

# Integrierte Standortentwicklung Nationalparkverbandsgemeinde Herrstein-Rhaunen

## MASTERPLAN



NATIONALPARKVERBANDSGEMEINDE  
**HERRSTEIN-RHAUNEN**

• Land • Leben • Zukunft



Stand: September 2023

## IMPRESSUM

- Titel:** Integrierte Standortentwicklung  
Nationalparkverbands-gemeinde Herrstein-Rhaunen  
MASTERPLAN
- Herausgeber:** Nationalparkverbands-gemeinde Herrstein-Rhaunen,  
Uwe Weber, Bürgermeister  
Brühlstraße 16, 55756 Herrstein  
[www.vg-hr.de](http://www.vg-hr.de)
- Bearbeitung:** Maren Hoffmann-Schmidt, Stabsstelle Standortentwicklung  
unter Mitwirkung der fachverantwortlichen Mitarbeiter  
der Verwaltung  
  
& dem Beratungsbüro Kokonsult, Frankfurt
- Gender-Hinweis:** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Masterplan auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Formulierungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Herrstein, 2019 – 2023

Gefördert durch:



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM DES INNERN  
UND FÜR SPORT

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Ausgangslage / Fusion.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Herangehensweise .....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Struktur des Prozesses .....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Prozessablauf .....</b>	<b>4</b>
4.1	Vorbereitungsphase.....	5
4.2	Startphase .....	6
4.3	Umsetzungsphase .....	9
4.4	Definition strategischer Initiativen zur Fachkräftesicherung.....	9
4.5	Projekt I – Bündnis neues Wohnen in der VG Herrstein-Rhaunen .....	10
4.5.1	Warum dieses Projekt relevant für die Fachkräftesicherung ist .....	11
4.5.2	Ansatz des strategischen Projektes .....	11
4.5.3	Strategisches Ziel .....	12
4.5.4	Schwerpunkte des strategischen Projektes .....	12
4.5.5	Umsetzungsplan „Bündnis neues Wohnen“ .....	14
4.5.6	Steuerungsstruktur für das „Bündnis neues Wohnen“ .....	14
4.5.7	Finanzierungsbedarfe und -perspektiven .....	15
4.6	Projekt II – Fachkräfte-Offensive Handwerk.....	19
4.6.1	Warum dieses Projekt relevant für die Fachkräftesicherung ist .....	20
4.6.2	Ansatz des strategischen Projektes .....	20
4.6.3	Strategisches Ziel .....	20
4.6.4	Schwerpunkte des strategischen Projektes .....	20
4.6.5	Umsetzungsplan „Fachkräfte-Offensive Handwerk“.....	23
4.6.6	Steuerungsstruktur für die „Fachkräfte-Offensive Handwerk“ .....	23
4.6.7	Finanzierungsbedarfe und –perspektiven .....	24
4.7	Projekt III – Gesunde Betriebe – Gesunde Verbandsgemeinde .....	27
4.7.1	Warum dieses Projekt relevant für die Fachkräftesicherung ist .....	28
4.7.2	Ansatz des strategischen Projekts .....	28
4.7.3	Strategisches Ziel .....	28
4.7.4	Schwerpunkte des strategischen Projekts .....	28
4.7.5	Umsetzungsplan „Gesunde Betriebe – gesunde Verbandsgemeinde“ .....	30

---

4.7.6	Steuerungsstruktur für die strategische Initiative „Gesunde Betriebe – gesunde Verbandsgemeinde“ .....	30
4.7.7	Finanzierungsbedarfe und –perspektiven .....	31
4.8	Projekt IV – Management lebendige Verbandsgemeinde.....	35
4.8.1	Warum dieses Projekt relevant für die Fachkräftesicherung ist .....	36
4.8.2	Ansatz des strategischen Projekts .....	36
4.8.3	Strategisches Ziel .....	36
4.8.4	Schwerpunkte des strategischen Projekts .....	36
4.8.5	Umsetzungsplan „Management Lebendige VG“ .....	38
4.8.6	Steuerungsstruktur „Management Lebendige VG“ .....	38
4.8.7	Finanzierungsbedarfe und –perspektiven .....	39
4.9	Verstetigungsphase .....	41
4.9.1	Umsetzungsstruktur.....	41
4.9.2	Kommunikation .....	42
4.9.3	Finanzierung .....	42
4.9.4	Evaluation & Monitoring.....	42
4.9.5	Dankesworte .....	43
<b>5</b>	<b>Weiterführende Links .....</b>	<b>44</b>

## 1 Ausgangslage / Fusion

Die Nationalparkverbands-Gemeinde Herrstein-Rhaunen kümmert sich um die Belange der rund 23.000 Einwohner und steht als kompetenter Ansprechpartner in allen Bereichen der Daseinsvorsorge für ihre 50 Ortsgemeinden zur Verfügung. Das Gebiet erstreckt sich auf einer Fläche von 334 km<sup>2</sup> und nimmt Platz 6 unter den Flächengemeinden in Rheinland-Pfalz ein.

Das Verwaltungsgebiet liegt im Landkreis Birkenfeld, ist zu ca. 60 % bewaldet, war bis vor einigen Jahrzehnten überwiegend landwirtschaftlich strukturiert und durch die Edelsteinverarbeitung von Mittel-, Klein- und Familienbetrieben geprägt. Aufgrund der Wandlungen in der Landwirtschaft und der Edelstein- und Schmuckindustrie haben sich die wirtschaftlichen Strukturen in den letzten Jahren verändert. Der ehemals dominierende Erwerbszweig Landwirtschaft hat seine zentrale Bedeutung verloren. Die Edelsteinverarbeitung spielt auch heute noch eine Rolle im wirtschaftlichen Gefüge der Region, ist aber auch nicht mehr dominierend. Einige, durchaus innovative, klein- und mittelständische Betriebe befinden sich im Gebiet und stellen Arbeitsplätze für die Menschen in der Region. Der überwiegende Teil der Arbeitsplätze findet sich im Handwerk.

Als Kommunen im ländlichen, strukturschwachen Raum stellten sich beide Alt-Verbandsgemeinden in der Vergangenheit den Themen des demografischen Wandels und versuchten durch verschiedenste Projekte Handlungsansätze hierzu zu entwickeln. Durch die räumliche Nähe als Nachbar-Verbandsgemeinden gab es Schnittstellen und verschiedene Themen wurden bereits kooperativ bearbeitet.

Mit der zum 01.01.2020 stattgefundenen Fusion zur neuen Gebietskörperschaft Nationalparkverbands-Gemeinde Herrstein-Rhaunen galt es nicht nur zwei Organisationseinheiten in unterschiedlicher Größe zusammenzuführen, sondern die Chance zur Neuausrichtung bestmöglich zu nutzen und eine Vision für die neue Verbandsgemeinde mit gemeinsamen Zielen und Strategien zu entwickeln.

Neben dem verwaltungsinternen Organisationsentwicklungsprozess war die Neuaufstellung der Zivilgesellschaft gefragt; es galt alle Akteure und deren Interessen zu vereinen, neue Gefüge zu bilden, Vorbehalte und „Kirchtürme“ abzubauen und gemeinsam Ziele und Strategien zu entwickeln, uns als attraktiven Arbeits-, Wohn- und Lebensraum zu positionieren.



(Politik-Workshop der beiden Alt-VG'en Herrstein & Rhaunen, 2019)

## 2 Herangehensweise

Intensive Vorgespräche zwischen Ministerien und der Verwaltung zu verschiedenen Aufgabenstellungen von Kommunen im ländlichen Raum, aber auch das angestrebte Zusammenwachsen von zwei Verwaltungseinheiten sowie der dazugehörigen Zivilgesellschaft mündeten in einem innovativen Gesamtkonzept – der integrierten Standortentwicklung der Nationalparkverbands-gemeinde Herrstein-Rhaunen.

Ziel: zukunftsfähiges Aufstellen und nachhaltige Entwicklung der neuen Verbandsgemeinde durch strategisches Vorgehen anhand von Entwicklungszielen. Mit der Etablierung einer neuen Prozesskultur, die auf Beteiligung der Zivilgesellschaft und gemeinsam entwickelten Ideen basiert und eine breite Interessenvertretung Aller bei der Bewältigung der verschiedenen Handlungsfelder widerspiegelt, wird eine Entwicklungsdynamik generiert und Themen ganzheitlich betrachtet. Ermöglicht und begleitet wurde dieser Prozess durch Fördermittel des Ministeriums des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz.



### 3 Struktur des Prozesses

In den Gremien verständigte man sich auf folgende Prozessstruktur für die Erarbeitung der integrierten Standortentwicklung: neben dem Bürgermeister wurde eine Stabsstelle Standortentwicklung, als treibende Kraft und für das Prozessmanagement zuständig, etabliert.

Weiterhin einen internen Steuerungskreis, welcher auf der Prozessebene agiert und den Prozess vorantreibt. Das Lenkungsgremium trifft auf der Inhaltsebene richtungsweisende Entscheidungen mehrheitlich und ist interdisziplinär besetzt. Die Beteiligung von weiteren Stakeholdern in der Region erfolgte spezifisch nach Themenfeldern in Workshops oder in Expertengesprächen.

## Prozess Integ. Standortentwicklung



## 4 Prozessablauf

Der Prozess der integrierten Standortentwicklung orientiert sich am „strategischen Rahmen Kreisentwicklung“ des Ministeriums des Innern und für Sport.

Er umfasst vier Phasen:

### 1. Vorbereitungsphase

Umfassende Analyse der Potentiale einer Region sowie der zukünftigen Rahmenbedingungen für dessen Entwicklung.

### 2. Startphase

Aufbauend auf der Analyse – Sensibilisierung der Akteure in der Region, sich als Standort weiterzuentwickeln und die Definition von konkreten, im Konsens ermittelten Zielen (strategischer Entwicklungskorridor) sowie Bildung von Netzwerken aller Beteiligten (Strukturentwicklung) .

### 3. Umsetzungsphase

Projektumsetzung/Realisierung von Schlüsselprojekten und Weiterentwicklung der Netzwerke.

### 4. Verstetigungsphase

Weiterführung und Verfestigung der Strukturen.



#### IST-ANALYSE

Betrachtung  
Ausgangslage, SWOT

Ideensammlung -  
Zukunftsbild  
VG Herrstein-Rhaunen  
im Jahr 2030



#### ZIEL?

differenzierte  
Ausarbeitung der  
möglichen Ziele

individuelle  
Potentialabwägung



#### ZIELAUSRICHTUNG

##### Fachkräftegarantie

vereint  
-verwaltungspolitisches  
-wirtschaftliches  
-gesellschaftliches Ziel



#### KONZEPTION

strategischer Rahmen  
für Prozess

Handlungskonzept mit  
Handlungsfeldern,  
Maßnahmen und  
Projekten



## 4.1 Vorbereitungsphase

### „Wer das Ziel nicht kennt, wird den Weg nicht finden“

(Christian Morgenstern)



Im ersten Prozessschritt der integrierten Standortentwicklung Herrstein-Rhaunen hat sich die Steuerungsgruppe mit der Zielfindung beschäftigt. Es erfolgte zunächst die dezidierte Betrachtung der Ausgangslage (Zahlen, Daten, Fakten), einer Analyse der Stärke/Schwächen/Chancen/Risiken (SWOT) sowie Abwägung der uns umgebenden Megatrends.

Aufbauend hierauf wurden verschiedene Zukunftsbilder (VG Herrstein-Rhaunen 2030) entwickelt, mögliche Zieleausrichtungen differenziert ausgearbeitet und es folgte eine individuelle Potentialabwägung der benannten Ziele. Es galt eine Zielausrichtung für den Prozess zu finden, mit welcher wir als Region eine Alternative darstellen, uns positionieren und welche für möglichst alle attraktiv ist. Neben guten Bedingungen für Leben und Wohnen ist die fiskalische Grundlage zum Leben (Arbeitsplatz) elementar.

Man verständigte sich darauf, dass das die **zentrale Herausforderung die zukünftige Versorgung aller gesellschaftlichen Bereiche** (Handwerk, Gewerbe, Dienstleister, öffentliche Hand) **mit Fachkräften sein wird**. Selbst kann die Verbandsgemeinde in ihrer Zuständigkeit das Problem nicht lösen. Die Verbandsgemeinde und ihre zivilgesellschaftlichen Partner im Raum können aber alles dafür tun, um die Rahmenbedingungen so optimal zu gestalten, dass es zu einer 100 %igen Besetzung aller Facharbeitsplätze im Jahr 2030 kommt. Die Verbandsgemeinde spricht hiermit für das Jahr 2030 eine Fachkräftegarantie aus. Wenn alle Stellen für Fachkräfte besetzt sind, können sich die Wirtschaft und damit die gesamte Verbandsgemeinde positiv entwickeln. Die Verbandsgemeinde setzt damit ein Zeichen gegen eine negativ prognostizierte Entwicklung des ländlichen Raums.

## Die Fachkräftegarantie ist das Ziel.

Fachkräftesicherung in einer durch das Handwerk geprägten Region ist sicherlich auch wirtschaftliches Ziel. Das Thema Handwerksregion kann alle Branchen verbinden, als gesellschaftliches Ziel ist die Verbindung von Karriere und Lebensqualität zu sehen. Maßstab für die Region soll „gutes Leben und Arbeiten“ sein.

Gelingt es der Verbandsgemeinde mit den öffentlichen, privatwirtschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren in der Region attraktive Rahmenbedingungen für „gutes Leben, Wohnen und Arbeiten“ im ländlichen Raum anzubieten, kann das Ziel der Fachkräftegarantie erreicht werden. Es werden dann Perspektiven für alle Altersklassen angeboten, die Einwohnerzahl kann stabil gehalten und die Infrastruktur sichergestellt werden. Die Verbindung von Karriere und Lebensqualität in einer resilient und nachhaltig agierenden Region wird angestrebt, stellt die Bedürfnisse der Menschen sicher und sorgt für eine zukunftsfähige Gestaltung der Kommune als ureigenste Aufgabe im Bereich der Daseinsvorsorge.

Zur Absicherung, mit der gewählten Zielausrichtung „Fachkräftegarantie“ die richtigen Weichen zu stellen, folgten Expertengespräche mit der IHK Koblenz, der HWK Koblenz und der Wirtschaftsförderung des Landkreises. Weiterhin wurde in Abstimmung mit den Kammern eine Online-Unternehmensbefragung im Jahr 2021 durchgeführt, um auch seitens der Unternehmen Feedback einzuholen und weitere Erkenntnisse für den Prozess zu gewinnen. Die Rücklaufquote war mit 22 % sehr erfreulich und die Ergebnisse flossen in den weiteren Prozessablauf mit ein. (Ergebnisse Befragung siehe Linkliste)

Mit der Konzeption für den Entwicklungsprozess wurden die Zielsetzung, die Strategie, der zu erstellende Masterplan und dessen Umsetzung transparent für alle festgelegt, in den Gremien vorgestellt und diesbezüglich Konsens hergestellt.

## KONZEPTION ENTWICKLUNGSPROZESS

ZIELSETZUNG	STRATEGIE	MASTERPLAN	UMSETZUNG
<b>Fachkräftegarantie</b>	Strat. <b>Akteure</b> = Verwaltung und Zivilgesellschaft  Strat. <b>Instrumente</b> und Rolle des Prozessmanagement  Strat. <b>Inhalte</b> schaffen Verantwortlichkeit und Verbindlichkeit  <b>Kommunikation</b> mit Marke "Landleben rockt"	<b>Dimensionen</b> = Oberbegriff für Lebensbereiche  <b>Teilbereiche</b> = Unterteilung Handlungsfelder  <b>Einzelprojekte</b> = umzusetzende Maßnahmen	<b>Zeit- und Arbeitsplanung / Prozessgestaltung</b>  strat. Projekte erarbeiten, Masterplan in Konferenz beschließen  <b>Agiler Prozess</b> /jährliche Fortschreibung Masterplan/ <b>Verstetigung</b>

### 4.2 Startphase

Im nächsten Schritt wurde auf Grundlage der erarbeiteten Konzeption der Weg beschritten die Handlungsfelder, Teilbereiche und Projekte zur Festschreibung im Masterplan mit den Akteuren der Zivilgesellschaft zu erarbeiten.

#### Handlungsfelder in den 4 Dimensionen



Die Nationalparkverbandsgemeinde Herrstein-Rhaunen hat vier strategische Dimensionen zur systematischen Zielentwicklung definiert. Hierin enthalten sind 12 Handlungsfelder, die die übergreifenden Dimensionen weiter ausdifferenzieren und somit allesamt der Zielausrichtung Fachkräftegarantie dienen.

In den Dimensionen Lebensraum, Wohnraum und Arbeitsraum wird zunächst die Gegenwart betrachtet. Die Dimension Zukunftsraum stellt die übergreifenden Handlungsfelder dar. In den Handlungsfeldern werden erfolgsversprechende Ansätze für wirksame Verbesserungen identifiziert.

Um die einzelnen Handlungsfelder individuell betrachten zu können und die Expertise und Ideen der Stakeholder mit einzubeziehen, fand zu jedem Handlungsfeld ein individuell vorbereiteter Workshop mit Akteuren aus der Region statt. Hierbei wurden die Erfahrungen, Wünsche und Ideen der Stakeholder mit einbezogen, zentrale Erkenntnisse, vielversprechende Handlungsansätze und Projektideen dokumentiert und transparent zur Verfügung gestellt. (Siehe Linkliste)

Im Zuge des agilen Arbeitens im fortschreitenden Prozess wurde festgestellt, dass die Zukunftsthemen Nachhaltigkeit und somit auch Generationengerechtigkeit sowie die Potentiale der Digitalisierung stets in den geführten Stakeholderdialogen mitgedacht und thematisiert wurden und keiner eigenen Betrachtung bedürfen.



In der Zeit von September 2021 – Oktober 2022 fanden wie im Schaubild dargestellt neun Stakeholderdialoge zu den einzelnen Handlungsfeldern mit etwas mehr als 150 Teilnehmern aus unterschiedlichsten Bereichen der Zivilgesellschaft statt. In der Netzwerkkonferenz im Januar 2023 wurden mit den knapp 60 Teilnehmern die Ergebnisse der Workshop-Serie reflektiert, gemeinsam die geplanten strategischen Initiativen vorgestellt und diskutiert und somit in die weitere Umsetzung gestartet.

Mit dem Beteiligungsprozess wurde ein breiter Dialog mit der Zivilgesellschaft in Gang gesetzt. Vielfältige Perspektiven konnten mit einbezogen und motivierte Akteure gewonnen werden.

Die Verwaltung hat erfahren wo der Schuh drückt, es wurde sich ausgetauscht zur Gegenwart mit Konflikten aber auch Potentialen. Seitens der Beteiligten wurde positive Bilanz im Rahmen des Prozessverlaufes gezogen.

Im Wordelbild wird dargestellt, aus welchen Bereichen die Teilnehmer der Workshops stammen.



Durch die Workshops konnte ein großes Netzwerk zur Zivilgesellschaft aufgebaut werden. Zum Teil bestehende Strukturen konnten verfestigt werden, aber es wurden vor allem viele Neue aufgebaut. Die Themen der Standortentwicklung wurden zwar einzeln pro Handlungsfeld betrachtet, aber man behielt auch immer das Zusammenspiel mit anderen Handlungsfeldern im Blick. So wurde auch der ein oder andere Zielkonflikt deutlich. Beispielsweise aus dem Workshop Wohnform – der Wunsch nach Neubaugebieten versus Ziel der Eindämmung weiterer Flächenversiegelung (Hochwasserschutz /Klimawandel) aus dem Workshop Umweltschutz.

Auch wurde die Wichtigkeit des Dialoges der verschiedenen Stakeholder deutlich, das Bewusstsein der Erwartungen des jeweilig anderen, die Schnittstellen und teilweise wurden bereits in den Workshops erste Kooperationsansätze gebildet. Die Gestaltung dieser Dialoge ist zentrales Element und einer der „Gelingfaktoren“ für den Veränderungsprozess der Standortentwicklung. Um den Masterplan erfolgreich umsetzen zu können, wird sich darüber hinaus auf strategische Projekte fokussiert, um hiermit sichtbar Wirkung zu erzielen.

## WAS LEITET UNS BEIM MASTERPLAN?



- wir verknüpfen globale Trends mit lokalen Herausforderungen  
think global - act local
- wir bauen auf Kooperation  
systematischer Ansatz für das Gelingen von Veränderungsprozessen
- wir fokussieren uns auf strategische Projekte & erzielen sichtbare Wirkung

### 4.3 Umsetzungsphase

Die Umsetzungsphase startete mit der Definition der strategischen Projekte, welche zur Realisierung von Schlüsselprojekten und der Weiterentwicklung von Netzwerken dienen. Die Identifikation der strategischen Projekte erfolgte anhand folgender Kriterien.

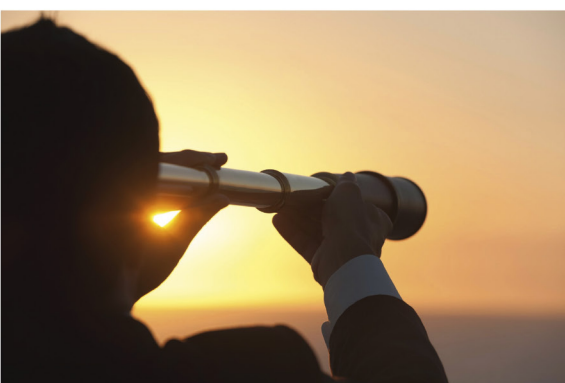


- Wirkungsgrad
- Relevanz
- integrierter Charakter
- Machbarkeit
- Innovationskraft

Die strategischen Projekte weisen einen hohen Wirkungsgrad für die Fachkräftesicherung auf. Sie liefern Antworten auf globale Trends – was passiert in der Welt, warum müssen/wie können wir vor Ort darauf antworten. Die strategischen Projekte liefern Antworten auf Anforderungen aus unterschiedlichen Dimensionen, sind realistisch machbar und stellen neue Handlungsansätze dar.

Anhand dieser Kriterien wurden folgende strategische Initiativen ausgewählt und erstmals in der Netzwerkkonferenz 01/2023 allen Partnern vorgestellt.

### 4.4 Definition strategischer Initiativen zur Fachkräftesicherung



- Bündnis neues Wohnen
- Fachkräfte-Offensive Handwerk
- Gesunde Betriebe - gesunde VG
- Management "lebendige VG"

Um diese Initiativen Hand in Hand mit den Partnern aus Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Bildung und Verwaltung zu konkretisieren und umzusetzen, fanden im Februar/März 2023 vier Entwicklerwerkstätten zu den strategischen Initiativen statt. Ziel der Werkstätten war die Aktivitäten und Projekte für das Jahr 2023 bis Anfang 2024 zu definieren und die weitere Struktur für unsere Zusammenarbeit zu besprechen.

Nachfolgend finden Sie die Projektsteckbriefe zu den strategischen Initiativen samt Umsetzungsplanung.

4.5 Projekt I –

# Bündnis neues Wohnen



### 4.5.1 Warum dieses Projekt relevant für die Fachkräftesicherung ist

Wie meistert es die VG Herrstein-Rhaunen Wohnraum für alle Lebenslagen und Lebensmodelle anzubieten, um eine robuste, gemischte Bevölkerungsstruktur zu sichern? Die Anforderungen haben sich aufgrund globaler Trends geändert: Fachkräfte haben unterschiedliche Wohnbedarfe: von der günstigen Azubi-Mietwohnung über die möblierte Pendlerwohnung bis hin zum Einfamilienhaus. Eine alternde Gesellschaft braucht attraktive „Wohn-Pflegekonzepte“, damit Angehörige weiter ihren Beruf ausüben können und sie ihre Eltern in würdigen Wohnbedingungen wissen.

Die Verbandsgemeinde möchte also die Chance ergreifen, Wohnen ressourcenschonend, flexibel, komfortabel und klimaneutral weiterzuentwickeln und Antworten auf die zahlreichen Trends zu finden, die auch hier vor Ort zu beobachten sind:

**Grenzen des Flächenverbrauchs und herkömmlichen Bauens im Kontext des Klimawandels:** In Herrstein-Rhaunen steht aktuell in knapp 30 Ortsgemeinden die Planung oder zum Teil auch bereits die Realisierung von Neubaugebieten an. Aber die Flächenversiegelung wird auch hier vor dem Hintergrund des Klimaschutzes und der Anpassung an den Klimawandel kritisch diskutiert. Es ist klar, dass der Flächenverbrauch nicht so wie bisher voranschreiten kann. Neben dem rasant ansteigenden Flächenverbrauch durch Neubauten, ist die Gebäudewirtschaft in Deutschland verantwortlich für 38% der CO<sub>2</sub> Emissionen in Deutschland. Es gilt also neue Konzepte für das Bauen und Wohnen in der Innen- und Außenentwicklung zu erproben.

**Demografischer Wandel:** Auch auf die Folgen unserer immer älter werdenden Gesellschaft möchte die Verbandsgemeinde Antworten finden. Dabei wurde im Stakeholder Workshop der gute Übergang vom Eigenheim in die Pflege oder eine altengerechte, barrierearme Wohnung als ein zentraler Ansatzpunkt genannt. Aktuell fehlt es – wie in vielen ländlichen Regionen – an Konzepten, die ein selbständiges und würdiges Leben im Alter ermöglichen. Somit werden modernisierungsbedürftige und große Häuser sehr lange von älteren Menschen bewohnt, obwohl diese nicht mehr ihren Bedürfnissen entsprechen. Die Häuser stehen dem Immobilienmarkt nicht zur Verfügung.

**Leerstand:** Hier ist das Bild innerhalb der VG nicht homogen – es gibt Ortsgemeinden die keinerlei Leerstände aufweisen, in anderen Orten stehen zahlreiche renovierungsbedürftige Häuser leer. Sie sind für den Wohnungsmarkt oft nicht attraktiv, da Förderprogramme zur Renovierung entweder nicht bekannt sind, fehlen oder nicht den Bedarfen der potenziellen Käufer entsprechen. Als leerstehende Immobilien in Ortszentrum behindern sie auch Entwicklungsdynamiken eines lebendigen Ortskerns.

**Bezahlbarer Wohnraum:** Für Fachkräfte, die sich aufgrund eines relativ niedrigen Gehalts oder als Berufseinsteiger kein Eigenheim leisten können, fehlt es an bezahlbarem und gleichzeitig attraktivem Wohnraum.

### 4.5.2 Ansatz des strategischen Projektes

Um diese komplexen Herausforderungen zu meistern, braucht es viele unterschiedliche Akteure, ihre Perspektiven, Ressourcen und Erfahrungen, um Ideen für das neue Wohnen auf dem Land auf den Weg zu bringen. Es gilt sich zu informieren, von guten Beispielen deutschland- und europaweit zu lernen, sich schlau zu machen. Deshalb möchte die Verbandsgemeinde ein „Bündnis neues Wohnen“ auf den Weg bringen.

In einem perspektivisch größer werdenden Netzwerk werden:

- Akteure ins Gespräch zu neuen Wohnlösungen gebracht, die normalerweise nicht an einem Tisch sitzen
- Inhaltliche Prioritäten gesetzt: welche Themen sollen zuerst angegangen werden? Auf der Agenda stehen Baugebiete der Zukunft „Weg vom Schema F – hin zu vielfältigen, klimaneutralen Projekten“ oder zukunftsweisende Wohnformen wie Generationenwohnen oder attraktives Wohnen auf kleinem Raum.
- Strategien für eine erfolgreiche Bearbeitung der Themen werden entwickelt und gemeinsam umgesetzt.
- Neue Wohnformen bekannt und erlebbar gemacht (z.B. Mehrgenerationenwohnen, gemeinschaftliches Wohnen, Seniorenwohnen, Tiny Houses)

### 4.5.3 Strategisches Ziel

Die Verbandsgemeinde bietet in Zukunft unterschiedlichen Zielgruppen eine zukunftsfähige und bedarfsorientierte Wohnungsinfrastruktur. Sie schafft somit Fachkräften ideale Rahmenbedingungen für ihr Leben und Arbeiten in der Gemeinde.

### 4.5.4 Schwerpunkte des strategischen Projektes

Wir schlagen folgende Schwerpunkte für das Bündnis neues Wohnen vor:

#### **Zukunftsfähige Neubaugebiete**

Wie können wir Neubaugebiete klimafreundlich und als zukunftsfähige Wohnangebote denken und umsetzen? Welche Wohnformen müssen in Zukunft in der Planung von Neubaugebieten berücksichtigt werden? Wie können Neubaugebiete energieeffizient oder sogar -autark werden? Wie können kooperative Lösungen (Breitbandanschluss, Heizung, Energieerzeugung) effiziente und nachhaltige Lösungen fördern? Wie müssen sich dann Prozesse in der Planung und Genehmigung dann auch in Politik und Verwaltung ändern?

Diese Fragen möchten wir mit Vertretern aus Immobilienwirtschaft, Finanziers, Architektur, Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft diskutieren.

#### **Lösungen für eine lebendige Innenentwicklung**

Das Motto für eine flächensparende Entwicklung lautet „Innen- vor außen!“. Wie kann jedoch der Weg in Herrstein-Rhaunen hin zu einer qualitativvollen und ortsgerechten Innentwicklung aussehen? Im Stakeholderworkshop wurden erste Ansätze identifiziert, die im „Bündnis neues Wohnen“ zur Umsetzungsreife weiterentwickelt werden sollen.

Dazu gehört eine Beratung für ältere Hausbesitzer, um die Übergangsphase vom Eigenheim in eine altersgerechte Wohnform zu gestalten. Dies impliziert gleichzeitig, neuen bedarfsgerechten Wohnraum für Ältere auf den Weg zu bringen. Zudem müssen Beratungsangebote für junge Familien für die Sanierung von Altbauten existieren und Anreize der Dorferneuerung geschaffen werden.

#### **Energieeffizientes Bauen und Sanieren**

Um die Energiewende im Bau und der Sanierung zu gestalten, muss stärker in die Energieberatung vor Ort in den Ortsgemeinden investiert werden. Dabei sind Infoveranstaltungen für die Ortsgemeinden denkbar zur



Sensibilisierung von Eigentümern und zukünftigen Bauherren (z.B. Bauherrenmappe – Leitfaden zur Sanierung von Bestandsgebäuden). Neue Modelle zur gemeinschaftlichen Gewinnung erneuerbarer Energien, die einen Mehrwert für die Dorfgemeinschaft bringen, sind ebenfalls zu behandeln (Bürgerenergiegenossenschaften oder kommunale Kooperationen).

### **Verbesserung des Wohnraumangebots für unterschiedliche Zielgruppen**

Die in der Verbandsgemeinde lebenden Bürger, aber auch die Fachkräfte im speziellen haben diverse Ansprüche an Wohnraum. Diese reichen von günstigem Mietraum für Berufseinsteiger und Beschäftigte in niedrigeren Lohnsegmenten, über altersgerechten, barrierefreien Wohnraum bis hin zu gemeinschaftlichen Wohnkonzepten (Clusterwohnen oder Mehrgenerationenwohnen). In der VG wird insbesondere im Bereich der Mietwohnungen ein großer Bedarf festgestellt, der bisher noch nicht mit ausreichend Angeboten bedient wird. Ein Wohn-/Pflegezentrum, welches selbstbestimmtes Wohnen im Alter ermöglicht, ist aktuell in der Entwicklung, wird aber den Bedarf an selbstbestimmten Wohnkonzepten für ältere Menschen bei weitem nicht decken. Das Bündnis neues Wohnen wird entstehende Projekte fördern, die richtigen Stakeholder zusammenbringen und Perspektiven entwickeln

### 4.5.5 Umsetzungsplan „Bündnis neues Wohnen“

Der Umsetzungsplan dient der agilen Projektsteuerung im Team. Er wird regelmäßig (alle sechs Monate) durch für die Koordination verantwortlichen Personen überprüft und gemeinsam mit den Personen und Institutionen, welche die Umsetzung begleiten, angepasst und konkretisiert. Die Maßnahmenplanung für die einzelnen Projekte ist bereits für das Jahr 2023 erfolgt und wird Anfang 2024 für die darauffolgenden Jahre bis Ende 2027 fortgeschrieben.

<b>Strategisches Ziel</b>	Die Verbandsgemeinde bietet unterschiedlichen Zielgruppen eine <b>bedarfsorientierte und zukunftsfähige Wohninfrastruktur</b> . Sie schafft somit Fachkräften ideale Rahmenbedingungen für ihr Leben und Arbeiten in der Gemeinde.
<b>Indikatoren</b>	2 innovative Wohnkonzepte / neue Wohnangebote, die Antworten auf die Trends demographischer Wandel und/oder Klimawandel finden, sind 2027 in der Umsetzung  <b>Messgröße: 2 neue Wohnkonzepte in 2027/ Aktueller Stand: 0 innovative Wohnkonzepte</b>

### 4.5.6 Steuerungsstruktur für das „Bündnis neues Wohnen“

Formate	Aufgabe	Wer
<b>Koordination</b> Regelmäßige Abstimmung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koordination Gesamtsteuerung, Planung und Monitoring der operativen Maßnahmen</li> <li>Kommunikation mit Politik &amp; Verwaltung sowie Öffentlichkeit</li> <li>Umsetzung und Organisation von Veranstaltungen</li> </ul>	Herr Zerfaß, FBL Natürliche Lebensgrundlagen & Bauen Frau Hoffmann-Schmidt, Standortentwicklung
<b>Macherguppe</b> Alle sechs Monate	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fachliche Entwicklung des strategischen Projektes und der Maßnahmen</li> <li>Mentoren &amp; Verantwortliche der Maßnahmen</li> <li>Kommunikation in ihre Netzwerke</li> <li>Screening von Finanzquellen</li> <li>Kooperationspartner des Projektes</li> <li>Mitumsetzung von Maßnahmen (Referenten, Pilotkommunen, Bauherren etc.)</li> </ul>	Herr Zerfaß FBL Bauen, Frau Hoffmann-Schmidt Standortentwicklung, Herr Brack FB Bauen, Herr Schwinn FB Bauen, Frau Dorn FB Bauen/Klimaschutz, Herr Schunck KSG Idar-Oberstein, Herr Schmaus Bauunternehmung Schmaus, Herr Schulz OBGM Hettenrodt, Herr Hippeli OBGM Fischbach, Frau Jänicke Privatperson,

<p><b>Pilotkommunen</b> ab 2024 mit individuellem Fahrplan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anpacken: Gehen neue Wege des Wohnens (bspw. Baugebietsentwicklung)</li> <li>• Leuchttürme bauen</li> <li>• Erfahrungen sammeln und verbreiten</li> </ul>	<p>Pilotkommunen werden Anfang 2024 definiert</p>
--	--	---

Die unterschiedlichen Formate der Steuerung greifen ineinander und sind aufeinander abgestimmt, um eine partizipative und koordinierte Umsetzung zu ermöglichen.

Der strategische Aufbau eines Bündnisses, das sich mutig und neugierig für neue Wohnformen einsetzt, bedarf kontinuierlicher Koordination, Aufmerksamkeit und Engagement. Der Gedanke des Vernetzens, des gemeinsamen Lernens und das Entwickeln von Lösungen wird stets Orientierungspunkt der Steuerungsstruktur und der Maßnahmen sein.

#### 4.5.7 Finanzierungsbedarfe und -perspektiven

Budget für Referenten zur Information/Sensibilisierung, für Aktionstage, Fachworkshops

Leader, Dorferneuerung

Mit wenig Mittel und Kooperation (Klima- und Energieberater) große Wirkung erzielen

## Projekt I: Nachhaltige Baugebietsentwicklung

**Kurzbeschreibung:** In der VG sind aktuell in 19 Ortsgemeinden Baugebiete in der Planung, aber noch nicht ausgeschrieben. Hier werden in Kooperation zwischen interessierten Ortsgemeinden und VG neue Wege für eine nachhaltige und an vielfältigen Bedarfen ausgerichtete Baugebietsentwicklung erprobt. So entstehen Erfahrungen und gute Beispiele, wie Baugebietsentwicklung der Zukunft im ländlichen Raum aussehen kann.

Für das Projekt sind Maßnahmen vorgesehen, die unterschiedliche Ausrichtungen haben:

**Sensibilisierung und Transfer guter Beispiele:** schafften Aufmerksamkeit und Verständnis für das Thema bei Ortsbürgermeistern, Gemeinderäten und in der Bevölkerung. Praktische Beispiele (aus der VG oder aus anderen Regionen Deutschlands) helfen die Begeisterung für neue Wohnformen zu entfachen. **Prozess- und Fachberatung:** hier werden Ortsgemeinden und Beschäftigte der Verbandsgemeinde gezielt zu Umsetzungsfragen der nachhaltigen Baugebietsentwicklung beraten. **Pilotierung:** Begleitung von Ortsgemeinden bei der Umsetzung von neuen, nachhaltigen Ansätzen in der Baugebietsentwicklung.

### Maßnahmenplanung und -umsetzung

Maßnahme	Zeitraum	Umsetzungsstand	Verantwortung/ Unterstützung
<b>Maßnahmenpaket Sensibilisierung &amp; Transfer guter Beispiele</b>			
M 1: Informations- und Dialogveranstaltung zum Thema „Bauen in der Zukunft“ mit Ortsbürgermeistern und Räten	06/2023	abgeschlossen (20.06.2023)	Herr Zerfaß Frau Hoffmann-Schmidt
M 2: Aktionstag/-woche „Die Zukunft des Wohnens in der VG Herrstein-Rhaunen“ (Info- und Dialogveranstaltungen mit Bevölkerung, Vorstellung neue Wohnformen etc.)	Q2/2024		Herr Zerfaß Frau Hoffmann-Schmidt Vorzimmer (Schriftverkehr)
M 3: weitere Maßnahmen werden Anfang 2024 definiert			Herr Zerfaß Frau Hoffmann-Schmidt
<b>Maßnahmenpaket Fach- und Prozessberatung</b>			
M 1: Individuelle Beratungen mit interessierten Ortsgemeinden zur nachhaltigen Baugebietsentwicklung	fortlaufend	erfolgt	Herr Schwinn Herr Zerfaß
M 2: weitere Maßnahmen werden 2024 definiert			Herr Zerfaß Frau Hoffmann-Schmidt
<b>Maßnahmenpaket Pilotprojekte</b>			
M 1: zu definieren Anfang 2024			Herr Zerfaß Frau Hoffmann-Schmidt

## Projekt II: Lösungen für eine lebendige Innenentwicklung

**Kurzbeschreibung:** Die Ortsgemeinden in der VG Herrstein-Rhaunen sind unterschiedlich von Leerstand in den Ortszentren betroffen. Dort, wo viel Leerstand existiert, stellt er ein Entwicklungsproblem dar: leerstehende Häuser haben eine negative Wirkung auf das Ortsbild. Sie behindern eine lebendige und zukunftsfähige Entwicklung der Ortskerne, wertvoller Wohnraum bleibt ungenutzt. Für Ortsbürgermeister und Gemeinderäte ist es aktuell eine Herausforderung, tragfähige Strategien für den Umgang mit dem Leerstand zu entwickeln.

Das Projekt startet mit **einer Leerstandsermittlung in ausgewählten Ortsgemeinden** und geht auf dieser Basis mit Eigentümern und Investoren ins Gespräch, um erste Kooperationen für eine zukünftige Leerstandsentwicklung zu eruieren. Parallel dazu bieten Ortsgemeinden in Kooperation mit der VG ein **Beratungsangebot für Eigentümer** zu Entwicklungsperspektiven von leerstehenden Immobilien an. Ende des Jahres 2023 werden potenzielle **Projekte für die Leerstandsentwicklung** gesichtet und ab 2024 intensiv durch das Projekt begleitet.

Mittelfristig möchten die Projektpartner auch ein **Beratungsangebot Wohnperspektive „Wohnen im Alter“** entwickeln und anbieten. Hier geht es darum, älteren Menschen, die in ihren renovierungsbedürftigen Einfamilienhäusern wohnen und welche nicht mehr dem Bedarf im Alter entsprechen, neue Wohnperspektiven zu eröffnen.

### Maßnahmenplanung und -umsetzung

Maßnahme	Zeitraum	Umsetzungsstand	Verantwortung/ Unterstützung
<b>Leerstandsermittlung und Matching</b>			
M 1: Vorbereitung der Leerstandsermittlung in den Ortsgemeinden anhand Erfassungstool (Infoveranstaltung OBGM )	ab Q4/2023		Herr Zerfaß Frau Hoffmann-Schmidt
M 2: Veranstaltung: Leerstand Matching Ortsbürgermeister/Investoren	Q3/2024		Herr Zerfaß Herr Schwinn Frau Hoffmann-Schmidt
M 3: Veranstaltung: Leerstand Matching Ortsbürgermeister/Eigentümer	ab Q3/2024		OG-Räte in den OG
<b>Beratung für Eigentümer</b>			
M 1: Veranstaltung zu guten Beispielen für Umbau und Neubau in der VG (Bsp. Berschweiler) und darüber hinaus.	Q2/2024		Herr Zerfaß Frau Hoffmann-Schmidt
M 2: Förderangebote für Eigentümer – Fokus Investitions- und Strukturbank RLP und andere Fördermöglichkeiten	Q2/2024		Frau Weyland Frau Dorn
M 3: Förderangebote für Eigentümer – Fokus energieeffizientes Umbauen und Sanieren (EA/KfW)	fortlaufend		Frau Weyland Frau Dorn
<b>Perspektiventwicklung für ausgewählte Leerstände</b>			
M 1: zu definieren Anfang 2024	ab Q3/2024		Herr Zerfaß Frau Hoffmann-Schmidt Herr Schwinn

<b>Beratung Wohnperspektive "Wohnen im Alter"</b>	
Maßnahmen werden ab 2024 identifiziert	Herr Zerfaß Frau Hoffmann-Schmidt VG Soziales

**Projekt III: Verbesserung des Wohnraumangebots für unterschiedliche Zielgruppen**

Bürger, aber auch im besonderen auch Fachkräfte, haben diverse Ansprüche an Wohnraum. Diese reichen von günstigem Mietraum für Berufseinsteiger und Beschäftigte in niedrigeren Lohnsegmenten, über altersgerechten, barrierefreien Wohnraum bis hin zu gemeinschaftlichen Wohnformen (Clusterwohnen oder Mehrgenerationenwohnen). In der VG wird insbesondere im Bereich der Mietwohnungen ein Bedarf festgestellt, der bisher noch nicht mit ausreichend Angeboten bedient wird. Ein Wohn-/Pflegezentrum, welches selbstbestimmtes Wohnen im Alter ermöglicht, ist aktuell in der Entwicklung, wird aber den Bedarf an selbstbestimmten Wohnkonzepten für ältere Menschen bei Weitem nicht decken. Das Bündnis neues Wohnen wird entstehende Projekte fördern, die richtigen Stakeholder zusammenbringen und Perspektiven für Wohnraumangebote entwickeln.

Nach dem Start der Maßnahmen der zwei ersten Projekte werden Maßnahmen für dieses Projekt formuliert.

<b>Maßnahmenplanung und -umsetzung</b>		
<b>Maßnahme</b>	<b>Zeitraum</b>	<b>Umsetzungsstand</b>
Maßnahmen werden im Jahr 2024 festgelegt		<b>Verantwortung/ Unterstützung</b>

4.6 Projekt II –

# Fachkräfteoffensive Handwerk



#### 4.6.1 Warum dieses Projekt relevant für die Fachkräftesicherung ist

Die Verbandsgemeinde Herrstein-Rhaunen ist wirtschaftlich geprägt durch kleine Handwerksunternehmen und einzelne, innovative kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Hier ist der Fachkräftemangel bereits angekommen; es fehlen Auszubildende und Fachkräfte. O-Ton eines Malermeisters „ich habe 9 Jahre lang vergeblich versucht einen Azubi für das Malerhandwerk zu finden, keine einzige Bewerbung ist eingegangen.“ Gleichzeitig ist das Handwerk wirtschaftliche Basis der Verbandsgemeinde. Um sich erfolgreich für die Zukunft aufzustellen, muss sie also Wege finden, die Attraktivität des Handwerks im Besonderen und der dualen Ausbildung im Allgemeinen, zu steigern.

Lange Zeit war in Deutschland die Ausbildung im Handwerk und im dualen Ausbildungssystem ein begehrter und renommierter beruflicher Werdegang. Doch die Transformation von der Industrie- zur Wissenswirtschaft und -gesellschaft hat zur Folge, dass sich die Wertschätzung für die Ausbildung im Vergleich zum Abitur und Universitätsabschluss stark verändert hat. Junge Menschen wägen selten ihre Kompetenzen und Interessen ab, bevor sie sich für ein Studium und gegen eine Ausbildung entscheiden. „Es gehört quasi zum Zeitgeist sich in Richtung Hochschule zu orientieren“, so das Fazit von Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Auch wenn die Berufsbilder des Handwerks häufig hoch anspruchsvoll, gut bezahlt und innovativ sind, werden sie nicht wertgeschätzt und anerkannt. Oftmals sind Berufsbilder, finanzielle Perspektiven und Entwicklungschancen jungen Menschen in der Schule gänzlich unbekannt. Es fehlen Berührungspunkte und Vorbilder.

#### 4.6.2 Ansatz des strategischen Projektes

Ein Netzwerk auf Verbandsgemeinde-Ebene bringt Schulen und somit Schulabgänger mit Unternehmen, Betrieben, Kammern, Arbeitsagentur und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft (WFG) Birkenfeld in den Austausch. Die Stakeholderworkshops haben gezeigt, dass diese Vernetzung eine zusätzliche Unterstützung braucht, um die Schulabgänger zur Ausbildung in die Handwerksbetriebe und Unternehmen der VG zu bringen. Hier wird die VG aktiv: sie gibt Starthilfe, schafft einen Rahmen, koordiniert und hält die Fäden zusammen, bis sich das Netzwerk selbst trägt. Hier werden gemeinschaftlich neue Angebote zur Berufsorientierung und „Handwerk zum Anfassen für Kinder und Jugendliche“ entwickelt und umgesetzt.

#### 4.6.3 Strategisches Ziel

Die Berufsperspektive Handwerk hat in der VG Herrstein-Rhaunen mit modernem Image und praktischen Zugangsperspektiven bei unterschiedlichen Zielgruppen an Attraktivität gewonnen. Insgesamt erhält das duale Ausbildungssystem mehr Aufmerksamkeit.

#### 4.6.4 Schwerpunkte des strategischen Projektes

##### **Junge Menschen für Ausbildung und das Handwerk begeistern - das kann gelingen!**

Es ist wichtig, das Handwerk mit seinen attraktiven und modernen Berufsbildern bereits früh bei Kindern und Jugendlichen bekannt zu machen. So wird der Beruf sichtbar und greifbar, der Funke der Begeisterung für einen Berufsweg im Handwerk springt über. Die duale Ausbildung darf nicht länger als „Plan B“ (wenn es mit dem Studium nicht klappen sollte) vermittelt werden. Hier gilt es ein gesellschaftliches Umdenken



anzustoßen und die guten Perspektiven zu kommunizieren. Außerdem müssen Jugendliche in den passenden Momenten – nämlich dann, wenn sie Entscheidungen über ihre Berufswege treffen – eine gute Orientierung zu Entwicklungsmöglichkeiten im Handwerk sowie Kontakte zu möglichen Ausbildungsunternehmen in der Heimat erhalten.

Das strategische Projekt unterstützt dies über verschiedene Ansätze:

- Dazu gehören **niedrigschwellige Praktikumsangebote**. Die Konzeptionierung und Umsetzung ist ein Gemeinschaftsprodukt aller Schulformen und Eltern-Vertretungen, den Kammern sowie Handwerksbetrieben und Unternehmen.
- Ein **Programm „Handwerk zum Anfassen“** könnte darüber hinaus mit Schulen, aber auch mit Kitas und außerschulischen Bildungsträgern, umgesetzt werden. Es bietet praktische Einblicke in den Handwerksberuf. Dazu gehören Betriebsbesuche oder auch ein Tag des offenen Handwerksbetriebs.
- Um die Ausbildungsmöglichkeiten in der Verbandsgemeinde interaktiv und ansprechend zu bewerben, wird in Kooperation mit der IGS eine **Ausbildungsmesse/Tag** ins Leben gerufen. Alternativ denkbar wäre auch eine „Ausbildungswoche Handwerk“.
- Eine **Ausbildungsplattform** könnte diese Veranstaltung in Präsenz online ergänzen. Hier werden Ausbildungsmöglichkeiten in der VG dargestellt.

#### **Das Handwerk in der Außendarstellung unterstützen**

Das Bild des Handwerks in der Gesellschaft ist antiquiert und die innovativen neuen Berufsbilder oft unbekannt. Zudem kennen junge Menschen aus der VG kaum die Ausbildungsbetriebe vor der Haustür, weil sich diese Kommunikationsmaßnahmen zur Anwerbung von Fachkräften und Auszubildenden selten leisten. Junge Menschen ziehen in die Städte und starten hier eine Ausbildung in größeren Betrieben, ohne die Perspektiven innerhalb der VG bewusst eruiert zu haben.

- Das strategische Projekt nimmt sich daher vor, die **Außendarstellung kleiner Handwerksbetriebe** zu unterstützen. Aktuell präsentieren sich größere Betriebe im Kreis bereits über die Plattform DeinBIR. Das Projekt wird die Lücke zu den kleinen Handwerksbetrieben in der VG schließen und für eine passende und effektive Außendarstellung mit Blick auf Fachkräfte der Zukunft Lösungen entwickeln.
- Auch eine übergreifende Kommunikationskampagne, die integriert in die bereits laufenden Kampagnen der VG (#Landleben rockt) gedacht und umgesetzt wird, ist denkbar.

#### **Ein attraktives Berufsbild für neue Zielgruppen – den Weg bereiten**

In den Stakeholderworkshops identifizierten die Teilnehmenden Zielgruppen, die noch stärker für das Handwerk und Unternehmen gewonnen werden könnten. Dazu gehören Frauen, die nach einer Familienzeit wieder ins Berufsleben einsteigen möchten, Menschen mit Migrationshintergrund mit oder ohne Berufsausbildung im Herkunftsland sowie Rentner, die ihre Kenntnisse eingeschränkt weiter einbringen möchten.

- Um dieses Fachkräftepotenzial zu heben, wird das Projekt diese ersten Ideen weiterentwickeln:
- **„Zweite Perspektive Handwerk“** Weiterbildungsangebote für Personen, die berufstätig sind, sich aber für das Handwerk interessieren und über eine Fortbildung eine berufliche Veränderung ins Handwerk anstreben (in Kooperation mit der HWK)

- 
- **Beratungsangebote für Handwerksbetriebe** und Unternehmen zu den Themen: Anwerbung ausländischer Fachkräfte und Azubis, Weiterbildung von Mitarbeitenden zu Fachkräften etc. in Kooperation mit der Arbeitsagentur und den Kammern
  - Wie können die **Rahmenbedingungen für diese Zielgruppen** verbessert werden, bspw. für angepasste Öffnungszeiten der Kita oder eine Unterstützung für die Mobilität. Hier findet eine intensive Auseinandersetzung mit den Bedarfen der Zielgruppen statt, die Handwerksbetriebe und Unternehmen erreichen möchten.

#### 4.6.5 Umsetzungsplan „Fachkräfte-Offensive Handwerk“

Der Umsetzungsplan dient der agilen Projektsteuerung im Team. Er wird regelmäßig durch für die Koordination verantwortlichen Personen überprüft und gemeinsam mit den Personen und Institutionen, welche die Umsetzung begleiten, angepasst und weiter konkretisiert. Die Maßnahmenplanung für die einzelnen Projekte ist bereits für das Jahr 2023 erfolgt und wird Anfang 2024 für die darauffolgenden Jahre bis Ende 2027 fortgeschrieben.

<b>Strategisches Ziel</b>	Die Berufsperspektive Handwerk hat in der VG Herrstein-Rhaunen mit modernem Image und praktischen Zugangsperspektiven bei unterschiedlichen Zielgruppen an Attraktivität gewonnen und die duale Ausbildung erhält mehr Aufmerksamkeit.
<b>Indikatoren</b>	30 % der Teilnehmenden an Veranstaltungen der Fachkräfteoffensive Handwerk bestätigen, dass sich ihre Wahrnehmung zu Berufsperspektiven positiv verändert hat.

#### 4.6.6 Steuerungsstruktur für die „Fachkräfte-Offensive Handwerk“

Um die „Fachkräfte-Offensive Handwerk“, das VG-Netzwerk aufzubauen und mit Dynamik in der Umsetzung zu steuern sind folgende Formate vorgesehen. Sie sind aktuell noch im Aufbau. Anpassungen an der Struktur werden im Laufe des Jahres 2023 auf der Basis erster Erfahrungen integriert. Die unterschiedlichen Formate der Steuerung greifen ineinander und sind aufeinander abgestimmt, um eine partizipative und koordinierte Umsetzung zu ermöglichen.

Formate	Aufgabe	Wer
<b>Koordination</b> Regelmäßige Abstimmung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordination Gesamtsteuerung, Planung und Monitoring der operativen Maßnahmen</li> <li>• Kommunikation mit Politik &amp; Verwaltung sowie Öffentlichkeit</li> <li>• Umsetzung und Organisation von Veranstaltungen</li> <li>• Ggf. Antragstellung für Förderung</li> </ul>	Frau Hoffmann-Schmidt, Stabsstelle Standortentwicklung Herr Fuhr, Handwerkskammer Koblenz Frau Schwaradt, IHK Koblenz
<b>Netzwerktreffen</b> Einmal im Jahr	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stetig steigende Teilnehmerzahl aus Handwerksbetrieben und Unternehmen der VG</li> <li>• Fachliche Entwicklung des strategischen Projektes und der Maßnahmen</li> <li>• Mentoren &amp; Mitverantwortliche der Maßnahmen</li> <li>• Kooperationspartner des Projektes</li> </ul>	IGS Herrstein-Rhaunen, BBS Idar-Oberstein, Agentur für Arbeit, Handwerkskammer Koblenz, IHK Koblenz, Elektrotechnik Lautz e. K., Juchem Asphaltbau GmbH & Co KG, DMG Mori AG, Effen GmbH, K.-H. Müller Präzisionswerkzeuge GmbH, Autotechnik Gass, Malerbetrieb Wenz, WFG Birkenfeld/DeinBir, VG Standortentwicklung

<p><b>Maßnahmenteam</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planung und Umsetzung von Maßnahmen</li> <li>• Auswertung und Weiterentwicklung der Maßnahmen</li> <li>• Weitergabe von lessons learned an andere Netzwerkpartner</li> </ul>	<p>Es haben sich für die Maßnahmen in 2023 bereits Teams zusammengefunden. Bei der strategischen Planung 2024 werden diese neu definiert.</p>
-----------------------------	---	---

### 4.6.7 Finanzierungsbedarfe und –perspektiven

Budget für Referenten, Informationsveranstaltungen, Netzwerktreffen, Marketingmaßnahmen, Aktionstage, IT-Kosten (Plattformlösung)

<p><b>Projekt I: Netzwerkaufbau</b></p> <p><b>Kurzbeschreibung</b> Das VG-Netzwerk soll kleine- und mittelständische Handwerksunternehmen erreichen und einbinden. Hand in Hand mit Betrieben und Unternehmen möchte die VG Angebote und Maßnahmen umsetzen und Berufsperspektiven der dualen Ausbildung und im Handwerk fördern. Der Netzwerkaufbau bedarf Kommunikations- und Überzeugungsarbeit. Betriebe und Unternehmen zu kontaktieren, einzuladen, für erste Maßnahmen zu gewinnen, die Kontakte zu pflegen und das Netzwerk Anfang 2024 bei einem ersten größeren Netzwerktreffen mit Leben zu füllen und strategisch aufzustellen, wird ein wichtiger Bestandteil der „Fachkräfte-Offensive Handwerk“ sein.</p>			
<p><b>Maßnahmenplanung und -umsetzung</b></p>			
	<p><b>Zeitraum</b></p>	<p><b>Umsetzungsstand</b></p>	<p><b>Verantwortung/Unterstützung</b></p>
<p>M 1: Kontaktaufnahme zu kleinen- und mittelständigen Handwerksbetrieben und Unternehmen</p>	<p>ab Q2 2023 fortlaufend</p>	<p>erfolgt</p>	<p>Stabsstelle, HWK, IHK</p>
<p>M 2: Bewerbung der anstehenden Veranstaltungen</p>	<p>Q2/2023</p>	<p>erfolgt</p>	<p>Stabsstelle, HWK, IHK, IGS,</p>
<p>M 3: Aufbau eines Kontaktverzeichnisses</p>	<p>2023/fortlaufend</p>	<p>erfolgt</p>	<p>Stabsstelle</p>
<p>M 4: Netzwerktreffen zur Planung von Aktivitäten für 2024 unter Beteiligung von Handwerksbetrieben und Unternehmen der VG</p>	<p>Q1/2024</p>		<p>Stabsstelle</p>
<p><b>Projekt II: Junge Menschen für das Handwerk begeistern</b></p>			
<p><b>Kurzbeschreibung</b> Das Projekt setzt sich dafür ein, dass junge Menschen zum richtigen Zeitpunkt eine Orientierung für berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in der Ausbildung und im Handwerk erhalten. Dazu gehört auch die Kontaktvermittlung zu möglichen Ausbildungsbetrieben. Grundsätzlich widmet sich dieses Projekt aber auch der</p>			

Aufgabe, das Handwerk mit seinen attraktiven und modernen Berufsbildern früh bei Kindern und Jugendlichen bekannt zu machen und den der Funke der Begeisterung für einen Berufsweg im Handwerk zu entzünden. Das Projekt unterstützt dies über verschiedene Maßnahmenpakete.			
Maßnahmenplanung und –umsetzung		Zeitraum	Umsetzungsstand
Maßnahme			Verantwortung/ Unterstützung
<b>Maßnahmenpaket: Orientierung zu Ausbildungsmöglichkeiten für Schüler</b>			
M 1: Azubi Speed-Dating		06/2023	umgesetzt (15.06.2023)
M 2: Ausbildungstag an der IGS		09/2023	umgesetzt (19.09.2023)
M 3: Weitere Maßnahmen werden Anfang 2024 festgelegt, z.B. Weiterführung oder Anpassung der Konzepte,		2024	
<b>Maßnahmenpaket: Handwerk zum Anfassen über Praktika und Praxistage</b>			
M 1: Ermittlung & Kommunikation von Praktikumsangeboten in der VG (erste Kontaktaufnahme und Sammlung von Angeboten über Abfrage Ausbildungstag IGS)		ab Q3/2023 fortlaufend	erfolgt
M 2: Organisation von Praxistagen in ausgewählten Unternehmen für Schüler		ab Q2/2024	Stabsstelle, Unternehmen, IGS, BBS, Unternehmen mit Schulpatenschaften
M 3: Weitere Maßnahmen werden Anfang 2024 festgelegt, z.B. Weiterführung oder Anpassung der Konzepte,			

### Projekt III: Handwerk als attraktives Berufsbild für neue Zielgruppen

#### Kurzbeschreibung

Das Projekt zielt darauf ab, neue Personengruppen für das Handwerk zu gewinnen. Dazu gehören Frauen, die nach einer Familienzeit wieder ins Berufsleben einsteigen möchten, Menschen mit Migrationshintergrund (mit oder ohne Berufsausbildung im Herkunftsland), Rentner, die ihre Kenntnisse eingeschränkt weiter einbringen sowie Mitarbeitende in Handwerksunternehmen ohne handwerkliche Ausbildung. Das Projekt setzt zum einen auf Beratung der Handwerksunternehmen zur Ansprache und Weiterbildung dieser Personen (z.B. ausländischer Fachkräfte). Zum anderen ist geplant, mittelfristig auch Beratungsangebote für diese Zielgruppen durch das Projekt in der VG zu organisieren.

Maßnahmenplanung und –umsetzung			
Maßnahme	Zeitraum	Umsetzungsstand	Verantwortung
M 1: Sondierungsgespräche Kooperation mit der GIZ (Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit) und IHK = Gewinnung von internationalen Fachkräften	08/20223	umgesetzt (22.08.2023)	Stabsstelle, GIZ, IHK
M 2: Informationsgespräche /-Veranstaltung zu Programmen der Arbeitgeber/Arbeitsvermittlung aus dem Ausland (praktischen Beispielen aus der VG und Kontakt zu Vermittlungsprogrammen)	ab 08/2023 fortlaufend	Erst-Vermittlung 29.08.2023 an Unternehmen in VG erfolgt, fortlaufend	Stabsstelle, HWK, IHK, Unternehmen
M 3: Kooperation mit GIZ, #Landlebenrockt International, gemeinsam für 1 oder 2 Branchen modellhaft Prozess der Fachkräfte-Einwanderung von A-Z gestalten (Azubi- und/oder Fachkräfte)	ab Q4/2023		Stabsstelle, GIZ, IHK
M 3: Informationsveranstaltung zu Finanzierungsmöglichkeiten für die Weiterbildung von Mitarbeitenden zu Fachkräften	ab Q1/2024		Stabsstelle, HWK, IHK, Agentur für Arbeit
M 4: Weitere Maßnahmen werden Anfang 2024 festgelegt wie bspw. für Wiedereinsteiger			
<b>Projekt IV: Außendarstellung kleiner Handwerksbetriebe</b>			
<p>Die kleinen Handwerksbetriebe der VG können sich in der Regel keine Kommunikations- und Imagekampagnen leisten. Dies hat zur Folge, dass viele junge Menschen in der VG die Berufsperspektiven in diesen Unternehmen direkt vor der Haustür nicht kennen. Stattdessen ziehen sie oftmals in Städte, wo sie in größeren Ausbildungsunternehmen eine Anstellung finden. Aus diesem Grund widmet sich das Projekt der Aufgabe, gemeinsam mit Handwerksunternehmen der VG, Maßnahmen für eine <b>verbesserte Außendarstellung kleiner Handwerksbetriebe in der VG</b> zu realisieren. Parallel sollen den Betrieben /Unternehmen die Vorteile im Beitritt der bestehenden Fachkräfte-Initiative des Kreises „DeinBir“ vermittelt werden und somit ein Beitritt initiiert werden. Denkbar ist auch eine übergreifende Kommunikation, die integriert in die bereits laufenden Kampagnen der VG (#Landleben rockt) sowie des Kreises „DeinBir“ gedacht und umgesetzt wird.</p> <p>Die Maßnahmen werden Anfang 2024 geplant, sobald eine größere Zahl an kleinen Handwerksunternehmen dem Netzwerk beigetreten ist.</p>			
Maßnahmenplanung und -umsetzung			
Maßnahme	Zeitraum	Umsetzungsstand	Verantwortung/ Unterstützung
Maßnahmen werden in 2024 festgelegt			Stabsstelle, WFG Bir

4.7 Projekt III –

# Gesunde Betriebe - gesunde VG



#### 4.7.1 Warum dieses Projekt relevant für die Fachkräftesicherung ist

Im Wettbewerb um Fachkräfte sind es längst nicht mehr ausschließlich die Gehälter, welche die Entscheidung für einen Arbeitsplatz beeinflussen. Es geht auch um ein gutes Arbeitsklima, um Wertschätzung und Wohlbefinden im Unternehmen. Fragt man Personen nach Gründen für einen Jobwechsel, geben über 50% eine bessere Work-Life Balance und ein angenehmes Arbeitsklima als Faktoren an (Studie 2021, Randstad). Wichtige Instrumente sind flexible Arbeitszeitmodelle, Mobilitätsunterstützungen für Arbeitnehmer wie beispielsweise Jobtickets oder Job-Bikes, Coaching oder Gesundheits- und Sportangebote.

Handwerksbetriebe sind die wirtschaftliche Basis der Verbandsgemeinde. Das Arbeitsklima ist oftmals familiär. Die Arbeitszeiten sind kundenorientiert und oft nicht familienfreundlich. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wird selten angeboten.

Die Corona-Pandemie hat in vielen Betrieben und Unternehmen die Bedeutung von physischer und psychischer Gesundheit ins Bewusstsein gerückt. Wie können z. B. auch kleine Betriebe Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements einführen, um Verantwortung für Ihre Mitarbeitende zu übernehmen? Wie können sie den Menschen als Mitarbeitenden mehr in den Fokus bringen? Dazu gehört auch, Mitarbeitende in ihren unterschiedlichen Rollen als Väter, Mütter und Pflegende wahrzunehmen und neue Arbeitsmodelle zu ermöglichen. Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind für kleinere Betriebe nicht einfach umzusetzen, scheinen aufwendig und kostspielig.

Ein attraktiver Arbeitsplatz sollte in Zukunft auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement bieten. Die Verbandsgemeinde kann hier einen Beitrag leisten, damit sich neue Fachkräfte in einem gesunden Umfeld wohl fühlen. Sie kann Bedingungen schaffen, dass berufstätige Menschen Beruf und Privatleben mit weniger Stress vereinbaren können und Angebote für Sport und Gesundheit in den Ortsgemeinden finden.

So wirbt die Verbandsgemeinde gemeinsam mit den Betrieben und Unternehmen als gesunder Arbeitgeber und Standort zum Wohlfühlen erfolgreich um neue Fachkräfte.

#### 4.7.2 Ansatz des strategischen Projekts

Im Dialog zwischen Betrieben, Unternehmen, der Verbandsgemeinde und Gesundheitspartnern entstehen Angebote und Initiativen, die zu den Unternehmungen und ihren Bedarfen für ein betriebliches Gesundheitsmanagement passen. Jenseits der betrieblichen Angebote, fungiert die Verbandsgemeinde als Kommunikationsknotenpunkt, berichtet über die zahlreichen Angebote für Gesundheit, Freizeit und Erholung in den Ortsgemeinden und entwickelt neue Formate.

#### 4.7.3 Strategisches Ziel

Das Angebot der Betriebe/Unternehmen und der Verbandsgemeinde im Bereich Gesundheitsmanagement und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat sich verbessert.

#### 4.7.4 Schwerpunkte des strategischen Projekts

##### **I Gesunde Betriebe**



---

## **Bündnis Gesunde Mitarbeiter - passgenaue Angebote für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) entwickeln**

Startschuss des Projektes setzt das „Gesundheitsforum - Herrstein-Rhaunen“, zu dem verschiedene Gesundheitspartner gemeinsam mit der VG einladen. Hier kommen interessierte Betriebe/Unternehmen mit den Gesundheitspartnern zu Angeboten und Instrumenten des betrieblichen Gesundheitsmanagements ins Gespräch. Welche Bedarfe haben die Betriebe/Unternehmen? Welche Erwartungen haben Mitarbeitende? Wie kann ein passgenaues Angebot entwickelt werden? Es wird ein Konzept entwickelt, welches Betriebe/Unternehmen Schritt für Schritt an das betriebliche Gesundheitsmanagement heranführt, passende Fortbildungen und Gesundheitskurse (gebündelt) bereitstellt. Die Devise heißt: Angebote für Betriebe/Unternehmen und Mitarbeitende der VG bündeln statt Gießkannenprinzip. Aus den Aktivitäten entsteht beispielsweise ein Leitfaden für Betriebe/Unternehmen, welche ein betriebliches Gesundheitsmanagement einführen möchten. Es werden Fragen zu den ersten Schritten, Fördermöglichkeiten und Ansprechstrukturen geklärt und gute Beispiele vorgestellt. Der Leitfaden wird von Gesundheitspartnern, Betrieben/Unternehmen und der Verbandsgemeinde in Kooperation entwickelt.

## **II Gesunde Verbandsgemeinde**

Die Verbandsgemeinde möchte aber auch über den Tellerrand des reinen BGM blicken. Unter dem Motto „Gesunde Verbandsgemeinde“ wird sie Gesundheitsangebote von Vereinen und anderen Initiativen systematisch zusammenführen und kommunizieren. In den geplanten Themenwochen können diese Angebote dann ausprobiert und erlebt werden. Darüber hinaus möchte sie neue Formate und Kooperationen fördern, um das Potenzial der VG für einen gesunden Lebensort erlebbar zu machen. Sie stößt perspektivisch die Themen Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie gesunder Ernährung von Kindern an.

**Kommunikation von Gesundheits- und Freizeitangeboten.** An der Schnittstelle zum strategischen Projekt IV „Lebendige Verbandsgemeinde“ werden Gesundheits- und Freizeitangebote der Ortsgemeinden über eine lokale Plattform an Bürgerinnen und Bürger, aber auch direkt an die Betriebe/Unternehmen kommuniziert. Diese Angebote können die Betriebe/Unternehmen ihren Mitarbeitenden – ohne zusätzlichen Aufwand – zur Verfügung stellen.

**Gesunde VG – Sensibilisierung und neue Angebote entwickeln.** Gesundheit und Gesundheitsförderung sind Querschnittsthemen. Die Verbandsgemeinde möchte mit verschiedenen Partnern und Institutionen sensibilisieren, informieren und aktivieren. In Themenwochen werden Angebote und Anbieter vorgestellt, die verschiedensten Facetten von Gesundheit beleuchtet und unterschiedliche Zielgruppen aktiviert. Welche Orte existieren, an denen man die Seele baumeln lassen oder in der Freizeit aktiv werden kann? Auch die vermehrte Nutzung der vorhandenen Regionalanbieter soll unterstützt werden. Der Nationalpark Hunsrück-Hochwald und der Naturpark Saar-Hunsrück bieten gesunde Rahmenbedingungen für die Bürger – die vorhandenen Angebote sollen gezielter auch an Betriebe/Unternehmen, Schulen und Kitas kommuniziert werden und ggfls. neue/weitere Angebote für die jeweiligen Zielgruppe etabliert werden.

**Gesundes Leben ist von Kindheit an wichtig.** Deshalb möchte sich die Verbandsgemeinde dafür einsetzen, an Grundschulen und Kitas noch stärker auf gesunde und fair hergestellte Verpflegung zu achten und mit Regionalanbietern in Kooperation diesbezügliche, altersgerechte Bildungsangebote und praktisches Wissen vermitteln.

#### 4.7.5 Umsetzungsplan „Gesunde Betriebe – gesunde Verbandsgemeinde“

Der Umsetzungsplan dient der agilen Projektsteuerung im Team. Er wird regelmäßig durch für die Koordination verantwortlichen Personen überprüft und gemeinsam mit den Personen und Institutionen, welche die Umsetzung begleiten, angepasst und weiter konkretisiert. Die Maßnahmenplanung für die einzelnen Projekte ist bereits für das Jahr 2023 erfolgt und wird Anfang 2024 für die darauffolgenden Jahre bis Ende 2027 fortgeschrieben.

<b>Strategisches Ziel</b>	Das Angebot der Betriebe/Unternehmen und der Verbandsgemeinde im Bereich Gesundheitsmanagement und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat sich verbessert.
<b>Indikatoren</b>	Die Angebote der Betriebe/Unternehmen und der Verbandsgemeinde im Bereich Gesundheitsmanagement und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben sich (Stand 2023) bis zum Jahr 2027 verdoppelt.

#### 4.7.6 Steuerungsstruktur für die strategische Initiative „Gesunde Betriebe – gesunde Verbandsgemeinde“

Um die strategische Initiative mit Dynamik in der Umsetzung zu steuern sind nachfolgende Formate vorgesehen. Sie sind aktuell noch im Aufbau. Anpassungen an der Struktur werden im Laufe des Jahres 2023 auf der Basis erster Erfahrungen integriert. Die unterschiedlichen Formate der Steuerung greifen ineinander und sind aufeinander abgestimmt, um eine partizipative und koordinierte Umsetzung zu ermöglichen

Formate	Aufgabe	Wer
<b>Koordination</b> Regelmäßige Abstimmung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordination Gesamtsteuerung, Planung und Monitoring der operativen Maßnahmen</li> <li>• Kommunikation mit Politik &amp; Verwaltung sowie Öffentlichkeit</li> <li>• Umsetzung und Organisation von Veranstaltungen</li> <li>• Ggfls. Antragstellung für Förderung</li> </ul>	Frau Hoffmann-Schmidt, Standortentwicklung Frau Jung, Fachgruppenleitung Soziales
<b>Maßnahmenteams</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planung und Umsetzung von Maßnahmen</li> <li>• Auswertung und Weiterentwicklung der Maßnahmen</li> <li>• Weitergabe von lessons learned an andere Netzwerkpartner</li> </ul>	Es haben sich für die Maßnahmen in 2023 bereits Teams zusammengefunden. Bei der strategischen Planung 2024 werden diese neu definiert.

#### 4.7.7 Finanzierungsbedarfe und –perspektiven

Budget für Referenten, Informationsveranstaltungen, Netzwerktreffen, Marketingmaßnahmen, Aktionstage, Gesundheitssommer

Projekt I: Bündnis gesunde Mitarbeiter			
Kurzbeschreibung	Zeitraum	Umsetzungsstand	Verantwortung/Unterstützung
<p>Gesundheitspartner Betriebe/Unternehmen eruieren Bedarfe für ein betriebliches Gesundheitsmanagement und entwickeln passgenaue Angebote. So können auch kleinere und mittlere Unternehmungen ihren Mitarbeitenden Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements ermöglichen. Somit gewinnen sie an Attraktivität für Fachkräfte und fördern ein modernes Image, auch des Handwerks. Aktuell sind verschiedene Maßnahmen angedacht. Dazu gehört das Gesundheitsforum sowie ein Leitfaden für Betriebe/Unternehmen zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Zunächst wird jedoch ein Planungs-treffen unter Beteiligung von Betrieben/Unternehmen und den Gesundheitspartnern organisiert, um die Bedarfe zu eruieren. Auf der Basis dieses Austauschs wird die Planung weiterentwickelt und konkretisiert.</p>			
<b>Maßnahmenpaket: Vernetzung &amp; Planung</b>			
M 1: Treffen zwischen Gesundheitspartnern und Betrieben/Unternehmen: Eruierung von Bedarfen und Planung von Maßnahmen	<b>Q1/2024</b>		Stabsstelle Standortentwicklung, Gesundheitspartner, erste Betriebe & Unternehmen
M 2: Gesundheitsforum VG Herrstein-Rhaunen	<b>Q2/2024</b>		Stabsstelle Standortentwicklung, Gesundheitspartner, Betriebe & Unternehmen
<b>Maßnahmenpaket: passgenaue Angebote für Mitarbeitende von Betrieben/Unternehmen umsetzen</b>			
M 1: wird noch festgelegt nach Bedarfen der Betriebe/Unternehmen	ab 2024		Gesundheitspartner, Betriebe & Unternehmen, Stabsstelle Standortentwicklung

<b>Maßnahmenpaket: Leitfaden für Betriebe/Unternehmen zum BGM</b>			
M1: wird entwickelt nach Bedarfen der Betriebe/Unternehmen	ab 2024		Gesundheitspartner, Stabsstelle Standortentwicklung
M2: wird noch festgelegt			

**Projekt II: Gesunde Verbandsgemeinde**

**Kurzbeschreibung**

Unter dem Motto „Gesunde Verbandsgemeinde“ nimmt die VG Herrstein-Rhaunen das Thema der Gesundheit auch jenseits des BGM in den Blick. Sie sammelt systematisch Gesundheitsangebote von Vereinen und sonstigen Institutionen und kommuniziert sie über unterschiedliche Kanäle. Darüber hinaus möchte sie neue Formate und Kooperationen fördern, um das Potenzial der VG für einen gesunden Lebensort erlebbar zu machen. Sie stößt perspektivisch die Themen Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie gesunden Ernährung von Kindern an.

**Maßnahmenplanung und –umsetzung**

	Zeitraum	Umsetzungsstand	Verantwortung/ Unterstützung
<b>Maßnahmenpaket: Kommunikation von Freizeit- und Gesundheitsangeboten</b>			
M1: Blog- „Tipp des Monats“ – Sensibilisierung, Interesse, Aktivierung	Start ab Q4/2023		Maßnahmenteam VG
M2: Sammeln und bündeln der vorhandenen Angebote (Bestands-/Bedarfs-Analyse)	Q4/2023 – Q1/2024		Sportreferat, Kulturreferat, Tourismus, Gemein- deschwester +, Bewe- gungsmanager LK BIR, Jugendpflege, Soziales, Stabsstelle

	2024		VG
Hinweis: Kommunikation erfolgt in Koordination mit der strategischen Initiative „Management lebendige VG“ -			
Deutsches Sportabzeichen – M3: Möglichkeiten in VG ermitteln, koordinieren und kommunizieren	ab 2023 fortlaufend		Sportreferat mit Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Vereine, Schulen
Deutsches Sportabzeichen M4: Angebote im Ferienprogramm schaffen	Q3/2023	umgesetzt (10./11.08.2023)	Sportreferat, Jugend- pflege, Schulsozialarbeit
<b>Maßnahmenpaket: Gesunde VG - neue Angebote entwickeln</b>			
M1: Kommunale Gesundheitsmoderation – Weiterbildung Mitarbeiter VG	Q2-Q4/2023	Teilnahme an 5 Modulen erfolgt	VG, Soziales
M2: Umsetzungsplanung – gesundheitsförderliche Lebenswelt gestalten – wird ab 2024 bearbeitet	ab 2024		VG, Soziales
M3: Logo-Kreation für Gesundheitssommer „Gesunde VG“	Q2/2023	Umgesetzt (06/2023)	Stabsstelle, Sportreferat, Soziales
M4: Konzepterstellung für Gesundheitssommer	Q3/2023	Umgesetzt (25.08.2023)	VG mit Maßnahmensteam
M5: Vorgespräche Info und Anregung Teilnahme am „Themenjahr Gesundheit“	ab Q3/2023	erfolgt ab 09/2023	VG mit Kitas, Schulen, Vereinen, Kirche, Senioren, Jugend, Regionalanbietern, OG,
M6: Themenjahr Gesundheit	ab 2024		VG mit verschiedensten Institutionen
M7: Sichtbarkeit der vorhandenen Regionalanbieter erhöhen, Vorstellung der einzelnen Anbieter (Angebote im Themenjahr)	ab 2024		VG, Presse-/Öffentlichkeitsarbeit, Regionalanbieter, Tourismus

M8: „gesunde Orte in der Natur“ - neu entdecken & über Kooperation Nutzung fördern (Angebote im Themenjahr)	ab 2024			VG, Naturpark, Nationalpark, Tourismus,
<b>Gesunde Kita und Schule</b>				
M1: Gesunde Verpflegung - wird ab 2024 bearbeitet				VG, Soziales
M2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – wird ab 2024 bearbeitet (Bsp. Öffnungszeit einzelne Kita bis 18 Uhr)				VG, Soziales
M3: Konzept-Überarbeitung der Kita´s – „Schwerpunkt Bewegung und Ernährung“ – wird ab 2024 bearbeitet				VG, Soziales

4.8 Projekt IV –

# Management „lebendige VG“



### 4.8.1 Warum dieses Projekt relevant für die Fachkräftesicherung ist

Das Landleben der Zukunft bietet Zusammenhalt und ein funktionierendes Sozialleben. Dieses Versprechen einzuhalten ist für die Verbandsgemeinde Herrstein-Rhaunen herausfordernd. Sie steht vor der Aufgabe, das soziale Netz zwischen den 50 Ortsgemeinden zu spinnen, die oftmals viele Kilometer voneinander entfernt liegen.

Das Vereinsleben ist in Veränderung – junge Menschen sind nicht mehr durchgehend bereit, sich langfristig in Vereinsstrukturen zu engagieren. Projektbezogene Möglichkeiten des sozialen Engagements werden besser angenommen, verlangen aber viel Koordination.

Die Covid-Pandemie hat diesen Umbruch in den Ehrenamtsstrukturen verdeutlicht und gleichzeitig viele Aktivitäten der Vereine für einige Zeit zum Erliegen gebracht. Auch wenn viele kreative Lösungen gefunden wurden, um das Vereins- und Gemeinschaftsleben weiterzuführen, ist es nun teilweise schwer, Menschen wieder für gesellschaftliches Engagement zurückzugewinnen.

Es müssen bestehende Strukturen neu gedacht und an die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen angepasst werden. Dann bleibt die Region mit einem lebendigen Sozialleben attraktiv für Fachkräfte aus anderen Regionen, bietet Lebensperspektiven für junge Menschen aus der Region und für Personen, die die Region zeitweise für die Ausbildung verlassen haben.

### 4.8.2 Ansatz des strategischen Projekts

Ein Team von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern aus der Verwaltung bündelt die Kommunikation zu Ehrenamtsaktivitäten und unterstützt die Arbeit eines Netzwerks von Dorflotsen. Diese stehen für Impulse, Vernetzung und Kommunikation von Ehrenamtsaktivitäten in den Ortsgemeinden. Ihr Profil wird im Rahmen des strategischen Projekts weiter konkretisiert.

### 4.8.3 Strategisches Ziel

Die Strukturen des ehrenamtlichen Engagements und Soziallebens sind für die Zukunft neu aufgestellt.

### 4.8.4 Schwerpunkte des strategischen Projekts

#### **Netzwerk gesellschaftliches Engagement 50+1**

Dörfliche Aktivität beruht auf Aktiven - im Dorf braucht es immer den Einen („Klinkenputzer“, „Macher“ = den Dorflotsen) – er geht voran und motiviert andere zum Mitmachen. Aber die ehrenamtlich Tätigen sind müde und fühlen sich alleine gelassen. Mit dem Netzwerk gesellschaftliches Engagement finden die Dorflotsen feste Ansprechpartner in der Verwaltung und 49 Gleichgesinnte zum Austausch. (Hauptamt stützt Ehrenamt)

Ein Team aus der Verwaltung bündelt die Kommunikation zu den verschiedenen Ehrenamtsaktivitäten und unterstützt die Arbeit innerhalb des Netzwerks – Information, Impulse, Vernetzung, gemeinsame Aktivitäten, Raum zum Ausprobieren, Fördermöglichkeiten werden vermittelt.

Die Funktion der Dorflotsen ist also ein wichtiger Baustein, um Verein und Ehrenamt in den Ortsgemeinden und der VG für die Zukunft zu entwickeln und an neue Lebensmodelle anzupassen. Dorflotsen erhalten von der VG nicht nur den politischen Rückhalt für ihre Arbeit, sondern auch ein Budget als Aufwandsentschädigung sowie für die Durchführung kleinerer Projekte.



---

### **Willkommenskultur für Bürger, Neubürger und potenzielle Rückkehrer**

Im Netzwerk gesellschaftliches Engagement wird eine Willkommenskultur gepflegt. Konzepte zur herzlichen Begrüßung und Integration von Bürgern werden hier entwickelt, erprobt und etabliert. Auch die Ansprache von ehemaligen Bürgern der Verbandsgemeinde wird hier verfolgt, z.B. zu wichtigen Festen und Feiertagen. Man bleibt im Gespräch zur Entwicklung der Region und bietet Perspektiven, wieder in die Region zurück zu kehren.

### **Koordinationsstelle Freizeit**

Anknüpfend an die Idee des strategischen Projektes „Gesunde Betriebe – Gesunde Verbandsgemeinde“ kümmert sich eine Koordinationsstelle Freizeit darum, dass die zahlreichen Freizeit- und Bildungsangebote in der VG gut kommuniziert werden. Dies kann zu Beginn über die üblichen Kanäle der Verbandsgemeinde geschehen (z.B. Facebook Landleben Rockt), später dann über eine Plattformlösung in die alle Angebote eingespeist werden. Eine niedrighschwellige Lösung muss innerhalb des Projekts entwickelt werden.

Welche Potenziale und Bedarfe existieren für Kultur- und Freizeitangebote in den Ortsgemeinden? Was könnte man gemeinsam auf die Beine stellen, um das soziale und kulturelle Zusammenleben zu befördern? Auf der Basis einer Bedarfsanalyse und in Kooperation mit Ortsgemeinden sowie

Bildungs-, Kultur- und Sportinstitutionen werden zukunftsweisende Angebote in neuen Projektstrukturen entwickelt.

#### 4.8.5 Umsetzungsplan „Management Lebendige VG“

Der Umsetzungsplan dient der agilen Projektsteuerung im Team. Er wird regelmäßig durch für die Koordination verantwortlichen Personen überprüft und gemeinsam mit den Personen und Institutionen, welche die Umsetzung begleiten, angepasst und weiter konkretisiert. Die Maßnahmenplanung für die einzelnen Projekte ist bereits für das Jahr 2023 erfolgt und wird Anfang 2024 für die darauffolgenden Jahre bis Ende 2027 fortgeschrieben.

<b>Strategisches Ziel</b>	Die Strukturen des ehrenamtlichen Engagements und Soziallebens sind für die Zukunft neu aufgestellt
<b>Indikatoren</b>	Die Hälfte der Dorflotsen bestätigen mit praktischen Beispielen, dass das Netzwerk einen Mehrwert für die Aktivierung von gesellschaftlichem Engagement in den Ortsgemeinden und der VG bringt.

#### 4.8.6 Steuerungsstruktur „Management Lebendige VG“

Um die strategische Initiative „Management lebendige VG“ aufzubauen und mit Dynamik in der Umsetzung zu steuern, sind folgende Formate vorgesehen. Sie sind aktuell noch im Aufbau. Anpassungen an der Struktur werden im Laufe des Jahres 2023 auf der Basis erster Erfahrungen integriert. Die unterschiedlichen Formate der Steuerung greifen ineinander und sind aufeinander abgestimmt, um eine partizipative und koordinierte Umsetzung zu ermöglichen.

Formate	Aufgabe	Wer
<b>Koordination</b> Regelmäßige Abstimmung im Koordinationsteam	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordination Gesamtsteuerung, Planung und Monitoring der operativen Maßnahmen</li> <li>• Kommunikation mit Politik &amp; Verwaltung sowie Öffentlichkeit</li> <li>• Umsetzung und Organisation von Veranstaltungen und Maßnahmen</li> <li>• Ggfls. Antragstellung für Förderung</li> </ul>	<b>Unterstützung der Verwaltungsführung</b> unter Einbeziehung Sportreferat, Kulturreferat, Tourismus, Jugendpflege, Gemeindefachbereich Plus, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Soziales, Standortentwicklung
<b>Netzwerktreffen der Dorflotsen</b> Mindestens 1 x jährlich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Info, Austausch &amp; Planung der Aktivitäten der Dorflotsen</li> <li>• Planung von übergreifenden Maßnahmen z.B. zur Willkommenskultur</li> </ul>	Dorflotsen und VG-Team
<b>Maßnahmenverantwortliche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planung und Umsetzung von Maßnahmen</li> <li>• Auswertung und Weiterentwicklung der Maßnahmen</li> <li>• Weitergabe von lessons learned an andere Netzwerkpartner</li> </ul>	Dorflotsen mit Unterstützung VG-Team

#### 4.8.7 Finanzierungsbedarfe und –perspektiven

Budget für Informationsveranstaltungen, Netzwerktreffen, niederschweligen Aktionen, Marketingmaßnahmen, Plattformaufbau

<b>Projekt I: Netzwerk gesellschaftliches Engagement 50+1</b>			
<b>Kurzbeschreibung</b>			
<p>Mit dem Netzwerk gesellschaftliches Engagement finden die Dorflotsen feste Ansprechpartner in der Verwaltung und 49 Gleichgesinnte zum Austausch. (Hauptamt stützt Ehrenamt)</p> <p>Ein Team aus der Verwaltung bündelt die Kommunikation zu den verschiedenen Ehrenamtsaktivitäten und unterstützt die Arbeit innerhalb des Netzwerks – Information, Impulse, Vernetzung, gemeinsame Aktivitäten, Raum zum Ausprobieren, Fördermöglichkeiten werden vermittelt.</p> <p>Die Funktion der Dorflotsen ist also ein wichtiger Baustein, um Verein und Ehrenamt in den Ortsgemeinden und der VG für die Zukunft zu entwickeln und an neue Lebensmodelle anzupassen. Dorflotsen erhalten von der VG nicht nur den politischen Rückhalt für ihre Arbeit, sondern auch ein Budget als Aufwandsentschädigung sowie für die Durchführung kleinerer Projekte. Im Netzwerk gesellschaftliches Engagement wird Willkommenskultur gepflegt. Hier werden Konzepte zur Begrüßung und Integration von Bürgern konzipiert und umgesetzt.</p>			
<b>Maßnahmenplanung und -umsetzung</b>			
	<b>Maßnahmenplanung und -umsetzung</b>	<b>Zeitraum</b>	<b>Umsetzungsstand</b>
M 1:	Identifikation und Ansprache von Dorflotsen (Aktiven in den OG)	Q 4/2023	<b>Verantwortung/Unterstützung</b> Unterstützung Verwaltungsleitung
M 2:	Erstes Treffen des Netzwerks gesellschaftliches Engagement 50+1 und Planung der Aktivitäten	Q 1/2024	Unterstützung Verwaltungsleitung
M 3:	Ermittlung Ehrenamtsbudget und Erarbeitung Richtlinie	ab 2024	Dorflotsen, Unterstützung Verwaltungsleitung, Rat
M 5:	Umsetzen von Aktivitäten mit einem Ehrenamtsbudget	ab 2024	Dorflotsen mit Unterstützung VG
M 6:			

## Projekt II: Koordinationsstelle Freizeit

### Kurzbeschreibung

Anknüpfend an die Idee des strategischen Projektes „Gesunde Betriebe – Gesunde Verbandsgemeinde“ kümmert sich eine Koordinationsstelle Freizeit darum, dass die zahlreichen Freizeit- und Bildungsangebote in der VG gut kommuniziert werden. Dies kann zu Beginn über die üblichen Kanäle der Verbandsgemeinde geschehen (z.B. Facebook Landleben Rockt), später dann über eine Plattformlösung, in die alle Angebote eingespeist werden. Eine niedrigschwellige Lösung muss innerhalb des Projekts entwickelt werden.

Welche Potenziale und Bedarfe existieren für Kultur- und Freizeitangebote in den Ortsgemeinden? Was könnte man gemeinsam auf die Beine stellen, um das soziale und kulturelle Zusammenleben zu befördern? Auf der Basis einer Bedarfsanalyse und in Kooperation mit Ortsgemeinden sowie Bildungs-, Kultur- und Sportinstitutionen werden zukunftsweisende Angebote in neuen Projektstrukturen entwickelt.

### Maßnahmenplanung und -umsetzung

Maßnahme	Zeitraum	Umsetzungsstand	Verantwortung/ Unterstützung
M1: Hausinterne Sammlung von Angeboten und Ansprechpartnern	ab Q3/2023		Koordinationssteam
M2: Systematische Kommunikation der Angebote über bestehende Formate	ab 2024		Koordinationssteam
M3: Analyse der Angebote und Entwicklung neuer bedarfsorientierter Angebote	ab 2024		Koordinationssteam
M4: Entwicklung einer Plattformlösung für die Kommunikation von Angeboten	ab 2024		Koordinationssteam

## 4.9 Verstetigungsphase

### 4.9.1 Umsetzungsstruktur

Die Erarbeitung des „Masterplans integrierte Standortentwicklung“ war ein Gemeinschaftswerk. Mit dieser Haltung soll der Masterplan auch erfolgreich in die Umsetzung gehen.

Für jede strategische Initiative haben wir - in Abstimmung mit den beteiligten Akteuren aus Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Bildung und Kultur – eine Umsetzungsstruktur vereinbart, die zu der strategischen Ausrichtung und den Maßnahmen passt.

All diese Umsetzungsstrukturen **folgen drei Prämissen:**

- 1** **Alle Partner tragen Verantwortung für die wirkungsvolle Umsetzung** der strategische Initiative. Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung sind alle an Bord, bringen ihre Stärken ein und nutzen ihre Netzwerke. Alle Partner bündeln Ressourcen, um gemeinsam Neues zu schaffen.
- 2** In der Umsetzung der strategischen Initiativen verstehen wir uns als „**Möglichmacher**“ für **neue Herangehensweisen und Lösungen**. Wir sind überzeugt: Probleme können nicht mit alten Denkweisen gelöst werden. Diesen Spirit möchten wir in den Umsetzungsstrukturen hochhalten.
- 3** In den **Umsetzungsstrukturen arbeiten wir themenübergreifend**. Wir vermeiden Silodenken und nehmen stattdessen soziale, ökologische und ökonomisch Aspekte gleichsam in den Blick. Das integrierte Denken macht auch Konfliktlinien deutlich. In den unterschiedlichen Umsetzungsgremien thematisieren wir Widerstände und Konflikte. Dies bietet die Chance, die Bedarfe aller in den Blick zu nehmen und an Lösungen zu arbeiten.

Als übergreifendes Gremium bleibt der interne Steuerungskreis bestehen. **Der interne Steuerungskreis trifft sich einmal im Jahr und hat folgende Aufgaben:**

- Hier wird der Fortschritt der strategischen Initiativen (auf der Grundlage des Monitoring Berichts) und die Planung (auch Ressourcen und Finanzierung) für das darauffolgende Jahr diskutiert.
- Die Teilnehmenden identifizieren und heben Synergien zwischen den strategischen Initiativen.
- Als Ermöglichungsgremium vernetzt der interne Steuerungskreis die integrierte Standortentwicklung mit Förderprogrammen, Experten, Institutionen auf Landes- oder Bundesebene.

Wenn es die Kapazitäten erlauben, **findet jährlich ein Netzwerktreffen aller Beteiligten der strategischen Initiativen statt**. So wird übergreifendes Denken und Handeln gefördert, die Mitspieler der Standortentwicklung können sich gegenseitig informieren. Erfolge werden gefeiert und gemeinsame Herausforderungen identifiziert, die in Zukunft stärker in den Blick genommen werden müssen.

## 4.9.2 Kommunikation

Die integrierte Standortentwicklung nutzt die bisher erfolgreichen bestehenden Kanäle der Verbandsgemeinde:

Über **Social Media** unter „#Landleben Rockt“ auf Facebook, Instagram und LinkedIn. Hier werden im Laufe der Umsetzung der strategischen Initiativen vermehrt Informationen zu Freizeit-, Sport und Kulturanalgebots kanalisiert. Dies ist eine Maßnahme des Masterplans. Auch die Netzwerkpartner werden die Kommunikation aktiv teilen (z.B. IHK, HWK, Landkreis oder die Versorgungsunternehmen).

Über die **Homepage** der Verbandsgemeinde. Bereits heute ist der Prozess anschaulich und lebendig dokumentiert mit Kurzvideos und Bildern. Alle Protokolle der Stakeholderworkshops und Infos über den Prozess sind einsehbar. So werden auch in Zukunft der Masterplan mit den strategischen Initiativen für Interessierte abrufbereit auf der Homepage zur Verfügung stehen. Regelmäßige up-dates zum Umsetzungsstand werden hier veröffentlicht.

Zu wichtigen Veranstaltungen der Standortentwicklung informiert die Stabsstelle darüber hinaus über den **Verteiler des Netzwerks der Standortentwicklung**, welcher bereits existiert und kontinuierlich weiterentwickelt wird – aktuell mit dem Fokus auf Unternehmen der VG.

Außerdem entwickelt die Stabsstelle Standortentwicklung eine **Kommunikationsstrategie für Partner aus Landes- und Bundesebene**, um die Aktivitäten der Standortentwicklung hier präsent zu halten und sich für zukünftige Förderprogramme zu positionieren.

## 4.9.3 Finanzierung

Die Maßnahmen werden jährlich geplant, ggfls. angepasst und der Masterplan fortgeschrieben. Zur Umsetzung benötigte Finanzierungsmittel werden entsprechend im Haushalt eingeplant. Parallel erfolgt Fördermittelakquise zur Refinanzierung.

Die Stabsstelle Standortentwicklung ist im Stellenplan verankert und dient als Netzwerkstelle nach innen sowie nach außen. Die Gesamtkoordination des integrierten Standortentwicklungsprozesses zur Entwicklung der Nationalparkverbands-gemeinde Herrstein-Rhaunen erfolgt hier. Die Umsetzung von Maßnahmen wird vorangetrieben, neue Wege für die Zukunft kreiert und das Monitoring des Prozesses gesteuert.

Die Stabsstelle setzt sich mit den umgebenden Megatrends auseinander und entwickelt im Bedarfsfall Strategien, wie vor Ort in der Verbandsgemeinde hierauf geantwortet werden kann. Hierbei wird der kooperative Ansatz auch weiterhin verfolgt und die entsprechenden Stakeholder am Standort sowie innerhalb der Verwaltung beteiligt.

## 4.9.4 Evaluation & Monitoring

Der Prozess der integrierten Standortentwicklung (2019 – 04/2023) wird bis Ende dritten Quartal 2023 evaluiert und die Ergebnisse dem Fördermittelgeber (Ministerium des Innern und für Sport) sowie der Öffentlichkeit präsentiert.

Der Standortentwicklungsprozess der Nationalparkverbands-gemeinde Herrstein-Rhaunen unterliegt fortlaufend dem Monitoring der Maßnahmen und auf deren Grundlage ggfls. kurzfristige Anpassung der Maßnahmen im folgenden Kalenderjahr. Eine weitere Evaluation des Gesamtprozesses ist für Ende 2027 geplant.

#### 4.9.5 Dankesworte

**Ausdrücklicher Dank an Alle**, die mit viel Herzblut und Liebe zu ihrer Heimat mit uns diesen ersten Weg zur Standortentwicklung gegangen sind und auch weiter gehen wollen!

Sie alle sind Teil unseres „Zukunfts-Teams“ – Sie tragen dazu bei, Prozesse zu verändern, neue Wege zu gehen, Zukunft zu gestalten – unser Netzwerk ist der Schlüssel zum Erfolg!



## 5 Weiterführende Links

- Historie Prozessverlauf (Was ist integrierte Standortentwicklung? Warum haben wir uns hierfür entschieden ? Was wollen wir hiermit erreichen, Prozessstruktur, Gremien in Prozess, Ablauf)  
<https://www.vg-hr.de/bilder-dokumente/standortentwicklung-zukunftsorientiert/historie-prozess.pdf?cid=1fzy>
- Erster Gedankenaustausch HFA-Ausschüsse Alt-VG Herrstein, Alt VG Rhaunen 2019  
<https://www.vg-hr.de/bilder-dokumente/standortentwicklung-zukunftsorientiert/gedankenaustausch-hfa.pdf?cid=p87>
- Unternehmensbefragung 2020 nebst Auswertung  
<https://www.vg-hr.de/zukunftsorientiert/standortentwicklung/historie/unternehmensbefragung/>
- Erste umgesetzte Maßnahme – „Azubis-welcome 2021“  
<https://www.vg-hr.de/zukunftsorientiert/standortentwicklung/historie/azubis-welcome-2021/>
- 1. Workshop „Wohn(t)räume – wie sieht unser Wohnen von morgen aus“ 09/2021  
<https://www.vg-hr.de/bilder-dokumente/standortentwicklung-zukunftsorientiert/1.-workshops-wohnt-raeume-am-29.07.2021.pdf?cid=uem>
- 2. Workshop „Soziales Miteinander“ 10/2021 (samt Video mit O-Tönen)  
<https://www.vg-hr.de/zukunftsorientiert/standortentwicklung/historie/2-workshop-soziales-miteinander-am-27-10-2021/>
- 3. Workshop „Bildung“ 11/2021 (samt Video mit O-Tönen)  
<https://www.vg-hr.de/zukunftsorientiert/standortentwicklung/historie/3-workshop-bildung-am-24-11-2021/>
- 4. Workshop „Kultur & Freizeit“, Online, 12/2021  
<https://www.vg-hr.de/zukunftsorientiert/standortentwicklung/historie/4-workshop-kultur-und-freizeit-am-15-12-2021/>
- 5. Workshop „Infrastruktur“ 5/2022 (samt Video mit O-Tönen)  
<https://www.vg-hr.de/zukunftsorientiert/standortentwicklung/historie/5-workshop-infrastruktur-am-04-05-2022/>
- 6. Workshop „Beruf & Karriere“ 06/2022 (samt Video mit O-Tönen)  
<https://www.vg-hr.de/zukunftsorientiert/standortentwicklung/historie/6-workshop-beruf-und-karriere-am-01-06-2022/>
- 7. Workshop „Gesundheit“ 09/2022 (samt Video mit O-Tönen)  
<https://www.vg-hr.de/zukunftsorientiert/standortentwicklung/historie/7-workshop-gesundheit-am-29-06-2022/>
- 8. Workshop „Umweltschutz“ 10/2022 (samt Video mit O-Tönen und Video Blick vor Ort)  
<https://www.vg-hr.de/zukunftsorientiert/standortentwicklung/historie/8-workshop-umweltschutz-am-20-07-2022/>
- 9. Workshop „Standortmarketing“ 11/2022  
<https://www.vg-hr.de/zukunftsorientiert/standortentwicklung/historie/9-workshop-standortmarketing-am-12-10-2022/>
- 10. Workshop „Netzwerke“ – große Netzwerkkonferenz 01/2023  
<https://www.vg-hr.de/zukunftsorientiert/standortentwicklung/historie/10-workshop-netzwerkkonferenz-am-18-01-2023/>
- Masterplan  
<https://www.vg-hr.de/zukunftsorientiert/standortentwicklung/masterplan/>
- Evaluation  
<https://www.vg-hr.de/zukunftsorientiert/standortentwicklung/evaluation/>



# LAND  
LEBEN  
ROCKT

NATIONALPARKVERBANDSGEMEINDE  
**HERRSTEIN-RHAUNEN**

• Land • Leben • Zukunft



[vg-hr.de](http://vg-hr.de)