



OLDENBURGER WIRTSCHAFTSMAGAZIN



Thema: Arbeitswelt 2025

Mit welchen Personalkonzepten Oldenburger Unternehmen die Zukunft planen



News

Wissenschaft und Wirtschaft

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg möchte regionale Wissenschaft und Wirtschaft besser miteinander vernetzen, um innovative Kooperationsprojekte zu starten. Dafür wurde die Veranstaltung „Science meets Economy“ geschaffen, in der relevante Förderprogramme für Verbundvorhaben zwischen KMU und Hochschulen vorgestellt und durch Praxisberichte von erfolgreichen Antragsstellern veranschaulicht werden. In vier Speeddating-Sessions und einem anschließenden Get-together können die Teilnehmenden sich sowohl untereinander als auch mit den Fachleuten austauschen.

Nächster Termin:

15. Mai, 13 bis 17 Uhr, Bibliothekssaal, Universität Oldenburg,

Anmeldung: bis 24. April bei Andrew Absolon, Telefon: 0441 798 2774

Willkommenstag in Oldenburg

Bereits über 6.700 Mitglieder haben sich dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ angeschlossen. Am Willkommenstag für neue und interessierte Mitglieder werden Lösungen entwickelt, die Betriebe umsetzen können, um mit Familienfreundlichkeit Personal zu gewinnen und zu halten. Er findet am 26. Juni von 11 bis 16 Uhr bei der Oldenburgischen IHK statt.

Anmeldung: netzwerkbuero@dihk.de

Start-ups und Unternehmer zusammenbringen

Das Gründungs- und Innovationszentrum (GIZ) der Universität Oldenburg sucht für sein Gründungsmentoring-Programm erfahrene Unternehmerinnen und Unternehmer. Das Programm bietet eine Plattform, auf der sich Mentoren und Mentees (Gründerinnen und Gründer) kostenlos und unverbindlich austauschen können. Das GIZ ermittelt gezielt die Bedürfnisse von Start-ups und stellt den ersten Kontakt zu passenden Matches aus dem Mentoren-Pool her. Die Intensität der Betreuung können beide Parteien selbst festlegen.

Informationen: Andrew Absolon, Telefon: 0441 798 2774

E-Commerce

Nachwuchs für den Online-Handel

Im August startet ein kaufmännischer Ausbildungsberuf speziell fürs digitale Geschäft. Damit sind die Unternehmen nicht länger auf Quereinsteiger angewiesen.

Foto: Alexander Stein/pixabay.com



Die Ausbildung zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau für E-Commerce beginnt im August.

Der wachsenden Bedeutung des Online-Handels wird künftig auch in der Ausbildung Rechnung getragen. Unternehmen, die Waren oder Dienstleistungen online anbieten, können die Fachkräfte für das digitale Geschäft von diesem Jahr an selbst ausbilden. Ab August wird an den Berufsbildenden Schulen Haarentor die Berufsschule Kaufmann/Kauffrau E-Commerce eingerichtet. Der Einzugsbereich umfasst neben der Stadt Oldenburg die umliegenden Kreise Ammerland, Cloppenburg, Oldenburg, Wesermarsch sowie die Stadt Delmenhorst.

Die IHK Oldenburg erwartet, dass der Nachwuchs für die Internetbasierten Geschäftsmodelle vor allem im Einzel-, Groß- und Außenhandel ausgebildet wird. Möglich sei dies aber auch bei touristischen Unternehmen, Dienstleistern oder Herstellern, die ihre Angebote online

vertreiben. Angeboten wird die neue kaufmännische Qualifizierung unter anderem von der Oldenburger BÜFA.

Während der dualen Ausbildung, die in der Regel drei Jahre dauert, lernt der Nachwuchs, geeignete Vertriebskanäle des E-Commerce auszuwählen und einzusetzen. Das Nutzerverhalten wird ausgewertet, Produkte müssen kategorisiert und eingestellt werden. Außerdem sind Angebotsregeln festzulegen und Bezahlsysteme auszuwählen. Inhalt der Ausbildung sind außerdem Wettbewerbs- und Urheberrecht sowie der Datenschutz. Das Online-Marketing gehört ebenso zu den Lerninhalten wie das Planen und Optimieren der sogenannten Customer Journey. Zudem erwerben die angehenden Kaufleute das Know-how für kennzahlenbasierte Instrumente der kaufmännischen Steuerung sowie für Kundenwertanalysen.

Liebe Leserin, lieber Leser,

unser Wirtschaftsmagazin richtet dieses Mal den Blick auf die Arbeitswelt 2025. Unternehmen werden sich in den nächsten Jahren neuen Herausforderungen stellen müssen, allen voran der Digitalisierung. Aber auch der Fachkräftemangel, der demografische Wandel und der globalisierte Wettbewerb werden die Unternehmen verändern. Wir stellen Ihnen einige sehr gelungene Beispiele lokaler Unternehmen vor, die diese Anforderungen mit zukunftsfähigen Personalkonzepten meistern.

Foto: Markus Hibbeler



Natürlich verfügen Unternehmen über unterschiedliche Möglichkeiten und Ressourcen, um sich auf die künftigen Bedingungen der Arbeitswelt einzustellen. Aber nicht alles ist eine Frage von Größe und Geld, wenn es um neue Formen und Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht. Ob flexible Arbeitszeiten in der Familienphase, bezahlte Kinderkrankentage oder gar einem Bandraum für Pausenzeiten. Gerade jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erwarten flache Hierarchien, einen Umgang auf Augenhöhe, eigenverantwortliches und teamorientiertes Arbeiten sowie einen innovativen Arbeitsplatz.

Eine Entwicklung, die mit der heute so komplexen und digitalen Arbeitswelt einhergeht, denn für die vielfältigen Themenbereiche ist es erfolgsentscheidend, das Fachwissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuschöpfen und in Lösungswege zu integrieren.

Für mich zählen aber nicht nur große Investitionen, modernste Technik und Methoden als Vorbilder. Eine Vielzahl kleiner Unternehmen hat schon auf die veränderten externen und internen Anforderungen reagiert. Innovation hat viele Gesichter und jedes Unternehmen geht dabei seinen eigenen Weg.

Ich freue mich über alle, die bereits wissen, wie sie der Arbeitswelt 2025 begegnen wollen und möchte alle anderen ermutigen, sich damit auseinanderzusetzen. Einige Anregungen liefern wir Ihnen mit dem aktuellen Wirtschaftsmagazin

Jürgen Krogmann
Oberbürgermeister



Unkompliziert ist einfach.

Welchen Weg Sie auch wählen – Sie erreichen die LzO BusinessLine montags bis freitags von 8 bis 20 Uhr



Der direkte Draht zu unseren Beratern: **0441 230-7777**



Schnelle Antworten per Video- und Text-Chat: **lzo.com/businessline**



Ein persönliches Gespräch ganz ohne Anreise: **lzo.com/businessline**



Eine Adresse für alle Ansprechpartner: **businessline@lzo.com**

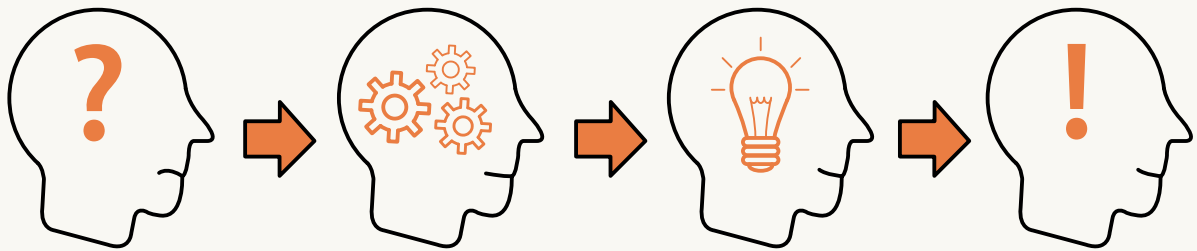
lzo.com · lzo@lzo.com

Weil die LzO mit der BusinessLine eine multimediale Beratung für Geschäftskunden bietet: Unser Beraterteam steht Ihnen bei allen Fragen rund um Ihre Finanzen zur Seite – und findet schnell und einfach individuelle Lösungen.

Unsere Nähe bringt Sie weiter. Seit 1786. Und auch in Zukunft.

LzO
meine Sparkasse

Oldenburger Impulse



Kontaktpunkt Wirtschaft

Unternehmertreffen im Uferpalast

Der 29. Kontaktpunkt Wirtschaft wartet mit einer Besonderheit auf. Nach der Begrüßung durch Oberbürgermeister Jürgen Krogmann und Christian Firmbach, Generalintendant des Oldenburgischen Staatstheaters, wird den Gästen im Uferpalast die Teilnahme an einer Endprobe von „Alice im Wunderland: L. S. Dreamland“ ermöglicht (bis zur Stückpause).

Wegen einer umfangreichen Sanierung schlägt das Staatstheater seine Zelte vom 19. Mai bis zum 1. Juli am sogenannten Theaterhafen auf. Die Gäste des Kontaktpunkts Wirtschaft haben am 14. Mai die einmalige Chance, diesen besonderen Ort vorab kennenzulernen. Durch den Abend führt einmal mehr Klaus Wegling, Leiter der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg.

Online-Anmeldungen sind ab 17. April möglich:

www.oldenburg.de/wirtschaft

Kontakt:

Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg
Birgit Schulz
Telefon: 0441 235-2821
birgit.schulz@stadt-oldenburg.de

Städteranking

Oldenburg für Mittelständler attraktiv

Attraktiver als Bochum, Leipzig oder Freiburg: Im kürzlich veröffentlichten Ranking „Mittelstand 10.000“ des Internetportals „Die deutsche Wirtschaft“, das die wichtigsten mittelständischen Unternehmen Deutschlands aufführt, ist Oldenburg auf Platz 28, also im vorderen Mittelfeld platziert. Eine Reihe größerer und vermeintlich attraktiverer Städte folgt erst danach. Die Liste gibt Aufschluss darüber, wo Mittelständler besonders gute Voraussetzungen vorfinden. Wie erwartet landen die großen Ballungszentren auf den ersten Rängen.

Gründer

Neue Info-Plattform

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und die Kreditanstalt für Wiederaufbau haben eine Online-Gründerplattform etabliert auf der Informationen und Angebote für Gründungswillige gebündelt werden sollen. Die kommunalen Existenzgründungsförderer haben die Möglichkeit, ihre Angebote in die Gründerplattform aufzunehmen.

Weitere Informationen:

www.gruenderplattform.de

„Die Veränderungen durch die vierte industrielle Revolution sind so tiefgreifend, dass es in der Menschheitsgeschichte noch nie eine Zeit größerer Chancen, aber auch gravierender potentieller Gefahren gegeben hat.“

Klaus Schwab, Gründer und Geschäftsführer des Weltwirtschaftsforums



Quelle: Stadt Oldenburg

Preis für Familienfreundlichkeit

OLLY 2018 – Wer wagt, gewinnt!

Zum 6. Mal schreibt die Stadt Oldenburg den OLLY aus, den Preis für familienfreundliche Unternehmen und Institutionen. Ausgezeichnet werden Angebote, die zu einer Verbesserung der Situation der Beschäftigten im Hinblick auf Beruf und Familie führen und über gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen hinausgehen. Eine Jury wird über die Auszeichnung in den Kategorien „Kleine und mittlere Unternehmen und Institutionen“ (bis 150 Beschäftigte) sowie „Große Unternehmen und Institutionen“ entscheiden. Die Preisverleihung findet im November 2018 während des 30. Kontaktpunkts Wirtschaft im Audi Zentrum Oldenburg statt. **Bewerbungsschluss** für Unternehmen und Institutionen mit Sitz in Oldenburg ist am **30. September 2018**.

„Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wer die Möglichkeit hat, sein persönliches Familienmodell zu leben, bringt sich im Beruf besonders engagiert ein“, betont die Schirmherrin des Preises, Niedersachsens Sozialministerin Dr. Carola Reimann. „Es ist also eine ‚Win-win-Situation‘ für die Beschäftigten wie für die Betriebe.“

Am **29. Mai** gibt es um 15.30 Uhr eine **Auftaktveranstaltung** bei VIEROL, Karlstraße 19, die sich an Unternehmensleitungen und Personalverantwortliche richtet. Für die Moderation konnte die NDR-Redakteurin Ute Lawrentz gewonnen werden. Fachleute präsentieren Kurzvorträge zu familienfreundlichen Themen. Zudem werden Oldenburger Best-Practice-Beispiele vorgestellt.

Weitere Informationen unter:

www.oldenburg.de/beruf-und-familie

Kreativwirtschaft

cre8 mit neuen Angeboten



Oldenburgs Kreativwirtschaft macht weiter von sich reden. Das Format **cre8_workshop** wendet

sich direkt an Unternehmen, die gemeinsam mit Kreativen an Lösungen konkreter Aufgaben arbeiten möchten. Unter dem Titel **cre8_dialog** werden aktuelle Themen wie Virtual Reality, 3D Grafik, Serious gaming etc. und ihre Anwendungsmöglichkeiten diskutiert.

Ganz neu ist **Nachtschicht Oldenburg**: Unternehmen der Kreativbranche stellen ihr Know-how in einer achtstündigen Nachtschicht gemeinnützigen Organisationen zur Verfügung – für die Entwicklung und Umsetzung von Kommunikationsmaßnahmen, kreativen IT-Konzepten etc.

Sie brauchen weitere Informationen über professionelle Designer, Filmer oder Webspezialisten? Dann schauen Sie ins **Branchenbuch** unter www.cre8oldenburg.de

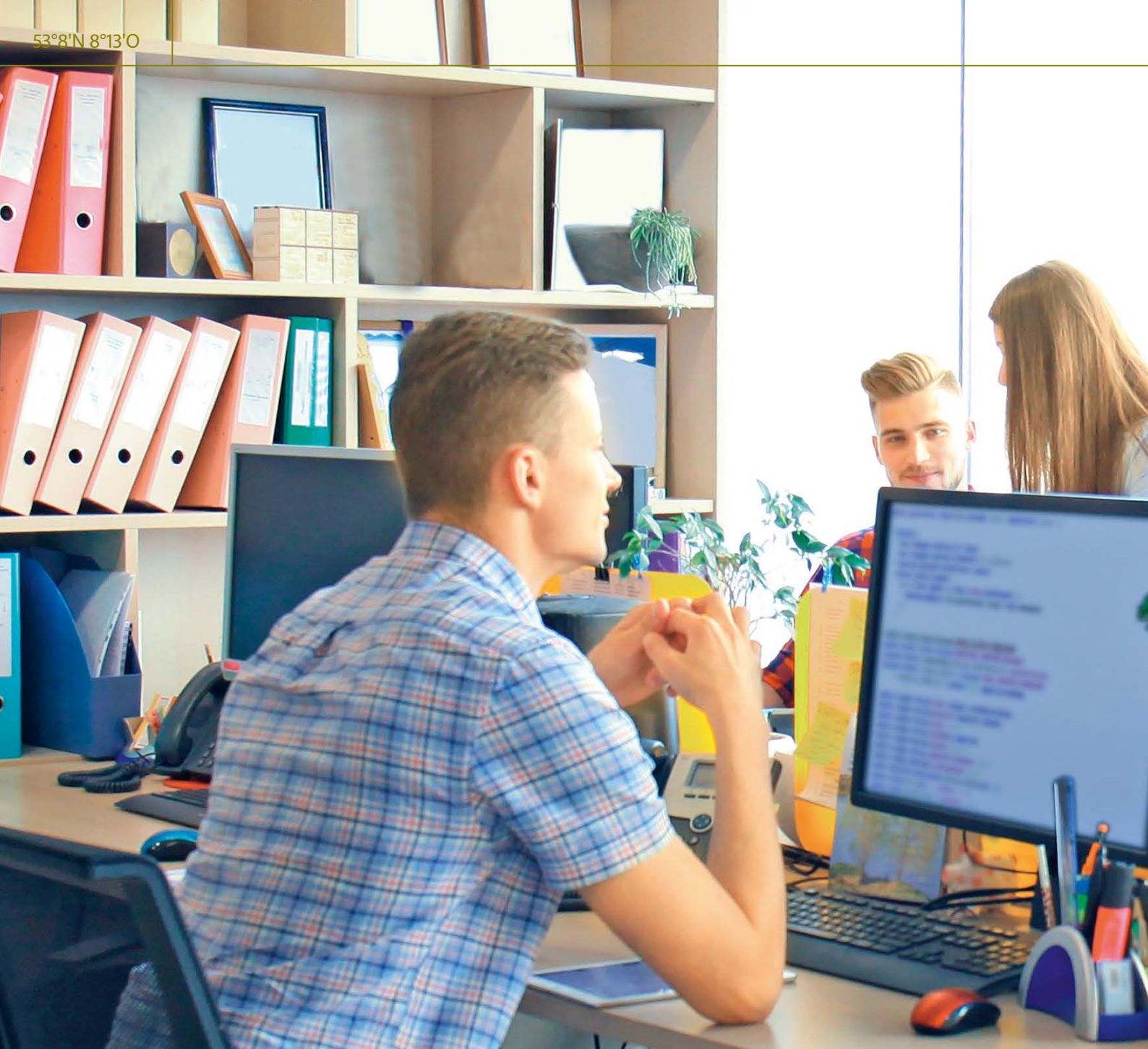
Weitere Informationen:

Ina Lehnert-Jenisch
Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg
Telefon: 0441 235-2105
ina.lehnert-jenisch@stadt-oldenburg.de



Foto: Tom Figiel

Dr. Carola Reimann, Niedersächsische Sozialministerin und Schirmherrin



Zukunftsfähige Personalkonzepte

Mit Bandraum und Open Space in die Arbeitswelt 2025

Demografischer Wandel, Digitalisierung, globalisierter Wettbewerb: Unternehmen haben große Herausforderungen zu meistern, wenn sie zukunfts- und wettbewerbsfähig bleiben wollen. Wie können vielversprechende Personalkonzepte und -maßnahmen aussehen, die sich im Unternehmen – abhängig von Größe, Branche und Produktportfolio – auch wirklich umsetzen lassen?



Mitte Februar verschickte die Boston Consulting Group (BCG), eine der weltweit größten Unternehmensberatungen, eine Pressemitteilung mit der Nachricht, sie sei unter den Top 5 auf der Forbes-Liste der 100 besten Arbeitgeber weltweit. Insbesondere zu dieser ruhmreichen Auszeichnung beigetragen hat laut des Wirtschaftsmagazins, dass BCG Chancengleichheit und Vielfalt in Bezug auf Expertise, Erfahrung und Hintergrund großschreiben würde. Sie habe 100 Millionen Dollar in ein innovatives Programm investiert, um die Work-Life-Balance zu verbessern. Dazu gehörte, Arbeits-, aber auch Auszeiten vorhersehbarer zu machen, Teamwork zu fördern und eine offene und transparente Kommunikation zu ermöglichen. Die Investition hat sich gelohnt: 98 Prozent der von Forbes befragten Mitarbeiter stimmten zu, dass sie spezielle Vorteile genießen würden und entsprechend gewillt seien, mehr zu leisten, um einen Auftrag zum Abschluss zu bringen.

Qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu halten ist in der heutigen, in immer schnellerem Wandel begriffenen Arbeitswelt unerlässlich. Nur so können Unternehmen den Herausforderungen der Zeit erfolgreich begegnen. Diese liegen zum einen im Fachkräfte-

Fortsetzung auf der nächsten Seite. →

mangel. Durch den demografischen Wandel wird bis 2030 in Deutschland die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um rund 5,1 Millionen abnehmen. Auch in der Stadt Oldenburg ist die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften hoch. „Ein Indikator ist die Relation Arbeitslose zu unbesetzten Stellen, die bei der Arbeitsagentur gemeldet sind“, erklärt Claudia Zimmermann, Pressesprecherin der Agentur für Arbeit Oldenburg-Wilhelmshaven. „Insbesondere in der Baubranche, in Betrieben des Metall- und Elektrogewerbes sowie in den medizinischen Berufen ist die Nachfrage hoch.“ 2017 seien in den Bau- und Ausbauberufen auf eine gemeldete freie Stelle 3,4 Bewerber gekommen, im Vorjahr seien es noch 4,1 gewesen. In den medizinischen Gesundheitsberufen hätte es 2017 0,9 Arbeitslose auf eine freie gemeldete Stelle gegeben, im Jahr zuvor noch 1,1.

Eine weitere Herausforderung ist die Digitalisierung, durch die sich Branchen, Tätigkeitsfelder und Berufszweige rasant ändern. Der globalisierte Wettbewerb verstärkt den Druck noch: Da die Exporte deutscher Unternehmen in den letzten zehn Jahren um fast zwei Drittel gestiegen sind, ist erfolgreich nur, wer sich neue Märkte und Innovationen erschließt. Dazu kommt, dass die Ansprüche von Arbeitnehmern an ihre Arbeitgeber hoch sind, insbesondere bei den sogenannten Millennials. 270 Vertreter dieser Generation befragte das Kienbaum Institut für seine „Absolventenstudie 2017“. Ergebnis: Die Hochschulabgänger wollen eine kollegiale Arbeitsatmosphäre, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und

Freizeit, Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten; sie fordern flache Hierarchien und ethische Prinzipien; ihr Arbeitsplatz soll gut bezahlt, international geprägt und innovativ sein.



Foto: ise

„Nichts kann authentischer und damit überzeugender sein als die Weiterempfehlung der eigenen Mitarbeiter.“

*Claudia Cyriacks-Schmitt,
ise Individuelle Software und Elektronik GmbH*

Diese Anforderungen gilt es also zu erfüllen, um mittels kompetenter Mitarbeiter wettbewerbsfähig zu bleiben. Doch wie soll ein Unternehmen den Wandel hin zu einem attraktiven Arbeitgeber bewerkstelligen? Wie kann dies auch kleinen und mittleren Unternehmen gelingen, die keine Investition von 100 Millionen Dollar tätigen können wie BCG?

„In unseren Augen ist vor allem die Kombination aus unterschiedlichen Angeboten entscheidend und dass die Arbeitsbedingungen in jeder Lebenssituation so gut wie möglich gestaltet werden“, findet Claudia Cyriacks-Schmitt, Prokuristin bei ise Individuelle Software und Elektronik GmbH, die 1996 gegründet wurde und

derzeit 99 Mitarbeiter zählt. Das Oldenburger Unternehmen bietet Angestellten mit Kind zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie etwa flexible Arbeitszeiten, fünf voll bezahlte Kind-Krank-Tage, Zuschüsse zur Kinderbetreuung oder auch ein Eltern-Kind-Büro. Andere wiederum fühlen sich von Spielzimmer und Bandraum angesprochen, die für Pausen genutzt werden können.

Zudem setzt ise auf agile Arbeitsweisen. Der Begriff Agilität stammt ursprünglich aus der Informationstechnik: Die Methode setzten IT-Unternehmen Ende der 1990er Jahre ein, um den Prozess zur Entwicklung und Programmierung einer Software so effizient wie möglich zu gestalten. Heute arbeiten auch Unternehmen und Agenturen aus anderen Sektoren mit diesem Ansatz, der vor allem eine zielführende Kommunikation, einen offenen Umgang mit Fehlern und Experimentierfreude fördert. „Bei ise sorgt die Präsenz von Moderatoren, sogenannten Scrum-Mastern, und Servant Leadern für das Team dafür, dass der Austausch untereinander wertschätzend und konstruktiv ist“, erklärt Claudia Cyriacks-Schmitt.

Überhaupt legt das Unternehmen größten Wert auf das, was die Prokuristin „beispiellose Gesprächskultur“ nennt und von allen Mitarbeitern gleichermaßen geschätzt wird, unabhängig von ihrer individuellen Lebenssituation. Es setzt auf flache Hierarchien, Austausch auf Augenhöhe und Transparenz, indem regelmäßig Mitarbeiterversammlungen und -vertreterunden sowie Feedbackgespräche abgehalten, Zukunftsworkshops und zahlreiche Offsite-Events veranstaltet werden. Diese Kultur mitzutragen sei für ise essenziell bei der Auswahl der Mitarbeiter, so Claudia Cyriacks-Schmitt: „Diese Kompetenz ist für uns ebenso wichtig wie die Fachlichkeit!“

Dass Kommunikation auf Augenhöhe wesentlich für ein optimales Verhältnis zwischen Arbeitgeber und -nehmer ist, kann auch Felix Stock bestätigen. Seit einem Jahr führt er als Geschäftsführender Gesellschafter die Eismann Haustechnik GmbH in dritter Generation und weiß: „Die Kultur der Wertschätzung bestimmt nachhaltig das Betriebsklima. Deswegen sind bei mir und auch den anderen Chefs immer Tür und Ohr offen!“ Das Traditionsunternehmen im Südosten Oldenburgs



Foto: CEWE

CEWE vollzog Anfang der 1990er Jahre den Wandel vom analogen zum digitalen Produktanbieter.

Fortsetzung auf Seite 10 →

Foto: Demografieagentur



Interview mit Erstberaterin Monika Kretschmer

„Die Prozessberater sollen am Ende abkömmlich sein“

Monika Kretschmer hilft Oldenburger Unternehmen durch das Programm unternehmensWert:Mensch dabei, sich den Herausforderungen einer veränderten Arbeitswelt zu stellen.

Die Demografieagentur ist die Projektträgerin des Audits „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ und steuert und koordiniert das gesamte Verfahren. Wie genau eine Beratung abläuft und was sich Unternehmen davon versprechen, erklärt Monika Kretschmer im Interview.

Frage: Frau Kretschmer, welches scheinen für Oldenburger Unternehmen die drängendsten Probleme in der sich verändernden Arbeitswelt zu sein?

Monika Kretschmer: Sie unterscheiden sich nicht von Unternehmen anderer Regionen, sondern spiegeln die gesamte Bandbreite der Herausforderungen der neuen Arbeitswelt wider. Da gibt es die Handwerksunternehmen, die nun Männern Elternzeit gewähren, Traditionsbetriebe, die die Nachfolge regeln müssen, Handelsunternehmen, denen der Einstieg in den digitalen Handel gelingen muss, sowie Pflegebetriebe, die unter Fachkräftemangel leiden. Eines ist sehr auffällig: Alle ausgestellten Beratungsschecks betreffen das Thema Strategische Personalführung und am zweithäufigsten den Wissens- und Kompetenztransfer.

Wie viel Nachfrage gibt es zu Ihrem Beratungsangebot unternehmensWert:Mensch und seinem Nachfolger?

Kretschmer: Sie hat die Erwartungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales an Niedersachsen übertroffen. Es liegt im bundesweiten Vergleich auf Platz zwei. Bisher sind 421 Beratungen erfolgt und 3.411 Beratertage per Scheck vergeben worden, Stand März 2018. Der neue Programmzweig unternehmensWert:Mensch plus soll Unternehmen mit passgenauen Lösungen für die digitale Transformation und innovativen Arbeitskonzepten fit

für die Digitalisierung machen. Er wird in Niedersachsen sehr gut angenommen: Seit dem Start im Herbst 2017 wurden 144 Beratertage vergeben, auch in Oldenburg, wo das neue Programm bei jedem Beratungsgespräch vorgestellt wird.

Warten die Unternehmen, bis der Leidensdruck (zu) hoch geworden ist, oder nehmen sie die Förderung frühzeitig zum Anlass, in Ihre Beratungsstelle zu kommen?

Kretschmer: Wenn der Leidensdruck „zu hoch“ wäre, könnte das Unternehmen seinen Geschäften nicht mehr nachkommen. In Einzelfällen gab es zwar auch solche Gespräche, aber die Unternehmen kommen durchaus mit unterschiedlichen Wissensständen. Manche haben Bücher gelesen oder Vorbilder wie Frédéric Laloux und möchten ihr Unternehmen in diese Richtung verändern. Einige merken an ihrer eigenen beruflichen Belastung, dass es so nicht mehr weitergehen soll. In der Regel sind die Gespräche sehr umfangreich und intensiv, so dass von der Personalführung über Chancengleichheit bis hin zum Wissenstransfer und Gesundheitsthemen vieles besprochen wird.

Zur Analyse: Welche Rahmendaten eines Unternehmens benötigen Sie für die Ausarbeitung eines Konzepts?

Kretschmer: Wir unterscheiden die Förderkriterien, die klar festlegen, wer gefördert wird, darunter sind ein Jahresumsatz unter 50 Mio. Euro, eine Mitarbeiterzahl unter 250 und ein zweijähriges Marktbestehen. Zum anderen erörtern wir den individuellen Handlungsbedarf in den vier Beratungsfeldern Führung, Chancengleichheit und Vielfalt, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz. Eine häufige Ein-

stiegsfrage lautet: „Wenn am Ende alles gut ist, was ist dann anders als heute?“ Darauf aufbauend besprechen wir, inwiefern die Führungskräfte auf ihre Arbeit vorbereitet werden, wie im Unternehmen die Aufgaben- und Rollenverteilung geregelt werden, oder wie der Wissenstransfer für alle gewährleistet ist.

Wie genau gestaltet sich das Konzept?

Kretschmer: In der Erstberatungsstelle werden die Ziele und der individuelle Handlungsbedarf in den vier Feldern definiert. Mit dieser Handlungsempfehlung beginnt ein externer Prozessberater mit dem Beratungsprozess, bei dem zu mindestens 60 Prozent Mitarbeiter einbezogen werden. Aus dieser gemeinsamen Prozessberatung entsteht der sogenannte betriebliche Handlungsplan, in dem Ziele, Maßnahmen, Zeitziele und Verantwortlichkeiten festgelegt werden.

Dann ist das Unternehmen gefragt ...

Kretschmer: Richtig, die „eigentliche“ Arbeit erfolgt durch das Einhalten und Umsetzen des betrieblichen Handlungsplans in der Praxis. Das Programm ist ein Programm zur Selbsthilfe – die Prozessberater sollen am Ende abkömmlich sein und das Unternehmen in die Lage versetzen, sich selbst zu steuern.

Wie wird die Beratung abgerundet?

Kretschmer: Die Beratung darf neun Monate in Anspruch genommen werden. Frühestens drei Monate nach dem letzten Beratungstag wird ein Ergebnisgespräch geführt, um zu reflektieren, welche Wirkungen das Programm hatte und um gegebenenfalls einen weiteren Beratungsscheck zu bekommen.

bekommt den Fachkräftemangel zu spüren. Es werde immer schwieriger, junge Menschen für eine Ausbildung im Handwerk zu begeistern, erzählt Felix Stock: „Der ‚Akademisierungswahn‘ trifft auch uns – es gehen deutlich weniger Bewerbungen bei uns ein als noch vor zehn, zwanzig Jahren und bei vielen Bewerbern wirkt es, als sei der Ausbildungsplatz ein Notnagel.“ Hinzu komme die Konkurrenz durch die Industrie, die mit ganz anderen finanziellen Mitteln locken könne.

Dennoch gelingt es dem Unternehmen auch heute noch, gute Auszubildende für offene Stellen zu finden. Jedes Jahr beginnen sechs junge Menschen ihre Ausbildung etwa zum Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik oder zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Regelmäßig sind sie Prüfungsbeste. Und bleiben dem Unternehmen danach in der Regel erhalten, nicht selten über Jahrzehnte. „Wir bilden junge Menschen aus, damit sie bis zur Rente bei uns bleiben – das

ist unser Anspruch seit der Gründung 1927“, betont Felix Stock. Eine verlässliche Zukunftsperspektive zu bieten – für ihn ist das einer der Kernpunkte, die Eismann attraktiv machen. „Dass ihr Arbeitsplatz sicher ist und das Unternehmen sich seiner sozialen Verantwortung bewusst, versuchen wir den Mitarbeitern so oft wie möglich zu vermitteln.“ In den 90 Jahren, die das Unternehmen mittlerweile besteht, bekamen die Angestellten ihren Lohn nur ein einziges Mal nicht am ersten des Monats ausgezahlt. Für den Geschäftsführer ist deshalb auch klar: Die digitalen Fortschritte im Unternehmen zu nutzen und damit die Arbeit der Angestellten zu erleichtern, etwa durch iPads auf der Baustelle oder eine Handwerker-Software, sei zwar erstrebenswert. „Aber das ist für uns die Kür!“

Anders stellt sich die Situation für ein Unternehmen wie CEWE dar, das Anfang der 1990er Jahre den Wandel vom analogen zum digitalen Produktanbieter leisten musste und somit die Digitalisierung auf

allen Ebenen mitdenkt – von der Produktentwicklung bis hin zur Mitarbeiterführung. Für Europas größten Fotodienstleister arbeiten am Unternehmenssitz in Oldenburg rund 1.000 Menschen, einer von ihnen ist Anton Byvshev. „Die digitale Transformation spiegelt sich natürlich auch direkt im Arbeitsleben bei CEWE wider“, erklärt der Leiter des Bereichs Produktmarketing. „Dass die Arbeitsweise zunehmend in Richtung agiler und abteilungsübergreifender Zusammenarbeit



Foto: Eismann

„Auszubilden ist unerlässlich, gerade wegen des Fachkräftemangels.“

Felix Stock, Eismann Haustechnik

3. Fachkräfteforum

Die Arbeit von morgen



Foto: Thorsten Helmeffrichs

Oberbürgermeister Jürgen Krogmann (Mitte) mit Moderatorin, Teilnehmern und Referenten.

Die Frage „Wie sieht die Arbeit von morgen aus?“ stand im Mittelpunkt des dritten Fachkräfte-Forums im Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer Oldenburg.

Insbesondere Unternehmensleitungen und Personalverantwortliche kleinerer und mittlerer Unternehmen diskutierten auf Einladung der Fachkräfte-Initiative Oldenburg verschiedene Facetten von „Neuer Arbeit“. Oberbürgermeister Jürgen Krogmann betonte zur Begrüßung: „Die Veränderungen in den Unternehmen

nehmen zu, agiles Arbeiten kann darauf eine gute Antwort sein. Es kommt darauf an, durch moderne Arbeitsbedingungen attraktiv zu bleiben für Fachkräfte.“

Dr. Kerstin Friedrich, Strategieexpertin und Gründerin der „GoGreat Community“, und Jörg Högemann (einfach. effizient. Unternehmensberatung) beantworteten Moderatorin Monika Kretschmer (Demografieagentur) Fragen zur konkreten Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt. Im Fokus standen die Vorteile für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das gesamte Unternehmen. Zudem bekamen die Teilnehmer praktische Tipps von der Zahnarztpraxis Uerlich, wie „Neue Arbeit“ in die Tat umgesetzt werden kann. Dort sind bereits alle Arbeitsabläufe digitalisiert.

Kontakt:

Liane Wrenger
Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg
Telefon: 0441 235-3846
liane.wrenger@stadt-oldenburg.de

Foto: ise



Die Qualität des Aufenthalts bedingt die Qualität der Arbeit.

umgestellt wird, ist für mich ein Teil dieser Veränderungen.“

„Mit Methoden wie Scrum oder nach dem Open Space-Prinzip zu arbeiten ist bei uns gängig“, bestätigt Marion Gerdes, seit 2012 als Personalleiterin bei CEWE tätig. Der Beweis, dass das Unternehmen seinen Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld bieten will, das selbst modernsten Ansprüchen genügt, wurde vor Kurzem fertig gestellt: Auf dem Betriebsgelände ist ein dreistöckiges Bürogebäude entstanden, das Open Space „at its best“ bietet. Mitarbeiter können hier nicht nur an ihrem eigenen festen Platz arbeiten, sondern sich auch unverbindlich in offenen Bereichen treffen und austauschen oder zu einem Meeting in einem der Think Tanks – einem schalldichten „Raum im Raum“ – zu zweit, dritt oder viert verabreden. Dass sich zum Bürokonzept modernste Technik gesellt, versteht sich von selbst. „Wir werben nicht umsonst mit dem Slogan um Mitarbeiter: „Mit CEWE sind Sie immer voraus!“,“ sagt Marion Gerdes. „Er soll ausdrücken, dass wir ein sehr innovatives Unternehmen sind – in Bezug auf Produkte, aber auch auf interne Entwicklungen.“

Entsprechender Input von Seiten der Mitarbeiter ist nicht nur geduldet, sondern explizit gewollt. Einmal im Jahr veranstaltet CEWE deshalb einen „Innovationstag“ in der EWE Arena, zu dem alle Mitarbeiter der CEWE-Gruppe eingeladen werden. Jeder Einzelne ist dann dazu aufgerufen, Ideen einzureichen und zu präsentieren. Eine Jury bewertet die Einreichungen

und generiert daraus einen Ideenpool, aus dem wiederum neue Produkte und Weiterentwicklungen hervorgehen. Dieses Prinzip kommt an, nicht umsonst erreicht der Aspekt „Wertschätzung des Personals“ bei regelmäßigen Befragungen einen der höchsten Prozentbereiche. Mitarbeiter melden zurück: „Ich werde gehört.“

Auf diese oder ähnliche Weisen für Wissenstransfer zu sorgen ist laut Monika Kretschmer unerlässlich in der heutigen

Foto: CEWE



„Offenheit zu Veränderungen sollte bei einem Unternehmen, das kontinuierlich Innovationen braucht, selbstverständlich sein.“

Marion Gerdes, CEWE

Arbeitswelt. Sie ist Erstberaterin für das vom Bundesministerium und dem Europäischen Sozialfonds geförderten Programm „unternehmensWert:Mensch“ (siehe Interview S. 9), das KMU bei der Adaption an die neue Arbeitswelt unterstützt, und überzeugt: „Durch die Komplexität der Arbeitswelt und die Digitalisierung sind

Unternehmer darauf angewiesen, für diverse Themenbereiche das Fachwissen ihrer Mitarbeiter anzuzapfen und zu integrieren.“ Heute könne ein Unternehmenschef unmöglich Antworten auf alle Fragen des Arbeitsalltags bereithalten und müsse deshalb Verantwortung auf seine Mitarbeiter übertragen und für eine gute Vernetzung untereinander sorgen.

Bandraum und Scrum, eine Kultur der offenen Tür und Beständigkeit, Open Space und Innovationstag – um den Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt zu begegnen, bietet jedes Unternehmen eine ganze Palette an unterschiedlichen Maßnahmen, abhängig von Faktoren wie Größe, Branche und Produktportfolio. Doch in einer Sache sind sich alle einig: Wesentlich bei der Realisierung einer Maßnahme ist, die Mitarbeiter einzubinden. „Veränderungen sollte man immer kommunizierend begleiten, also erklären, warum sie eingeführt werden“, bekräftigt etwa Felix Stock. Durch die Kommunikation auf Augenhöhe stieß der Geschäftsführende Gesellschafter der Eismann Haustechnik GmbH auf deutlich mehr Akzeptanz seitens der Mitarbeiter bei der Einführung von Neuerungen. Auch Marion Gerdes von CEWE stellt heraus: „Wertschätzung im Umgang: Das ist die Basis dafür, dass Veränderungen angenommen werden.“

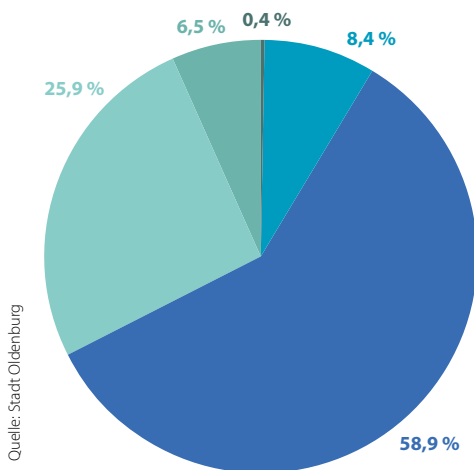
Auch in einem zweiten Punkt finden sich alle wieder: dass es sich lohnt, in zukunfts-trächtige Personalkonzepte zu investieren. Claudia Cyriacks-Schmitt kann von einer extrem niedrigen Fluktuation bei ise berichten: „Wer zu uns kommt, der bleibt in der Regel auch. Die Zahl der Kollegen, die das Unternehmen in den letzten 22 Jahren verlassen haben, liegt noch deutlich im einstelligen Bereich.“ Sich explizit um Change Management zu kümmern sei im Übrigen nicht nötig gewesen: „Im Gegensatz zu vielen anderen Arbeitgebern, die sich jetzt verstärkt aufmachen, ihr Unternehmen noch familien- und mitarbeiterfreundlicher aufzustellen, haben wir unsere Maßnahmen kontinuierlich aus dem Unternehmen, aus seiner Philosophie heraus entwickelt – da braucht es kein Umdenken“, erklärt die Prokuristin und ergänzt mit einem Augenzwinkern: „Als wir unsere Angebote im letzten Jahr verstärkt nach außen getragen haben, waren wir selbst erstaunt, dass die ise als Arbeitgebermarke wirklich viel zu bieten hat.“

Unternehmensbefragung

Gute Noten – und noch Luft nach oben

Wie sehen ansässige Firmen den Wirtschaftsstandort Oldenburg, wie zufrieden sind sie mit den Bedingungen, unter denen sie ihren Geschäften nachgehen können? Themen wie diesen widmete sich die jüngste Unternehmensbefragung der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg.

Entwicklung des Wirtschaftsstandortes Oldenburg



- hat sich sehr positiv entwickelt (22)
- hat sich positiv entwickelt (155)
- ist gleich geblieben (68)
- hat sich eher verschlechtert (17)
- hat sich verschlechtert (1)

Kein Zweifel: Oldenburg ist ein attraktiver Platz für erfolgreiches Wirtschaften. Was gefühlt schon lange klar war, lässt sich nun auch mit Zahlen belegen. Oldenburgs Firmenchefs gaben dem Standort durchweg Bestnoten. Eine sticht besonders heraus: Die Gesamtzufriedenheit liegt (bemessen nach Schulnoten) bei 2,16. „Einem solchen Wert hat bisher noch keine Wirtschaftsregion bei unseren Befragungen erhalten“, zeigte sich Dr. Jürgen Bunde von der GEFAK Gesellschaft für angewandte Kommunalforschung aus Marburg, erstaunt. Die GEFAK, die in den vergangenen Jahren bundesweit etwa 80 Befragungen in Städten oder Landkreisen

organisiert hat, hatte den Auftrag für die Befragung der Oldenburger Betriebe erhalten.

Knapp 1500 Betriebe aus allen Branchen waren im Spätsommer 2017 um ihre Einschätzung gebeten worden, 269 antworteten (18 Prozent). „Diese Resonanz ist durchaus bemerkenswert und zeigt das große Interesse der hiesigen Unternehmen an der weiteren Entwicklung“, zeigte sich Oberbürgermeister Jürgen Krogmann angetan von der hohen Zahl an Rückläufen. Zugleich machte er klar, dass zum Zurücklehnen kein Grund bestehe: „Wir müssen weiter engagiert daran arbeiten, die Bedingungen für Betriebe in Oldenburg zu verbessern.“

Bestnoten gab es insbesondere für die Lebensqualität (1,73) und das Image der Stadt (1,95). Beides sind Faktoren, die vor allem dann eine Rolle spielen, wenn Unternehmen in anderen Regionen nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern suchen. Hier spielen die Wahrnehmung der Stadt und das Bild, das sie nach außen abgibt, eine immer größere Rolle. Pluspunkte gab es auch für die medizinische Versorgung (2,01), die Wohnqualität (2,14) sowie das Kultur- und Freizeitangebot (2,16).

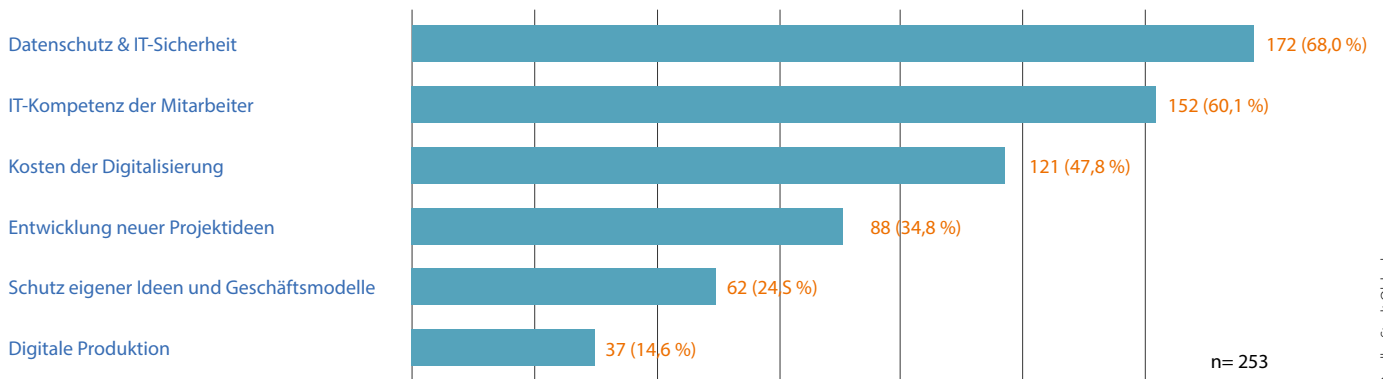
„So sehr uns gute Ergebnisse auch freuen, so sehr interessieren uns aber auch die Themen mit Verbesserungsbedarf“, stellt Klaus Wegling, Leiter der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg klar. Den sehen die Firmen, die sich an der Befragung beteiligt haben, unter anderem in der Breitbandversorgung und Internetanbindung. Hier sind die Ansprüche in den vergangenen Jahren signifikant gestiegen. Es wird eine Aufgabe der Zukunft sein, hier den konkreten

Handlungsbedarf festzustellen. Daneben wurde häufiger auch am Angebot an Wohnimmobilien, den Themen Grund- und Gewerbesteuer sowie den in der Stadt zur Verfügung stehenden Hotel- und Tagungskapazitäten Kritik laut.

Breiten Raum bei den Rückläufen nahm die Situation auf dem Arbeitsmarkt ein. Mehrfach wurde betont, dass es weiterhin an qualifizierten Arbeitskräften mangle. Rund zwei Drittel der antwortenden Unternehmen gaben an, in den nächsten zwölf Monaten zusätzliche Arbeitskräfte einstellen zu wollen. An dieser Aussage wird erkennbar, welchen Stellenwert die Fachkräftesicherung für die Entwicklung der Wirtschaft in Oldenburg inzwischen hat. Zusammengerechnet wollen die 105 Betriebe, die ihren Arbeitskräftebedarf quantifiziert haben, 787 zusätzliche Stellen schaffen. Allerdings erwartet die überwiegende Mehrzahl davon Probleme bei der Besetzung. Befürchtet werden vor allem eine nicht ausreichende fachliche Qualifikation bzw. die fehlende persönliche Eignung von Bewerbern. Vielfach haben Betriebe mittlerweile Gegenmaßnahmen ergriffen. Sie bemühen sich intensiv, vorhandene Fachkräfte ans Unternehmen zu binden. Wichtigste Maßnahmen sind Weiterbildung (75 Prozent Zustimmung) und eine attraktive Entlohnung der Mitarbeiter (70 Prozent).

Typisch für Oldenburg, das hört man auch außerhalb solcher Umfragen immer wieder, sei ein besonders hoher Grad an Vernetzung und Kooperationen. Für diese These liegen nun auch Zahlen vor. So verfügen etwa mehr als 60 Prozent der auf eine entsprechende Frage antwortenden Unternehmen bereits über

Digitalisierungsherausforderungen



Quelle: Stadt Oldenburg

Kontakte zu Schulen. Weitere haben ihr Interesse bekundet. Knapp die Hälfte der Betriebe unterhält spezielle Angebote für Studierende.

Schließlich der Blick in die Zukunft. Die mittelfristigen Entwicklungsabsichten der Unternehmen bezeichnen die Autoren der Studie als „sehr dynamisch“. Die Zahl derer, die expandieren wollen, übersteigt die jener, die an eine Gesundenschumpfung denken, eindeutig. Neben der Vergrößerung des Mitarbeiterstamms steht häufig die Erweiterung des Angebots an Dienstleistungen und Produkten sowie eine Standorterweiterung auf dem Plan. Mit

44 Firmen gab rund ein Sechstel an, in den kommenden Jahren zusätzliche Flächen für seine Betriebsstätte (n) zu benötigen.

Deutlich wurde bei der Frage nach den Herausforderungen aber auch, dass den Betrieben neben der Fachkräftesicherung ein Thema besonders unter den Nägeln brennt: die Digitalisierung. Dabei geht es nach Angaben der 253 Stellungnehmenden Firmen vor allem um Fragen des Datenschutzes und der IT-Sicherheit, um die IT-Kompetenz der Mitarbeiter sowie um die anfallenden Kosten. In diesen Punkten, so wurde immer wieder eingeräumt, besteht offenbar ein sehr

hoher Beratungsbedarf. Darüber wundere er sich nicht, sagt Klaus Wegling von der Wirtschaftsförderung. „Auch wir haben diese beiden Bereiche natürlich längst als diejenigen identifiziert, denen wir besonders viel Aufmerksamkeit widmen müssen. Wir haben deshalb bereits vor einiger Zeit konkrete Angebote oder Veranstaltungsformate für unsere Betriebe entwickelt.“

Es besteht also Anlass zur Hoffnung, dass der Standort Oldenburg auch bei der nächsten Unternehmensbefragung wieder gute Noten erhält.

Foto: Foto- und Bildwerk Oldenburg



Reaktionen

Erste Gespräche bereits geführt

Klaus Wegling, Leiter der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg, nimmt die Ergebnisse der Unternehmensbefragung erfreut zur Kenntnis. Zugleich wertet er sie als Ansporn, sich auch in Zukunft intensiv mit der Weiterentwicklung des Standorts Oldenburg zu befassen.

Frage: Herr Wegling, überrascht Sie das positive Ergebnis der Umfrage?

Klaus Wegling: Es ist erfreulich, dass die Betriebe uns erneut bestätigt haben, mit unseren Themen und Handlungsschwerpunkten die richtigen Prioritäten zu setzen. Bei der Befragung kam es uns darauf an, von den Unternehmen ein Feedback zu ihrer Zufriedenheit mit ihrem Standort und unseren Dienstleistungen zu erhalten. Das Ergebnis liegt im Trend: Oldenburg bietet gute bis sehr gute Voraussetzungen für mittelständische und größere Unternehmen.

Welche direkten Folgen hat die Umfrage für die Arbeit der Wirtschaftsförderung?

Wegling: Besonders wichtig sind uns Rückläufe mit Anregungen, aus denen wir Ansätze für die Optimierung unserer Arbeit entwickeln können. Die aktuelle Befragung gibt uns unter anderem Anlass, die Fachkräfte-Initiative weiter zu intensivieren und das Gewerbeflächenangebot zu verbessern, um vor allem den ansässigen Betrieben auch in Zukunft Expansionsmöglichkeiten im Stadtgebiet aufzeigen zu können.

Welche Maßnahmen ergreifen Sie als erstes?

Wegling: Es war uns ein Anliegen, den Firmen aktuell und anlassbezogen Beratungsgespräche anzubieten. Rund 50 Unternehmen haben erfreulicherweise einen Gesprächswunsch geäußert. Schwerpunktthemen sind Standortfragen, Fachkräftebedarf und Digitalisierung. Die ersten Gespräche haben wir geführt und werden alle Wünsche zeitnah bedienen.



Auf einen Kaffee mit ... *Dr. Thomas Hildebrandt*

Top ausgebildet fürs Berufsleben

Betriebliche Ausbildung ist einer der Erfolgsfaktoren der deutschen Wirtschaft. Über die Potenziale und die Zukunft der Berufsausbildung äußert sich Dr. Thomas Hildebrandt, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Oldenburgischen Industrie- und Handelskammer.

Foto: Andreas Burmann

Der Chef der Aus- und Weiterbilder

Dr. Thomas Hildebrandt ist stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Oldenburgischen Industrie- und Handelskammer (IHK). Seit 2002 ist er verantwortlich für die Bereiche

Aus- und Weiterbildung und sorgt mit der IHK dafür, dass das Konzept der dualen Ausbildung auch morgen noch zukunftsfähig ist.

Frage: Herr Dr. Hildebrandt, wie sieht die Ausbildungssituation in Oldenburg derzeit aus?

Dr. Thomas Hildebrandt: Die Ausbildungssituation in Oldenburg ist stabil. Im Ausbildungsjahr 2017 haben wir insgesamt 4.264 neue Ausbildungsverhältnisse in unserer Region eingetragen. 982 von Betrieben der Stadt Oldenburg – ein Plus von 0,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Das Ausbildungspotenzial ist jedoch lang nicht ausgeschöpft.

Liegt das an der Qualität der Bewerber oder an den Angeboten der Unternehmen?

Dr. Hildebrandt: Da kommen mehrere Gründe zusammen. Wir machen seit Jahren eine Zufriedenheitsbefragung bei Auszubildenden. Diesmal kam heraus, dass 80 Prozent mit ihrem gewählten Beruf zufrieden oder sehr zufrieden sind. Jetzt kommen wir zum Potenzial: Ein Drittel der Auszubildenden würde nicht wieder in demselben Betrieb lernen. Außerdem wissen wir, dass der durchschnittliche Azubi nicht mehr als acht Kilometer zur Ausbildungsstelle fährt. Es geht aus Sicht der Befragten um Unternehmensattraktivität und Wohnortnähe.

Also müssen sich die Unternehmen heute neu aufstellen?

Dr. Hildebrandt: Genau. Es gibt mehr denn je Firmen, die sich über ausbleibende Bewerbungen beklagen. Ein Grund dafür: Jugendliche finden das Image bestimmter Branchen nicht ansprechend, zum Beispiel das der Gastronomie oder Ernährungsindustrie – Stichwort Arbeitszeiten. Das ist die Sicht der jungen Leute und in diesem Fall sind sie am längeren Hebel. Zudem leben wir in einer Leistungsgesellschaft: Unternehmen sind mehr denn je im Wettbewerb und möchten Lehrlinge haben, die nach ihrer zufriedenstellenden Prüfung im Betrieb bleiben. Rund die Hälfte der Schulabgänger hat heute formal die Möglichkeit zu studieren. In Niedersachsen haben wir mittlerweile mehr

Erstsemester als angehende Auszubildende. Der Kampf um Talente ist deshalb groß und eine Frage allgegenwärtig: Wo finden wir passende Azubis? Besondere Aufmerksamkeit erhalten zunehmend Studienabbrecher, Geflüchtete, alleinerziehende Mütter oder Väter und ältere Erwachsene ohne Berufsausbildung.

Sind die kleinen und mittelständischen Oldenburger Betriebe auf eine gute Ausbildung vorbereitet?

Dr. Hildebrandt: Es gibt so etwas wie eine Zweiklassengesellschaft. Auf der einen Seite Unternehmen, die proaktiv sind und sich intensiv um ihre Azubis kümmern, während die Ausbildung bei anderen leider etwas stiefmütterlich behandelt wird. Denken wir an „PIA“, den Preis für Innovative Ausbildung der Nord-West-Zeitung. Hier sieht man sehr deutlich, dass Firmen auf einem guten Weg sind. Aber: Wir stehen vor einer neuen Generation von Jugendlichen, die sogenannte Generation Z. Die schauen sich Dinge interessiert an, aber wenn irgendetwas nicht klappt oder sich anders als erwartet entwickelt, machen sie eben etwas anderes und sind raus. Ihre Meinung geben sie an Freunde und Bekannte weiter – in Zeiten von Social Media geht das mit einem Klick. Unternehmen müssen also heute umso mehr zuhören, statt nur Informationen zu senden. Entscheidend ist letztlich, dass sich die Auszubildenden wohlfühlen und nach der Lehre im Betrieb bleiben möchten. Das macht sie zufrieden und damit ist die Grundlage für Leistungsbereitschaft geschaffen. Dieser Zusammenhang sollte Ausbilder und Firmenchefs schon bei Beginn der Ausbildung präsent sein.

Und wie kann die IHK die Unternehmen dabei unterstützen?

Dr. Hildebrandt: Wir haben zwei neue Ausbildungsberater eingestellt, um die Beratung und die Qualität in der Ausbildung zu verbessern. Ab Spätsommer werden wir das Projekt „Top Ausbildung“ starten. Da geht es um einen vertieften, mehrstufigen Beratungsansatz, unter anderem mit einem Workshop. Ziel ist es, die innerbetrieblichen Strukturen für Ausbildung zu reflektieren und weiterzuentwickeln, damit die Arbeitgebermarke nachhaltig zu verbessern und die Voraussetzungen für eine entspannte

Fachkräftesituation zu schaffen. Am Ende dieser Beratung und eines abschließenden Checks der umgesetzten Maßnahmen können die Unternehmen dann das Gütesiegel „Top Ausbildung“ führen.

Nun findet die Berufsausbildung dual statt. Wie sieht die Situation in den Berufsschulen aus?

Dr. Hildebrandt: Wenn wir über die Qualität der Ausbildung sprechen, dürfen wir die Berufsschulen nicht vergessen. Wir brauchen ausreichend und gut qualifizierte Lehrer, damit die im Curriculum geforderten Inhalte vollständig vermittelt werden – aber das ist derzeit nicht flächendeckend der Fall. Wir wünschen uns, dass auch die ausbildenden Unternehmen mehr dafür kämpfen. Dass sie es anprangern, wenn Unterrichtsausfall in einem Maß passiert, das nicht vertretbar ist. Am Ende der Ausbildung steht die Prüfung, bei der Auszubildende im schlechtesten Fall mit einer unbefriedigenden Note abschließen. Im Wettbewerb haben sie dann einen Nachteil – und zwar einen, den sie nicht selbst verschuldet haben. Berufsschullehrer haben übrigens einen schweren Job, denn sie müssen eine Leistungsbandbreite berücksichtigen, die wesentlich größer ist als an einem Gymnasium – von Schülern ohne Abschluss bis hin zu solchen mit Abitur.

Nach der Lehre bieten Weiterbildungen die Chance, in Führungspositionen aufzusteigen. Sind die Azubis in der Realität gut darauf vorbereitet, sich gegen Bachelorabsolventen zu beweisen?

Dr. Hildebrandt: Ja, definitiv. Eine geregelte Weiterbildung endet mit der Stufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens und entspricht dem Niveau eines Bachelorabschlusses. Spannend ist jedoch, dass viele Hochschulen im Regelfall keine Praxissemester anbieten. Bei einer Weiterbildung hängt die theoretisch erworbene Kompetenz immer ganz stark mit Praxisanteilen, eigenen Berufs- und natürlich auch Frustrationserfahrungen im echten Arbeitsleben zusammen. Nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung inklusive Weiterbildung sehe ich sehr gute Aussichten auf eine interessante berufliche Position!

Herr Dr. Hildebrandt, vielen Dank für das Gespräch!

Luftreinhaltung

Freie Fahrt mit grüner Plakette

Das Urteil zu Diesel-Fahrverboten hatte Ende Februar für Aufsehen gesorgt – und für Unsicherheit bei Autofahrern. Von der in Oldenburg ab Herbst geplanten Umweltzone sind weniger als vier Prozent der Fahrzeuge betroffen. Die Maxime der Stadt lautet: generelle Fahrverbote vermeiden.



Foto: motorintermedia/pixabay.com

Die Diskussion um den Diesel-Kraftstoff haben Oldenburg erreicht.

Die Diskussion rund um das Thema Umweltzone sorgte zuletzt für Unruhe in Oldenburg. Dazu besteht aus Sicht der Stadt jedoch keinerlei Anlass. Sie geht davon aus, dass lediglich etwa 3,5 Prozent der knapp 85.000 in Oldenburg zugelassenen Fahrzeuge keine grüne Plakette erhalten könnten. Alle übrigen Autos werden die Innenstadt weiterhin ohne Einschränkung erreichen können. „Oldenburgs Rolle als Oberzentrum und Einkaufsmetropole wird durch die Umweltzone nicht gefährdet“, ist Oberbürgermeister Jürgen Krogmann überzeugt.

Benziner sind von der Umweltzone praktisch kaum betroffen: Denn die grüne Plakette gibt es für alle Autos mit regeltem Katalysator beziehungsweise für Otto-Motoren mit dem Abgasstandard Euro 1 oder besser. Bei Diesel-Fahrzeugen wird dagegen Euro 4 verlangt. Freie Fahrt haben außerdem Selbstzünder mit Euro 3, die mit einem Partikelfilter nachgerüstet wurden. Tatsächlich draußen bleiben müssen demnach vor allem alte Diesel-Fahrzeuge. Mit den Plänen für die Umweltzone reagiert die Stadt auf die nach wie vor zu hohe Belastung mit

Stickstoffdioxid, das insbesondere Asthmatiker gefährdet: Der geforderte Grenzwert von 40 Mikrogramm im Jahresmittel wurde im Vorjahr um mehr als zwanzig Prozent überschritten. Dennoch war zuletzt ein Rückgang des Stickstoffdioxid-Anteils in der Luft spürbar. Die ersten Maßnahmen haben gegriffen.

Ende Februar hatte das Bundesverwaltungsgericht den Weg für Fahrverbote für Diesel grundsätzlich freigemacht, wenn Städte ihre Luft verbessern müssen. Unklar bleibt aber, wie ein Verbot in der Praxis durchsetzbar ist. Eine blaue Plakette wird

vom Bundesgesetzgeber zunächst offenbar nicht eingeführt. Für Oldenburg ist eine blaue Umweltzone, die weit schärfere Einfahrverbote als die grüne Zone bringen würde, bislang nicht geplant. „Wir setzen auf Alternativen zu umfassenden Fahrverboten“, betont Krogmann. „In unserem Luftreinhalteplan haben wir bereits zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht, um die Luftqualität zu verbessern.“ Die Stadt will die Busse und die städtischen Nutzfahrzeuge modernisieren. Allein die 160 Fahrzeuge für Müllabfuhr und Straßenreinigung verbrauchen jährlich etwa 500.000 Liter Diesel. Stellt man diese auf sogenannte GTL-Diesel (Gas-to-liquid) um, ließen sich die Stickoxid-Emissionen deutlich reduzieren. Zudem soll in der Innenstadt der Lieferverkehr verringert und ein Konzept für Park and Ride insbesondere Pendler zum Verzicht auf Autos bewegen.

Wer darf in die grüne Umweltzone?

Übersicht der Plakettenarten und deren Anforderungen

Schadstoffgruppe	1	2	3	4
Plakette	Keine Plakette			
Anforderung für Diesel	Euro 1 oder schlechter	Euro 2 oder Euro 1 + Partikelfilter	Euro 3 oder Euro 2 + Partikelfilter	Euro 4 oder Euro 3 + Partikelfilter
Anforderung für Benziner	ohne geregelten Kat nach Anl. XXIII StVZO			mit geregeltem Kat nach Anl. XXIII StVZO bzw. Euro 1 oder besser

* Platzhalter für KFZ-Kennzeichen

Die geplante Umweltzone in der Oldenburger Innenstadt ist etwa zehn Quadratkilometer groß. Die Einfahrt ist nur mit einer grünen Plakette gestattet. Die Umweltzone wird voraussichtlich ab Herbst 2018 eingerichtet. Nur rund 3.000 der knapp 85.000 in Oldenburg zugelassenen Fahrzeuge können keine grüne Plakette erhalten. Bei den Autos aus dem Umland dürfte der Anteil ähnlich niedrig liegen. Für den Großteil der Autofahrer bleibt die Innenstadt somit wie bisher erreichbar.

5. Diversity-Tag

Um Vielfalt zu fördern, braucht es mehr als Unterschriften

Beim Diversity-Tag am 5. Juni geht es um mehr als ein bloßes „Ja“ zur Vielfalt. Die Stadt Oldenburg will Austausch fördern und Menschen zusammenbringen.



Foto: Free-Photos/pixabay.com

Wertschätzung aller Beschäftigten sorgt für ein gutes Betriebsklima.

„Wir möchten nicht kontrollieren, ob und wie sich Unternehmen mit Diversity beschäftigen“, sagt Susanne Jungkuz. „Wir wollen Angebote machen.“ Jungkuz ist bei der Stadt Oldenburg unter anderem für Inklusion und Soziales verantwortlich. Sie will den Vielfaltsgedanken in die Unternehmen Oldenburgs tragen. Das klappt bisher auch ganz gut: 55 Unternehmen und Institutionen mit Sitz oder Niederlassung in der Stadt haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet.

Ziel der Initiative ist die Beförderung der Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland. Konkret heißt das: Arbeitsumfelder schaffen, in denen Vielfalt mit Respekt statt Vorurteilen begegnet wird.

Beim Diversity-Tag geht es zunächst um Bekenntnis: Alle, die die Charta unterschreiben, sagen damit „Ja“ zu einem bunteren Arbeitsumfeld, zu Offenheit und zur Individualität aller Menschen. „In diesem

Jahr wollen wir mit einem Dialogforum Menschen zusammenbringen, die sonst vielleicht keinen Kontakt hätten“, erklärt Jungkuz.

Dabei geht es vor allem darum, Unwissenheit und Distanz abzubauen. Wie viel Rücksicht sollte ich bei körperlicher Arbeit während der Fastenzeit nehmen? Welche Arbeitsvorschriften werden aufgehoben oder nötig, wenn ich Menschen mit Behinderung einstelle? Ist es wirklich erwähnenswert, wenn eine Frau einen „typischen Männerberuf“ ergreift – und sollte ich sie dabei anders fördern als ihre männlichen Kollegen?

Viele Menschen scheuen Fragen aus Angst davor, die Intimsphäre zu verletzen. Das Dialogforum soll eine Plattform bieten, um sich auszutauschen. Wo kann unterstützt, worauf geachtet werden? Was beeinflusst den Arbeitsalltag, was ist Privatsache? Und nicht zuletzt geht es darum, in der Vielfalt Chancen zu erkennen.

Das öffentlichkeitswirksame Unterschreiben reiche nicht aus, weiß auch die Stadt Oldenburg. Klaus Wegling, Leiter der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg, ergänzt: „Wichtig ist, dass die Unternehmen nach der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt die vorurteilsfreie Wertschätzung aller Beschäftigten als Geisteshaltung in die Belegschaften tragen. Im Zusammenhang mit der künftigen Gewinnung von Fachkräften ist dieser Ansatz sehr wichtig.“

Aus diesem Grund wurde das Diversity-Netzwerk Oldenburg ins Leben gerufen. Die halbjährlichen Treffen, zuletzt im Januar, werden von den Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern selbst organisiert und inhaltlich gestaltet, vom Impulsvortrag über Kleingruppengesprächen bis zur Diskussion. Ziel ist es, über Instrumente und Methoden zu sprechen, Erfahrungen auszutauschen. Wie machen es andere? Was kann ich abschauen? Im Schnitt nehmen 25 bis 30 von derzeit 55 Oldenburger Unterzeichnern teil. „Die Impulse aus den Netzwerktreffen können ganz konkret den Verantwortlichen bei der Umsetzung helfen“ erklärt Jessica Väh, Mitarbeiterin in der Personalentwicklung und Vertreterin der Stadt Oldenburg im Netzwerk.

So zufrieden Susanne Jungkuz mit dem Erreichten auch ist, hat sie bereits ein nächstes Ziel: mehr klein- und mittelständische Unternehmen gewinnen. „Für die großen Player ist das leichter – die haben ja meist einen Diversity-Verantwortlichen“, weiß Jungkuz. „Aber gerade die Kleinen, die das mal eben aus der Hüfte stemmen müssen, wollen wir erreichen.“

Zum Beispiel beim nächsten

Diversity-Tag: Am 5. Juni in den Räumlichkeiten der OLB.

Die Region wird attraktiver

Menno Pool zählt zum Organisationsteam der Promotiedagen. Hier liefert er drei Gründe für ihre Bedeutung.

Foto: privat



„Die Promotiedagen bilden die Basis für eine stärkere Region.“

Niederländische und deutsche

Unternehmen, Behörden und Institutionen erleben auf der Messe, dass es auf der anderen Seite der Grenze einen interessanten Absatzmarkt gibt. Anstatt sich gen Westen zu orientieren, wollen im Norden der Niederlande immer mehr Unternehmen grenzüberschreitend Geschäfte machen. Niederländische Firmen eröffnen Niederlassungen in Deutschland und vice versa. Durch die neuen Kooperationen wird die gesamte Region attraktiver.

„Die Promotiedagen zeigen: Sprachliche und kulturelle Unterschiede werden unwichtig.“

Es gibt viele Studien zu Sprach- und Kulturunterschieden, aber auf den Promotiedagen sind diese nicht spürbar: Hier werden unkompliziert neue Kontakte geknüpft. Einfach die Hand schütteln, Visitenkarten tauschen und sich für einen Folgetermin verabreden – das wäre telefonisch viel mühsamer.

„Die Promotiedagen machen den Austausch einfach.“

Nach unserer Erfahrung geht es den meisten Ausstellern darum, „Leads“ zu generieren. Manche Unternehmen sind mit zwei oder drei guten zufrieden, andere mit 20 oder 30 – abhängig vom Produkt oder der Dienstleistung. Als Organisatoren sind wir natürlich selbst auf der Messe präsent und besuchen oft Netzwerkveranstaltungen auf den deutschen „Pleinen“. Beim offiziellen Teil werden Informationen vermittelt, beim informellen neue Kontakte geknüpft.

Promotiedagen

Top-Player Oldenburg

Am 6. und 7. November findet in Groningen wieder die Messe Promotiedagen statt. Für Oldenburgs Organisatorin Britta Kern haben die Vorarbeiten bereits begonnen.



Foto: Michael Stephan

Frage: Warum ist eine Teilnahme für Oldenburger Unternehmen sinnvoll?

Foto: Foto- und Bilderwerk



Britta Kern: Zum ersten, weil die Messe eine tolle Kontaktbörse ist. Das wird im Internet-Zeitalter oft unterschätzt.

Zum zweiten, weil der niederländische Markt attraktiv ist. Und zum dritten, weil sich Oldenburg auf dem gemeinsamen „Plein“ als starker Player darstellt.

Unternehmen, die erstmals teilnehmen, bekommen sogar Unterstützung ...

Kern: Ja, genau. Bevor man sich zum ersten Mal anmeldet, kann man bei der NBank einen Förderantrag stellen. So wird die Teilnahme auch für kleinere Unternehmen möglich. Nebenbei: Auch die Stadt Oldenburg gibt Unterstützung: Wer auf dem „Oldenburg Plein“ dabei ist, hat eine deutlich größere Wahrnehmbarkeit als etwa ein Einzelkämpfer.

Sind Messen heute denn noch zeitgemäß?

Kern: Es gibt kaum eine direktere Art Geschäftskontakte zu knüpfen oder zu vertiefen. Wir raten allen Teilnehmern, vor Messebeginn bereits Termine abzusprechen. Nach Angaben des Messeverbands

AUMA betrachten 84 Prozent der ausstellenden Unternehmen die Messe als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ in der B2B-Kommunikation. Das ist eine klare Aussage.

Gab es in den vergangenen Jahren konkrete Geschäftsanbahnungen durch die Messeteilnahme?

Kern: Ja, die hat es gegeben, auch wenn ich jetzt keine Namen nennen kann. Es gab beispielsweise mehrfach Kooperationsvereinbarungen, die auf die Messe zurückzuführen waren.

Was sind die ersten Schritte, wenn jemand mit nach Groningen möchte.

Kern: Wichtig ist, zunächst einmal den Kontakt zur Wirtschaftsförderung aufzunehmen. Da lassen sich die Details besprechen. Wir versorgen die Interessierten dann im Laufe der Monate auch mit allen relevanten Informationen.

Und wann ist Anmeldeschluss?

Kern: Am 15. Mai. Aber man muss ja nicht bis zum letzten Tag warten ...

Weitere Informationen:

Britta Kern
Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg
Telefon: 0441 235-3776
britta.kern@stadt-oldenburg.de

Netzwerk OLEC

Energiecluster wächst weiter

Technologieübergreifend war der Oldenburger Energiecluster von Anfang an. Jetzt tummeln sich auch die Vertreter der Immobilienwirtschaft, des Software-Bereichs und der Dienstleistungen bei OLEC. Und es geht noch weiter: „Cross-Clustering“ ist der nächste Schritt, wie die Kooperation mit dem Automotive Nordwest im Bereich E-Mobilität beweist.

OLEC wird vielfältiger – und zunehmend digitaler. Das zeigt der Blick auf zuletzt hinzugekommene Firmen: Jüngster Neuzugang ist mit embeteco ein Beratungsunternehmen, das KMU in Sachen digitaler Transformation und Innovationsmanagement unterstützt. Auch Cosmo ist eine Beratungsfirma, spezialisiert auf nachhaltige Mobilitätsangebote. Und das neue Mitglied DOCby.net entwickelt Software für den wirtschaftlicheren Betrieb von Windenergieanlagen. Deutlich wird: Bei der Energiewende ist die Digitalisierung zu einer zentralen Klammer geworden.

Vor 13 Jahren als Netzwerk für Wind, Solar und Bioenergie gegründet, ist der Cluster mit derzeit 56 Mitgliedern aus Stadt und Region heute inhaltlich breiter aufgestellt: Die Schwerpunkte reichen von Energieeffizienz, Speicherkonzepten und Mobilität über Bildung und Qualifizierung bis zu smarten Systemen für Netze, Städte oder Märkte. „Unser Ansatz ist heute technologieübergreifend“, betont OLEC-Vorsitzender Roland Hentschel. „So gelingt es uns, gemeinsam mit unseren Mitgliedern und Kooperationspartnern erfolgreiche Innovationsprojekte auf den Weg zu bringen.“

Darunter sind Vorzeigevorhaben wie der bundesweit beachtete Feldversuch „enera“ oder das Energetische Nachbarschafts-quartier (ENaQ) auf dem ehemaligen Fliegerhorst. Gleich zwölf OLEC-Mitglieder sind daran beteiligt. Nebenbei: Beim Wettbewerb „Clustererfolg 2018 – Clusterinitiativen als Partner bei der Regionalentwicklung“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) wurden Clustermanagerin Isabelle Ehrhardt und Projektmanager Georg Blum im März für ihr ENaQ-Konzept mit der Auszeichnung „ClusterErfolg 2018“ belohnt. „Die



Foto: BMWi

Georg Blum (l.), OLEC-Projektmanager ENaQ, und OLEC-Clustermanagerin Isabelle Ehrhardt (2.v.r.) nehmen ihren Preis entgegen.

Prämierung ist ein schöner Erfolg für das gesamte Projektkonsortium. Sie verleiht ENaQ bundesweite Strahlkraft und gibt Rückenwind für die weitere erfolgreiche Umsetzung des Projekts“, freute sich Georg Blum.

Grundsätzlich profitieren OLEC-Mitglieder nicht nur vom fachlichen Austausch, sondern auch ganz handfest von finanzieller Förderung. Deren Einwerbung ist zu einer wichtigen Aufgabe für das dreiköpfige Clustermanagement geworden. Projekt-mittel vom BMWi flossen auch in einem weiteren Fall: Für VW in Emden hat das Netzwerk mit mehreren Mitgliedern eine umfangreiche Machbarkeitsstudie für Druckluftenergiespeicher erstellt.

Dank der breiten inhaltlichen Ausrichtung bringt OLEC Mitglieder grenz- und branchenübergreifend mit neuen Partnern zusammen. So gibt es etwa bei E-Bikes und -Bussen sowie der

Wasserstoff-Mobilität eine Kooperation mit Automotive Nordwest. Weitere finden sich in punkto Energieeffizienz mit Wasserverbänden, beim Digital Recruiting mit dem Gesundheitsnetzwerk Nordwest sowie bei der Bioenergie mit dem Agrar- und Ernährungsforum Oldenburger Münsterland. „So haben unsere Mitglieder einen wesentlichen Wissensvorsprung und Standortvorteil“, ist Hentschel überzeugt.

Neue Mitglieder sind im Netzwerk willkommen. Start-ups zahlen in den ersten drei Jahren nur den halben Vereinsbeitrag. Auch wer noch nicht Mitglied ist, kann sich mit dem monatlichen Newsletter über aktuelle Aktivitäten des Netzwerks informieren – etwa über die OLEC-Jahrestagung am 29. und 30. August, die unter der Überschrift „Insight Energiewende – Eine Region im Praxistest“ stehen wird.

Weitere Informationen:
www.energiecluster.de

Telemedizin made in Oldenburg

Die virtualisierte Zukunft der Gesundheitsversorgung

Seit März 2015 ist die Telemedizin-Zentrale am Klinikum Oldenburg in Betrieb. Dabei leisten die Notfallmediziner bundesweit Pionierarbeit. Was bedarfsorientiert für die medizinische Versorgung offshore entwickelt wurde, soll zukünftig auch die Gesundheitsversorgung an Land modernisieren.

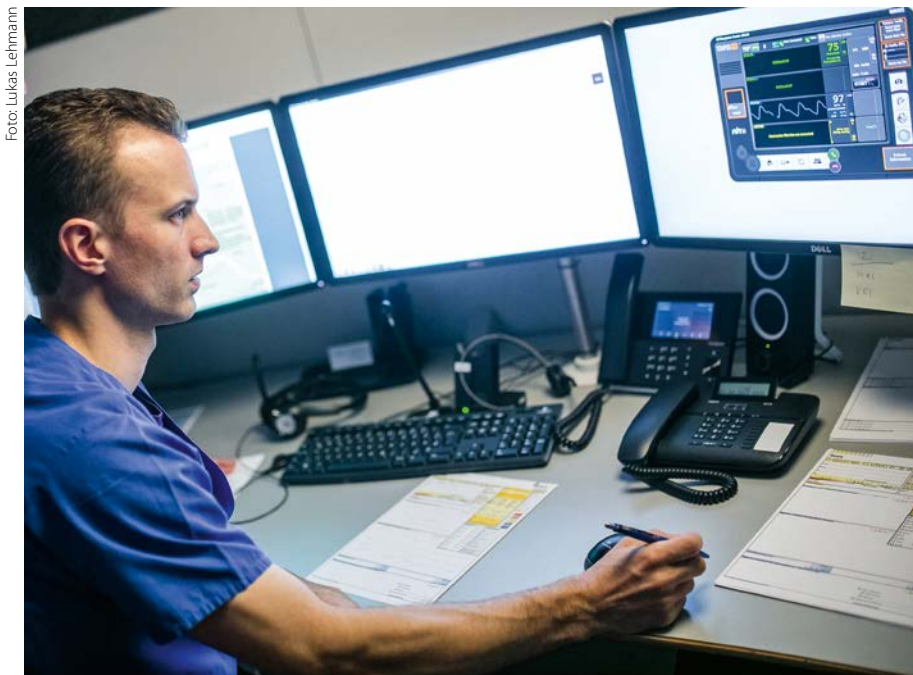


Foto: Lukas Lehmann

Dr. Daniel Overheu hat in der Telemedizin-Zentrale alles im Blick.

Als erster telemedizinischer Anwendungsfall gilt ein Ereignis vom 10. März 1876: Der Erfinder des Telefons, Alexander Graham Bell, übergoss seine Kleidung versehentlich mit Säure – und nutzte seine Apparatur dazu, den im Nebenraum sitzenden Kollegen zur Hilfe zu rufen. Während Bell nur wenige Meter überbrücken musste, stellte der Bau von Offshore-Windparks in der Nordsee das Klinikum Oldenburg vor eine weitaus größere Herausforderung: Ereignet sich auf einer Konverterplattform ein Unfall, können Notärzte einzig und allein über den Luft- oder Seeweg zum über 100 Kilometer entfernten Unfallort gelangen. In der Regel vergehen mindestens 30 Minuten – Zeit, die in Notfällen überlebenswichtig ist. Die telemedizinische Lösung von Oldenburger Experten

schließt seit 2015 diese Versorgungslücke und weist den Weg in die Zukunft der Gesundheitsbranche.

Schlagfest, wasserdicht und spritzwassergeschützt sind die Hightech-Geräte auf den Plattformen, die ursprünglich aus dem militärischen Einsatz kommen. „Die Computer können alles, was das Medizinerherz erfreut“, erklärt Oberarzt Dr. Daniel Overheu, Leiter der Telemedizin-Zentrale am Klinikum. Mithilfe einer datenschutzkonformen Ende-zu-Ende-Verschlüsselung übermittelt der Monitor alle relevanten Vitaldaten in Echtzeit – vom Blutdruck bis zum EKG. Bei Bedarf kann auch eine Videoübertragung zugeschaltet werden. Geht ein Notruf in der Leitstelle ein, steht der Ersthelfer vor Ort sofort telefonisch in Kontakt mit dem

Facharzt im Klinikum, der sich umgehend auf den Weg in die Telemedizin-Zentrale macht. Maximal fünf Minuten dauert es, bis der Experte dort eintrifft – und dann beginnt die virtualisierte Behandlung.

Die Notfallsanitäter der Johanniter sind rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr im Dienst auf den Windparkanlagen. Seit Projektstart im März 2015 haben sie bereits über 150.000 Dienststunden geleistet – mit der durchgängigen Telemedizinversorgung aus dem Klinikum Oldenburg. Glücklicherweise seien nur 15 Prozent der telemedizinischen Einsätze akute Notfälle, während es in 85 Prozent der Fälle um allgemeinärztliche Anliegen gehe.

Was dank der Arbeit des Klinikums Oldenburg auf hoher See seit drei Jahren beispielhaft funktioniert, kann und soll jetzt auch an Land gängige Praxis werden. Mit dem jüngst bewilligten Projekt „116117“ startet das Klinikum Oldenburg nun ein neues Versorgungsmodell für den kassenärztlichen Bereitschaftsdienst. Wer am Wochenende oder nachts von starkem Husten, Gliederschmerzen oder anderen Beschwerden geplagt ist, weiß im ersten Moment oft nicht, wohin Leidgeplagte müssen sich mit einem Portfolio an Möglichkeiten auseinandersetzen: Notaufnahme (112)? Ärztlicher Notdienst (116117)? Bereitschaftspraxis? Die Folge: Patienten pilgern reihenweise in Notaufnahmen, größtenteils mit Bagatellen. Dadurch fehlen medizinische Ressourcen für lebensbedrohliche Notfälle. „Wir haben ein großes gesundheitspolitisches Problem in Deutschland“, spitzt Overheu die Versorgungssituation in Deutschland zu. Die Zahl der Hausärzte werde als rückläufig prognostiziert, insbesondere im ländlichen Raum drohen Versorgungsengpässe.

Fotos: WINDEAcare



Übung macht den Meister – das gilt auch für das Training der Johanniter draußen auf dem Meer.

Umso mehr freut es das Klinikum Oldenburg, diese Lücken durch das vom Europäischen Strukturfond geförderte Modellprojekt nun auffangen zu können. Ausgebildete Gesundheitsfachkräfte sollen zukünftig unter virtualisierter ärztlicher Anleitung selbstständig die Behandlung der Patienten übernehmen können. Examierte Krankenschwestern, Rettungsassistenten oder Notfallsanitäter werden auf diese Weise dazu ertüchtigt, mithilfe telemedizinischer Methoden gleichbleibende Qualität zu leisten. „Wir geben den Fachkräften einen Doktor in der Tasche mit“, veranschaulicht Overheu das Projekt. Ende 2019 soll dieses Versorgungsmodell mit harten Zahlen und Fakten belegt werden.

Einen ähnlichen Ansatz verfolgt das Projekt „Tele-Pflege“, das sich insbesondere mit der Frage beschäftigt, wie Pflege im ländlichen Raum in Zeiten von Fachkräftemangel durchhaltefähig bleiben kann. Unter telemedizinischer Supervision sollen Pflegeassistenten Tätigkeiten durchführen können, indem eine Pflegefachkraft virtualisiert unterstützt. In einer zweiten Stufe kann ärztliche Expertise hinzugezogen werden. „So kann auch in der Häuslichkeit flächendeckend fachlich gute Versorgung stattfinden, ohne dass diese Patienten irgendwann durch das Versorgungsnetz fallen.“

Diese Entwicklungen seien effizienzsteigernd, so Overheu, denn sie reduzieren die Notarztbindung radikal. Insbesondere im Rahmen des Projekts „Sekundärverlegung“ sieht der Kardioanästhesist großes Zukunftspotenzial: „In zehn Jahren wird jeder Rettungswagen eine telemedizinische Anbindung haben, einen Doktor-on-demand sozusagen.“ Derzeit fahren alle

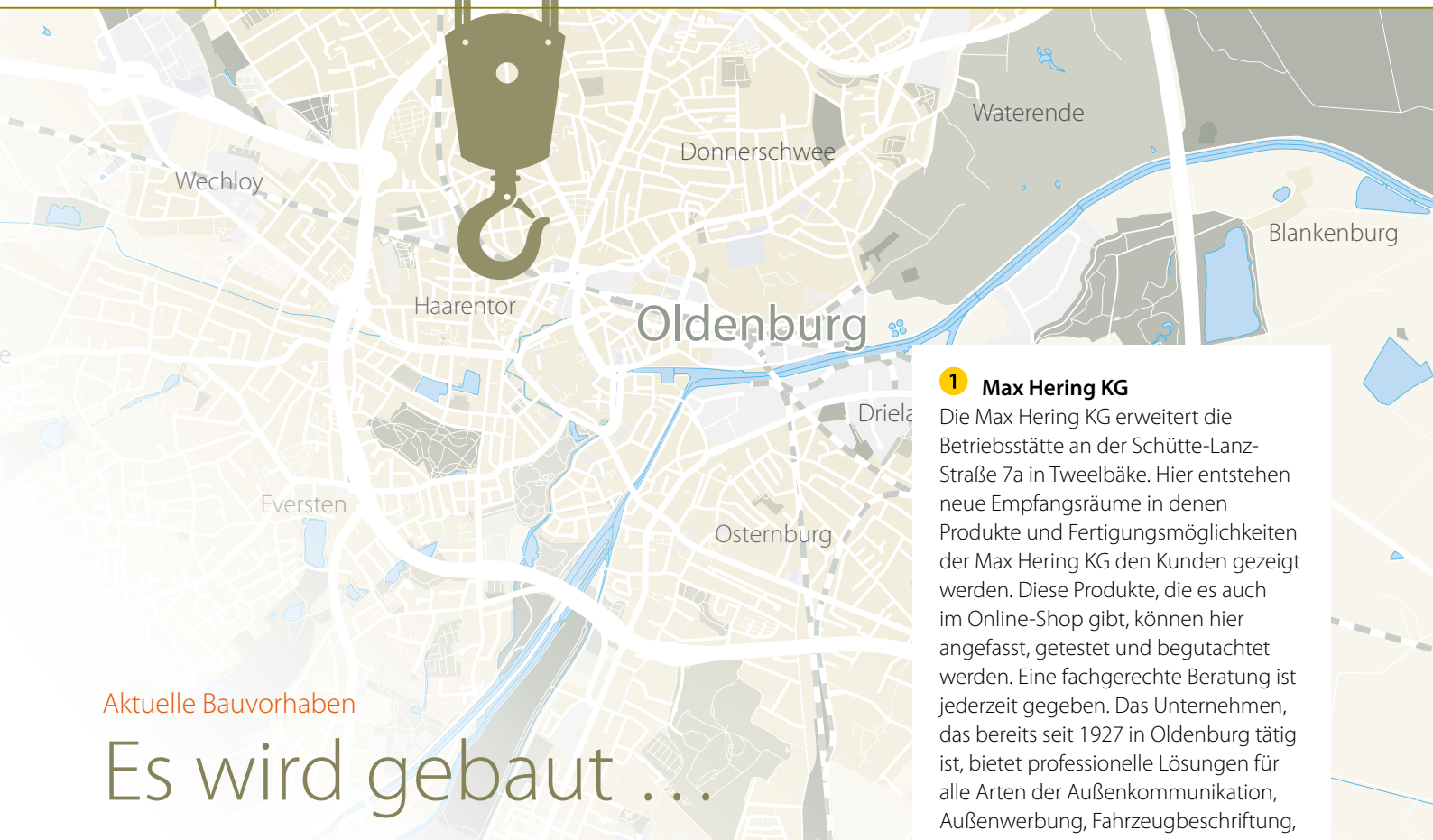
Krankentransporte mit vitalgefährdeten Patienten unter notärztlicher Aufsicht. Durch die Telemedizin werde man zukünftig in der Lage sein, die Fachexpertise auf den Punkt zur Verfügung zu stellen und schneller zu einer effektiveren Versorgung zu kommen. Dafür habe man am Klinikum Oldenburg einen Algorithmus entwickelt, der die Krankheitsbilder analysiert und berechnet, welche Patienten mit virtualisiertem Sicherheitsnetz transportiert werden dürfen und welche tatsächlich einen Arzt an ihrer Seite brauchen. Nach einem Jahr intensiver wissenschaftlicher Arbeit und juristischer Prüfung soll das Vorhaben zur Jahresmitte an den Start gehen. „In meinen Augen wird das der Eintritt in ein richtiges telemedizinisches System der Zukunft“, meint Dr. Overheu.

Bundesweit gebe es eine Vielzahl an punktuellen Telematik-Lösungen, unter anderem spezielle Anwendungen für Diabetes-Betroffene oder Schlaganfall-Patienten. Was den Standort Oldenburg so besonders macht und weshalb solch zukunftsweisende Ideen gerade von hier kommen? „Wir sind kein Schlaglichtprojekt. Wir nutzen eine frei verfügbare Geräte-Infrastruktur, denken dabei aber ganz holistisch“, erklärt der Mediziner den Ansatz der Oldenburger Telemedizin. Die Fragestellung oder Erkrankung des Patienten sei dabei fast irrelevant. Am hiesigen Klinikum, dem Maximalversorger der Region, könne man die gesamte Dienstbreite aktivieren und exakt den Experten heranziehen, der die richtige Antwort weiß. Man müsse telematisch basierte Projekte so denken, dass sie in der Breite ausgerollt werden können: überregional, landesweit, bundesweit. Diese Strahlkraft scheint Oldenburg als Vorreiter im Bereich der ganzheitlichen Telemedizin derzeit zu haben.

Motivation und Ideen sind jedenfalls im Übermaß vorhanden. Dr. Daniel Overheu kann sich zum Beispiel eine telemedizinische Betreuung von Musikfestivals oder anderen Großveranstaltungen vorstellen. „Die größte Herausforderung der Zukunft: der Nachwuchs“, betont der Oberarzt mit Nachdruck. Man brauche sowohl junge und engagierte Mediziner als auch die entsprechenden examinierten Fachkräfte. „Ohne gut ausgebildetes Personal helfen auch die besten Technologien nichts.“ Seine eigenen Nachwuchskräfte, erzählt Dr. Daniel Overheu, rekrutiert er vor allem aus der hauseigenen Uniklinik. Es ist eben Telemedizin made in Oldenburg.

Info

Dr. Daniel Overheu ist Oberarzt an der Universitätsklinik für Anästhesiologie, Intensivmedizin, Notfallmedizin und Schmerztherapie des Klinikums Oldenburg und verantwortet die ärztliche Leitung der Telemedizin-Zentrale. Als Facharzt für Anästhesiologie arbeitet er bei Herzeingriffen als Kardioanästhesist auch im OP. „Aufgrund meiner Zusatzqualifikation als Notarzt bin ich mit den Kollegen des Offshore-Rettungshubschraubers mindestens einmal im Halbjahr zum Höhenrettungstraining auf einer Übungswindkraftanlage“, erklärt Overheu. Scharfe Einsätze mit einer Höhenrettung habe es bislang glücklicherweise nicht gegeben.



1 Max Hering KG

Die Max Hering KG erweitert die Betriebsstätte an der Schütte-Lanz-Straße 7a in Tweelbäke. Hier entstehen neue Empfangsräume in denen Produkte und Fertigungsmöglichkeiten der Max Hering KG den Kunden gezeigt werden. Diese Produkte, die es auch im Online-Shop gibt, können hier angefasst, getestet und begutachtet werden. Eine fachgerechte Beratung ist jederzeit gegeben. Das Unternehmen, das bereits seit 1927 in Oldenburg tätig ist, bietet professionelle Lösungen für alle Arten der Außenkommunikation, Außenwerbung, Fahrzeugbeschriftung, Wegweisungen, Leitsysteme und Beschilderungen an. Das Ladengeschäft vom Bahnhofsplatz ist seit dem 1. Januar 2018 ebenfalls in Tweelbäke angesiedelt. Derzeit sind 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Max Hering KG beschäftigt.

2 Zweirad Beilken

Auch in Ofenerdiek wird gebaut. An der Weißenmoorstraße errichtet Zweirad Beilken eine neue Betriebsstätte. Hierzu wurde bereits das Gebäude der ehemaligen Gaststätte „Zum schiefen Stiefel“ abgerissen. Mit dem Neubau werden rund 800 Quadratmeter Ausstellungs- und Verkaufsfläche sowie eine größere Werkstatt für Reparaturen rund um das Fahrrad geschaffen. Mit den Baumaßnahmen sieht sich Zweirad Beilken, eines der führenden Fahrradfachgeschäfte in Oldenburg, mit 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, breit aufgestellt.

Kontakt:

Jörg Triebe
Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg
Telefon: 0441 235-2625
joerg.triebe@stadt-oldenburg.de

Dennis Ostendorf
Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg
Telefon: 0441 235-3271
dennis.ostendorf@stadt-oldenburg.de

Foto: Max Hering KG



Foto: Zweirad Beilken



Kooperationen von Unternehmen

Gemeinsame Sache

Erfolgreiches Wirtschaften ist kein Solotrip. Jede Firma braucht Partner, kein Unternehmer kommt ohne Kollegen aus, mit denen er sich auf Augenhöhe austauschen kann.

Im Gewerbegebiet Tweelbäke machen mehr als 20 Firmen gemeinsame Sache – kleine Handwerksbetriebe ebenso wie Unternehmen der Dienstleistungsbranche. Die Sprösslinge ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden Platz in der 2015 eröffneten „Kindertagespflege Mühlengarten“. Die Firmen zeigen so, dass Familienfreundlichkeit für sie kein Fremdwort ist. „Bei neuen Bewerbern kommt das ganz hervorragend an, weil wir nach außen eine Firmenkultur dokumentieren, die wir nach innen leben“, bestätigt Bernd Weber, Geschäftsführer des Autohauses Braasch und einer der drei Initiatoren. Und allein hätte sich kaum eines der Unternehmen eine professionelle Kinderbetreuung leisten können.

Kontakt:
www.muehlengarten.de

Wie sinnvoll Kooperationen sind, beweisen seit Jahren die vielen Werbegemeinschaften in Oldenburg. Es gibt sie etwa in Eversten und Kreyenbrück, an der Donnerschweer, der Nadorster und der Alexanderstraße. Insgesamt sieben haben sich im Dachverband Oldenburger Werbegemeinschaften zusammen-

geschlossen. Gastronomen, Dienstleister und Handeltreibende ziehen hier an einem Strang, um die Bedeutung der Stadtteile zu unterstreichen.

Kontakt:
www.werbegemeinschaften.info

Alle drei Wochen kommen die Mitglieder des Unternehmertreffs Oldenburg (UTO) zusammen. Zwar gebe es nach Angaben der Gründer mit der Gesellschaft Union, den Wirtschaftsjunioren der IHK und beispielsweise dem Marketing-Club Weser-Ems bereits eine Reihe von Vereinigungen oder Stammtischen, doch mangle es an einem Treffpunkt wie diesem. Beim gemeinsamen Frühstück treffen sich ausschließlich Unternehmer, Inhaber und Geschäftsführer aus den verschiedensten Branchen, um einerseits neue Kunden, Aufträge oder Empfehlungen zu erhalten und andererseits das persönliche Netzwerk zu erweitern. In ungezwungener Atmosphäre präsentieren sich dazu pro Termin ein oder zwei Gäste ihr Unternehmen.

Kontakt:
www.unternehmertreff-oldenburg.de

Zukunftstag als Chance

Ob Industriemechanik, Mikrotechnologie oder Flugzeugbau – am 26. April werden wieder zahlreiche Mädchen in vermeintliche „Männerdomänen“ hineinschnuppern. Der Zukunftstag bietet dabei nicht nur Potenzial für Schülerinnen, sondern auch für Unternehmen.

Noch immer entscheidet sich mehr als die Hälfte aller Mädchen nach dem Abschluss für technikferne Berufe und Studiengänge. Das liegt oft an fehlenden weiblichen Vorbildern und Berührungspunkten mit MINT-Berufen. Unternehmen können den Zukunftstag jedoch nutzen, um Mädchen gezielt an technische und naturwissenschaftliche Arbeitsfelder heranzuführen und letztlich auch selbst von dieser Begegnung zu profitieren.

Der Zukunftstag hilft, gängige Vorurteile innerhalb des Betriebes abzubauen und die positive Außenwirkung eines Unternehmens zu stärken. In Zeiten des Fachkräftemangels bietet der Zukunftstag zudem eine Möglichkeit, sich als potenzieller zukünftiger Arbeitgeber ins Spiel zu bringen.

Eine Umfrage des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. im Jahr 2015 ergab, dass mehr als jedes dritte Mädchen sich vorstellen kann, später in dem am Zukunftstag kennengelernten Berufsfeld zu arbeiten. Rund 40 Prozent würden für ein Praktikum oder eine Ausbildung in das am Zukunftstag besuchte Unternehmen zurückkehren. Und das merken auch die Firmen: Jedes dritte Unternehmen erhält Bewerbungen von früheren Zukunftstag-Teilnehmerinnen. Zwei von drei werden eingestellt.



Foto: S.v.Gehren / pixelio.de

Wenn die Kinder sich wohlfühlen, können sich die Eltern auf ihre Arbeit konzentrieren.

Foto: Deutsche Post



Lebenszufriedenheit

Gutes tun tut gut

Wie glücklich sind die Deutschen? Diese Frage versucht der von der Deutschen Post herausgegebene „Glücksatlas“ zu beantworten. Vorstand Jürgen Gerdes erklärt, was es damit auf sich hat.

Frage: Herr Gerdes, nun liegt der siebte „Glücksatlas“ der Deutschen Post vor. Wie zufrieden sind die Deutschen mit ihrem Leben?

Jürgen Gerdes: Deutschland geht es gut. Mit einem Glücksindex von 7,07 wird der Glückssprung des Vorjahres bestätigt. Damals lag die Zufriedenheit der Deutschen mit 7,1 auf einem vergleichbaren Niveau. Besonders erfreulich: Der aktuelle Glücksabstand zwischen West- und Ostdeutschland liegt auf einem historischen Tiefstand von nur noch 0,22 Punkten. So standen 2017 so viele Menschen in Lohn und Brot wie noch nie zuvor in der Geschichte unseres Landes. Auch die verbesserte Gesundheitsentwicklung wirkt positiv auf die Lebenszufriedenheit.

Worin liegen die Gründe für die hohe Zufriedenheit?

Gerdes: Dies ist das Resultat einer Reihe von positiven Entwicklungen in unserem Land. Die gute wirtschaftliche Lage, steigende Reallöhne sowie geringe Arbeitslosigkeit sind wichtige Faktoren für den Anstieg der Lebenszufriedenheit in den letzten zehn Jahren.

Zu welchen Ergebnissen gelangt der „Glücksatlas“ in Bezug auf „Nachhaltiges Engagement und Lebenszufriedenheit“?

Gerdes: Das Ergebnis unserer repräsentativen Erhebung ist ermutigend und verblüffend zugleich. Einerseits werden Themen wie Umweltschutz und soziales Engagement als wichtige Bestandteile des gesellschaftlichen Lebens gesehen. Andererseits bleibt der persönliche Beitrag des Einzelnen zumeist deutlich hinter diesem Anspruch zurück. Lediglich 23 Prozent der Deutschen geben an, einen aktiven Beitrag zu leisten. In puncto gelebtes nachhaltiges Engagement herrscht Nachholbedarf.

Wirkt sich das soziale oder auch ökologische Engagement des Einzelnen auf das persönliche Glücksempfinden aus?

Gerdes: In der Tat zeigt sich ein Zusammenhang. So sagen 73 Prozent der ökologisch oder sozial Engagierten, dass dieses Engagement ihr Leben bereichert. Auch eine in der Studie entwickelte Nachhaltigkeitstypologie belegt den Zusammenhang zwischen dem Grad des Engagements und der Lebenszufriedenheit. Vereinfacht gesagt: Gutes tun tut tatsächlich gut.

Agenda

Oldenburger Wirtschaftstermine

29. Kontaktpunkt Wirtschaft

Wann: 14. Mai 2018, 18.45 Uhr

Wo: Theaterhafen, Rheinstraße 35

Info: Birgit Schulz, Telefon: 0441 235-2821

80. Gründerforum

Wann: 23. Mai 2018, 18 Uhr

Wo: TGO, Marie-Curie-Straße 1

Info: Kathrin Siemer, Telefon: 0441 235-2818

Auftaktveranstaltung OLLY 2018 – Preis für Familienfreundlichkeit in Unternehmen

Wann: 29. Mai 2018, 15.30–19 Uhr

Wo: VIEROL, Karlstraße 19

Info: Birgit Schulz, Telefon: 0441 235-2821

Seminar „Grundzüge der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“

Wann: 6. Juni 2018, 9–13 Uhr

Wo: TGO, Marie-Curie-Straße 1

Info: Sylke Kleiner, Telefon: 0441 36116-0

„Innovationsförderung für kleine und mittlere Unternehmen – aktuelle Zuschuss- und Unterstützungsmöglichkeiten“

Wann: 24. April 2018, 16–18 Uhr

Wo: TGO, Marie-Curie-Straße 1

Info: Klaus Zelder, Telefon: 0441 235-3098

Herausgegeben von

Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg · Industriestraße 1 c · Telefon: 0441 235-2350 · Fax: 0441 235-3130

wirtschaftsfoerderung@stadt-oldenburg.de · www.wirtschaftsfoerderung-oldenburg.de

Konzeption | Koordination: Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg, Fachdienst Standortmarketing · Titelmotiv: halfpoint, fotolia.de

Redaktion | Produktionsleitung: www.mediavanti.de · Gestaltung | Produktion: www.stockwerk2.de · Druck: www.flyerheaven.de