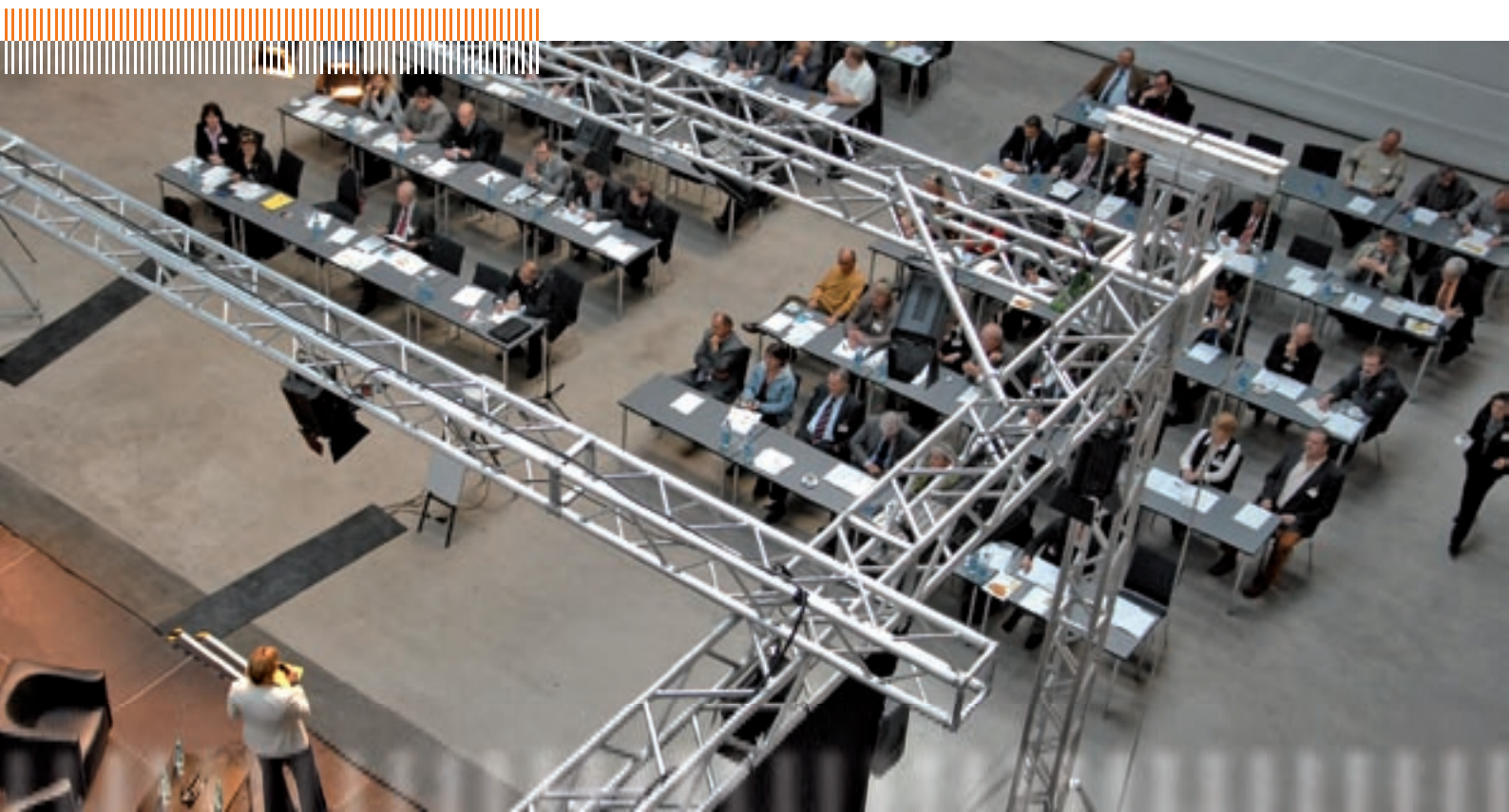


NEWS Trends 2007. Ernährungswirtschaft NRW

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Vorwort | |
| Vorsprung durch Dialog | 1 |
| NRW: Ernährungswirtschaft weiter auf Expansionskurs | |
| Daten und Fakten der Branche | 2 |
| NEW.S Trendbarometer | |
| Optimistische Stimmung in der Ernährungsbranche hält an | 6 |
| Profilbildend für den Standort NRW – eine Positionsbestimmung | |
| Regierung setzt auf Clusterpolitik | 10 |
| Werte als Wettbewerbsvorteil? | |
| Anmerkungen eines Mönchs | 12 |
| Reststoffe der Lebensmittelverarbeitung | |
| Potenzial für Innovationen | 16 |
| WeGebAU | |
| Ein Programm zur Qualifizierung von Beschäftigten im Betrieb | 18 |
| Stress lass nach! | |
| Betriebe müssen handeln | 20 |
| Wissenschaftlicher Nachwuchs für die Lebensmittelwirtschaft | |
| Neue Studienabschlüsse, neue Möglichkeiten | 22 |
| Ausblick | |
| Zukunft weiter denken | 24 |



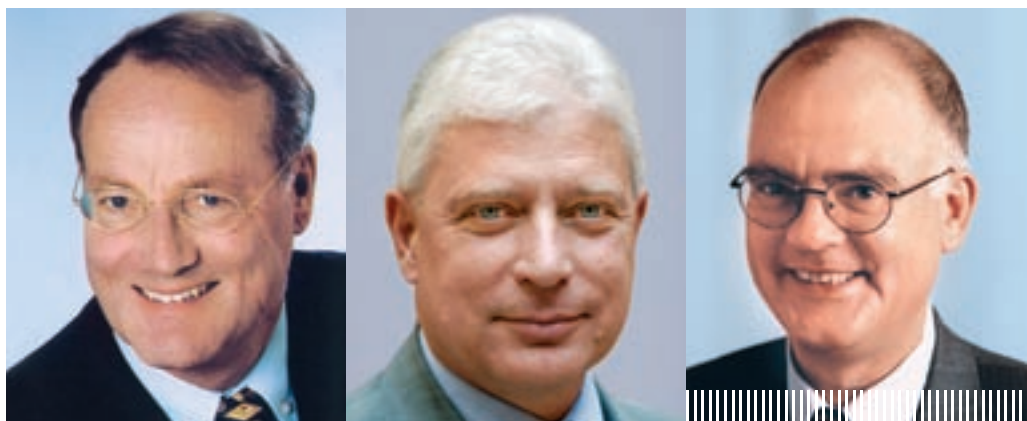
Vorwort

Vorsprung durch Dialog

Dr. Hans-Günter Fix
Hauptgeschäftsführer
Arbeitgeberverband der
Ernährungsindustrie NRW

Jürgen Witt
Geschäftsführer Arbeitgeberverband
Rheinisch-Westfälischer Brauereien
und Mälzereien

Thomas Gauger
Landesbezirksvorsitzender
Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten NRW



Die wirtschaftliche Entwicklung der nordrhein-westfälischen Ernährungswirtschaft kann sich sehen lassen. Umsatz und Export konnten gesteigert, Beschäftigung gesichert werden. Die hohe Leistungsfähigkeit der Branche, die guten wirtschaftlichen Kenngrößen und die Spitzenstellung, die die Ernährungswirtschaft im bundesweiten Vergleich einnimmt haben dazu geführt, dass die Landesregierung die Ernährungswirtschaft als eine der profilbildenden Branchen unseres Landes definiert.

Auch in Zukunft wird die Ernährungswirtschaft Nordrhein-Westfalens diese Position weiter ausbauen. Dafür ist der Dialog der Unternehmen untereinander, mit den Sozialpartnern und mit Wissenschaft und Politik unverzichtbar.

Neue Handlungsansätze können am besten in der Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Meinungen und Erfahrungen entstehen. Seit Jahren bietet das Sozialpartnerprojekt NEW.S dazu eine geeignete Plattform. In zahlreichen Workshops und auf dem Branchentag 2007 kamen Unternehmensleitungen und Betriebsräte mit Wissenschaftlern und Praktikern zusammen, um aktuelle Themen und neue Entwicklungen zu diskutieren.

Der vorliegende Jahresbericht liefert Ihnen einen Einblick in die Arbeit des Sozialpartnerprojektes NEW.S. Er enthält unter anderem interessante Berichte vom NEW.S Branchentag, die wichtigsten Eckdaten der wirtschaftlichen Entwicklung sowie die aktuellen Ergebnisse des NEW.S Trendbarometers.

Wir danken allen Beteiligten, die sich an dem Dialog um die Zukunft unserer Branche beteiligt haben. Dialog funktioniert nur, wenn es Menschen gibt, die bereit sind, ihr Wissen und ihr Engagement aktiv einzubringen.

NRW: Ernährungswirtschaft weiter auf Expansionskurs

Daten und Fakten der Branche

Nordrhein-Westfalen besser als der Bundesdurchschnitt.

Die Zahlen sind positiv: Die Ernährungswirtschaft in Nordrhein-Westfalen hat in 2006 kräftig zugelegt. Beim Umsatz und Export verzeichnet die Branche Zuwächse. Die Zahl der Beschäftigten bleibt stabil. Die wirtschaftliche Entwicklung der Branche ist in Nordrhein-Westfalen etwas besser als im Bundesdurchschnitt.

Nach wie vor ist die Ernährungswirtschaft eine Branche der kleinen und mittleren Betriebe. Die durchschnittliche Betriebsgröße liegt bei 72 Mitarbeitern pro Betrieb. Lediglich 7 Betriebe haben 1.000 Beschäftigte und mehr. Weitere 25 Betriebe haben zwischen 500 und 999 Beschäftigte. Gemessen an den Beschäftigten ist die Herstellung von Backwaren mit einem Anteil von 28 Prozent die größte Teilbranche, gefolgt von den Schlachtereien und der Fleischverarbeitung (21 Prozent).

Wirtschaftliche Kennzahlen der Ernährungswirtschaft NRW und Bund

| | Umsatz in Mio. € | | Auslandsumsatz in Mio. € | | Beschäftigte | | Betriebe | |
|------|------------------|-----------|--------------------------|----------|--------------|---------|----------|-------|
| | 2005 | 2006 | 2005 | 2006 | 2005 | 2006 | 2005 | 2006 |
| Bund | 119.039,5 | 123.456,7 | 18.385,6 | 19.984,8 | 496.255 | 498.155 | 7.402 | 7.301 |
| NRW | 25.375,9 | 26.692,5 | 4.020,7 | 4.452,7 | 88.112 | 88.712 | 1.270 | 1.228 |

Quelle: Statistisches Bundesamt und LDS NRW – Monatsberichte der Betriebe – (fachliche Betriebsteile) und eigene Berechnungen

Umsatzsteigerungen in (fast) allen Teilbranchen

2006 war für die Ernährungswirtschaft in NRW ein gutes Jahr. Der Umsatz konnte gegenüber dem Vorjahr um 5,2 Prozent (Bund +3,7 Prozent) gesteigert werden, der Export legte sogar um 10,7 Prozent (Bund 8,7 Prozent) zu. Auch die Zahl der Beschäftigten ging leicht nach oben (+ 0,7 Prozent in NRW, + 0,4 Prozent im Bund) und liegt in 2006 bei 88.712 Beschäftigten.

2006 Wachstum in fast allen Teilbranchen.

Fast alle Teilbranchen der Ernährungswirtschaft konnten in 2006 ein Wachstum melden. Besonders hohe Umsatzzuwächse erzielten die Hersteller von Ölen und Fetten (+11 Prozent), Mineralwasser und Erfrischungsgetränken (+10,4 Prozent) sowie die Hersteller von sonstigen Nahrungsmitteln (+9,5 Prozent). Umsatzrückgänge gab es lediglich bei den Herstellern von Dauerbackwaren (-4,5 Prozent), in der Herstellung von Futtermitteln (-0,7 Prozent) und in der Obst- und Gemüseverarbeitung (-0,3 Prozent).

Gesamtübersicht zur Entwicklung der Teilbranchen

| | Umsatz 2006 in Mio. € | Veränderung zum Vorjahr | Beschäftigte 2006 | Veränderung zum Vorjahr |
|---|-----------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|
| Ernährungsgewerbe Bund insges. (ohne Tabakverarb.) | 123.456,7 | 3,7 % | 498.155 | 0,4 % |
| Ernährungsgewerbe NRW insgesamt | 26.692,5 | 5,2 % | 88.712 | 0,7 % |
| Schlachten und Fleischverarbeitung | 7.872,1 | 7,5 % | 18.935 | -1,6 % |
| Herstellung von Backwaren (ohne Dauerbackwaren) | 2.876,6 | 3,6 % | 24.573 | 1,9 % |
| Obst- und Gemüseverarbeitung | 2.138,9 | -0,3 % | 5.944 | 4,3 % |
| Herstellung von Süßwaren (ohne Dauerbackwaren) | 2.212,2 | 2,9 % | 9.630 | -0,8 % |
| Herstellung von Bier | 1.955,3 | 5,4 % | 5.634 | 2,0 % |
| Milchverarbeitung; H.v. Speiseeis | 1.727,9 | 7,2 % | 3.142 | 0,7 % |
| Herstellung von pflanzlichen und tierischen Ölen und Fetten | 1.255,3 | 11,0 % | 1.092 | -8,2 % |
| Mineralwassergewerbe, H.v. Erfrischungsgetränken | 1.069,8 | 10,4 % | 3.363 | 8,1 % |
| Mahl-, Schäl- und Stärke- und Stärkeerzeugnissen | 922,2 | 2,0 % | 2.169 | 0,2 % |
| Herstellung von Futtermitteln | 697,4 | -0,7 % | 2.378 | 0,1 % |
| H.v. sonstigen Nahrungsmitteln | 715,1 | 9,5 % | 2.952 | 10,9 % |
| Herstellung von Dauerbackwaren | 490,7 | -4,5 % | 3.091 | -5,9 % |

Quelle: Statistisches Bundesamt und LDS NRW – Monatsberichte der Betriebe – (fachliche Betriebsteile) und eigene Berechnungen

Positiv hat sich auch die Produktivität (gemessen am Umsatz pro Beschäftigten) entwickelt. Nach wie vor liegt Nordrhein-Westfalen mit einem pro-Kopf-Umsatz von 300.980 € um 21 Prozent über dem Bundesdurchschnitt von 247.828 €. Gegenüber dem Vorjahr steigerte sich die Produktivität um 4,5 Prozent (Bund 3,3 Prozent). Die Hersteller von Ölen und Fetten verzeichnen mit einem durchschnittlichen Umsatz von 1.150.000 € pro Beschäftigten die höchste Produktivität und konnte diese sogar gegenüber dem Vorjahr um ca. 21 Prozent steigern. Auf Platz zwei folgt die Milchverarbeitung mit einem pro-Kopf-Umsatz von 550.000 € und einer Steigerungsrate von 6,4 Prozent.

Produktivität steigt um 4,5 Prozent.





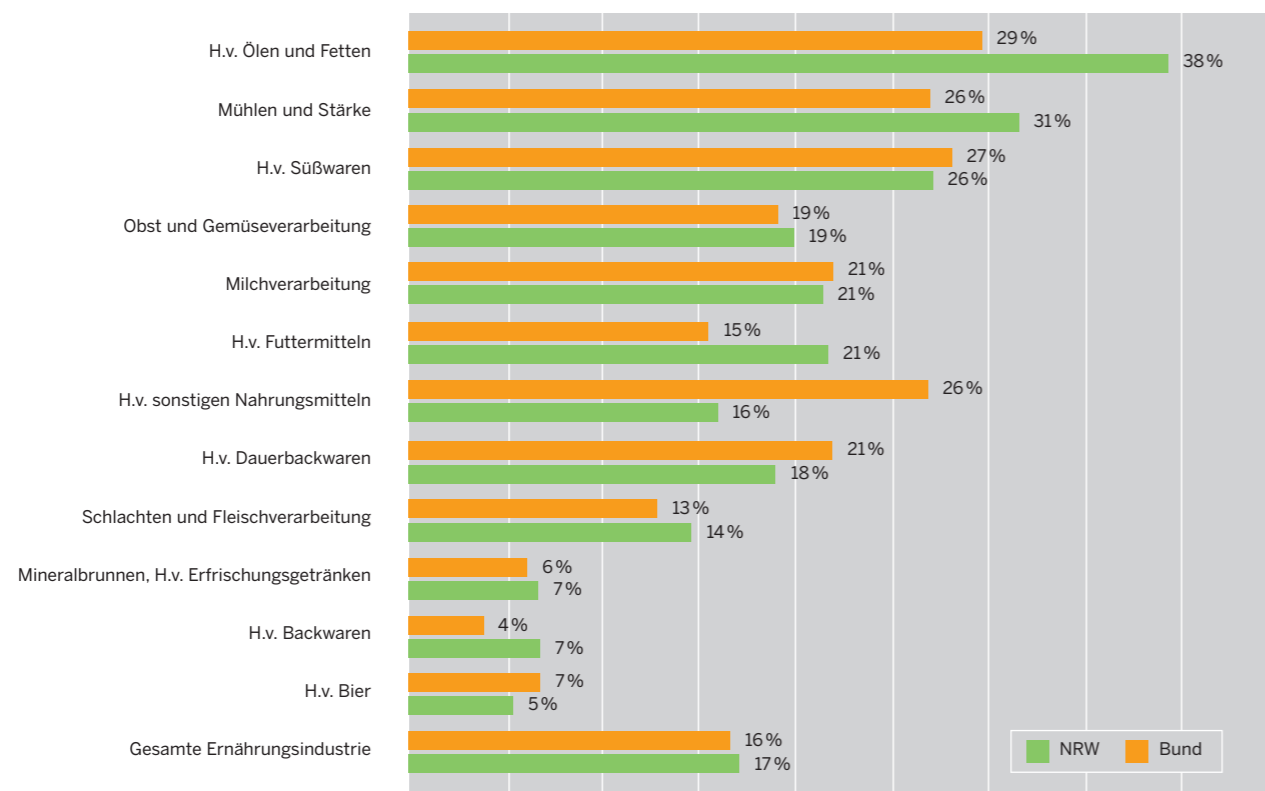
Wachstumsmotor Export

Allein in 2006 konnte der Export gegenüber dem Vorjahr um fast 11 Prozent gesteigert werden. Die Exportquote lag mit 16,7 Prozent leicht über dem Bundesdurchschnitt (16,2 Prozent). Innerhalb der Ernährungswirtschaft ist die Herstellung von Ölen und Fetten mit einer Exportquote von 38 Prozent die exportstärkste Teilbranche. Demgegenüber bedienen die Hersteller von Mineralwasser und Erfrischungsgetränken, von Backwaren sowie die Brauereien vor allem regionale und nationale Märkte.

Niederlande sind das wichtigste Exportland für die Ernährungswirtschaft NRW.

Die Niederlande sind für die Ernährungswirtschaft NRW nach wie vor das wichtigste Exportland. Etwa ein Viertel aller Ausfuhren aus Nordrhein-Westfalen und knapp ein Drittel aller bundesdeutschen Nahrungsmittelexporte gingen ins Nachbarland. In 2006 konnte vor allem der Export nach Polen, in die Schweiz, nach Ungarn und in die Tschechische Republik gesteigert werden.

Exportquoten 2006 nach Teilbranchen



Quelle: Statistisches Bundesamt und LDS NRW – Monatsberichte der Betriebe – (fachliche Betriebsteile) und eigene Berechnungen

Ausfuhr(Spezialhandel) NRW und Bund 2006 der EGW-Warenhauptgruppe 1 Ernährungswirtschaft

| Land | Nordrhein-Westfalen | | | Bund | | | Anteil NRW an BRD |
|------------------------|---------------------|--------|---------------------------|----------|--------|---------------------------|-------------------|
| | Mio. EUR | Anteil | Veränderung ¹⁾ | Mio. EUR | Anteil | Veränderung ¹⁾ | |
| Niederlande | 1 573,7 | 25,4 % | -8,7 % | 5 133,8 | 13,5 % | -8,5 % | 30,7 % |
| Frankreich | 718,0 | 11,6 % | -6,5 % | 3 907,2 | 10,3 % | -1,2 % | 18,4 % |
| Vereinigtes Königreich | 559,2 | 9,0 % | +0,6 % | 2 568,5 | 6,8 % | -2,0 % | 21,8 % |
| Italien | 466,3 | 7,5 % | +1,6 % | 4 336,4 | 11,4 % | +2,7 % | 10,8 % |
| Belgien | 450,9 | 7,3 % | -18,5 % | 1 920,2 | 5,1 % | -3,2 % | 23,5 % |
| Österreich | 387,3 | 6,2 % | -6,3 % | 2 694,7 | 7,1 % | -0,9 % | 14,4 % |
| Spanien | 241,6 | 3,9 % | -1,6 % | 2 021,2 | 5,3 % | -9,8 % | 12,0 % |
| Dänemark | 176,6 | 2,8 % | -11,0 % | 1 508,0 | 4,0 % | +3,2 % | 11,7 % |
| Polen | 162,5 | 2,6 % | +49,5 % | 1 126,2 | 3,0 % | +16,0 % | 14,4 % |
| Schweden | 126,5 | 2,0 % | -13,5 % | 756,8 | 2,0 % | -8,1 % | 16,7 % |
| Griechenland | 122,3 | 2,0 % | +0,6 % | 708,1 | 1,9 % | +3,5 % | 17,3 % |
| Schweiz | 115,7 | 1,9 % | +32,4 % | 972,1 | 2,6 % | +26,7 % | 11,9 % |
| Tschechische Republik | 113,1 | 1,8 % | +10,3 % | 797,7 | 2,1 % | +2,3 % | 14,2 % |
| Ungarn | 112,3 | 1,8 % | +20,8 % | 521,3 | 1,4 % | +12,2 % | 21,5 % |
| Russische Föderation | 105,8 | 1,7 % | -19,7 % | 1 233,8 | 3,3 % | +29,5 % | 8,6 % |

Quelle: LDS NRW / ¹⁾ Veränderung ggü. Vorjahr

Mehr Informationen und Zahlen zur Branche: www.ernaehrung-news.de



NEW.S Trendbarometer

Optimistische Stimmung in der Ernährungsbranche hält an

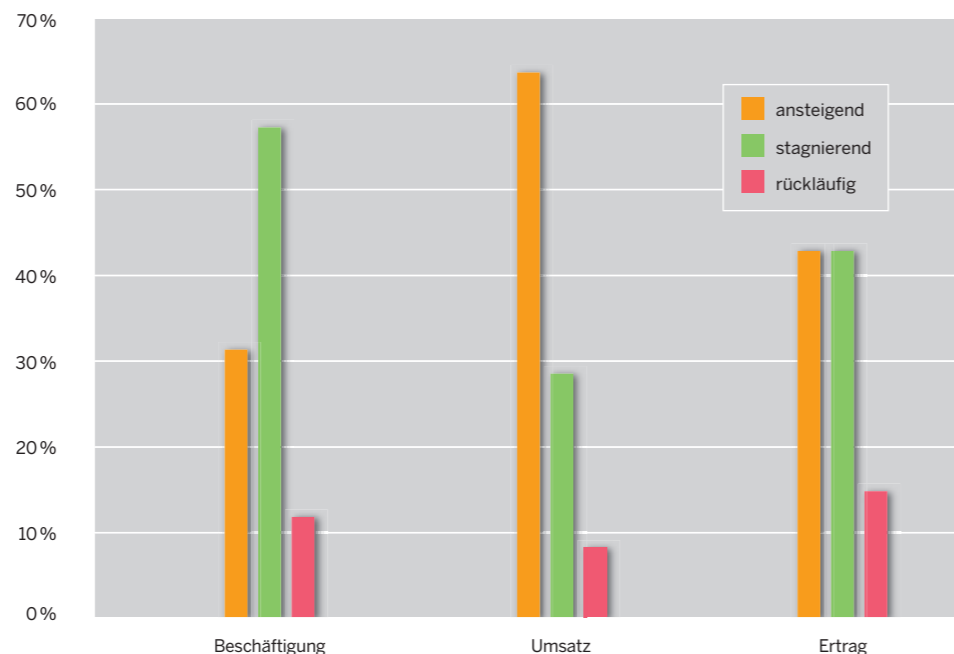
Die Unternehmen der Ernährungswirtschaft schauen zuversichtlich in die Zukunft, so das aktuelle Ergebnis des NEW.S-Trendbarometers. Zum vierten Mal in Folge bat NEW.S Geschäftsführer, Fach- und Führungskräfte sowie Betriebsräte der Ernährungsbranche in NRW um ihre Meinungen. Das Trendbarometer erhebt nicht den Anspruch auf Repräsentativität. Es trifft jedoch die Stimmung der Branche immer in hohem Maße und hat sich daher als Gradmesser und Seismograph bestens bewährt.

Erwartungen für das erste Halbjahr 2008

Unternehmensvertreter und Betriebsräte sehen insgesamt gute Aussichten für das erste Halbjahr 2008 - eine Folge des konjunkturellen Aufschwungs, auch die Wirtschaftsdaten korrespondieren mit der Stimmungslage. Mit Blick auf die Beschäftigtenentwicklung erwarten die Befragten zu etwa 31 Prozent eine ansteigende und zu 57 Prozent eine gleich bleibende Entwicklung. Erfreulicherweise erwarten die Befragten nur zu geringen Anteilen einen Abbau von Beschäftigung. Hinsichtlich des Umsatzes geht die Mehrzahl der Unternehmensvertreter und Betriebsräte von Steigerungen aus. Einen rückläufigen Umsatz erwarten nur 8 Prozent der Befragten. Knapp 43 Prozent erwarten für das 1. Halbjahr 2008 steigende, weitere 43 Prozent gleich bleibende Erträge. Etwa 15 Prozent gehen von rückläufigen Erträgen aus.

Optimistische Erwartungen bei Umsatz und Beschäftigung.

Welche Entwicklungen erwarten Sie für Ihr Unternehmen im 1. Halbjahr 2008?

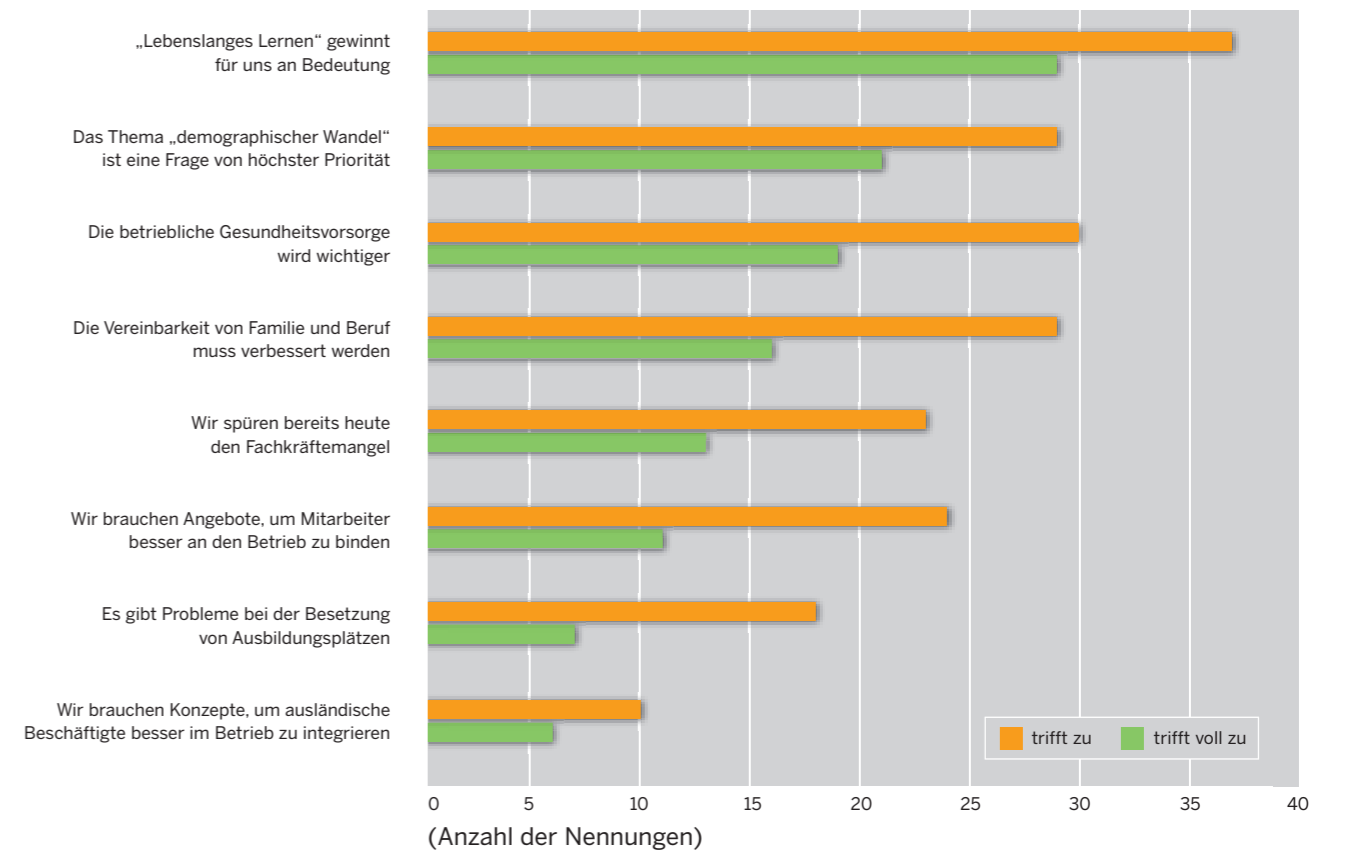


Lebenslanges Lernen gewinnt an Bedeutung

Älter werdende Belegschaften und zurückgehende Schülerzahlen sind nur einige Kennzeichen des demographischen Wandels. Schon heute spüren viele Unternehmen den Fachkräftemangel. Im Trendbarometer wollten wir daher von den Unternehmen wissen, welche Folgen sich daraus für betriebliches Handeln ergeben.

Mit deutlicher Mehrheit – und hier liegen Unternehmensvertreter und Betriebsräte in der Tendenz gleich – sahen die Befragten Weiterbildung und damit lebenslanges Lernen als besonders bedeutend für die Firma an. Auch die Sensibilität für die Folgen des demographischen Wandels ist bei den Befragten ausgesprochen hoch. Ebenso rückt die betriebliche Gesundheitsvorsorge stärker in den Fokus des betrieblichen Handelns.

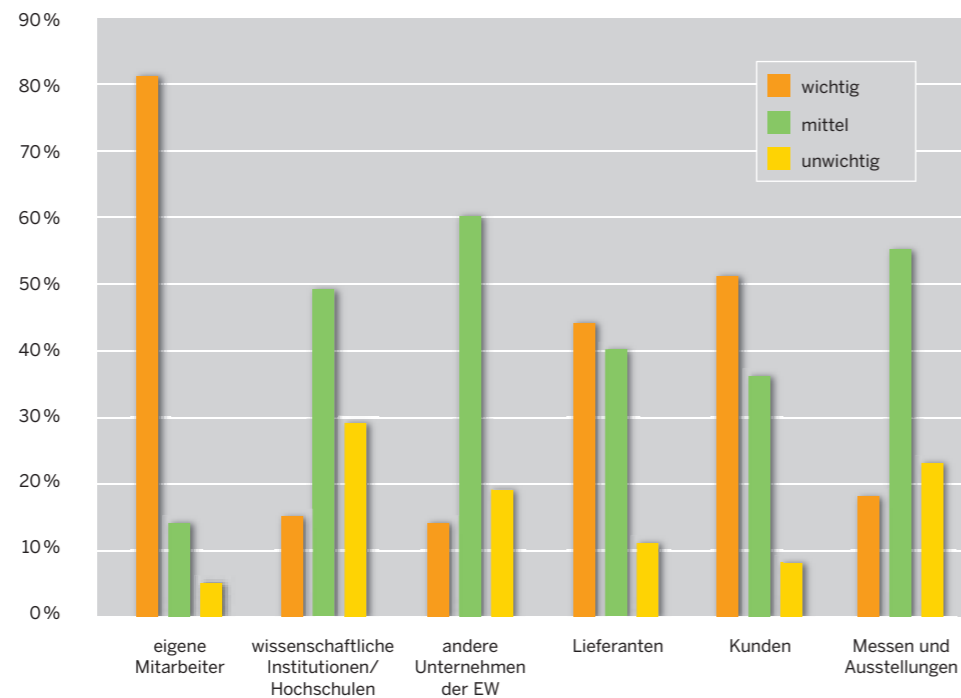
Demografischer Wandel: Wie bewerten Sie folgende Aussagen?



Mitarbeiter entscheidend für die Innovationsfähigkeit

In unserem Trendbarometer haben wir danach gefragt, welche Rolle Personen bzw. Institutionen für die Innovationstätigkeit spielen. Die Meinung ist eindeutig: die eigenen Mitarbeiter sind für die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens besonders wichtig. Aber auch Kunden und Lieferanten spielen bei Innovationen eine große Rolle. Eher verhalten bewerten die Befragten das Zusammenspiel mit wissenschaftlichen Institutionen bzw. Hochschulen, anderen Unternehmen und Messen/Ausstellungen.

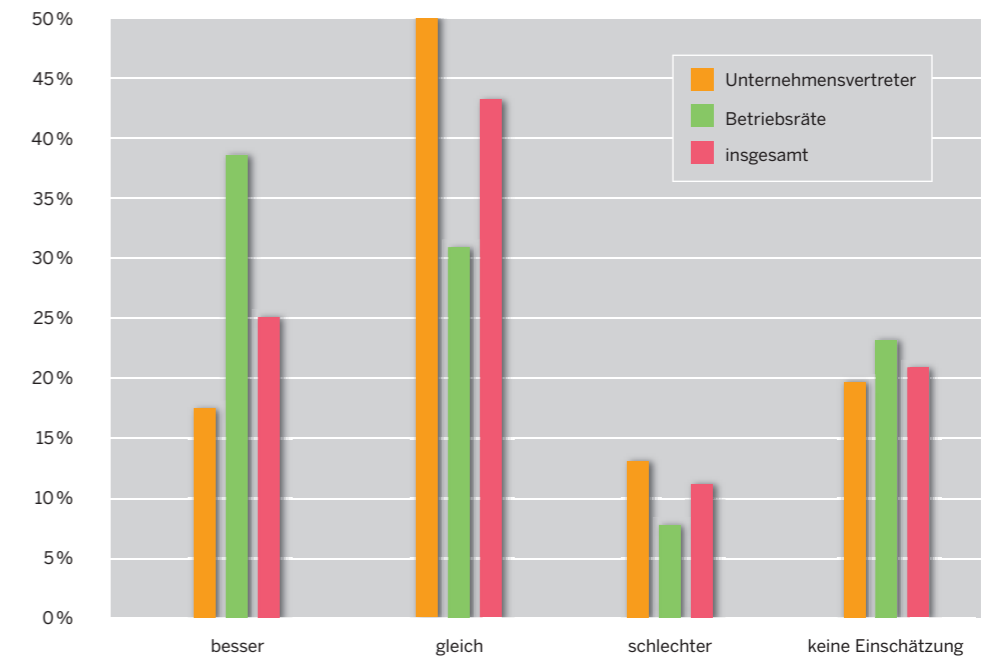
Welche Rolle spielen Personen bzw. Institutionen für Ihre Innovationstätigkeit?



Ein klares „Ja!“ für den Standort NRW

Nordrhein-Westfalen ist traditionell der Stammsitz vieler Unternehmen der Ernährungsindustrie. Deshalb ist die Frage nach der Bewertung des Standortes NRW durch die Unternehmen von großem Interesse. Bei den Unternehmensleitungen halten etwa 17 Prozent den Standort NRW im Vergleich zu anderen Bundesländern für besser und knapp 50 Prozent für gleich gut. Bei den Betriebsräten halten 37 Prozent NRW für besser und 30 Prozent für gleich gut.

Wie bewerten Sie den Standort NRW im Vergleich zu den anderen Bundesländern?



Standortvorteile in Nordrhein-Westfalen.

Schließlich wollten wir von den Unternehmen wissen, ob sie wieder am Standort NRW investieren würden, wenn sie neu zu entscheiden hätten. Hier antworteten 95 Prozent der Befragten mit einem klaren „ja!“. Gründe hierfür, das zeigen die Kommentare der Antwortenden, liegen neben günstiger Infrastruktur und der geographischen Nähe zu Kunden und Lieferanten u.a. in den regionalen Wurzeln der Unternehmen („Weil wir schon da sind.“).

Die Ergebnisse des Trendbarometers zum Download unter: www.ernaehrung-news.de/trendbarometer.html

Profilbildend für den Standort NRW – eine Positionsbestimmung

Regierung setzt auf Clusterpolitik

In der Wirtschaftspolitik des Landes taucht der Begriff „Cluster“ seit 2005 auf. Gemeint ist damit eine Form der zwischen- und überbetrieblichen Vernetzung unter Einbeziehung von Forschung, Politik und Verwaltung. Cluster-Politik ist keine neue Idee – wohl aber eine neue Form der Wirtschaftsförderung in Nordrhein-Westfalen. Eines der insgesamt 16 Cluster ist die Ernährungswirtschaft. Sie gehört für die Landesregierung zu einer der bedeutenden und damit förderungswürdigen Branchen im Land.

Wachstum früher als erwartet.

In seiner Rede führte Staatssekretär Dr. Jens Baganz dies weiter aus, nicht ohne vorab auf die gute konjunkturelle Lage der Gesamtwirtschaft in NRW zu verweisen. Im Vergleich zum Rest der Republik sei die Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen mit 3,1 Prozent überdurchschnittlich gewachsen. Etwas, was man in den ersten neun Monaten des Jahres geschafft habe, „von dem ich persönlich geglaubt habe, dass wir das frühestens 2010, 2011 hinbekommen.“

Bei der zukünftigen Wirtschaftspolitik setze die Regierung dabei auf die Clusterpolitik. Dadurch versuche man, das Profil des Landes Nordrhein-Westfalen als Wirtschaftsstandort weiter zu schärfen. „Es sind die Wirtschaftsräume in der Welt üblicherweise am stärksten“, erläuterte Baganz das Konzept, „wo es gelungen ist, die Akteure entlang der Wertschöpfungsketten zu verbinden und miteinander kooperieren zu lassen.“ Erste gute Erfahrungen mit Clustern gebe es bereits in der Kunststoffindustrie. Für die bessere Vernetzung und Kooperation der verschiedenen Unternehmen habe man für diese Branche einen Verein gegründet.



Dr. Jens Baganz –
Staatssekretär
Wirtschaftsministerium
NRW

Ernährungswirtschaft als eines von 16 NRW-Clustern

Die neue Cluster-Politik soll künftig auch in der Ernährungswirtschaft umgesetzt werden, als eines von 16 nordrhein-westfälischen Clustern. Damit verbunden sei auch die Neuausrichtung der Landesinitiativen NEWS und FPI, die zu einer Einheit verknüpft werden sollen. Dadurch wolle die Landesregierung die Ernährungsbranche am Standort Nordrhein-Westfalen weiter profilieren. Dabei sollen die bisherigen Schwerpunkte beibehalten werden, ergänzt jedoch durch neue Bereiche. Baganz nannte in diesem Zusammenhang unter anderem die Bündelung von Expertise und Netzwerken, den Aufbau von Plattformen für Dialog, Kooperation und Innovation sowie die Vorbereitung von Wettbewerbsbeiträgen zur Erschließung nationaler und internationaler Förderprogramme.

**Bündelung von Expertise
und Netzwerken.**

Ernährungsbranche hervorragend aufgestellt

„Wir glauben, mit dieser Branche hervorragend aufgestellt zu sein,“ zog der Staatssekretär ein positives Fazit. Bei mehr als 1000 Unternehmen in der Ernährungsbranche mit insgesamt rund 94.000 Mitarbeitern und einem Durchschnittsumsatz pro Beschäftigtem bei über 300.000 Euro seien das Zahlen, „die sich absolut sehen lassen können.“

Deutliche Umsatzzuwächse

Bei der Ernährungsindustrie in Nordrhein-Westfalen gebe es deutliche Umsatzzuwächse zu verzeichnen. Gegenüber dem Vorjahr habe der Export um 10,7 Prozent zugelegt. Bislang steige der Umsatz aber vor allem im Ausland. Er gehe jedoch davon aus, dass in den nächsten Jahren auch der Binnenkonsum wieder ansteige und verwies auf ein geändertes Konsumverhalten.

Werte als Wettbewerbsvorteil? Anmerkungen eines Mönchs

Angesichts eines immer schärfer werdenden Wettbewerbs rückt die Frage nach den ethischen und moralischen Werten im Unternehmen wieder stärker in den Mittelpunkt. Sind Unternehmen mit Wertevorgaben erfolgreicher?

Abt Stephan Schröer aus der Abtei Königsmünster sprach dazu auf dem NEW S Branchentag. Er gab Einblicke in benediktinische Regeln und was Beschäftigte und Führungskräfte daraus für den Umgang miteinander im Unternehmen und für den Alltag lernen können.

Modethema Werte

Allerorten gebe es mittlerweile Führungsseminare, wohinter nach den Worten von Abt Stephan wohl die Einsicht stecke, dass die ökonomische Sicht alleine nicht mehr ausreiche, um als Unternehmen erfolgreich zu sein. Doch das ganze Geschwätz über Werte bringe nichts, „wenn es nicht bei mir anfängt“, sagte Abt Stephan überzeugt. Und so erläuterte der studierte Volkswirt und Benediktinermönch, wie dieser Begriff gefüllt werden könne anhand der Regeln des heiligen Benedikt, die dieser bereits vor gut 1500 Jahren formuliert habe. Es gelte, die zeitlos gültigen Grundlinien dieser alten Regel herauszufiltern und sie vor dem Hintergrund der heutigen Zeit neu zu entdecken.

Nachdenken über die Arbeit

Abt Stephan empfahl den Anwesenden, einmal über ihre eigene Arbeit nachzudenken. „Wie erleben Sie sie? Wer sich ständig unter Druck fühle, diesen Druck vielleicht sogar weitergebe oder meine, keine Zeit zu haben; wer Angst habe, seiner Arbeit nicht mehr gewachsen zu sein, werde auf Dauer krank. Auch die Frage, wie jemand mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgehe und ob er ihnen gerecht werde, gelte es zu beantworten. Auch die Frage, wie jemand Misserfolg verkrafte, führe oft zu einem Zwiespalt aus ethischem Anspruch und Wirklichkeit. Oft klagten die Menschen über die Last der Arbeit.“

Bedeutung der Arbeit

Dabei betonte Abt Stephan, wie wichtig Arbeit auch nach Ansicht des heiligen Benedikt grundsätzlich für den Menschen sei. Auch er selbst arbeite gern: „Ich könnte mir ein Leben ohne Arbeit und Leistung nur schwer vorstellen.“ Man solle beim Klagen über die Arbeit an all jene denken, die ihre Arbeit nie als sinnvoll erfahren durften oder auf einmal vor der Tür stünden und nicht mehr arbeiten dürften. Arbeiten sei bisweilen zwar eine Last, aber auch eine Lust. „An sich haben wir ja oft die Haltung, dass wir gerne klagen.“ Nichts davon finde sich bei Benedikt. Stattdessen: Optimismus und Aufbruchstimmung. „Wer ist der Mensch, der das Leben liebt und gute Tage zu sehen wünscht“, zitierte er aus den Schriften des heiligen Benedikt, „Wenn Du das hörst und antwortest: Ich! Dann sagt Gott zu Dir: Willst Du wahres Leben, bewahre Deine Zunge vor Bösem, Deine Lippen vor falscher Rede, meide das Böse, tue das Gute, suchen Frieden und jage ihm nach.“

Abt Stephan Schröer
Abtei Königsmünster



Geschwätz über Werte bringt nichts, „wenn es nicht bei mir anfängt“.



Lernen von Benedikt

Man könne vieles aus den alten Regeln des Benedikt für die tägliche Arbeit lernen. Zum Beispiel die Fähigkeit, bei aller Begeisterung für die Arbeit Maß zu halten: „Er achte auch die weise Mäßigung,“ zitierte Abt Stephan eine der alten Regeln. Die Mäßigung sei nach den benediktinischen Mönchsregeln die Mutter der Tugenden. „Wenn Sie dieses Wort morgen beim Frühstück nicht mehr wissen, war alles umsonst, was ich heute hier versucht habe.“

Gegen die Überforderung

Mit dem Gebot der Mäßigung sei ein Aspekt angesprochen, der in unserer Zeit große Bedeutung habe. Viele arbeiteten maßlos und überforderten sich und „allzu leicht verliert der Mensch das Gespür für seine Grenzen.“ Besonders in der Arbeitswelt gelte es immer groß, stark, erfolgreich und fit zu sein und immer zu funktionieren. „Wer immer stark sein muss, der muss seine Schwächen verdrängen und seine Schattenseiten verleugnen,“ kritisierte Abt Stephan diese Haltung. Die Folgen seien vielfältig und reichten bis hin zu psychosomatischen Krankheiten. Aufbruch und weise Mäßigung seien die zwei Grundregeln des Benedikt, die in guter Spannung zueinander verstanden schon Ansätze einer verantwortlichen Arbeitskultur zeigten.

Eigenschaften, die den Kern einer Führungspersönlichkeit ausmachen.

Persönlichkeiten als Garanten für gute Arbeit

Benedikt gehe davon aus, dass die Arbeit nur dann gut werde, wenn auch Persönlichkeiten dahinter steckten. Bei guter Führung gehe es nicht um viel Geld oder Macht, sondern in erster Linie um einen Dienst. Abt Stephan erläuterte das an den Funktionen des Abts und des Cellerars, der im Kloster für das Geld zuständig ist, und formulierte Führungsgrundsätze á la Benedikt. So zeige der Abt durch sein Beispiel, was gut und heilig sei. Der Abt verbinde Strenge mit gutem Zureden und er zeige nach den Worten Benedikts „den entschlossenen Ernst des Meisters und die Güte des Vaters.“ Zwei Eigenschaften, die den Kern einer Führungspersönlichkeit ausmachten. „Das ist fast schon ein bisschen sozialromantisch, aber da ist was dran.“ Dabei gehe es um Sachkompetenz und Entschlossenheit gepaart mit Aufmerksamkeit und menschlicher Reife.

Schwächen erkennen und Stärken fördern

Gute Führung bedeute nach Benedikt auch, den Eigenarten vieler zu dienen, ihre Stärken und Schwächen zu erkennen und zu fördern. „Er suche mehr geliebt als gefürchtet zu werden – ist das nicht ein bisschen überdreht für einen Chef?“ Doch Furcht, sagte Abt Stephan, führe in der Konsequenz dazu, dass Kreativität keinen Raum finde.

Väterlicher Führungsstil

Wer führen will,
muss sich selbst
führen können.

Auch bei den Charaktermerkmalen, die ein Cellerar aufweisen sollte, fänden sich nach Meinung von Abt Stephan eine Reihe nützlicher Hinweise für einen guten Führungsstil. So sollte ein Cellerar – und damit im übertragenen Sinne ein guter Chef – unter anderem „weise, reifen Charakters und nüchtern sein, nicht überheblich, nicht verletzend und nicht verschwenderisch.“ Vielmehr sei er der Gemeinschaft „wie ein Vater.“ Es gehe hier wiederum um Persönlichkeit und um die schlichte Erkenntnis, dass der, der führen will, erst einmal sich selbst führen können muss. Abt Stephan führte einige der Charaktereigenschaften im Detail aus, so zum Beispiel den Anspruch, ein guter Cellerar dürfe nicht überheblich sein. „Es gibt Menschen, die können nur dann an ihre eigene Größe glauben, wenn sie andere klein machen können, sagte Abt Stephan. Ebenso wichtig sei es, dass eine gute Führungskraft nicht stürmisch sei. „Ich habe mal ein Praktikum gemacht im Studium, da hatten wir einen Chef, der rannte morgens immer durch alle Abteilungen, raunzte die Leute an und verschwand wieder. Das hielt der für Führung.“ In der Ruhe liege die Kraft, in der Verlässlichkeit, im ernstesten Zuhören, im Wahrnehmen. Nach den Regeln über den Abt und den Cellerar gebe es auch noch ein Kapitel über das Gespräch mit den Mitarbeitern, sagte Abt Stephan, also in der modernen Arbeitswelt um die funktionierende interne Kommunikation.

Tipps für die interne Kommunikation

Nach Benedikt liest sich das folgendermaßen: „So oft etwas Wichtiges im Kloster zu behandeln ist, soll der Abt die ganze Gemeinschaft zusammen rufen und selbst darlegen, worum es geht. Er soll den Rat der Brüder anhören, dann mit sich selbst zu Rate gehen. Was er für zuträglich hält, das tue er.“ Dabei werde auch besonderer Wert gelegt auf die Meinung Jüngerer. „Weil der Herr oft einem Jüngerer offenbart, was das Bessere sei.“ Es sei das Privileg der Jungen, alte Leute mit ihren Ideen zu provozieren. Und die Älteren müssten aufpassen, dass sie mit ihren Erfahrungen diese Ideen nicht ersticken. Aber: Die Innovation der Jungen gepaart mit der Erfahrung der Älteren könnte ein Unternehmen „zu neuer Blüte treiben.“ Motivierte Mitverantwortung aller stecke im Kern dahinter.

Wider die innere Kündigung

Ein Problem von Unternehmen wie Kirchen und Gewerkschaften sei manchmal, dass die Basis nicht aktiv genug sei „und sich dann in den Schmollwinkel zurückzieht.“ Nach Benedikt seien dies die so genannten Murrer, die nicht motiviert seien und alles madig machten. „Wir wissen ja auch selbst, wie wir in solchen Haltungen versinken können, wenn wir unsere Arbeit nicht als sinnvoll erfahren und uns nicht angenommen fühlen.“ Dann, so Abt Stephan, steige nach Benedikt der bittere Eifer auf, der zerstöre. In dessen Regeln finde sich deshalb auch eine Aufforderung zum guten Miteinander im betrieblichen Alltag. Da ist die Rede von Kollegialität und Loyalität.

Wettbewerbsvorteil durch Werte

Auch für die Struktur des Alltags gibt es in den Regeln des Benedikt einige Hinweise. So nimmt die Arbeit einen großen Teil des Tages ein, aber auch das tägliche Gebet und die so genannte Lesung, was für Chefs und Mitarbeiter modern übersetzt werden könnte mit der Zeit für Muße und Nichtstun, mit Zeit für Reflektion über das eigene Tun und das eigene Verhalten anderen gegenüber. Nach den Regeln des Benedikt gelte die eigene Lebenskultur als Basis guten Führungsverhaltens. Irgendwann würde im Unternehmen dann auch eine Wertekultur entstehen, die allen gut tue. Eine Untersuchung der Universität Eichstätt bei verschiedenen Betrieben habe zudem ergeben, dass rund ein Viertel des wirtschaftlichen Unternehmenserfolgs der befragten Betriebe eigenen Angaben zufolge im Zusammenhang mit dessen jeweiliger Wertekultur stehe.

Die eigene Lebenskultur als Basis
guten Führungsverhaltens.



Fragen zu Arbeit und Alltag

Am Ende seines Vortrages gab Abt Stephan den Anwesenden noch ein paar Fragen an die Hand, mit Hilfe derer sie ihr eigenes Tun und Verhalten kritisch hinterfragen könnten. Ein Auszug.

- Habe ich meinen Alltag eigentlich kritisch im Blick?
- Wie sieht meine Tagesordnung aus? Kenne ich nur meine Arbeit?
- Weshalb arbeite ich?
- Sind Werte für mich nur ein Modewort?
- Habe ich Zeit für Stille, für das Gebet, für das Gespräch zu Haus, mit Freunden und Mitarbeitern?
- Gibt es neben der Zeit, wo ich arbeite, Zeit, wo ich einfach da bin und mich am Dasein erfreue?
- Gibt es Zeiten der Langsamkeit? Kann ich richtig genießen?
- Wie sieht es mit Auszeiten aus?



Reststoffe der Lebensmittelverarbeitung Potenzial für Innovationen

Steigende Preise für Rohstoffe und Energie, ein nahezu gesättigter Markt – vor diesem Hintergrund erläuterte Benno Kunz von der Universität Bonn, was Unternehmen trotzdem tun können, um neue Produkte zu entwickeln und Kosten zu sparen und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Ein bislang nicht ausgeschöpftes Potenzial für Innovationen stellen seiner Meinung nach die Reststoffe aus der Lebensmittelverarbeitung dar.

Vom Abfall zum Rohstoff

Bislang würden in vielen Betrieben der Lebensmittelverarbeitung die anfallenden Reststoffe lediglich als Abfälle, die es zu entsorgen gelte, betrachtet, so die Meinung des Wissenschaftlers. Vor allem im Bereich der Reststoffverwertung liege ein bislang ungenutztes Potenzial. Am Beispiel eines Apfels erläuterte Kunz das dahinter stehende Konzept: „Einen Apfel zu essen ist ja was Gesundes, wenn ich diesen Apfel nehme und presse ihn aus, dann habe ich das Lebensmittel Apfelsaft, aber die Trester, die ernährungsphysiologisch viel wertvoller sind, die schmeiße ich weg.“ Seit Mitte der 90er Jahre beschäftigt sich Kunz mit den Möglichkeiten, aus Reststoffen neue Rohstoffe zu gewinnen und sie bei der Lebensmittelherstellung nutzbar zu machen. „Wir sind jetzt dabei, die ersten Ergebnisse unserer Forschung in die industrielle Nutzung zu überführen.“ Dabei gehe es im Wesentlichen um so genanntes „Functional Food“, also Lebensmittel mit Zusatznutzen wie etwa mit Enzymen angereicherte Joghurts oder mit Polyphenolen versetzte Obstsaftsäfte. Alleine in der Obst- und Gemüseverarbeitenden Industrie in Europa nannte Kunz die Zahl von jährlich 30 Millionen Tonnen anfallenden Reststoffen, die überdies auch noch teuer entsorgt werden müssten.

**30 Millionen Tonnen
anfallende Reststoffe
werden jährlich teuer entsorgt.**

Mit Reststoffen zu Produktinnovationen

Doch solche Reststoffe, wie zum Beispiel Olivenwasser, das nach der Herstellung von Olivenöl übrig bleibe, enthielten eine Reihe von wertvollen Inhaltsstoffen wie zum Beispiel die bereits erwähnten Polyphenole. In Reststoffen fänden sich zudem Ballaststoffe, Aminosäuren, Mineralstoffe, Milchsäurebakterien und Proteine, die genutzt werden könnten. Dabei gebe es grundsätzlich zwei Möglichkeiten: einmal die Anreicherung defizitärer ernährungsphysiologischer Nahrungsmittel mit Vitaminen oder Antioxidantien und die Anreicherung von Nahrungsmitteln zur Gesundheitsprävention, wie bei den bereits erwähnten Polyphenolen in Obstsaftsäften, denen gesundheitsprophylaktische Wirkungen zugeschrieben werden. Neben den Zusatznutzen derart angereicherter Lebensmittel gebe es darüber hinaus auch noch so genannte Techno-Funktionen. Zum Beispiel könnten die bei der Zuckerrübenherstellung anfallenden Rückstände genutzt werden, um daraus neue Hydrokolloide herzustellen, die wegen ihres besseren Wasserbindevermögens etwa in der Backwarenindustrie eingesetzt werden könnten.

Prof. Benno Kunz
Universität Bonn



Komplizierte Verarbeitung vor der Anreicherung

Vor einer Verwendung von Reststoffen stehe allerdings ein längerer Verarbeitungsprozess, den Kunz mit dem Begriff des so genannten „up-grading“ beschrieb. In diesem Zusammenhang kritisierte Kunz die bislang eher zögerliche Haltung der Ernährungswirtschaft gegenüber derartigen Innovationen. „Sie brauchen einen langen Atem, wenn sie eine neue Idee haben.“ Die aus den Reststoffen gewonnenen Additive könnten vielfältig eingesetzt werden, um damit letztlich neue Produkte an den Markt zu bringen. „Bei den herkömmlichen Produkten ist der Markt gesättigt und es sind dort kaum Innovationen möglich.“ Vor allem das gewachsene Gesundheitsbewusstsein vieler Verbraucher eröffne den Markt für „Functional Food“. Ein Problem bei der Herstellung neuer Substanzen aus der Reststoffverwertung stelle nach wie vor die Stabilität solcher Stoffe dar. „Sie müssen im Lebensmittel stabil bleiben und dann letztendlich im Organismus auch an der Stelle verfügbar sein, wo es der Organismus braucht.“ Hierzu sei noch viel Forschungsarbeit erforderlich. Neue Produktentwicklungen seien deshalb langfristig nur möglich, wenn Lebensmitteltechnologie, Lebensmittelchemie und auch Ernährungsphysiologie eng zusammen arbeiteten.

**Das Gesundheitsbewusstsein
eröffnet den Markt für
„Functional Food“.**

Weitere Informationen:
Universität Bonn
Institut für Lebensmitteltechnologie
Prof. Dr.-Ing. habil Benno Kunz
Tel. 0228/73-4458
Internet: www.ilt.uni-bonn.de

WeGebAU

Ein Programm zur Qualifizierung von Beschäftigten im Betrieb



Ohne qualifizierte Beschäftigte geht es nicht! Ein Mangel an qualifizierten Mitarbeitern kann die wirtschaftliche Entwicklung eines Unternehmens hemmen. Bei der betrieblichen Weiterbildung sind geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmer immer noch unterrepräsentiert.

In der Diskussion über berufliche Qualifizierungen werden immer wieder folgende Argumente genannt:

Zitat 1:

„Wir sind ein Betrieb und keine Schule – Weiterbildung ist Privatsache und gehört nicht an den Arbeitsplatz. Sie ist uns auch zu teuer.“

Zitat 2:

„Wir brauchen dringend qualifiziertes Personal. Gut ausgebildete Beschäftigte sind immer schwerer zu finden.“

Was ist dazu zu sagen?

Aktuelle Untersuchungen von Kammern, Verbänden, Hochschulen und Gewerkschaften zum Thema „Qualifizierung und Personalentwicklung“ in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) kommen zu dem Ergebnis: Beschäftigte in KMU sind oft von der Weiterbildung abgekoppelt. Weiterbildung findet eher in größeren Betrieben statt, die dann auch das gut qualifizierte Personal beschäftigen.

Dabei gibt es viele Landes-, Bundes- und EU Programme, die kleinere und mittlere Betriebe und deren Beschäftigte unterstützen, wenn es um die Qualifizierung und damit um gut ausgebildetes Personal geht. Auch ein Sonderprogramm der Agentur für Arbeit bietet hier gute Möglichkeiten.

Der Name: WeGebAU.

Nein, das Programm WeGebAU hat nichts mit Straßenbau zu tun! Es handelt sich um die Abkürzung für eine Weiterbildungsförderung durch die Agentur für Arbeit. Dieses bundesweite Programm bietet Älteren ab 45 und gering Qualifizierten in sozial-versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen die Möglichkeit, sich neues Wissen anzueignen. Damit machen sie sich nicht nur selbst fit für die Zukunft, sondern auch die Firmen, in denen sie arbeiten. Die Förderung durch die Agentur für Arbeit kann – je nach Voraussetzung – die Übernahme der Qualifizierungskosten, eines Zuschusses zum Arbeitsentgelt oder die Verbindung beider Möglichkeiten umfassen.

Fit für die Zukunft und für die Firma durch Qualifizierung.

Beratung und Mittel zur Qualifizierung stehen zur Verfügung.

Für ältere Beschäftigte gilt, dass sie ihren Arbeitsplatz in einem Betrieb bis 249 Beschäftigte nachweisen müssen. Bei gering Qualifizierten ist diese Begrenzung aufgehoben. Das Programm kann zunächst bis Ende 2008 genutzt werden.

Noch stehen Mittel für wache Unternehmen und ihre Beschäftigten zur Verfügung. Sie können damit

- zur Standort- und Arbeitsplatzsicherung beitragen,
- die Qualitätsentwicklung fördern,
- Innovationen anstoßen und sichern,
- die Personalbindung verstärken,
- die Konsequenzen der demografischen Entwicklung aufgreifen

und insgesamt den Betrieb durch gut qualifiziertes Personal zukunftssicherer machen.

Über das DGB-Bildungswerk NRW e.V. können Beraterinnen oder Berater angefordert werden, die in den Betrieben die Voraussetzungen zur Förderung klären und Fragen zur Qualifizierung beantworten.

Kontakt:

DGB-Bildungswerk NRW e.V.
Wilfried Rehfeld
Tel: 02571 – 2587
Mail: dialog@muenster.net

Informationen zu WeGebAU auch unter: www.arbeitsagentur.de



Stress lass nach! Betriebe müssen handeln

Ohne Stress kann der Mensch nicht leben, denn für viele Situationen braucht er eine erhöhte Leistungsbereitschaft. In der richtigen Dosis wirkt Stress anspornend und leistungsfördernd. Wenn Stress zum Dauerzustand wird, gerät der Mensch aus dem Gleichgewicht.

Stress macht krank

Dauerhaften Stress hält niemand über einen längeren Zeitraum aus, dann streikt der Körper und reagiert mit Krankheiten. Nach Untersuchungen der Europäischen Beobachtungsstelle für berufsbedingte Risiken sind ungefähr 60 Prozent aller versäumten Arbeitstage auf Stress zurückzuführen. Neben dem persönlichen Leid bedeutet Stress auch eine Minderung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe. Unkonzentriertes Arbeiten, Fehler oder schlechter Umgang mit Kunden sind nur einige Folgen. Auch die Zahl der Arbeitsunfälle nimmt zu. So steigt die Zahl der leichteren, nicht meldepflichtigen Arbeitsunfälle seit Jahren während die schweren Arbeitsunfälle weniger werden. Experten gehen davon aus, dass die Zahl der Betroffenen weiter zunehmen wird. Berufsbedingter Stress ist damit eine der größten Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Stress mindert die
Leistungsfähigkeit der
Arbeitnehmer und Betriebe.

Arbeitsbedingter Stress wird verstanden als „emotionale und psychophysiologische Reaktion auf ungünstige und schädliche Aspekte der Arbeit, des Arbeitsumfelds und der Arbeitsorganisation. Stress ist ein Zustand, der durch hohe Aktivierungs- und Belastungsniveaus gekennzeichnet ist und oft mit dem Gefühl verbunden ist, man könne die Situation nicht bewältigen“. (Europäische Kommission, Generaldirektion V, 1997)

Alle Beschäftigtengruppen sind betroffen

Stress kann jeden Arbeitnehmer an jedem Arbeitsplatz treffen und in Unternehmen jeder Größe und jeder Branche auftreten. Zu den wichtigsten stressauslösenden Faktoren zählen Zeit- und Leistungsdruck, geringe Entscheidungsspielräume sowie mangelnde Unterstützung oder mangelnde Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte. Problematisch sind vor allem Mehrfachbelastungen, insbesondere Kombinationen aus körperlichen und psychischen Belastungen.



Stressbewältigung – Unternehmen müssen handeln

Stressprävention wird damit zunehmend zu einem Thema in den Unternehmen. Unternehmensleitungen und Betriebsräte sind gefordert, betriebliche Strategien gegen den Stress zu finden.

Aber betriebliche Praktiker tun sich oft schwer, mit dem Thema Stress umzugehen. Jeder Mensch nimmt Stress unterschiedlich wahr und reagiert darauf anders: Ängstlich oder traurig, hilflos, ärgerlich oder hektisch, vielleicht auch mit vermehrtem körperlichen Unwohlsein. Auch sind die körperlichen Stressreaktionen, wie zum Beispiel Verspannungen im Kopf-, Nacken- und Schulterbereich, Magenschmerzen, Schlafstörungen, Müdigkeit, Herzrasen, Ohrgeräusche oder Schwindel in vielen Fällen sehr unspezifisch und werden kaum als Stresswarnsignale wahrgenommen.

Stressprävention und Stressabbau – betriebliches Vorgehen

Das betriebliche Vorgehen sollte enthalten:

- Erkennen möglicher **Ursachen** von Stress
- Bewerten der **Wirkung** ermittelter Ursachen von Stress
- Entwicklung, Durchführung und Kontrolle von **Gestaltungsmaßnahmen und Bewältigungsstrategien**.

Erfolgreiche Stressbewältigung
durch zielgerichtetes Vorgehen.

Stress ist nichts Schicksalhaftes, dem Beschäftigte hilflos ausgesetzt sind. Um Stress am Arbeitsplatz erfolgreich bekämpfen zu können, empfiehlt sich ein zielgerichtetes und kontinuierliches Vorgehen. Grundsätzlich gibt es verschiedene Ansätze zur Minderung von arbeitsbedingtem Stress. Einerseits können organisatorische und technische Gestaltungsmöglichkeiten (Verhältnisprävention) Stress verhindern oder reduzieren. Diese sollten mit individuellen Maßnahmen, wie z. B. einem Stressbewältigungstraining, sinnvoll miteinander verknüpft werden.

NEWS-Veranstaltungen zum Thema Stress

17. April 2008: Stress lass nach! Mit Stress richtig umgehen
18. Juni 2008: Stress im Betrieb vermeiden

Weitere Informationen zu den Veranstaltungen unter:
www.ernaehrung-news.de

Wissenschaftlicher Nachwuchs für die Lebensmittelwirtschaft

Neue Studienabschlüsse, neue Möglichkeiten

Das alte Diplom – ein Auslaufmodell.

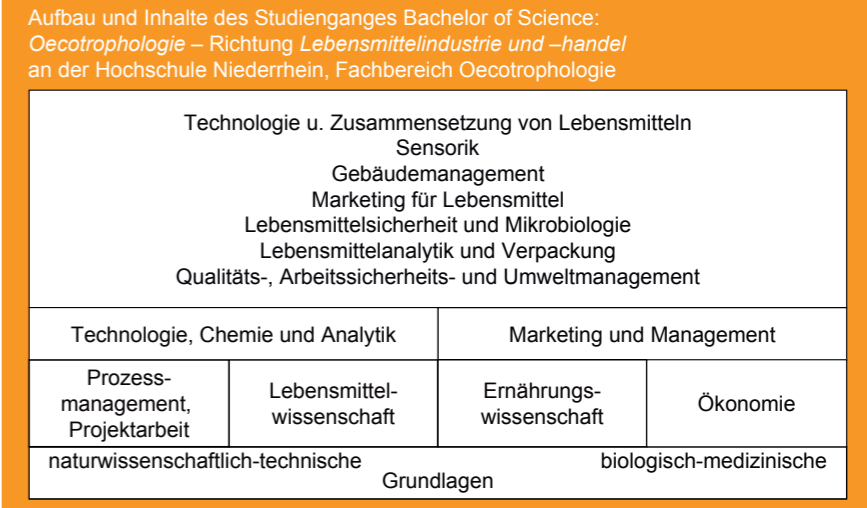
Im Hinblick auf die Hochschulabschlüsse beim wissenschaftlichen Nachwuchs müssen sich die Unternehmen und Personalverantwortlichen in den kommenden Jahren sukzessive auf Neuerungen einstellen. Im Zuge des so genannten Bologna-Prozesses wurden in Deutschland und in anderen europäischen Ländern die Hochschulabschlüsse – auch die in den lebensmittel- und ernährungsbezogenen Ausbildungen – auf ein zweistufiges System mit den Abschlüssen Bachelor und Master umgestellt. Das bisherige alte Diplom ist somit als Hochschulabschluss ein Auslaufmodell. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Wirtschaft trifft Wissenschaft“ hat NEW.S im Januar 2007 zusammen mit dem Fachbereich Oecotrophologie der Hochschule Niederrhein über diese neuen Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt informiert.

Ziel der Neustrukturierung der Studienabschlüsse ist eine international mögliche Vergleichbarkeit der einzelnen Ausbildungsstufen in Europa. Unter anderem soll dadurch für Arbeitgeber eine bessere Transparenz und Vergleichbarkeit bei der Einstufung von Abschlüssen aus verschiedenen europäischen Ländern geschaffen werden.

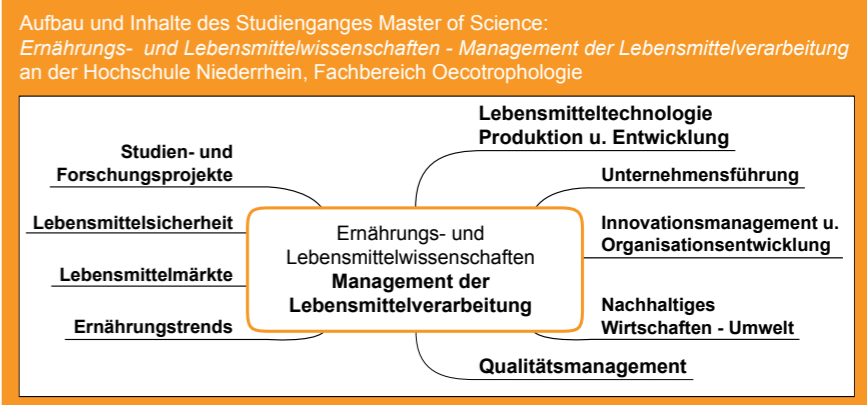
Der Abschluss als Bachelor stellt einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss dar, der dem Arbeitsmarkt Kräfte mit wissenschaftlicher Basisausbildung zur Verfügung stellt. Der Eintritt in den Arbeitsmarkt erfolgt dabei im Schnitt ein Jahr eher als beim bisherigen Diplom. Der Abschluss Master umfasst ein in der Regel zweijähriges Aufbaustudium und soll die Absolventen zu weiterführendem konzeptionellen und wissenschaftlichen Arbeiten befähigen.

Der Fachbereich Oecotrophologie der Hochschule Niederrhein spielt seit über dreißig Jahren eine wichtige Rolle bei der Vorbereitung Studierender auf Fach- und Führungspositionen in der Lebensmittel- und Ernährungswirtschaft. Ständiger Wandel und Anpassung an die Bedürfnisse der Wirtschaft sind dabei für die Hochschule selbstverständlich. In den neu gestalteten Bachelor- und Master-Studiengängen werden bewährte Qualitätsstandards der bisherigen Diplombildung aufgegriffen und neue Freiräume für die anwendungsbezogene Forschung geschaffen. Ein wichtiger Aspekt bei der Entwicklung der neuen Studiengänge war und ist die Rückkopplung mit Praktikern aus Unternehmen, um die Praxisnähe und Aktualität der Ausbildung zu gewährleisten.

Im Bachelor-Studiengang Oecotrophologie erfolgt eine praxisnahe wissenschaftliche Grundausbildung. In den zwei Schwerpunktausrichtungen Lebensmittelindustrie und – handel sowie Ernährung, Gesundheit und Beratung wird das für die späteren Berufsfelder nötige Fachwissen vermittelt. Durch im Lehrplan fest verankerte Projektarbeit – auch über einen längeren Zeitraum – und durch Praxisphasen in Betrieben werden den Studierenden neben praxisnahen fachlichen Inhalten die Anforderungen der Arbeitswelt an Ausdauer und eigenständiges Handeln vermittelt. Insbesondere die Praxisphasen bieten Arbeitgebern und Studierenden die Möglichkeit des gegenseitigen Kennenlernens.



Der Aufbaustudiengang Master of Science Ernährungs- und Lebensmittelwissenschaften vertieft in der Ausrichtung Management der Lebensmittelverarbeitung die wissenschaftliche Ausbildung orientiert an den Frage- und Aufgabenstellungen bei der Herstellung, Verarbeitung und Vermarktung von Lebensmitteln. Ein hoher Anteil von Studien- und Forschungsprojekten im Lehrplan und die Abschlussarbeiten bieten Kooperationsmöglichkeiten mit der Ernährungswirtschaft zur Bearbeitung aktueller Fragestellungen der Branche.



Durch die Konzeption und inhaltliche Gestaltung der neuen Studiengänge ist die Hochschule Niederrhein gerüstet, der Ernährungsbranche qualifizierte Nachwuchskräfte zuzuführen und als wissenschaftlicher Kooperationspartner der Wirtschaft in der Region und darüber hinaus zur Verfügung zu stehen. Den Unternehmen bieten die beiden Ausbildungsgänge Bachelor und Master Fachkräfte mit abgestuftem, wissenschaftlich basierendem Ausbildungsniveau, um sich den spezifischen Herausforderungen und Erfordernissen des Marktes und der Branche erfolgreich zu stellen.

Den spezifischen Herausforderungen der Branche stellen.

Weitere Informationen zu den Studiengängen:
Hochschule Niederrhein, Fachbereich Oecotrophologie
Rheydter Str. 277, 41065 Mönchengladbach, Tel.: 02161/186-5311
e-mail: georg.wittich@hs-niederrhein.de, www.hs-niederrhein.de/fb05.html

Ausblick

Zukunft weiter denken

Seit Anfang dieses Jahres gibt es für die Ernährungswirtschaft Nordrhein-Westfalens einen neuen Namen: FOOD NET NRW. Dabei handelt es sich um das gemeinsame Projekt der Food-Processing Initiative (FPI) und des Sozialpartnerprojektes NEW.S.

Die beiden Kooperationspartner haben ihre Kräfte gebündelt und werden in Zukunft mit finanzieller Unterstützung des nordrhein-westfälischen Wirtschaftsministeriums unter dem Namen FOOD NET NRW ihre Angebote für die Ernährungswirtschaft gemeinsam präsentieren.

Auch in Zukunft wird NEW.S dabei vor allem den Dialog der Sozialpartner übernehmen. Schon heute sind dabei wichtige Themenstellungen klar, für die auf betrieblicher Ebene Lösungen gefunden werden müssen. Allen voran der demographische Wandel, der sich heute bereits in vielen Betrieben bemerkbar macht. Älter werdende Belegschaften und der Mangel an Fach- und Nachwuchskräften verlangt nach betrieblichen Antworten, wenn die Leistungsfähigkeit der Betriebe auch in Zukunft sichergestellt werden soll. „Business as usual“ kann sich in dieser Situation kein Unternehmen leisten. Aber auch kein Unternehmen muss diese Herausforderungen alleine meistern.

Die Bereitschaft zum Dialog und zur Zusammenarbeit hat sich auf der Plattform NEW.S in den vergangenen Jahren bewährt. Praxiserprobte Instrumente, neue betriebliche Lösungen und ein umfangreicher Erfahrungsschatz stehen den Unternehmen auch in Zukunft zur Verfügung.

Wir freuen uns, gemeinsam mit Ihnen in die Zukunft zu denken!



Vorankündigung

Merken Sie sich schon jetzt den
28. Oktober 2008
für den nächsten Branchentag vor.

Impressum

Herausgeber
NEWS e.V.
Nordrhein-Westfälische ErnährungsWirtschaft
– Sozialpartnerprojekt e.V. –
Anne Böing
Geschäftsführerin
Merowingerplatz 1
40225 Düsseldorf
Telefon: 0211 310 77 36
Telefax: 0211 311 24 52
E-Mail: info@ernaehrung-news.de
Internet: www.ernaehrung-news.de

Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen
40190 Düsseldorf
Internet: www.wirtschaft.nrw.de

Konzeption und Gestaltung
www.bild-werk.de

Fotos
NEWS

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfs zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich sind insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

NEW.S

Nordrhein-Westfälische ErnährungsWirtschaft
– Sozialpartnerprojekt e.V. –
Merowingerplatz 1, 40225 Düsseldorf
info@ernaehrung-news.de
www.ernaehrung-news.de

