Wirtschafts*info*

07/2014 | Ausgabe Nr. 5 - Familienfreundlichkeit & Gesundheitsmanagement

Die Wirtschaftsförderer der Kreise informieren

Zufrieden und gesund in die Zukunft - beruflich und privat

Wir Westerwälder!
WESTERWALD Landschaft. Leistung. Leute.

Familienfreundlichkeit & Gesundheitsmanagement

Weiche Faktoren in einem harten Wettbewerb

Familie und Gesundheit – zwei Themen mit großer Reichweite. Gerade auch in der Wirtschaft.

Die Arbeitsplatzattraktivität hängt oft nicht mehr nur von der Vergütung ab. Arbeit und Familie, Gesundheit und mentales Wohlbefinden bilden in einer mehr und mehr individualisierten und beschleunigten Gesellschaft ein ganz eigenes Spannungsfeld für viele Beschäftigte. Work-Life-Balance und Fitness sind die Schlagworte in diesem Zusammenhang.

Langfristig Fachkräfte an die Unternehmen zu binden und den Westerwald als starken Wirtschaftsstandort zu sichern und auszubauen, ist die Herausforderung unserer Zeit.

Lernen Sie in dieser Ausgabe Unternehmen und Institutionen kennen, die diese Herausforderung aktiv annehmen und mit positivem Beispiel vorangehen.

Regionale und überregionale Initiativen werben mit Unterstützung und Fördermöglichkeiten.

Schon jetzt bieten viele Betriebe der Region ihren Mitarbeitern vielfältige Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Anreize zur Erhaltung ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit.

Eine echte Win-Win-Situation für eine attraktive und lebendige Wirtschaftsregion Westerwald.

Mittelstands Förderung im Landkreis Neuwied GmbH

Westerwald Frisches Land. Frische Ideen. Wirtschaftsförderungsgesellschaft Westerwaldkreis mbH

WFG Kreis Altenkirchen Die Wirtschaftsförderer

In dieser Ausgabe:

Für ein gesundes Wachstum S. 2-3
Grußwort der Landräte
Lebensphasenorientierte Personalpolitik
Im Gespräch mit Fr. Prof. Dr. Rump

Region S. 4-5
Wettbewerbe und Impulsgeber
Förderprogramm Leonardo
Fachkräfte-Portale

Unternehmen S. 6-7
münz Sportkonzept / Firmenlauf
Edeka Osterkamp / Zoth GmbH
Leben und arbeiten im Westerwald

Unternehmen S. 8-9
Wirtgen / Thomas Magnete
Kreissparkasse Westerwald
DRK Krankenhaus Kirchen
Zur Sache: Hr. Prof. Dr. Reinemann

Institutionen/Verbände S. 10-11
Landesbetrieb Mobilität RLP
Industrie- und Handelskammer
Westerwald Bank
Handwerkskammer

Zu guter Letzt S. 12
Wussten Sie schon, ...
Stärken kommunizieren
Impressum

Gemeinsam die Zukunft gestalten

Die Wirtschaftsförderungsgesellschaften der drei Landkreise kooperieren für ein starkes nördliches Rheinland-Pfalz

Wer gibt, bekommt zurück.

So könnte das Credo einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik lauten. Fachkräfte sind rar. Aktuell gibt es kaum eine Veröffentlichung, die nicht zu diesem Schluss kommt.

Der vielzitierte demografische Wandel tut sein Übriges. Die allgemeine Lebenserwartung steigt und mit ihr zwangsläufig auch die Lebensarbeitszeit. Die reine Produktion ist ausgelagert oder automatisiert. Wettbewerbsvorteile speisen sich heute aus Innovationskraft und Wissensvorsprung. Talente jedweden Alters in vorher nicht gekannter Mobilität stehen einer großen Nachfrage gegenüber. Diese Talente mit ihrem Fach- und Erfahrungswissen zu rekrutieren und langfristig an das eigene Unternehmen zu binden - dieser Herausforderung müssen sich gerade auch die Betriebe in unserer Region stellen.

In diesem Zusammenhang bekommt das Sprichwort „Geld allein macht nicht glücklich“ unverhoffte Aktualität. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und Angebote zur Erhaltung von Gesundheit und Fitness der Mitarbeiter, sind nur einige von vielen Schlagworten, wenn es für die Betriebe unserer Region darum geht, Personal langfristig im Sinne einer organischen Unternehmenssicherung zu motivieren und zu binden.

Mit der vorliegenden Ausgabe der Wirtschafts-Info möchten wir als Wirtschaftsförderer Tendenzen aufzeigen, Anlaufstellen nennen und anhand von Best-Practice-Beispielen erfolgreich umgesetzte Maßnahmen darstellen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihre Wirtschaftsförderer im Westerwald

Für ein gesundes Wachstum
Landkreise Altenkirchen, Neuwied und Westerwaldkreis kooperieren

Gut gelaunte Landräte der prosperierenden Region Westerwald:
Michael Lieber, Rainer Kaul, Achim Schwickert

Die Vorzüge der Region Westerwald verbinden sich mit der schnellen Erreichbarkeit der Ballungsgebiete Köln/Bonn und Rhein/Main zu einem höchst attraktiven Lebensumfeld.

Hier zu leben und zu arbeiten ist etwas Besonderes. Die Wirtschaft im Westerwald ist gesund, und die Lebenshaltungskosten sind vergleichsweise niedrig.

Wer über Wirtschaft spricht, spricht auch über die Menschen, die hinter jedem Unternehmen stehen. Und genau um diese Unternehmen und Menschen geht es in der vorliegenden Ausgabe der Wirtschafts-Info.

Körperliche und geistige Gesundheit und Wohlbefinden sind die Grundlage der Arbeitskraft der Mitarbeiter in Wirtschaft, Verwaltung und Pflege. Gesundheitsmanagement und Familienfreundlichkeit sind daher ernst zu nehmende Themen. Diesen Themen stellen sich die Landkreise zur Bewältigung der umfassenden Herausforderungen des demografischen und wirtschaftlichen Wandels mit ihren Wirtschaftsförderungsgesellschaften und einem vielfältigen Angebot weiterer Initiativen.

Wir stehen als Landräte gemeinsam für eine kreisübergreifende Zusammenarbeit und arbeiten beständig an der weiteren Verbesserung familienfreundlicher Rahmenbedingungen zur Steigerung der Attraktivität unserer Region für Fach- und Führungskräfte. Dies sehen wir als wichtigen Baustein zum Ausbau und zur Sicherung des Wirtschaftsstandorts Westerwald.

Institut für Beschäftigung und Employability

Fachhochschule Ludwigshafen am Rhein
University of Applied Sciences

Unternehmen 2030 - Personalstrategien für die Zukunft

„EMPLOYER BRANDING“
Wettbewerbsfähige Attraktivität als Arbeitgeber

Ludwigshafen. Zur Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern wirken monetäre Anreize nur noch bedingt. Um Fachkräfte zu binden, bedarf es, gerade in einer Flächenregion wie dem Westerwald, mehr. Schon konkurrieren die Unternehmen um die Gunst der Bewerber.

„Lebensphasenorientierte Personalpolitik als Schlüssel für Produktivität“
Weiche Faktoren gewinnen zunehmend an Bedeutung bei Rekrutierung und Bindung von Fachkräften.

Hier stehen Führungskräfte und Personalverantwortliche in der Pflicht. Denn es werden diejenigen Unternehmen als Sieger hervorgehen, die rechtzeitig die Weichen stellen und die richtigen Werkzeuge einsetzen.

Einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil stellt es dar, Mitarbeitern in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen ein Umfeld zu bieten, in dem sie ihre sich wandelnden Anforderungen im beruflichen und privaten Bereich in Einklang bringen können. Gerade die knapper werdenden Nachwuchskräfte legen hierauf großen Wert. Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik umfasst daher alle Phasen vom beruflichen Einstieg bis zum beruflichen Ausstieg.

Dabei erfordert die Komplexität des Themas in seiner individuellen betrieblichen Ausprägung und Vielschichtigkeit ein methodisches Vorgehen. Welches genau, das hat das Institut für Beschäftigung und Employability IBE in einem dreijährigen Modellprojekt untersucht. Getragen wurde dieses Projekt vom rheinland-pfälzischen Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung und der Europäischen Union. Teilgenommen haben neun kleine und mittelständische Betriebe, zwei Großunternehmen sowie eine Institution des öffentlichen Diensts.

Die Erkenntnisse aus dem erfolgreich abgeschlossenen Modellprojekt sind in einem Leitfaden für Unternehmen zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeitern mit dem Titel „Lebensphasenorientierte Personalpolitik 2.0“ zusammengefasst.

Mit konkreten Handlungsanweisungen und einem 15-Punkte-Plan zur Einführung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik wird den Unternehmen damit ein Werkzeug zur Arbeitgebermarkenbildung -Employer Branding- an die Hand gegeben, um sich im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Kontakt:
Prof. Dr. Jutta Rump
Fachhochschule Ludwigshafen am Rhein
Institut für Beschäftigung und Employability
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de
www.ibe-ludwigshafen.de

Weitergehende Informationen und den Leitfaden als kostenlosen Download erhalten Sie unter: www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de

Im Gespräch mit Arbeitsmarktexpertin Frau Prof. Dr. Jutta Rump

Frau Prof. Dr. Rump, Sie haben das Modellprojekt „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ ins Leben gerufen. Was war der Anlass?

Wir beschäftigen uns schon seit vielen Jahren mit der lebensphasenorientierten Personalpolitik. Mit dem Modellprojekt wollten wir insbesondere kleinen und mittelständischen Betrieben aus Rheinland-Pfalz die Möglichkeit geben, mit professioneller Begleitung das Konzept in die Praxis umzusetzen und damit zu „Leuchttürmen“ auch für andere Betriebe zu werden.

Aus dem Projekt ist ein konkreter Leitfaden für Unternehmen hervorgegangen. Für welche Unternehmen ist dieser interessant?

Der Leitfaden ist für Unternehmen jeder Größenordnung und aus jeder Branche interessant. Denn auch wenn die Voraussetzungen teils sehr unterschiedlich sind, ist eine strukturierte und individualisierte Herangehensweise im Sinne der Lebensphasenorientierung auf jedes Unternehmen anwendbar. Wir haben allerdings vor allem darauf geachtet, dass der Leitfaden für kleine und mittelständische Unternehmen praktikabel ist.

Welche aktuellen Entwicklungen gibt es zur lebensphasenorientierten Personalpolitik?

In den vergangenen beiden Jahren haben wir in Rheinland-Pfalz die Branchenspezifik zur lebensphasenorientierten Personalpolitik untersucht und ein Netzwerk zur Fachkräftesicherung aufgebaut. Nun möchten wir in der aktuellen Projektphase Regionalbündnisse etablieren, in denen alle Akteure gemeinsam daran arbeiten, ihre Region attraktiv für Fachkräfte zu machen. Hier sind neben den Betrieben unter anderem Verbände, Kammern, Bildungseinrichtungen und Arbeitsagenturen „im Boot“.

Erfahrungswelt Gesundheit - Wissen mit Nährwert und Johann Lafer

GESUNDHEITSTAG FÜR UNTERNEHMEN
Vorbereitungen zum Wettbewerb „Gesunde Betriebe“ laufen

Der rheinland-pfälzische Sozialminister Alexander Schweitzer im Gespräch mit Sternekoch Johann Lafer, Konditormeister Joachim Schäfer und Lehrlingen

Gewinner und Akteure des ersten Wettbewerbs (v.l.n.r): Werner Schmitt, Initiative Region Mittelrhein Maximilian Mumm, Bürgermeister VG Maifeld Benedikt Huf, GF Huf-Haus Erich Metzdorf, Mitinhaber M & S Zahntechnik Stefanie Neifer, Inhaberin Frisur-Manufaktur David Langner, Staatssekretär MSAGD

Das Zentrum für Ernährung und Gesundheit der Handwerkskammer (HwK) Koblenz erlebte im Mai dieses Jahres ein volles Haus zur „Erfahrungswelt Gesundheit“.

Ziel des Tages, den die HwK Koblenz in Zusammenarbeit mit dem IHK/HwK-Fachbeirat „Gesunde Betriebe“ initiiert hatte, war es, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten zu erhalten, zu steigern und ihnen körperliche, aber auch seelische Stabilität zu geben. Kein Geringerer als Johann Lafer lieferte sich bei der bestens besuchten Veranstaltung ein Kochduell mit Ausbildern der HwK Koblenz. Das Programm bot gleichfalls namhafte Referenten mit hochinteressanten Themen.

Die „Erfahrungswelt Gesundheit“ und die kommende Infoveranstaltung im Spätsommer sind eine gute Vorbereitung zur Teilnahme am Wettbewerb „Gesunde Betriebe“ 2014/2015.

Dieser Wettbewerb wurde von der Initiative Mittelrhein e. V. zusammen mit ihren Partnern, darunter HwK und IHK Koblenz, ins Leben gerufen. Er wird alle zwei Jahre stattfinden, um die Betriebe der Region nachhaltig für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren und Unternehmer und Mitarbeiter für eine aktive Gesunderhaltung auch während der Arbeit zu gewinnen.

Teilnehmen können alle Organisationen, die aktiv Maßnahmen zur Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung einführen möchten bzw. bereits eingeführt haben. Prämiert werden innovative Umsetzungskonzepte, die nachweislich die Gesunderhaltung und Motivation der Mitarbeiter fördern.

Machen Sie mit! Ansprechpartner zu allen Fragen rund um den Wettbewerb sind:

IHK Koblenz, Kerstin Wiertalla
wiertalla@koblenz.ihk.de

HwK Koblenz, Mareile Wilbert
mareile.wilbert@hwk-koblenz.de

Mitmachen und gewinnen!

WETTBEWERB FAMILIENFREUNDLICHE BETRIEBE
im Westerwaldkreis

Beruf und Familie sind nicht immer einfach unter einen Hut zu bekommen. Für Betriebe, die besonders familienfreundlich planen, haben die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Westerwaldkreis und die Gleichstellungsstelle des Westerwaldkreises mit Unterstützung der IHK Koblenz, Geschäftsstelle Montabaur, der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald und der Agentur für Arbeit Montabaur den Wettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb im Westerwaldkreis“ ausgeschrieben.

Viele Unternehmen setzen bereits familienfreundliche Maßnahmen um - und genau das wollen wir wissen! **Wie familienfreundlich sind die Unternehmen im Westerwaldkreis?** Machen Sie mit beim Wettbewerb - den Gewinnern winken attraktive Preise.

Noch bis zum **31. Juli 2014** können Betriebe aus der Region ihre Teilnahme einreichen.

Den Flyer mit den Teilnahmebedingungen erhalten Sie bei der Kreisverwaltung Montabaur oder im Internet unter www.wfg-ww.de.

Kontakt:
Frau Beate Ullwer
0 26 02 / 1 24-606

Kreisverwaltung Neuwied

AUDIT BERUF UND FAMILIE
Die Verwaltung in der Vorreiterrolle

Die Verwaltung des Landkreises Neuwied wurde mit ihren über 500 Beschäftigten für ihre familienfreundliche Ausrichtung von der berufundfamilie gGmbH zertifiziert. Damit hat sie sich klar positioniert und möchte auch Impulsgeberin für andere Arbeitgeber in der Region sein. Das Zertifikat bescheinigt der Kreisverwaltung, dass familienorientierte Maßnahmen umgesetzt und weitere Zielvorgaben zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt wurden.

Sowohl die Kreisverwaltung wie auch ihre Beschäftigten profitieren von den umgesetzten Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit. Eine bessere Vereinbarkeit mindert Stress und fördert die Arbeitszufriedenheit und Motivation, dies belegen alle Untersuchungen zum Thema.

Verwaltungen sind doppelt gefordert: Als Arbeitgeberin und gemeinsam mit der Politik als Gestalterin von Infrastruktur.

Der vom Landkreis Neuwied betriebene zügige Ausbau der Kindertagesstätten, die Qualifizierung von Tagespflegepersonen bis hin zum Ausbau der Schulsozialarbeit, der Einrichtung von Sozialstationen/Pflegestützpunkten, die Unterstützung von Beratungsstellen oder die Sicherstellung von Freizeitangeboten für Jugendliche über die Jugendpflege sind damit auch mittelbar wirtschaftliche Faktoren für eine Region, weil sie die räumliche und soziale Umwelt, sprich einen wesentlichen Teil der Lebensqualität, unmittelbar betreffen.

Kontakt:
Doris Eyl-Müller
Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Neuwied
doris.eylmueller@kreis-neuwied.de
www.kreis-neuwied.de

Für Fachkräfte und Unternehmen

FACHKRÄFTEPORTALE
Rhein-Lahn- und Westerwaldkreis und Kreis Neuwied/Kreis Altenkirchen

EXPERTEN TIPP

Online-Portale für Fachkräfte und Unternehmen

Auf Initiative der Agentur für Arbeit Montabaur und den Wirtschaftsförderungsgesellschaften Rhein-Lahn- und Westerwaldkreis ist das Fachkräfte-Portal **fachkraefte-regional.de** entstanden.

Unter **jobportal-regional.de** geht das gemeinsame Fachkräfteportal der Kreise Neuwied und Altenkirchen und der Agentur für Arbeit Neuwied in Kürze online.

Das Angebot der Portale ist für Unternehmen wie auch für interessierte Fachkräfte kostenlos. Die Unternehmen der Region können sich hier vorstellen und Ihren aktuellen Fachkräftebedarf bewerben. Interessierten Fachkräften bieten die Portale einen Überblick über Arbeitsplatzangebote vor Ort.

Bildung für Europa

Lebenslanges Lernen

LEONARDO DA VINCI
Europäisches Förderprogramm für Berufsschüler und Ausbilder

Das EU-Bildungsprogramm für Lebenslanges Lernen (PLL) erfasst mit seinen vier Einzelprogrammen

- CORMENIUS
  für Schulen
- LEONARDO DA VINCI
  für die berufliche Bildung
- ERASMUS
  für die Hochschulen und
- GRUNDTVIG
  für die Erwachsenenbildung.

den lebensbegleitenden Bildungsweg von der Schule über die Hochschule und Berufsbildung bis zur Erwachsenenbildung.

Das berufliche Förderprogramm LEONARDO DA VINCI fördert Auslandsaufenthalte von Berufsschülern, Arbeitnehmern sowie von Ausbildern und Berufsschullehrern. Daneben werden weitere Maßnahmen bis hin zur Anbahnung von internationalen Kooperationen unterstützt.

Informieren Sie sich!
Zahlreiche Informationsschriften geben Ihnen alle notwendigen Informationen.

Die Broschüre zu VAPVoS, die virtuelle Lernplattform für Berufsschulen, gibt es unter der u. g. Internetadresse ebenfalls zum kostenlosen Download.

Lernen Sie die Möglichkeiten und den Nutzen der Förderprogramme aus erster Hand kennen:
In der Broschüre „Gesichter und Geschichten“ berichten Teilnehmer von Ihren fachlichen und persönlichen Erfahrungen.

Alle Informationen zu Voraussetzungen, Antragstellung und die Broschüren finden Sie auf der Internetseite der Nationalen Agentur Bildung für Europa:
www.na-bibb.de

Laufen und feiern als Erfolgsrezept

MÜNZ SPORTKONZEPT - Montabaur
münz bringt Firmen in Bewegung

„Gesunde und motivierte Mitarbeiter sind der Motor eines jeden Unternehmens“ - Diesen Unternehmensgrundsatz vertreten und fördern die Montabaurer Unternehmer Bernhard und Karoline Münz, Inhaber der Münz GmbH, Europas großem Ausstatter für Teamkleidung.

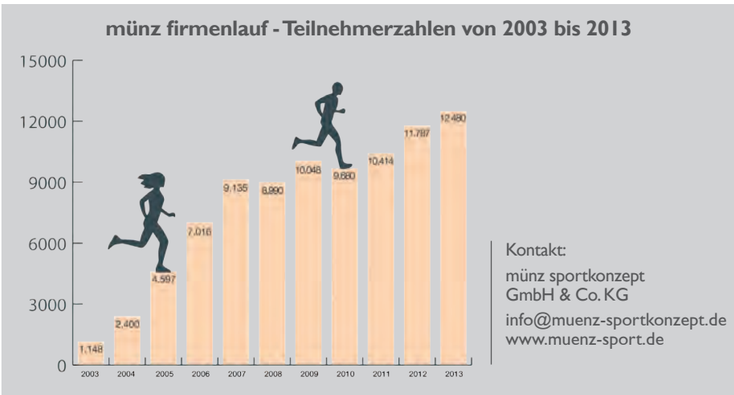
Dieses zukunftsgerichtete Engagement für Fitness, Sport und Teamgeist wurde in diesem Jahr von der **„Initiative Gesunde Unternehmen Rheinland-Pfalz“** in Kooperation mit dem Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) gewürdigt. Aus den Händen von Extremsportler Joey Kelly und Achim Wiedemann, Kreisgeschäftsführer des BVMW, konnte das erfolgreiche Unternehmerehepaar den Award in der Kategorie Ernährung und Bewegung in Empfang nehmen. Dieser Preis ist zum einen Würdigung für das bisherige Engagement für nachhaltige Unternehmensführung und zugleich Ansporn, das Konzept weiterzuverfolgen und auszubauen.

Preisübergabe an Karoline und Bernhard Münz (v.l.n.r): Joey Kelly, Karoline Münz, Bernhard Münz, Achim Wiedemann.

„Unsere 60 Mitarbeiter verbringen den Großteil des Tages im Unternehmen und da steht es auch in meiner Verantwortung einen Beitrag zur Gesundheit und Fitness zu leisten. Fitte und sportbegeisterte Mitarbeiter sind nicht nur leistungsbereiter und konzentrierter bei ihrer Arbeit, sie identifizieren sich stärker mit dem Unternehmen, sind ausgeglichen und schaffen sich so eine optimale Work-Life-Balance“, berichtet Bernhard Münz von seinen Erfahrungen. Vor diesem Hintergrund unterstützt er seine Mitarbeiter bei der gesunden Ernährung und darüber hinaus. Für den Unternehmer heißt dies konkret: Den Fitnessgedanken im firmeneigenen Verein münz Sport e.V. zu unterstützen und die Mitarbeiter zu motivieren, aktiv Sport zu treiben. So gehört es zum Unternehmenskonzept, den Mitarbeitern die Startgelder von Lauf- und Radevents in der Region zu erstatten und das Team kostenlos mit Sportkleidung auszustatten.

Mehr als 15.000 Starter aus weit über 800 Unternehmen gehen beim münz firmenlauf 2014 in Koblenz auf die 5 km-Laufstrecke und machen ihn damit zum größten Betriebssportfest in Rheinland-Pfalz.

Beispielhaft geht münz sportkonzept auch mit der Veranstaltung von Sportevents voran. „Mit der Ausrichtung und Organisation des münz firmenlaufs in Koblenz wollen wir andere Firmen motivieren, zu mehr Bewegung in ihrem Unternehmen beizutragen“, erklärt Bernhard Münz, der selbst leidenschaftlicher Sportler ist.



Kontakt:
münz sportkonzept GmbH & Co. KG
info@muenz-sportkonzept.de
www.muenz-sport.de

Computergestützte Personal-Einsatzplanung im Einzelhandel

EDEKA OSTERKAMP - Bad Marienberg
Kontinuität durch Flexibilität

Steffen Osterkamp vor dem neu errichteten EDEKA-Markt in Bad Marienberg

„Wir sind für Sie da: Montag - Samstag von 7.00 Uhr - 21.00 Uhr.“
Das ist das Versprechen an die Kunden von EDEKA Osterkamp in Bad Marienberg. Familienfreundliche Arbeitszeiten und gesundheits- und gemeinschaftsfördernde Angebote, das ist das Versprechen von Geschäftsführer Steffen Osterkamp an seine insgesamt rund 50 Mitarbeiter und Auszubildende.

„Von außen betrachtet erscheint der Einzelhandel als Arbeitgeber wegen seiner Öffnungszeiten oft unattraktiv. Sieht man aber genauer hin, sind es gerade die flexiblen Möglichkeiten in der Arbeitszeitgestaltung, die den Einzelhandel als Arbeitgeber vor Ort attraktiv machen“, erklärt Osterkamp.

Eine computergestützte Einsatzplanung im 3-Schichtbetrieb garantiert für jeden Mitarbeiter eine angemessene Berücksichtigung seiner individuellen Bedürfnisse. Die Mitarbeitertreue zum Unternehmen ist dadurch sehr hoch. Das wiederum honorieren die Kunden. Man geht gerne dort einkaufen, wo man die Gesichter kennt. So zahlt sich das Engagement für seine Mitarbeiter auch betriebswirtschaftlich aus und lässt das Unternehmen, mittlerweile in der vierten Generation, optimistisch in die Zukunft blicken.

Kontakt:
Steffen Osterkamp
EDEKA - Steffen Osterkamp KG
s.osterkamp.rr.eh@edeka.de
www.edeka-osterkamp.de

Im Fokus:
Leben und arbeiten im Westerwald

Dort leben und arbeiten, wo andere Urlaub machen. Der Westerwald bietet neben seiner tollen Landschaft die vielfältigsten Freizeit-, Sport- und Kulturangebote für alle Lebenslagen. Ob als Single, junges Paar oder als Familie - für jeden ist etwas dabei.
Informationen gibt es im Internet, z. B. unter:

- westerwald.info
- hachenburger-kulturzeit.de
- auskunft-kultur.de
- spiegelzelt-altenkirchen-westerwald.de
- kulturland.rlp.de
- mfg-neuwied.de/tourismus

und vielen weiteren Adressen.

Arbeitsschutz von Anfang an

ZOTH - Westernohe
Unfallfrei in die Zukunft

Unfallfrei in die Zukunft - das ist erklärtes Ziel der Zoth GmbH & Co. KG in Westernohe bei Rennerod. Rund 500 Mitarbeiter beschäftigt das in zweiter Generation von Martina Zoth-Opolka und Wolfgang Zoth geführte Unternehmen in den eng miteinander verzahnten Unternehmensbereichen Elektrotechnik, Stahl- und Metallbau, Blechbearbeitung, Heizungs- und Rohrleitungssysteme und Schwermontage.

„Wo gehobelt wird, fallen Späne“, sagt der Volksmund. Dass dabei kein Mitarbeiter zu Schaden kommt, dafür hat man bei Zoth dem Thema Arbeitssicherheit oberste Priorität eingeräumt. „Wir sind Vorreiter beim Thema Arbeitssicherheit in der Region. Das hebt uns vom Wettbewerb ab“, so die kaufmännische Geschäftsführerin Martina Zoth-Opolka.

Betriebsgelände der ZOTH GmbH in Westernohe

Umfangreiche Investitionen im Bereich Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz (SGU) tragen sichtbar Früchte. So konnte durch kontinuierliche Aus- und Weiterbildung, Verbesserung der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) sowie der Werkzeug-, Maschinen und Arbeitsplatzausstattung die Unfallhäufigkeit nach SCC (Sicherheits-Certifikat-Contractoren) in den Jahren seit Einführung der inzwischen zertifizierten Maßnahmen drastisch gesenkt werden.

Unter anderem müssen alle Auszubildenden vor dem eigentlichen Ausbildungsbeginn eine umfangreiche Grundunterweisung im Bereich Arbeitssicherheit und eine Ersthelferausbildung durchlaufen. Eben Mitarbeiter-Sicherheit von Anfang an.

Kontakt:
Ralf Groß | Managementbeauftragter
Zoth GmbH & Co. KG
rgross@zoth.de
www.zoth.de

Unsere Unternehmen gehen voran

Gesundheitsmanagement und Familienfreundlichkeit
in den Betrieben der Region

Motiviert, gesund, fachlich top

WIRTGEN - Windhagen
Ganzheitliche Betreuung während der Ausbildung

Für sein vorbildliches Ausbildungskonzept ist Wirtgen, Produzent von mobilen Maschinen und Dienstleister rund um den Straßenbau, überregional bekannt.

„Die Mitarbeiter von morgen im eigenen Betrieb heranzuziehen – das ist für beide Seiten eine lohnende Investition in eine sichere Zukunft“, erklärt Helmut Hecking, Leiter Aus- und Weiterbildung und gleichzeitig Gesundheitsberater bei Wirtgen.

Wöchentliches angeleitetes Training der Azubis bei Wirtgen

„Körper, Geist und Seele zu stärken ist gerade bei Jugendlichen wichtig und kommt bei unseren Auszubildenden auch sehr gut an“, sagt Hecking und verweist auf die gut besuchten wöchentlichen Trainingsabende und die jeweils einmal im Jahr stattfindenden Gesundheits- und Familientage.
Gesundes und abwechslungsreiches Essen zu einem fairen Preis und auf die Arbeitszeiten abgestimmte Öffnungszeiten der betriebseigenen Kantine tragen zur gesunden Lebensführung bei und machen Fast-Food für viele Beschäftigte entbehrlich.

Die intensive ganzheitliche Betreuung während der Ausbildung wird durch überdurchschnittliche Leistungen belohnt.

Kontakt:
Helmut Hecking
Leiter Aus- und Weiterb. und Gesundheitsberater
helmut.hecking@wirtgen.de | www.wirtgen.de

Familie und Beruf

KREISSPARKASSE WESTERWALD
Gezielte Angebote für verschiedene Lebenslagen

Auch bei den Sparkassen der Region sind die Themen Familienfreundlichkeit und Gesundheitsmanagement wesentlicher Bestandteil einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik. Die Ausrichtung der Personalarbeit richtet sich an arbeits- und lebenszyklischen Bedürfnissen aus. Schon seit 1992 besteht innerhalb der KSK Westerwald die Dienstvereinbarung „Beruf und Familie“.

„Unser umfangreiches Angebot wird von unseren Mitarbeitern sowohl für die Elternzeit, als auch für die Pflege von Angehörigen in Anspruch genommen. Zu den freigestellten Kollegen wird intensiver Kontakt gehalten um einem Wissens- und Informationsdefizit, der den Wiedereintritt erschweren könnte erst gar nicht aufkommen zu lassen. Informationsveranstaltungen zu allgemeinen Themen, wie z. B. Entwicklung der Sparkasse, Pflege o. Ä. runden dies ab“, sagt Jörg Denker, Personalleiter bei der Kreissparkasse Westerwald.

Im Rahmen einer Work-Life-Balance werden den Mitarbeitern der Sparkassen auch umfangreiche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten. Die Schwerpunkte liegen dabei auf Gesundheitsberatung, betriebsärztlicher Betreuung, Wiedereingliederungsförderung nach langer Erkrankung und inner- und außerbetrieblichen Sport- und Fitnessangeboten sowie dem jährlichen Gesundheitstag.

Kontakt:
Jörg Denker
Leiter Personal Kreissparkasse Westerwald
joerg.denker@ksk-westerwald.de
www.ksk-westerwald.de

Ehrlichkeit, Mut und helfen

THOMAS MAGNETE
Gelebte Werte

Thomas Magnete - Zentrale in Herdorf

„Ehrlichkeit, Mut und helfen“ lauten die grundsätzlichen Unternehmenswerte des international tätigen Familienunternehmens Thomas Magnete in Herdorf.

Für ein Unternehmen, das innovative Produkte zur Steuerung von Fluiden mittels e-magnetischer Aktorik und Mechatronik herstellt, nicht unbedingt alltäglich. „Unser Leitbild nimmt jeden Einzelnen unserer rund 500 Mitarbeiter in die Pflicht“, erklärt der Teamleiter Personal, Matthias Hess. „Im Verbund mit unseren umfangreichen Sozialleistungen, weiteren Angeboten und Unternehmensaktionen, haben wir es geschafft, eine Mitarbeiter-Identifikation mit dem Unternehmen aufzubauen, die sich in einer klar erhöhten Produktivität widerspiegelt“, so Hess weiter. Diese klare Identifikation sorgt für eine „mentale Gesundheit“. Gerne arbeiten und sich mit dem Unternehmen zu identifizieren heißt, ohne Sorge um den Arbeitsplatz zu arbeiten. Die ganze Energie kann in die eigentliche Aufgabe, in die Arbeit fließen. Darin besteht der Kern der Unternehmensphilosophie von Thomas Magnete. Und das zahlt sich aus:
Bedingt durch die hohe Vertrauenskultur, die Kreativität der Mitarbeiter sowie das ausgeprägte Innovationsvermögen des Unternehmens verfügt Thomas Magnete über eine starke Wettbewerbsfähigkeit.

Kontakt:
Matthias Hess, Teamleiter Personal
matthias.hess@thomas-magnete.com
www.thomas-magnete.com

Erster Betriebskindergarten im nördlichen Rheinland-Pfalz

DRK KRANKENHAUS - Kirchen
Auch wirtschaftlich ein Erfolg

Integriert im Krankenhausgelände - der Betriebskindergarten des DRK Krankenhauses Kirchen

„Die Einrichtung unseres Betriebskindergartens ist eine Erfolgsgeschichte“, so Klaus Schmidt, kaufmännischer Direktor des DRK Krankenhauses in Kirchen.

Die Entscheidung dazu ist nach gründlicher Bedarfs- und Alternativenprüfung gefallen. So konnten ausgeschriebene Facharztstellen in Ihrer Attraktivität erheblich gesteigert werden. Denn heute sind es oft die „weichen Faktoren“, die ausgeschriebene Stellen, gerade in einer Flächenregion wie dem Westerwald, für Fachärzte und Pflegepersonal attraktiv machen. Der Betriebskindergarten des DRK Krankenhauses in Kirchen hält insgesamt 30 Plätze bereit. Er ist von 6.00 Uhr - 18.00 Uhr durchgehend geöffnet, auch in den Ferien. Er steht Kindern von Ärzten und Pflegepersonal gleichermaßen zur Verfügung.

Durch seinen Beitrag zur Gewinnung und Bindung von Fachärzten sind Engpässe bei der Stellenbesetzung und damit in der medizinischen Versorgung aktiv vermieden worden. So konnte auch die durch Fachärztemangel drohende Schließung einer ganzen Station abgewendet werden.

Die vermiedenen Mindereinnahmen des Krankenhauses durch die gesicherte medizinische Versorgung wiegen die Investitionen bei weitem auf. Und die Übernahme der Trägerschaft durch den DRK-Landesverband stellt die Investition langfristig auf stabile Füße. Gleichzeitig stehen mit der Aufnahme in den Bedarfsplan neben der Refinanzierung auch sechs Plätze für Kirchener Familien zur Verfügung.

„Wir haben 2011 den Schritt zum Betriebskindergarten gewagt und nun können wir mit Stolz auf das Erreichte blicken. Mit aktiver Personalpolitik haben wir einen weiteren Beitrag zur Sicherung der medizinischen Versorgung am Standort Kirchen geleistet“, resümiert Klaus Schmidt.

Kontakt:
Klaus Schmidt
Kaufm. Direktor DRK Krankenhaus Kirchen
klaus.schmidt@drk-kh-kirchen.de
www.drk-kh-kirchen.de

HOCHSCHULE KOBLENZ
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Zur Sache: Prof. Dr. Holger Reinemann

Zu den mannigfaltigen Herausforderungen im betrieblichen Alltag hat sich in den vergangenen Jahren ein neues Problem gesellt, das viele Unternehmen deutlich spüren: Der demographische Wandel und der hieraus resultierende Fachkräftemangel müssen bewältigt werden!

Vor diesem Hintergrund wird die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen immer wichtiger. Neben der Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsplatzes bspw. durch Maßnahmen der Familienfreundlichkeit, ist hier insbesondere an die Erhaltung der Gesundheit von Beschäftigten zu denken.
Kleine und mittlere Unternehmen haben in diesem Umfeld einen größenbedingten Nachteil, da bspw. die Einrichtung eines Betriebskindergartens für Großunternehmen durch erzielbare Skaleneffekte deutlich kostengünstiger ist. Diese Erkenntnis ist auch auf das betriebliche Gesundheitsmanagement übertragbar. Daher ist es für den Mittelstand unerlässlich, einerseits bei der Gestaltung von Maßnahmen auf betriebswirtschaftlich verträgliche Lösungen zu bauen und andererseits intelligente Lösungen zu entwickeln, die bspw. durch Kooperationen zu einer spürbaren Kostensenkung führen.

In den vergangenen Jahren haben viele mittelständische Unternehmen, auch in unserer Region, sinnvolle und betriebswirtschaftlich tragbare Lösungen entwickelt, an denen man sich ein Beispiel nehmen kann!

Kontakt:
Prof. Dr. Holger Reinemann
Hochschule Koblenz | Mittelstandsmanagement
Personal- und Unternehmensführung
reinemann@hs-koblenz.de
www.hs-koblenz.de

Baustelle und Familie im Einklang

LANDESBETRIEB MOBILITÄT RHEINLAND-PFALZ - Diez
Freie Fahrt für familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Betreuung und Instandhaltung der straßenbaulichen Infrastruktur in Rheinland-Pfalz ist Aufgabe des Landesbetriebs Mobilität

Verkehrswege sind die Lebensadern unserer (Wirtschafts-) Region. Jeder nutzt sie, jeder wünscht sich einen reibungslosen, staufreien Verkehr.

Der Landesbetrieb Mobilität Rheinland-Pfalz (LBM) betreut ca. 18.000 km Autobahnen und Verkehrsstraßen sowie 1.787 km Radwege. 7.500 Brücken, 380 km Stützwände, 80 km Lärmschutzwände und 29 Tunnel mit einer Gesamtlänge von 9 km müssen ebenfalls gewartet und instand gehalten werden.

Um diese Aufgabe mit möglichst wenigen Beeinträchtigungen für Gewerbe- und Privatverkehr bewältigen zu können, sind Nacht- und Wochenendarbeit bei den ca. 4.000 Beschäftigten des LBM in Rheinland-Pfalz keine Seltenheit.

Um die Anforderungen an die Beschäftigten mit deren individuellen Bedürfnissen in Einklang zu bringen, hat sich der LBM dem „audit berufundfamilie®" unterzogen und wurde 2007 als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert.

Zu den Schwerpunkten der familienfreundlichen Personalpolitik im LBM gehört es zum Beispiel, die Arbeitszeiten noch flexibler zu gestalten und eine familiengerechte Arbeitsorganisation zu ermöglichen. „Wir bieten unseren Mitarbeitern die verschiedensten Teilzeit- und Wiedereinstiegsmodelle an", so Alfred Dreher, Kaufmännischer Geschäftsführer des LBM. Besonderen Wert legt man auch darauf, die Führungskräfte für das Thema zu sensibilisieren. Mit Erfolg: „Es gibt bei uns schon einige Frauen und Männer, die als Fachgruppen- oder Teamleiter beispielsweise nur 30 Stunden in der Woche arbeiten", berichtet Dreher.

Die Angebote des Landesbetriebs werden dabei nicht nur auf die Bedürfnisse rund um die Kindererziehung ausgerichtet. Auch bei der Pflege und Unterstützung von Angehörigen bietet der LBM entsprechende Hilfestellung. Zum Beispiel sollen Mitarbeiter, die in Elternzeit sind oder ihre Angehörigen pflegen, in Kontakt mit der Dienststelle bleiben können. Geplant ist, dass Kollegen sie mit wichtigen Informationen versorgen und beim Wiedereinstieg in den Beruf helfen.

Judith Klein
Projektleiterin Beruf und Familie im LBM
judith.klein@lbm.rlp.de
www. lbm.rlp.de

„Handwerk vital & demografiefest"

HANDWERKSKAMMER - Koblenz
Projekt bietet Handwerkern Wettbewerbsvorteile

Das Projekt „Handwerk vital & demografiefest" der HwK Koblenz unterstützt Handwerksbetriebe mit vielfältigen kostenfreien Gesundheitsangeboten. Der Fokus liegt auf der Beratung, Fortbildung und Öffentlichkeitsarbeit zu Gesundheitsthemen. Das Projekt wird vom Europäischen Sozialfonds und dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz gefördert.

Die Handwerkskammer Koblenz legt darüber hinaus einen Hauptschwerpunkt auf die Basisarbeit: Durch die gezielte Ansprache von Lehrlingen und zukünftigen Unternehmern/Führungskräften in der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung und in Meisterkursen soll eine Plattform geschaffen werden, um Gesundheitsförderung frühzeitig im Handwerk zu etablieren.

Regelmäßige Veranstaltungen sensibilisieren zum Thema. Die „Erfahrungswelt Gesundheit" im Mai dieses Jahres sowie kommende Veranstaltungen werden mit Unterstützung des Projektes „Handwerk vital & demografiefest" durchgeführt.

Kontakt:
Mareile Wilbert
Projektkoordination
mareile.wilbert@hwk-koblenz.de
www. hwk-koblenz.de

Mitarbeitergesundheit im Leitbild verankert

WESTERWALD BANK - Hachenburg
Gesund von Anfang an

Gesund von Anfang an - Auszubildende der Westerwald Bank

„Wir sind ein fairer Arbeitgeber mit besonderem Anspruch an die Gesundheit unserer Mitarbeiter", heißt es im Leitbild der Westerwald Bank e. G.

„Prävention und Gesundheitsförderung sind die zwei Eckpfeiler unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Wir möchten Krankheitsrisiken und -entstehung verhindern und die Gesundheit unserer Mitarbeiter durch Stärkung der individuellen Ressourcen stabilisieren", bringt Karl-Peter Schneider, Personalleiter der Westerwald Bank in Hachenburg, die Zielsetzung des Geldinstituts auf den Punkt.

Ein großes Kursangebot zu Sport, Entspannung und Pflege, aber auch weitergehende Aktionen, wie Fahrsicherheitstrainings, themenbezogene Schulungen von Führungskräften und die enge Zusammenarbeit mit Betriebsärzten, Sicherheitsbeauftragten und des Facilitymanagements untermauern diese Aussage. Einen wichtigen Punkt stellt auch die Beratung in schwierigen Lebenssituationen und nach traumatischen Ereignissen, z. B. nach einem Banküberfall, dar.

Alle Filialen haben eine Erste-Hilfe-Ausstattung und sind seit 2007 rauchfrei. Ehemalige Raucherräume werden z. B. als Erste-Hilfe-Räume neu genutzt.

„Gesund von Anfang an", ist der Titel des Workshopprogramms für Auszubildende der Bank. Alle Azubis durchlaufen während ihrer Ausbildung insgesamt sechs Workshops alleine zum Thema Gesundheitsförderung.

Kontakt:
Karl-Peter Schneider
Personalleiter Westerwald Bank e. G.
karl-peter.schneider@westerwaldbank.de
www. westerwaldbank.de

Beratung und Veranstaltungen

INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER - Koblenz
Unterstützung bei der Personalentwicklung

Demografischer Wandel und Fachkräfteengpässe sind schon lange keine Zukunftsszenarien mehr. Viele Unternehmen aller Größen und Branchen spüren bereits heute die Auswirkungen. Dies stellt die Personalverantwortlichen vor große Herausforderungen, denn es gilt, die Beschäftigten an das Unternehmen zu binden und langfristig leistungsfähig zu halten.
Unterstützung bei dieser Aufgabe bietet die Personalentwicklungsberatung der IHK Koblenz. Hier erhalten Unternehmen in einer persönlichen Beratung wichtige Impulse und erste Umsetzungshilfen zu den Möglichkeiten der Personalentwicklung. Darüber hinaus bietet die IHK Koblenz Veranstaltungen zu aktuellen Themen der Personalarbeit sowie den Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen.

Infos zur Personalentwicklungsberatung stehen unter www.ihk-koblenz.de, Dokument-Nr. 7068 zur Verfügung.

Ansprechpartnerin:
Kerstin Wiertalla
Referentin Personalentwicklungsberatung
wiertalla@koblenz.ihk.de

Zukunftsinitiative

Starke Kommunen - starkes Land
AktivRegion Rhein-Wied überzeugt

Die Initiative „Starke Kommunen - Starkes Land" des rheinland-pfälzischen Innenministeriums unterstützt praktische Umsetzungen von Bürgerbeteiligung und interkommunaler Kooperation.
Dazu waren die Kommunen des Landes aufgerufen, Projekte einzureichen.

Die Verbandsgemeinden Waldbreitbach, Bad Hönningen und Linz haben sich zusammengeschlossen und sich als „AktivRegion Rhein-Wied" mit den Schwerpunktthemen:

- **Gesundheit (gesund und aktiv leben in der „AktivRegion Rhein-Wied")** (VG Waldbreitbach)
- **Integration (Migranten und Neubürger)** (VG Bad Hönningen)
- **Ehrenamt und Senioren** (VG Linz)

beworben.

Diese Themen und die Kooperation der drei Verbandsgemeinden haben in Mainz überzeugt: Das Projekt wird bis zum Sommer 2016 von der Landesregierung unterstützt. Bis dahin sollen mit Beteiligung der Bürger Ideen zu den Schwerpunktthemen in konkrete Projekte umgesetzt sein. Die Ergebnisse sollen dann, das ist die Idee des Gesamtprojekts, allen Verbandsgemeinden im Land beispielgebend zur Nachahmung empfohlen werden.

Ansprechpartner zu den regionalen Projekten:
Rolf Schmidt-Markoski
rolf.schmidt-markoski@waldbreitbach-vg.de
Rudolf Schmitz
rschmitz@bad-hoenningen-vg.de
Stefan Heck
stefan.heck@vg-linz.de

Zu guter Letzt

Fakten und Meinungen zu Familie und Gesundheit in Beruf und Unternehmen

FAMILIENFREUNDLICHKEIT & GESUNDHEITSMANAGEMENT

Wussten Sie schon, dass ...

- ... die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für 54 % der jungen Berufstätigen mit Kindern genauso wichtig ist wie das Gehalt?
- ... 78 % den Arbeitgeber wechseln würden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu optimieren?
- ... 94 % zufriedener (und leistungsfähiger) sind, wenn sie Beruf und Familie miteinander vereinbaren könnten?
- ... in fast zwei Dritteln der Unternehmen die berufliche Laufbahn auch während der Elternzeit fortgesetzt werden kann?
- ... am 31.07.2014 der Bewerbungsschluss zum Wettbewerb „Familienfreundliche Betriebe“ im Westerwaldkreis ist? Infos unter www.wfg-ww.de.
- ... das Europäische Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung bereits 1977 in Luxemburg eine Deklaration verabschiedet hat, die das anerkannte Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung in der EU darstellt? Es lautet: „Betriebliche Gesundheit umfasst alle Maßnahmen von Arbeitgebern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.“ (www.luxemburger-deklaration.de)
- ... nur 21,7 % der im Rahmen einer Befragung durch die IHK Koblenz angefragten Unternehmen angegeben haben, dass es in Ihrem Betrieb Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gibt?
- ... das Engagement zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement mit der Betriebsgröße ansteigt?
- ... der Öffentliche Dienst Vorreiter beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist?
- ... Sie die komplette IHK-Studie unter www.gesundekmu.de kostenfrei als PDF-Datei herunterladen können?

Vorhandene Stärken aktiv kommunizieren

Anke Richter

Beratungsbüro Neue Kompetenz, Altenkirchen

In vielen Betrieben ist eine familienbewusste Arbeitsorganisation bereits gelebt Praxis, wenngleich die eigenen Stärken vielen Unternehmen oft gar nicht bewusst sind und nicht nach außen getragen werden. Es mangelt an einem entsprechenden Marketing.

Andererseits entscheiden sich Fach- und Führungskräfte eher für die Region Westerwald, wenn familiäre Belange berücksichtigt werden. Gerade weibliche Führungskräfte suchen Arbeitgeber, für die Familienfreundlichkeit selbstverständlich ist.

Familienfreundliche Personalpolitik muss weder teuer, noch aufwändig sein, rechnet sich aber für jedes Unternehmen. Zudem gibt es vielfältige Beratungs- und Fördermöglichkeiten.

Weitere Informationen finden Sie unter www.firma-und-familie.de. Nutzen Sie das Angebot!

Wirtschaftsinfo

Ausgabe Nr. 5
07/2014

Impressum

Herausgeber:

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Kreis Altenkirchen GmbH
Geschäftsführer Oliver Schrei
Parkstraße 1, 57610 Altenkirchen
Tel. 0 26 81/81 39 00
www.wfg-kreis-altenkirchen.de

Mittelstandsförderung im Landkreis Neuwied GmbH
Geschäftsführer Harald Schmillen
Marktstraße 80, 56564 Neuwied
Tel. 0 26 31/2 82 12
www.mfg-neuwied.de

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Westerwaldkreis mbH
Geschäftsführer Wilfried Noll
Peter-Altmeier-Platz 1, 56410 Montabaur
Tel. 0 26 02/1 24-333
www.wfg-ww.de

Gestaltung und Realisation:

SCHWENK Werbeagentur
Im Medienpark
Nisterfeld 11, 57629 Müschenbach
www.schwenk-werbeagentur.de

Redaktion:

Ingo Schwenk

Auflage:

10.000 Exemplare

Rechte und Haftung:

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Wirtschaftsförderungsgesellschaften.

Fotonachweis:

Fotos, wenn nicht anders vermerkt:
- Fotolia.com (Kzenon, Guukaa, Trüffelpix, VRD, Aquir, Jackfrog, Iakov Kalinin)
- Ursula Gerharz
- Prof. Dr. Jutta Rump
- MSAGD
- HwK Koblenz
- focus Vallendar
- münz Sportkonzept
- Ingo Schwenk
- Zoth GmbH
- Westerwald Touristik-Service
- Thomas Magnete
- Prof. Dr. Holger Reinemann
- Westerwald Bank e. G.
- Anke Richter

Sie möchten ihr Unternehmen in einer der kommenden Ausgaben der Wirtschafts-Info vorstellen? Sprechen Sie uns an!

Um die Lesbarkeit zu vereinfachen haben wir im vorliegenden Heft auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.