIONSFORUM JADEBAY 2023

Die Plattform für innovative Ideen und technologische Neuerungen

Die JadeBay GmbH lädt Sie herzlich ein zum Innovationsforum JadeBay 2023. Die Netzwerkveranstaltung für Innovationsinteressierte findet am 28. September 2023 ab 13 Uhr erneut in der Jade Hochschule in Wilhelmshaven statt. Vertreten sind Unternehmerinnen und Unternehmer verschiedener renommierter Betriebe und Organisationen aus der Region. Sie präsentieren Innovationen und wegweisende Lösungen aus ihren Branchen für die Herausforderungen unserer Zeit.

Bereits zum siebten Mal treffen führende ExpertInnen auf innovationsbegeisterte BesucherInnen. Gemeinsam diskutieren sie über Lösungen für aktuelle Herausforderungen in Gesellschaft und Unternehmen und denken so „Zukunft“ neu. Über die Jahre hat sich die Veranstaltung als Plattform für den Austausch von Wissen, Ideen und Erfahrungen in den Bereichen Wissenschaft, Technologie und Wirtschaft in der JadeBay-Region etabliert.

In den drei spannenden Themenpanels „Sinn-Ökonomie“, „Unternehmenskultur“ und „Vernetzte Realität“ erhalten die Teilnehmenden inspirierende Impulse. Sie haben die Gelegenheit, sich mit Expertinnen und Experten aus verschiedenen Branchen auszutauschen, neue Kontakte zu knüpfen und wertvolle Einblicke in aktuelle Trends und zukünftige Entwicklungen zu gewinnen.

Ein weiteres Highlight des Innovationsforums JadeBay 2023 bildet die diesjährige Begleitausstellung, in der Unternehmen ihre neuesten Produkte, innovativen Demonstratoren und Lösungen präsentieren. Diese Ausstellung bietet eine einzigartige Gelegenheit, innovative Technologien hautnah zu erleben.

„Wir freuen uns darauf, mit unserem Innovationsforum eine Plattform für innovative Ideen und technologische Fortschritte zu bieten und uns gemeinsam mit den Teilnehmenden über neue Wege für eine nachhaltige und zukunftsfähige Entwicklung unserer Region auszutauschen“, erklärt Elke Schute, Geschäftsführerin der JadeBay GmbH.

Das Innovationsforum JadeBay 2023 eröffnet einzigartige Möglichkeiten für Unternehmen Forschungseinrichtungen und Start-ups kennenzulernen, mit anderen innovationsbegeisterten UnternehmerInnen der Region zusammenzukommen und potenzielle Lösungen für mögliche Herausforderungen in ihrem Unternehmen zu finden.

Programmplan

13:00 Einlass zum Innovationsforum

13:30 Grußworte & Vorstellung des Projektes „Technologietransfer in der JadeBay-Region“

14:15 Impulsvortrag zu aktuellen Trends und Entwicklungen von Keynote-Speaker Kai Gondlach, Zukunftsforscher, Inhaber PROFORE - Gesellschaft für Zukunft mbH

15:30 Parallele Panels zu verschiedenen Innovationsfeldern

Panel 1: Sinn-Ökonomie

Panel 2: Unternehmenskultur

Panel 3: Vernetzte Realität

17:15 Zusammenfassung der Panel-Diskussionen sowie Ausblick auf kommende Veranstaltungen

Ab 17:45 Get-together



Keynote-Speaker:
Kai Gondlach

Zukunftsforscher,
Inhaber PROFORE -
Gesellschaft für Zukunft mbH

Kai Gondlach ist einer der ersten akademischen Zukunftsforscher in der „D-A-CH“-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz). Seit 2016 hat der selbstständige Autor, Podcast-Host und Keynote-Speaker über 300 Vorträge zu Zukunfts- und Innovationsthemen gehalten. Er ist Mitherausgeber des Bestsellers „Arbeitswelt und KI 2030“ (Springer Gabler) und Gründer des Alumni-Vereins der Zukunftsforschung, Mitglied im Netzwerk Zukunftsforschung sowie der World Futures Studies Federation. Als Mitglied der akademischen Zukunftsforschung arbeitet er im Umfeld der UNESCO und dem Club of Rome an der Umsetzung wichtiger Zukunftsthemen. Mit der Gründung von PROFORE, einem jungen Institut für Zukunftsforschung und Strategieberatung, erweitert er sein Engagement um den wissenschaftlichen Bereich.

Durch seine vielseitigen Tätigkeiten, Erfahrungen und seinen wissenschaftlichen Hintergrund wird er den Teilnehmenden spannende Einblicke in die Welt der Zukunftsforschung geben und ihnen im Rahmen seines Keynote-Vortrags zu Trends und aktuellen Entwicklungen interessante Impulse bieten.

WEITERE INFOS ZUR VERANSTALTUNG
UND DEN EINZELNEN REFERENTINEN
SOWIE ZUR ANMELDUNG:



<https://www.jade-bay.de/innovationsforum2023>

PANEL 1: SINN-ÖKONOMIE

Die Abkehr von der rein profit- bzw. wachstumsorientierten Ausrichtung eines ökonomischen Systems, verbunden mit der Sinnsuche im ökologischen und sozialen Gemeinwohl nennt sich im Deutschen „Sinn-Ökonomie“ oder auch „Gemeinwohl-Ökonomie“. Das gleichnamige Panel des JadeBay-Innovationsforums 2023 befasst sich ausführlich mit der Frage, inwieweit unser wirtschaftliches Handeln für unseren Planeten tragbar ist. Dabei betrachten wir volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Szenarien einer alternativen Vorgehensweise.

Für die Moderation des Panels haben wir den Ökonom Prof. Dr. Gerd Hilligweg von der Jade Hochschule gewinnen können. Innovative Unternehmen zeigen ihre Sichtweise auf dieses Thema.

PANEL 2: UNTERNEHMENSKULTUR

Wie erreichen Unternehmen eine geringe Mitarbeitendenfluktuation, den Zulauf von neuen Fachkräften und eine höhere Produktivität? Die Forschung hat dazu den Begriff der Verbundenheit definiert. Studien zeigen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich mit ihrem Unternehmen verbunden fühlen, sich mit 75-mal höherer Wahrscheinlichkeit positiv über ihren Arbeitgeber äußern. Da die Verbundenheit außerdem ein Faktor für das persönliche Einbringen (das sogenannte „Engagement“) der Mitarbeitenden ist, sollten sich Unternehmen zum Aufbau der Verbundenheit verstärkt auf Programme konzentrieren, bei denen der Mensch im Mittelpunkt steht. Schlagwörter dazu sind Agilität, Flexibilität, Vielfalt, Gleichberechtigung und/oder Inklusion. Die Moderation des Panels leitet Prof. Dr. Doreen Appelt der Jade Hochschule. Auch in diesem Panel teilen innovative Unternehmen ihre Perspektive zum Themenkomplex.

PANEL 3: VERNETZTE REALITÄT

In einer Welt, die sich unaufhörlich weiter digitalisiert, erleben wir, wie die Grenze zwischen physischer und virtueller Realität zunehmend verschwimmt. Es entsteht eine Vernetzung, die alle Bereiche unseres Lebens prägt. Technologien wie Künstliche Intelligenz, das Internet der Dinge und Augmented/Virtual Reality treiben diese Vernetzung voran. Sie erweitern unser Verständnis von Realität und eröffnen uns neue Möglichkeiten zum Handeln und Interagieren.

Die Künstliche Intelligenz und das Internet der Dinge helfen uns dabei, bessere Entscheidungen zu treffen und alltägliche, aber auch komplexe Aufgaben zu automatisieren. Gleichzeitig entstehen neue, ethische Fragestellungen in Bezug auf die Interaktion zwischen Maschine und Mensch.

Augmented/Virtual Reality hilft bessere, interaktive Lernerlebnisse zu kreieren. Sie überbrücken physische Grenzen und erlauben ortsunabhängige Interaktion. Gleichzeitig schaffen sie einzigartige, personalisierte Erlebnisse, werfen aber auch Fragen hinsichtlich Datenschutz und Sicherheit auf.

Im Panel „Vernetzte Realität“ untersuchen wir die zunehmende Verbindung zwischen physischer und digitaler Welt. Gemeinsam und ganz praktisch testen wir neue Technologien und beleuchten die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Art und Weise, wie wir unsere Realität wahrnehmen und in ihr interagieren.



BERATER FÜR WISSENS- UND TECHNOLOGIETRANSFER

Dr. Michael W. Preikschas (links)

Mobil: +49 (0)151 / 17641569

Mail: m.preikschas@jade-bay.com

Prof. Dr. Michael Schuricht (rechts)

Mobil: +49 (0)160 / 95814373

Mail: m.schuricht@jade-bay.com

Zum Beratungsangebot:

<https://www.jade-bay.de/innovation-und-technologietransfer.html>

ZUKUNFTSREGION JADEBAY

Das Regionalmanagement startet neues Projekt

Die JadeBay-Region hat die Anerkennung zur Zukunftsregion in Niedersachsen erhalten. Somit kommen dem Zusammenschluss der Landkreise Friesland, Wittmund, Wesermarsch und der Stadt Wilhelmshaven Fördergelder in Höhe von 6,173 Millionen Euro zu.

Das Niedersächsische Ministerium für Bundes- und Europa-Angelegenheiten und Regionale Entwicklung unterstützt die Zukunftsregion JadeBay damit langfristig beim Kompetenzaufbau, der Zusammenarbeit und Vernetzung sowie der Umsetzung gemeinsamer Projekte in der Region.

Im Fokus der Zukunftsregion JadeBay stehen die Handlungsfelder „Regionale Innovationsfähigkeit“ sowie „Wandel der Arbeitswelt, Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilhabe“. Die Leitung des Regionalmanagements liegt bei der JadeBay GmbH.

Die Entscheidungen über die Projekte trifft die Steuerungsgruppe, ein Zusammenschluss der Landräte, des Oberbürgermeisters sowie der Kammern, Verbände, der Hochschule und weiterer Institutionen. Wir freuen uns, die im Projekt tätigen Mitarbeitenden hier vorstellen zu können.

Seit dem 01. Juli 2023 leitet Dr. Olaf Goldbaum das Regionalmanagement der Zukunftsregion JadeBay. Der gebürtige Sander war nach seinem Studium der Biologie viele Jahre an der Universität Oldenburg als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig. Nach seiner Promotion zum Doktor der Naturwissenschaften arbeitete er als Projektleiter und Dozent in den Bereichen Molekulare Neurobiologie und Humanmedizin. Bereits seit 2017 unterstützt er die JadeBay GmbH im Bereich des Fachkräftebündnisses JadeBay in unterschiedlichen Projekten.

Zum Regionalmanagement gehören die Erarbeitung, Konkretisierung und Weiterentwicklung regionaler Strategieansätze sowie regionaler Projekte in den beiden Handlungsfeldern.

„Ich freue mich sehr, für unsere Region diese großartige Herausforderung übernehmen zu dürfen. Wir werden gemeinsam mit allen Akteuren der JadeBay-Region an die Aufgaben herangehen, um nachhaltig und langfristig die attraktiven Arbeitsverhältnisse unserer Region sicherzustellen“, betont Dr. Olaf Goldbaum.

Dr. Olaf Goldbaum

Leitung des Förderprojektes „Regionalmanagement der Zukunftsregion JadeBay“

Mail: o.goldbaum@jade-bay.com
+49(0) 151 43 13 25 96



Eva Forkel

Projektassistentz/PR/Social Media für das Regionalmanagement „Zukunftsregion JadeBay“

Mail: e.forkel@jade-bay.com
Tel.: +49 (0)175 2816485

Eva Forkel wird zum 01. September 2023 das Regionalmanagement „Zukunftsregion JadeBay“ in den Bereichen Social Media und Öffentlichkeitsarbeit verstärken. Die 25-Jährige studierte im Bachelor „Medienwirtschaft und Journalismus“ an der Jade Hochschule und erlangte dadurch vielseitige Kompetenzen in der Medienproduktion, dem Projektmanagement und Public Relations. Während ihres Masterstudiums im Studiengang „Management digitaler Medien“ spezialisierte sie sich schließlich auf das Online-Marketing.

Zuletzt war sie zwei Jahre als Online Marketing Managerin bei der Wilhelmshaven Touristik & Freizeit GmbH tätig.

„Die JadeBay-Region liegt mir sehr am Herzen. Ich bin hier zwar nicht geboren, aber in Wilhelmshaven aufgewachsen und betrachte die Region als meine Heimat. Es ist mir eine große Freude, nun im Rahmen meiner neuen Tätigkeit dazu beitragen zu können, die Zukunftsfähigkeit der Region zu stärken und aufzuzeigen, was sie als Arbeitsort attraktiv macht“, so Eva Forkel.

PIXELPARTNER STELLEN SICH VOR

Altersstift Simeon und Hanna gGmbH

Das Altersstift Simeon und Hanna ist der Diakonie Varel e. V. zugehörig und bietet 104 BewohnerInnen eine moderne Betreuung und Pflege. Die Eigenständigkeit der Bewohner zu erhalten – sowohl bei alltäglichen Handgriffen als auch gezielt durch therapeutische Angebote wie Gymnastik, Malen, Basteln oder handwerkliches Arbeiten - ist das Ziel der Einrichtung. Besonders wichtig ist dem Altersstift Simeon und Hanna eine familiäre Atmosphäre und der lebendige Austausch mit den Angehörigen. Alle Mitarbeitenden kümmern sich fürsorglich, liebevoll und fachkundig um die BewohnerInnen. Sie begleiten jede und jeden Einzelne(n) in allen Phasen ihres Lebens und schützen ihre Würde in besonderer Weise, auch im Sterben und im Tod.



Altersstift
Simeon und Hanna

www.diakonie-varel.de/senioreneinrichtungen/altersstift/portrait

M&S Armaturen

M&S gehört zu den Top-Unternehmen unter den europäischen Armaturenherstellern. Zu den Aktivitäten des Unternehmens gehört die Herstellung und der Vertrieb von Armaturen für die Getränke- und Lebensmittelindustrie, die chemische Industrie sowie für die Branche pharmazeutischer und kosmetischer Produkte. Die M&S Gruppe beschäftigt an ihren Standorten über 300 MitarbeiterInnen und liefert in mehr als 80 Länder.



Aktuell werden 26 junge Menschen in verschiedenen Berufen ausgebildet. M&S wurde 2019 von der Industrie- und Handelskammer für Ostfriesland und Papenburg für die herausragende Ausbildung mit dem niedersächsischen Siegel „Top Ausbildung“ ausgezeichnet.

www.ms-armaturen.de

Pflegedienst Dumke

Der ambulante Pflegedienst ist ein Familienbetrieb, der darauf spezialisiert ist, Menschen in ihrer häuslichen Umgebung zu unterstützen und ihnen eine bestmögliche Versorgung zu bieten. Mit drei Seniorenwohngemeinschaften bietet Pflegedienst Dumke außerdem ein Zuhause für ältere Menschen, die auf individuelle Betreuung angewiesen sind. Die 100 Mitarbeitenden kümmern sich um die Grundpflege, medizinische Versorgung oder hauswirtschaftliche Unterstützung. Sie sind hochqualifiziert und sorgen mit viel Engagement und Leidenschaft für das Wohl der PatientInnen und BewohnerInnen. Ein großer Wert wird auf eine familiäre Atmosphäre und persönliche Betreuung gelegt, um PatientInnen und BewohnerInnen ein Gefühl von Geborgenheit zu vermitteln. Das Ziel ist es, ihnen ein selbstbestimmtes und würdevolles Leben zu ermöglichen, in dem sie sich rundum wohl und gut versorgt fühlen.



www.pflegedienst-dumke.de



KULTUR-TIPPS

REGION WESERMARSCH

Jader Wasserwand

Wo: Mühlenwiese, Jaderstraße 47, 26349 Jade-
Wann: 29. September 2023, 20:30 Uhr und
 30. September, 19:30 (Laternenumzug), 20:30 Uhr
Wieviel: freier Eintritt

Eine spektakuläre Wassershow bietet die Jader Wasserwand. Organisiert und konzipiert von der Freiwilligen Feuerwehr Jade erzeugen bunte Wasserfontänen einen wahren Farbenrausch am Abendhimmel. Musik von Rock bis Klassik untermalt das Spektakel, bei dem die Fontänen aus 500 Düsen in den Himmel geschossen werden. Ein faszinierendes Erlebnis, das Gäste am zweiten Abend mit einem Laternenumzug auf die Show einstimmt.



REGION WILHELMSHAVEN

Lichterfest im Rosarium

Wo: Rosarium, Neuengrodener Weg 22c,
 26386 Wilhelmshaven
Wann: 29. und 30. September 2023,
 1. Oktober 2023 von 18:00 bis 22:00 Uhr
Wieviel: 6 Euro, Kinder unter 14 Jahren frei

Das Rosarium in Wilhelmshaven ist ein wahres Kleinod, in dem exotische Gewächse und mehr als 5000 Rosen aus über 500 Sorten ihre Heimat haben. PflanzenfreundInnen finden in den verschiedenen Themengärten liebevoll gestaltete Beete und immer neue Highlights. Beim Lichterfest wird das gesamte Gelände an drei Abenden mit wunderschönen Licht-Illuminationen, diversen Feuerkörben und anderen Lichtquellen in eine geheimnisvolle Atmosphäre getaucht.

REGION WITTMUND

Apfeltag

Wo: Mühle Nenndorf, Gastweg 3, 26556 Nenndorf
Wann: 3. Oktober 2023 von 11:00 bis 17:00 Uhr
Wieviel: freier Eintritt

Der Feiertag bietet eine gute Gelegenheit zu einem Ausflug in die Samtgemeinde Holtriem, um bei der 1850 erbauten und wunderschön restaurierten Mühle Nenndorf den „Apfeltag“ mitzufeiern. Pomologen präsentieren Äpfel von Holtriemer Streuobstwiesen. Apfeln und frisch gepresster Apfelsaft locken ebenso wie Apfelmus und andere Spezialitäten. Das Fest bietet auch Gelegenheit, Obst und Obstbäume zu erwerben.

REGION FRIESLAND

Horumersieler Kolkleuchten

Wo: Am Kolk, 26434 Wangerland Horumersiel

Wann: 28. Oktober 2023, ab 15:00 Uhr

Wieviel: freier Eintritt

Das traditionelle Kolkleuchten in Horumersiel ist in jedem Jahr eine faszinierende Veranstaltung. Hunderte leuchtende Wunsch-Seerosen gleiten über den nächtlichen See und verwandeln den Kolk in ein besonders schönes Lichtermeer. Kaffee & Kuchen, Bratwurst und Getränke laden zum Verweilen ein. Die Nachbarschaft von Wiesenweg, Am Kolk, Am Huf und Deichstraße freuen sich auf viele Gäste.

100%
Recycling-
papier

Blauer Engel & FSC
zertifiziert

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Frank Schnieder
JadeBay GmbH Entwicklungsgesellschaft
Parkstraße 25, 26382 Wilhelmshaven
04421 500488-0, www.jade-bay.com

GESAMTREALISATION UND LAYOUT
Medienhaus
Gökerstraße 77
26384 Wilhelmshaven
Tel.: 04421 - 778 22 00

REDAKTION
Medienhaus und JadeBay GmbH

BILDNACHWEISE

.....
CC by SA Tim Alex(S. 15)



L & S Schlauchtechnik GmbH



L & S Schlauchtechnik GmbH
Langeoogstraße 27
26384 Wilhelmshaven
info@ls-schlauchtechnik.de



Hydraulikschlauchleitungen - Industrieschlauchleitungen - Verschraubungstechnik - Schlauchmanagement