

MENSCHMEYER

DAS MITARBEITERMAGAZIN

PHOTOVOLTAIK

**SONNENKRAFT
STATT SPARBUCH**

PROJEKTMANAGEMENT

**PROZESSE KLAR
GEREGELT**

KAFFEEKAPSELN

**SPORTLICH: 100
METER FÖRDERLINIE**



Neues Design:
Das Innere nach
Aussen kehren



MOIN!

Das Coronavirus hat unseren Alltag mit atemberaubender Geschwindigkeit verändert und stellt uns als Gesellschaft, Mensch und mittelständisches Unternehmen vor neue Herausforderungen. Doch begreifen wir die aktuelle Situation als Chance, uns zu orientieren, gemeinsam Lösungen und neue Ideen zu entwickeln. So können wir gestärkt aus der Krise hervorgehen.

Trotz aktueller Einschränkungen laufen unsere Projekte unter Volllast. Aufgrund unserer hohen Flexibilität, der Veränderungs- und Anpassungsbereitschaft sowie dem hohen Engagement von Mitarbeitern und Kunden, bin ich sicher: Das wird so bleiben! Deshalb lassen wir auch eine normale Ausgabe unserer „MenschMeyer“ erscheinen.

Dabei erscheint unser Mitarbeiter- und Kundenmagazin in einem neuen Design. Insgesamt haben wir den Unternehmensauftritt angesichts unserer dynamischen Firmenentwicklung angepasst. Unsere Mitarbeiter haben darüber mitentschieden. Dies war uns wichtig. Schließlich sind unsere mehr als 200 Fachkräfte und Auszubildende die Säulen unserer erfolgreichen Unternehmensentwicklung.

Nur mit einer wertschätzenden Kultur können wir Leistungsbereitschaft und Einsatz unserer Mitarbeiter auf höchstem Niveau erwarten. Dass diese Einstellung die richtige ist, zeigt sich gerade in diesen außergewöhnlichen Zeiten. Das große Engagement und die hohe Loyalität unserer Mitarbeiter verdient dabei höchsten Respekt und ein großes Dankeschön.

Herzlichst Ihr
Lukas Bäcker

DAS INNERE NACH AUSSEN KEHREN

Die Meyer Technik Unternehmensgruppe arbeitet an ihrer Außendarstellung. Nach dem starken Wachstum ist es an der Zeit, das Outfit anzupassen. Diese Veränderung wird von innen angetrieben. Die Mitarbeiter sind gefragt und stark eingebunden.

Die Meyer Technik Unternehmensgruppe hat sich dynamisch entwickelt. Die Zahl der Mitarbeiter ist in der jüngsten Vergangenheit gestiegen, das Leistungsspektrum hat sich quantitativ und qualitativ erweitert. „Das erfordert eine Neupositionierung und Anpassung in der Außendarstellung“, sagt Geschäftsführer Lukas Bäcker. Deshalb ist in den vergangenen Monaten unter anderem das Logo, die Homepage und auch das Mitarbeiter- und Kundenmagazin „Mensch Meyer“ überarbeitet worden. Die „Äußerlichkeiten“ sollen dabei die „inneren Werte“ widerspiegeln, die die Unternehmensgruppe auszeichnet. Als Grundlage diente deshalb eine betriebsinterne Umfrage, in der die Mitarbeiter ihre Sicht auf die „Werte des Unternehmens“ dargelegt haben.

ARBEITGEBERMARKE: PROFIL SCHÄRFEN

Stark im Fokus steht laut der Geschäftsführung, die eigene Arbeitgebermarke weiterzuentwickeln: „Gute Fachkräfte zu finden und viele Jahre motiviert im Unternehmen zu halten, ist für uns das entscheidende Zukunftsthema.“ Natürlich sei der Blick immer auf die Kunden gerichtet. Doch Aufträge seien wertlos, wenn es keine Mitarbeiter gebe, die diese ausführen könnten. Deshalb habe das Unternehmen in den vergangenen Jahren vieles in Angriff genommen: Arbeitsklima, Gesundheitsmanagement, Benefits, Karrierechancen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vieles mehr – das Personalmarketing für die Mitarbeiter sei vielfältig und umfassend aufgestellt worden.



Rundliche Ecken: Das Signet wirkt weicher und emotionaler.

In der Vergangenheit habe die Profilbildung der Arbeitgebermarke dazu gedient, die Vorzüge der Meyer Technik Unternehmensgruppe mit Blick auf neue Fachkräfte darzustellen. „Wir richten den Blick nun stärker nach innen“, erklärt Lukas Bäcker. Nach der Wachstumsphase solle der Zusammenhalt und die Loyalität der Belegschaft im Mittelpunkt stehen. „Wir wollen damit die Wertschätzung für diejenigen Mitarbeiter zeigen, die für den Erfolg in der Vergangenheit verantwortlich waren“, so der Geschäftsführer. Dabei setzt er auf einen „von innen bestimmten“ Prozess.



Modern, menschlich und informativ: Die neue Homepage ist seit Anfang des Jahres online.

Deshalb seien die neuen Veränderungen sehr stark „aus der Belegschaft heraus“ entwickelt worden, erklärt die Marketingverantwortliche Jendra Gildehaus. Das „Labteam“ (Laborteam) – eine Arbeitsgruppe, der Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen mit verschiedensten Funktionen angehörten – hat sich mit allen Fragen des Marketings beschäftigt und entsprechende Vorschläge entwickelt. Ein externer Prozess-

berater hat das Team zudem unterstützt. Mit dieser Unterstützung wurde auch der Bewerbungsprozess digitalisiert. Ein weiteres Beispiel für die Ergebnisse ist die Abbildung eigener Mitarbeiter auf Fotos der Homepage und anderen Werbeträgern. Auch durch die abgerundeten Ecken des Logos wirke der Auftritt „weicher“ und „menschlicher“. „Der Mensch gibt den Ton an“: Diese Aussagen zu betonen, hätten die Mitarbeiter insgesamt angeregt. Für ein technisch ausgerichtetes Unternehmen ein ungewöhnlicher Weg.

Top 10 der Werte



Die Mitarbeiter sind in einer Umfrage zu den Werten befragt worden, die diese mit dem Unternehmen in Verbindung bringen. Es konnten drei Antworten aus 30 Antworten angekreuzt werden. Die Top 10 sind in der Grafik zu sehen.

Familiär und bodenständig verbinden danach mehr als 50 Prozent der Belegschaft mit ihrem Arbeitgeber. Das ist mit Abstand der Top Wert. Die Wertschätzung liegt mit 22 Prozent Zustimmung auf dem 6. Platz des Werterankings. Dies ist für die Geschäftsführung eine befriedigende Einschätzung, die jedoch weiter gestärkt werden soll.

„Wir haben Fotoshootings mit verschiedenen Mitarbeitern gemacht, die beispielsweise auf der Homepage zu sehen sind“, so Jendra Gildehaus. Auch seien erste Videos im Bereich der Ausbildung mit den eigenen Nachwuchskräften als Hauptdarsteller entstanden. Aber nicht nur die Außendarstellung, auch die Ausgestaltung der „inneren Lebenswelt“ sei von zentraler Bedeutung und werde regelmäßig angepasst.

DIE INNEREN WERTE

Hierzu zählten ein wertschätzender Umgang, eine offene und ehrliche Kommunikation sowie transparente und faire Unternehmensprozesse und Regeln. „Dies gilt natürlich auch für unser Benefitsystem, das stark an den Bedürfnissen der Mitarbeiter ausgerichtet ist“, so Jendra Gildehaus. Das erhöhe die Akzeptanz und am Ende die Motivation und damit die Produktivität.

Auch für die Weiterentwicklung der unternehmenseigenen „Wertewelt“ sei das ein entscheidender Faktor. Die zu Beginn angesprochene Umfrage habe für die Geschäftsführung wichtige Erkenntnisse gebracht.

BENEFITS

Die Meyer Technik Unternehmensgruppe hat bereits frühzeitig angefangen, ein umfassendes Benefitsystem einzuführen. Dies umfasst verschiedenste Maßnahmen vom Gesundheitsmanagement mit der Nutzung von Fitnessstudios (Hansefit und qualitrain), Physiotherapie und Ernährungsberatung über Dienstwagen oder Teambuildingaktionen wie gemeinsames Klettern bis hin zu Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die neueste Erweiterung ist das „JobRad“. So können Mitarbeiter durch Steuervorteile und Zuschüsse des Arbeitgebers ein hochwertiges Dienstfahrrad zu günstigen Konditionen leasen und neben dem Weg zur Arbeit auch privat nutzen. „Das Prinzip ist ähnlich wie beim Dienstwagen“, erklärt Rainer Hellenthal, bei Meyer Technik für den Einkauf zuständig. Er ist damit auch für die Beschaffung von Dienstfahrrädern verantwortlich und spricht von einer guten Akzeptanz.



Grundsätzlich entsprechen die mit dem Unternehmen in Verbindung gebrachten Werte der Einschätzung der Führungsriege, sagt Lukas Bäcker: „Die Stimmungslage ist danach gut.“

Doch natürlich gebe es Verbesserungspotenzial. Dies gelte unter anderem für den Bereich der Wertschätzung. Dieser komplexe Bereich, der vom Auszubildenden bis zur Führungsmannschaft unterschiedliche Blickwinkel umfasse, sei zentral für die Unternehmensphilosophie. „Nur wer nach innen wertschätzend handelt, schafft eine Unternehmenskultur, die nachhaltig Leistungsbereitschaft fördert und Wertschätzung auch gegenüber den Kunden glaubwürdig lebt“, so Lukas Bäcker.



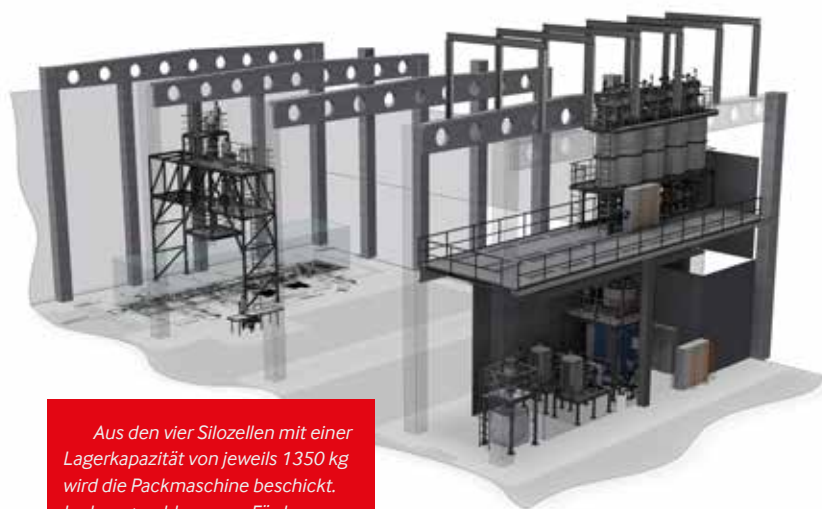
SPORTLICHER ZEITPLAN FÜR MEHR KAFFEEKAPSELN

HM Anlagentechnik hat im November 2019 einen Großauftrag erhalten. Im Mai soll die neue Produktionslinie im Werk in Nordrhein-Westfalen an den Start gehen.

Die Arbeiten an einem neuen Großauftrag im Bereich der Kaffeeproduktion laufen bei der HM Anlagentechnik GmbH auf vollen Touren. Für knapp eine Million Euro liefert das Team aus Stuhr-Brinkum nahe Bremen die Lager- und Fördertechnik – also „alles zwischen Mühle und Packmaschine“ – für eine neue Produktionslinie einer Rösterei in

Nordrhein-Westfalen. „Dabei handelt es sich um eine umfangreiche und rund 100 Meter lange Förderanlage inklusive Lagerung mit einer Speicherkapazität von 5,4 Tonnen für die Produktion von KaffEEKapseln“, konkretisiert Konstruktionsleiter Thorben Wilkens. Im November vergangenen Jahres sei man mit dem Kunden einig geworden. Sechs

Monate später im Mai sollte die Anlage bereits komplett aufgestellt und in Betrieb sein. Dies nennt Thorben Wilkens einen sportlichen Zeitplan, der sich angesichts der Entwicklung um das Coronavirus allerdings noch etwas verschieben könnte. Im Februar sei mit der Montage in dem Werk begonnen worden. Beteiligt an den Arbeiten ist auch die G&M Automation am Hauptsitz in Ganderkesee, die für die Verkabelung und die elektrotechnische Planung verantwortlich ist.



Aus den vier Silozellen mit einer Lagerkapazität von jeweils 1350 kg wird die Packmaschine beschickt. In dem geschlossenen Fördersystem erfolgt eine passive Begasung. Dadurch wird das Aroma geschützt. Der Packmaschinenvorbehälter wird aktiv begast. An der Packmaschine ist eine Rückführmöglichkeit inklusive einer Dosierfunktion installiert.

„Auch durch den Verbund der Meyer Technik Unternehmensgruppe können wir derartige Aufträge immer wieder schnell und zuverlässig umsetzen“, so Thorben Wilkens. Darüber hinaus seien dafür die jahrelange Erfahrung und ein eingespieltes Team im Anlagenbau und bei der Montage die Grundlage. Die große Herausforderung sei vor allem die Konstruktionsplanung. Die Technik inklusive der Begasung des Kaffees zum Aromaerhalt sei „weitgehend Standard“. „Aber die Anpassung an die Gegebenheiten sowie an die meist speziellen Wünsche des Kunden erfordern stets eine sehr individuelle Planung“, so Thorben Wilkens.



FLUCHTWEG: TÜFTELEI IM BERLINER SHOPPINGCENTER

Es war ein kleiner Auftrag. Die Ertüchtigung eines Fluchtwegs in einem großen Berliner Shoppingcenter war dennoch eine Herausforderung, denn der Platz war begrenzt und die Auflagen hoch. Eine millimetergenaue Planung und Arbeit war notwendig.

Eigentlich kein „großes Ding“ für Karsten Labs. In einem Shoppingcenter in Berlin hat der Bauleiter der Harald Meyer Brandschutz-Elektro GmbH & Co. KG im ersten Quartal dieses Jahres einen neuen, 14 Meter langen Fluchtweg eingebaut: „Die Herausforderung war der geringe Platz und die gleichzeitig einzuhaltenden gesetzlichen Brandschutzvorgaben für den Fluchtweg.“ Wände, Decke und drei Türen mussten installiert werden.

Vor allem die zwei Meter breiten Türflügel mussten millimetergenau geplant und entsprechend filigran eingesetzt werden. „Wir haben in der Planung und Ausführung um jeden Millimeter gerungen“, so Labs. Gleichzeitig wurde ein entsprechender Staubschutz eingerichtet, damit der Einkauf im Center während des Umbaus ungestört weiterlaufen konnte. Die Abstimmung mit dem Centermanagement sei dabei sehr konstruktiv gewesen.

„Wir mussten viel tüfteln“, sagt auch der projektverantwortliche Kundenbetreuer Adriaan Jonker. Doch mit Karsten Labs habe er einen erfahrenen Bauleiter, der im vergangenen Jahr sein 25-jähriges Firmenjubiläum gefeiert hat: „Erfahrung und ein überlegtes Vorgehen sind neben einer hohen handwerklichen Qualität bei derartigen Aufgaben entscheidend.“ Alle diese Fähigkeiten verbinde Karsten Labs, was sich auch bei diesem Auftrag gezeigt habe.

SONNENKRAFT STATT SPARBUCH

Die Nachfrage nach Photovoltaikanlagen ist kräftig gestiegen. „Täglich haben wir drei bis vier Kundenanfragen“, sagt Sven Siemering, Teamleiter Photovoltaik.

Bis Mitte Juli seien die Auftragsbücher mehr als gut gefüllt. Vor allem private Kunden stehen auf Sonnenenergie. Für Sven Siemering ist die hohe Nachfrage verblüffend: „Der Markt ist immer von Schwankungen geprägt gewesen. Doch der Peak nach oben ist einzigartig.“ Jede Woche installiert das Team drei bis vier Anlagen zumeist auf Eigenheimen. Das jeweilige Auftragsvolumen liege zwischen 16.000 und 24.000 Euro. „Wir haben uns im Markt einen guten Ruf erarbeitet und stehen für Qualität“, sagt Sven Siemering, Prokurist und Teamleiter Photovoltaik. Dies sei immer die Devise gewesen. Es gehe nicht um den schnellen Euro, sondern um Nachhaltigkeit. Dies Sorge für zufriedene Kunden und für belastbare Beziehungen zu den Lieferanten. „Wir bekommen aufgrund unserer guten Beziehungen als Premiumpartner trotz aktueller Lieferengpässe nach



Installierte Photovoltaik-Anlage auf einem Einfamilienhaus.

PHOTOVOLTAIK ZAHLT SICH AUS

Eine Photovoltaikanlage liefert Strom für etwa 7 Cent pro Kilowattstunde. „Dabei sind die Qualität der Module und eine fachgerechte Planung und Installation von großer Bedeutung für die Wirtschaftlichkeit“, so Sven Siemering. Ansonsten stiegen die Kosten bis zu 10 Cent. Sven Siemering setzt auf langlebige und wartungsarme Module. Koste mehr, zahle sich aber aus. Beim Eigenverbrauch spart der Kunde die Differenz zum normalen Strompreis von derzeit knapp 30 Cent pro kWh, den er beim Versorger zahlen muss. Der über den Eigenverbrauch hinaus produzierte Sonnenstrom wird ins Netz eingespeist und aktuell mit etwa 10 Cent vergütet (für 20 Jahre garantiert). So amortisiere sich eine Photovoltaikanlage je nach Größe und Anteil Eigenverbrauch innerhalb weniger Jahre. „Ein durchschnittlicher Vier-Personen-Haushalt liegt nach knapp 10 Jahren im positiven Bereich“, so Sven Siemering.

wie vor alles, was wir brauchen, teilweise aber mit ein wenig Vorlauf“, so Sven Siemering.

Die Gründe für den Boom sieht er bei dem Streben nach einer unabhängigen Stromversorgung. Aber auch die niedrigen Zinsen spielen eine Rolle. „Das Sparbuch bringt keine Zinsen mehr. Auch deshalb investieren viele Privatleute in Photovoltaik“, so der Teamleiter. Dies lohne sich in der Tat. Doch die Euphorie ist nicht ungebremst. Der Grund sind politische Vorgaben. So sieht das EEG einen Photovoltaik-Deckel vor. Bei einer installierten Gesamtleistung von 52 Gigawatt (GW) fällt danach die Förderung weg. Die Politik ist bestrebt, diesen Deckel abzuschaffen. Doch es bewege sich wenig, sagt Sven Siemering. Dies würde diejenigen Interessierten treffen, deren Eigenverbrauch gering sei und die Einspeisevergütung benötigen, damit eine Photovoltaikanlage sich wirtschaftlich rechne.

ÜBER DIE SCHULTER

VORLIEBEN FÜR KRIMINALISTISCHE STRICKMUSTER

Gabriela Hübner schätzt die Vielfalt | Gesamtpaket stimmt einfach | Geboren in Wien und im Norden aufgewachsen

Sie mag die Vielfalt. Verträge, Lohnabrechnung, Steuerunterlagen - Gabriela Hübner ist im Bereich Personal und Lohnbuchhaltung mit einer großen Zahl unterschiedlicher Aufgaben betraut: „Das macht einfach Spaß. Zudem habe ich nette Kollegen und ich kann mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren.“ Das gesamte Paket stimme einfach. Auch nach rund zehn Jahren Betriebszugehörigkeit gebe es immer wieder neue Dinge. Es werde niemals langweilig.



Gabriela Hübner an ihrem Schreibtisch in Ganderkesee.

Das Glück im Norden Deutschlands ist mit Blick in die ganz private Schublade von Gabriela Hübner nicht selbstverständlich. Denn die 52 Jahre alte kaufmännische

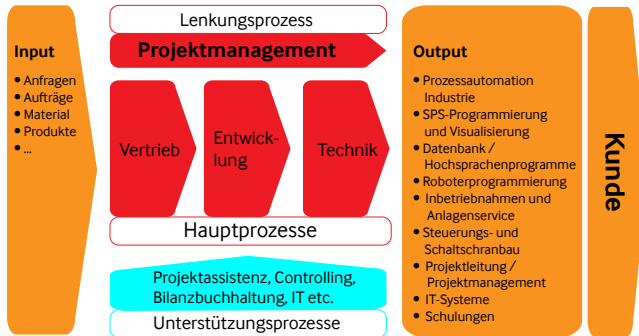
Angestellte ist als Kind zunächst in Wien groß geworden. Das sei schon ein krasser Gegensatz. Doch bereits im Alter von zehn Jahren ist sie mit ihren Eltern von der österreichischen Hauptstadt aufs Land nach Delmenhorst, später dann nach Ganderkesee gezogen. Dort sei sie schnell heimisch geworden. In Ganderkesee fühlt sie sich mit ihrer Familie seit vielen Jahren pudelwohl.

Dafür sorgten auch ihre zwei mittlerweile erwachsenen Kinder und ihre Leidenschaft für gepflegte Kriminalgeschichten. Vor kurzem habe sie zudem wieder angefangen zu stricken. „Früher mein ganz großes Hobby“, sagt Gabriela Hübner. Nun warte ihr Mann auf einen selbstgestrickten Pullover. Doch mit Blick auf die Maße des „sehr breiten“ Einzelstücks kommen Gabriela Hübner Bedenken: „Das ist schon eine Menge Arbeit. Momentan mache ich eher kleinere Sachen.“ Das sei irgendwie abwechslungsreicher, vielfältiger. So wie sie es halt mag.

PROZESSE KLAR GEREGLT

Marcus Schröbel entwickelt das Projektmanagement weiter:
Ein Instrument, um Qualität und Zufriedenheit zu steigern.

G&M Prozessplan - Zuständigkeiten



Das ganzheitliche Projektmanagement umfasst von Anfang an alle Bereiche und Abteilungen. Ziel ist es, vom Vertrieb über die Beschaffung und der Ausführung bis hin zur Nachbetreuung eine bestmögliche Abstimmung zu erreichen.

Projekte entwickeln häufig eine eigene Dynamik. Erfolgt dies ungesteuert, sind Probleme vorprogrammiert. „Der Grund ist meist das Fehlen von festgelegten Prozessen in der Projektdurchführung“, sagt Marcus Schröbel. Seit Mai 2019 ist er bei der G&M Automation GmbH für die Struktur- und Organisationsentwicklung verantwortlich. Das Projektmanagement ist sein wichtigster Arbeitsbereich. Für G&M-Geschäftsführer Uwe Drees ein bedeutendes Feld: „Dadurch lassen sich Auftragsabwicklungen besser steuern, Produktivität und Zufriedenheit von Mitarbeitern sowie Kunden erheblich steigern.“ Marcus Schröbel entwickelt das bestehende Projektmanagement weiter. So hat er in Zusammenarbeit mit verschiedenen Kollegen eine feste Struktur entwickelt, nach denen Projekte gemanaged werden können. Dieser „strukturierte Fahrplan“ sei bereits bei einigen Projekten erfolgreich umgesetzt worden.

„QUALITY-GATES“

Nach diesem ganzheitlichen Projektmanagement arbeiten alle beteiligten Abteilungen und bei Bedarf auch die Unternehmenstöchter zusammen. Der Projektleiter übernehme mit dem Startgespräch die Gesamtsteuerung und bleibe bis zum Projektende verantwortlich. Das Kernstück seien „Quality-Gates“ oder auch „Meilensteine mit Qualitätskriterien“. Diese jeweils definierten Qualitätskriterien müssten erfüllt sein, damit sich ein Projekt Stufe um Stufe entwickeln könne und geregelte Phasenübergänge gesichert seien. „Wird ein Quality-Gate nicht erfüllt, kann die nächste Projektstufe in der Regel nicht beginnen“, so der Projektmanager.

GESUNDHEITSMANAGEMENT

VERTRAG MIT HKK VERLÄNGERT

Die Meyer Technik Unternehmensgruppe baut das Gesundheitsmanagement weiter aus. „Wir haben den laufenden Vertrag mit der Krankenkasse HKK um drei Jahre verlängert, sind jetzt Advanced Partner und haben das Budget aufgestockt“, sagte die für diesen Bereich verantwortliche Qualitätsmanagementbeauftragte Carmen Müller. So sind umfangreiche Aktionen im Rahmen des Gesundheitsmanagements möglich wie beispielsweise der Gesundheitstag im Dezember mit rund 100 Kursteilnehmern.



Beim Gesundheitstag im Dezember gab es Ernährungstipps und es wurde gemeinsam gekocht.

Bild: DKI | Martina Brünjes

Die Meyer Technik Unternehmensgruppe baut das Gesundheitsmanagement weiter aus. „Wir haben den laufenden Vertrag mit der Krankenkasse HKK um drei Jahre verlängert, sind jetzt Advanced Partner und haben das Budget aufgestockt“, sagte die für diesen Bereich verantwortliche Qualitätsmanagementbeauftragte Carmen Müller. So sind umfangreiche Aktionen im Rahmen des Gesundheitsmanagements möglich wie beispielsweise der Gesundheitstag im Dezember mit rund 100 Kursteilnehmern.

JUBILÄEN

TREUE VERBINDET

Karsten Labs ist seit 1995 für die Harald Meyer Brandschutz-Elektro GmbH & Co. KG tätig. Der 48 Jahre alte Bauleiter wurde in einer kleinen Feierstunde von der Geschäftsführung und dem Firmengründer Harald Meyer für seine Treue und seinen Einsatz geehrt. Dies gilt auch für Zenon Marek. Der Leiter und Geschäftsführer des polnischen Standorts ist seit 30 Jahren mit an Bord. Seinerzeit hat er in Ganderkesee angefangen.



Karsten Labs (oben) und Zenon Marek.



AUSBILDUNG

ALLE ÜBERNOMMEN

Nick Friedl, Stephan Varnhorn, Kevin Theel und Richard Herrmann (im Bild mit dem Ausbilder Volker Wehrhan) haben ihre Abschlussprüfungen zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik erfolgreich abgeschlossen. Alle neuen Fachkräfte der Unternehmensgruppe werden übernommen. Dazu zählen auch Vincent Gröschl (Elektroniker für Betriebstechnik) und Kevin Hahn (Metallbau), die nicht auf dem Bild zu sehen sind.



Alle neuen Fachkräfte der Unternehmensgruppe werden übernommen. Dazu zählen auch Vincent Gröschl (Elektroniker für Betriebstechnik) und Kevin Hahn (Metallbau), die nicht auf dem Bild zu sehen sind.

IMPRESSUM

Magazin der Meyer Technik Unternehmensgruppe für Mitarbeiter, Kunden & Partner – Ausgabe 16 | April 2020
Für Themen und Ideen wenden Sie sich bitte per E-Mail an info@meyergruppe.de

Herausgeber:

Meyer Technik Unternehmensgruppe
Zur Straßenmeisterei 1-2, 27777 Ganderkesee
Tel. +49 4222 9434-0, Fax 49 222 9434-44
E-Mail: info@meyergruppe.de

Redaktionsleitung:

Lukas Bäcker
Mitwirkende dieser Ausgabe: Gabriela Hübner, Karsten Labs, Carmen Müller, Markus Schröbel, Sven Siemering, Carolin Wachtendorf, Thorben Wilkens, Lukas Bäcker, Jendra Gildehaus.

Text+Gestaltung:

k+ medienbüro, Aurich
Layoutkonzept: team;jken, Wildehausen
Fotos: Meyer Technik Unternehmensgruppe, k+ medienbüro, Aurich