

Impressum

Herausgeber

Kreis Borken
Burloer Straße 93, 46325 Borken

Inhalt

Doris Gausling
Projektgruppe „Demographischer Wandel“
Kreis Borken

Gestaltung der Titelseite

Uwe Walfort
Kreis Borken

Borken August 2006

Inhaltsverzeichnis

I. VORWORT - DER KREIS BORKEN GESTALTET DEN DEMOGRAPHISCHEN WANDEL	4
II. DEMOGRAPHISCHER WANDEL PRAKTISCH – EIN BETEILIGUNGSORIENTIERTER PROZESS IM KREIS BORKEN	5
III. PRIORITÄTEN SETZEN IN STRATEGISCHEN HANDLUNGSFELDERN	8
1. Kinder-, Jugend- und Familienpolitik weiterentwickeln	10
2. Wirtschaft und Arbeitsmarkt stärken	16
3. Regional abgestimmte Siedlungsflächenentwicklung gestalten	23
4. Bildung fördern	28
IV. INTERKOMMUNALE KOOPERATION – EIN ZENTRALER ERFOLGSFAKTOR	30
V. ROLLE DES KREISES BORKEN BEI DER GESTALTUNG DES DEMOGRAPHISCHEN WANDELS	31
VI. BLICK IN DAS JAHR 2020	32

Anlagen

Anlage 1: Gute Beispiele aus der Praxis

Anlage 2: Literaturverzeichnis

Anlage 3: Prozessbeteiligte

I. Der Kreis Borken gestaltet den demographischen Wandel



Der Kreis Borken will den demographischen Wandel aktiv mitgestalten. Dies ist das Ergebnis eines umfassenden Prozesses, in dem viele Akteure aus unserer Region mitgewirkt haben.

Dabei liegen die Herausforderungen der Zukunft in der Dynamik der Entwicklungen und den regionalen Auswirkungen des demographischen Wandels.



Der Kreis Borken kann sich noch bis zum Jahr 2025 einer wachsenden Bevölkerung erfreuen, allerdings in einem geringeren Umfang als bisher angenommen. Nach den neuesten Prognosen des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik NRW kann der Kreis Borken ausgehend vom Basisjahr 2005 ein Wachstum von 3,5 % erwarten.

Für Überlegungen der Zukunft des Kreises Borken ist besonders die Umschichtung der Altersstruktur zu betrachten, die gravierender ausfallen wird als bisher angenommen. Die Gesamtzahl der Kinder und Jugendlichen wird um 20,4 % und damit stärker als bisher erwartet abnehmen und umgekehrt wird die Zahl der älteren Menschen und ganz besonders der Hochbetagten noch stärker steigen. Die Gruppe der Personen ab 65 Jahre wird sich insgesamt um 41,6 % erhöhen.

Der Demographiebericht 2005 macht deutlich, dass der Kreis Borken über eine vergleichsweise starke soziale, wirtschaftliche und demographische Ausgangssituation verfügt, dieser Zustand jedoch einem künftigen Wandel unterliegt. Mit der Veränderung der Altersstruktur steht der Kreis Borken vor enormen Herausforderungen wie z.B. der Neuausrichtung von Infrastrukturangeboten, der Verbesserung der Bildungschancen, der innerörtlichen Flächenentwicklung und der Alterung der Belegschaften in Betrieben.

Um frühzeitig die richtigen Weichen für die Zukunft zu stellen, definierte der Kreis Borken die Gestaltung des demographischen Wandlungsprozesses zu einer zentralen Gegenwartsaufgabe und knüpft damit an die Zukunftsthemen des Leitbildes des Kreises Borken an.

Das vorliegende Strategiepapier gibt Handlungsempfehlungen für die Schwerpunktthemen Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, Bildung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt sowie Siedlungsentwicklung. Die bisher laufenden Aktivitäten aus der Initiative „Leben im Alter neu denken – Kreis Borken bewegt“ bilden einen integralen Bestandteil des Strategiepapiers.

Die entwickelten Ideen basieren auf einem breit angelegten Prozess, an dem verschiedene Akteure aus der Wirtschaft, den Kirchen, den Verbänden, der Politik, der Kreisverwaltung, den Städten und Gemeinden mitwirken. Die Gestaltung des demographischen Wandels ist eine dauerhafte Zukunftsaufgabe - die vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen werden kontinuierlich weiterentwickelt und um neue Themen ergänzt. Im Mittelpunkt aller Überlegungen steht dabei die langfristige Sicherung der Lebensqualität im Kreis Borken.

Die Weiterentwicklung unserer Zukunft im Kreis Borken ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die wir gemeinsam mit den vielen Akteuren im Kreis Borken fortsetzen wollen.

Gerd Wiesmann
Landrat

Werner Haßenkamp
Kreisdirektor
Projektleiter
„Demographischer Wandel“

II. Demographischer Wandel praktisch – ein beteiligungsorientierter Prozess im Kreis Borken

Da die Auswirkungen des Demographischen Wandels nahezu alle politischen Handlungsfelder im Kreis Borken betreffen, wurde das Strategiepapier in einem beteiligungsorientierten Prozess erstellt, an dem die unterschiedlichsten lokalen Akteure der Wirtschaft, der Städte und Gemeinden, der Kreisverwaltung, der Politik, der Kirchen und der Verbände von Beginn an mitgewirkt haben. Die Ergebnisse der zahlreichen und fachübergreifenden Diskussionen sind in das vorliegende Strategiepapier eingeflossen und wurden im regionalen Konsens erarbeitet.

Bei der Entwicklung spezifischer Zukunftslösungen für den Kreis Borken berücksichtigte der Kreis Borken eine Strategie der zwei Wege:

→ Präventionsstrategie

Zum einen werden präventive Maßnahmen empfohlen, die die Umschichtung der Altersstruktur positiv beeinflussen können und an vorhandene Potenziale des Kreises Borken anknüpfen. Beispielsweise sollte angestrebt werden, durch das Aufzeigen einer klaren und frühzeitigen Betreuungsperspektive für Eltern den Kreis Borken als Wohnort für junge Familien noch attraktiver zu machen.

→ Anpassungsstrategie

Zum anderen umfassen die Handlungsansätze notwendige Anpassungen, mit denen sich die Auswirkungen des demographischen Wandels abfedern lassen. Hierzu gehört z.B. die Empfehlung an die Unternehmen, betriebliche Maßnahmen für eine altersgerechte Personalpolitik einzuführen.

Der Gesamtprozess wurde in insgesamt vier Phasen erarbeitet, in denen jeweils unterschiedliche Projektaktivitäten und Veranstaltungen stattgefunden haben:

1. Vorbereitungs- und Sensibilisierungsphase

Nach einer verwaltungsinternen Aufbereitung des Themas und Projektplanung stimmte der Kreistag dem Projekt „Demographischer Wandel – eine zentrale Herausforderung für den Kreis Borken“ in seiner Sitzung am 29.09.2005 zu. Daraufhin wurde eine interdisziplinäre Projektgruppe¹ eingerichtet, die ihre Arbeit am 25.10.2005 aufnahm.

2. Transparenz über die demographische Entwicklung

Im ersten Arbeitsschritt machte die Kreisverwaltung Anfang 2006 mit dem Demographiebericht „Brennpunkt Demographie“ die Entwicklung der Bevölkerung und bedeutungsvoller Standortmerkmale transparent. Gleichzeitig zeigt der Bericht auf, wie sich die Umschichtung der Altersstruktur im Kreis Borken in den Bereichen Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Bildung, Seniorenpolitik, Wohnungsmarkt, Städtebau, Mobilität/ ÖPNV und Bürgerschaftliches Engagement auswirkt und welche demographiebedingten Maßnahmen der Kreis Borken - oftmals in Kooperation mit den Städten und Gemeinden - bisher gestartet hat.

¹ Die Mitglieder der Projektgruppe sind im Anhang unter „Prozessbeteiligte“ aufgeführt.

3. Identifizierung von Schwerpunktthemen

Auf der Grundlage des Demographieberichtes mit Daten zu bisherigen Entwicklungen, Bestandsdaten und Tendaussagen diskutierte der Kreis auf einer Verwaltungskonferenz mit den Facheinheitsleitungen am 06.02.2006 und mit den Bürgermeister am 21.02.2006 Hauptanliegen und Schwerpunktthemen der Region. Der Bürgermeisterkonferenz vorangegangen war eine vorbereitende Befragung zur Wichtigkeit und kommunalen Gestaltbarkeit gemeindlicher Handlungsfelder.

Die Bürgermeister machten Notwendigkeiten und Chancen der Einflussnahme auf kommunaler Ebene deutlich und sahen in der Gestaltung des demographischen Wandels eine gemeinsame Verantwortung. Sie vereinbarten, dass sich die Städte und Gemeinden aktiv in den Prozess einbringen.

Aus den Diskussionsprozessen der beiden Konferenzen kristallisierten sich die Themenfelder Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, Bildung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt sowie Siedlungsentwicklung als Schwerpunktthemen im Demographie-Projekt heraus.

Zur Verbesserung der Bildungs- und Qualifizierungschancen – ein Zukunftsthema des Leitbildes des Kreises Borken - entschloss sich der Kreis, eine eigene Bildungsstudie zu erstellen. Der Bildungsworkshop am 06.04.2006 verdeutlichte die Vielfalt der zu bearbeitenden Aspekte, wobei auch demographische Bestands- und Entwicklungsdaten eine Rolle spielen. Um Doppelprozesse zu vermeiden, jedoch maßgebliche Analyseergebnisse und Steuerungsmöglichkeiten in dem fachübergreifenden Prozess zum demographischen Wandel berücksichtigen zu können, findet ein laufender Wissenstransfer zur Bildungsstudie statt. Die Ergebnisse aus der Bildungsstudie fließen in das Demographie-Projekt mit seinen vielen Schnittstellen, Abstimmungsprozessen und Arbeitsergebnissen ein.

Die Entwicklung einer zukunftsorientierten Seniorenpolitik für den Kreis Borken ist angesichts des zunehmenden Anteils älterer Menschen von besonderer Bedeutung und wurde bereits vor zwei Jahren mit dem Projekt „Leben im Alter neu denken – Kreis Borken bewegt“ zu einem Schwerpunktthema. Die vielen aus dem Veränderungsprozess entstandenen Aktivitäten bilden einen integrativen Baustein des vorliegenden Strategiepapiers. Und weil seniorenrelevante Themen sich in den gesamten kommunalen Handlungsfeldern auswirken, sind bei der Entwicklung der Handlungsempfehlungen altersspezifische Auswirkungen stets in die Überlegungen eingeflossen.

4. Entwicklung eines Konzeptes

Auf einer Klausurtagung zum demographischen Wandel am 22.05.2006 arbeiteten rund 60 Vertreter/innen aus dem (kommunal-) politischen Raum sowie zentrale Schlüsselpersonen aus den Bereichen Kirche, Wirtschaft, Wissenschaft, Städte und Gemeinden in den Themenwerkwerkstätten

- Zukunft Kinder-, Jugend- und Familienpolitik,
- Zukunft Wirtschaft und Arbeitsmarkt sowie
- Zukunft Siedlungsentwicklung

die wichtigsten Anliegen gemeinsam auf, formulierten Prioritäten und entwickelten erste Handlungsansätze zur künftigen Gestaltung des demographischen Wandels in der Region. Der Workshop zum Thema Wirtschaft und Arbeitsmarkt wurde am 12. Juni 2006 fortgesetzt.

Auf der Basis aller vorangegangenen Arbeitsergebnisse und im intensiven Dialog mit den beteiligten Akteuren erstellte der Kreis Borken das vorliegende Strategiepapier mit Handlungsempfehlungen zu ausgewählten Handlungsfeldern.

Um den Blick über den Tellerrand zu gewährleisten, wurde der Gesamtprozess unter externer Begleitung entwickelt und Erfahrungen aus anderen Kommunen berücksichtigt.

5. Behandlung weiterer Themen

Die Gestaltung des demographischen Wandels ist eine dauerhafte Zukunftsaufgabe.

Weitere Themen, die bisher nicht mit einem eigenen Schwerpunkt berücksichtigt wurden, wie z. B. der Bereich Gesundheit, können im Rahmen des kontinuierlichen Prozesses zu einem späteren Zeitpunkt explizit behandelt werden.

III. Prioritäten setzen in strategischen Handlungsfeldern

Der Kreis Borken und seine kreisangehörigen Städte und Gemeinden verfügen über eine vergleichsweise starke soziale, wirtschaftliche und demographische Ausgangssituation. Um diese stabilen Strukturen nachhaltig zu sichern, hat sich der Kreis entschlossen, die Auswirkungen des demographischen Wandels umfassend und frühzeitig, d. h. in einer demographischen Wachstumsphase, zu bearbeiten.

Im Rahmen der nachhaltigen Bearbeitung der Auswirkungen des demographischen Wandels hatten die Prozessbeteiligten zu berücksichtigen, dass sich der Kreis mit seinen ländlichen und familienorientierten Strukturen auf folgende Herausforderungen einstellen muss:

- Das derzeitige Wachstum des Kreises Borken darf nicht mit dauerhafter Stabilität verwechselt werden. Bei einer – auch durch die bundesweite demographische Entwicklung – verschärfte Standortkonkurrenz können Stabilität und Wachstum ohne pro-aktive Entwicklungssteuerung gerade bei kleineren und mittelgroßen Kommunen und im ländlichen Raum schnell in Labilität umschlagen.
- Aus der pointierten Profilierung als Wohnstandort für Familien resultiert die eindeutige Vorgabe, diese Stärke vor allem in qualitativer Hinsicht weiter auszubauen. Dies ist auch deshalb wichtig, weil Veränderungen der Erwerbstätigkeiten und Arbeitsmarktbedingungen sehr intensive Wechselwirkungen zur Belastbarkeit familienorientierter Strukturen haben.
- Bei der Weiterentwicklung des Wirtschaftsraumes im Kreis Borken gilt es, frühzeitig auf die enormen Auswirkungen des demographischen Wandels für die Personalstruktur in den Betrieben und den Arbeitsmarkt zu reagieren. Es rücken weniger qualifizierte Nachwuchskräfte nach und die Anzahl der älteren Beschäftigten wird zunehmen. Gleichzeitig bedingt die Zunahme der älteren Bevölkerung auch Chancen für die Unternehmen und den Arbeitsmarkt, z.B. in dem Bereich der Seniorenwirtschaft.
- Die demografischen Prozesse wirken sich auch auf die Siedlungsentwicklung aus. Dies erfordert eine eingehende Beschäftigung mit zukunftsgerichteten Planungsfragen im Kreis Borken mit dem Ziel der Stärkung der Innenstädte und Ortskerne. Einen besonderen Stellenwert nimmt hierbei die interkommunale und regionale Kooperation ein.

Der Kreis Borken hat die große Chance, frühzeitig eine gestaltende Zukunftsvorsorge zu treffen.

Schwerpunkthemen

Angesichts dieser Herausforderungen wurde mit der Bearbeitung folgender Schwerpunkthemen begonnen:

1. Kinder-, Jugend- und Familienpolitik weiterentwickeln
2. Wirtschaft und Arbeitsmarkt stärken
3. Regional abgestimmte Siedlungsflächenentwicklung gestalten
4. Bildung fördern ²

Bei der Bearbeitung dieser Handlungsschwerpunkte kam es weniger darauf an, mit einem wissenschaftlichen Anspruch zu arbeiten. Nach der Bestandsaufnahme und Trendentwicklung demographierelevanter Daten durch den vorgelegten Demographiebericht war - und ist es auch weiterhin - vielmehr wichtig, in gemeinsamen Überlegungen mit den beteiligten Akteuren zu effektiven und praktikablen Handlungsansätzen zu gelangen und diese zukünftig umzusetzen.

Handlungsempfehlungen im Überblick

In dem beteiligungsorientierten Prozess wurden folgende erste Handlungsempfehlungen erarbeitet, die auf die regionalen Verhältnisse im Kreis Borken abgestimmt sind:

1. Kinder-, Jugend- und Familienpolitik weiterentwickeln
 - 1.1 Transparenz und Vernetzung möglichst vieler Angebote für Kinder, Jugendliche und Familien
 - 1.2 Aufzeigen einer durchgehenden, verlässlichen und qualitativen Betreuungsperspektive
 - 1.3 Intensivierung der Kooperation mit lokalen Akteuren und die besondere Rolle der Wirtschaft
2. Wirtschaft und Arbeitsmarkt stärken
 - 2.1 Sensibilisierung für die Auswirkungen der veränderten Altersstruktur in Unternehmen
 - 2.2 Entwicklung betrieblicher Maßnahmen für eine ausgewogene und altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik
 - 2.3 Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen durch Unternehmen
3. Regional abgestimmte Siedlungsflächenentwicklung gestalten
 - 3.1 Regionales Flächenmanagement organisieren
 - 3.2 Stärkung der Innenentwicklung
 - 3.3 Intensivierung des regionalen Austausches
 - 3.4 Nutzung und Einbindung von externem Wissen
4. Bildung fördern

Hinweis:

Hier werden die Ergebnisse des Teilbeschlusses zur Bildungsstudie aus der Sitzung des Ausschusses für Schule, Bildung, Kultur und Sport vom 27.09.2006 eingefügt.

² Darstellung der Ergebnisse aus der Bildungsstudie

1. Kinder-, Jugend- und Familienpolitik weiterentwickeln

1.1 Bedeutung des Themas im demographischen Wandel

Die Kinder-, Jugend- und Familienpolitik stellt zunehmend einen Standortfaktor im Wettbewerb der Städte, Gemeinden und Kreise dar. 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 frischem Wissen die lokale Wirtschaft.

Der Kreis Borken mit seiner weiter wachsenden Bevölkerung, die sowohl aus Geburtenüberschüssen wie aus positiven Wanderungssalden resultiert, hat sich als attraktiver Wohnstandort für Familien profiliert. Bis auf die Städte Ahaus, Borken, Bocholt und Gronau sind die kreisangehörigen Städte und Gemeinden Auspendler-Wohnorte mit hohem Familienanteil.

Familien werden im Wettbewerb der Kommunen künftig mehr umworben werden. Angesichts der Lage des Kreises Borken in der Nähe zu Münster einerseits und zum Ruhrgebiet andererseits besteht für den Kreis Borken und die dort handelnden Akteure die Chance, die attraktiven Lebensbedingungen für Familien als Standortfaktor weiter zu stärken und qualitativ auszubauen. Kinder-, Jugend- und Familienfreundlichkeit gehört auch künftig zu den wichtigsten Zukunftsthemen des Kreises Borken.

1.2 Aktuelle Maßnahmen der Jugendhilfe im Kreis Borken

Der Kreis Borken und die kreisangehörigen Städte mit eigenem Jugendamt haben in der Vergangenheit bereits viele Projekte und Aktivitäten realisiert, um ein möglichst attraktives Angebot im Bereich der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik zu bieten. Als Aktivitäten des Kreises seien hier exemplarisch genannt:

- die Betreuungsbedarfsplanung für die 0 bis 6-Jährigen mit der politischen Zielvorgabe, bis zum Jahr 2010 für Kinder von 0 bis 3 Jahren eine Versorgungsquote von 20 % zu erreichen,
- das Netzwerk AMPEL mit seinen erfolgreichen Aktivitäten zu Bewerbungstrainings für Jugendliche, Seminaren zur Berufswahlorientierung sowie den Berufswahl-Checks im Internet,
- die Unterstützung bei der Einrichtung von offenen Ganztagschulen,
- mit Blick in die Zukunft der Aufbau eines lokalen Bündnisses für Familien und die Planung eines Familienbüros.

Auch die kreisangehörigen Städte mit eigenem Jugendamt (Ahaus, Borken, Bocholt und Gronau) setzen vielseitige und effektive Aktivitäten um. Beispielhaft sei hier auf das Präventionsprojekt „Young! – Borken ergreift Initiative“ der Stadt Borken hingewiesen.

Die bisherigen Aktivitäten, die weit über die genannten Beispiele hinaus gehen, stehen für einen Kreis, der sich bereits heute sehr intensiv um die Zukunft der Kinder, Jugendlichen und Familien kümmert.

1.3 Schwerpunkte und Handlungsansätze aus dem Prozess

Im Rahmen des Prozesses zur Gestaltung der Folgen des demographischen Wandels im Kreis Borken wurde deutlich, dass auch in der hiesigen Region mit ihren weitgehend familiär und bürgerschaftlich geprägten Strukturen ein gesamtgesellschaftlicher Wandel mit veränderten Arbeitsmarktanforderungen eingesetzt hat. Die Nachfrage nach Entlastungsstrukturen für Familien einerseits und qualitativen Kinder- und Jugendangeboten andererseits wird weiter ansteigen. Auf diese Herausforderung will sich der Kreis Borken frühzeitig einstellen. Dabei ist entscheidend, Lösungsansätze zu finden, die den Bedürfnissen des Gemeinwesens im Kreis Borken entsprechen und innerhalb des Kreises mit seinen lokalen Akteuren und Strukturen umzusetzen bzw. weiterzuentwickeln sind.

Gesellschaftspolitisches Thema

Jede Stadt und Gemeinde sollte in enger Kooperation und Abstimmung mit dem Kreis prüfen, welche Ziele mit der Förderung einer gelebten und nicht nur nach außen propagierten Kinder-, Jugend- und Familienfreundlichkeit verfolgt werden. Kinder- und Familienfreundlichkeit sollte dabei als ressortübergreifendes und gesellschaftspolitisches Thema unter intensiver Beteiligung der Bürgerschaft, externer Fachleute, der Wirtschaft und der Politik weiterentwickelt werden. Als eine Idee, Qualitätsanforderungen einer Familie an Kinder-, Jugend- und Familienfreundlichkeit für familienpolitische Diskussionen und Ansätze in einer Kommune zu verankern, wurde vorgeschlagen, dass die Städte und Gemeinden des Kreises im Rahmen beteiligungsorientierter Prozesse ein Familienleitbild entwickeln.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Zuge der gesammelten Ideen und Lösungen stellten die beteiligten Akteure die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Mittelpunkt künftiger Maßnahmen. Das Spektrum der vorgeschlagenen Aktivitäten reicht von qualitativen Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsleistungen für Kinder und Jugendliche – besonders auch für Kinder mit Migrationshintergrund - über flexible, verlässliche Betreuungszeiten entsprechend den beruflichen Erfordernissen der Eltern und flexiblen Arbeitszeitmodellen bis hin zur Ausweitung von Unterstützungsangeboten zur Stärkung der Elternverantwortung.

Die Umsetzung einer kinder- und familienfreundlichen Gesellschaft wurde deutlich als gesellschaftliche Aufgabe definiert, deren Umsetzung ein gut funktionierendes Netz der lokalen Akteure erfordert. Ein wesentlicher Handlungsbedarf wird hier in dem Ausbau der Kooperationen zwischen Jugendhilfe, Politik und Wirtschaft gesehen. In diesem Zusammenhang wurde insbesondere der Wirtschaft eine wichtige Mitverantwortung zugeschrieben. Einerseits haben Unternehmen ein Interesse an leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wozu ein stabiles Familienumfeld wesentlich beiträgt. Und andererseits können die Betriebe ihre Wettbewerbschancen durch Stärkung der Familienfreundlichkeit als bedeutenden Standortfaktor nutzen.

1.4 Resultierende demographiebedingte Handlungsempfehlungen

Nach einem Abgleich der vielfältigen Diskussionsergebnisse über zukünftige demographiebedingte Schwerpunktsetzungen und Aktivitäten im Handlungsfeld der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik im Kreis Borken mit der Zielplanung des Kreises sowie den laufenden und geplanten Maßnahmen im Kreis Borken werden folgende weitergehende Handlungsempfehlungen zur Realisierung in der Praxis gegeben:

1.4.1 Transparenz und Vernetzung möglichst vieler Angebote für Kinder, Jugendliche und Familien

Die Transparenz und die Vernetzung möglichst vieler Angebote muss ein elementarer Baustein auf dem Weg zu einer gelebten kinder-, jugend- und familienfreundlichen Politik sein. Wesentlicher Bestandteil sollen dabei die umfangreiche Information über Kinderbetreuungsangebote und die verschiedenen Betreuungsmodelle der Schulen sein. Es sollte darauf abgezielt werden, dass die Bürgerinnen und Bürger mit möglichst wenig Aufwand die notwendigen Informationen über die Angebote in ihrer Stadt bzw. Gemeinde bekommen.

Angebote des Kreises sowie der kreisangehörigen Städten und Gemeinden für Kinder, Jugendliche, Eltern und Großeltern sollten in übersichtlicher und aktueller Form dargestellt werden, z.B. in Broschüren und im Internet.

Verantwortung für die Umsetzung

Die Hauptverantwortung für die Umsetzung liegt bei den Städten und Gemeinden, wobei eine enge Kooperation und Arbeitsteilung mit Institutionen und Netzwerken empfohlen wird.

Die Herstellung von Transparenz und Vernetzung ist als dauerhafte Aufgabe zu verstehen.

1.4.2 Aufzeigen einer durchgehenden, verlässlichen und qualitativen Betreuungsperspektive

Der Kreis sowie die Städte und Gemeinden sollten Eltern eine durchgehende, verlässliche und qualitative Betreuungsperspektive aufzeigen.

Die Schaffung einer Betreuungsperspektive für Kinder bis zum Alter von 14 Jahren ist ein zentraler Baustein im Rahmen der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik und dient der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dadurch, dass Eltern schon sehr früh Kenntnis über Betreuungsmöglichkeiten von Kleinkindern und Schulkindern haben, erhalten sie Hilfestellung für die Planung ihrer eigenen beruflichen Biografie.

Bei der Ausgestaltung der Betreuungsangebote kommt es darauf an, dass der Kreis Borken und seine kreisangehörigen Städte und Gemeinden auf die Betreuungsanforderungen der Familien nachfrageorientiert reagieren, sich dabei jedoch nicht nur auf offensichtliche Bedarfe konzentrieren. Familien- und Berufsunterstützung sollte mutiger und selbstbewusster in Schulen und Kindertageseinrichtungen angeboten werden.

Bei den im Rahmen des Demographieprozesses geführten Diskussionen herrschte Konsens, die öffentlichen Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsleistungen qualitativ weiterzuentwickeln, so dass auch familiäre und gesellschaftliche Defizite ausgeglichen werden können. Die Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass Angebote vor allem dann angenommen und auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden, wenn sie in guter Qualität vorhanden sind.

Es wird empfohlen, dass sich jede Stadt und Gemeinde für eine verlässliche Betreuungsperspektive einsetzt und mit den beteiligten Trägern sowie in Kooperation mit dem Kreis Borken in konkrete Überlegungsprozesse einsteigt. Zu betrachten sind hier die Betreuungsangebote in den Kindertageseinrichtungen, der Tagespflege und auch besonders in den Schulen. Neben den Angeboten in den Institutionen ist auf die Übergänge von einer Betreuungsform zur anderen ein Hauptschwerpunkt zu legen. Dabei ist besonders auch der Übergang von der Grundschule zur weiterführenden Schule zu betrachten.

Den Schulen kommt hinsichtlich der Angebote verschiedener Betreuungsformen auch über die Zeit nach dem eigentlichen Unterricht hinaus eine Schlüsselrolle zu, womit sie auf dem Weg zu einer klaren Betreuungsperspektive einen wesentlichen Beitrag zu erfüllen haben. Sofern die Schulen von der seit dem 01.08.2003 geschaffenen Möglichkeit Gebrauch gemacht haben oder auch möchten, eine offene Ganztagsgrundschule (OGS) einzurichten, bieten der Kreis Borken und die städtischen Jugendämter Unterstützung bei der konzeptionellen Entwicklung (und begleiten teilweise auch deren Umsetzung). Es ist geplant, dass bis Ende 2006 rund die Hälfte der 78 Grundschulen im Kreis Borken das Angebot der OGS vorhalten. Eine offene Ganztagsgrundschule bietet bedarfsgerechte und verlässliche Ganztagsangebote in der Schulzeit, an unterrichtsfreien Tagen und in den Ferien.

Im Rahmen des Demographie-Prozesses des Kreises Borken wurde explizit darauf hingewiesen, dass die Grundschulen bei der Einrichtung des offenen Angebotes fachliche Unterstützung in Anspruch nehmen sollten. Denn nur gute Angebote können einen qualifizierten Betreuungsbedarf abdecken und werden auch insb. von Frauen als Anreize für eine Beschäftigung angenommen.

In den Städten und Gemeinden, in denen keine offenen Ganztagsgrundschulen vorhanden sind, wird es schwieriger sein, eine klare Betreuungsperspektive zu schaffen. Eine Möglichkeit können hier altersgemischte Gruppen in Kindertageseinrichtungen sein.

Nach der Grundschulzeit sind qualitative Betreuungssettings (z.B. Nachmittagsbetreuung durch Tagesmütter, Betreuungsnachmittage) in weiterführenden Schulen ein großes Thema. Kinder benötigen auch noch beim Besuch einer weiterführenden Schule – und das ganz besonders in der Anfangszeit - eine intensive Betreuung und Begleitung.

Nicht nur für Grundschulen, auch für Haupt- und Förderschulen fördert das Land NRW die Einrichtung von Ganztagsangeboten. Drei Hauptschulen im Kreis Borken³ bieten bereits seit Jahren ein offenes Ganztagsangebot mit freiwilligen Angeboten wie Hausaufgabenbetreuung und Arbeitsgemeinschaften an. Und seit dem neuen Schuljahr 2006/ 2007 haben zwei weitere Hauptschulen⁴ den gebundenen Ganztagsbetrieb eingeführt. Zunächst bezieht sich der verbindliche Ganztagsbetrieb auf den 5. Jahrgang und für die nächsten Jahre ist der Ausbau auf die Klassen 6 bis 10 vorgesehen.

Im Rahmen eines neuen Förderprogramms des Landes NRW gab es erstmals für das 2. Schulhalbjahr 2005/ 2006 ein Ausschreibungsverfahren für den gebundenen Ganztagsbetrieb, ein zweites Verfahren wurde zum neuen Schuljahr 2006/ 2007 durchgeführt und in einem dritten Durchgang sollen weitere Hauptschulen für einen Ganztagsbetrieb ausgewählt werden.

Während in Grundschulen auch freie Träger die Betreuung des Ganztagsangebotes übernehmen können, wird die Betreuung in Hauptschulen mit Ganztagsbetrieb immer durch Lehrerinnen und Lehrer gedeckt.

³ Norbertschule Bocholt, Remigiusschule Borken und Overbergschule Reken

⁴ Anne-Frank-Schule Gronau und Losbergschule Stadthorn

Seitens der Förderschulen im Kreis Borken gibt es derzeit noch kein Ganztagsangebot. Es läuft jedoch noch ein landesweites Auswahlverfahren für Förderschulen, an dem sich auch Schulen aus dem Kreis Borken beteiligen.

Grund-, Haupt- und Förderschulen im Kreis Borken, die derzeit noch nicht im Ganztagsbetrieb bzw. in der konkreten Planung zum Ganzttag sind, sollten sich intensiv um den Ausbau zur offenen bzw. gebundenen Ganztagschule bemühen.

Für Realschulen und Gymnasien gibt es keine gesonderten Förderprogramme des Landes zur Einrichtung von Ganztagschulen, so dass der Ganztagsbetrieb an diesen Schulen nicht zu realisieren ist. Umso bedauerlicher ist es, dass im Kreis Borken keine Realschule und auch kein Gymnasium die Fördermöglichkeit zur Realisierung des Angebotes 13 Plus nutzt. Auch für diese Schulformen sind ausreichende Betreuungsangebote über den regulären Schulbetrieb hinaus notwendig.

Verantwortung für die Umsetzung

Das Aufzeigen einer durchgehenden, verlässlichen und qualitativen Betreuungsperspektive wird als eine langfristige und dauerhafte Aufgabe der Städte und Gemeinden gesehen und stellt damit das zentrale Standortmerkmal im Wettbewerb mit den umliegenden Kreisen und Regionen dar.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor bildet die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Akteuren vor Ort sowie dem Kreis Borken, wobei den Schulen eine besondere Aufgabe zukommt. Im Sinne eines Austausches und evtl. sogar eines arbeitsteiligen Vorgehens können darüber hinaus Kooperationen mit den Nachbarkommunen von großem Nutzen sein.

Das Land NRW sollte seine Finanzverantwortung zur Förderung von Betreuungsangeboten in Schulen auch weiterhin verlässlich wahrnehmen.

1.4.3 Intensivierung der Kooperation mit lokalen Akteuren und die besondere Rolle der Wirtschaft zur Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen

Für die Förderung der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik sollten die lokalen Akteure aus den Kommunen, der Politik, der Wirtschaft u.a. ihre Potenziale im Sinne einer engeren Zusammenarbeit besser nutzen. Eine aktuelle Umsetzung bieten lokale Bündnisse für Familien und das einzurichtende Familienbüro des Kreises, wo ein enges wechselseitiges Zusammenwirken von Beginn an realisiert werden sollte.

Insbesondere bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten als wesentliche Ergänzung zu den Kooperationen zwischen Kreis, Städten und Gemeinden, Schulen und der Politik engere Kontakte und Kooperationen zur Wirtschaft eingegangen werden.

Unternehmen haben neben ihren eigenen wirtschaftlichen Interessen eine gesellschaftliche Verantwortung, welche auch durch die aktive Einbringung in die Kinder-, Jugend- und Familienpolitik wahrgenommen werden sollte.

Arbeitnehmer/innen verbringen viel Zeit in Betrieben und stellen ihre Arbeitsleistung zur Verfügung. Diese ist umso höher, je tragfähiger das soziale Netz des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin ist. Und hier nimmt die familiäre Situation oftmals die bedeutendste Rolle ein.

Einerseits haben Unternehmen ein Interesse an leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wozu ein stabiles Familienumfeld wesentlich beiträgt, und andererseits können die Betriebe ihre Wettbewerbschancen durch eine familienfreundliche Arbeitswelt stärken.

➤ **Schaffung qualitativer Betreuungsangebote für Kinder beschäftigter Eltern**

Unternehmen sollten sich für die Schaffung qualitativer und bedarfsgerechter Betreuungsangebote aktiv einbringen. Das Wissen und die Talente von in Elternzeit befindlichen Beschäftigten bleiben erhalten und können schneller wieder genutzt werden, wodurch Kosten reduziert und flexible Personaleinsätze ermöglicht werden können.

Hinsichtlich der Ausgestaltung der Betreuungsangebote sind in Abhängigkeit von Art und Größe des Unternehmens verschiedene Alternativen denkbar. Sie reichen von einer Kinderbetreuung im Einzelfall durch den Elternteil in einem angepassten und im Bedarfsfall nutzbarem Arbeitsumfeld (Eltern-Kind-Zimmer) über die Einrichtung eines Betriebskindergartens allein oder im Verbund mit mehreren kleinen/ mittleren Unternehmen bis zur Kooperation mit einem bestehenden Kindergarten.

Angesichts der sinkenden Kinderzahlen kommt es immer häufiger vor, dass Kindergartengruppen neue Angebotsformen nutzen.

Außerdem wurde die Idee einer zentralen Stelle für die Vermittlung von Betreuungsangeboten in einer auftretenden Betreuungs-Notsituation durch Kindertageseinrichtung, Tagespflege o.a. diskutiert.

➤ **Ausbau flexibler Arbeitszeiten**

Einen weiteren Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten Unternehmen durch flexible Arbeitszeiten leisten. Die Literatur und best-practise-Beispiele bieten vielfältige Ideen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung (s.a. Anhang).

Ein besonderer Hinweis gilt der Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung von Männern, denn noch immer nehmen nur wenige Männer diese Möglichkeiten wahr.

Unternehmen sollten männliche Beschäftigte darin bestärken, einen möglichen Wunsch nach Elternzeit umzusetzen. Dabei bedeutet Elternzeit nicht zwangsläufig den vollkommenen Ausstieg aus dem Beruf. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können während der Elternzeit bis zu maximal 30 Stunden in der Woche arbeiten. So können Beschäftigte ihre Qualifikationen halten und große Einkommensverluste vermeiden.

➤ **Unternehmensbeitrag zur Stärkung der Elternbildung**

Darüber hinaus wäre es wünschenswert, wenn Unternehmen auch in der Stärkung der Elternbildung eine Mitverantwortung sehen und zu einer aktiven Nutzung von entsprechenden Angeboten beitragen würden. Denkbar wären beispielsweise flexible Arbeitszeiten für die Wahrnehmung von Elternangeboten, finanzielle Unterstützung für die Bildungsangebote oder im weitesten Fall auch die Durchführung von Inhouse-Seminaren.

Verantwortung für die Umsetzung

Die Verantwortung für die Schaffung betrieblicher, familienfreundlicher Rahmenbedingungen liegt bei den Unternehmen selbst, wobei sie das Wissen der Jugendhilfeträger nutzen und den näheren Kontakt suchen bzw. intensivieren sollten.

Dabei bietet sich die Einrichtung einer dauerhaften Partnerschaft von Jugend und Wirtschaft an. Gut vorstellbar wäre eine enge Kooperation zwischen dem Fachbereich Jugend und Familie des Kreises Borken, den Städten und Gemeinden und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken. Gemeinsam sollten Unternehmen akquiriert, Initiativen und Projekte zur Stärkung von Kinder-, Jugend- und Familienfreundlichkeit konzipiert und Aktivitäten umgesetzt werden.

2. Wirtschaft und Arbeitsmarkt stärken

2.1 Bedeutung des Themas im demographischen Wandel

Aktuelle Probleme wie insbesondere die hohe Arbeitslosigkeit erschweren zwar den Blick auf zukünftige Probleme der Wirtschaft, lassen die Auswirkungen des demographischen Wandels jedoch nicht weniger wichtig werden. Soweit ein Eingreifen und Beeinflussen künftiger Entwicklungen überhaupt möglich ist, sollte dies sofort geschehen. Unternehmen sind heute gefordert, wesentliche Richtungswechsel anzugehen, um nicht morgen von den Folgen des demografischen Wandels überrollt zu werden.

Im Gegensatz zur Landesentwicklung wird es im Kreis Borken in den kommenden 20 Jahren keinen altersmäßig bedingten Rückgang der Gruppe von Personen im erwerbsfähigen Alter geben. Nach einer kontinuierlichen Zunahme der Zahl potenziell erwerbsfähiger Kreisbewohner/innen vom Jahr 2008 bis zum Jahr 2019 wird sich die Zahl der Erwerbsfähigen bis zum Jahr 2020 wieder vermindern, aber voraussichtlich immer noch um knapp 7.000 Personen oder 3,2 % über dem Ausgangsniveau von rund 219.000 Personen in 2005 liegen (Land NRW – 5,0 %).

Allerdings wird es innerhalb der Altersgruppe der erwerbsfähigen Einwohner/innen eine deutliche Altersstrukturverschiebung 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. Umgekehrt wird es immer mehr ältere Erwerbsfähige (40 bis unter 65 Jahre) geben. Die Einwohnerzahl dieser Altersgruppe wird im Vergleich zum Land NRW erheblich stärker zunehmen. 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.

Klagen über eine unzulängliche Arbeitskräfteversorgung im Handwerk sind nichts Neues. Selbst wenn das zahlenmäßige Arbeitskräfteangebot ausreicht – was auch weiterhin zu erwarten ist – entsprechen die verfügbaren Arbeitskräfte häufig nicht den Erwartungen der nachfragenden Unternehmen. Und sind Beschäftigte nicht zur dauerhaften Qualifizierung bereit, gilt dies auch für Personen im aktiven Arbeitsleben.

Wenn auch demographische Umbrüche nicht die Hauptursache für Probleme bei der Arbeitskräfteversorgung sind, so wird die demographische Entwicklung die schwierige Position großer Teile des Handwerks auf dem Arbeitsmarkt absehbar verstärken.

Durch den demographischen Wandel wird sich der in einigen Bereichen bereits eingetretene Fachkräftemangel weiter verschärfen und zu einer Gefahr für die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen führen.

Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass die Arbeitsmarktlage weiterhin schwierig bleiben wird, wobei Geringqualifizierte und Ältere besonders betroffen sein werden. Wer heute keine Arbeit hat, ist häufig gering oder gar nicht qualifiziert und hat auch langfristig schlechte Aussichten auf eine Arbeitsstelle. Für den zu erwartenden Anstieg der Anzahl älterer Arbeitsloser sind neben der Erhöhung der Anzahl älterer Menschen weitere

Faktoren wie der veränderte Anspruch an die Technologie und die Bevorzugung jüngerer Menschen bei Einstellungen verantwortlich. Gleichzeitig ist zu erwähnen, dass die Potenziale von erwerbsfähigen Frauen bisher vergleichsweise wenig genutzt werden. Die Frauenerwerbsquote⁵ im Kreis Borken lag im Jahr 2005 bei 39,1 %. Sowohl auf Ebene des Landes NRW (44,3%) wie auch auf Bundesebene (47,4 %) waren vergleichsweise mehr Frauen berufstätig. Für die Zukunft ist davon auszugehen, dass sich wegen der sinkenden Kinderzahlen mehr Frauen am Arbeitsmarkt beteiligen wollen als bisher.

Angesichts dieser Entwicklungen stehen der Kreis Borken und seine Betriebe vor der Herausforderung, die vorhandenen Potentiale – insbesondere durch Qualifikation der Arbeitskräfte, den Abbau von Arbeitslosigkeit und höhere Frauenerwerbsquoten – stärker zu nutzen. Damit kann die sich abzeichnende Entwicklung zwar nicht vollständig kompensiert, aber doch abgeschwächt werden.

2.2 Aktuelle Maßnahmen der Wirtschaft im Kreis Borken

Eine erste Befragung bei am Prozess beteiligten Unternehmen, Verbänden, Kammern und Kommunalverwaltungen ergab, dass es bereits heute vielfältige Einzelmaßnahmen und Lösungsansätze zur Gestaltung des demographischen Wandels gibt. Um die Transparenz über diese verschiedenen Aktivitäten zu erhöhen, den gegenseitigen Austausch zu fördern und die Übertragung effektiver Ideen zu unterstützen, sollen die laufenden und konkret geplanten Maßnahmen in einer Gesamtdarstellung aufbereitet werden.

2.3 Schwerpunkte und Handlungsansätze aus dem Prozess

Im Rahmen des Demographie-Prozesses haben Unternehmerinnen und Unternehmern, Vertreter/innen von Verbänden, Kammern, Gewerkschaften sowie der Bürgermeisterkonferenz in intensiven Diskussionen wesentliche Handlungsbedarfe betrachtet und Lösungsmöglichkeiten entwickelt. Neben Ansätzen zur Sensibilisierung für die Auswirkungen der sich verändernden Altersstruktur in Unternehmen standen vor allem Ansätze für eine altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Zentrum der Überlegungen. Der Konsens, dass sich Unternehmen aktiv für familienfreundliche Rahmenbedingungen einbringen wollen, steht in direktem Bezug zu den Handlungsempfehlungen aus dem Themenbereich Kinder-, Jugend- und Familienpolitik.

⁵ Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen am 30.09.2005 je 100 Frauen im Alter von 19 bis unter 65 Jahren.

2.4 Resultierende demographiebedingte Handlungsempfehlungen

2.4.1 Sensibilisierung für die Auswirkungen der veränderten Altersstruktur in Unternehmen

Auf der betrieblichen Ebene fehlt nach Meinung von Experten noch weitgehend ein Problembewusstsein für den schleichenden demographischen Strukturwandel und seine betrieblichen Auswirkungen, weshalb die Unternehmen unbedingt für die sich verändernde Altersstruktur, die Notwendigkeit präventiven Handelns und den Potenzialen der Seniorenwirtschaft sensibilisiert werden müssen. Als Grundlage hierfür sollten Informationen und nähere Kenntnisse zu den Anforderungen von Unternehmen an ältere Beschäftigte und den Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer/innen gewonnen und aufbereitet werden. Damit verbunden ist die Klärung der Frage, warum Unternehmen gehemmt sind, ältere Menschen einzustellen. Nach Ansicht der Prozessbeteiligten gibt es viel Unwissen und Vorurteile über die Potenziale Älterer.

Zur Gewinnung näherer Informationen in Bezug auf Anforderungen von Unternehmen an Ältere und den Fähigkeiten älterer Beschäftigter wird empfohlen, auf die erfolgte Umfrage des Unternehmerverbandes Aktive Unternehmen im Westmünsterland (AIW) bei den Mitgliedsunternehmen aufzusetzen, vorliegende Befragungsergebnisse auszuwerten und eine ergänzende Abfrage für weitergehende Informationsbedarfe durchzuführen.

Als eine effektive und bewährte Form der Ansprache und Sensibilisierung von Unternehmen empfehlen die Prozessbeteiligten Fachinformationen in Form von Fachbeiträgen in Fachzeitschriften sowie Fachvorträge und Diskussionen in betrieblichen Gremien von der Führungs- bis zur Arbeiterebene.

2.4.2 Entwicklung betrieblicher Maßnahmen für eine ausgewogene und altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik

Unternehmen werden künftig mit ihrer Arbeits- und Personalpolitik dafür Sorge tragen müssen, dass ihre jungen und alten, männlichen und weiblichen Mitarbeiter in Teams und im Betrieb innovativ bis zur Rente zusammenarbeiten können. Hierfür ist es erforderlich, dass Unternehmen betriebliche Maßnahmen für eine ausgewogene und altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik entwickeln.

Altersstrukturanalyse

Voraussetzung für die Entwicklung betrieblicher Maßnahmen sind umfassende Kenntnisse zur Personal- und Altersstruktur des Unternehmens. Unausgewogene Altersverteilungen und daraus resultierende Problemfelder müssen analysiert und aufbereitet sein. Während in kleinen Betrieben der Firmenchef/ die Firmenchefin Alter, Kompetenzen und soziales Umfeld der Beschäftigten durch den persönlichen Kontakt in der Regel gut kennt, ist bei mittleren und größeren Betrieben eine umfassende Altersstrukturanalyse zu empfehlen, bei der abteilungsbezogenen Daten in Verbindung mit einer Kompetenzinventur gebracht und für die nächsten Jahre berechnet werden.

Beratung

Bei den anschließenden Überlegungen passgenauer Strategien und Maßnahmen benötigen Betriebe Beratung und Orientierungshilfen. Die Vielzahl von Informationen und Tools, die auch im Internet angeboten werden, können als Anregungen genutzt werden, ersetzen aber keinesfalls eine intensive Auseinandersetzung mit der Entwicklung des eigenen Betriebes. Vielmehr ist es notwendig, betriebseigene Lösungsansätze und Maßnahmen zu entwickeln, die zu erwartenden Fehlentwicklungen in der Arbeits- und Personalpolitik entgegenwirken, wirtschaftlich tragfähig sind und zu der Unternehmenskultur des Betriebes passen. Nur so kann es gelingen, die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes nachhaltig zu sichern.

Ob und in welcher Form Unternehmen sich bei der Entwicklung betrieblicher Maßnahmen tatsächlich beraten lassen, muss jedes Unternehmen für sich entscheiden und ist sicherlich auch abhängig von der Unternehmensgröße. So bietet zum Beispiel INQA, die Initiative neue Qualität und Arbeit, Beratungen für Unternehmen an. Aus dieser Initiative heraus ist ein Qualifizierungskonzept für Demografie-Berater entstanden, welches in NRW als das Projekt Rebequa weitergeführt wird. Derzeit werden in NRW mit Landesmitteln 120 Demografie-Berater ausgebildet, die ehrenamtlich oder als Mitarbeiter von Handwerkskammern gemeinnützige Einrichtungen, Kommunen und Unternehmen beraten (www.rebequa.de).

Lernförderliche Maßnahmen

Eine ausgewogene und altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik sollte im wesentlichen bestimmt werden von präventiven lernförderlichen Lösungsansätzen. Lebenslanges Lernen bzw. lebensbegleitende Kompetenzentwicklung bilden damit die dauerhafte Leitlinie für die Gestaltung des altersstrukturellen Wandels in gemeinsamer Verantwortung von Arbeitgebern und Beschäftigten.

Eine lernförderliche Arbeit- und Personalpolitik sollte folgende Ansätze beinhalten:

➤ **Betriebliche, ausbildungsbegleitende Fördermaßnahmen**

Die Ausbildung im dualen System hat sich als vorrangiges Instrument der Rekrutierung bewährt – sie vermittelt fachliche Qualifikationen, leistet normative Orientierungen wie Pünktlichkeit, Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit und gibt zugleich umfassende Erfahrungen mit der betrieblichen Realität. Um beklagte Wissensdefizite abzubauen und die Kenntnisse und Erfahrungen im praktischen Teil weiter zu stärken, werden ergänzende praxisorientierte Fördermaßnahmen empfohlen. Der Aufwand für die einzelnen - oftmals nur wenige Auszubildende beschäftigenden - Betriebe kann vertretbar gehalten werden, indem mehrere Ausbildungsbetriebe kooperieren. Denkbar wären z.B. gemeinsame praktische Übungseinheiten unter Anleitung und Hospitationen von Auszubildenden in anderen Betrieben.

➤ **Weiterbildung und Qualifizierung für Beschäftigte mittleren Alters**

Die Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters ist eine wichtige Zielgruppe für gezielte Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei sollten nicht nur benachteiligte und niedrigqualifizierte Arbeitskräfte angesprochen werden, sondern eine Weiterqualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestrebt werden. Wer schon in jüngeren und mittleren Jahren seine Qualifikation in Schulungen und am Arbeitsplatz weiterentwickelt hat und Lernen als persönliche Bereicherung empfindet, wird vor neuen Herausforderungen keine Angst haben.

Die Beteiligten des Demographieprozesse wiesen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Gruppe der 38-45-Jährigen wegen Unflexibilität, Besitzstands- und Sicherheitsdenken schwer für präventive Maßnahmen wie altersgemischte Teamarbeit, lebensbegleitende Lernkonzepte und Tätigkeitswechsel zu motivieren sei und damit auf diese Beschäftigtengruppe ein besonderer Fokus gelegt werden müsse.

➤ **Lebensbegleitende Aktivierung älterer Beschäftigter**

Die älteren Arbeitnehmer/innen selbst müssen sich darauf einstellen, ihre Leistungsmotivation und Lernbereitschaft weiter zu aktivieren, um so dem Unternehmen bis zum Ausscheiden aus dem - längeren - Berufsleben eine qualifizierte Arbeitskraft zu sein. Die Selbstverantwortung Älterer erfordert die Bereitschaft, persönliche und fachliche Kompetenzen lebensbegleitend weiterzuentwickeln. Als konkrete Maßnahmen bieten sich regelmäßige berufliche und außerberufliche Weiterbildungen sowie Tätigkeitswechsel im Betrieb an. Unternehmen sollten die älteren Beschäftigter dabei aktiv unterstützen. Zum Beispiel können regelmäßige Tätigkeitswechsel fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie werden.

➤ **Etablierung altersgemischter Teams**

Eine zukunftsorientierte Arbeitsgestaltung muss dem Leistungswandel der Menschen gerecht werden. Während die Jüngeren ihr neues Wissen einbringen, leisten Ältere durch ihr oftmals über viele Jahre gewachsenes Erfahrungswissen einen großen Beitrag. Um einen Wissens- und Erfahrungstransfer zu gewährleisten und gleichzeitig komplementäre Stärken von Jüngeren und Älteren zu nutzen, sollten altersgemischte Teams gebildet werden.

➤ **Weiterentwicklung der Führungskräfte**

Künftig werden Vorgesetzte sich darauf einstellen müssen, dass in ihren Abteilungen und Teams mehr Ältere arbeiten. Das gesetzliche Renteneintrittsalter ist auf 67 Jahre angehoben und die bisherige Frühverrentungspraxis wird künftig zurückgehen. Sie ist für die Unternehmen immer schlechter finanzierbar, das Erfahrungswissen der Älteren wird dringend benötigt und die Mitarbeiter/innen nutzen die Möglichkeit der Frühverrentung wegen der Rentenabschläge immer weniger.

Führungskräfte müssen für die Besonderheiten alternder Belegschaften wie veränderte Leistungsfähigkeit und Motivation sensibilisiert werden und Wissen zur Einführung altersgerechter Methoden erlangen.

➤ **Betriebliche Gesundheitsförderung**

Da Unternehmen künftig mit einem größeren Anteil älterer Mitarbeiter/innen rechnen müssen, ist es sinnvoll und aussichtsreich, in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Betriebsärzten ein Gesundheitsmanagement aufzubauen. Dadurch sollen gesundheitliche Risiken des Arbeitsprozesses minimiert und die Beschäftigten in der Vorbeugung typischer, im Alter gehäuft auftretender Funktionseinschränkungen und Erkrankungen unterstützt werden. Auf diese Weise vermindert sich der Krankenstand, wodurch die Produktivität erhöht wird. Gleichzeitig werden Motivation und Identifikation mit dem Betrieb gestärkt.

Es wird empfohlen, im engen Dialog zwischen Wirtschaftsförderung, dem Unternehmerverband AIW und dem Kreis Borken ein konkretes Unternehmen zu gewinnen, welches unter Einbindung von Experten ein Organisations- und Personalentwicklungskonzept mit konkreten Handlungsempfehlungen für eine zukunftssichere Arbeits- und Personalpolitik erstellt. Durch dieses Vorgehen kann viel Erfahrung und Wissen gesammelt werden, welches es anderen Unternehmen erleichtern würde, eigene passgenaue Strategien und Maßnahmen zu entwickeln.

2.4.3 Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen durch Unternehmen

Familie und Arbeitswelt sind die beiden herausragenden und bestimmenden Lebensbereiche, weshalb die Produktivität der Unternehmen und die Lebenswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übereinzubringen sind. Der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit deren Talenten, Wissen und Können wird angesichts knapper werdender Nachwuchskräfte und des (zunehmenden) Fachkräftemangels in einigen Bereichen größer werden. Familienfreundliche Unternehmen haben viele Vorteile: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motivierter, Fehlzeiten sind niedriger und die Fluktuation ist geringer.

In kleinen und mittleren Betrieben sind weniger formalisierte Programme und Leitlinien als kreative Einzellösungen gefragt. Manchmal erzielen schon einfache Lösungen eine große Wirkung. Oftmals zeigt sich, dass für eine familienfreundliche Personalpolitik in erster Linie nicht finanzielle Mittel notwendig sind, sondern eine Veränderung der Unternehmenskultur. Und selbst wenn finanzielle Mittel aufzuwenden sind, kann in der Regel von einem Gewinn gesprochen werden. Ein Gutachten der Prognos AG hat nachgewiesen, dass familienfreundliche Maßnahmen auch für mittelständische Unternehmen Kosteneinsparungen bringen.

Neben qualifizierten und flexiblen Betreuungsangeboten, die auf die Bedürfnisse des Unternehmens und der kinderbetreuenden Arbeitnehmer/innen zugeschnitten sind, weisen am Demographieprozess beteiligte Unternehmen besonders darauf hin, dass es oftmals an entsprechenden Vorüberlegungen und Konzepten für den Wiedereinstieg und die langfristige Begleitung der kinderbetreuenden Arbeitnehmer/innen fehlt. Frauen in Schlüsselpositionen sind unverzichtbar und langsam zunehmend beantragen auch hochqualifizierte Männer Elternzeit. Die am Prozess beteiligten Unternehmen sprachen sich deutlich für eine betriebliche Mitverantwortung aus, erwerbstätigen Müttern und Vätern die Wahrnehmung der Familienaufgaben zu erleichtern. Familienorientierte Personalpolitik hilft Betrieben nicht nur in der Gegenwart, Kinder sind die Fachkräfte von morgen.

Zur Förderung familienfreundlicher Rahmenbedingungen werden insbesondere folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

➤ Schaffung betrieblicher Betreuungsangebote für Kinder beschäftigter Eltern

Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahre und Kindergärten, die bis in die Abendstunden und am Wochenende geöffnet haben, sind begrenzt. Um beschäftigten Müttern und Eltern dennoch nachfrageorientierte Betreuungssettings anzubieten, können Unternehmen einen betriebseigenen Kindergarten mit unternehmensorientierten Öffnungszeiten, flexiblen Einstiegsmöglichkeiten, tageweiser Nutzungsmöglichkeit und einer Betreuung in Notsituationen einrichten. Da sich diese Möglichkeit für kleine und mittlere Unternehmen nicht lohnt, kann eine Lösung die überbetriebliche Kooperation sein. Vorgeschlagen wurde die Einbindung freier und öffentlicher Träger zur Nutzung von vorhandenen Ressourcen und Fachwissen sowie einer gemeinschaftlichen Finanzierung von Unternehmen, Trägern und Eltern. Außerdem kann für einen kurzfristigen Betreuungsbedarf ein Arbeitszimmer zur Verfügung gestellt werden, das sowohl mit Bürotechnik als auch mit einer Spielecke ausgestattet ist. Dabei ist zu bedenken, dass sich ein Eltern-Kind-Zimmer nur als Notbehelf und nicht als Alternative zu regulären Betreuungsangeboten eignet.

Diese Handlungsempfehlung, gute Betreuungsangebote zu schaffen, deckt sich mit einer vorgeschlagenen Maßnahme aus dem Themenfeld Kinder-, Jugend- und Familienpolitik (s.a. Punkt 1.4.3). Deutlich wird hier, dass für zukunftsorientierte Maßnahmen zur Begegnung demographiebedingter Entwicklungen Akteure der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik und der Wirtschaft stärker zusammenarbeiten sollten.

➤ Familienbegleitung in Unternehmen

Es wird empfohlen, dass Unternehmen betriebseigene Konzepte für den Wiedereinstieg und die längerfristige Begleitung kinderbetreuender Mitarbeiter/innen erarbeiten und auch leben. Die Palette an konkreten Unterstützungsmöglichkeiten reicht von frühzeitigen Schulungen der Rückkehrer/innen (auch während der Freizeit) über flexible Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung, Heim- und Telearbeit, mit den Beschäftigten abgestimmte bzw. sogar von den Beschäftigten erstellte Einsatzpläne bis zu kurzfristigen Absprachen zwischen den Beschäftigten im Falle des plötzlichen Ausfalls einer Kollegin oder eines Kollegen. Die Literatur bietet hier weitreichende Ideen (s.a. auch Literaturverzeichnis).

Hinsichtlich der Empfehlung, die Arbeitszeiten zu flexibilisieren, gibt es deckungsgleiche Überlegungen mit den Ausführungen zur Kinder-, Jugend- und Familienpolitik (s.a. Punkt 1.4.3). Auch hier wird die notwendige stärkere Vernetzung zwischen Akteuren der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik und den Unternehmen deutlich.

2.5 Verantwortung für die Umsetzung der Handlungsempfehlungen

Die Verantwortung für die Umsetzung der Handlungsempfehlungen liegt bei den Unternehmen selbst. Die Kammern, die Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH und der Unternehmerverband Aktive Unternehmen im Westmünsterland (AIW) können dabei federführende Aufgaben allein oder in Kooperation übernehmen.

Eine kleine Begleitgruppe bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft und dem Kreis Borken sollte den gesamten Umsetzungsprozess begleiten. Im einzelnen sind folgende Aufgaben denkbar:

- Ideen weiterentwickeln und Partner für die Realisierung von Empfehlungen gewinnen,
- selbst Handlungsempfehlungen umsetzen wie z.B. eine strukturierte Übersicht über laufende und konkret geplante Maßnahmen erstellen,
- auf Wunsch Unternehmen bei der Entwicklung betrieblicher Maßnahmen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik oder familienfreundlicher Rahmenbedingungen unterstützen und
- als Schnittstelle zwischen der Wirtschaft und dem Kreis Borken den Informationstransfer sicherstellen.

Der Kreis Borken stellt den Informationsfluss sicher zwischen Begleitgruppe, Politik, Wirtschaftsforum sowie zu den Städten und Gemeinden.

3. Regional abgestimmte Siedlungsflächenentwicklung gestalten

3.1 Bedeutung des Themas im demographischen Wandel

Die bisherige Planungsphilosophie war auf Wachstum ausgerichtet. Wie in der gesamten Bundesrepublik, so ging dies auch im Kreis Borken mit einem hohen Flächenverbrauch für die Siedlungsentwicklung einher. In diesem Zusammenhang ist auf den hohen Flächenanteil für die aktive Landwirtschaft im Kreis hinzuweisen.

Die Bevölkerungszahl des Kreises Borken wird in den nächsten Jahren weiter steigen und folglich zu einer weiteren Erhöhung des Wohnflächenbedarfs führen. Dies geschieht aufgrund der moderaten Bevölkerungsprognose allerdings auf einem geringeren Niveau als in der Vergangenheit.

Das Wachstum für den Wohnflächenbedarf lässt sich u.a. mit der zu erwartenden Zunahme der Ein- und Zweipersonenhaushalte erklären. Daneben gibt es weitere allgemeine Faktoren, die den Wohnflächenbedarf ausweiten wie z.B. folgende:

- Familien bevorzugen oftmals das Wohnen am Stadtrand oder im Umland im Einfamilienhaus – sei es, weil im innerstädtischen Bereich keine großen Wohnungen zur Verfügung stehen oder Familien lieber im Grünen wohnen,
- viele alleinstehende Menschen bleiben oftmals in ihren zu groß gewordenen Wohnungen oder Häusern, obwohl sie diese gar nicht mehr in vollem Umfang nutzen können,
- bestehende Gebäude werden nicht effizient genutzt oder
- die Ressource Fläche wird, auch häufig bei Neuplanungen, zu großzügig in Anspruch genommen.

Die Wohnsiedlungsentwicklung zieht ferner eine Reihe von sonstigen Folgeentwicklungen in den Bereichen Versorgung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Verkehr, Freizeit usw. nach sich, die ebenfalls die Inanspruchnahme von Raum erforderlich machen.

Der Demographische Wandel gibt hier den Anlass, die Fragen des zunehmenden Flächenverbrauchs im Kreis Borken künftig stärker in den Vordergrund zu stellen. Vor dem Hintergrund des schonenden und nachhaltigen Umgangs mit der nicht vermehrbaren Ressource Fläche sollte dies auch die Diskussion um die Aufwertung des Bestands und die Innenentwicklung sowie die Steuerungsmöglichkeiten durch geeignete Instrumente beinhalten.

In diesem Zusammenhang sollten die Folgekosten für soziale und technische Infrastruktur sorgfältig abgeschätzt und bei den Planungen berücksichtigt werden.

3.2 Aktuelle Maßnahmen der Siedlungsentwicklung im Kreis Borken

Die örtliche Entwicklung unterliegt der Planungshoheit der Kommunen. Zu deren Ordnung bedienen sich die Städte und Gemeinden des Kreises den Instrumenten der Bauleitplanung (Flächennutzungsplan, Bebauungsplan, Vorhaben- und Erschließungsplan). Darüber hinaus sind im Rahmen von informellen Konzepten, z.B. Gemeindeentwicklungsplanung, Stadtmarketingprozesse, räumliche Problemstellungen sowie künftige Entwicklungsmöglichkeiten in einer Vielzahl der kreisangehörigen Kommunen diskutiert worden.

Für den Außenbereich sind mit der Landschaftsplanung des Kreises Borken und der „Stiftung Kulturlandschaft“ zum Flächen- und Ausgleichsflächenmanagement wertvolle Ansätze geschaffen worden.

3.3 Schwerpunkte und Handlungsansätze aus dem Prozess

Im Rahmen des Demographieprozesses wurde im Kreis Borken intensiv über den Planungsansatz der Entwicklung im Bestand diskutiert. Dabei wurde die Innenentwicklung als erstrebenswerter Ansatz zur Verminderung einer weiteren Außenentwicklung herausgestellt. In diesem Zusammenhang waren sich die Teilnehmer/innen des Demographieprozesses aber auch über die Schwierigkeit der praktischen Umsetzung dieses theoretischen Leitbildes bewusst. Neben den Auswirkungen investorenorientierter Planungen auf die Siedlungsentwicklung war die Frage der Verbindlichkeit planerischer Instrumente Gegenstand des interdisziplinären Austausches.

In enger Anlehnung dazu befassten sich die Prozessbeteiligten mit der Frage der Versorgungsqualität in kleinen Orten. Vor dem Hintergrund demographischer Wandlungsprozesse wurde die Gefahr des verstärkten Rückzuges von Versorgungseinrichtungen wie z.B. Einzelhandelseinrichtungen der täglichen Versorgung und medizinische Einrichtungen an zentrale Standorte aufgeworfen. Lösungsalternativen wurden insbesondere in ehrenamtlich getragenen Nachbarschaftsläden, mobilen Versorgungsdiensten, der Internetnutzung und Zubringdiensten gesehen. Es bestand Einigkeit, dass bei der Versorgung in kleinen Orten ein Mindeststandard eingehalten werden soll.

Darüber hinaus wurde der interkommunalen Zusammenarbeit eine besondere Bedeutung zugeschrieben. Vor dem Hintergrund des sich verschärfenden regionalen Wettbewerbes um die Ansiedlung von Bevölkerung und Arbeitsplätzen konkretisierte sich im Demographieprozess die Auffassung, dass künftig die Potenziale überörtlicher Instrumente wie insbesondere der Regionalplanung, dem Flächenmanagement sowie sonstiger informeller Ansätze zur Stärkung der Kooperation der Kommunen im Kreis Borken intensiver ausgeschöpft werden sollten.

3.4 Resultierende demographiebedingte Handlungsempfehlungen

Die Diskussionen zu den bisherigen Aktivitäten in der Siedlungsentwicklung sowie den zukünftigen demographiebedingten Schwerpunktsetzungen zeigen, dass der Bereich der Siedlungsentwicklung seit jeher dem Einfluss demographischer Entwicklungen unterworfen ist. Die Beobachtung und Einstellung auf demographische Veränderungsprozesse ist demnach integraler Bestandteil aller räumlichen Planungen.

Zur Gestaltung künftiger Entwicklungen erscheint es vor allem erforderlich, die spezifischen Eigenheiten der demographischen Kurve des heute „jungen“, aber in den nächsten Jahren zügig „alternden“ Kreises Borken bewusst zu machen und frühzeitig im Rahmen der Siedlungsentwicklung zu thematisieren. Es handelt sich hierbei insgesamt um eine mittel- bis langfristig zu realisierende Handlungsoption.

3.4.1 Regionales Flächenmanagement organisieren

Im Regionalen Flächenmanagement wird eine der wichtigsten Aufgaben einer nachhaltigen Siedlungsentwicklung gesehen, die auf interkommunaler Kooperation basiert und den Erfordernissen des demographischen Wandlungsprozesses Rechnung trägt.

Ein Teilelement Regionalen Flächenmanagements bildet die Regionalplanung. Dieser kommt als Instrument der vorausschauenden, übergeordneten sowie mittel- bis langfristigen überfachlichen Planung eine besondere Bedeutung zur Gestaltung der Siedlungs-, Freiraum- und Verkehrsentwicklung zu. Ihre Basis bildet die Untersuchung der Bevölkerungsentwicklung.

Der Regionalplan Teilbereich Münsterland wird voraussichtlich ab 2007 überarbeitet. Im Rahmen der Neuaufstellung des Regionalplanes Münsterland soll den Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Siedlungsentwicklung im Kreis Borken ein besonderer Stellenwert beigemessen werden. Neben den Städten und Gemeinden wird auch der Kreis in die Aufstellung des Regionalplanes eingebunden, der für die Aspekte des demographischen Wandels besonders sensibilisieren kann. Zudem sollte bei diesem Prozess frühzeitig der interkommunale Austausch gesucht werden.

Über die Regionalplanung hinaus eignen sich weitere verbindliche und freiwillige Planungsinstrumente zum Ausbau des Regionalen Flächenmanagements. Anzuführen sind z.B. die Landschaftsplanung und die Stiftung Kulturlandschaft, die künftig in Zusammenarbeit mit den staatlichen Behörden weiterentwickelt und stärker genutzt werden sollen. Darüber hinaus erscheint es sinnvoll und erforderlich, weitere freiwillige Kooperationen benachbarter Kommunen zur Lösung gemeinsamer Problemlagen oder im Sinne interkommunaler Entwicklungsplanungen auszubauen („Kooperation statt Konkurrenz“).

3.4.2 Stärkung der Innenentwicklung

Der Interessenausgleich der unterschiedlichen raumbeanspruchenden Nutzungen wie Wohnen, Arbeiten, sich Versorgen, Verkehr, Freizeit konkretisiert sich in einem innerörtlichen Flächenmanagement. Den Städten und Gemeinden im Kreis Borken stehen dazu die Instrumente der Bauleitplanung sowie informelle Ansätze zur Verfügung.

Im Vordergrund des Demographieprozesses standen die Diskussionen der Potenziale der Innenentwicklung sowie das Thema, die Versorgungsqualität der Menschen in Innenstädten und kleinen Orten zu gewährleisten.

Aufgrund der spezifischen Ausgangsbedingungen einer jeden Stadt und Gemeinde im Kreis Borken sind individuell auf die vorhandene Problemlage und künftige Entwicklungsvorstellungen der Kommunen abgestimmte Lösungen erforderlich und zu entwickeln. Neben der Ausschöpfung der Möglichkeiten der klassischen Instrumente der Bauleitplanung wird in dem verstärkten Einsatz informeller Entwicklungsplanung ein sinnvolles Vorgehen gesehen. Ferner spielt hier auch der Austausch und die Kooperation mit Nachbarkommunen eine besondere Rolle („Best Practice“).

Neben der Ausschöpfung des den Kommunen zur Bewältigung der zukünftig anstehenden Entwicklungsaufgaben zur Verfügung stehenden Instrumentariums soll auch die stärkere interkommunale Zusammenarbeit sowie die Kooperation mit dem Kreis Borken angeregt werden. Insbesondere zu letzterem Vorschlag sollen die in den nachfolgenden Ausführungen (3.4.3 und 3.4.4) formulierten Handlungsempfehlungen einen Beitrag leisten.

3.4.3 Intensivierung des regionalen Austausches

Im Zuge des sich verschärfenden Wettbewerbs der Regionen um Bevölkerungs- und Unternehmensansiedlung sowie der Bereitstellung von Lebens- und Freizeitqualität (harte und weiche Standortfaktoren) ergibt sich insbesondere auch vor dem Hintergrund demographischer Veränderungsprozesse die Notwendigkeit der interkommunalen Kooperation.

In diesem Zusammenhang spielt auch die Vernetzung der Planerinnen und Planer im Kreis Borken eine besondere Rolle. Aus dem Diskussionsprozess kristallisieren sich dazu insbesondere folgende Themenschwerpunkte für den Austausch heraus:

Innenentwicklung vor Außenentwicklung

- Wie können innerstädtische Brachen in den Ortskernen sinnvoll genutzt werden, um weitere unnötige Flächenentwicklung im Außenbereich zu vermeiden?

Stärkung der Ortszentren

- Wie lässt sich der Verödung der Innenstädte und Ortskerne begegnen?
- Wie können attraktive Zentren geschaffen werden, in denen es sich gut wohnen, arbeiten, versorgen und leben lässt?
- Wie kann speziell die Versorgungssituation in Stadtteilen, kleinen Orten und Dörfern sichergestellt werden?

Qualität im Städtebau und der Siedlungsentwicklung

- Was sind Qualitätskriterien für einen hochwertigen Städtebau, die den Bedürfnissen aller Generationen („Alt und Jung“, Flexibilität) sowie dem aktuellen Stand der Technik (z.B. Niedrigenergie, Ressourceneinsparung) gerecht werden?
- Wie kann ein qualitativer und moderner Städtebau z.B. durch Fördermittelakquise erreicht werden?

Kosten im Städtebau und der Siedlungsentwicklung

- Wie kann die zukünftige Siedlungsflächenentwicklung so gesteuert werden, dass keine unnötigen Folgekosten im Bereich der sozialen und technischen Infrastruktur entstehen?

Kooperationsformen

- Welche Möglichkeiten bestehen zur interkommunalen Kooperation?

Vorstellbar ist die Einrichtung eines kreisweiten Planerforums durch den Kreis Borken, in dem in regelmäßigen Abständen aktuelle Trends der Siedlungsentwicklung diskutiert werden können.

3.4.4 Nutzung und Einbindung von externem Wissen

Der Bereich der Siedlungsentwicklung bildet eine abstrakte übergeordnete und zusammenfassende Ebene, die sich nur langfristig beeinflussen lässt.

Dabei machen die spezifischen Besonderheiten des immer noch wachsenden Kreises Borken den Blick über den Tellerrand „Was machen die Nachbarn?“ und auch den Wissenstransfer aus Regionen, die schon in höherem Maße von den Folgen des demographischen Wandels betroffen sind, schwer. Andererseits kann hierin eine Chance gesehen werden, die regionalspezifischen Ausgangsbedingungen und Folgewirkungen für den Kreis Borken bewusst zu machen und Handlungsansätze zu entwickeln, um frühzeitig auf absehbare Wandlungsprozesse reagieren zu können.

Neben einer konkreten Auseinandersetzung mit anderen Beispielregionen ist auch die Zusammenarbeit mit forschenden und fördernden Einrichtungen anzudenken. Beispielhaft zu nennen sind hier das Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung NRW, Standort Dortmund, das Institut für Geographie und das Institut für Siedlungs- und Wohnungswesen der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

3.5 Verantwortung für die Umsetzung der Handlungsempfehlungen

Die Verantwortung für die Gestaltung der Siedlungsflächenentwicklung liegt bei den Städten und Gemeinden sowie dem Kreis Borken. Neben der Ausschöpfung bestehender verbindlicher Planungsinstrumente sollten die kreisangehörigen Städte und Gemeinden ihre interkommunale Zusammenarbeit ausbauen und auch die Kooperation mit dem Kreis Borken verstärken.

Darüber hinaus erscheint es sinnvoll und erforderlich, den Kontakt zu den Nachbarkreisen, auf Münsterlandebene, zu Niedersachsen und den Niederlanden zur Lösung gemeinsamer Problemlagen zu intensivieren.

4. Bildung fördern

4.1 Bedeutung des Themas im demographischen Wandel

Auf dem Weg zu einer Wissens- und Informationsgesellschaft gewinnen Bildung und Qualifizierung immer weiter an Bedeutung. Bildung stellt zunehmend einen wesentlichen Standortfaktor im regionalen und internationalen Wettbewerb dar und wird dabei von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen beeinflusst. Hierzu gehören insbesondere folgende Faktoren:

- Junge Familien bevorzugen Wohnorte mit qualitativen Betreuungs- und Bildungsmöglichkeiten für ihre Kinder vom Kindergarten über den Schulbesuch bis zur Ausbildung.
- Der technische Fortschritt fordert hochqualifizierte Arbeitskräfte.
- Verfügbare Arbeitskräfte entsprechen häufig nicht den Erwartungen der nachfragenden Unternehmen.
- Immer mehr ältere Erwerbstätige müssen sich steigenden Erwartungen an Qualifizierung und Flexibilität stellen.

Lernen beschränkt sich nicht mehr auf einige Jahre in der Schule. Vom Kindergarten bis ins Alter heißt es heute „Lernen lebenslang“.

Traditionell verfügt der Kreis Borken über eine vielfältige und breite Bildungslandschaft, die weiterzuentwickeln und durch gezielte Anreize zu ergänzen ist.

4.2 Studie zur Bildungslandschaft im Kreis Borken - Bildungsstudie

Die Verbesserung der Bildungs- und Qualifizierungschancen wurde bereits im Zuge der Fortschreibung des Leitbildes im Jahr 2005 zu einem zentralen Zukunftsthema des Kreises Borken. Im Zuge der Bearbeitung des Themas sollen mit Hilfe einer empirischen Studie zur Bildungslandschaft Handlungsnotwendigkeiten aufgezeigt und Lösungsansätze erarbeitet werden. Die Ergebnisse aus der Studie sollen gleichzeitig genutzt werden, um zur langfristigen Beobachtung und Analyse von Entwicklungen und Trends in der Bildung ein Berichtssystem aufzubauen.

Vorbereitend für die Durchführung der Bildungsstudie bereiteten Vertreter/innen von Schulen, Schulträgern, Kammern, Ausbildungsbetrieben, Bildungseinrichtungen, Jugendämtern, Wissenschaft, Politik u.a. auf dem Bildungsworkshop am 06.04.2006 vier Themenfelder auf:

- Vorschulische Bildung und Übergang zur Grundschule
- Übergang von der Schule zum Arbeitsmarkt – Bildungsgänge am Berufskolleg
- Hochschulzugang
- Lebenslanges Lernen in einer lernenden Region.

In alle Themenbereiche wirken auch demographische Wandlungsprozesse hinein. So ist ein Teilergebnis des Workshops, dass die Bildungsstudie auch Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf die Nachfrage, die Angebote und die Bildungsstrukturen im Kreis Borken aufzeigen und Handlungsoptionen deutlich machen soll, die den Akteuren der Region eine aktive Mitgestaltung des demographischen Wandlungsprozess durch lebenslanges Lernen ermöglicht.

Auf der Grundlage der Arbeitsergebnisse aus dem Bildungsworkshop beschloss der Ausschuss für Schule, Bildung, Kultur und Sport in seiner Sitzung am 09.05.2006, bis Ende des Jahres die Themenbereiche „Vorschulische Bildung und Übergang zur Grundschule“ und „Übergang von der Schule zum Arbeitsmarkt – Bildungsgänge am

Berufskolleg“ zu bearbeiten. Direkt im Anschluss sollen die beiden weiteren Themenfelder Gegenstand der Bildungsstudie sein.

Die Ergebnisse aus der Bildungsstudie fließen laufend in das Demographie-Projekt mit seinen vielen Schnittstellen, Abstimmungsprozessen und Arbeitsergebnissen ein.

Hinweis:

Der Ausschuss für Schule, Bildung, Kultur und Sport beschäftigt sich in seiner Sitzung am 27.09.2006 wieder mit der Bildungsstudie. Vorgestellte wesentliche Ergebnisse der Bildungsstudie und der Beschluss des Ausschusses werden in das Gesamtkonzept aufgenommen.

IV. Interkommunale Kooperation – ein zentraler Erfolgsfaktor

In den verschiedenen Diskussionen zur Gestaltung des demographischen Wandels kam immer wieder der Wunsch nach einem „Mehr“ an Zusammenarbeit auf, wobei sich insbesondere die Intensivierung der interkommunalen Kooperation wie ein roter Faden durch alle Themenbereiche zog.

So hat sich z. B. bei der Diskussion über die Verbesserung der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezeigt, dass die Kinder-, Jugend- und Familienpolitik eine gemeinsame Aufgabe von Wirtschaft, Kreis Borken und seinen Städten und Gemeinden ist. Eine ebenso strategische Rolle spielt das Thema der interkommunalen Kooperation bei der Siedlungsflächenentwicklung. Die informelle Entwicklungsplanung bietet viele Chancen im regionalen und innerörtlichen Flächenmanagement und sollte neben der Ausschöpfung bestehender verbindlicher Planungsinstrumente ausgebaut werden.

Der Demographieprozess sollte den deutlichen Wunsch nach einer Intensivierung der interkommunalen Kooperation unbedingt aufgreifen und unterstützen. Interkommunale Zusammenarbeit ist notwendig, damit die Region im Zuge des sich verschärfenden Wettbewerbs um Bevölkerungs- und Unternehmensansiedlung sowie der Bereitstellung von Lebens- und Freizeitqualität über eine zukunftsrobuste Siedlungsentwicklung und Infrastrukturausstattung verfügt. Damit kann es gelingen, die Profilierung des Kreises Borken als Wohnstandort mit seinen bestehenden Strukturen zu erhalten und qualitativ auszubauen.

Die interkommunale Kooperation kann dabei auf zwei Ebenen erfolgen:

→ Regionaler Wissens- und Erfahrungsaustausch

z. B. zur regelmäßigen Diskussion aktueller Trends der Siedlungsentwicklung und von Lösungsansätzen zur Stärkung der Innenstädte und Ortskerne (Einrichtung eines kreisweiten Planerforums)

→ Arbeitsteiliges Vorgehen

z. B. durch die gemeinsame Nutzung von Bildungseinrichtungen.

Bei beiden Kooperationsformen ist die Entwicklung dauerhafter und verlässlicher Kooperationsstrukturen zwischen den Kommunen ein zentraler Erfolgsfaktor. So bestehen gute Chancen, der Konkurrenz wirksam entgegenzuwirken und die Region langfristig zu stärken.

Wenn ein Thema der Kooperation fest steht, empfiehlt sich der Abschluss eines Vertrages zwischen den beteiligten Partnern. Dabei ist die Schaffung von Win-Win-Situationen entscheidend, die durch die Chefebene getragen werden.

Hinweis:

Die Frage der interkommunalen Kooperation soll auf der Bürgermeisterkonferenz am 16.10.2006 diskutiert und abgestimmt werden. Die Ergebnisse werden in das Gesamtkonzept aufgenommen.

V. Rolle des Kreises Borken bei der Gestaltung des demographischen Wandels

Der Kreis Borken versteht sich bei der Gestaltung des demographischen Wandels als Initiator und Koordinator. Im Verlauf des kontinuierlichen Prozesses können weitere Schwerpunktthemen wie z.B. Gesundheitsförderung eingebracht werden.

In diesem Sinne kann die Kreisverwaltung lokale Akteure zusammen holen, Diskussionsprozesse bündeln und die Interessen der Städte und Gemeinden in einem Prozess des Dialoges und der gemeinsamen Arbeitsteilung zusammenführen.

Die interdisziplinäre Projektgruppe Demographischer Wandel sollte bestehen bleiben und die Geschäftsführung bei der Umsetzung des Prozesses unterstützen. Hierzu gehört es auch, auf wesentliche Veränderungen aufmerksam zu machen und Anregungen für weitergehende Planungsprozesse der Facheinheiten zu geben.

Der Kreisausschuss fungiert als Demographieausschuss. Er hat den Überblick über die Gestaltung des demographischen Wandels im Kreis Borken und trägt durch die Sensibilisierung aller Kreistagsmitglieder und sachkundiger Bürger/innen dazu bei, dass Beschlüsse in den Fachausschüssen die Auswirkungen des demographischen Wandels berücksichtigen. Bei strategischen Entscheidungen zur Gestaltung des demographischen Wandels auf Kreisebene bereitet der Kreisausschuss eine Entscheidung des Kreistages vor.

Die Kreisverwaltung berichtet dem Kreisausschuss im Rahmen des bestehenden Berichtswesens über maßgebliche Entwicklungen im Demographie-Prozess. Die Berichte berücksichtigen dabei sowohl laufende und geplante Aktivitäten auf Kreisebene als auch in den kreisangehörigen Städten und Gemeinden.

Vor Verabschiedung der jährlichen Maßnahmenplanung (und der mittelfristigen Zielplanung) erhält der Kreisausschuss eine jährliche Aktualisierung des Demographieberichtes 2005 in Kurzform. Diese Fortschreibung der Datenlage dient der langfristigen Beobachtung und Analyse von Entwicklungen und Trends des demographischen Wandels und wird im Rahmen von „Statistik aktuell“ erstellt.

Zudem wird empfohlen, dass der Kreis und auch die Städte und Gemeinden bei allen Beschlussvorlagen bedenken, ob und ggf. wie sich der demographische Wandel auf das Themenfeld auswirkt und in welcher Form die Auswirkungen bei dem Beschluss berücksichtigt werden.

VI. Blick in das Jahr 2020

Ein Blick in das Jahr 2020: Vor 14 Jahren hat sich der Kreis Borken auf den Weg gemacht, die Auswirkungen des demographischen Wandels aktiv und unter Einbeziehung lokaler Akteure und der Bevölkerung zu gestalten. Bestehende und laufende Aktivitäten wurden weiterentwickelt und zukunftsorientiert ausgerichtet. Heute im Jahr 2020 ist die soziale, wirtschaftliche und demographische Lage des Kreises Borken nach wie vor stabil.

Diese positive Entwicklung ist vor allem darauf zurückzuführen, dass der Kreis Borken mit verschiedenen Projekten und Initiativen erfolgreich dem demographischen Wandel begegnet. So sorgen der Kreis Borken, die Städte und Gemeinden sowie die örtlichen Betriebe gemeinsam z. B. für eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Aktivitäten des Demographie-Prozesses im Kreis Borken haben dazu beigetragen, dass die kreisangehörigen Städte und Gemeinden schon vor Jahren einen Kooperationsvertrag zur Gestaltung des demographischen Wandels zu verschiedenen Themenfeldern abgeschlossen haben.

Die Strategie des Kreises Borken und seiner Städte und Gemeinden hat sich gelohnt, im Wettbewerb der Regionen steht der Kreis Borken hervorragend dar:

- Seit etwa 2008 ziehen immer mehr junge Familien und Menschen mit guten Qualifikationen in den Kreis Borken. Sie schätzen die vorbildlichen Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf und die familienfreundliche Infrastruktur in den Städten und Gemeinden.
- In enger Kooperation mit dem Kreisjugendamt, den Stadtjugendämtern und der Wirtschaft konnten qualitativ gute Betreuungsangebote für kinderbetreuende Beschäftigte auf den Weg gebracht werden. Die Betriebe verfügen selber über eine Vielzahl betriebseigener Modelle für den Wiedereinstieg und die Familienbegleitung im Beruf.
- In enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft hat es der Kreis Borken geschafft, in die Weiterqualifizierung der Erzieherinnen und Erzieher zu investieren. Über diesen Weg konnte die Qualität in der Vorschulpädagogik gesteigert werden.
- Durch das im Jahr 2006 gegründete Familienbüro konnte eine zentrale Anlaufstelle für Familien geschaffen werden, die Familien in allen familienspezifischen Belangen berät und bei der Suche nach geeigneten Betreuungs- und Bildungsangeboten unterstützt.
- Die Wohnattraktivität im Kreis Borken konnte durch eine ortskernorientierte Siedlungspolitik weiter erhöht werden. Qualitätsverbesserungen im Bestand und die gute wohnortnahe Versorgung kommen insbesondere Familien und älteren Menschen sehr zugute.
- Durch eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik der Unternehmen konnte erreicht werden, dass ältere Beschäftigte ihre Leistungsbereitschaft und -fähigkeit erhalten und damit lange beruflich aktiv bleiben. Örtliche Betriebe haben eine Qualifizierungsinitiative für ältere Beschäftigte gestartet und Maßnahmen wie regelmäßiger Tätigkeitswechsel und altersgemischte Teams gehören zur Unternehmensphilosophie.
- Die Wirtschaftsstruktur im Kreis Borken ist von kleineren und mittleren gewerblichen Betrieben geprägt, die schon vor einigen Jahren ihre Angebote in der Seniorenwirtschaft ausgebaut haben. Im Kreis Borken gibt es ein hervorragendes Angebot in den Bereichen Gesundheit und Sport sowie haushaltsnaher Dienstleistungen speziell für ältere Menschen.

- Das Schlüsselthema Seniorenpolitik hat der Kreis Borken frühzeitig zu einer wesentlichen Zukunftsaufgabe definiert. Mit dem Projekt „Leben im Alter neu denken – Kreis Borken bewegt“ - das im Jahr 2006 im Ideenwettbewerb der NRW-Bank als innovatives Projekt zur Gestaltung des demographischen Wandels prämiert wurde - konnten die ambulanten Versorgungsstrukturen und Angebote zukunftsorientiert weiterentwickelt werden. Dabei ist es auch gelungen, die so genannten „jungen Alten“ für die Wahrnehmung freiwilliger Aufgaben der kommunalen Gemeinschaft noch stärker zu gewinnen.
- Im Kreis Borken gibt es zahlreiche und vielfältige Wohnformen für ältere Menschen. Sie reichen von der umfassenden Versorgung im häuslichen Umfeld über verschiedene Formen des Betreuten Wohnens und Wohngemeinschaften bis zu generationsübergreifenden Modellen. Jeder ältere hilfsbedürftige Mensch findet in der Nähe seines bisherigen Wohnumfeldes – das kann eine kleine Gemeinde oder auch ein Stadtteil sein - eine bedarfsgerechte Wohnform.
- Im Bereich der Bildung konnte der Kreis Borken Maßnahmen der Bildungsförderung gezielt ausbauen. Dadurch sind die Chancen für Jugendliche auf einen Arbeitsplatz gestiegen.

Die Gestaltung des demographischen Wandels ist Chefsache - beim Kreis Borken, in den Städten und Gemeinden sowie den örtlichen Betrieben. Darüber hinaus hat sich die enge Kooperation zwischen Politik, Verwaltung und gesellschaftlichen Akteuren als besonders erfolgreich erwiesen.

Anlage 1: Gute Beispiele aus der Praxis

1. Kinder-, Jugend- und Familienpolitik

www.kreis-borken.de: Der Fachbereich Jugend und Familie des Kreises Borken will stufenweise bis zum Jahr 2010 für Kinder von 0 bis 3 Jahren eine Versorgungsquote mit Betreuungsangeboten von mindestens 20 % erreichen.

www.laer.de: Die Gemeinde Laer im Münsterland gilt als die familienfreundlichste Gemeinde in NRW. In Laer arbeiten alle Ebenen der Verwaltung, der Politik und öffentlichen Einrichtungen an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Jede Familie, die einen Betreuungsplatz benötigt, wird dieser auch zur Verfügung gestellt.

www.regionalverband-heilbron-franken.de: Die Region Heilbronn-Franken hat in enger Kooperation zwischen dem Landkreis und der ortsansässigen Industrie- und Handelskammer eine Initiative zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf den Weg gebracht. Aktuell findet ein Wettbewerb statt, in dem besonders kinder- und familienfreundliche Betriebe und Initiativen ausgezeichnet werden.

www.stuttgart.de: Die Stadt Stuttgart hat eine hochrangig besetzte Enquete-Kommission gegründet und unter Einbindung der Stadtbezirke Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Kinder- und Familienfreundlichkeit eingeleitet. Die Maßnahmen sind umfassend und beziehen sich sowohl auf die Betreuung als auch die Bildung von Kindern und Jugendlichen (z. B. Projekt „Einfall“).

www.deutsche-rentenversicherung-westfalen.de: Die Deutsche Rentenversicherung Westfalen hat sich eine familiengerechte Personalpolitik zum Ziel gesetzt, die es allen Beschäftigten der Deutschen Rentenversicherung Westfalen ermöglicht, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Neben familienfreundlichen Arbeitsbedingungen wie Teil- und Gleitzeit, Telearbeit und Eltern-Kind-Arbeitszimmer werden weitere familienfreundliche Maßnahmen umgesetzt, überprüft und verbessert.

www.lokale-buendnisse-fuer-familien.de, Offizielle Seite des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

Der Familien-Verler, eine Broschüre der Stadt Verl über die Angebote der Stadt Verl für Kinder, Jugendliche und Familien in den Bereichen Betreuung, Bildung und Erziehung

2. Wirtschaft und Arbeitsmarkt

www.demotrans.de: Die Internetseite gibt umfassende Informationen zum Themenfeld Demographischer Wandel und Arbeitswelt und bietet kostenlose Bestellmöglichkeiten und Downloads von Fachartikeln und Foliensätzen sowie der Broschürenreihe "Demographie und Erwerbsarbeit". Die Initiative der Fraunhofer Gesellschaft wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms "Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit" gefördert.

www.demowerkzeuge.de: Hier finden sich praxiserprobte Vorgehensweisen, Verfahren und Instrumente für eine demographieorientierte Personalpolitik. Auch diese Initiative wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert im Rahmen des Programms "Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit"

Unternehmen im Kreis Borken

BEUTING Metalltechnik GmbH & Co.KG, Vreden, ist bekannt für familienfreundliche Rahmenbedingungen und neue Formen der Ausbildung und Qualifizierung

Doris Entrup-Haselbach GmbH, Heiden, zeichnet sich durch hohe Teamverantwortung und damit verbundene Freiräume der Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung aus

3. Siedlungsentwicklung

www.bbr.bund.de: In Rahmen des Forschungsprogramms „Modellvorhaben der Raumordnung“ (MORO), welches vom Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) unterstützt wird, werden zur Erprobung innovativer raumordnerischer Handlungsansätze Modellvorhaben zu den Themenschwerpunkten „Nachhaltige Siedlungsentwicklung“ und „Infrastruktur und Demographischer Wandel“ durchgeführt. Dabei geht es primär um systematisch entwickelte, übertragbare und damit praktikable Problemlösungsansätze.

Anlage 2: Literaturliste

Zur Vertiefung der verschiedenen Themenbereiche des demographischen Wandels bietet die Literatur viele Fachbeiträge, Projektergebnisse und Anregungen. Die nachfolgende Auswahl benennt einige wesentliche Veröffentlichungen:

Adrian, Luise, Regionale Netzwerke als Handlungskonzept, Berlin 2003.

Broschürenreihe „Demographie und Erwerbsarbeit“ des Projektverbundes Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Stuttgart 2002

Alternde Belegschaften, Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen, Münster, Juni 2005

Familienorientierte Personalpolitik – ein Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Februar 2004

Hollbach-Grömig, Beate, et al, Interkommunale Kooperation in der Wirtschafts- und Infrastrukturpolitik, Berlin 2004.

Jens U. Prager, André Schleiter (Hrsg.), Länger leben, arbeiten und sich engagieren, Chancen werteschafter Beschäftigung bis ins Alter, Bertelsmann Stiftung, Juli 2006.

Demographischer Wandel und längerfristiger Wohnsiedlungsflächenbedarf in den Gemeinden und Kreisen Nordrhein-Westfalens, Abschlussbericht, Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung und Bauwesen des Landes NRW (ILS NRW)

Infrastrukturkostenrechnung in der Regionalplanung, Ein Leitfaden zur Abschätzung der Folgekosten alternativer Bevölkerungs- und Siedlungsszenarien für soziale und technische Infrastrukturen, Vorabveröffentlichung von Stefan Siedentop et al, Leibniz Institut für ökologische Raumentwicklung e. V., Dresden

Öffentliche Daseinsvorsorge und demographischer Wandel, Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen und Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Berlin/ Bonn 2005

Wegweiser Demographischer Wandel 2020, Analyse und Handlungskonzepte für Städte und Gemeinden, Bertelsmann Stiftung, Mai 2006.

Anlage 3: Prozessbeteiligte

In dem Prozess zur Gestaltung des demographischen Wandels im Kreis Borken waren bereits bis zur Erstellung des Gesamtkonzeptes viele verschiedene lokale Akteure beteiligt:

Klausurtagung am 22.05.2006

Der fachübergreifende und beteiligungsorientierte Projektansatz wurde ganz besonders auf der Klausurtagung am 22.05.2006 gelebt. Rund 60 Personen arbeiteten die wichtigsten Anliegen gemeinsam auf, formulierten Prioritäten und entwickelten erste Handlungsansätze zur künftigen Gestaltung des demographischen Wandels im Kreis Borken. Folgende Personen brachten sich in drei Themenwerkstätten ein:

Themenwerkstatt Kinder-, Jugend- und Familienpolitik

Amshoff, Brigitte	Stadt Gronau, Jugendamt
Erdmann, Joachim	Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borken
Gebauer, Susanne	Doris Entrup-Haselbach GmbH, Heiden
Gertz, Ute	Regionalstelle für kath. Jugendarbeit
Hagmayer, Bernd	Stadt Bocholt, Erster Stadtrat
Hebing, Georg	Kreissportbund Borken e.V.
Kleweken, Friedhelm	Gemeinde Legden, Bürgermeister
Kühlkamp, Hermann	Stadt Ahaus, Dezernat Jugend, Soziales, Schul-, Sport- und Kulturangelegenheiten
Lizala, Angelika	Stadt Rhede, Gleichstellungsbeauftragte
Overmann, Hans	Kreis Borken, Fachbereich Jugend und Familie
Püttmann, Benedikt	Stadt Bocholt, Jugendamt
Schlagheck, Wolfgang	Stadt Borken, Jugendamt
Schlettert, Matthias	Kreisdekanat Borken
Schulte, Ursula	SPD-Fraktion des Kreistages
Stork, Remi	Landesjugendamt Münster
Tenhumberg, Bernhard	Mitglied des Landtages
Thomas, Hermann	DRK, Ortsverein Rhede
Voß, Clemens	UWG-Fraktion des Kreistages
Wingerath, Michael	Caritasverband für das Dekanat Borken e.V.

Themenwerkstatt Zukunft Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Baecker, Dr. Wolfgang	VR Bank Westmünsterland
Beuting, Mechthild	BEUTING Metalltechnik, Vreden
Bruns, Christoph	Kreishandwerkerschaft
Bürkle, Werner	Nordenia Deutschland Gronau GmbH
Büter, Felix	Stadt Ahaus, Bürgermeister
Cebaus, Roman	Agentur für Arbeit Coesfeld
Felken, Hans-Bernd	IHK Bocholt
Genge, Harald	Aktive Unternehmen im Westmünsterland (AIW)
Kahlenberg, Harald	Netzwerk AMPEL
Kemper, Benedikt	für die CDU-Fraktion des Kreistages
Kersting, Wilfried	Kreis Borken, Büro des Landrats
Kleinschneider Dr. Heiner	Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH
Könning, Bernhard	Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH
Könning, Helmut	Stadt Stadtlohn, Bürgermeister
Lensing, Bernhard	AG der Wohlfahrtsverbände, Deutsches Rotes Kreuz
Lökes, Susanne	Kreis Borken, Service-Punkt Arbeit
Mühlbradt, Dr. Thomas	Gesellschaft f. Organisationsentwicklung u. Mediengestaltung mbH
Seier, Heiner	Gemeinde Reken, Bürgermeister
Tenhofen, Bernhard	DGB – Region Münsterland
Zwicker, Dr. Kai	Gemeinde Heek, Bürgermeister

Der Workshop wurde am 12.06.2006 fortgesetzt.

Themenwerkstatt Zukunft Siedlungsentwicklung

Bradtke, Dr. Markus	Stadt Ahaus, Technischer Beigeordneter
Brinkmann, Matthias	AG der Wohlfahrtsverbände, Caritasverband für das Dekanat Borken e.V.
Eksen, Karin	Einzelhandelsverband Münster
Garvert, Magdalene	Kreislandfrauenverband
Groß-Holtick, Ralf	Gemeinde Velen, Bürgermeister
Grote, Dagmar	Farwick & Grote, Architekten + Planer
Grothues, Hubert	Kreis Borken, Ltd. Kreisbaudirektor
Hamann, Dr. Rainer	Kreis Borken, Fachbereich Verkehr
Höying, Lucia	Arbeitskreis Seniorenarbeit im Kreis Borken, Seniorenbeirat Rhede
Jägering, Dr. Stefan	Wohnbau Westmünsterland Borken
Nienaber, Andreas	Stadt Bocholt, Fachbereich Bodenvirtschaft
Triphaus, Ludger	Kreissportbund
Vetter, Frank	Stadt Gronau, Stadtbaurat
Weber, Kirstin	Kreis Borken, Kreis-/ Regionalplanung

Bürgermeisterkonferenz am 21.02.2006

An der Bürgermeisterkonferenz am 21.02.2006, auf der die Kreisverwaltung mit den Bürgermeistern und externen Referenten gemeinsam die Schwerpunktthemen diskutierten, den Demographiebericht 2005 abstimmten und eine Vereinbarung über einen gemeinsamen Prozess getroffen haben, nahmen teil:

Beckmann, Georg	Gemeinde Südlohn, Bürgermeister
Buß, Heiner	Gemeinde Heiden, Bürgermeister
Büter, Felix	Stadt Ahaus, Bürgermeister
Helmich, Ulrich	Stadt Rhede Erster Beigeordneter
Holtwisch, Karl-Heinz	Stadt Gronau, Bürgermeister
Kleweken, Friedhelm	Gemeinde Legden, Bürgermeister
Könning, Helmut	Stadt Stadtlohn, Bürgermeister
Lührmann, Rolf	Stadt Borken, Bürgermeister
Nebelo, Peter	Stadt Bocholt, Bürgermeister
Niehoff, Josef	Gemeinde Schöppingen, Bürgermeister
Pennekamp, Hermann	Stadt Vreden, Bürgermeister
Peters, Werner	Gemeinde Velen, Erster Beigeordneter
Radstaak, Adolf	Stadt Isselburg, Bürgermeister
Rößing, Udo	Gemeinde Raesfeld, Bürgermeister
Seier, Heiner	Gemeinde Reken, Bürgermeister
Theßeling, Heinrich	Stadt Gescher, Bürgermeister
Zwicker, Dr. Kai	Gemeinde Heek, Bürgermeister

Kreis Borken

Wiesmann, Gerd	Landrat
Haßenkamp, Werner	Kreisdirektor und Projektleiter „Demographischer Wandel“
Paßlick, Dr. Hermann	Ltd. Kreisrechtsdirektor
Grothues, Hubert	Ltd. Kreisbaudirektor
Kersting, Wilfried	Leiter Büro des Landrats
Venhues, Burkhard	Büro des Landrats

Referenten/ Referentinnen

Gausling, Doris	Kreis Borken, Geschäftsführerin „Demographischer Wandel“
Schmidt, Kerstin	Bertelsmann-Stiftung
Heuwinkel, Dr. Dirk	Landkreis Osnabrück
Grote, Dagmar	Farwick + Grote, Architekten und Stadtplaner

Verwaltungskonferenz am 06.02.2006

Die Facheinheitsleiter/innen der Kreisverwaltung diskutierten Handlungsbedarfe aus Sicht der Verwaltung und erarbeiteten Hauptanliegen für die Region. An der Verwaltungskonferenz nahmen teil:

Wiesmann, Gerd	Landrat
Haßenkamp, Werner	Kreisdirektor und Projektleiter „Demographischer Wandel“
Paßlick, Dr. Hermann	Ltd. Kreisrechtsdirektor
Grothues, Hubert	Ltd. Kreisbaudirektor
Alfert, Walter	Revision und Aufsicht
Böcker, Georg	Fachdienst IT Strategie und Controlling
Ettlinger, Dr. Gerhard	Fachbereich Gesundheit
Groeneveld, Dr. Albert	Fachbereich Tiere und Lebensmittel
Groschke, Reinhard	Fachbereich Soziales
Grote, Bernhard	Fachbereich Schule, Bildung Kultur und Sport
Inhester, Ludger	Fachdienst IT-Betrieb
Jüditz, Bärbel	Gleichstellungsbeauftragte
Kersting, Wilfried	Büro des Landrats
Langner, Ute	Fachdienst Recht
Nießing, Norbert	Fachdienst Organisation und Personal
Overmann, Hans-Josef	Fachbereich Jugend und Familien
Punsmann, Hubert	Fachdienst Finanzen
Riedel, Richard	Fachbereich Bauen und Wohnen
Scherwinski, Annette	Fachbereich Gesundheit
Sonntag, Peter	Betrieb für Straßen, Gebäude und Grünflächen
Stienen, Ludger	Fachbereich Verkehr
Theis, Karl-Peter	Fachbereich Vermessung und Kataster
Tüshaus, Werner	Fachbereich Natur und Umwelt
Volmering, Heribert	Fachbereich Sicherheit und Ordnung

Referenten/ Moderation

Gausling, Doris	Kreis Borken, Geschäftsführerin „Demographischer Wandel“
Schmidt, Kerstin	Bertelsmann-Stiftung
Geuting, Jürgen	Fachbereich Schule, Bildung Kultur und Sport
Kleinschneider, Dr. Heiner	Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH

Interdisziplinäre Projektgruppe

Die interdisziplinäre Projektgruppe „Demographischer Wandel“ unterstützt die Geschäftsführung bei der Umsetzung des Demographie-Prozesses, liefert Datenmaterial für Berichte und fungiert als Kommunikations- und Schnittstelle zu den Facheinheiten.

Mitglieder der Projektgruppe sind:

Haßenkamp, Werner	Kreisdirektor und Projektleiter „Demographischer Wandel“
Gausling, Doris	Kreis Borken, Geschäftsführerin „Demographischer Wandel“
Geuting, Jürgen	Fachbereich Schule, Bildung, Kultur und Sport
Hamann, Dr. Rainer	Fachbereich Verkehr
Hilvert, Herbert	Fachbereich Sicherheit und Ordnung
Kasteleiner, Regina	Fachbereich Gesundheit
Kleinschneider, Dr. Heiner	Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH
Lökes, Susanne	Fachbereich Soziales, Service-Punkt Arbeit
Möllenbeck, Elisabeth	Fachbereich Jugend und Familie
Rohring, Friedhelm	Fachbereich Bauen und Wohnen
Weber, Kirstin	Büro des Landrats, Regionalplanung