

Handlungsprogramm Demographie Kreis Borken

Gestaltung des demographischen Wandels zur
Stärkung der Wettbewerbs- und
Standortfähigkeit

Mai 2009

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Vorwort	3
1 Warum ein Handlungsprogramm Demographie?	4
2 Demographische Standortbestimmung	5
3 Strategiepapier 2007/2008: Stand der Umsetzung.....	6
3.1 Kinder, Jugend und Familie	6
3.2 Wirtschaft und Arbeitsmarkt	9
3.3 Bildung	11
3.4 Senioren	12
3.5 Siedlungsflächenentwicklung (neu: Stadtentwicklung)	13
4 Themen der nächsten Jahre in den zentralen Handlungsfeldern	15
4.1 Kinder, Jugend und Familien.....	17
4.1.1. Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf	18
4.1.2. Initiative „Der familienfreundliche Kreis Borken“	22
4.2 Wirtschaft und Arbeitsmarkt	23
4.2.1. Personalgewinnung	24
4.2.2. Personalentwicklung	27
4.2.3. Personalbindung durch betriebliches Gesundheits-management.....	31
4.2.4. Modell Kreis Borken - Demographieanalyse.....	35
4.3 Bildung	36
4.4 Senioren	37
4.4.1. Altenhilfe und Pflege	37
4.4.2. Gesundheit im Alter	39
4.4.3. Mobilität im Alter	40
4.5 Siedlungsflächenentwicklung	47
4.6 Querschnittsaufgaben	48
4.6.1. Gender Mainstreaming	48
4.6.2. Bürgerschaftliches Engagement	49
4.6.3. Diversity Management	51
5 Verankerung des Demographieprozesses im Kreis Borken	52
6 Dank an die Beteiligten.....	54
7 Machen Sie mit! – Es gibt nichts Gutes, außer man tut es!	54

Vorwort

Pionier in Sachen Demographie

Die demographische und ökonomische Entwicklung sind für die Zukunftsaussichten des Kreises Borken – gerade in Zeiten der Wirtschaftskrise - gleichermaßen wichtig. Eine stabile Wirtschaft sorgt für Wohlstand und braucht die Menschen, die gern im Kreis Borken leben: motivierte und gut qualifizierte Arbeitnehmer sowie attraktive Unternehmen.

Der Kreis Borken kümmert sich seit einigen Jahren intensiv um die Gestaltung des demographischen Wandels im engen Dialog mit den gesellschaftlichen Akteuren. Langfristiges Ziel ist es, die Wettbewerbs- und Standortqualität des Kreises Borken sicherzustellen um als Wohn-, Lebens- und Arbeitsort für die Menschen der Region weiterhin attraktiv zu sein.

Dabei stellt der Demographische Wandel die Region vor besondere Herausforderungen:

- Durch die geringen Geburtenzahlen und die deutlich höheren Sterbefälle wird sich im Kreis Borken schon im **Jahr 2011 ein Sterbefallüberschuss** einstellen.
- Da auch künftig mehr Menschen in die hiesige Region ziehen als fortziehen, kann sich der Kreis Borken noch bis zum Jahr 2025 einer wachsenden Bevölkerung erfreuen. Nach den aktuellen Prognosen des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik NRW kann der Kreis Borken ausgehend vom Basisjahr 2005 ein **Bevölkerungswachstum von 3,5 %** erwarten
- Starke Veränderungen werden jedoch durch die Verschiebung der Altersstruktur zu erwarten sein: Zwar wird es in den nächsten 20 Jahren keinen altersmäßigen Rückgang von **Personen im erwerbsfähigen Alter** geben. So wird die Zahl der jüngeren Personen im Erwerbsalter (19 bis unter 40 Jahre) zurück gehen und die Anzahl älterer Erwerbsfähiger im Alter zwischen 40 und 65 Jahre zunehmen (bis 2017 um 18 %). Die Zahl der über 65-Jährigen wird sich bis zum Jahr 2020 um rund 40 % erhöhen.

Damit wird deutlich, dass der Kreis Borken vor enormen **Herausforderungen** steht, wie z.B. der Neuausrichtung von Infrastrukturangeboten, der Verbesserung der Bildungschancen und der Alterung der Belegschaften in Betrieben.

Mit dem Handlungsprogramm Demographie will der Kreis Borken den begonnenen Prozess verankern, d. h. die bereits entwickelten Ziele und Maßnahmen verstetigen und neue, zukunftsorientierte Ziele und Konzepte gemeinsam mit den Akteuren vor Ort entwickeln und umsetzen.

Wenn es uns gelingt, unsere Ziele umzusetzen, wenn wir im Kreis Borken unsere Familienpolitik nachhaltig verbessern, mit den Bedürfnissen der wachsenden Anzahl Älterer achtsam umgehen, die Bildung der Bürger aufwerten und die Wirtschaft demographiefest machen, dann könnte der Kreis Borken **Pionier im Umgang mit den demographischen Veränderungen** werden. Und letztlich gestärkt aus dem Wandel hervorgehen.

Werner Haßenkamp

Doris Gausling

1 Warum ein Handlungsprogramm Demographie?

Der Kreis Borken arbeitet seit 2005 intensiv an der konkreten Gestaltung des Demographischen Wandels. In dieser Zeit wurden wichtige Meilensteine erreicht:

- Der kontinuierliche Dialog über die demographische Entwicklung durch die Schaffung von Transparenz durch die Demographie-Berichte 2005 und 2007
- Die Vereinbarung konkreter inhaltlicher Schwerpunktthemen auf der Basis eines Strategiepapiers mit dem wesentlichen Leitideen und inhaltlichen Schwerpunkten des Demographie-Prozesses
- Die Sensibilisierung und aktive Einbindung der lokalen Akteure, der Städte und Gemeinden und der Fachöffentlichkeit bei der Bearbeitung konkreter Handlungsfelder, wie z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die demographieorientierte Personalarbeit in Unternehmen etc.
- Die Realisierung konkreter Projekte in enger Zusammenarbeit mit den Akteuren.¹

Mit der Entwicklung des Strategiepapiers „Brennpunkt Demographie“ und dem damit begonnenen Diskussionsprozess mit vielen lokalen Akteuren wurde der Grundstein für eine tiefgreifende Bearbeitung des demographischen Wandels gelegt.

Das Handlungsprogramm Demographie - Die Mühen der Hochebene meistern

In der nächsten Phase geht es nun darum, ein zukunftsorientiertes Handlungsprogramm für die nächsten 3 bis 5 Jahre zu entwerfen und den angestoßenen Veränderungsprozess zu verankern und. Ziel ist es, die Auswirkungen des Demographischen Wandels bei allen kommunalen Themen und Entscheidungen zu berücksichtigen.

Das Handlungsprogramm Demographie ist als Fortschreibung des Strategiepapiers zu verstehen. Der Kreis Borken begibt sich damit auf die nächste Qualitätsebene bei der Gestaltung des Demographischen Wandels, denn neue, wichtige Zukunftsthemen werden bearbeitet und die Schwerpunktsetzungen der nächsten Jahre geplant und verankert.

Auf der strategischen Ebenen geht es darum, die Handlungsempfehlungen des Strategiepapiers in der Fläche umzusetzen und in der Tiefe zu verankern. Neue und weiterführende Wirkungsziele werden entwickelt und gemeinsam mit den Beteiligten vereinbart.

Auf operativer Ebene werden die laufenden Maßnahmen für die einzelnen Handlungsfelder konkretisiert und ebenso ganz neue Maßnahmen für die Zukunft entwickelt.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit wird in der Regel auf die weibliche Sprachform verzichtet. Die Redaktion bittet alle Leserinnen und Leser um Verständnis.

2 Demographische Standortbestimmung

Im Wettbewerb der Städte, Gemeinden und Kreise ist der Kreis Borken eine Region mit hohen Entwicklungspotentialen. So gehört der Kreis Borken im bundesweiten Vergleich zu einer der wenigen Regionen, die bis zum Jahr 2025 mit einem Wachstum in der Bevölkerungsentwicklung rechnen können.

Seit rund fünf Jahren analysiert der Kreis Borken die demographische Entwicklung und ihre Wechselwirkungen auf zentrale Handlungsfelder der Kreisentwicklung und des gesellschaftlichen Lebens. Diese sind in den Demographieberichten des Kreises dargestellt und skizzieren die zukünftigen Herausforderungen, die sich aus der demographischen Entwicklung ergeben.

Folgende Entwicklungen und Standortfaktoren beschreiben den Kreis Borken als demographisch gut aufgestellte Region:

- Bevölkerungsentwicklung
- Kinderbetreuung
- Versorgungssituation Senioren
- Bildung
- Wirtschaft

Die Daten resultieren aus dem Demographiebericht 2009, der zurzeit erarbeitet wird.

3 Strategiepapier 2007/2008: Stand der Umsetzung

„Im Rahmen der Umsetzung des Strategiepapiers „Brennpunkt Demographie“ verwirklicht der Kreis Borken eine Vielzahl eigener Aktivitäten und in verschiedenen Projekten anderer Träger ist der Kreis ein kompetenter Partner. Bis Mitte 2009 konnten Ideen auf den Weg gebracht und vielfältige Ergebnisse erreicht werden.

Im Folgenden werden die bisher umgesetzten Aktivitäten im Überblick dargestellt.

3.1 Kinder, Jugend und Familie

Das Strategiepapier „Brennpunkt Demographie“ definierte für das Handlungsfeld „Kinder, Jugend und Familie“ folgende Arbeitsbereiche:

- Transparenz und Vernetzung möglichst vieler Angebote für Kinder, Jugendliche und Familien
- Aufzeigen einer durchgehenden, verlässlichen und qualitativen Betreuungsperspektive
- Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen von und mit Unternehmen

Unterstützung von Betreuungsangeboten durch die Jugendhilfe

Im Bereich der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik initiieren das Kreisjugendamt und die Jugendämter der Städte Ahaus, Bocholt, Borken und Gronau über die kontinuierliche Weiterentwicklung der Bedarfsplanung für die Kinderbetreuung und die Begleitung bei der Einrichtung von Familienzentren hinaus weitere demographieorientierte Maßnahmen.

So begleitete das Kreisjugendamt Borken die Firma VKF Renzel GmbH, Isselburg, beim Aufbau einer betrieblichen Betreuung in einer kleinen altersgemischten Gruppe auf dem Firmengelände. Neben der fachlichen Begleitung wurde eine Anschubfinanzierung von rd. 16.000 Euro für die Ausstattung der Kindertageseinrichtung geleistet.

Außerdem wurde im Familienzentrum in Reken modellhaft ein Tagesmüttercafé eingerichtet, welches die Zusammenarbeit von Kindertageseinrichtung und Kindertagespflege fördern soll.

Neben dem Kreisjugendamt unterstützen auch die Stadtjugendämter den quantitativen und qualitativen Ausbau von Betreuungsangeboten. Ebenso bieten sie ortsansässigen Unternehmen Hilfestellungen, den Beschäftigten bedarfsgerechte Betreuungsangebote zu ermöglichen.

Als kontinuierliche Dienstleistung aktualisieren und optimieren der Kreis Borken und die Stadtjugendämter die Darstellung der Angebote von Tageseinrichtungen für Kinder im Internet. Darüberhinaus informieren die Kreisangehörigen Städte und Gemeinden auf ihren eigenen Internetseiten über Angebote für Familien.

Ferienbetreuung bei der Kreisverwaltung Borken

Und auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die Kreisverwaltung selbst ein Thema. Um ein zeitlich flexibles Unterstützungsangebot zur Deckung von Betreuungsbedarfen zu geben, die Identifikation mit dem Arbeitgeber zu fördern und die Attraktivität der Kreisverwaltung als Arbeitgeber zu steigern, bot die Kreisverwaltung ihren Beschäftigten erstmalig in den Sommerferien 2008 während der regelmäßigen Arbeitszeit eine Kinderbetreuung an.

Nach den guten Erfahrungen mit der Ferienbetreuung in den Sommerferien 2008 bietet die Verwaltung ihren Beschäftigten dieses Angebot auch im Sommer 2009.

FAMM und LoS

In Kooperation mit dem Netzwerk Westmünsterland e.V. informiert der Kreis Borken Beschäftigte und Führungskräfte in Unternehmen über Rahmenbedingungen und Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und regt zu Umsetzungsschritten für das eigene Unternehmen an.

So wurde beispielweise in dem abgeschlossenen Projekt „Starke Unternehmen – starke Region“ (siehe Handlungsfeld Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Punkt 2) ein Leitfaden für Beschäftigte erarbeitet, der allen Interessierten zur Verfügung gestellt wird. In der Broschüre sind Informationen zum Thema Vereinbarkeit sowie Kontaktstellen im Kreis Borken aufgeführt.

In ähnlicher Form entsteht zurzeit im Rahmen des FAMM-Projekts ein Leitfaden für Unternehmen.

Das FAMM-Projekt (**F**amilie, **A**rbeit, **M**ittelstand, im **M**ünsterland) arbeitet in allen vier Kreisen des Münsterlands. Zu den Hauptzielen des Projekts, welches auf drei Jahre angelegt ist (2008 – 2011) und durch die Kreise finanziell unterstützt wird, gehören die Beratung, Unterstützung und Vernetzung von Unternehmen, Kommunen, Kindertageseinrichtungen sowie Vereinen und Verbänden. Hierfür werden u.a. verschiedene Veranstaltungen in Unternehmen – oftmals in Kooperation mit kommunalen Bündnissen oder Verbänden - durchgeführt. Die Unternehmen sollen dabei für das Themenfeld Vereinbarkeit sensibilisiert und über individuelle Umsetzungsmöglichkeiten informiert werden.

Darüber hinaus stehen Unternehmenswettbewerbe mit dem Schwerpunkt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ auf dem Arbeitsplan. In der konkreten Planung befindet sich ein Wettbewerb gemeinsam mit dem Lokalen Bündnis für Familien in Rhede noch im Jahr 2009.

Darüberhinaus ist es Aufgabe des gesamten FAMM-Teams, ein Siegel für familienfreundliche Unternehmen zu entwickeln, welches im Besonderen auf die Belange von kleinen und mittelständischen Unternehmen ausgerichtet ist und münsterlandweit implementiert werden soll.

Als weiteres Projekt im Themenfeld „Unternehmen und Familie“, wird im Kreis Borken zurzeit das „LoS-Projekt“ (Lotsen- und Servicemodell für Unternehmen und Beschäftigte) umgesetzt. In den Städten Ahaus (BBS), Borken (DRK) und Bocholt (Ewibo) werden Lotsen eingesetzt, die zugleich Berater, Vermittler und Servicestelle sind. Sie verfügen über einen Überblick über die Dienstleistungsangebote "vor Ort" und suchen in Zusammenarbeit mit den Ratsuchenden die geeigneten Partnerinnen und Partner.

Sozusagen in Form eines virtuellen Beraters wird in den drei genannten Kommunen eine Internetseite "familie in ..." nach einem Modell aus Gronau aufgebaut, auf der Informationen rund um das Thema „Familie“ aufgeführt sind. Dem Verein Netzwerk Westmünsterland e.V. obliegt die Gesamtkoordination des Projekts sowie der interkommunale Erfahrungs- und Wissenstransfer.

Um insbesondere das münsterlandweite Projekt FAMM, aber auch die Initiative LoS, auf die Bedarfe des Kreises Borken ausrichten und dabei auf das bereits Vorhandene aufsetzen zu können, enthält dieses Handlungsprogramm verschiedene konkrete Ziele und Maßnahmen für die nächsten Jahre.

Zur Unterstützung der verschiedenen Projekte und geplanten Maßnahmen initiierte der Netzwerk Westmünsterland e.V. in 2009 einen Arbeitskreis „Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf“, in dem verschiedene Akteurinnen und Akteure der Region mitarbeiten.

Initiative „Der familienfreundliche Kreis Borken“

Um den Kreis Borken in Zeiten des demographischen Wandels im Wettbewerb um Bevölkerungs- und Unternehmensansiedlung zu stärken, startete der Kreis Borken gemeinsam mit den kreisangehörigen Städten und Gemeinden im Herbst 2008 die Initiative „Der familienfreundliche Kreis Borken“. Die Familienfreundlichkeit der Kommunen weiter zu fördern und zu erreichen, dass der Kreis Borken als familienfreundliche Region stärker wahrgenommen wird, sind die zentralen Anliegen der Initiative.

Ausgehend von einem entwickelten gemeinsamen Verständnis von Familienfreundlichkeit wurden Aktivitäten abgestimmt, die von allen kreisangehörigen Städten und Gemeinden bereits umgesetzt sind bzw. auf den Weg gebracht werden. Der gemeinsame Aktivitätenkatalog nimmt sechs Handlungsfelder in den Blick:

- Erziehung, Bildung, Betreuung und Beratung
- Freizeit, Kultur, Sport, Freizeit und Erholung
- Gesundheit
- Wohnen (privates Umfeld)
- Familiengerechte Infrastruktur
- Generationenbeziehungen

Wie diese gestärkte regionale Familienfreundlichkeit von außen – d. h. von Bürgerinnen und Bürgern sowie von Unternehmen – besser sichtbar gemacht werden kann, ist seit Frühjahr 2009 das zentrale Thema der Initiative. Ein Marketingkonzept mit Ideen für werbewirksame Aktionen soll – möglichst mit Unterstützung der Fachhochschule Bocholt – bis Ende 2009 entwickelt werden.

Das abschließende Votum zu Inhalten und Marketing für einen familienfreundlichen Kreis obliegt den Bürgermeistern der kreisangehörigen Städte und Gemeinden.

3.2 Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Das Strategiepapier „Brennpunkt Demographie“ definierte für das Handlungsfeld „Wirtschaft und Arbeitsmarkt“ folgende Arbeitsbereiche:

- Sensibilisierung für die Auswirkungen der veränderten Altersstruktur in Unternehmen,
- Sicherstellung einer ausgewogenen und altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik sowie
- Schaffung familienfreundliche Rahmenbedingungen von und mit Unternehmen.

Demographieorientierte Personalarbeit in Unternehmen

Die Bearbeitung dieser Arbeitsbereiche hat der Verein Netzwerk Westmünsterland e.V. übernommen und initiierte dafür das Projekt „Starke Unternehmen – Starke Region“, welches in der Zeit vom 01.04.2007 bis 30.09.2008 im Rahmen des Programms „Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Europäischen Union - Europäischer Sozialfonds gefördert wurde.

Der Verein leistete schon in dieser Zeit viel Unterstützung für die regionalen Unternehmen bei der Bewältigung des demographischen Wandels.

Im Kompetenznetz Ausbildung nahmen sich verschiedene Netzwerkpartner/innen unter Koordination des Vereins Netzwerk Westmünsterland e.V. des Themenfeldes ‚Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen‘ an. Hierzu wurden Konzepte zur Früherkennung und zur Bewältigung von Konflikten in der Ausbildung entwickelt und erprobt. Ein Handlungsleitfaden zur Früherkennung von konflikträchtigen Ausbildungssituationen und ein dazugehöriges Fortbildungsangebot an Personalverantwortliche in kleinen und mittleren Unternehmen wie auch das Beratungs- und Coachingangebot für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe sind wesentliche Projektergebnisse. Auch für Eltern und Lehrkräfte wurden umfangreiche Informationsmaterialien und Unterstützungsangebote zu diesem Thema erarbeitet.

Zur Unterstützung der kleinen und mittleren Unternehmen der Region im Feld der Personalarbeit wurden im Kompetenzteam ‚Demographieorientierte Personalarbeit‘ verschiedene Instrumente zur Sensibilisierung und Beratung von KMU entwickelt. Hierzu gehören vor allem

- der Kurz-Check „Personal und Demographie“ zur Sensibilisierung,
- DemograFOKUS – Modulares Analyseinstrument betrieblicher Personalpolitik und
- Informationen über verfügbare Service- und Beratungsangebote sowie die Möglichkeiten zur finanziellen Förderung von Umsetzungsmaßnahmen im Betrieb.

Im Themenfeld Unternehmen und Familie beschäftigte sich ein Projektteam mit vielfältigen Fragestellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Neben der Kinderbetreuung als klassisches Feld der Vereinbarkeitsthematik wurde auch die Thematik Pflege ausführlich bearbeitet. Für Unternehmen und Beschäftigte wurden beratungs- und Weiterbildungsangebote gemacht, individuelle Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt und auf regionale Angebote und bestehende Netzwerke verwiesen.

Der Netzwerk Westmünsterland e.V. leistete wichtige Vorarbeiten und wertvolle erste Ansätze dabei, kleine und mittlere Unternehmen der Region für das Thema Demographie zu sensibilisieren und entsprechende Beratungs- und Bildungsangebote transparent zu machen bzw. mit Unternehmen und Bildungsträgern gemeinsam zu entwickeln. So war es ein besonderes Anliegen, die Aktivitäten auch nach Auslaufen der Förderung am 30. September 2008 getreu dem Motto: „Starke Unternehmen - Starke Region“ weiter voran zu bringen.

Der Netzwerk Westmünsterland e.V. setzt seine Arbeit mit finanzieller Unterstützung des Kreises Borken in dem Projekt „Personalarbeit in Zeiten demographischen Wandels“ fort. Im Rahmen der weiteren Arbeit trägt der Verein bisherige Ergebnisse in Zusammenarbeit mit den beteiligten Entwicklungspartnern und Vereinsmitgliedern weiter in die Breite und wird sie dabei kontinuierlich weiterentwickeln. Der Verein Netzwerk Westmünsterland e.V. übernimmt die Koordinationsfunktion.

Im Netzwerk Westmünsterland e.V. arbeiten Vertreterinnen und Vertreter der regionalen Wirtschaft, der Kammern, der Schulen, der Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, der Kreisverwaltung, der Wohlfahrtsverbände und der regionalen Kreditinstitute zusammen, um mit vereinten Kräften die Region erfolgreich in die Zukunft zu führen.

Projekt „Kreis Borken 2020 – Demographieanalyse“

Nach den verschiedenen Aktivitäten außerhalb der Verwaltung tauchte konsequenterweise die Frage auf, wie die Kreisverwaltung selbst, als Dienstleister für die Menschen im Kreis wie auch als Arbeitgeber auf den demographischen Wandel vorbereitet ist.

Damit die Verwaltung auch künftig ihre – zum Teil veränderten – Aufgaben für die Menschen im Kreis Borken mit ausreichend und qualifiziertem Personal wahrnehmen kann, initiierte die Kreisverwaltung Anfang 2008 eine interne Demographieanalyse. Im Ergebnis sollen bedarfsgerechte, tragfähige und aufeinander abgestimmte Maßnahmen für eine demographiefeste Personalentwicklung vorliegen. Gleichzeitig soll mit den Resultaten dafür geworben werden, dass auch in privatwirtschaftlichen Unternehmen ähnliche Schritte eingeleitet werden.

In dem Projekt „Kreis Borken 2020 – Demographieanalyse“ werden in einem vierstufigen Verfahren zunächst die Belegschaft und dann die Personalarbeit der Kreisverwaltung analysiert. In weiteren Schritten werden die Analyseergebnisse zu Handlungsfeldern und konkreten Maßnahmenempfehlungen verdichtet.

Zwischen Februar 2008 und Februar 2009 wurde der erste Projektschritt, die quantitative Analyse der Belegschaft, durchgeführt. Mit externer Unterstützung durch die Dr. Mortsiefer Management Consulting GmbH wurde die Altersstruktur der Belegschaft in ihrer Gesamtheit und in unterschiedlichen Differenzierungen untersucht. Ebenso wurden Prognosen über die zu erwartenden Austritte aus Altersgründen durchgeführt. Die Facheinheiten identifizierten externe und interne Trends, die einen Einfluss auf die in der Zukunft benötigten Personalressourcen haben, und benannten wichtige Schlüsselfunktionen.

Der Abschlussbericht mit Ergebnissen dieser Untersuchungen zeigt in den Schlussfolgerungen, welche Chancen sich durch den anstehenden Generationenwechsel in der Belegschaft für die Kreisverwaltung ergeben werden und an welchen Stellen personalpolitische Risiken mit einer zielgerichteten Vorbereitung und Unterstützung durch die Verwaltung begegnet werden muss. Die Ergebnisse der Altersstrukturanalyse werden bereits ab Beginn 2009 für Aufgaben der Personalplanung herangezogen.

3.3 Bildung

Im Handlungsfeld „Bildung“ verweist das Strategiepapier „Brennpunkt Demographie“ auf die Bildungsstudie Kreis Borken als integralen Bestandteil des Demographieprozesses des Kreises. Die Studie konzentriert sich auf Fragen der Bildungsangebote sowie der Bildungsstruktur. Sie ist zugleich Ausgangsbasis für den Aufbau eines regionalen Bildungsmonitorings als langfristiges Berichtssystem.

Im Rahmen der Studie sind daher die konzeptionellen Grundlagen für ein Bildungsmonitoring Kreis Borken entwickelt worden. Unter Bildungsmonitoring wird dabei ein umfassendes und systematisches Sammeln, Interpretieren und Bewerten von Daten und Informationen verstanden. Zweck ist, die Entwicklungen im Bildungswesen überwachen, planen und steuern zu können. Die erste Ausgabe des Bildungsmonitorings mit knapp 30 Indikatoren zu bildungsrelevanten Merkmalen ist im März 2009 veröffentlicht worden.

Die Weiterentwicklung des Bildungsmonitorings um weitere Indikatoren wird sich weiterhin an den Bildungsprozessen im Lebenslauf der Menschen orientieren, die auch bereits bisher im Mittelpunkt der Bildungsstudie standen.

Aus den Ergebnissen der Studie und durch regionale Workshops sind besonders Handlungsansätze für den Bereich des Ausbildungsmarktes entwickelt worden. Hierzu gehören insbesondere der Ausbau der Begleitungs- und Betreuungsstruktur für besonders benachteiligte Jugendliche durch die Modellversuche „Ausbildungslotsen“ und „Clearingstelle“. Die Umsetzung der Handlungsansätze wird durch das Jugendamt des Kreises Borken begleitet, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen.

Um diese bisherigen Ansätze zur Umsetzung der Bildungsstudie mit ihren regionalen Abstimmungsprozessen in dauerhafte und verbindliche Kooperationsstrukturen überführen zu können, hat der Kreis Borken mit dem Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW einen Kooperationsvertrag „Weiter-/Entwicklung des Regionalen Bildungsnetzwerks Kreis Borken“ abgeschlossen.

Der zur Umsetzung der Kooperation eingerichtete Lenkungskreis aus Vertreterinnen und Vertretern von Land, Kreis, Städten und Gemeinden sowie Schulen und Jugendhilfe greift auf Themenstellungen und Vorarbeiten der Bildungsstudie zurück und nimmt bereits entwickelte Ansätze zur Grundlage der weiteren Arbeit. Schwerpunkte sind:

1. Gestaltung der Übergänge
2. Ganztagsbetreuung / Qualitätszirkel (integrierte Schulentwicklungs- und Jugendhilfeplanung)
3. Außerschulisches Lernen
4. Integration und Inklusion

3.4 Senioren

Auch für das Handlungsfeld „Senioren“ bezieht sich das Strategiepapier auf die bereits definierte Zielsetzung des Kreises Borken, das selbständige Leben im Alter zu fördern. Entsprechend wurde die Initiative „Leben im Alter neu denken – Kreis Borken bewegt“ als integrativer Baustein in das Strategiepapier aufgenommen.

Initiative „Leben im Alter neu denken – Kreis Borken bewegt“

Mit der Initiative „Leben im Alter neu denken – Kreis Borken bewegt“, welches in Form eines Projektes in der Zeit vom 01.07.2004 bis zum 30.06.2008 umgesetzt wurde, setzte sich der Kreis für mehr selbständiges Leben im Alter ein. Gemeinsam mit sozialen Organisationen, Wohlfahrtsverbänden, privaten Anbietern, Vereinen, Kassen, Ärzten, Krankenhäusern, freien Initiativen, Unternehmen, Politik, Städten und Gemeinden hat der Kreis Borken die Angebotspalette für selbständiges Leben um eine Vielzahl effektiver und individueller Lösungen ergänzen können.

Insgesamt ist es gelungen, vorhandene Versorgungslücken für Alleinlebende, ältere Menschen mit pflegenden Angehörigen, ältere Menschen mit Demenz sowie ältere Menschen im Krankenhaus weitgehend zu schließen.

Nach Beendigung der Projektstruktur hat der Kreis Borken mit insgesamt 20 Angeboten eine Wirkungsvereinbarung für die Zeit vom 01.07.2008 bis zum 31.10.2010 geschlossen. Die wirkungsorientierte Steuerung und Finanzierung der freiwilligen Leistungen der Altenhilfe, die auf die Selbständigkeit älterer Menschen gerichtet ist, wurde dauerhafte Aufgabe des Kreises Borken. Um auch weiterhin die breite Fachkompetenz und das Praxiswissen der bisherigen Lenkungsgruppe nutzen zu können, wurde die Lenkungsgruppe mit einem Teil der bisherigen Mitglieder in ein Beratungsgremium überführt. Dieses Beratungsgremium ist ständige Arbeitsgruppe der Kreispflegekonferenz.

Intensive Beratung

Neben den Angeboten und den geschaffenen neuen Kooperationen, die aus der Initiative „Leben im Alter neu denken – Kreis Borken bewegt“ hervorgegangen sind, stärkt die intensivierete Beratung über bedarfsgerechte Unterstützungsangebote den Verbleib in der eigenen Häuslichkeit. Die Beratung wird im Zusammenhang mit der Überprüfung einer Heimnotwendigkeit durchgeführt.

3.5 Siedlungsflächenentwicklung (neu: Stadtentwicklung)

Das Strategiepapier „Brennpunkt Demographie“ definierte für das Handlungsfeld „Regional abgestimmt Siedlungsflächenentwicklung“ folgende Arbeitsbereiche:

- Regionales Flächenmanagement organisieren
- Stärkung der Innenentwicklung
- Intensivierung des regionalen Austauschs

Kreisweite Planungskonferenzen

Zum interkommunalen Informations-, Erfahrungs- und Meinungsaustausch sowie zur Verbreiterung der Wissensbasis in Bezug auf regionalplanerische Themen insbesondere mit Demographiebezug ist in 2008 die Planungskonferenz eingeführt worden.

In Planungskonferenzen werden die kreisangehörigen Städte und Gemeinden und der Kreis Borken gemeinsame Einschätzungen der zukünftigen Entwicklungen aus regionalplanerischer Perspektive vornehmen. Positionsbestimmungen und Stellungnahmen beispielsweise zur vorgesehenen Neuaufstellung des Landesentwicklungsplans (LEP 2025) und zur Fortschreibung des Regionalplans der Bezirksregierung Münster – Teilabschnitt Münsterland - gegenüber dem Land NRW oder der Bezirksplanungsbehörde Münster sollen möglichst von allen mitgetragen und vertreten werden.

Im Juni 2008 fand die erste Planungskonferenz mit den Bürgermeistern der kreisangehörigen Städte und Gemeinden und den hiesigen Landtagsabgeordneten zur Fortschreibung des Regionalplans der Bezirksregierung Münster - Teilabschnitt Münsterland - statt. Im Ergebnis wurde ein Eckpunktepapier zum vorgesehenen Bedarf an zu beanspruchenden Siedlungsflächen für Gewerbe- und Industrieansiedlungsbereiche und für Allgemeinen Siedlungsbereichen beschlossen. Die Beteiligten akzeptierten grundsätzlich die Summe der eingeräumten Siedlungsflächen, forderten allerdings eine stärkere kommunale Flexibilität bei der künftigen Ausweisung von Siedlungsflächen. Das Eckpunktepapier wurde im September 2008 an die Bezirksregierung Münster weitergeleitet.

ZukunftsLAND – Die REGIONALE 2016 im Münsterland

Der Kreis Borken hat sich mit dem Kreis Coesfeld, den kreisangehörigen Städten und Gemeinden sowie mit weiteren sieben angrenzenden Kommunen erfolgreich um die Ausrichtung der REGIONALE 2016 beworben. Unter dem Motto „ZukunftsLAND – Die REGIONALE 2016 im Münsterland“ werden die Beteiligten in den kommenden sieben Jahren auf die Zukunftsfragen ländlicher Räume modellhaft Antworten suchen und umsetzen. Ein strategisches Ziel ist dabei, in Wirtschaft, Familienpolitik, Bildungswesen und Landwirtschaft Antworten auf den Strukturwandel und den demographischen Wandel zu finden.

Initiative „Allianz für die Fläche“

Das Strategiepapier „Brennpunkt Demographie“ weist im Handlungsfeld „Regional abgestimmte Siedlungsflächenentwicklung“ bereits in der Einführung auf den hohen und weiter wachsenden Flächenverbrauch hin. Wenngleich die Begrenztheit der Ressource Fläche inzwischen allgemein bekannt ist, steigt die Nutzung der Fläche stetig an. Dazu tragen nicht zuletzt das weitere Wachstum der Bevölkerung im Kreis Borken und die zu erwartende Zunahme von Ein- und Zweipersonenhaushalten bei.

Um den Flächenverbrauch in der Zukunft deutlich zu reduzieren, unterzeichneten die Kreisstelle der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen, der Kreis Borken und der Kreisverband Borken des Westfälisch-Lippischen Landwirtschaftsverbandes im November 2008 eine gemeinsame Grundsatzklärung. Damit unterstützen sie die Initiative „Allianz für die Fläche“ des Landes NRW und appellieren an alle, sorgsam und sparsam mit der Landwirtschaft umzugehen.

Im nächsten Schritt soll eine Konzeption zum Erhalt der Fläche im Kreis Borken entwickelt werden. Auf dieser Basis soll anschließend gemeinsam mit den Kommunen im Kreisgebiet überlegt werden, wie die Flächenbeanspruchung in der Zukunft deutlich minimiert werden kann.

4 Themen der nächsten Jahre in den zentralen Handlungsfeldern

In den Lebenswelten der Bürger ist eine erfolgreiche Gestaltung des Demographischen Wandels dann spürbar, wenn auf der Ebene einzelner Handlungsfelder konkrete Ziele verfolgt, Maßnahmen umgesetzt werden und die handelnden Akteure dabei eng zusammen arbeiten.

Das Handlungsprogramm Demographie dient dazu, die Schwerpunktsetzungen des Strategiepapiers fortzusetzen, neue Ziele zu setzen, Maßnahmen zu planen und neue wesentliche Handlungsfelder für die nächsten Jahre zu bearbeiten.

Im Fokus der nun folgenden Ausführungen stehen die folgenden Handlungsfelder:

- Kinder, Jugend und Familie
- Wirtschaft und Arbeitsmarkt
- Bildung
- Senioren
- Siedlungsflächenentwicklung

Die im Kapitel 4 dargestellten Ergebnisse basieren auf einem Diskussionsprozess, der im Zeitraum Dezember 2008 bis September 2009 im Kreis Borken unter Einbeziehung der lokalen Akteure statt gefunden hat.

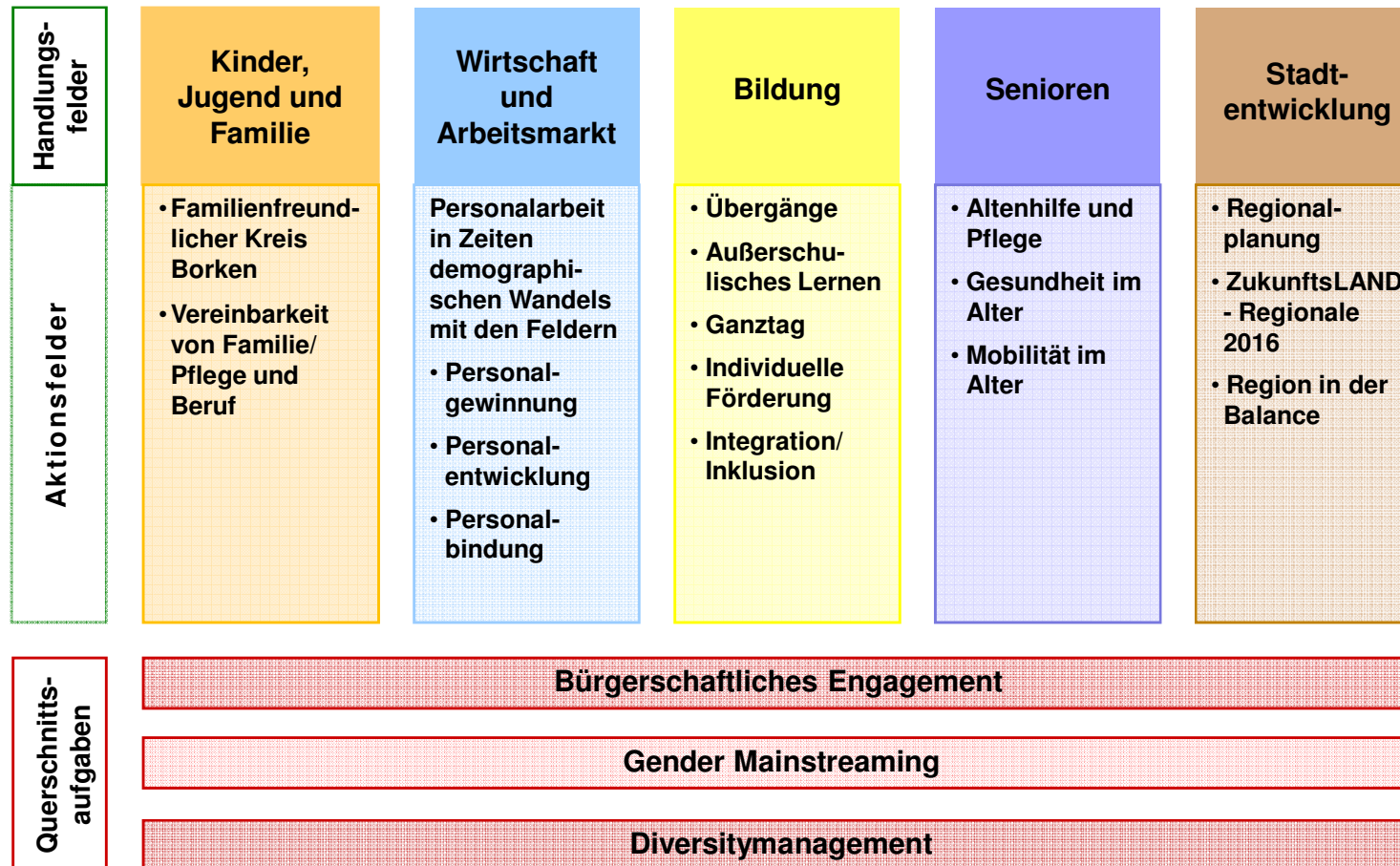
Im Kern geht es darum, die Standortqualität des Kreises Borken und seiner kreisangehörigen Gemeinden zukunftsfähig zu halten und Innovationen zu ermöglichen.

Dazu zählt auch die Berücksichtigung der drei zentralen Querschnittsthemen Gender Mainstreaming, Bürgerschaftliches Engagement und Diversity Management. In Zeiten des demographischen Wandels spielt insbesondere der Blick auf die Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements und das Nutzen der Potentiale der wachsenden Zahl der älteren Menschen eine entscheidende Rolle.

Die Besonderheit in diesem Prozess ist der Blick auf die Wirkung der angestrebten Ziele pro Handlungsfeld. Im Kern geht es um die Frage, welcher Zustand soll in den nächsten ca. 5 Jahren erreicht werden (z. B. „Ältere Menschen können innerhalb des Quartiers altersgerechte Aufenthalts und Kommunikationsmöglichkeiten nutzen“). Auch dies ist eine Innovation, da es um die Stärkung der Wirksamkeit des Handelns geht.

Die Gesamtübersicht aller Handlungsfelder mit ihren jeweiligen Unterthemen ist auf der folgenden Seite dargestellt.

Demographischer Wandel Kreis Borken



4.1 Kinder, Jugend und Familien

Die Kinder-, Jugend- und Familienpolitik ist in den letzten Jahren zunehmend zu einem Standortfaktor der Städte, Gemeinden und Kreise geworden. Eine junge, kinderreiche Region bietet beste Voraussetzungen für eine stabile ökonomische Entwicklung. Kinder binden ihre Eltern an den Wohnort und stärken den Arbeitsmarkt. Später als Berufseinsteiger beleben sie – sofern sie nicht wegen besserer Ausbildungs- und Arbeitsplätze aus der Heimat fortziehen – mit aktuellem Wissen die lokale Wirtschaft.

Neben der Attraktivität der Wohnorte, dem Angebot an qualitativ und quantitativ guten Betreuungsplätzen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt mehr und mehr auch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eine zentrale Rolle im Wettbewerb der Standorte. Da die Komplexität des Themas an Bedeutung gewinnt, zielt der Kreis Borken darauf ab, die Bearbeitung des Themas weiter zu verankern.

Einige Fakten dazu:

- Während im Land NRW die Gesamtzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter ausgehend vom Jahr 2005 bis zum Jahr 2025 abnehmen wird, ist für den Kreis Borken ein leichter Anstieg zu erwarten.
- Trotz des hohen Bildungsgrades vieler Frauen, sind Frauen am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert, im Kreis Borken ist die Frauenerwerbsquote niedriger als in der gesamten BRD und in NRW
- Die mangelnde Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf ist vielfach der Grund für die niedrige Erwerbstätigkeit von Frauen.
- Die Anzahl der älteren Menschen steigt in Zukunft stark an, damit erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass im Kreis Borken in Zukunft mehr Menschen pflege- und betreuungsbedürftig werden.
- Ein großer Teil der Pflegeaufgaben wird von Familienangehörigen wahrgenommen, was eine große Herausforderung für die pflegenden Arbeitnehmer/innen darstellt
- Konsequenzen für Unternehmen: Familienbewusste Familienpolitik zahlt sich für Unternehmen aus, da es ihnen dadurch besser gelingt wichtige Mitarbeiter/innen zu binden und damit nachhaltig Wissen aufzubauen, die Unternehmen erhalten deutlich mehr Bewerbungen und die Ausfallzeiten durch Krankheit oder Elternzeit ist geringer
- Konsequenzen für Kommunen: Familienbewusste Personalpolitik erhöht die Attraktivität der Region für den Zuzug von Familien, die Entwicklung von zukunftsweisenden Modellen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bedeutet eine finanzielle Entlastung

4.1.1. Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf

Ausgehend von dem Handlungsansatz **„Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen“** im Handlungsfeld Wirtschaft und Arbeitsmarkt wurde im Lauf des Prozesses die folgenden Ziele und zielgruppenorientierten Maßnahmen entwickelt:

Zielgruppe: Unternehmer bzw. Führungskräfte in Unternehmen		
Wirkungsziele:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Unternehmen sind über Bedarfe der Beschäftigten informiert	<ul style="list-style-type: none"> – Gesprächsleitfaden verbreiten/ nutzen; z.B. vom Lokalen Bündnis für Familie in Ahaus 	<ul style="list-style-type: none"> – Seminare für Personalleiter/innen, Führungskräfte und Ansprechpartner/innen – Leitfaden zur Verfügung stellen für Mitarbeitergespräche oder Betriebsversammlungen – Ideen aufzeigen, wie das Thema in das Alltagsgeschäft einfließen kann
Unternehmen sind über Möglichkeiten und Rahmenbedingungen (rechtlicher, steuerlicher, finanzieller Art) der Vereinbarkeit informiert .	<ul style="list-style-type: none"> – Ansprechpartner/innen bei Kreishandwerkerschaft, Wirtschaftsförderungsgesellschaft, IHK, Steuerberater, Bildungsträger bekannter machen 	<ul style="list-style-type: none"> – Bekanntmachung (Marketing) der Ansprechpartner/innen neuer Projekte (z. B. Los, FAMM) – Berater/innen in Betriebe entsenden – Informationsveranstaltungen durchführen
In Unternehmen wird mit dem Thema offen umgegangen . Das Thema findet Akzeptanz.	<ul style="list-style-type: none"> – Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Presse, Informationsveranstaltungen im Betrieb) – Multiplikatoren einbinden (z. B. Unternehmerfrauen im Handwerk, Unternehmer/innen) 	
Unternehmen sind sensibilisiert über den wirtschaftlichen Nutzen .	<ul style="list-style-type: none"> – Best-Practice-Beispiele weiter verbreiten – Unternehmensinitiativen organisieren und verbreiten – bestehende Netzwerke mit Unternehmen nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> – Expertenveranstaltungen organisieren, die den wirtschaftlichen Nutzen von verschiedenen Seiten beleuchten – Kooperationen stiften, neue Netzwerke mit Unternehmen gründen

Zielgruppe: Beschäftigte mit Kindern		
Wirkungsziele:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Beschäftigte formulieren ihre Bedarfe für Vereinbarkeit.		<ul style="list-style-type: none"> – Sensibilisierung für Väter in Elternzeit; Zeitungen stärker einbinden; Thema in die Region holen
Beschäftigte kennen die Möglichkeiten der Vereinbarkeit.	<ul style="list-style-type: none"> – Familienwegweiser Vreden; Familienkompass Kreis Borken; Internetseite Womens-Carriers – Leitfaden für Beschäftigte (Netzwerk Westmünsterland); Maßnahmen und Aktivitäten sichten und ggf. zusammenführen – Klare Ansprechpartner benennen 	<ul style="list-style-type: none"> – Motivation der Betroffenen durch Öffentlichkeitsarbeit etc.
Beschäftigte (Frauen und Männer) haben gute Möglichkeiten für den Wiedereinstieg (nach Elternzeit) in den Beruf	<ul style="list-style-type: none"> – Angebot „Sprungbrett“ zum Wiedereinstieg mit verschiedenen Partnern; – Trainingsmaßnahmen und Qualifizierungen mit der Agentur für Arbeit; – Beratungsangebote für Wiedereinsteigerinnen; Umschulungsprogramme; Beratung für Frauen, die den Wiedereinstieg über die Selbstständig planen; 	<ul style="list-style-type: none"> – Teilzeitausbildung für Frauen und Männer mit Kindern (TEP); – Im Rahmen von LOS wird neue Internetseite aufgebaut (www.familie-in-...de); – Gezielte Angebote für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund und besonderen Problemstellungen;
Beschäftigte können den Kontakt zum Unternehmen halten während der Elternzeit.	<ul style="list-style-type: none"> – Leitfaden Wiedereinstieg in den Beruf für Verwaltungsmitarbeiter; – Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Elternzeit (Intensivierung der Angebote, Unterstützung von Kooperationen zwischen Unternehmen); – Gesprächsleitfaden und Info über Rahmenbedingungen für Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> – Auch während der Elternzeit Arbeitsangebote nutzen (Urlaubsvertretung etc.); – Organisierte Kontaktmöglichkeiten , z. B. gesellschaftliche Veranstaltungen, während der Elternzeit
Beschäftigte haben qualitative und flexible Betreuungsmöglichkeiten für Kinder zur Verfügung	<ul style="list-style-type: none"> – Weiterer Ausbau für die Betreuung in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege; – Weitere Flexibilisierung der Öffnungszeiten; 	<ul style="list-style-type: none"> – Information für Erzieherinnen und Trägervertreter; Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten für Schulkinder (OGS, Sek. I); quantitativer Ausbau der Ferienbetreuung

Zielgruppe: Beschäftigte mit Kindern (Fortführung)		
Wirkungsziele:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Beschäftigte, die Familie und Beruf miteinander verbinden, haben dieselben Chancen wie die übrigen Beschäftigten	Politischer Anspruch!	

Zielgruppe: Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen		
Wirkungsziel:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Beschäftigte (Frauen und Männer) formulieren ihre Bedarfe für Vereinbarkeit		<ul style="list-style-type: none"> - Das Thema in Mitarbeitergespräche aufnehmen (Voraussetzung hierfür ist, dass Unternehmen offen mit dem Thema umgehen) - Beschäftigte haben eine zentrale Ansprechperson, die als Vertrauensperson anerkannt ist
Beschäftigte kennen Möglichkeiten der Vereinbarkeit.	<ul style="list-style-type: none"> - Regionale Infomaterialien aktuell halten, in Druckform und online zur Verfügung stellen. - Austauschmöglichkeiten zwischen Beschäftigten fördern 	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigte haben eine zentrale Ansprechperson, die über Verweisungswissen zu Pflege- und Betreuungsangeboten verfügt und Möglichkeiten der Vereinbarkeit im Betrieb kennt. - Es gibt Informationsmaterialien zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. - Informationsveranstaltungen für Beschäftigte im Betrieb. - Das Thema gehört als Baustein zu Führungskräfte-schulungen
Beschäftigte haben ausreichende Möglichkeiten der Vereinbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Flexible Arbeitszeitmodelle - Alternierende Telearbeit - Teilzeitangebote 	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung des Pflegezeitgesetzes; - pflegefreundliche Arbeitsplatzgestaltung (Telefon, Internet, schnelle Vertretungsregelung u.a.)
Beschäftigte (Frauen und Männer) haben gute Möglichkeiten für die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Pflegezeit	<ul style="list-style-type: none"> - Informationen über rechtliche Rahmenbedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Konzept mit Maßnahmenkatalog (z.B. Mitarbeitergespräch vor Ausscheiden, Kontakthalteangebote, zentrale Ansprechperson u.a.)

Zielgruppe: Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen		
Wirkungsziele:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Beschäftigte haben qualitative und flexible Betreuungsmöglichkeiten für pflegebedürftige Angehörige zur Verfügung	<ul style="list-style-type: none"> – Ausbau und weitere Flexibilisierung von Betreuungsangeboten; Verbesserung der Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in Betreuungsangeboten 	<ul style="list-style-type: none"> – Neue ehrenamtliche Unterstützungsmöglichkeiten (Kooperation mit Schulen, zeitliche Befristung von Einsätzen u.a.)
Beschäftigte, die Familie/Pflege und Beruf miteinander verbinden, haben dieselben Chancen wie die übrigen Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> – 	<ul style="list-style-type: none"> – Ausrichtung des Fort- und Weiterbildungsprogramms auf die Bedarfe von pflegenden Beschäftigten

4.1.2. Initiative „Der familienfreundliche Kreis Borken“

Schon heute werden Familien im Wettbewerb der Kommunen stark umworben und für die Zukunft kann davon ausgegangen werden, dass die meisten Städte und Gemeinden ihre Familienfreundlichkeit stärken. Dabei wird sich kommunale Familienpolitik verstärkt daran messen lassen müssen, wie sie sich mit den veränderten Lebenssituationen und Lebensformen von Familien auseinandersetzt und darauf einstellt.

Kinder- und Familienfreundlichkeit in der Kommune als Ziel familienpolitischer Aktivitäten und Angebote kann einerseits durch familiengerechtes Verwaltungshandeln, andererseits durch die Implementierung eines strategischen Managements für Familien in den Kommunen angestoßen werden. Aufbauend auf eine kommunalpolitische Gesamtstrategie kann die Entwicklung familienpolitischer Aktivitäten in der Kommune gefördert, ausgebaut und optimiert werden.

Das Strategiepapier „Brennpunkt Demographie“ definiert die Stärkung und Weiterentwicklung der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik als eines der zentralen Handlungsfelder und schaffte damit die Grundlage, die Familienfreundlichkeit im Kreis Borken unter dem Gesichtspunkt des demographischen Wandels weiter voran zu treiben.

Dabei bedarf Familienfreundlichkeit einer ganzheitlichen Sichtweise und einem weiten Verständnis von Familie. Entsprechend darf Familienorientierung nicht allein auf den – immer wichtiger werdenden - Ausbau von qualitativen und flexiblen Betreuungsangeboten für Kinder fokussiert werden. Vielmehr ist es erforderlich, Familienorientierung als kommunales Querschnittsthema zu verstehen und in die kommunale Praxis zu integrieren.

Der Kreis Borken startete gemeinsam mit den kreisangehörigen Städten und Gemeinden im Herbst 2008 die Initiative „Der familienfreundliche Kreis Borken“. Damit soll die Familienfreundlichkeit der Kommunen weiter gefördert und erreicht werden, dass der Kreis Borken als familienfreundliche Region stärker wahrgenommen wird (s.a. Punkt 3. Sachstandsbericht).

Im ersten Schritt entwickelten die Kommunen entlang von sechs kommunalen Handlungsfeldern ein gemeinsames Verständnis von Familienfreundlichkeit. Zu den Handlungsfeldern gehören

- Erziehung, Bildung, Betreuung und Beratung,
- Freizeit, Kultur, Sport, Freizeit und Erholung,
- Gesundheit,
- Wohnen,
- Familiengerechte Infrastruktur und
- Generationenbeziehungen.

Die entstandene Ideensammlung bietet den Kommunen in den nächsten Jahren eine konkrete Hilfestellung, die Familienfreundlichkeit weiter zu stärken. Für die Umsetzung sollten die Kommunen die Kooperation suchen mit Jugendhilfe, Unternehmen, Kirchengemeinden, Vereinen, Verbänden, sozialen Organisationen und Familien als Akteure und zugleich Zielgruppe von Familienpolitik.

Damit der gesamte Kreis Borken in seiner Familienfreundlichkeit stärker wird und als familienfreundlicher Kreis besser wahrgenommen werden kann, entwickelten die Kommunen aufbauend auf die Ideensammlung einen gemeinsamen Aktivitätenkatalog. Während die meisten Aktivitäten bereits heute in allen Kommunen umgesetzt sind, werden andere zeitnah auf den Weg gebracht. Ein Marketingkonzept mit Ideen für werbewirksame Aktionen soll – möglichst mit Unterstützung der Fachhochschule Bocholt – bis Ende 2009 vorliegen.

4.2 Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Die wirtschaftliche Stärke einer Region, das Potential an qualifizierten Arbeitnehmern und attraktiven Arbeitsplätzen sind insbesondere in Zeiten der Wirtschaftskrise wesentliche Faktoren für die Attraktivität einer Region. So kann bundesweit anhand der demographischen Entwicklung beobachtet werden (z. B. innerdeutsche Wanderungen), dass wirtschaftlich erfolgreiche Regionen Menschen anziehen und strukturschwache Gebiete von Abwanderung betroffen sind.

Insofern kommt dem Handlungsfeld Wirtschaft und Arbeitsmarkt bei der Gestaltung des demographischen Wandels eine hohe Bedeutung zu. Im Mittelpunkt der Diskussionen zu diesem Handlungsfeld mit den Akteuren des Kreises Borken stand die Frage, wie Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und damit der gesamten Region gestärkt werden können.

- Dabei ist es eine besondere Entwicklung im Kreis Borken, dass in den kommenden 20 Jahren im Gegensatz zur Landesentwicklung keinen altersmäßig bedingten Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter geben wird. Allerdings wird es innerhalb der Altersgruppe der erwerbsfähigen Einwohner deutliche Altersstrukturverschiebungen geben:
- Die Zahl der jüngeren Personen im Erwerbsalter (19 bis unter 40 Jahre) geht zurück und wird auch bis zum Jahr 2025 deutlich unter dem Niveau von 2005 bleiben
- Die Zahl der älteren Erwerbsfähige (40 bis unter 65 Jahre) wird demgegenüber zunehmen und steigt im Vergleich zum Land NRW erheblich stärker an. So werden im Jahr 2017 insgesamt 18,1 % mehr ältere Erwerbsfähige im Kreis leben als 2005 (rund 21.000 Personen), während der landesweite Anstieg nur 4,7 % betragen wird.

Für die Betriebe und den Arbeitsmarkt bedeutet dies, dass eine geringere Zahl qualifizierter Nachwuchskräfte nachrücken wird, während der Anteil der Älteren deutlich steigen wird. Auch wenn das Arbeitskräfteangebot in absehbarer Zeit in der Summe nicht zurückgehen wird, wird die Umschichtung der Altersstruktur für den Arbeitsmarkt und die Betriebe spürbare Folgen haben. Gut ausgebildete Kräfte mit einem aktuellen Wissensstand werden in reduzierter Zahl auf den Arbeitsmarkt nachrücken und immer mehr ältere Erwerbstätige müssen sich steigenden Erwartungen an Qualifizierung und Flexibilität stellen.

Im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel ist damit von besonderer Bedeutung, wie die Unternehmen - und hier ganz besonders die Betriebe des Handwerks – unter den Bedingungen einer sich nachhaltig verändernden Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung eine dauerhafte Versorgung mit qualifizierten Arbeitskräften sicherstellen können

Im Fokus des Handlungsprogrammes Demographie stehen im Handlungsfeld Wirtschaft und Arbeitsmarkt die folgenden drei Themen:

- Personalgewinnung
- Personalentwicklung
- Personalbindung

Für diese 3 Themen wurden Wirkungsziele und Maßnahmen entwickelt. Darüber hinaus wird im Kapitel 4.2.4 das Modell der Demographieanalyse vorgestellt.

4.2.1. Personalgewinnung

Sensibilisierung für die Auswirkungen der veränderten Altersstruktur in Unternehmen

Die schwierige Situation des Ausbildungsmarktes der vergangenen Jahre, gekennzeichnet durch fehlende Ausbildungsplätze und umfangreiche Aktivitäten zur Erhöhung der Ausbildungsquote, beeinflusst noch die Zukunftserwartungen der Beteiligten im Feld Ausbildung. Gleichzeitig stellen einige Branchen bereits heute einen Mangel an Auszubildenden fest. Immer mehr Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt. Dies hat zum einen rein quantitative Gründe, zum anderen ist aber auch ein Mangel an qualitativ geeigneten Ausbildungsanwärtern festzustellen.

Insgesamt ist mittel- bis langfristig im Kreis Borken mit einem Rückgang der Schulabsolventen zu rechnen. D.h. die Anzahl der für den Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehenden Jugendlichen nimmt kontinuierlich ab. Während die Anzahl der 15- und 16-Jährigen bereits zurückgeht, muss bei der Altersgruppe der 17- und 18-Jährigen spätestens ab dem Jahr 2010 mit einem deutlichen Rückgang gerechnet werden. Danach wird es im Jahr 2013 ein einmaliges Hoch geben, wenn die Verkürzung der Schulzeit (G8) zum ersten Mal wirksam wird.

Angesichts dieser Ausgangssituation wurden für das Thema Personalgewinnung die folgenden Ziele und Maßnahmen entwickelt, die sich an dem Oberziel „**Sensibilisierung** für die Auswirkungen der veränderten Altersstruktur in Unternehmen“ orientieren.

Zielgruppe: Ausbildungsbetriebe, Eltern, allgemeinbildende Schule und Auszubildende		
Wirkungsziele:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Alle an der Ausbildung Beteiligten haben das Bewusstsein, dass alle – auch lernschwache – Jugendlichen im Ausbildungsmarkt gebraucht werden und sich daraus sowohl Chancen wie auch veränderte Anforderungen ergeben.		Durchführung von Informations-/ Imagekampagnen zu <ul style="list-style-type: none"> - den Entwicklungen und veränderten Anforderungen des Ausbildungsmarktes und - den sich bietenden Chancen einer Ausbildung und den notwendigen mitzubringenden Schlüsselqualifikationen (insb. soziale Kompetenz und wirtschaftliches Verständnis)

Handlungsansatz des Strategiepapiers bildet das Oberziel „**Entwicklung betrieblicher Maßnahmen** für eine ausgewogene und altersgerechte Personalpolitik“. Dazu wurden die folgenden Wirkungsziele und Maßnahmen entwickelt:

Zielgruppe: (Potenzielle) Auszubildende		
Wirkungsziele:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
(Potenzielle) Auszubildende sind für eine Ausbildung motiviert, sie kennen Chancen und Karrieremöglichkeiten verschiedener Ausbildungsberufe.		– Ausbildungsberufe in Schulen vorstellen; Neu: Auszubildende präsentieren ihren Beruf
Auszubildende – besonders Lernschwache – sind über ergänzende bzw. veränderte betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen gestärkt.		– Machbarkeitsüberprüfung zur modularisierten Ausbildung mit Teilqualifikationen; in Abhängigkeit vom Ergebnis Schaffung von modularisierten Ausbildungen
Auszubildende erkennen Schwierigkeiten in der Ausbildung und gehen sie an.	<ul style="list-style-type: none"> – Verankerung Gesprächsleitfaden in Ausbildungsbetrieben – Verankerung Coachingangebot für Auszubildende 	– Die im Handwerk entwickelten Konzepte können ggfs. auf andere Branchen/ Bereiche transferiert werden.
Auszubildende erhalten auch künftig eine zukunftsorientierte Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> – Verbundausbildung ausweiten – Kreative individuelle Lösungen entwickeln 	– Bedarfe feststellen/ Anforderungen an veränderte Ausbildungskonzepte formulieren

Zielgruppe: Eltern		
Wirkungsziel:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Eltern stehen in wechselseitigem Kontakt mit Unternehmen und Berufsschulen.	<ul style="list-style-type: none"> – Beispiel guter Praxis bekannt machen wie z.B. Tag der offenen Tür in Unternehmen/ Betriebsbesichtigungen für Eltern und interessierte Jugendliche – Bekanntmachen Elternratgeber 	<ul style="list-style-type: none"> – Beispiel guter Praxis bekannt machen wie z.B. Elterntreffen (abends oder am Wochenende): Eltern (ggfs. auch Geschwister) von Auszubildenden in Unternehmen einladen unter Einbeziehung der Berufsschulen/ Lehrkräfte (Mitwirkung) und gezielte Ansprache/ Einbindung ausländischer Eltern

Zielgruppe: Ausbilder/Innen		
Wirkungsziel:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Ausbilder/innen sind befähigt, Auszubildende persönlich und fachlich zu begleiten und zu unterstützen.	<ul style="list-style-type: none"> – Verankerung Präventionskonzept (Gesprächsleitfaden) 	<ul style="list-style-type: none"> – Coachingangebot für Ausbilder/innen bzw. an der Ausbildung im Unternehmen Beteiligte – Kommunikationstraining für Ausbilder/innen → Vorbildfunktion – Fortbildungspaket: Personalauswahl → Begleitung von Auszubildenden → Konfliktlösung – Branchenübergreifender Erfahrungsaustausch mit Ausbildern

4.2.2. Personalentwicklung

Aufgrund der rückgängigen Möglichkeiten der Rekrutierung kommt dem Instrument der Personalentwicklung und Qualifizierung von Beschäftigten zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Zeiten demographischen Wandels eine immer größere Rolle zu. Verstärkt wird diese Bedeutung insbesondere in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise, da Übergangszeiten (z. B. in Phasen der Kurzarbeit) sehr gut für Maßnahmen der Personalentwicklung genutzt werden können. Unter Personalentwicklung sind insbesondere geplante – nicht zufallsgesteuerte – zukunftsorientierte, also über den aktuellen Bedarf hinausgehende Maßnahmen der Bildung und Förderung von Personen und Organisationen zu verstehen.

Es ist eine Führungsaufgabe Alter in seiner Vielfalt als Chance zu begreifen und Partizipationsmöglichkeiten an Personalentwicklungsmaßnahmen in jedem Alter sicher zu stellen. In der Praxis gibt es mittlerweile viele Praxisbeispiele für die betriebsindividuelle Umsetzung demographieorientierter Personalarbeit in den Handlungsfeldern Wissenstransfer, Berufliche Perspektiven und Qualifikation.

Für das Handlungsfeld Personalentwicklung wurden ausgehend von dem Handlungsansatz „Sensibilisierung für die Auswirkungen der veränderten Altersstruktur in Unternehmen“ die folgenden Ziele und Maßnahmen entwickelt.

Wirkungsziele:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Zielgruppe: Führungsebene im Unternehmen		
Führungskräfte wissen, wie sie die Organisation lernförderlich gestalten und die Beschäftigten beim Erhalt der Lernkompetenz unterstützen können.	<ul style="list-style-type: none"> – Veranstaltungen, Medienbeiträge – Schaffen von Plattformen für gute Beispiele (Bildungsportal) 	<ul style="list-style-type: none"> – Wettbewerb guter Praxis
Zielgruppe: Beschäftigte		
Beschäftigte verfügen über das Bewusstsein, ihre Lernkompetenzen erhalten zu müssen und entsprechende Möglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> – Best-Practice-Beispiele zu „Leitbild zum Lernen im Unternehmen“ kommunizieren – Für die Nutzung des Führungsinstruments Mitarbeitergespräche werben (Informationsmaßnahmen) 	<ul style="list-style-type: none"> – Angebot von Veranstaltungen in Kooperation mit Unternehmen – Transport des Themas in die allgemeinen Medien.
Zielgruppe: Personalvertretungen		
Personalvertretungen sind für den Nutzen von Personalentwicklung sensibilisiert.	<ul style="list-style-type: none"> – Information in Betriebsratssitzungen anbieten 	<ul style="list-style-type: none"> – Einbeziehung von Personalvertretungen in die Arbeit im Netzwerk Westmünsterland e.V.

Im Kontext des Handlungsansatzes „**Entwicklung betrieblicher Maßnahmen** für eine ausgewogene und altersgerechte Personalpolitik“ wurden die folgenden Ziele und Maßnahmen entwickelt:

Der Begriff „Altersgerecht“ wurde definiert als eine generationengerechte Personalpolitik, die Bedarfe aller Lebensphasen/ Altersstufen ihrer Beschäftigten erkennt und im Unternehmen berücksichtigt.

Wirkungsziele:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Zielgruppe: Unternehmer/ innen		
Unternehmen bringen die altersgerechte Personalpolitik in die Unternehmensstrategie und –politik ein und bieten ihren Beschäftigten während der gesamten Berufsbiographie Perspektiven	<ul style="list-style-type: none"> – Initiierung von Leitbildprozessen in Unternehmen – Thematisierung altersgerechter Personalpolitik/Personalentwicklung im AIW-AK Leitbild 	<ul style="list-style-type: none"> – Anregungen zur Einbeziehung von externem Sachverstand bzw. Begleitung
Zielgruppe: Personalverantwortliche/ Fortbilder in Unternehmen		
Personalverantwortliche <ul style="list-style-type: none"> – entwickeln Konzepte und Ideen für eine nachhaltige Personalentwicklung. – Setzen die Konzepte um. 	<ul style="list-style-type: none"> – Transparenz schaffen über Beratungs- und Bildungsangebote 	<ul style="list-style-type: none"> – Einbringen eines Moduls ‚Demo-graphischer Wandel‘ in die Ausbildung von Personalverantwortlichen. – Neue Fortbildungsangebote für PV in der Region schaffen
Zielgruppe: Mittlere Führungsebene		
Die mittlere Führungsebene trägt die Konzepte der Unternehmensleitung in das Unternehmen hinein und transportiert die Fortbildungsbedarfe und die Lernerfolge der Beschäftigten zu den Personalverantwortlichen.	<ul style="list-style-type: none"> – Initiierung von Leitbildaktivitäten in den Unternehmen – Schaffen und transparent machen von Angeboten zum Erlernen von Führungskompetenzen in der Region 	<ul style="list-style-type: none"> – Angebote zum Erfahren Bürgerschaftlichen Engagements als Lernort für Führungskräfte (soziale Kompetenzen, Deeskalationstraining) schaffen

Wirkungsziele:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Zielgruppe: Beschäftigte		
Beschäftigte <ul style="list-style-type: none"> – sind in allen Phasen ihrer Berufsbiografie bereit, zu lernen. – sind lernkompetent, eigeninitiativ und investieren selbst. – lernen auch außerhalb der Arbeitszeit. 	<ul style="list-style-type: none"> – Angebote Lernen lernen, insb. für ältere Beschäftigte transparent machen 	<ul style="list-style-type: none"> – Neue Lernformen schaffen (auch vom privaten zum beruflichen Lernen, neue Kooperationen eingehen, über verändertes Lernen im Alter informieren)
Zielgruppe: Beschäftigte in (geplanter) Elternzeit		
Übernehmen Verantwortung für den Erhalt/ den Ausbau ihrer Kompetenzen.	<ul style="list-style-type: none"> – Konzept „Der Wiedereinstieg beginnt vor dem Ausstieg“ in Unternehmen und bei Beschäftigten bekannter machen 	

4.2.3. Personalbindung durch betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen steht und fällt in Zukunft mit einer leistungsfähigen älteren Belegschaft. Das wird nur gelingen, wenn die Firmen die Gesundheit ihrer Mitarbeiter erhalten können. Auch in der Politik ist klar, dass die Lebensarbeitszeit verlängert werden muss, um die sozialen Sicherheitssysteme zu erhalten.

Für die angesprochene Wettbewerbsfähigkeit ist es für Unternehmen bei alternden Belegschaften existenziell, dass die Mitarbeiter auch in älteren Jahren noch innovativ, motiviert und leistungsfähig sind. Grundlegende Voraussetzung dafür ist es, deren Gesundheit zu erhalten. Eine den Mitarbeiter respektierende, partnerschaftliche Unternehmenskultur bildet dabei die Grundlage für eine langfristige Gesundheit der Beschäftigten.

Dazu einige Zahlen²:

- Ca. 25% der Unternehmen setzen keine Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz um.
- Mehr als ein Viertel der Betriebe mit 51 -150 Beschäftigten gewährleistet keine betriebsärztliche Betreuung.
- Die Hälfte aller befragten Unternehmen führt keine systematische Fehlzeitenerfassung durch.

Die Praxis zeigt zudem, dass vor allem kleine und mittelständische Unternehmen zumeist Erfahrungen, Kenntnisse und die Ressourcen fehlen, um die vielfältigen Unterstützungsleistungen zu Prävention, Rehabilitation und Arbeitsschutz optimal umzusetzen. Zudem werden viele kleinere Unternehmen von den bestehenden (guten) Angeboten noch nicht erreicht. Daher bilden kompakte Informationen über bestehende Leistungsangebote sowie die direkte Beratung eine wichtige Unterstützung.

² Quelle bitte nennen oder Zahlen streichen

Den Handlungsansatz für das Thema Personalbindung im Strategiepapier bildet das Oberziel „**Sensibilisierung** für die Auswirkungen der veränderten Altersstruktur in Unternehmen“. Dazu wurden die folgenden Wirkungsziele und Maßnahmen entwickelt:

Wirkungsziele:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Zielgruppe: Unternehmen		
Unternehmen sind sensibilisiert für die Bedeutung von BGM für die Unternehmenskultur (Leitbild).		– Thema im AK "Leitbild" des AIW ansprechen
Unternehmen sind über Zuständigkeiten, Angebote und Fördermöglichkeiten zum BGM informiert.	– Information über steuerliche Absetzmöglichkeiten sowie Angebote der Kranken- und Rentenversicherungsträger	– Leitfaden entwickeln zur Bekanntmachung von möglichen Maßnahmen, <u>niedrigschwelligen</u> Einstiegsmaßnahmen; Empfehlungen zur Einführung von BGM formulieren
Unternehmen erkennen den eigenen Nutzen und den Nutzen für die Beschäftigten von BGM (win-win-Situation).	– Vorträge von Experten, Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit, Thema in bestehende Netzwerke transportieren – Best-practice-Beispiele veröffentlichen	– Thema transportieren in Wirtschaftsforen und Medien
Betriebsräte und Gruppenleiter/innen sind sensibilisiert für die Bedeutung von BGM und eingebunden bzw. Initiator bei der Einführung von BGM (Verantwortungsgemeinschaft).	– Information und Schulungen anbieten bzw. transparent machen/ Experten in das Unternehmen einladen – Betriebssportgemeinschaften bilden – Hinwirken auf frühzeitige Einbindung aller Akteure bei der Erarbeitung von Rahmenbedingungen	– Landkarte (Beratungsstellen, Dienstleister, Best-practice-Beispiele) erstellen – Schnuppertag in einem Unternehmen anbieten, das BGM bereits praktiziert
Zielgruppe: Beschäftigte		
Beschäftigten wissen, was BGM bedeutet bzw. umfasst und kennen die Möglichkeiten von BGM.	– Informationen über BGM und Angebote zum BGM, auch in Unternehmen, Krankenkassen, Bildungsträger u.a.) – Hinwirken auf die aktive Einbindung von Beschäftigten bei der Planung/ Durchführung von Angeboten	
BGM ist ein In-Thema.	○ Öffentlichkeitsarbeit, best-practice-Beispiele, Zeitung, Wettbewerb "Gesundes Unternehmen" u.a.	

Für das Oberziel „**Entwicklung betrieblicher Maßnahmen** für eine ausgewogene und altersgerechte Personalpolitik“ wurden die folgenden Ziele entwickelt.

Wirkungsziele:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Zielgruppe: Unternehmen		
Unternehmen finden Unterstützung für die Einführung von betrieblichem Gesundheitsmanagement.	<ul style="list-style-type: none"> – Initiierung von Sponsoring/ Fremdfinanzierung – Unternehmen finden Beschäftigte, die sich zu Experten/ Gruppenleitern ausbilden lassen 	<ul style="list-style-type: none"> – Plattform herstellen zur Vermittlung von Experten zur Unterstützung von Unternehmen bei der Erarbeitung von individualisierten Konzepten – Sportstätten (Turnhallen) werden kostenlos zur Verfügung gestellt.
Führungskräfte im Unternehmen sind kompetent, Beschäftigte zu motivieren und BGM einzuführen	<ul style="list-style-type: none"> – Seminar „Führung und Gesundheit“ bekannter machen – Gesundheitsforum (Vorstellung von best-practice-Beispielen) 	<ul style="list-style-type: none"> – Führungskräfte werden qualifiziert, BGM in das Unternehmen zu transportieren – Regionale Messen initiieren zum Thema BGM
Unternehmen haben eine externe Ansprechperson für BGM.		<ul style="list-style-type: none"> – Aufgaben des Netzwerkes „Gesunde Arbeit“ definieren und bekannt machen
Unternehmen können Dienstleister in Anspruch nehmen (auch in Kooperation mit anderen Unternehmen).		<ul style="list-style-type: none"> – Bestehende Angebote transparent machen und vernetzen (Leitfaden, Landkarte, Messe) – Kooperationen zwischen Unternehmen fördern

Wirkungsziele:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Zielgruppe: Beschäftigte		
Beschäftigte erleben BGM als Teil einer ehrlichen und offenen Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> – Ideenmanagement BGM initiieren – Gesundheitszirkel/ Arbeitskreis im Unternehmen – BGM in verständlich geschriebenes Unternehmensleitbild aufnehmen (was auch tatsächlich gelebt wird) – Teilnahme an Angeboten von BGM sind freiwillig 	
Beschäftigte finden günstige Rahmenbedingungen für BGM vor (zeitlicher, finanzieller, örtlicher Rahmen) und sind darüber informiert.	<ul style="list-style-type: none"> – Informationen über Angebote vor Ort und Rahmenbedingungen – Hinwirken auf gute Einbindung der Angebote in den Alltag der Beschäftigten (z.B. vor oder nach der Arbeit - auch am Wochenende-, am Wohnort oder am Arbeitsort) – Hinwirken auf eine inhaltliche Abstimmung der Angebote auf die Bedürfnisse der Beschäftigten. – Hinwirken auf die Möglichkeit der Angebotsnutzung auch vom Partner/ von der Partnerin 	<ul style="list-style-type: none"> – Empfehlungen zur kreativen Gestaltung von finanziellen Beteiligungen (steuerfreie Sachvergütung)

4.2.4. Modell Kreis Borken - Demographieanalyse

Wie bereits im Sachstand unter Punkt 2.2 erläutert, ist es auch für die Kreisverwaltung selbst ein zentrales Thema, sich frühzeitig – sowohl als Dienstleister für die Menschen im Kreis Borken wie auch als Arbeitgeber – auf den demographischen Wandel vorzubereiten. Hierfür wurde Anfang 2008 das Projekt „Kreis Borken 2020 – Demographieanalyse“ gestartet, welches von der Dr. Mortsiefer Management Consulting GmbH begleitet wird.

Nach Durchführung der Altersstrukturanalyse mit wertvollen Ergebnissen zur künftigen Altersstruktur der Belegschaft, zu erwartenden Einflussfaktoren und daraus resultierenden Schlussfolgerungen konnte im Frühjahr 2009 die qualitative Analyse des Personalwesens eingeleitet werden.

In weiteren Schritten werden die Analyseergebnisse zu Handlungsfeldern und konkreten Maßnahmenempfehlungen verdichtet, wobei auch hier auf eine aktive Einbindung der Beschäftigten großen Wert gelegt wird.

Die ersten Untersuchungsergebnisse machten bereits deutlich bzw. weisen darauf hin, dass mit den Maßnahmenempfehlungen die Aspekte Rekrutierung, Qualifizierung, Wissenstransfer und attraktive Rahmenbedingungen voran getrieben werden sollten.

Soweit möglich, fließen die Ergebnisse aus den ersten beiden Phasen schon ab 2009 in die Personalentwicklung der Kreisverwaltung ein. So konnten betriebliches Gesundheitsmanagement und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon auf den Weg gebracht bzw. intensiviert werden.

Am Ende des Projektes sollen bedarfsgerechte, tragfähige und aufeinander abgestimmte Maßnahmen für eine demographiefeste Personalentwicklung vorliegen, die ab Mitte 2010 den eingeleiteten Prozess für eine nachhaltige und systematische Personalentwicklung kontinuierlich voran treiben.

4.3 Bildung

Inhalte werden nachgereicht

4.4 Senioren

Die Bevölkerungsstruktur im Kreis Borken wird sich künftig weiter markant verschieben zugunsten eines überproportional zunehmenden Anteils der höheren Altersgruppen.³ Bei der Diskussion rund um das Thema Senioren und kommunale Seniorenpolitik ist zur berücksichtigen, dass sich das Leben im Alter heute sehr vielfältig ist. Ältere Menschen gestalten und prägen die Gesellschaft: mit ihrer Erfahrung, ihrem Wissen, ihren Fähigkeiten und ihrem Engagement. Sie sind aktiv, mobil und äußern ihre Wünsche und Bedürfnisse nach einer selbstständigen und individuellen Lebensführung. Für den Kreis Borken hat das Ziel, ein möglichst langes selbstständiges Leben im Alter zu gewährleisten, eine hohe Priorität. In dem Projekt „Leben im Alter neu denken - Kreis Borken bewegt“ wurden bereits umfassende Konzepte entwickelt und Maßnahmen und umgesetzt.

Im Fokus des Handlungsprogrammes Demographie stehen im Handlungsfeld Senioren die folgenden drei Themen:

- Altenhilfe und Pflege
- Gesundheit im Alter
- Mobilität im Alter

Für diese 3 Themen wurden Wirkungsziele und Maßnahmen entwickelt. Das Thema „Mobilität im Alter“ wurde aufgrund seiner zunehmenden Bedeutung im demographischen Wandel mit einem eigenen Schwerpunkt aufgenommen.

4.4.1. Altenhilfe und Pflege

Die Altersstruktur im Kreis Borken wird sich in den nächsten Jahren deutlich umschichten. Der Anteil der älteren Menschen wird steigen, wobei insbesondere bei den Hochbetagten mit einer enormen Zunahme zu rechnen ist. Laut Prognose des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik NRW ist von 2005 bis zum Jahr 2025 bei der Gruppe der Menschen ab 80 Jahre von einer Steigerung um 13.000 Personen bzw. 110 % auszugehen.

Mit dem Älterwerden nehmen gesundheitliche Probleme und Einschränkungen zu und oberhalb eines Alters von 75 Jahren steigt die Wahrscheinlichkeit, betreuungs- und pflegebedürftig zu werden, stark an. Im Hinblick auf die zu erwartende demographische Entwicklung kann davon ausgegangen werden, dass die Zahl älterer hilfs- und pflegebedürftiger Menschen weiter ansteigen wird.

Dabei bestehen deutliche Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Betroffenheit. Liegt die Pflegefallwahrscheinlichkeit bei den unter 60-jährigen Männern und Frauen noch gleichermaßen bei unter einem Prozent, so beträgt sie bei den über 90-jährigen Männern etwa 40 % und bei den gleichaltrigen Frauen sogar rund 60 %.

Zur Versorgung der immer mehr werdenden Hilfe- und pflegebedürftigen Menschen werden immer mehr unterstützende und pflegende Menschen sowie Ärzte notwendig. Gleichzeitig nimmt die Zahl junger Menschen ab und die Versorgung durch Familiennetzwerke lässt nach.

³ Die genauen Zahlen zur Entwicklung der Altersstruktur im Kreis Borken finden sich in den Demographie-Berichten.

Wirkungsziele:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Zielgruppe: Ältere Menschen mit Unterstützungsbedarf und ihre Angehörigen		
<p>Selbständiges Leben im Alter mit den abgeleiteten Zielen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Starke ambulante Versorgungsstruktur – Starke ortsnahe Beratungsstruktur – Unterproportionaler Anstieg der Heimkosten im Verhältnis zur Zunahme der älteren Menschen ab 80 Jahre 	<ul style="list-style-type: none"> – Wirkungsorientierte Begleitung, Förderung und Weiterentwicklung der im Rahmen der Initiative „Leben im Alter neu denken – Kreis Borken bewegt“ entstandenen Angebote – Unterstützung von Investoren bei der Errichtung von (neuen) Wohnformen für ältere Menschen – Weiterer Ausbau einer trägerunabhängigen Pflegeberatung in jeder Kommune des Kreises unter Berücksichtigung evtl. einzurichtender Pflegestützpunkte 	<ul style="list-style-type: none"> – Überprüfung der (rechtlichen) Qualität aller ambulanten Wohnangebote für ältere Menschen, die zusätzlich Betreuungsleistungen anbieten (Umsetzung des Wohn- und Teilhabegesetzes)

4.4.2. Gesundheit im Alter

Angesichts der zunehmenden Zahl älterer und hochbetagter Menschen und der damit einhergehenden Zunahme gesundheitlicher Probleme und Einschränkungen bekommt die Gesundheit im Alter eine besondere Bedeutung.

Steigende Lebenserwartung wird mit der Hoffnung verbunden, auch im Alter möglichst gesund, aktiv und selbständig leben zu können. Gesundheitliche Probleme und Einschränkungen nehmen im Alter zwar zu, sind aber nicht gleichbedeutend mit Krankheit, Leiden und Pflegebedürftigkeit.

Gesundes Älterwerden ist nicht allein eine Frage der körperlichen und seelischen Gesundheit, sondern vielmehr ein komplexer, mehrdimensionaler Prozess, der neben gesundheitlichem Wohlbefinden und gesundheitsbewusstem Verhalten auch die aktive Lebensführung und eine positive Lebenseinstellung umfasst. Die Bewahrung und Wiederherstellung von Gesundheit ist eine wichtige Voraussetzung für Lebensqualität und Autonomie.

Wirkungsziele:	Maßnahmen	
	Fortsetzung	Neu
Zielgruppe: Ältere Menschen		
Gesundes Leben im Alter mit den abgeleiteten Zielen: <ul style="list-style-type: none"> – Transparenz über lokale Angebotsstrukturen im Bereich Gesundheit – Starke Eigenverantwortung älterer Menschen für ihre Gesundheit – Reduktion gesundheitlicher Risiken im Alter 	<ul style="list-style-type: none"> – Präventionsmaßnahmen zur langfristigen Erhaltung der Gesundheit in allen Lebensabschnitten des Menschen 	<ul style="list-style-type: none"> – Informationsmaterial und Veranstaltungsreihen zum Thema „Gesund älter werden“ (inkl. Sturzprophylaxe)

4.4.3. Mobilität im Alter

Der Anspruch „Mobilität im Alter sicherzustellen“ hat in Zeiten des demographischen Wandels in allen Lebensbereichen eine hohe Bedeutung: als Bedingung für Selbständigkeit und Aufrechterhaltung eines autonomen Lebens, Voraussetzung für eine aktive Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben der Gesellschaft und als Notwendigkeit für alle Aktivitäten außerhalb der Wohnung.

Ein Mobilitätsverlust führt zu Einschränkungen, die sich gegenseitig immer weiter verstärken. Für die Lösung der Fragestellungen, die sich aus den Bedürfnissen der Senior/innen hinsichtlich der (Qualität der) Mobilität ableiten lassen, ist es notwendig, die unterschiedlichen Verkehrsmittel zu betrachten. So sind Senioren als Auto- und Fahrradfahrer, als Nutzer/innen öffentlicher Verkehrsmittel sowie als Fußgänger/innen mobil.

Senior/innen benötigen als Nutzer/innen des öffentlichen Personennahverkehrs ein hochwertiges Angebot. Neben der Bereitstellung eines angemessenen ÖPNV-Angebotes wird es zukünftig immer mehr darauf ankommen, die Mobilität der Senioren als Auto- und Fahrradfahrer sowie als Fußgänger zu erhalten. Vor diesem Hintergrund sind viele unterschiedliche Maßnahmen denkbar, wie z. B. die Stärkung der Fahrkompetenz, die Verbesserung der Radwegeinfrastruktur und die Sensibilisierung für die eigenen Schwächen, die das Alter mit sich bringen kann.

Bei der Beschäftigung mit dem Thema Mobilität im Alter wurden die folgenden Thesen als Orientierungsrahmen für die Entwicklung der Wirkungsziele und Maßnahmen skizziert:

1. Mobilität der Senioren so lange fördern wie eben möglich.
2. Mobilität der Senioren nicht auf den ÖPNV reduzieren – schon gar nicht im Münsterland.
3. Vorrang bei der Raum- und Verkehrsplanung für die im Quartier lebenden Menschen – Erreichbarkeit der Ziele, Aufenthaltsqualität, Barrierefreiheit, kurze Wege
4. Anpassung der Verkehrswege an die Bedürfnisse älterer Fußgänger, Radfahrer, Autofahrer (z.B. Gehwegqualität, Querungshilfen, Knotenpunkte)
5. Anpassung der Verkehrsregelungen und Fahrgeschwindigkeiten an die Möglichkeiten älterer Menschen
6. Anpassung des ÖPNV an die Bedürfnisse der älteren Menschen (Mobilitätsalternative), z.B. zugängliche sichere Haltestellen mit Sitz und Überdachung
7. Aufklärung und Unterstützung älterer Menschen als Verkehrsteilnehmer (z. B. für Sicherheit und Mobilität)

In den Diskussionen zum Thema Mobilität wurden Wirkungsziele und Maßnahmen für die folgenden vier Zielgruppen erarbeitet:

- Autofahrer
- ÖPNV-Nutzer
- Fußgänger
- Fahrradfahrer

Ergänzend wurden festgehalten, welche Ebene die Hauptverantwortung für die Umsetzung trägt.

Wirkungsziele:	Maßnahmen		
	Fortsetzung	Neu	Verantwortlich
Zielgruppe: Autofahrer/innen			
Die Infrastruktur ist seniorengerecht.	– Ausbau seniorengerechter Parkplätze (ausreichend breit)		– Städte und Gemeinden
	– Ausdichtung des Schilderwaldes		– Städte und Gemeinden, Kreis Borken (FB Verkehr)
	– Auflösung komplexer Verkehrsknotenpunkte durch einfache Verkehrsführung (z.B. innerorts rechts vor links)		– Straßenbaulastträger (Bund, Land, Kreis, Kommunen)
	– Reduzierung des Geschwindigkeitsniveaus (verkehrsberuhigte Zonen, 30 km/h-Zonen, verkehrsberuhigte Geschäftsbereiche)		– Städte und Gemeinden
Der/die Autofahrer/in kann selbst mit guter Selbsteinschätzung entscheiden, wie lange er/sie ein Auto nutzen will.	– Sensibilisierung der Senior/innen (z. B. bei Seniorenveranstaltungen, durch Öffentlichkeitsarbeit)		– Kreis Borken (FB Verkehr, FB Gesundheit), Polizei
	– Fahrsicherheitstraining für Senior/innen stärker anbieten		– Kreisverkehrswacht, Kreis Borken (FB Verkehr)
		– Hinwirken auf niedrigschwellige Angebote zur Einschätzung der Fahrtüchtigkeit	– Kreis Borken (FB Verkehr)
Autofahrer/innen fahren sicher mit dem Auto.		– Sensibilisierung der Senior/innen für seniorengerechte Autos	– Kreis Borken (FB Verkehr), Polizei
	– Bündelung der Bedarfe von Senior/innen an Autos und Weitergabe an die Autoindustrie		– Verkehrswacht, Automobilclubs
	– Schulungen und Informationsveranstaltungen		– Kreis Borken (FB Verkehr), Polizei

Wirkungsziele:	Maßnahmen		
	Fortsetzung	Neu	Verantwortlich
Zielgruppe: Autofahrer/innen			
Autofahrer/innen sind für den Übergang vom Auto zum ÖPNV und zu anderen Verkehrsmitteln (Bahn-Fernverkehr) sensibilisiert.		– Angebote zur Begleitung von älteren Menschen im ÖPNV (z. B. Patentickets, Tandem)	– Kreis Borken (FB Verkehr), Verkehrsgemeinschaften
	– Ausreichende seniorengerechte Parkmöglichkeiten an Bahnhöfen		– Städte und Gemeinden

Wirkungsziele:	Maßnahmen		
	Fortsetzung	Neu	Verantwortlich
Zielgruppe: ÖPNV-Nutzer/innen			
Der öffentliche Personennahverkehr im Kreis Borken ist flächendeckend verfügbar.	<ul style="list-style-type: none"> – Unter Einbindung bestehender sozialer Netzwerke ergänzende Angebote zu bereits bestehenden Haupttrouten innerorts und in näherer Umgebung (Buslinien, Bürgerbus, Quartiersbus u.a.); evtl. unterstützt durch bürgerschaftliches Engagement 		<ul style="list-style-type: none"> – Städte und Gemeinden in Kooperation mit den Verkehrsunternehmen, Kreis Borken als Planungspartner (Aufnahme in den Nahverkehrsplan)
	<ul style="list-style-type: none"> – Bedarfsgerechte Anpassung des RegioBus-Angebotes 		<ul style="list-style-type: none"> – Kreis Borken in Zusammenarbeit mit den Verkehrsunternehmen
	<ul style="list-style-type: none"> – Verdichtung des Haltestellennetzes (Wohn- und Zielortnähe) 		<ul style="list-style-type: none"> – Städte und Gemeinden, Kreis Borken, Verkehrsunternehmen
Ältere Menschen können den ÖPNV barrierefrei nutzen.	<ul style="list-style-type: none"> – Niederflurbusse sind vorhanden 		<ul style="list-style-type: none"> – Verkehrsunternehmen, Auftraggeber
	<ul style="list-style-type: none"> – Verlässlicher Einsatz barrierefreier Fahrzeuge 		<ul style="list-style-type: none"> – Verkehrsunternehmen, Auftraggeber
	<ul style="list-style-type: none"> – Haltestellen barrierefrei ausrichten (Hochbord, blindengerecht, Beleuchtung, Sitzgelegenheiten, Witterungsschutz) 		<ul style="list-style-type: none"> – Städte und Gemeinden in Abstimmung mit den Baulastträgern
	<ul style="list-style-type: none"> – Seniorengerechte Kommunikation und Angebotsgestaltung (bis zu sprechenden Haltestellen) 		<ul style="list-style-type: none"> – Städte und Gemeinden in Abstimmung mit den Baulastträgern

Wirkungsziele:	Maßnahmen		
	Fortsetzung	Neu	Verantwortlich
Zielgruppe: ÖPNV-Nutzer/innen			
Ältere Menschen können den ÖPNV barrierefrei nutzen. - Fortsetzung		– Fahrplanmedien einheitlich, gut lesbar und übersichtlich gestalten (Haltestellenaushänge, Fahrplan)	– Verkehrsunternehmen, Anregungen durch öffentliche Hand
		– Qualitätsstandards sowohl für Haltestellen, Busse und Fahrplanmedien festlegen und überprüfen	– Kreis Borken (FB Verkehr), Städte und Gemeinden
Ältere Menschen, auch Autofahrer/innen, finden einen leichten Zugang zum ÖPNV.	– Information und Öffentlichkeitsarbeit (z. B. in Wohnanlagen, Seniorengemeinschaften, Seniorenbeirat)	– Fahrpläne an zentralen Stellen aushängen	– Verkehrsunternehmen, Kreis Borken
	– Einweisungen im Umgang mit dem ÖPNV		
Der öffentliche Personennahverkehr ist für ältere Menschen attraktiv.	– Ausbau komfortabler Haltestellen		– Städte und Gemeinden
	– Wohnungsnahe Haltestellen		– Städte und Gemeinden
	– Tarifangebote für ältere Menschen		– Verkehrsunternehmen

Wirkungsziele:	Maßnahmen		
	Fortsetzung	Neu	Verantwortlich
Zielgruppe: Radfahrer/innen			
Das Radwegenetz ist sicher und komfortabel.	– Querungshilfen an breiten Straßen (Mittelinseln) → Thema im Fahrradforum		– Straßenbaulastträger
		– Straßenunabhängige Führung von Fußgängern und Radfahrern (in Wohngebieten) → Thema im Fahrradforum	– Städte und Gemeinden
Ältere Menschen fahren sicher bis ins hohe Alter Rad und können ihre Radfahrkompetenzen realistisch einschätzen.	– Förderung von Radfahrgruppen (auch Rollfietsgruppen)		– Polizei, Kreis Borken (FB Verkehr)
	– Informationsveranstaltungen für Senior/innen und Öffentlichkeitsarbeit		– Kreis Borken (FB Verkehr), Polizei
	– Sensibilisierung der Senior/innen für die Nutzung von senioren-gerechten Fahrrädern (z. B. tiefer Einstieg, Motor, Dreiräder)		– Kreis Borken (FB Verkehr), Polizei

Wirkungsziele:	Maßnahmen		
	Fortsetzung	Neu	Verantwortlich
Zielgruppe: Fußgänger/innen (auch mit Rollator, Rollstuhl etc.)			
Ältere Menschen können sich im nahen Umfeld sicher und barrierefrei bewegen.	– Ausbaustandards stärker auf die Bedürfnisse von älteren Menschen ausrichten (z.B. breite Wege, Belagqualität)		– Städte und Gemeinden
		– Straßunenabhängige Führung von Fußgängern und Radfahrern (in Wohn-gebieten) → Thema im Fahrradforum	– Städte und Gemeinden
	– Querungshilfen an breiten Straßen (Mittelinseln) → Thema im Fahrradforum		– Straßenbaulast-träger
Ältere Menschen können sich innerorts fußläufig versorgen.	– In Stadtplanung stärker berücksichtigen		– Städte und Gemeinden
Ältere Menschen fühlen sich auf Fußwegen sicher.	– Verbesserung der Beleuchtung (dichtere Abstände, Intensität des Lichts), auch durch Bürger/innen selbst		
Ältere Menschen können innerhalb des Quartiers altersgerechte Aufenthalts und Kommunikationsmöglichkeiten nutzen.	– Mehr Sitzmöglichkeiten		
	– Kommunikationspunkte schaffen	– Spazierrouten schaffen	

4.5 Siedlungsflächenentwicklung

Text kommt später

4.6 Querschnittsaufgaben

Die Aufgaben Gender Mainstreaming, Bürgerschaftliches Engagement und Diversity Management fließen als handlungsfeldübergreifende Themen in alle bearbeitete Themen herein.

Die Relevanz und Bedeutung dieser Themen ist auf den folgenden Seiten dargestellt.

4.6.1. Gender Mainstreaming

Im Demographieprozess des Kreises Borken ist Gender Mainstreaming von vornherein ausdrücklich als eine Querschnittsaufgabe benannt worden. Durch die Gleichstellungsarbeit im Rahmen der Vorbereitung und Erstellung dieses Handlungsprogramms konnten nun gute Voraussetzungen geschaffen werden, dass Gender Mainstreaming systematisch und kontinuierlich in die Gestaltung von demographieorientierten Zielen und Maßnahmen eingebunden ist.

Gleichstellung meint gleiche Chancen für Frauen und Männer, für Jungen und Mädchen, für junge und ältere Menschen in ihrer Vielfalt. Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und fordert die paritätische Teilnahme von Frauen und Männern an allen Prozessen des öffentlichen Lebens, am Arbeitsmarkt und in der Politik.

Gender kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar. Mainstreaming (englisch für „Hauptstrom“) heißt, dass eine bestimmtes Handeln – hier ein geschlechtsbewusstes – zum selbstverständlichen Handlungsmuster einer Organisation gehört.

Mit der Strategie des Gender Mainstreaming wird verhindert, dass scheinbar geschlechtsneutrale Maßnahmen faktisch zu Benachteiligungen führen.

Um Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe zu leben, fließen in die Bearbeitung der unterschiedlichen Handlungsfelder des Demographieprozesses (z.B. Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Mobilität, Bildung) folgende Fragestellungen ein:

- Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten gibt es in dem Themenbereich?
- Was sind Ursachen und Einflussfaktoren?
- Gibt es geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bedürfnisse und Probleme bei der anzusprechenden Zielgruppe? Wenn ja, welche?
- Gibt es geschlechtsspezifische Teilnahmebarrieren? Wenn ja, welche?

Entsprechend umfassen die Ziele und Maßnahmen, die für verschiedene Handlungsfelder definiert wurden und im Handlungsprogramm aufgeführt sind, auch gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen. Die Überprüfung und Dokumentation der Zielerreichung sollte sich selbstverständlich auch auf die gleichstellungspolitische Ziele beziehen.

Im Ergebnis sollen in allen Bereichen gleiche Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer gewährleistet und Ungleichheiten abgebaut werden.

Alle Akteurinnen und Akteure im Demographieprozess sind gefordert, die Strategie des Gender Mainstreaming kontinuierlich einzubeziehen und die Gleichstellung von Frauen und Männern systematisch mitzudenken.

4.6.2. Bürgerschaftliches Engagement

Das freiwillige und ehrenamtliche Engagement ist ein wichtiger Bestandteil des sozialen Lebens im Kreis Borken und von Beginn an als Querschnittsthema im Demographieprozess verankert. Die Alterung der Gesellschaft und Geburtenrückgang führen zu Verschiebungen in der Bevölkerungs- und gesellschaftlichen Struktur der Region, wodurch die Bedeutung bürgerschaftlichen Engagements in Zukunft zunehmen wird. Ehrenamtlich tätige Frauen und Männer werden immer wichtiger, um notwendige Ergänzungen zu kommunalen Dienstleistungs- und Infrastrukturangeboten zu leisten.

Der Kreis Borken unterstützt bereits seit Jahren den Ausbau des bürgerschaftlichen Engagements. Zuletzt setzte der Kreis mit dem Programm „Engagiert für Engagierte“ ein wichtiges Signal für ein – auch künftig - starkes Ehrenamt.

Damit Bürgerschaftliches Engagement weiterhin ein guter Impuls für die solidarische Gemeinschaft in unserer Region bleibt, muss ein breiteres öffentliches Interesse und Bewusstsein entstehen, und zwar vor allem

- bei Jüngeren, die in die Gesellschaft hineinwachsen und diese mitgestalten wollen und sollen,
- bei Familienfrauen (und –männern), die nach der Kinderphase in neue Aufgaben streben,
- bei der wachsenden Zahl von Singles, die ein funktionierendes soziales Netz besonders schätzen und brauchen,
- bei Langzeitarbeitslosen, die auch ihren Platz und ihrer Rolle in der Gesellschaft suchen, um sich nicht abgeschoben und überflüssig zu fühlen,
- bei den vielen so genannten „jungen Alten“, die sich engagieren können und wollen und
- bei Menschen mit Migrationshintergrund, deren Integrationsfähigkeit in das soziale Umfeld durch Aktionen in der Gemeinschaft entscheidend gefördert wird.

Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement im Kreis Borken braucht selbstbewusste Frauen und Männer, die wissen oder entdecken dürfen, wo ihre Möglichkeiten und Fähigkeiten und die ihrer Nachbarn, Kollegen und Kolleginnen liegen. Verstreut bestehende und zufällig neu entstehende Initiativen systematisch zu fördern, dient dem Zusammenwachsen von Menschen und Gruppen, die auf den ersten Blick nicht viel gemeinsam haben. Notwendig sind dazu Anerkennung und Belohnung. Genauso wichtig sind aber konkrete Mitgestaltungsmöglichkeiten, Fortbildung und Beratung, Ermutigung und Anregung, gute Öffentlichkeitsarbeit und Vermittlungserfolge.

Bürgerschaftliches Engagement in seinen vielfältigen Formen birgt nicht nur einen großen Nutzen für die zivilgesellschaftliche Entwicklung der Region, sondern zahlt sich letztlich in Zeiten demographischer Veränderungsprozesse auch ökonomisch aus. Doch nur, wenn es entsprechende Rahmenbedingungen und Förderung erfährt, kann sich Engagement wirklich entfalten. Der Stellenwert des bürgerschaftlichen Engagements hängt entscheidend auch von der (zukünftigen) kommunalpolitischen Herangehensweise und Förderung ab.

Im Rahmen der Entwicklung dieses Handlungsprogramms hat sich das neu gegründete Netzwerk im Kreis Borken „Freiwillig engagiert“ in die verschiedenen Arbeitsforen eingebracht. Darüberhinaus hat es die erarbeiteten Ziele und Maßnahmen der nächsten Jahre auf ihre Relevanz für das freiwillige Engagement überprüft und konkrete unterstützende Ansätze eingebracht. Diese Ansätze und Ideen zur Gestaltung des Demographischen Wandels aus dem Blickwinkel des Bürgerschaftlichen Engagements sind im folgenden dargestellt

<p>Personalgewinnung <i>„Alt mit Jung – Wissen weitergeben“</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Patenschaften für Auszubildende • Praktikumsbegleiter/innen (ergänzend zu Lehrkräften) • Ausbildungsmessen durch freiwillig Engagierte unterstützen • Übergangsphasen begleiten und Kontinuität schaffen durch Ehrenamtliche (z.B. zwischen Schule und Ausbildung) • individuelle Begleitung während der Ausbildung 	<p>Personalentwicklung <i>„Ehrenamt als Ort des Lernens nutzen“</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Freiwilliges Engagement als neue Form des Lernens in Unternehmen u.a. für Führungskräfte, ältere Mitarbeiter etc. (Flexibilität, Kooperation, Kommunikation) • Teams aus Unternehmen engagieren sich ehrenamtlich (Teamtraining, soziales Lernen) • Freiwilliges Engagement in Zeiten der Kurzarbeit (Krise als Chance) •
<p>Vereinbarkeit von Familie / Pflege und Beruf <i>„Ehrenamt ist nahe an Familien“</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbau ehrenamtlichen Engagements für pflegende Angehörige (Entlastungsangebote zu Randzeiten z. B. im Anschluss an Tagespflege) • • Informationsveranstaltungen in Unternehmen - Kombination von Haupt- und Ehrenamtlichen, in Zusammenarbeit mit kommunaler Pflegeberatung • 	<p>Mobilität im Alter <i>„Ehrenamt fördert Mobilität“</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Freiwillig engagierte Jugendliche begleiten ältere Menschen im Alltag und bei Veranstaltungen • Ehrenamtliche begleiten ältere Menschen bei der Nutzung des ÖPNV • Ehrenamtliche als Multiplikatoren für den Umgang mit ÖPNV gewinnen • Ehrenamtliche Fahrdienste als Nachbarschaftshilfe •

Weitere Ansätze wurden zu den Handlungsfeldern Gesundheit im Alter, Altenhilfe und Pflege sowie Personalbindung entwickelt:

Gesundheit im Alter

→ Multiplikatorenschulungen zum Thema „Gesundheit im Alter“ für freiwillig Engagierte

Altenhilfe und Pflege

→ Keine neuen Maßnahmen mit Bezug zum ehrenamtlichen Engagement

Personalbindung

→ Keine Maßnahmen mit Bezug zum ehrenamtlichen Engagement

4.6.3. Diversity Management

„Diversity“ bedeutet Vielfalt und beschreibt Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen. Durch die demographische Entwicklung wird die Gesellschaft auch im Kreis Borken kleiner, älter und bunter. Nur wenn die unterschiedlichen Fähigkeiten Einzelner als Chance wahrgenommen werden, können die Herausforderungen des demographischen Wandels bewältigt werden. Diversity Management ist ein Instrument, die Besonderheiten und Fähigkeiten von Menschen für den Arbeitsmarkt, die Gesellschaft und für jeden Einzelnen aufzugreifen. Das Erfahrungswissen älterer Menschen, die besonderen Erfahrungen von Menschen mit Behinderung, die Kompetenzen von arbeitslosen Menschen, die vielfältigen Fähigkeiten von Müttern und Vätern als Familienmanagerinnen und –managern, die Kenntnisse von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bei Sprache und Kultur – diese Qualitäten werden in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft oft nicht hinreichend erkannt und genutzt. Viele wertvolle Potenziale gehen unserer Gesellschaft und der Wirtschaft dadurch verloren.

Damit die Vielfalt von Fähigkeiten auch Früchte tragen kann, ist Integration notwendig. Integration ist nichts, was von selbst passiert. Dazu braucht man Menschen, die aufeinander zugehen wollen – aber auch Unterstützung aus Politik, Wirtschaft, Schule und Gesellschaft. Zur Unterstützung dieser Ziele hat sich das Netzwerk „Integration im Westmünsterland“ gegründet. Im Netzwerk „Integration im Westmünsterland“ arbeiten Vertreter/innen zahlreicher Verbände und Institutionen zusammen. Im November 2008 diskutierten Fachleute bei der „Zukunftskonferenz Arbeit – Bildung – Migration“, was Kommunalpolitik, Stadtverwaltung, Schulen, Kindergärten, Vereine und Migrantenorganisationen tun können, damit Integration gelingen kann. *Die Ergebnisse ...*

Bei allen kommunalen Aufgaben und damit auch bei der Umsetzung der vielfältigen im Handlungsprogramm formulierten Ziele und Maßnahmen ist zu bedenken, dass die verschiedenen Themen von Diversity Management themen- und regionsspezifisch betrachtet werden müssen.

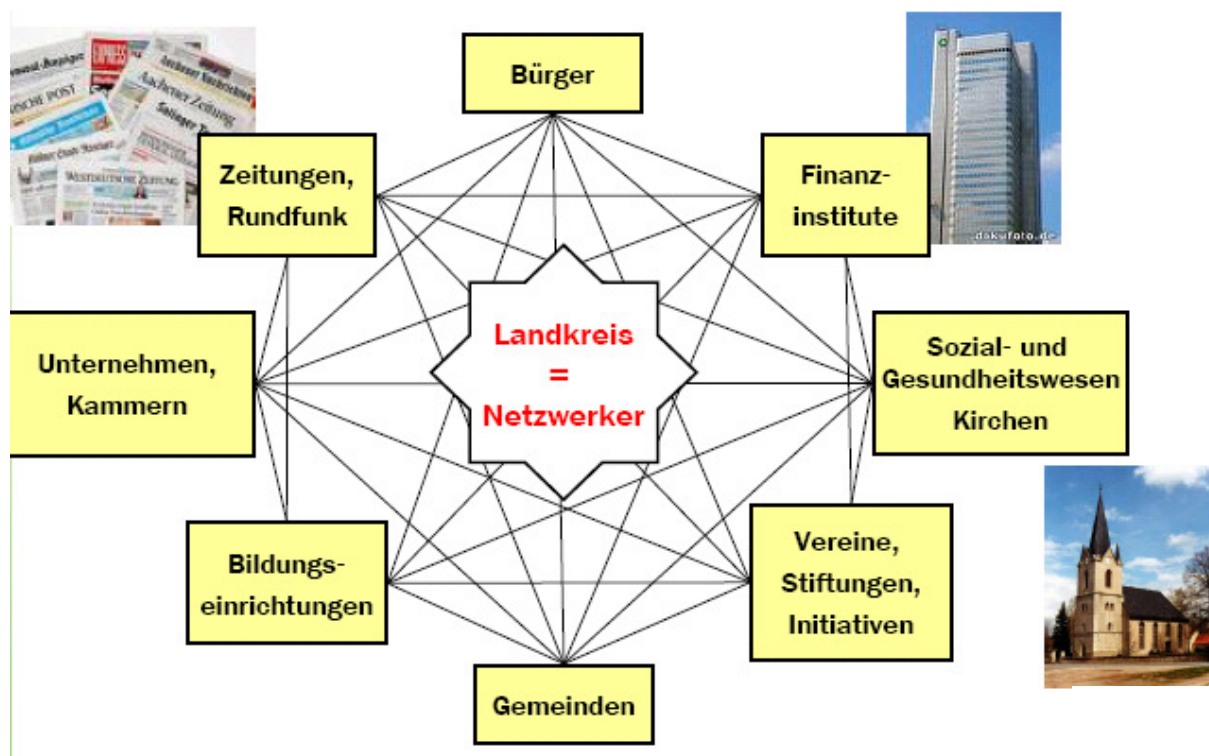
5 Verankerung des Demographieprozesses im Kreis Borken

Der Erfolg und die Umsetzungsqualität des Handlungsprogrammes Demographie hängen davon ab, wie es zukünftig gelingt, den gesamten Demographieprozess im Kreis Borken weiter zu verankern. Mit der Erarbeitung des Strategiepapiers wurden bereits strukturelle Maßnahmen eingeführt (z. B. interdisziplinäres Team Demographie), die dafür sorgen, dass das Thema Demographischer Wandel als Querschnittsthema verstanden und kontinuierlich weiter bearbeitet wird.

Zukünftige Verankerung in der Kreisverwaltung

Der Kreis Borken versteht sich auch zukünftig bei der Gestaltung des demographischen Wandels als Moderator, Koordinator und Unterstützer in enger Kooperation mit den gesellschaftlichen Akteuren und in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den Städten und Gemeinden.

Der Kreis Borken bringt lokale Akteure zusammen, bündelt Diskussionsprozesse und berücksichtigt die Interessen der Städte und Gemeinden. Angesichts dieser Aufgabe wird der Kreis Borken bei der Gestaltung des Demographischen Wandels mehr und mehr zum **Netzwerker und Steuerer für die zukünftige Entwicklung**. Der Kreis schafft damit Problembewusstsein und führt lokale Akteure zusammen, damit diese als Partner gemeinsam die Herausforderungen des demografischen Wandels angehen.



Das interdisziplinär arbeitende Team Demographie sollte bestehen bleiben und die Gesamtkoordination im Fachbereich Soziales unterstützen. Auch zukünftig wird es darum gehen, auf neue Trends und Entwicklungen aufmerksam zu machen, neue Themen zu sondieren und Anregungen für weitergehende Planungsprozesse der Facheinheiten zu geben.

Ein neuer Schritt ist die Einführung eines **Demographiemonitorings**, um die Wirkungen der Ziele und Maßnahmen zu messen und gegenüber dem Bürger transparent zu machen. Das Demographiemonitoring sollte als Berichtswesen in der strategischen Steuerung etabliert werden, Ergebnisse fließen in den regelmäßig zu veröffentlichenden Demographiebericht ein.

Verankerung in der Politik

Im Strategiepapier wurde festgelegt, dass der Kreisausschuss als Demographieausschuss fungiert. Damit hat er den Überblick über die Gestaltung des Demographischen Wandels im Kreis Borken und trägt durch die Sensibilisierung aller Kreistagsmitglieder und sachkundiger Bürger dazu bei, dass Beschlüsse in den Fachausschüssen die Auswirkungen des demographischen Wandels berücksichtigen. Bei strategischen Entscheidungen bereitet der Kreisausschuss eine Entscheidung des Kreistages vor.

Angesichts der Kommunalwahlen am 30. August 2009 wird es mit der neuen Legislaturperiode darauf ankommen, den Gesamtansatz zur Gestaltung des demographischen Wandels mit den neuen Kreistagsmitgliedern zu erörtern, Anregungen aktiv aufzunehmen. Ziel ist es, eine Identifikation mit dem Demographieprozess auch in der Zukunft sicher zu stellen.

Gemeinsam mit Bürgern und lokalen Akteuren

Der bereits praktizierte Dialog mit den vielfältigen **gesellschaftlichen Akteuren** des Kreises Borken sollte auch zukünftig gepflegt werden. Denn hier ist über rund 5 Jahre ein Kompetenznetzwerk entstanden, Es ist zu überlegen, inwieweit der Dialog zwischen den Generationen und insbesondere die Einbeziehung der Jugendlichen gestärkt werden kann (z. B. Bearbeitung des Themas Demographischer Wandel an den Schulen).

Interkommunalen Austausch und konkrete Zusammenarbeit mit den kreisangehörigen Städten und Gemeinden

Vernetzung und Transparenz haben in diesem Prozess einen hohen Stellenwert. Hiervon ist insbesondere auch die Zusammenarbeit mit den kreisangehörigen Städte und Gemeinden betroffen.

In der Phase der Umsetzung des Handlungsprogrammes Demographie kommt es darauf an, den aktiven und moderierten Austausch der Städte und Gemeinden untereinander zu intensivieren, um Lernprozesse zu ermöglichen. Projekte, die sich bereits in der Umsetzung befinden, könnten zudem auf einer **Internetplattform** kommuniziert werden.

Gleichzeitig sollte der Austausch über bestimmten Fragestellungen verstärkt werden, sodass die vorhandenen Ressourcen besser genutzt und Synergien freigesetzt werden (z. B. beim Thema des Bürgerschaftlichen Engagements, dass angesichts des demographischen Wandels an Bedeutung zunehmen wird). Der Kreis sollte den Dialog zwischen den Städten und Gemeinden des Kreises auch weiterhin initiieren und eine Plattform bieten, die laufenden Aktivitäten der örtlichen Ebene vorzustellen und zu reflektieren. Auch hier agiert der Kreis als Moderator und Netzwerker des Wandels agieren.

Das **Fachforum Demographie** ist als regelmäßiges Ideenforum zu etablieren und sorgt gleichzeitig für eine Standortbestimmung im Laufe des Prozesses.

6 Dank an die Beteiligten

An dem Handlungsprogramm Demographie haben im Laufe des Prozesses rund 80 Experten und Akteure aller Handlungsfelder aus dem Kreis Borken mitgewirkt. Somit beruhen die erzielten Ergebnisse auf dem großen Engagement der Beteiligten.

An dieser Stelle gilt unser Dank der engagierten und kreativen Mitarbeit an dem Handlungsprogramm Demographie des Kreises Borken.

7 Machen Sie mit! – Es gibt nichts Gutes, außer man tut es!

Der Diskussionsprozess mit den vielfältigen Akteuren im Kreis Borken und die darauf aufbauende Entwicklung des Handlungsprogrammes Demographie sind ein weiterer Schritt bei der praxisorientierten Gestaltung des Demographischen Wandels im Kreis Borken mit konkreter Ideen und Maßnahmen für die Umsetzung. Ein großer Schritt ist damit getan.

In den folgenden Monaten und Jahren kommt es nun darauf an, die entwickelten Konzepte umzusetzen. Nur gemeinsam können gesellschaftliche Akteure, die Städte und Gemeinden des Kreises Borken, die Wirtschaft und die Politik die Herausforderungen des demographischen Wandels nachhaltig meistern.

In diesem Sinne steht die nächste Phase ganz im Zeichen der Umsetzung:

Es gibt nichts Gutes, außer man tut es! – Erich Kästner

Anhang

Anlage 1: Prozessbeteiligte

In dem Prozess zur Erarbeitung des Handlungsprogrammes Demographie im Kreis Borken waren viele lokale Akteure beteiligt.

Gesamtliste der Akteure

Nr.	Name	Firma/ Institution
1	Christian Ahlers	Projekt „Gesunde Arbeit“ der Netzwerkstelle Münster
2	Matthias Alfert	Betreuungsverein Gronau e.V.
3	Wolfgang Barking	DRK - Soziale Arbeit und Bildung gGmbH, Borken
4	Tobias Böing	Tenbrink Objekteinrichtungen GmbH, Stadtlohn
5	Alexandra Bollmann	Barmer Ersatzkasse, Borken
6	Andreas Brill	Systemhaus Lanfer, Borken
7	Josef Brinkhaus	Berufskolleg Borken
8	Matthias Brinkmann	Caritasverband für das Dekanat Borken e.V.
9	Christel Büning	Netzwerk „Freiwillig engagiert“
10	Elisabeth Büning	Kreis Borken, Fachbereich Jugend und Familie
11	Norbert Buss	Berufsbildungsstätte Ahaus
12	Thomas Buss	Job find 4 you, Gronau
13	Veronika Droste	Netzwerk Westmünsterland e. V.
14	Hubert Effkemann	Stadt Borken, Stadtplanung
15	Jutta Ehling	Stadt Bocholt, Altenhilfekordinatorin
16	Angela Frank	Job find 4 You, Gronau
17	Antoinette Fürstenau-Bröcker	Nordenia, Gronau
18	Doris Gausling	Kreis Borken, Geschäftsführung Demographieprozess
19	Franz-Josef Gausling	Gemeinde Schöppingen
20	Harald Genge	AIW, Stadtlohn
21	Ludger Gevers	AIW, Stadtlohn
22	Andreas Grochowiak	Teupen, Gronau
23	Reinhard Groschke	Kreis Borken
24	Anna Grütering-Wöste	Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Borken
25	Melanie Hanning	Gebr. Klöcker, Borken
26	Marion Hemsing	EQT e.V., Ahaus
27	Martina Henke	Kreis Borken, Fachbereich Verkehr
28	Torsten Henseler	Kreis Borken, Fachbereich Schule, Bildung, Kultur und Sport
29	Maria Hilbring	Regionalverkehr Münsterland GmbH (RVM)
30	Dirk Holz	DRK - Soziale Arbeit und Bildung gGmbH, Borken
31	Erwin Hülscher	Heitkamp & Hülscher, Stadtlohn
32	Anke Husmann	Gemeinde Velen
33	Daniel Janning	Kreishandwerkerschaft Borken, Ahaus
34	Gerd Jansen	IBENA, Rhede
35	Harald Kahlenberg	Berufsbildungsstätte Ahaus
36	Regina Kasteleiner	Kreis Borken, Fachbereich Gesundheit
37	Berthold Klein-Schmeink	EWIBO GmbH, Bocholt
38	Dr. Heiner Kleinschneider	Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH

39	Michael Klüppels	Regionalverkehr Münsterland GmbH (RVM)
40	Bärbel König	Kreis Borken, Fachbereich Soziales
41	Rita Krümpelmann	Kreis Borken, Koordinierungsstelle Brücke Schule – Beruf
42	Karin Leiting	TRAPO AG , Hochmoor
43	Vera Lindenbauer	WestfalenBus GmbH
44	Angelika Litmeier	Freiwilligenagentur Ahaus
45	Josef Lütkecosmann	Berufskolleg für Technik, Ahaus
46	Renate Meis	Bundesagentur für Arbeit, AK Familie und Beruf
47	Jochen Meyer	mediabeam, Ahaus
48	Hans-Georg Möllmann	Barmer Ersatzkasse, Borken
49	Christian Mönninghoff	Nellen und Quack, Gronau
50	Sandra Mortsiefer	Mortsiefer Management Consulting, Köln
51	Paul Niederdalhoff	Europäische Senioren-Akademie, Caritasverband für die Dekanate Ahaus und Vreden e. V.
52	Josef Nubbenholt	Stadtsporthverband Borken
53	Hedwig Ossing	Gemeinde Velen
54	Karin Ostendorff	Kreis Borken, Fachbereich Soziales
55	Irmgard Paßerschroer	Kreis Borken, Gleichstellungsbeauftragte
56	Joachim Pitzen	Polizei Heiden
57	Frank Richter	ISW-Ingenieur Sozietät Gmbh, Borken
58	Paul Schmeing	Kreis Borken, Betrieb für Straßen, Gebäude und Grünflächen
59	Martina Schmeink	Netzwerk Westmünsterland e. V.
60	Kerstin Schmidt	demographie lokal
61	Maria Schröer	Unternehmerfrauen im Handwerk
62	Elisabeth Schulte	UVG, Bocholt
63	Astrid Schupp	EWIBO GmbH, Bocholt
64	Birgit Schwering	Kreis Borken
65	Elisabeth Schwinning	EWIBO GmbH, Bocholt
66	Mia Senden	Berufsbildungsstätte Ahaus
67	Maria Sönnekes	Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken/ AK Familie und Beruf
68	Ludger Stienen	Kreis Borken, Fachbereich Verkehr
69	Klemens Telaar	Europäische Senioren-Akademie, Caritasverband für die Dekanate Ahaus und Vreden e. V.
70	Annabell Tenbrink	Tenbrink Objekteinrichtungen GmbH, Stadtlohn

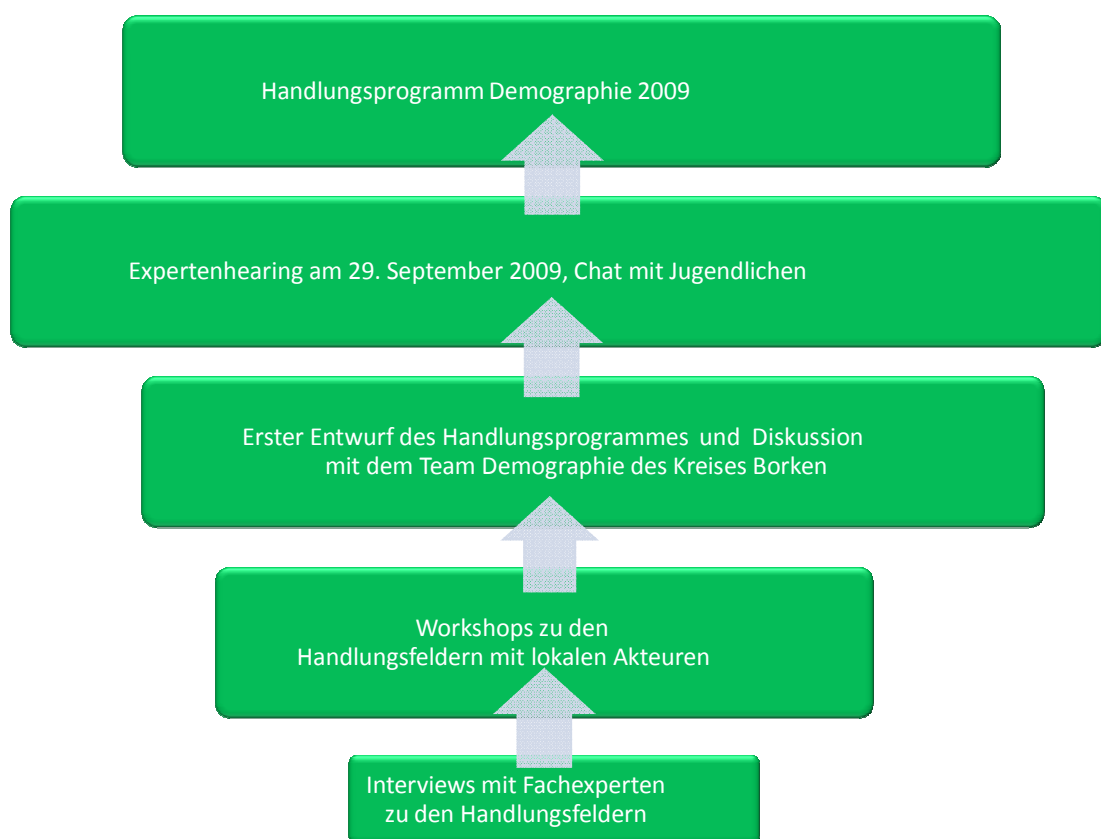
71	Bernhard Tielkes	Seniorenbeirat der Stadt Rhede, Bürgerbusverein Rhede
72	Simon Trapp	Amexus Informationstechnik GmbH & Co.KG, Ahaus
73	Günter Trunz	ADAC
74	Dr. Stephan Unkrig	Sport & Reha Zentrum, Borken / AIW Arbeitskreis Prävention u Gesundheit
75	Andrea Unland	Leben im Alter e. V., Bocholt
76	Anton Verschaeren	DRK, Borken
77	Michael Vornweg	IHK Nord Westfalen
78	Norbert Wiemer	Kreis Borken, Fachbereich Jugend und Familie
79	Heidi Wissing	Tenbrink Objekteinrichtungen GmbH, Stadtlohn
80	Maximilian Zöller	Tenbrink Objekteinrichtungen GmbH, Stadtlohn

Anlage 2: Der Weg zum Handlungsprogramm Demographie

Das Handlungsprogramm Demographie wird in einem beteiligungsorientierten Prozess erarbeitet. Dieser Ansatz zielt darauf ab, das Wissen, die Erfahrung und die Ideen vielfältiger Akteure in die inhaltliche Konzeption des Handlungsprogrammes aufzunehmen.

Das Handlungsprogramm wurden in den Monaten September 2008 bis September 2009 entwickelt.

Die folgende Grafik stellt den Gesamtprozess dar.



Interviews mit den Fachexperten

Zu Beginn des Prozesses fanden Interviews und Gespräche mit verschiedensten Fachexperten der Handlungsfelder statt. Die Ergebnisse sind direkt in die Workshops zu den einzelnen Themen eingeflossen.

Workshops zu den Handlungsfeldern

Zur Vorbereitung des Handlungskonzeptes fanden zu den einzelnen Handlungsfelder insgesamt 8 Workshops statt:

- Workshop „Personalgewinnung mit dem Schwerpunkt Ausbildung“, Teil 1, am 20. November 2008
- Workshop „Personalgewinnung mit dem Schwerpunkt Ausbildung“, Teil 2, am 4. Dezember 2008
- Workshop „Demographieorientierte Personalarbeit mit dem Schwerpunkt Personalentwicklung“ am 5. Februar 2009
- Workshop „Mobilität im Alter“ am 25. März 2009
- Workshop „Mobilität im Alter“ am 27. April 2009
- Workshop „Demographieorientierte Personalarbeit - Schwerpunkt Personalbindung durch betriebliches Gesundheitsmanagement“ am 28. April 2009.
- Workshop „Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf“ am 1. April 2009
- Workshop mit dem Netzwerk „Freiwillig engagiert“ am 7. Mai 2009

Expertenhearing/ Chat mit Jugendlichen

Aufgrund der Kommunalwahlen am 30. August 2009 ist ein Expertenhearing für den 29. September 2009 mit den neuen Kreistagsmitgliedern geplant. Im Vorfeld dieser Veranstaltung findet eine Diskussion mit Jugendlichen im Internet statt. Hier ist die Möglichkeit gegeben, das Handlungsprogramm Demographie aus Sicht der Jugendlichen zu ergänzen und zu kommentieren.

Bildungskonferenz

Rücksprache mit Frau Gausling

Anlage 4: Ergebnisse der Analysen der Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken für das Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf

Stärken

- Das Thema Vereinbarkeit wird in Politik, Verwaltung und Wirtschaft ernstgenommen
- Relativ gute Versorgungssituation bei den Kinderbetreuungseinrichtungen
- Durch die ländlichen Strukturen hat die Familie noch eine große Bedeutung
- Hohe Flexibilität bezüglich Öffnungszeiten in einigen Einrichtungen
- Gute Netzwerkarbeit vorhanden
- Noch ein relativ positives Image kinderreicher Familien
- Offenheit der Unternehmer gegenüber dem Themenfeld „Vereinbarkeit von ...“
- Kommunikation steigt (Offenheit dem Thema gegenüber)
- Gute Durchdringung von bürgerschaftlichem Engagement (im Kreis über 50%)
- Das Miteinander der Generationen funktioniert noch recht gut im Kreis
- Zunehmende Ganztagsbetreuung in Schulen
- Kreisprojekt „Leben im Alter neu denken – Kreis Borken bewegt“
- Gute Qualifizierung von Frauen
- Es gibt im Kreis schon gute Modelle für die Bedeutung familienfreundlichen Arbeitens

Schwächen

- Mangelndes Bewusstsein der Unternehmen insbesondere im Feld „Pflege und Beruf“ („Wir haben im Moment andere Sorgen“) (ist regional sehr unterschiedlich)
- Strategische Herangehensweise der Unternehmen fehlt oft
- Überwiegend wird „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf von Frauen übernommen (Doppel- und Dreifachbelastung)
- Wenig Anlaufstellen für Fragen im Kontext von Vereinbarkeit von „Pflege und Beruf“ (fehlende Strukturen, Freiräume, fehlende Transparenz, nicht eindeutig definierte Ansprechpartner/innen,
- Wenig Information darüber, wie Unternehmen das Problem „Pflege“ angehen
- Mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz insbesondere beim Thema Pflege
- Bei Pflegebedürftigkeit gibt es keinen festen Zeitkorridor wie bei der Kindererziehung
- Pflegenden Angehörige können Angebote aufgrund des Zeitmangels nicht wahrnehmen
- Viele Kindergärten haben nach wie vor stark eingeschränkte Öffnungszeiten (lokale Unterschiede, trägerabhängig)
- Thema „Vereinbarkeit...“ ist konjunkturabhängig
- Zu wenig Väter in Elternzeit - Angst vor negativen beruflichen Konsequenzen
- Allgemein Gesellschaftliches: Frauen sind nach wie vor benachteiligt
- Bestimmte Berufe sind aufgrund mangelnder Teilzeitangebote für Frauen nicht zugänglich (z.B. im Handwerksbereich)
- Wenig Mehrgenerationenhaushalte
- Noch immer zu wenig Betreuungsmöglichkeiten, auch für sehr junge und ältere Kinder
- Zu wenig Kommunikation mit Unternehmen in der Elternzeit
- Mangelnde Flexibilität der Arbeitnehmer (s. auch Betreuungsmöglichkeiten)
- Mangelnde Berücksichtigung der Alleinerziehenden

Risiken

- Abwanderung von gut ausgebildeten Arbeitskräften
- Dadurch auch die Abwanderung von Unternehmen/Verlust der Wettbewerbsfähigkeit
- Reduzierung der Lebensqualität
- Gewinnung neuer Fachkräfte wird schwieriger
- Arbeitsverdichtung
- Verstärkung des lokalen demographischen Wandels (Überalterung)
- Dadurch hohe Belastung der jüngeren Generation (finanziell und persönlich)
- Veränderung der Rollenverteilung innerhalb der Familien (kann auch als Chance gesehen werden)
- Verlust von Innovationskraft
- Verlust von Kaufkraft
- Belastung für das soziale Gefüge – soziale Konflikte, Intoleranz gegenüber Familien
- Sogwirkung anderer Regionen
- Veränderte Rahmenbedingungen für das Ehrenamt
- Image des Kreises Borken
- Kostenrisiko: Pflege, stationäre Betreuung
- Know-how Verlust bei längeren Ausfallzeiten
- Gesundheitliche Einschränkungen bei pflegenden Angehörigen (physisch und psychisch)
- „Altern in Würde“ (Risiko bei pflegenden Angehörigen)
- Bedeutung von familienfremden Betreuungsstrukturen wächst durch die größere Entfernung von Eltern und Kindern
- Altersarmut

Chancen

- Potentiale von Frauen (fachlich und sozial)
- Zuzug fördern (Attraktivität für qualifizierte Fachkräfte erhöhen)
- Aufwertung von Teilzeitbeschäftigungen
- Motivation der Beschäftigten steigt
- Verbesserung des Arbeitsklimas wegen gemischter Teams
- „Lebendiger Kreis“ – gute Mischung von Jung und Alt
- Mehr Mädchen und Frauen in technischen Berufen/Ingenieurberufen
- Mehr Jungen und Männer in sozialen Berufen
- Enttabuisierung des Themas Pflege
- Stärkere Auseinandersetzung mit dem Thema Alter bei den Beschäftigten
- Positive Auswirkung auf die Personalgewinnung und –bindung
- Flexiblere Lösungen für den Übergang in den Ruhestand
- Förderung von Erziehung/Pflege als gemeinsames Thema von Männern und Frauen
- Imagegewinn durch „Familienfreundliche Region“
- Erhaltung der Gesundheit bei Beschäftigten
- Erweiterung des Rollenbildes von Frauen und Männern
- Menschlicheres Altern

Anlage 4: Ergebnisse der Analysen der Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken für das Handlungsfeld Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Thema Personalgewinnung

Stärken

- Hohe Übernahmequote nach der Ausbildung
- Breite Trägerlandschaft – enger Kontakt zu Unternehmen
- Gutes Zusammenspiel Unternehmen & Schule
- Vergleichsweise qualifizierte und motivierte Bewerber
- Gute Berufskollegs
- Teilweise (weil personenabhängig) sehr gute Berufsorientierung an den Schulen
- Viele ausbildungsbereite Betriebe, auch für schwache Schüler
- Viele kleine Betriebe (=> familienorientiert) => dadurch guter Kontakt zu Auszubildenden, hoher persönlicher Einsatz der Ausbilder => stärkt Sozialkompetenz bei den Auszubildenden
- Die Vielfalt im Mittelstand stelle eine Stärke dar
- Berufsvorbereitende Maßnahmen => gute Struktur und umfangreiches Angebot
- Einbindung duale Ausbildung in weiterführende Qualifizierungen (Kooperative Studiengänge)
- Gutes Netzwerk mit sehr guter Anbindung ehrenamtlicher Arbeit (Insbesondere Koordinierungsstelle Brücke Schule – Beruf)
- Starke Sozialraumorientierung der Jugendlichen; starke Verbundenheit mit der Region

Schwächen

- Mit 15% ist der Anteil nicht ausbildungsfähiger Schulabgänger/innen zu hoch.
- Das Eintrittsalter der Jugendlichen in die Ausbildung ist mit 19 Jahren zu hoch
- Berufswahlorientierung (BWO) ist als Aufgabe der allgemeinbildenden Schulen in der Struktur erst im Aufbau; der Entwicklungsstand ist in den verschiedenen Schulformen sehr unterschiedlich.
- Wir setzen zu spät an, hinsichtlich Ausbildung/Arbeit zu orientieren
- Bei vielen an der Ausbildung Beteiligten ist die Aufgabe der Beschreibung und der Förderung
- sozialer Kompetenzen nicht präsent
- Zu wenig Lehrer/innen, die Betriebspraktikum wollen
- Kooperation der Partner Schule, Unternehmen, Eltern v.a. BWO
- Entfremdung der Jugendlichen von der Wirtschaft
- Zu wenig praxisnaher Unterricht
- Förderung der MINT-Fächer erfolgt zu spät
- Gender-Brille erforderlich
- Ausbildung der Ausbilder/innen und Lehrerfortbildung zu gering
- Zu wenige Schulsozialarbeiter/innen
- Zu viel Bürokratie an Schulen
- Ausbildung ist konjunkturabhängig
- Defizite der Schüler/Schulabgänger/ Auszubildenden werden überbewertet; individuelle Stärken werden zu wenig gesehen.

Chancen

- Schüler/innen während der Regelschulzeit praktisch beruflich orientieren – gilt für alle Schulformen
Frühzeitige Erkennung und Bearbeitung der Entwicklungspotenziale von Jugendlichen (gute Konzepte vorhanden Vernetzung/Umsetzung/Bündelung der Angebote bietet Chancen!)
- Jugendliche werden künftig sehr begrenzt sein:
Verbesserung der Mobilität der Jugendlichen schafft Chancen um Jugendliche in angrenzenden Regionen zu werben.
- Vielfalt der Unternehmen (auch internationale Orientierung) macht die Region für Jugendliche attraktiv
- Auch in Zukunft bleiben Jugendliche im Blick der „Gesellschaft“ im Kreis Borken

Das Fazit bei der Diskussion um die Chancen lautet, dass **Entwicklungspotentiale** aktiv genutzt werden müssen und können; insbesondere die frühzeitige praktisch berufliche Orientierung in allen Schulformen weist noch Potentiale auf. Entscheidende Chancen liegen in der Bündelung vorhandener sehr guter Angebote und Kooperation der Akteure!

Risiken

- Wanderungsgewinne treten nicht ein – zügiges Handeln ist erforderlich;
- sinkende Mobilität stellt vor allem für abgelegene Standorte ein Risiko dar.
- Anforderungen der Ausbildung stimmen nicht mit der Qualifikation der Jugendlichen überein.
- Es existiert ein Zielkonflikt zwischen dem Wunsch nach Akademisierung (höhere Qualifikation für Jugendliche) und dem Bedarf an qualifizierten Facharbeitern.
- Aufgrund hoher Kapitalintensität sinkt die Innovationsfähigkeit in den Unternehmen
- Ausbildung konjunkturabhängig □ beginnende Rezession senkt Ausbildungsquote
- Zurückgehende Unterstützung im Elternhaus
- (Nicht-)Integration von Menschen mit Migrationshintergrund
- Sogwirkung der umliegenden Ballungsräume
- Die Konkurrenz der Betriebe um Auszubildende nimmt zu.

Thema Personalentwicklung

Stärken

- Personalentwicklung spielt große Rolle in Unternehmen
- Sensibilisierung hat stattgefunden
- Einzelne Handlungsfelder sind erkannt
- Interne und externe Personalentwicklung ist angestoßen

Schwächen

- Mehrwert errechenbar?
- Planvolles Vorgehen ausbaufähig
- Unterstützung der Unternehmensleitung wichtige Voraussetzung
- Kleine Unternehmen haben keine Ressourcen für planvolles Vorgehen
- Risiko der Abwerbung von Mitarbeitern/ Attraktivität der Arbeitgeber
- Lernbereitschaft und Motivation Älterer
- Tradiertes Generationenbild: Jüngere lernen von Älteren
- Teilhabe von Frauen in Elternzeit an Maßnahmen der Personalentwicklung

Chancen

- hohe Geburtenrate
- hohe Kooperationsbereitschaft der Unternehmen
- Vorhandene Wertschätzung älterer Arbeitnehmer
- Hohe Identifikation der Mitarbeiter mit der Region
- Gute Ausbildungslandschaften/ Anknüpfungspunkte

Risiken

- Abwanderung von jungen Fachkräften
- Fehlende Personalentwicklung in den Unternehmen
- Kurzfristige Bedarfsorientierung
- Fehlendes Bewusstsein für Notwendigkeit der Personalentwicklung
- Regionale Infrastruktur für Bildung und Beratung
- Fehlende Betriebliche Konzepte
- Befürchtung der KMUs das praxisorientierte Kompetenz nicht vorhanden ist

Thema Personalbindung

Stärken

- Bodenständigkeit/ Verbundenheit
- konservative Grundhaltung
- „grüner“ Kreis/ Outdoor-Aktivitäten
- überwiegend KMU (inhabergeführt)/ „kurze Wege“
- das „Persönliche“
- familienfördernd/ hohe Geburtenrate
- (geographische Lage/ Straßenanbindung A 31)
- (viele Events)
- überschaubare Strukturen
- starke Vereins- und Verbandsstrukturen → Kooperation mit Betrieben
- Thema „erkannt“
- aktive Netzwerke bestehen
- finanzielle Unterstützung wird aktiv vermittelt

Schwächen

- fehlende Eigenverantwortlichkeit des Einzelnen für seine Gesundheit
- Struktur der KMU: keine Ressourcen für Gesundheitsförderung
- Intransparenz bei Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern, Finanzierungsmöglichkeiten und Angeboten → Zuständigkeitsgerangel
- konservative Einstellung / Skepsis
- Alkoholkonsum
- Esskultur: zu wenig Kommunikation
- Unternehmensführung zu bequem, nicht sensibilisiert für Gesundheitsmanagement
- mangelnde Anonymität aufgrund der transparenten Organisationsstruktur
- derzeitige wirtschaftliche Situation
- direkter Nutzen nicht erkennbar
- fehlende Einsicht und fehlende Betroffenheit
- Angst vor Nicht-Akzeptanz durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen
- fehlende Zeit aufgrund Arbeitsbelastung
- keine Initiative der Mitarbeiter/innen
- kein Bewusstsein für die Wichtigkeit des Themas aufgrund der wirtschaftlichen Lage

Chancen

- stärkeres Bewusstsein für Älterwerden /Eigenverantwortung übernehmen
- gute Altersstruktur – im Vergleich zu vielen anderen Regionen
- frühzeitiges Handeln möglich
- ländliche Region bietet vielfältige Bewegungsmöglichkeiten
- Wirtschaftsstruktur, KMU, inhabergeführt
- persönliches Interesse der Unternehmer/innen am Wohl der Mitarbeiter/innen
- attraktive Region (Familienfreundlichkeit u. a.)
- gute wirtschaftliche Startposition
- gute Vertrauensbasis
- große Mobilisierung der Sportvereine
- soziale Netzwerke/ Nachbarschaften/ Familien
- Unternehmensnetzwerk ↔ Zusammenarbeit ↔ Kreissportbund u. a. Verbände/ Vereine
- Mentalität der Münsterländer (zuverlässig, ist zu überzeugen)
- steuerliche Anreize

Risiken

- Know-How-Verlust bei alternden Facharbeiterinnen und Facharbeitern
- Wie weit kann/ darf der Arbeitgeber gehen?
- Kostenexplosion bei Fehlzeiten-„Inflation“
- Unattraktivität als Arbeitgeber/in / Region
- Arbeitsverdichtung steigt
- Zunahme psychischer Belastungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern → Tabu
- Wegfall Arbeitszeitmodelle
- stark alternde Belegschaften → Zunahme Krankenstand? → branchenabhängig
- Einkommensverlust bei Beschäftigten (Teilzeitarbeit als Antwort auf erhöhte Belastung)
- mangelnde Veränderungsbereitschaft (produzierendes Gewerbe)
- BGM als Investition – lohnt sie sich?
- B/ PGM – bildungsferne Schichten schwer zu erreichen
- „Holländische Verhältnisse“
 - wesentlich höhere finanzielle Belastung
 - Gesundheit muss anderen Stellenwert einnehmen
 - Druck auf MA steigt

- Individualismus leidet
- BGM ersetzt nicht Unternehmenskultur → befördert BGM
- Vertrauen

Anlage 5: Ergebnisse der Analysen der Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken für das Handlungsfeld Senioren

Thema Altenhilfe und Pflege

Stärken

- Flächendeckendes Versorgungsnetz mit Angeboten der Altenhilfe und Pflege – von ambulant bis stationär.
- Oftmals noch funktionierende Familiensysteme, die die Betreuung und Pflege von hilfsbedürftigen Angehörigen übernehmen.
- Hohes bürgerschaftliches Engagement in der Betreuung und Unterstützung älterer, besonders allein lebender Menschen.
- Hoher Anteil ehrenamtlich tätiger Betreuer/innen

Schwächen

- Qualitativ und quantitativ unterschiedliche Umsetzung der trägerunabhängigen Pflegeberatung in den Städten und Gemeinden.
- Keine gesetzlichen Steuerungsmöglichkeiten des Kreises Borken mehr mit Wegfall der Pflegebedarfsplanung im Jahr 2003

Chancen

- Größere Vielfaltigkeit von Wohnformen und damit mehr Auswahlmöglichkeiten für ältere Menschen.
- Steigende Nachfrage nach Dienstleistungen und neuen Wohnformen speziell für Ältere und damit zusätzliche Marktchancen für entsprechende Anbieter vor allem im Dienstleistungsbereich.

Risiken

- Erhöhter Bedarf an Versorgungsstrukturen und –angeboten für ältere Menschen, insb. für die enorm wachsende Gruppe der Hochaltrigen (ab 80 Jahre) bei gleichzeitiger Abnahme von jüngeren Menschen (19 bis unter 40 Jahre).
- Die Versorgung durch Familiennetzwerke lässt auch im Kreis Borken nach, die familiären Belastungssituationen können dadurch mehr als bisher ansteigen.
- Zunahme älterer behinderter Menschen und der damit verbundenen Anforderungen an die Versorgung (Stichwort: Werkstätten für Menschen mit Behinderung nur bis zum Eintritt der Rente)

Thema Gesundheit im Alter

Stärken

- Vielfalt von Sportangeboten für ältere Menschen im Kreis Borken
- Der Kreis Borken ist eine fahrradfreundliche Region, die die Bewegung bis ins hohe Alter fördert
- Gute Versorgungsstruktur mit Fachärzten und Krankenhäusern, in zwei Krankenhäusern spezielle Geriatrie

Schwächen

- Schon heute (2009) fehlen im Kreis Borken 48 Hausärzte und 5 % der Hausärzte sind älter als 65 Jahre
- Ärzte ziehen als Standort oftmals urbane Regionen vor

Chancen

- Weitere Verbesserung der medizinischen Möglichkeiten, insb. im Bereich der Palliativmedizin

Risiken

- Zunahme der spezifischen Gesundheitsprobleme im Alter (z.B. Diabetes, Demenz, Verschleiß des Bewegungsapparates, Herz-Kreislauf-Erkrankungen)
- Erhöhung von Depressionen und anderen psychischen Erkrankungen vor dem Hintergrund der zu erwartenden Zunahme allein lebender Menschen ohne familiären Bezug
- (Weitere) Reduzierung örtlicher Versorgungsstrukturen im medizinischen Bereich (Notarztversorgung, Hausärzte, Apotheken)

Thema Mobilität im Alter

Für das Thema Mobilität im Alter wurden die Analysen der Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken für die vier Zielgruppen Autofahrer, Fußgänger, Fahrradfahrer und ÖPNV-Nutzer bearbeitet:

1. Zielgruppe Autofahrer

<p>Stärken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • besonnenere Fahrweise älterer Autofahrer/innen • gute Straßeninfrastruktur/ gute Fahrbahnqualität • universelle Verfügbarkeit des Verkehrsmittels „Auto“ • problemloser Einstieg, Transport von Einkaufsgütern • entspannte Verkehrssituation(keine Staus, ausreichend Parkplätze) 	<p>Schwächen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • abnehmende Wahrnehmungs- und Reaktionsfähigkeit der Senior/innen, gleichzeitig Kompensation durch Erfahrung • zunehmend größer werdende landwirtschaftliche Geräte an Treckern • zu enge Parkplätze für Senior/innen
<p>Chancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Senior/innen belasten weniger die Verkehrsspitzenzeiten. • Die Zunahme älterer einkommensstarker Menschen bieten Chancen für altengerechte Autos. 	<p>Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchschnittsalter steigt und die Anzahl älterer Autofahrer/innen steigt (Führerscheinverfügbarkeit) → Stabilität/ Zuwachs im Straßenverkehr • Anstieg seniorentypischer Verkehrsunfälle („Überforderung“) • Mobilität sinkt erheblich durch nicht vorhandenen Führerschein bei Frauen (keine Übung, Mehrfachbelastung ...) → Risiko wächst mit zunehmendem Alter • Kostendruck führt zu mangelnder Qualität (z. B. Parkplatz)

-
-

2. Zielgruppe ÖPNV-Nutzer

<p>Stärken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gutes regionales Nahverkehrsangebot (60 min-Takt) • Niederflurbusse, Ausstattung mit Rampen, Haltestellenansage • Haupthaltestellen mit Hochbord • verständliche Fahrplanmedien • freundliches, gut geschultes Fahrpersonal • Bürgerbusse • hohe Verlässlichkeit (Pünktlichkeit) • hoher Sicherheitsfaktor 	<p>Schwächen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie geht das eigentlich heute? „Umlernen“: Auto → Bus und Bahn • Fahrpläne an den Haltestellen (zu kleine Schrift, unübersichtlich, uneinheitlicher Aufbau, uneinheitliche Zeichen/ Abkürzungen) • Haltestellenaushänge: im Außenbereich oft schlechter Zustand: zerrissen, verwittert • Haltestellenausstattung nicht immer optimal (Wetterschutz, Sitzgelegenheit, Beleuchtung schummrig/ fehlt, Hochbord nur vereinzelt) • Personal nicht immer serviceorientiert, freundlich, rücksichtsvoll, gleichzeitig im Stress/ unter Druck • Fahrzeug-Gestaltung passend? Nicht ganz zuverlässig! • Angebot nicht dicht, deshalb zu starr: „Studentakt“ ↔ „alle 10 Minuten“ • Fahrkartenautomaten-Nutzung • überwiegend Regionalverkehrsachsen, kleinräumige Erschließung fehlt • Begleitung für Gebrechlichere fehlt • Sitzkomfort nicht optimal: zu eng • Ansprechpartner/innen fehlen (insbes. am Bahnhof)
<p>Chancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • großes bürgerschaftliches Engagement für Bürgerbusse <p><i>schon Vorschläge für Ziele/ Maßnahmen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • frühzeitige Sensibilisierung der mittleren Altersgruppe (ab 50 Jahre) • Eine bessere Ausstattung (altengerecht) der Busse könnte die Nutzung erhöhen. • Trainingsmaßnahmen (Ticket, Nutzung, Fahrpläne lesen) können ebenfalls die Nutzung erhöhen; auf Seniorengruppen <u>zugehen</u>, evtl. persönliche Hilfen • Erleichterung des Übergangs vom Auto zum ÖPNV • Seniorengerechte Angebote (Fahrpläne, Fahrkarten, Halten nah zu Wohnanlagen) 	<p>Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Angebot wird nicht in dem Maße wahrgenommen, wie es möglich wäre. • Aufwand für ein sinnvolles Angebot wird immer größer. • Mindereinnahmen durch Rückgang des Schülerverkehrs können nicht ausgeglichen werden. • Wenn der „Sicherheitsaspekt“ nicht beachtet wird, sinkt die Attraktivität des ÖPNV. • Hilfsbereitschaft lässt weiter nach (Sitzgelegenheiten anbieten) ↔ unterschiedliche Sichtweisen

3. Zielgruppe Radfahrer

<p>Stärken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gutes Radwegenetz • Topographie fahrradfreundlich • seniorengerechte Fahrräder (z. B. Hilfsmotor, tiefer Einstieg) • Radfahrregion • hohe Investitionsbereitschaft der Politik 	<p>Schwächen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alltags-Wege-Radwegweisung fehlt mitunter, führt zuweilen zu gefährlichen Umwegen • Qualität der Abstellplätze <ul style="list-style-type: none"> ◦ Wetterschutz ◦ Anschließmöglichkeit ◦ fester Stand ◦ fahrrad-schonend • Netzlücken bei straßenbegleitenden Radwegen
<p>Chancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • es wird mehr Radwege geben • Bewusstseinsänderung pro Technikunterstützung 	<p>Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hohes Unfallrisiko für Senior/innen • Zunehmendes Verkehrsaufkommen führt zu einem weiter steigenden Unfallrisiko

4. Zielgruppe Fußgänger

<p>Stärken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • differenziertes Verkehrswegenetz in Wohngebieten • Gleichberechtigung in der Innenstadt für alle Verkehrsteilnehmer • Verkehrsberuhigte Zone (7 km/h) 	<p>Schwächen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rolli-/Rollator-Nutzer/innen zunehmend häufiger (stärker berücksichtigen; bes. Anforderungen an die Wegbreite) • große Entfernungen insbes. für die Versorgung mit Lebensmitteln • Querungshilfen werden gesucht und vielfach nicht (mehr) gefunden
<p>Chancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mehr barrierefreie Wege/ Übergänge für Fußgänger – sowohl im Bestand wie bei Neuplanungen 	<p>Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Steigendes Unfallrisiko bei Rollatoren etc. durch unübersichtliche Verkehrssituation