

Fachforum „Brennpunkt Demographie“

Zwischenbilanz und Zukunftsperspektiven

27. August 2008



Dokumentation

Impressum

Herausgeber

Kreis Borken
Burloer Straße 93, 46325 Borken

Inhalt

Doris Gausling
Team Demographie
Kreis Borken

Gestaltung der Titelseite

Uwe Walfort
Kreis Borken

Borken Oktober 2008

Inhaltsverzeichnis

ABLAUF FACHFORUM „BRENNPUNKT DEMOGRAPHIE“	4
I. BEGRÜSSUNG	5
II. EINGANGSREFERATE	6
1. Demographischer Wandel praktisch – von den Handlungsansätzen zu Maßnahmen, Doris Gausling, Kreis Borken	6
2. Projekt „Starke Unternehmen – Starke Region“ – von der Idee bis zu Produkten, Harald Kahlenberg, Netzwerk Westmünsterland e.V.	8
III. ERGEBNISSE DER FOREN	10
1. Demographieorientierte Personalarbeit in Unternehmen und Verwaltungen	10
2. Betreuung von Kindern im Spannungsfeld von Berufstätigkeit und Familienleben	16
3. Familienorientierte Maßnahmen in Unternehmen und Verwaltungen	21
4. Unterstützung vor und während der Ausbildung	26
IV. MEINUNGSBILD ZU KÜNFTIGEN SCHWERPUNKTTHEMEN	31
V. DIE INITIATIVE „BRENNPUNKT DEMOGRAPHIE“ IN DER LANDSCHAFT REGIONALER DEMOGRAPHIEPROZESSE	32
VI. AUSBLICK	35

Anlagen:

1. Fotos von der begleitenden Ausstellung
2. Internetseiten zur weitergehenden Information
3. Teilnehmerliste

Ablauf Fachforum „Brennpunkt Demographie“

16.00 Uhr **Empfang**

16.30 Uhr **Begrüßung**

Werner Haßenkamp, Kreisdirektor

16.40 Uhr **Demographischer Wandel praktisch – von den Handlungsansätzen zu Maßnahmen**

Doris Gausling, Kreis Borken

16.50 Uhr **Projekt „Starke Unternehmen – Starke Region“ – von der Idee bis zu Produkten**

Harald Kahlenberg, Netzwerk Westmünsterland e.V.

17.00 Uhr Pause

17.10 Uhr **Foren I**

1. Demographieorientierte Personalarbeit in Unternehmen und Verwaltungen

2. Betreuung von Kindern im Spannungsfeld von Berufstätigkeit und Familienleben

18.10 Uhr Pause

18.25 Uhr **Foren II**

3. Familienorientierte Maßnahmen in Unternehmen und Verwaltungen

4. Unterstützung vor und während der Ausbildung

19.25 Uhr **Meinungsbild zu künftigen Schwerpunktthemen**

Doris Gausling, Kreis Borken

19.45 Uhr **Die Initiative „Brennpunkt Demographie“ in der Landschaft regionaler Demographieprozesse**

Kerstin Schmidt, demographie lokal

20.00 Uhr **Ausblick**

Dr. Heiner Kleinschneider, Netzwerk Westmünsterland e.V.

Werner Haßenkamp, Kreisdirektor

20.15 Uhr **Imbiss**

I. Begrüßung

Werner Haßenkamp, Kreisdirektor Kreis Borken

Werner Haßenkamp begrüßte die Gäste des Fachforums „Brennpunkt Demographie“ und lud dazu ein, nach 1,5 Jahren Umsetzung des Strategiepapiers eine Zwischenbilanz zu ziehen.

Weniger Kinder, weniger qualifizierte Nachwuchskräfte, mehr ältere Beschäftigte und mehr ältere Menschen mit Betreuungs- und Pflegebedarf veranlassen Wirtschaft und Verwaltung, mit veränderten Rahmenbedingungen umzugehen und sich im Wettbewerb um Bevölkerung, qualifizierte Beschäftigte und Unternehmen zukunftsorientiert aufzustellen. Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, demographieorientierte Personalarbeit und Gewinnung von qualifizierten Nachwuchskräften seien heute wesentliche Bausteine einer nachhaltigen Personalentwicklung von Unternehmen und Verwaltungen.

Um die Region bei der Gestaltung des demographischen Wandels aktiv zu unterstützen, habe der Kreis Borken im Herbst 2005 den fachübergreifenden Prozess „Brennpunkt Demographie“ initiiert. Auf der Grundlage des Demographieberichtes und einem breit angelegten Prozess konnte dem Kreistag im November 2006 das Strategiepapier „Brennpunkt Demographie“ mit Handlungsempfehlungen zu verschiedenen kommunalen Aufgabenbereichen vorgelegt werden.

Aufbauend auf den vielen erarbeiteten konkreten Anregungen des ersten Fachforums „Brennpunkt Demographie“ im März 2006 seien ergänzend zu bereits laufenden Maßnahmen verschiedene neue Projekte gestartet – teils unter Regie des Kreises und teils mit dem Kreis Borken als kompetenten Partner. Dabei wies Herr Haßenkamp besonders auf den Beitrag der Projektinitiativen „Starke Unternehmen – Starke Region“ des Netzwerks Westmünsterland e.V. und „Starke Bildung – Starke Region“ des Kreises Borken hin.

Nach 1,5 Jahren Umsetzung des Strategiepapiers sei es nun an der Zeit, Zwischenbilanz zu ziehen und für den Blick in die Zukunft Handlungsbedarfe in ihrer Priorität neu auszuloten. Heute wollen der Kreis Borken, das Netzwerk Westmünsterland e.V. und weitere Akteurinnen und Akteure unter dem Motto „Zwischenbilanz und Zukunftsperspektiven“ diesem Anspruch gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Fachforums gerecht werden.

Nach Begrüßung der Referenten und Referentinnen wünschte Herr Haßenkamp allen Gästen eine informative und lebendige Veranstaltung mit konstruktiven Rückmeldungen und Anregungen für künftige Schwerpunktthemen.

II. Eingangsreferate

Zur Einführung in die Veranstaltung erhielten die Teilnehmer/innen des Fachforums einen Überblick dazu, mit welchen Maßnahmen das Strategiepapier „Brennpunkt Demographie“ praktisch umgesetzt wird und welchen Beitrag das Projekt „Starke Unternehmen – Starke Region“ dazu leistet.

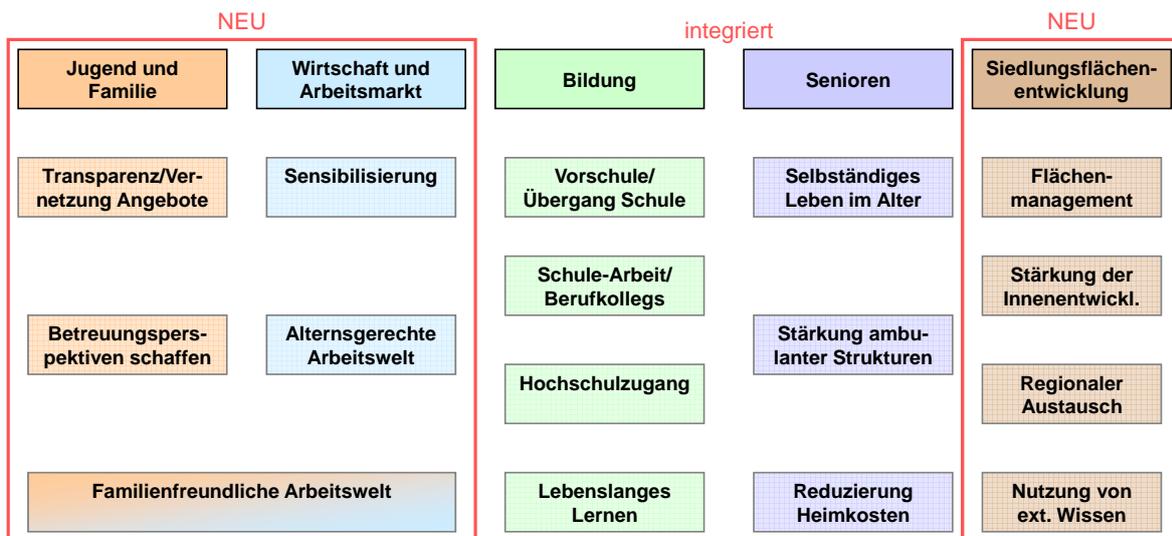
1. Demographischer Wandel praktisch – von den Handlungsansätzen zu Maßnahmen

Doris Gausling, Kreis Borken

Doris Gausling stellte einleitend die Handlungsansätze des Strategiepapiers vor. Dabei machte sie deutlich, dass unter Beteiligung einer Vielzahl gesellschaftlicher und politischer Akteurinnen und Akteure für die Schwerpunktthemen Jugend und Familie, Wirtschaft und Arbeitsmarkt sowie Siedlungsflächenentwicklung Handlungsansätze zur Gestaltung des demographischen Wandels entwickelt wurden. Daneben seien die Zielrichtungen der laufenden Bildungsstudie und der Initiative „Leben im Alter neu denken“ als integraler Bestandteil des Demographieprozesses in das Strategiepapier aufgenommen worden.

Demographischer Wandel Kreis Borken

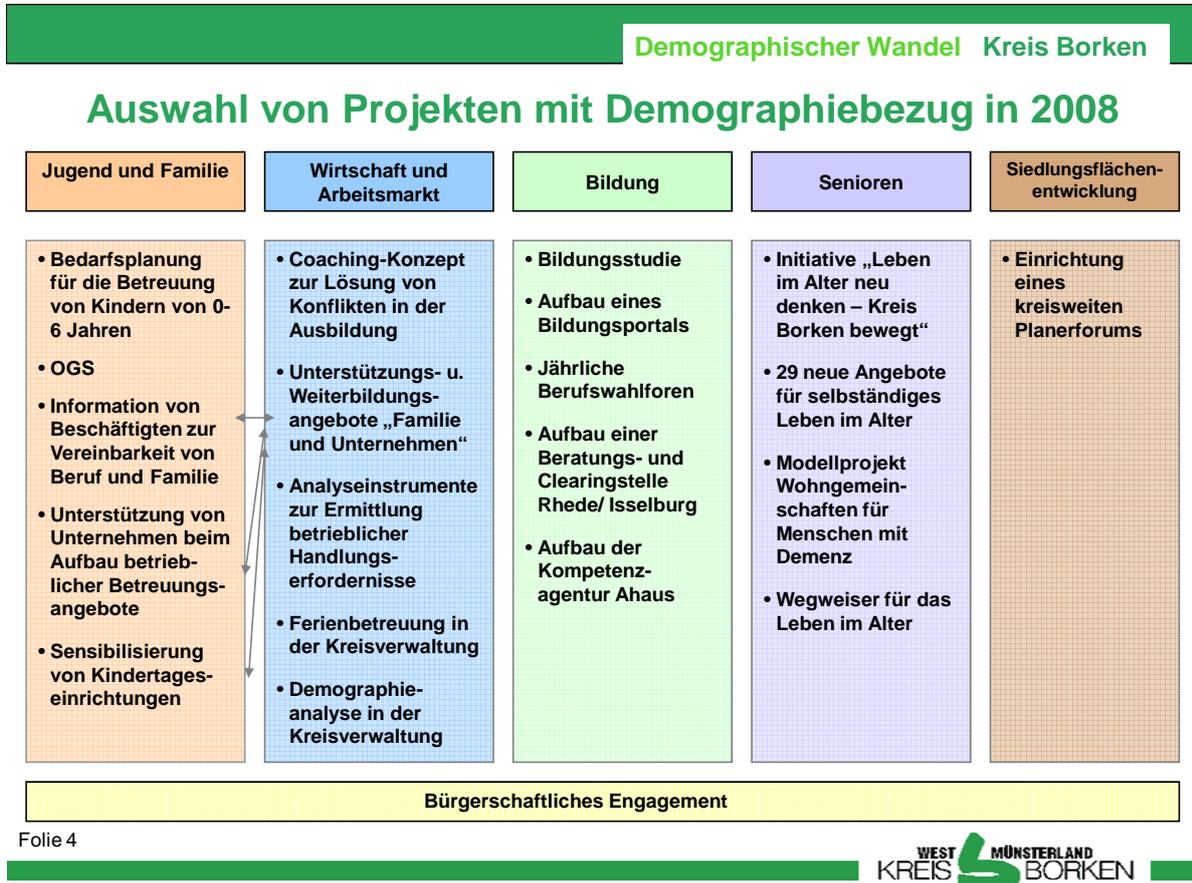
Handlungsansätze im Überblick



Langfristige Sicherung der Lebensqualität im Kreis Borken

Für die Umsetzung der definierten Handlungsempfehlungen seien ergänzend zu bereits laufenden Maßnahmen seit Anfang 2007 verschiedene neue Projekte gestartet. Dabei bringen sich der Kreis Borken, das Netzwerk Westmünsterland e.V. und viele andere Träger aktiv ein.

Eine Auswahl von laufenden Projekten und Maßnahmen zeigt die nachfolgende Übersicht:



Folie 4

2. Projekt „Starke Unternehmen – Starke Region“

Harald Kahlenberg, Netzwerk Westmünsterland e.V.

Harald Kahlenberg erläuterte, wie das Netzwerk Westmünsterland e.V. die Empfehlungen zum Handlungsfeld „Wirtschaft und Arbeitsmarkt stärken“ gemeinsam mit den Netzwerkpartnern Kreishandwerkerschaft, Deutsches Rotes Kreuz, Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH, EWIBO, Europäische Senioren-Akademie und Kreis Borken operationalisiert habe.

Es seien drei Kompetenzteams gebildet worden, in denen mit Begleitung des Netzwerks Westmünsterland e.V. konkrete Produkte entwickelt wurden für die Bereiche

- Ausbildung,
- Demographieorientierte Personalarbeit und
- Unternehmen und Familie.



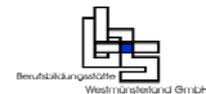
netzwerk
WESTMÜNSTERLAND E.V.

Produkte Kompetenznetz Ausbildung

- Coachingkonzept
- Gesprächsleitfaden zur Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen + Fortbildungskonzept
- Elternratgeber Ausbildung und Ausbildungsabbrüche
- Fortbildungskonzept für Lehrkräfte



kreishandwerkerschaft borken



Produkte Kompetenznetzwerk „Demographieorientierte Personalarbeit“

- Kurzcheck „Demographie und Personal“
- Analyseinstrument „DemograFOKUS“
- Beratungs- und Analyseprojekte mit Modellunternehmen
- Trendreport Demographie



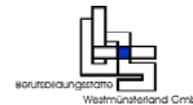
5

Starke Unternehmen – Starke Region



Produkte Kompetenznetzwerk Unternehmen und Familie

- Beratungs-, Informations- und Weiterbildungsangebote
- Bedarfsgerechte Prozessbegleitung von KMU
- Leitfäden für Unternehmen und Beschäftigte



6

Starke Unternehmen – Starke Region



Zur näheren Information verwies Herr Kahlenberg auf die nachfolgenden Foren.

III. ERGEBNISSE DER FOREN

Unternehmer, Verwaltungsleute, Mitarbeiter/innen von Kindertageseinrichtungen, Krankenhäusern und Krankenkassen sowie weitere Fachleute informierten sich in vier Foren über neue Produkte bzw. Prozesse und gaben eine Einschätzung zum Nutzen der vorgestellten Aktivitäten. Zu folgenden Themenbereichen wurde ein Forum durchgeführt:

1. Demographieorientierte Personalarbeit in Unternehmen und Verwaltungen
2. Betreuung von Kindern im Spannungsfeld von Berufstätigkeit und Familienleben
3. Familienorientierte Maßnahmen in Unternehmen und Verwaltungen
4. Unterstützung vor und während der Ausbildung

Ziel der moderierten Foren war es, basierend auf den Erfahrungsberichten Antworten auf folgende Fragen zu erarbeiten:

- Finden Sie die vorgestellten Aktivitäten richtungsweisend, interessant und im Sinne des Strategiepapiers „Brennpunkt Demographie“ weiterführend? Wenn ja: Woran machen Sie das fest?
- Sehen Sie weiteren Handlungsbedarf zur Umsetzung des Handlungsansatzes (jeweils im Forum konkret genannt)? Welche neuen Ideen haben Sie?

Forum 1. Demographieorientierte Personalarbeit in Unternehmen und Verwaltungen

Inhalte:

- 1.1 Demographieorientierte Personalarbeit in Unternehmen
- 1.2 Projekt „Kreis Borken 2020 – Demographieanalyse“

ReferentInnen:

Martina Schmeink, Netzwerk Westmünsterland e.V.

Mechtild Schulze Hessing, Kreis Borken, Fachdienst Organisation und Personal

Moderation:

Kerstin Schmidt, demographie lokal

Kerstin Schmidt begrüßte die TeilnehmerInnen, stellte Thema und Ziele des Forums vor und bat die beiden Referentinnen um kurze Eingangsreferate.

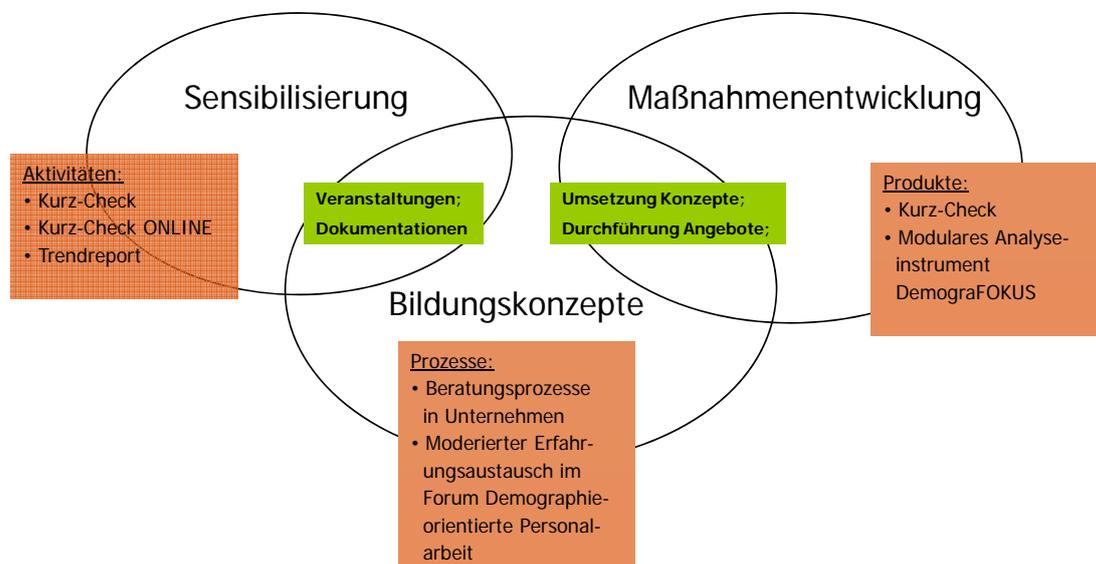
1.1 Demographieorientierte Personalarbeit in Unternehmen

Martina Schmeink erläuterte, dass das Netzwerk Westmünsterland e.V. das Mandat zur Umsetzung der Handlungsansätze für den Bereich „Wirtschaft und Arbeitsmarkt stärken“ übernommen und zu deren Umsetzung das Projekt „Starke Unternehmen – Starke Region“ initiiert habe. Ausgangspunkt für die Arbeit im Projekt seien die beiden Handlungsempfehlungen

- Sensibilisierung für die Auswirkungen der veränderten Altersstruktur in Unternehmen und
- Entwicklung betrieblicher Maßnahmen für eine ausgewogene und altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik.

Im Kompetenznetzwerk „Demographieorientierte Personalarbeit in Unternehmen“ seien verschiedene Instrumente und Aktivitäten entwickelt worden, um kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der Region für das Thema Demographie zu sensibilisieren und entsprechende Beratungs- und Bildungsangebote in der Region transparent zu machen. Außerdem sei der Verein eingestiegen, Unternehmen konkrete, bedarfsgerechte und zur jeweiligen Unternehmenskultur passende Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Als sinnvoll habe sich dabei erwiesen, best-practice-Beispiele und Erfahrungen von Modellunternehmen einzubringen.

Demographieorientierte Personalarbeit in Unternehmen



27.08.2008

Projektreferentin Martina Schmeink

Starke Unternehmen – Starke Region



Im einzelnen seien bisher insbesondere folgende Dienstleistungen entwickelt:

- Der KurzCheck biete Unternehmen einen benutzerfreundlichen Einstieg in die betriebliche Demographieanalyse und habe sich als Instrument für einen ersten Überblick der Demographiefestigkeit von Unternehmen bewährt.
- Aktuell werde ein Trendreport Demographie entwickelt, um eine Situationsanalyse der regionalen Wirtschaft aufzuzeigen. Diese Analyse verdeutliche den regionalen Handlungsbedarf in der betrieblichen Personalarbeit für kleine und mittlere Unternehmen. Zukünftige Themen hierfür seien insbesondere „Fachkräftemangel und Qualifizierungsbedarf“ und „Kompetenzsicherung im Unternehmen nach Ausscheiden älterer erfahrener Beschäftigter“.
- Als moderierter Informations- und Erfahrungsaustausch für Unternehmen und Bildungsträger habe der Verein ein Forum Demographieorientierte Personalarbeit initiiert.

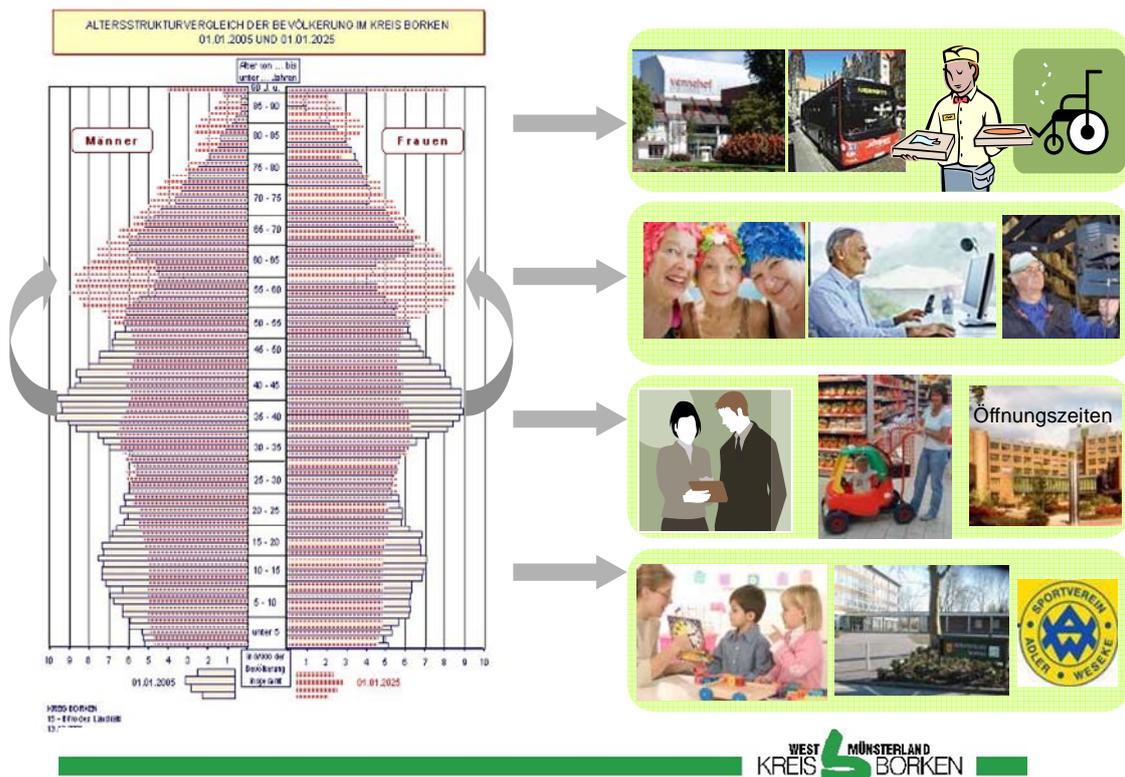
- Das vertiefende, aus Bausteinen bestehende Analyse-Instrument DemograFOKUS (Alters- und Personalstruktur, betriebliche Gesundheitsförderung, Mitarbeiter/innenkompetenz und Familienorientierung) werde derzeit als Grundlage der Orientierungsberatung zur Klärung und Entwicklung konkreter betrieblicher Handlungsansätze mit einem Modellunternehmen erprobt.

Abschließend machte Martina Schmeink deutlich, dass mit den Instrumenten bereits gute Erfahrungen gemacht wurden und Unternehmen die Bedeutung des demographischen Wandels mehr und mehr erkennen würden. Insgesamt stehe die Wirtschaft jedoch noch am Anfang einer intensiven Bearbeitung des Themas Demographie.

1.2 Projekt „Kreis Borken 2020 – Demographieanalyse“

Mechtild Schulze Hessing berichtete über das in der Kreisverwaltung gestartete Projekt „Kreis Borken 2020 - Demographieanalyse“.

Anlass der Initiative sei, dass sich der Alterungsprozess der Gesellschaft und der Rückgang von Nachwuchs sowohl auf die Aufgabenstellungen der Kreisverwaltung wie auch auf die Altersstruktur der Belegschaft auswirken.



Beispielhaft nannte Frau Schulze Hessing folgende Einflüsse:

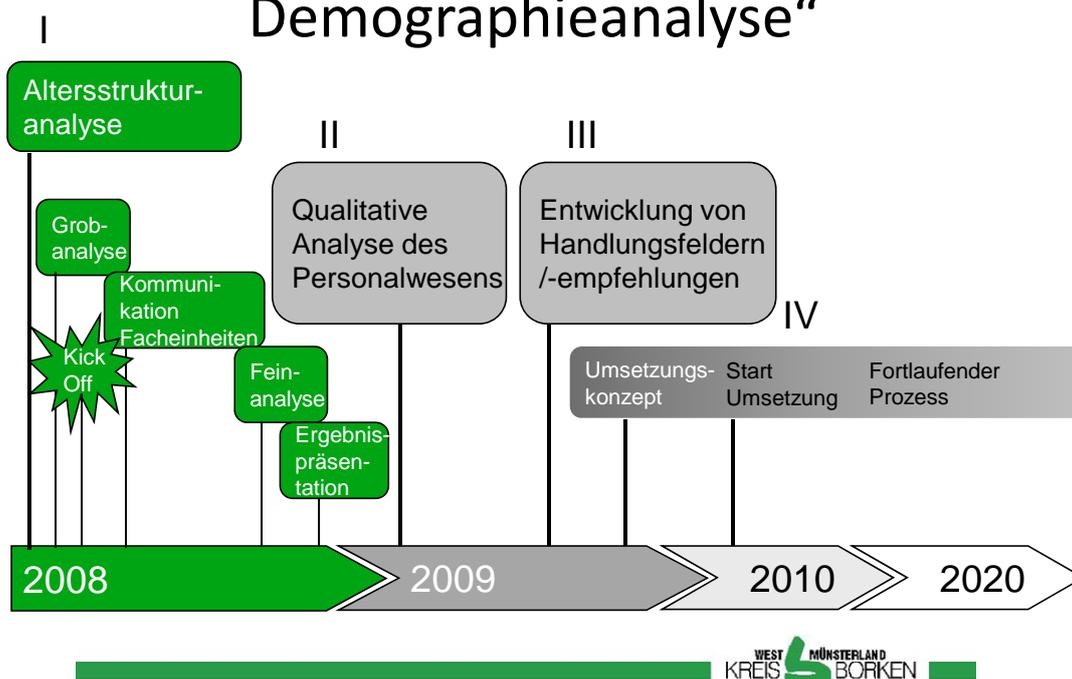
- Betreuungssituationen verändern sich aufgrund abnehmender Kinderzahlen.
- Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird immer mehr ein Thema von Beschäftigten und der Kreisverwaltung als Arbeitgeber.
- Öffnungszeiten müssen den veränderten Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger entsprechen.
- Das Thema Mobilität insbesondere im ländlichen Raum nimmt an Bedeutung zu.
- Für eine alter(n)sgerechte Arbeitswelt sind Qualifizierungen anzupassen.
- Freiwilliges Engagement ist neu auszurichten.

Für die Kreisverwaltung stelle sich die Frage: „Wie muss die Kreisverwaltung im Jahre 2020 aufgestellt sein, wenn wir uns weiterhin zum Ziel setzen, ein möglichst unbürokratischer und bürgernaher Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger im Kreis Borken zu sein?“ Die Antworten auf diese Frage sollen in dem Projekt „Kreis Borken 2020 – Demographieanalyse“ gefunden werden.

Derzeit befinde sich der Prozess in der Durchführung einer Altersstrukturanalyse. Das Modellprojekt in der Facheinheit Bauen und Wohnen sei bereits abgeschlossen, so dass die Analyse nun für alle weiteren Facheinheiten auf den Weg gebracht werden kann.

Nach Aufbereitung der veränderten Aufgabenstellungen und damit verbundener veränderter Anforderungen und Bedarfe an das Personal sei als nächsten Arbeitsschritt die qualitative Betrachtung des Personalwesens im Hause vorgesehen. Am Ende des Projektes solle ein Katalog mit passgenauen Maßnahmen für eine nachhaltige und systematische Personalpolitik vorliegen. Einige Themenschwerpunkte zeichnen sich bereits heute ab: Gesundheitsmanagement, Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder beschäftigter Eltern, Telearbeit, Qualifizierung der alternden Belegschaft u.v.m.

Struktur des Projekts „Kreis Borken 2020 – Demographieanalyse“



Zum Schluss des Vortrags betonte Frau Schulze Hessing nochmals die Wichtigkeit der internen Demographieanalyse. Dass sich die Kreisverwaltung als Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger wie auch als Arbeitgeber auf die demographischen Wandel vorbereite, gehöre zu den wesentlichen Aufgaben der nächsten Jahre.

Frau Schmidt bedankte sich bei den Referentinnen für die Ausführungen zu den Projekten und ermutigte die ForumsteilnehmerInnen zu offenen und konstruktiven Rückmeldungen.

Zu den beiden Fragestellungen wurden folgende Einschätzungen abgegeben:

1. Finden Sie die vorgestellten Aktivitäten richtungsweisend, interessant und im Sinne des Handlungsansatzes „Schaffung einer ausgewogenen und altersgerechten Personalpolitik“ weiterführend? Wenn ja: Woran machen Sie das fest?

- Es wurden praktische und wirkungsvolle Instrumente für Unternehmen und die Kreisverwaltung entwickelt.
- Die Herangehensweise in beiden Prozessen ist interessant und erfolgversprechend.
- Der Ansatz des Kreises Borken mit der internen Demographieanalyse ist beispielhaft.
- Die im Sommer 2008 erstmals angebotene Ferienbetreuung als schon heute umgesetzte Maßnahme ist ein wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die Projekte machen das gemeinsame Altern sichtbar - Gesundheitsförderung ist dabei richtigerweise ein wichtiger Baustein.

2. Sehen Sie weiteren Handlungsbedarf zur Umsetzung des Handlungsansatzes? Welche neuen Ideen haben Sie?

- Die permanente kontinuierliche Qualifizierung des Personals sollte dauerhaftes Ziel sein.
- Interne Prozesse sind mit einzubeziehen, d.h. Nachwuchskräften muss eine rechtzeitige Qualifizierung geboten werden. Junge Kolleginnen und Kollegen werden auf diesem Weg befähigt, zur späteren qualitativen Aufgabenerfüllung beizutragen.
- Der Fokus sollte auf die Entwicklung anderer Lernformen gelegt werden. Die Vorstellung von Zukunftsszenarien (Wie entwickelt sich die digitale Technik bis zum Jahre 2020?) könnte die Denkweise entsprechend öffnen.
- Für die körperliche Fitness sowie ein entsprechendes Arbeitsumfeld wird häufig gesorgt. Wichtig ist auch, die geistigen Fähigkeiten der KollegenInnen zu fördern. Entsprechende Altersgrenzen sollen berücksichtigt werden.
- Neue Wege und Strategien, um das Wissen Älterer nutzbar zu machen, müssen entwickelt werden.
- Ältere Beschäftigte sollten stärker in Projekte eingebunden werden.
- Ausstiegsmodelle müssen entwickelt werden. Flexible Altersgrenzen ermöglichen ein längeres Beschäftigungsverhältnis über 67 Jahre hinaus.
- Die erhebliche Altersstrukturverschiebung in den nächsten Jahren ergibt die Notwendigkeit, Menschen nach dem Beruf (für den Betrieb) zu aktivieren. Ehemalige Mitarbeiter/innen sollten sensibilisiert werden für die heute längere aktive Altersphase von nahezu 30 Jahren.

- Der Gesetzgeber muss einen rechtlichen Rahmen schaffen, damit für die Zukunft die Gleichbehandlung aller Beschäftigten in den Unternehmen gewährleistet ist.
- Die Kreisverwaltung sollte ihr Tätigkeitsspektrum auf Delegationsmöglichkeiten an Städte und Gemeinden prüfen. Diese sind näher an den Bürgerinnen und Bürgern und können somit Problematiken besser vermitteln.
- Wie können wir dem Wettbewerb stand halten? An der Entwicklung solcher Instrumente und Werkzeuge ist zu arbeiten.
- Für das Thema der demographischen Entwicklung muss weiterhin intensiv sensibilisiert werden. Kleinen und mittelständischen Unternehmen fehlen jedoch die finanziellen und personellen Ressourcen, um ein solches Projekt an den Start zu bringen.

Ein Beispiel ist ein praktischer Fall in einem Betrieb: Ein Kollege strebt die Altersteilzeit an, ein weiterer Mitarbeiter wechselt das Unternehmen. Für eine kleine Firma ist die Grenze der personellen Mindest-Kapazität erreicht. Die Auftragserfüllung ist nicht mehr hinreichend sichergestellt, was auch zu wirtschaftlichen Konsequenzen führt. Es besteht ein Bedarf an Unterstützung und Handlungsvorschlägen. Best-Practice-Beispiele können hier sehr hilfreich sein.

- Frauen fehlen in technischen Berufen. Was ist zu tun, um hier eine Richtungsänderung zu erreichen?
- Rechtzeitig reagieren. An Schulen wird in fünf Jahren massiv Personal freigesetzt. Es müssen frühzeitig Einsatzmodelle entwickelt werden.
- In das Unternehmen muss die Work-Life-Balance für Beschäftigte mitgenommen werden. \Leftrightarrow Bestimmen die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen das Unternehmen?
- Führungskräfte sind auf veränderte Rollen vorzubereiten.

Fazit:

Die mit den Einzelprojekten geschaffenen Ergebnisse sind richtungsweisend und unterstützen die Region. Damit sei ein guter Anfang gemacht, den Auswirkungen des demographischen Wandels wirksam zu begegnen.

Allerdings sei eine weitere intensive Sensibilisierung für dieses Thema zwingend notwendig. Die Gestaltung des demographischen Wandels sei eine dauerhafte Aufgabe. Besonders die geschaffenen Ansätze für einen qualifizierten Einsatz von älteren Beschäftigten sowie der Qualifizierung von Personal insgesamt sind zu vertiefen.

Forum 2. Betreuung von Kindern im Spannungsfeld von Berufstätigkeit und Familienleben

Inhalte:

1.1 Ferienbetreuung in der Kreisverwaltung

1.2 Dienstleistungsorientiertes Betreuungskonzept für Familienzentren

ReferentInnen:

Norbert Wiemer, Kreis Borken, Fachbereich Jugend und Familie

Irmgard Paßerschroer, Kreis Borken, Gleichstellungsbeauftragte

Anne Westendorf, Deutsches Rotes Kreuz SAB gGmbH

Cornelia Sonntag, DRK-Familienzentrum Stadtlohn

Moderation:

Edith Brechtken, Kreis Borken, Fachbereich Jugend und Familie

Edith Brechtken begrüßte die TeilnehmerInnen und betonte, dass der Wunsch nach einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer einhergehe mit der Verpflichtung, qualitative Betreuungsmöglichkeiten zu schaffen. Dieses Forum gebe unterschiedlichen Verantwortungsebenen die Möglichkeit, sich über neue Wege und Ideen sowie gemachte Erfahrungen zu informieren und sich mit einer eigenen Einschätzung zum Mehrwert der Ansätze einzubringen.

Ziel des Forums sei es, eine Zwischenbilanz zur Ferienbetreuung in der Kreisverwaltung und zum dienstleistungsorientierten Betreuungskonzept des Familienzentrums Stadtlohn zu ziehen.

Norbert Wiemer gab eine kurze Einführung zur Weiterentwicklung der Betreuungsmöglichkeiten im Kreis Borken und ging dabei besonders auf folgende Punkte ein:

- für das kommende Kindergartenjahr 2008/ 2009 erhöhe sich die Zahl der Familienzentren im Kreisjugendamtsbezirk von aktuell 15 auf 21; bis zum Jahr 2012 solle sich diese Zahl auf insgesamt 38 Familienzentren erweitern,
- zum 01.08.2008 sei das Kinderbildungsgesetz (KiBiz) in Kraft getreten, womit folgende Änderungen verbunden seien: seit dem neuen Kindergartenjahr 2008/ 2009 können Eltern in Kindertageseinrichtungen Betreuungszeiten für ihr Kind buchen, Elternbeiträge werden nach U3/ Ü3 und Buchungszeiten differenziert, das Land NRW fördert über Kindpauschalen u.a.,
- die Nutzung der öffentlich geförderten Tagespflege für Kinder von 0-14 Jahren sei in den vergangenen Jahren enorm angestiegen; im Zeitraum vom 01.01.2007 bis zum 18.07.2008 habe sich die Zahl der Kinder in Tagespflege von 123 auf 363 erhöht.

1.1 Ferienbetreuung in der Kreisverwaltung

Irmgard Paßerschroer informierte über die erstmals angebotene Ferienbetreuung der Kreisverwaltung in den Sommerferien. Damit sei angestrebt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Beschäftigten zu verbessern, besonders in den Sommerferien ein zeitlich flexibles Unterstützungsangebot zur Deckung von Betreuungsbedarfen zu geben, die Identifikation mit dem Arbeitgeber zu fördern und die Attraktivität der Kreisverwaltung als Arbeitgeber zu steigern.

Die Bedarfsabfrage bei den Beschäftigten verdeutlichte ein großes Interesse der Beschäftigten an einer hausinternen Ferienbetreuung. Nach Verhandlungen mit freien Trägern und einer hausinternen Abstimmung der Finanzierung konnte das Angebot konkret vorbereitet werden. So wurde beispielsweise das Anmeldeverfahren verbindlich geregelt, die Ferienaktion inhaltlich abgestimmt und als Motto „Kreishauspiratinnen und –piraten“ vereinbart.

Besonders erfreulich sei es gewesen zu beobachten, dass die teilnehmenden Kinder schnell miteinander vertraut seien. Der gemeinsame Arbeitgeber der Eltern führe rasch zu Kontakten.

Beschäftigte, betreute Kinder und auch die Kreisverwaltung selbst seien mit dem Angebot sehr zufrieden. Für die nächsten Sommerferien gebe es bereits jetzt konkrete Anfragen.

Ergebnis:

- 50 Kinder im Alter von sechs bis 14 Jahren (32 Familien)
- 234 ganze und 143 halbe Tage wurden gebucht
- gute Rahmenbedingungen, Akzeptanz und Unterstützung in der Kreisverwaltung
- positive Resonanzen der Kinder, Eltern und freien Träger

1.2 Dienstleistungsorientiertes Betreuungskonzept für Familienzentren

Anne Westendorf und Cornelia Sonntag stellten anschließend ein dienstleistungsorientiertes Betreuungskonzept vor, welches das Familienzentrum DRK-Johanneskindergarten Stadtlohn mit Unterstützung des Netzwerks Westmünsterland e.V. entwickelt habe.

Der Gewinn für Unternehmen liege insbesondere in folgenden Aspekten:

- Anbindung hochqualifizierter und flexibler Mitarbeiter/innen an ihr Unternehmen,
- Förderung früher Berufsrückkehr nach Mutterschutz und Elternzeit,
- Imagegewinn durch familienfreundliche Maßnahmen,
- hochwertige Angebote unterschiedlicher Kinderbetreuungsformen für anspruchsvolle Mitarbeiter/innen und
- verstärkte Verbundenheit mit dem eigenen Unternehmen.

Mit Blick auf eine Übertragung des Betreuungskonzeptes auf anderen Familienzentren brachten die Referentinnen einige wesentliche Eckpunkte ein.

Deutsches Rotes Kreuz
Ortsverein Stadtlohn e.V.



Die Grundpfeiler für eine erfolgreiche Umsetzung :

- Wer ist **Träger** der Einrichtung ?
- Wie gestaltet sich die **Finanzierung** der Betreuung ?
- Welche **Bedarfe** liegen im Unternehmen und bei den Mitarbeitern vor ?
- Wo findet die **Betreuung** statt ?
- Welche **gesetzlichen Vorgaben** müssen Anwendung finden ?

Das Angebot stieß auf sehr großes Interesse und wurde insbesondere im Hinblick auf die extrem flexiblen Öffnungszeiten hinterfragt. Die Referentinnen erläuterten, dass die Öffnungszeiten nur über einen hohen Personaleinsatz gewährleistet werden können. Einige Kolleginnen, z.B. derzeit in Elternzeit, arbeiten auf Abruf auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages. Zur Zumutbarkeit der Personaleinsatzplanung machten die Referentinnen deutlich, dass die Mitarbeiterinnen alle sehr motiviert und auch selbst von dem Betreuungskonzept überzeugt seien.

Die Bearbeitung der Leitfragen ergab folgende Rückmeldungen:

1. Finden Sie die vorgestellten Aktivitäten richtungsweisend, interessant und im Sinne des Handlungsansatzes „Schaffung qualitativer Betreuungsangebote für Kinder beschäftigter Eltern“ weiterführend? Wenn ja: Woran machen Sie das fest?

Ferienbetreuung in der Kreisverwaltung

- Die Ferienbetreuung fördert die Identifikation von Kindern und Eltern mit dem Arbeitgeber.
- Besonders für Einpendler ist das Angebot sehr hilfreich, angenehm und stressfrei.
- Positiv bewertet wird, dass bereits bestehende Räumlichkeiten genutzt werden und die Nutzungszeiten flexibel sind.
- Das Angebot führt zu einer Entstressung für Eltern und Kinder.
- Der Kostenbeitrag von 10 Euro pro Tag sollte überdacht werden. Familien mit mehreren Kindern oder Familien mit geringerem finanziellen Hintergrund sollten eine Vergünstigung bekommen.
- Es sollten keine Parallelstrukturen zu bereits vorhandenen Betreuungsangeboten aufgebaut werden. Vorhandene Ressourcen und Räumlichkeiten vor Ort sollten genutzt werden.

Dienstleistungsorientiertes Betreuungskonzept für Familienzentren

- Besonders positiv bewertet werden die extrem flexiblen Öffnungszeiten, die dank des variablen Einsatzes des Personals möglich sind.
- Auch wenn zu Beginn eines solch flexiblen Angebotes der Bedarf nicht offensichtlich sei, kommt es in der Regel nach Schaffung des Angebotes zu einer starken Nachfrage.
- Besonders begrüßt wird die geplante Zusammenarbeit mit Arbeitgebern vor Ort.
- Das Konzept bietet die Möglichkeit, die Kooperation im Sozialraum auf breiter Basis zum Thema Kinderbetreuung voranzutreiben. Über dieses Konzept ist eine gute Zusammenarbeit von Trägern, Arbeitgebern und Jugendhilfe möglich.

2. Sehen Sie weiteren Handlungsbedarf zur Umsetzung des Handlungsansatzes? Welche neuen Ideen haben Sie?

- Einbindung regionaler Strukturen
- Ausbau flexibler Betreuungsangebote
- Vielfalt der lokalen Angebote zur Betreuung in Struktur bringen
- Bündelung von Angebot und Nachfrage für Betreuung
- Kooperation unter den Anbietern von Kinderbetreuung
- gemischte Teams in Kinderbetreuungseinrichtungen
- Einbeziehung der Eltern in pädagogische Konzepte
- Engagement der Unternehmen für seine Mitarbeiter stärken
- Eltern- und Familienberatung zur Steigerung der Arbeitsfähigkeit fördern
- Betreuungsqualität für unter 3-jährige weiter ausbauen
- Qualitative, durchgängige und flexible Betreuungsangebote

Fazit:

Die Teilnehmer/innen des Forums bewerteten die vorgestellten Produkte und Ansätze für richtungsweisend im Sinne des Strategiepapiers „Brennpunkt Demographie“. Als besonders positiv wurden dabei die Entstressung für Eltern und Kinder sowie die extrem flexiblen Öffnungszeiten des Betreuungskonzeptes hervorgehoben.

Bei der Schaffung neuer betrieblich unterstützter Betreuungsangebote sollte auf jeden Fall die Schaffung von Doppelangeboten vermieden werden. Vorrangig sollte gelten, dass vorhandene Angebote genutzt und ggfls. – evtl. auch mit Unterstützung lokaler Unternehmen - auf die Bedürfnisse der Eltern betreuter Kinder angepasst werden.

Weiteren Handlungsbedarf sahen die Teilnehmer/innen vor allem darin, Angebot und Nachfrage von/an Betreuungsmöglichkeiten besser zu bündeln und die Vielfalt der lokalen Akteure transparenter zu machen bzw. noch besser, die Zusammenarbeit der Träger zu optimieren.

Forum 3. Familienorientierte Maßnahmen in Unternehmen und Verwaltungen

Inhalte:

1.1 Unternehmen und Familie

1.2 Projekt „Der Wiedereinstieg beginnt vor dem Ausstieg.“

ReferentInnen:

Katrin Schürmann, Netzwerk Westmünsterland e.V.

Ria Sönnekes, Stadt Vreden, Gleichstellungsbeauftragte

Moderation:

Kerstin Schmidt, demographie lokal

Kerstin Schmidt begrüßte die Teilnehmer/innen des Forums, stellte das Thema des Forums vor und bat die Referentinnen um ihre Kurzreferate.

1.1 Unternehmen und Familie

Katrin Schürmann informierte in ihrem Vortrag über die Unterstützungsangebote des Netzwerkes Westmünsterland e.V. für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und wies darauf hin, dass externe Hilfestellungen von immer mehr Unternehmen gewünscht und angenommen werden.

netzwerk
WESTMÜNSTERLAND E.V.

Kompetenznetzwerk Unternehmen und Familie

- **Ziel:** „Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen mit und für Unternehmen“
- **Themen:** Elternzeiten, Pflegezeiten, Kinderbetreuung, Arbeitszeiten, Unternehmenskultur ...
- **Angebote:**
 - Beratungs-, Informations- und Weiterbildungsangebote für Unternehmen und Beschäftigte
 - Bedarfsgerechte Prozessbegleitung bei der Entwicklung und Umsetzung familienorientierter Maßnahmen in kleinen und mittleren Unternehmen
 - Erstellung von Leitfäden zur Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Unternehmen und für Beschäftigte
 - Informationsaufbereitung: Auf- und Ausbau Internetangebot zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie (www.bildung-kreis-borken.de), Beschaffung von Informationen für Unternehmen und Beschäftigte
 - Förderung von Austausch und Vernetzung (z. B. Forum Unternehmen und Familie, Mitarbeit in Arbeitskreisen, Lokales Bündnis für Familie Ahaus)

Besonders auf die unterstützenden Aktivitäten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und die Prozessberatung in Unternehmen ging Frau Schürmann intensiver ein.

Immer mehr Beschäftigte müssen Beruf und Pflege miteinander verbinden, wobei dieses Thema in der Gesellschaft oftmals sehr zurückhaltend diskutiert werde. Das Netzwerk Westmünsterland e.V. trage dazu bei, das Thema näher zu Unternehmen und Beschäftigte zu bringen. Hierfür werden Informationsveranstaltungen durchgeführt, „Infotüten“ ausgegeben und Beratungsangebote unterbreitet.

Angesichts geringer werdender qualifizierter Nachwuchskräfte gewinne die Personalbindung und –akquise für Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Gute Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden in diesem Zusammenhang immer wichtiger. Das Netzwerk Westmünsterland e.V. arbeite mit Unternehmen der Region gemeinsam an diesem Thema, um zu konkreten Verbesserungen zu kommen. So gebe es beispielsweise mit einem Gronauer Unternehmen eine konkrete Kooperation.

Ergänzend machte Frau Schürmann deutlich, das die neuen Initiativen LOS (Lotsen- und Servicemodell für Unternehmen und Familie) und FAMM (Familie-Arbeit-Mittelstand im Münsterland) vom Netzwerk Westmünsterland e.V. unterstützt werden.

1.2 Projekt „Der Wiedereinstieg beginnt vor dem Ausstieg“

Ria Sönnekes stellte das Drei-Stufen-Konzept zum beruflichen Wiedereinstieg „Der Wiedereinstieg beginnt vor dem Ausstieg“ des Arbeitskreises „Familie und Beruf“ im Kreis Borken vor, das in der Verwaltung der Stadt Vreden bereits erprobt werde. Hierbei handele es sich um ein niedrigschwelliges Angebot für Kommunen und Unternehmen, um MitarbeiterInnen nach einer längeren Auszeit in den Unternehmen/Kommunen kurzfristig wieder einsetzen zu können.

Stufe 1: Maßnahmen vor der Beurlaubung

Gespräch zwischen der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter und der Personalabteilung

- Weitergabe von Informationsmaterial zum Thema Elternzeit/Beurlaubung
- Gegenseitige Vorstellungen, Erwartungen und Wünsche klären
- Information über Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontakts
- Information über Möglichkeiten der Weiterbildung und Qualifizierung

→ Ergebnisse werden schriftlich festgehalten

Stufe 2: Maßnahmen während der Beurlaubung

- Mitglied des internen Verteilersystems
- Information über Möglichkeiten zur Übernahme von geringfügigen Tätigkeiten, Aushilfen, Projektarbeiten etc.
- mindestens 1x pro Jahr Informationsveranstaltung
- Einladungen zu betrieblichen Veranstaltungen
- Rückkehrgespräche
- mehrtägiges Seminar

Stufe 3: Maßnahmen nach der Beurlaubung

- verbindlicher Einarbeitungsplan
- zeitlich angemessene Einarbeitungsphase
- „phasenorientierte“ MitarbeiterInnengespräche
- Abschlussgespräch

Ria Sönnekes stellte abschließend die erwarteten positiven Effekte des Konzeptes vor, die zum Teil bereits durch Erfahrungen der Stadt Vreden belegt werden können:

Arbeitskreis „Familie und Beruf“ im Kreis Borken
„Der Wiedereinstieg beginnt vor dem Ausstieg“

Evaluation:

- Bindung an die Verwaltung der Stadt Vreden wird gestärkt
- optimale Vorbereitung auf den beruflichen Wiedereinstieg
- Kosten des beruflichen Wiedereinstiegs werden minimiert
- Beurlaubungsphase wird genutzt, um Leistungs- und Einsatzfähigkeit zu erhalten und zu stärken
- Motivation der Mitarbeiter/innen wird gefördert
- frühzeitiges Einbeziehen in die Personalplanung möglich
- gemeinsame Entwicklung von Lösungsstrategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Familienphasen wirken sich nicht negativ auf die berufliche Entwicklung aus.



Ria Sönnekes
Gleichstellungsbeauftragte Stadt Vreden

Die gemeinsame Bearbeitung der Leitfragen ergab folgende Rückmeldungen:

1. Finden Sie die vorgestellten Aktivitäten richtungweisend, interessant und im Sinne des Handlungsansatzes „Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen durch Unternehmen (und Verwaltungen)“ weiterführend? Wenn ja, Woran machen Sie das fest?

- Positiv bewertet wird, dass die Seminare für RückkehrerInnen („Der Wiedereinstieg beginnt vor dem Ausstieg“) offen sind für alle InteressentInnen und nicht nur für VerwaltungsmitarbeiterInnen.
- Die Aktivitäten des Netzwerks Westmünsterland e. V. werden als richtungweisend für kleine Unternehmen eingeschätzt.
- Die hiesige Region weist viele kleinere Unternehmen auf, weshalb eine überbetriebliche Herangehensweise positiv ist.
- Kleine Unternehmen verfügen nicht über die ausreichende Personalkompetenz, um die vorgestellten Konzepte umsetzen zu können. Insbesondere die Vorgesetzten müssen in die Lage versetzt werden, die MitarbeiterInnengespräche mit der nötigen Sensibilität führen zu können.
- Die vorgestellten Informationen werden erst dann in den Unternehmen wirksam, wenn die persönliche Betroffenheit vorliegt. Eine Vorratshaltung an Informationen ist nicht sinnvoll.
- Die Arbeitsstellen der MitarbeiterInnen in Elternzeit werden von KollegInnen auf Zeit besetzt. In der Folge bedeutet dies, dass nur die ursprünglichen ArbeitnehmerInnen geschützt sind.
- Das Konzept zum Wiedereinstieg ist für Unternehmen und Verwaltungen ein gutes Beispiel, mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin in Kontakt zu bleiben und somit langfristig Geld und Zeit zu sparen. Die Entwicklung, dass die Zeiten der Beurlaubung insgesamt kürzer werden, kann damit weiter gestärkt werden.

2. Sehen Sie weiteren Handlungsbedarf zur Umsetzung des Handlungsansatzes? Welche neuen Ideen haben Sie?

- Vernetzung zwischen Unternehmen und Dienstleistern (Kita usw.) intensivieren.
- Nutzung von Heimarbeit stärken, damit ArbeitnehmerInnen weiterhin für das Unternehmen tätig sein können.
- Bedingungen schaffen, damit ArbeitnehmerInnen frühzeitig an den Arbeitsplatz zurückkehren (attraktive Rahmenbedingungen, Freiräume, Teilzeitbeschäftigung beispielsweise in der Erziehungszeit)
- Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verbessern, MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen Problemen in den Blick nehmen/ Beruf und Handicaps (Präventionsmaßnahmen)
- Thematisiert werden sollte der Umgang mit den Stellen, die von MitarbeiterInnen zeitlich befristet wahrgenommen werden, wenn der/die ursprüngliche StelleninhaberIn beispielsweise Erziehungszeiten wahrnimmt.
- Bildung einer langfristig verankerten Anlaufstelle (z. B. beim Kreis) für Unternehmen/MitarbeiterInnen, um im Bedarfsfall zielführende Informationen zu erhalten.
- Sensibilisierung der Unternehmen nicht nur bei akutem Bedarf, sondern bereits vorher (Lotse und Service), Aufforderung zum Mitmachen.

- Nicht nur der Arbeitgeber ist gefragt, sondern auch die Beschäftigten müssen sich darum bemühen, für die Unternehmen attraktiv zu bleiben.
- Der Wertewandel beeinflusst die Unternehmensethik (Verständnis für Familien und deren Belange).
- Rahmenbedingungen verbessern. So ist z.B. die Beurlaubung pflegender Angehöriger trotz gesetzlicher Vorgaben eine Frage der Praxis vor Ort.
- Trainingsmöglichkeiten für die Vorbereitung auf den Wiedereinstieg schaffen.
- Besonderes Augenmerk ist auf die befristeten Vertretungsverträge zu richten.
- Viele Familien können sich den Ausfall eines Einkommens nicht leisten, daher sollten Arbeitszeiten weiter flexibilisiert werden.

Fazit:

Die vorgestellten Aktivitäten wurden insgesamt als weiterführend im Sinne familienfreundlicher Rahmenbedingungen von und mit Unternehmen eingeschätzt. Dabei wurde besonders hervorgehoben, dass kleine und mittlere Unternehmen oftmals alleine nicht in der Lage seien, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Mitarbeiter/innen grundlegend und nachhaltig zu verbessern. Zu den wesentlichen Anregungen gehöre es daher, KMU's in diesem Themenfeld zu unterstützen – von der Sensibilisierung über Beratung in Veränderungsprozessen bis zu Hilfestellungen in konkreten Bedarfssituationen.

Insgesamt wurde festgestellt, dass die guten Ansätze und Beispiele für familienorientierte Maßnahmen in Unternehmen und Verwaltungen weiter intensiviert und ausgebaut werden sollten. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass für eine nachhaltige und demographiefeste Personalentwicklung sowohl die Arbeitgeber wie auch die Beschäftigten Verantwortung tragen.

Forum 4. Unterstützung vor und während der Ausbildung

Inhalte:

1.1 Der Ausbildungsmarkt und die Bildungsgänge am Berufskolleg

1.2 Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

ReferentInnen:

Jürgen Geuting, Kreis Borken, Fachbereich Schule, Bildung, Kultur und Sport

Rita Krümpelmann, Kreis Borken, Koordinierungsstelle Brücke Schule-Beruf

Martina Schmeink, Netzwerk Westmünsterland e.V.

Peter Ivankovic, DRK Soziale Arbeit und Bildung gGmbH

Moderation:

Torsten Henseler, Kreis Borken, Fachbereich Schule, Bildung, Kultur und Sport

Torsten Henseler begrüßte die Teilnehmer/innen des Forums, stellte das Thema des Forums vor und bat die Referentinnen um ihre Kurzreferate.

1.1 Der Ausbildungsmarkt und die Bildungsgänge am Berufskolleg

Bildungsstudie Kreis Borken

Jürgen Geuting erläuterte, dass die Förderung von Bildung zu den Zukunftsthemen des Leitbildes gehöre. Um Verbesserungen der Bildungs- und Qualifizierungslandschaft zielgenau angehen zu können, habe sich der Kreis Borken für eine wissenschaftliche Untersuchung der Bildungslandschaft entschieden.

„Der Ausbildungsmarkt und die Bildungsgänge am Berufskolleg“ bilde eines von insgesamt vier Themenfeldern der Studie und wurde als erstes untersucht. Maßgeblicher Grund für diese Priorität war der enorme Druck, unter dem die Jugendlichen und Unternehmen und auch die öffentliche Hand standen und noch stehen. Früher als in anderen Themenfeldern des demographischen Wandels zeichne sich für den Ausbildungsmarkt ein Spannungsfeld ab, das schon im Ablauf der kommenden 10 – 12 Jahre gekennzeichnet sei durch:

Bewerberüberhang	<ul style="list-style-type: none">• steigende Anforderungen• unzureichende Ausbildungsfähigkeit
Bewerbermangel	

Herr Geuting informierte weiter, dass die Studie auf gesicherten Erkenntnissen basiere, ein erhöhtes Bewusstsein für die kritischen Aspekte des Ausbildungsmarktes erzeuge - auch für die demographische Komponente -, und regionale Handlungsmöglichkeiten erkennen lasse. Auf dieser Linie liege zum Beispiel ein Berufswahlforum, das die Koordinierungsstelle Schule-Beruf im November durchführen werde.

Durch den Aufbau einer regelmäßigen Berichterstattung (Monitoring) werde der Veränderungsprozess begleitet und der Erfolg gemessen. Ein Anfang sei mit der Fortschreibung zur Untersuchung des Ausbildungsmarktes gemacht.

Künftig werde die „Bildungsstudie“ nicht mehr den Ausgangspunkt bilden, sondern stärker eine begleitende Rolle in den Prozessen zur Verbesserung der Bildungslandschaft haben. Die Bedeutung von Vernetzung werde dabei weiter zunehmen.

Studien- und Berufswahlpass des Kreises Borken

Im Anschluss stellte Rita Krümpelmann von der Koordinierungsstelle Brücke Schule-Beruf den Studien- und Berufswahlpass des Kreises Borken vor. Der Pass diene als Nachweis der Teilnahme von Schülerinnen und Schülern an Projekten und Maßnahmen, die im Rahmen einer Studien- und Berufsorientierung relevant sind. Er fördere die Eigeninitiative, Selbstverantwortung und Orientierungskompetenz der Schülerinnen und Schüler. Zusätzlich sei er für Schulen ein Baustein im Rahmen der schulischen Berufsorientierungsmaßnahmen, ein Impulsgeber für den Unterricht und ein Hilfsmittel bei der Beratung von Schülerinnen und Schülern. Darüber hinaus unterstütze er Eltern bei der Einbindung in den Studien- und Berufswahlprozess.

Der Pass werde momentan an alle 8. und 9. Klassen der Sekundarstufe I sowie an die 11. Klasse der Berufskollegs verteilt.

Die Entstehung und Etablierung des Passes sei ein Beispiel für die Notwendigkeit von Vernetzung und Abstimmung vorhandener Ressourcen. Ohne die Mitarbeit zahlreicher Institutionen und von Lehrerinnen und Lehrern wäre eine Einführung nicht möglich gewesen.



Berufswahl *aktiv*

Der **STUDIEN-** und **BERUFSWAHLPASS**
für Schülerinnen und Schüler
des Kreises Borken

WEST MÜNSTERLAND
KREIS BORKEN

„Suchst du noch
oder
weißt du's schon?“

www.bildung-kreis-borken.de

Name:

Code-Nr./Titel

**Informationsveranstaltungen
mit Beratung/Beratungsgesprächen**

- 1 Infoveranstaltungen in Betrieben und durch Wirtschaftsvertreter in Schulen
- 2 Tag der offenen Tür in Unternehmen
- 3 Ausbildungsmesse / Berufsorientierungsmesse
- 4 Besuch im BIZ / Besuch Infomobil
- 5 Berufswahl-Check (www.bildung-kreis-borken.de)
- 6 Berufs- und studienkundliche Informationstage
- 7 Berufsberatung
- 8 Studienberatung

Praktische Erfahrungen

- 9 Girls' Day / Neue Wege für Jungs
- 10 Betriebserkundung
- 11 Berufswahltest
- 12 Vorgeschriebene Schülerbetriebspraktika
- 13 Freiwillige Praktika
- 14 Berufsbezogenes Projekt in Schulen
- 15 Ferienjob
- 16 Bewerbungstraining
- 17 Training Vorstellungsgespräche
- 18 Ehrenamtliche Arbeit / Soziales Engagement

Sonstiges

- 19 Zusätzliche Weiterbildung (z. B. Sprachkurs, PC-Kurs, Tastschreiben am PC)
- 20 _____
- _____
- _____

Code-Nr.	Zutreffendes ankreuzen!	Datum, Firmenstempel, Unterschrift
	<input type="checkbox"/> Eigeninitiative <input type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Veranstaltung im Klassenverband	
	<input type="checkbox"/> Eigeninitiative <input type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Veranstaltung im Klassenverband	
	<input type="checkbox"/> Eigeninitiative <input type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Veranstaltung im Klassenverband	
	<input type="checkbox"/> Eigeninitiative <input type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Veranstaltung im Klassenverband	
	<input type="checkbox"/> Eigeninitiative <input type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Veranstaltung im Klassenverband	

1.2 Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

Martina Schmeink und Peter Ivankovic informierten über die Aktivitäten des Netzwerks Westmünsterland e.V. zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen.

netzwerk
WESTMÜNSTERLAND E.V.

Kompetenznetz Ausbildung

Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen



27.08.2008

Martina Schmeink, Peter Ivankovic

Starke Unternehmen – Starke Region



„Lösen statt auflösen“ sei das Motto, unter dem das Kompetenznetz Ausbildung die Thematik der Ausbildungsabbrüche bearbeite, so Martina Schmeink. Ansatzpunkte zur Prävention und Intervention bei drohenden Ausbildungsabbrüchen liegen in den unterschiedlichen Lernorten und beziehen alle beteiligten Personen mit ein.

Angepasst auf die Bedürfnisse der verschiedenen Betroffenen seien als konkrete Hilfestellungen entwickelt worden:

- für Eltern die Informationsbroschüre Ausbildung und Ausbildungsabbruch,
- für Betriebe bzw. das betriebliche Umfeld ein Gesprächsleitfaden zur Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen,
- für die Auszubildenden das Coaching-Konzept, das jedoch nicht nur den Auszubildenden focussiert, sondern auch die Konfliktparteien mit einbezieht und
- für Lehrkräfte ein Fortbildungskonzept, das auch die Schule mit ins Boot holen will.

Herr Ivankovic ergänzte, dass die entwickelten Konzepte auf einem theoretischen Ansatz aus der Entwicklungspsychologie basieren.

Im Hinblick auf die weitere Arbeit zeigte sich Frau Schmeink an weiteren Mitstreitern - vorzugsweise aus Unternehmen und Berufskollegs - sehr interessiert.

Stand der Projektbearbeitung:

- **„Modell 7“** – ausgereiftes Konzept; Fortbildungsangebot für Personalverantwortliche am 13. September 2008
- **Coaching-Konzept** erprobt – geplant: Fortbildung für Personalverantwortliche als zweites Modul
- **Fortbildungskonzept für Lehrkräfte an Berufskollegs** liegt im Entwurf vor – gesucht: Entwicklungs- und Umsetzungspartner

27.08.2008
Martina Schmeink, Peter Ivankovic

Starke Unternehmen – Starke Region



Abschließend stellte Frau Schmeink in Aussicht, die vorgestellten Konzepte zu einem attraktiven Paket zusammenzuführen. Damit solle eine gemeinsame Auseinandersetzung von Ausbildern in den Betrieben, in den überbetrieblichen Ausbildungen und Berufsschulen im Sinne einer konzertierten Aktion zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen gefördert werden.

Im Rahmen der gemeinsamen Bearbeitung der Leitfragen konnten folgende Einschätzungen gesammelt werden:

1. Finden Sie die vorgestellten Aktivitäten richtungsweisend, interessant und im Sinne des Handlungsansatzes „Verbesserung der Bildungs- und Qualifizierungschancen“ weiterführend? Wenn ja: Woran machen Sie das fest?

- Die vorgestellten Ansätze wurden insgesamt positiv bewertet.
- Besonders hervorgehoben wurden
 - der präventive Ansatz,
 - die Übersicht und Dokumentation von Aktivitäten,
 - die Förderung einer strukturierten Vorgehensweise,
 - die Begleitung von Aktivitäten,
 - die Berücksichtigung von Elternarbeit und
 - die Vorlage für einen Fahrplan.

2. Sehen Sie weiteren Handlungsbedarf zur Umsetzung des Handlungsansatzes?
Welche neuen Ideen haben Sie?

- Eltern – Unterstützung bei Vermittlung
- Ausbau von Patenmodellen durch neutrale Stelle
- Früherer Beginn der Berufsplanung
- Vernetzung der Akteure
- Unterstützung bei Transfer von Informationen
- Ausbau gezielter Berufsplanung
- Ausbildungsreife? – Voraussetzungen und Ansprüche klären
- Weg von Zufallsprodukt
- Stärkung der Struktur außerhalb von Schulen
- Gezielte Planung/ gezieltes Handeln
- Förderung der Eigenverantwortlichkeit
- Entwicklung von Werten

Fazit:

Die Teilnehmenden bewerteten die vorgestellten Ansätze und Produkte sehr positiv.

Sie waren sich aber auch einig, dass es weiterer Anstrengungen bedarf, um eine frühzeitige, systematische und gezielte Berufsorientierung für die Jugendlichen zu gewährleisten und die Anzahl der Ausbildungsabbrüche zu verringern.

In der Diskussion wurden drei Themenkomplexe heraus gearbeitet, die zukünftige Entwicklungsbedarfe skizzieren:

- Die Bedeutung der Eltern für die Berufswahl und während der Ausbildung muss intensiver in den Blick genommen werden. Es ist daher erforderlich, dass die beteiligten Institutionen stärker als bisher miteinander kooperieren und die Vernetzung und Abstimmung voran bringen, um unnötige Doppelstrukturen zu vermeiden.
- Jugendliche müssen lernen, Eigenverantwortung zu übernehmen. Dies erfordert die Entwicklung entsprechender Werte und Einstellungen. Sie müssen bei der Entwicklung dieser Kompetenzen durch entsprechende Beratungsangebote begleitet werden.
- Die Übergangsphase von der Schule in die Berufsausbildung sollte auch noch während der Berufsausbildung begleitet werden. Dazu ist es u.a. auch notwendig, dass die Anforderungen der Unternehmen mit den Erwartungen der Jugendlichen in Einklang gebracht werden. Es gilt, eine entsprechende Betreuungs- und Begleitungsstruktur zu entwickeln.

IV. Meinungsbild zu künftigen Schwerpunktthemen

Doris Gausling erläuterte, dass die Akteurinnen und Akteure des Demographieprozesses für die Entwicklung zukünftiger Schwerpunktthemen die Prioritäten der Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Fachforums wissen möchten. Die hier anwesende Fachkompetenz solle für die Aufstellung der künftigen Agenda unbedingt genutzt werden.

Insgesamt seien sieben Themen vorausgewählt worden, die grundsätzlich in der Gestaltung des demographischen Wandels alle wichtig seien. Betreuungsmöglichkeiten für Kinder seien in die Auswahl nicht aufgenommen, da hier bereits verschiedene konkrete Aktivitäten auf den Weg gebracht worden, die es nun gelte, fest zu verankern und auf eine breite Basis zu stellen (Familienzentren, Ausbau Tagespflege, dienstleistungsorientiertes Betreuungskonzept, Ausbau OGS u.a.).

Jede/e Teilnehmer/in erhielt die Möglichkeit, ein Votum dazu abzugeben, welche vier der vorgestellten Aussagen in den nächsten drei bis fünf Jahren intensiver bearbeitet bzw. neu aufgegriffen werden sollen. Für die Stimmenabgabe wurden Karten eingesetzt. Die grüne Karte hieß „diese Aussage hat für mich oberste Priorität“, die gelbe Karte hieß „die Bearbeitung dieses Themas ist wichtig, aber nicht vorrangig anzugehen.“

Im Ergebnis entstand folgendes Meinungsbild:

Demographischer Wandel Kreis Borken

Meinungsbild zu künftigen Schwerpunktthemen

Ich halte es für dringlich, dass

1. Unternehmen intensiver darin gefördert werden, Strategien zur **Rekrutierung von Nachwuchskräften** zu entwickeln. 
2. Beschäftigte und Unternehmen zur besseren **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege** unterstützt werden. 
3. ältere Beschäftigte und Unternehmen in der Gestaltung des **Übergangs in die nachberufliche Phase** unterstützt werden. 
4. Wirtschaft, Verwaltung und Organisationen förderliche Rahmenbedingungen für ein zukunftsfähiges **freiwilliges Engagement** erhalten.  
5. die **Integration von Menschen mit Migrationshintergrund** stärker thematisiert wird.  
6. die **regionale Zusammenarbeit im Bereich der Bildung** von Kindern und Jugendlichen intensiviert und ausgebaut wird. 
7. die **Angebote der individuellen Begleitung von Jugendlichen** im Übergang von Schule und Beruf in regionaler Abstimmung weiter ausgebaut werden. 

Folie 7

Frau Gausling sagte zu, diese Schwerpunktsetzungen in die weiteren Planungen des Demographieprozesses einzubringen.

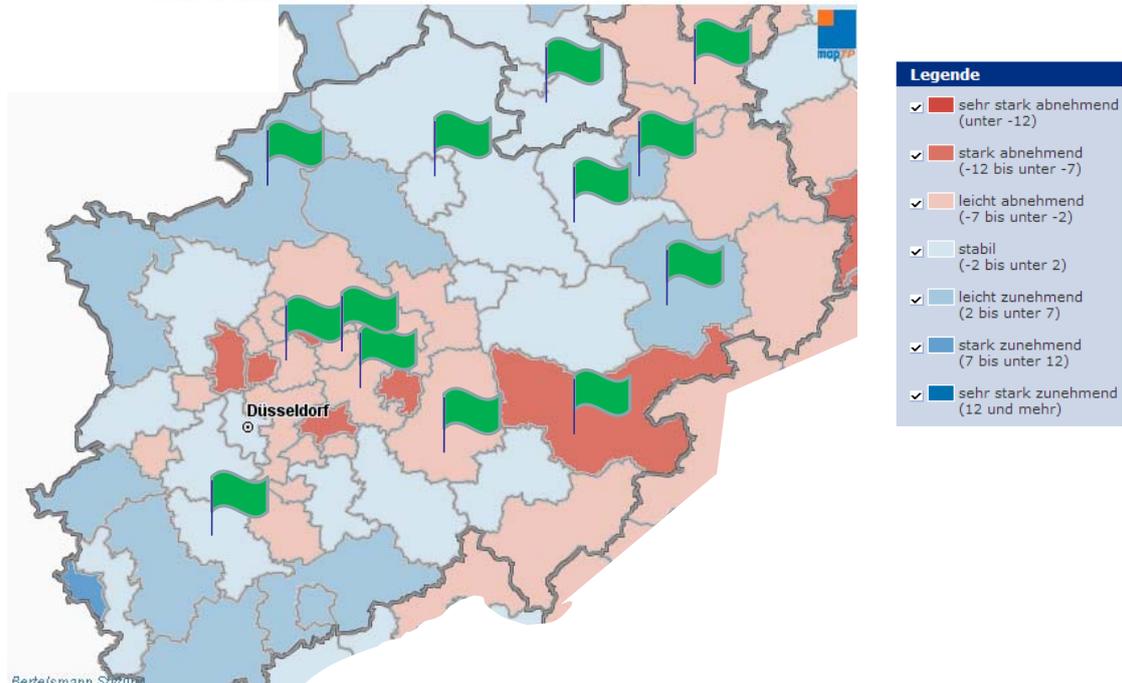
V. Die Initiative „Brennpunkt Demographie“ in der Landschaft regionaler Demographieprozesse

Kerstin Schmidt, demographie lokal

Kerstin Schmidt, Geschäftsführerin des Beratungsunternehmens demographie lokal und ehemals Projektmanagerin bei der Bertelsmann Stiftung, startete mit einem Blick auf die regionale Verteilung kommunaler Demographieprozesse. Auch der Kreis Borken ist als Region mit einem Demographieprozess deutlich gekennzeichnet.

Kommunale Demographie-Prozesse

demographie lokal



www.wegweiser-kommune.de

Anschließend zeigte sie die Ansätze und Vorgehensweisen in drei anderen Kreisen auf:

Landkreis Osnabrück:

- Strategisches Gesamtkonzept zur Gestaltung des demographischen Wandels seit ca. sechs Jahren
- Nach einer langen Phase des Wachstums erfolgte ein Rückgang der Bevölkerungszahlen
- sechs zentrale Zielbereiche:
 - Infrastrukturen wandelbar machen
 - Siedlungen und Standorte an veränderte Nachfrage anpassen
 - Lebenslanges Lernen und altersgerechte Arbeitswelt fördern
 - Neubürger integrieren
 - Kinder- und familienfreundliches Lebensumfeld bieten
 - Öffentliche Dienstleistungen an den veränderten Bedarf anpassen
 - ⇒ Jedem Ziel sind konkrete Projekte zugeordnet.
 - ⇒ Jedes Jahr wird der Grad der Zielerreichung reflektiert.

Kreis Minden-Lübbecke

- Erarbeitung eines integrierten Gesamtkonzeptes in vier Schritten:
 1. Interviews mit allen Fachämtern des Kreises
 2. Werkstattgespräche in drei Generationendörfern und Identifikation der Schwerpunktthemen
 3. Zukunftswerkstatt mit den Städten und Gemeinden, der Politik, lokalen Akteuren und der Verwaltung
 4. Erarbeitung eines Strategiekonzeptes

Kreis Gütersloh

- Ressortübergreifender Demographieprozess unter Beteiligung der Städte und Gemeinden
 1. Demographie-Training und Ausbildung kommunaler Demographiebeauftragter
 2. Entwicklung eines Demographieberichtes auf der Basis einer kreisweiten, eigenständigen Bevölkerungsprognose mit der Universität Bielefeld und der Analyse der Handlungsfelder - HANDLUNGSRAHMEN -
 3. Vorstellung der Ergebnisse und Diskussion in den Städten und Gemeinden
 4. Durchführung von Demographie-Trainings in den Städten und Gemeinden und Entwicklung eigenständiger Demographiekonzepte
 5. Inhaltlicher Schwerpunkt: Wirtschaft und Familie

Für eine Einordnung der Initiative „Brennpunkt Demographie“ des Kreises Borken in die Landschaft regionaler Demographieprozesse werden nachfolgend die wesentlichen Schritte im Kreis Borken aufgeführt.

Kreis Borken

- Fachübergreifender und beteiligungsorientierter Demographieprozess
 1. Erarbeitung eines Demographieberichtes zur Schaffung von Transparenz über die demographische Entwicklung und bedeutsamer Standortmerkmale (der Demographiebericht 2005 wurde mit dem Demographiebericht 2007 aktualisiert)
 2. Verwaltungskonferenz mit den Facheinheitsleitungen der Kreisverwaltung und Bürgermeisterkonferenz zur Identifizierung von Schwerpunktthemen Anfang 2006
 3. Klausurtagung mit den Städten und Gemeinden, Politik, Wirtschaft und weiteren lokalen Akteuren im Mai 2006
 4. Entwicklung eines Strategiepapiers „Brennpunkt Demographie“ mit Handlungsempfehlungen zu ausgewählten Handlungsfeldern bis Ende 2006
 5. Start der Umsetzung des Strategiepapiers mit einem Fachforum „Brennpunkt Demographie“ im März 2007
 6. Kontinuierliche Entwicklung und Umsetzung von konkreten Vorhaben gemeinsam mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren der Region
 7. Zwischenbilanz auf dem heutigen Fachforum „Brennpunkt Demographie“

Frau Schmidt gab zu dem Demographieprozess im Kreis Borken folgende positive Einschätzung ab:

- Prioritätensetzung ist hoch
- Umsetzungsorientierung ist hoch
- Einbindung von Partnern ist hoch
- Thema ist Chefsache

Zusammenfassend kam Frau Schmidt zu dem Fazit, dass der Kreis Borken die „Mühen der Hochebene“ erreicht habe. Diese Phase sei die zeitlich längste – und die entscheidendste – wenn auch nicht immer die aufregendste Phase. Nach der starken Projektorientierung und Umsetzung mit verschiedenen Aktivitäten gehe es in der künftigen Prozessgestaltung darum, den Gesamtprozess und die geschaffenen Maßnahmen auf breiter Basis zu integrieren und langfristig zu verankern.

Frau Schmidt beendete ihre Ausführungen mit einem Zitat von Erich Kästner:

„Es gibt nichts Gutes, außer man tut es.“

VI. Ausblick

Dr. Heiner Kleinschneider, Vorsitzender des Netzwerks Westmünsterland e.V. und Geschäftsführer der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken

Werner Haßenkamp, Kreisdirektor

Dr. Heiner Kleinschneider betonte, dass es künftig vorrangig darum gehe, das Erreichte zu vertiefen und zu verankern. Noch sei die Aufgabe kein Selbstläufer, auch weiterhin müsse sich die hiesige Region intensiv um die Gestaltung des demographischen Wandels kümmern. Konkretes Handeln und Verankern geschaffener Strukturen und Maßnahmen stehen dabei im Mittelpunkt.

„Kreis Borken und Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken ziehen dafür weiterhin an einem Strang“, machte Herr Dr. Kleinschneider deutlich. Auch in Zukunft wolle der Verein aktiv vorangehen. Die Kooperation des Vereins mit zwölf wichtigen wirtschaftsnahen Institutionen in der Region liefere dafür direkten Rückenwind.

Werner Haßenkamp richtete den Blick auf die Gestaltung des Demographieprozesses bis zum Jahr 2014. Er versicherte, dass die Rückmeldungen aus den heutigen Foren und das erstellte Meinungsbild zu künftigen Schwerpunktthemen in die weiteren Planungen des Demographieprozesses einfließen.

So werde der Kreis Borken gemeinsam mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren der Region künftige demographiebedeutsame Themenstellungen im Rahmen einer Workshopreihe ab Herbst 2008 vertiefen bzw. erstmalig bearbeiten. Konsequenterweise werde anschließend das Strategiepapier „Brennpunkt Demographie“ basierend auf den Arbeitsergebnissen aus den Workshops und unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen fachlich und thematisch weiterentwickelt werden. Die aktualisierten Ausrichtungen sollen dann in die mittelfristige Zielplanung 2010 – 2014 des Kreises einfließen.

Herr Haßenkamp bedankte sich bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern für die konstruktive Mitarbeit und die vielfältigen Beiträge. Den Referentinnen und Referenten sprach er für die Mitgestaltung des Fachforums seinen herzlichen Dank aus.

Fotos von der begleitenden Ausstellung





Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

netzwerk
WESTMÜNSTERLAND E.V.

Kompetenznetz Ausbildung

Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

„Lernen statt Lehren“ ist das Motto unter dem das Kompetenznetz Ausbildung die Thematik der Ausbildungsabbrüche bearbeitet. Unsere Ansatzpunkte zur Prävention und Intervention bei drohenden Ausbildungsabbrüchen liegen in den unterschiedlichen Lernorten und beziehen alle beteiligten Personen mit ein.

Modell 7 - Gesprächsleitfaden zur Früherkennung

- Frühzeitige Erkennen drohender Ausbildungsabbrüche
- Gezielte Diagnose zu Konfliktscheldern und Ursachen
- Entwicklung konkreter Handlungsempfehlungen zur Prävention und positiven Reaktion

Coaching zur Konfliktlösung

- Entwicklung von Konfliktlösungskompetenz bei den beteiligten Personen
- Gemeinsame Entwicklung von Lösungsregeln zur Bewältigung der Ausbildung mit dem Ziel eines erfolgreichen Abschlusses
- Beratung und Begleitung der Auszubildenden und Ausbildungsbetriebe in schwierigen Situationen

Informationsbroschüre für Eltern von Auszubildenden

Ein Ratgeber mit den wichtigsten Hinweisen, Tipps und Adressen bei Fragen und Schwierigkeiten während der Ausbildung.

Fortbildungskonzept für Lehrkräfte

Vermittlung von präventiven Handlungsstrategien und handlungsorientierten Methoden für Krisensituationen.

Quelle: Distanzlehre - Statistik, Bologna

Modell positiver zu bewältigender Entwicklungsaufgaben in der Berufsausbildung

Übergang Schule - Beruf

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Coesfeld

BHK Nord Westfalen
Berufshilfsverbände des BSK

AWW
Arbeitswerkstatt Westfalen

WFG
Westfälischer Gewerkschaftsbund

netzwerk
WESTMÜNSTERLAND E.V.

WESTMÜNSTERLAND KREIS BORKEN
SCHULAMT FÜR DEN KREIS BORKEN

Service-Point ARBEIT
BERUF

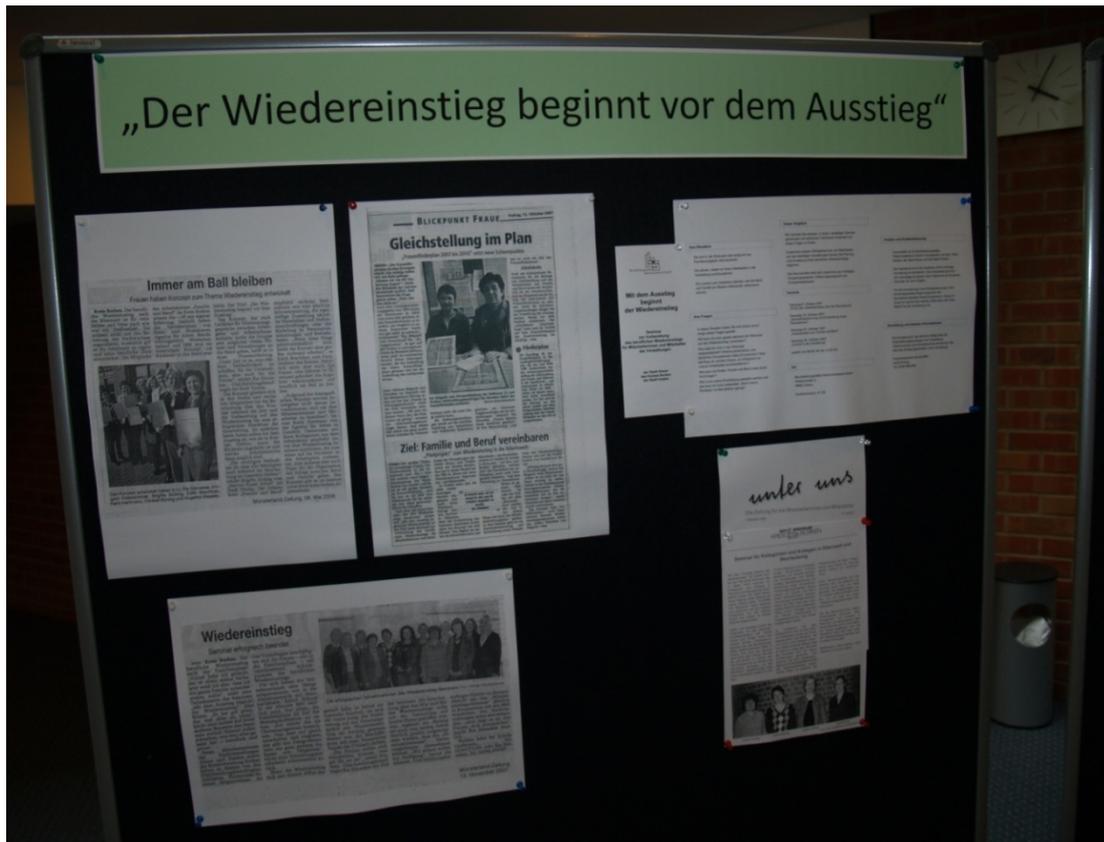
Berufswahl *aktiv*

Der STUDIEN- und BERUFSWAHLPASS
für Schülerinnen und Schüler
des Kreises Borken

WESTMÜNSTERLAND
KREIS BORKEN

**„Suchst du noch
oder
weißt du's schon?“**

www.bildung-kreis-borken.de



Anlage 2

Internetseiten zur weitergehenden Information

www.bildung-kreis-borken.de

Bildungsstudie Kreis Borken

www.bildung-kreis-borken.de/bruecke-schule-beruf

Studien- und Berufswahlpass

Koordinierungsstelle Brücke Schule-Beruf

www.bildung-kreis-borken.de/unternehmen

Kompetenznetz Demographieorientierte Personalarbeit

Kompetenznetz Unternehmen und Familie

Kompetenznetz Ausbildung

www.kreis-borken.de/demographie

Prozess „Brennpunkt Demographie“ des Kreises Borken

Teilnehmerliste

Lfd. Nr.	Name	Institution
1.	Albers, Jochen	Henricus-Stift Südlohn
2.	Althoff, Hans-Georg	Stadt Ahaus
3.	Althoff, Margit	BBS Ahaus
4.	Amshoff, Brigitte	Stadt Gronau
5.	Arnzen, Norbert	Altenwohnheim Gescher
6.	Bardelmeier, Achim	Losbergsschule Stadtlohn
7.	Barking, Wolfgang	DRK SAB gGmbH
8.	Beckermann, Maria-Regina	Caritasverband für die Diözese Münster e.V.
9.	Beutel, Inga	DRK SAB gGmbH
10.	Brechtken, Edith	Kreis Borken
11.	Brinkmann, Matthias	Caritasverband Borken
12.	Bröker, Hein-Otto	Kardinal-Diepenbrock-Stiftung Isselburg
13.	Bruckmann, H.-G.	Sparkasse Westmünsterland
14.	Büning, Christel	DRK SAB gGmbH
15.	Busert, Marion	Stadt Stadtlohn
16.	Buß, Heiner	Bürgermeister Gemeinde Heiden
17.	Dr. Beine, Theodor	Rat der Stadt Isselburg
18.	Dreihus, Gerd	St. Antonius-Hospital Gronau
19.	Ettliger, Dr. Gerd	Kreis Borken
20.	Frank, Angela	Job find 4 you Gronau
21.	Frieling-Heipel, Hildegard	Caritasverband Bocholt
22.	Ganten, Christa	Don-Bosco-Schule Gescher
23.	Gausling, Doris	Kreis Borken
24.	Geuting, Jürgen	Kreis Borken
25.	Groß-Holtick, Ralf	Bürgermeister Gemeinde Velen
26.	Groten, Paul-Peter	PPG Personalmarketing
27.	Häming-Rekers, Christiane	Kreis Borken
28.	Haßenkamp, Werner	Kreis Borken
29.	Hebing, Georg	KreisSportBund Borken e.V.
30.	Henseler, Torsten	Kreis Borken
31.	Hessel, Herbert	AOK Steinfurt, Borken
32.	Hetkamp, Heinz	Stadt Isselburg
33.	Hilbing, Gerd	Senioren-Union Kreisverband Borken
34.	Holtwisch, Dr. Christoph	Stadt Vreden
35.	Ivankovic, Peter	DRK SAB gGmbH

36.	Kasteleiner, Regina	Kreis Borken
37.	Kersting, Wilfried	Kreis Borken
38.	Klar, Wolfgang	epro ELEKTRONIK & SYSTEMTECHNIK GmbH Gronau
39.	Klein-Schmeink, Berthold	EWIBO GmbH
40.	Kleinschneider, Dr. Heiner	WFG für den Kreis Borken
41.	Kolks, Stephanie	Kita Zur Heiligen Familie Rhede
42.	Könning, Bernhard	BBS Ahaus
43.	Koviath, Martina	Rat der Stadt Isselburg
44.	Krause, Dr. Gerhard	Rat der Stadt Isselburg
45.	Kroesen, Elisabeth	BKK Gesundheit Bocholt
46.	Krümpelmann, Rita	Koordinierungsstelle Brücke Schule-Beruf
47.	Kuhmann, Dirk	Gemeinde Raesfeld, Ordnungs- und Sozialverwaltung
48.	Leiting, Karin	Trapo AG Gescher
49.	Leiting, Norbert	Stadt Rhede, Bildung, Sport und Familie
50.	Lensing, Bernhard	DRK SAB gGmbH
51.	Lentfort, Werner	St. Marien Krankenhaus Ahaus Vreden GmbH
52.	Leuker, Werner	Stadt Ahaus
53.	Levers, Karl-Heinz	VR-Bank Westmünsterland eG
54.	Lizala, Angelika	Stadt Rhede
55.	Lueg, Dirk	Stadt Bocholt
56.	Lüke, Konrad	Unternehmensberatung
57.	Möllenbeck, Elisabeth	Kreis Borken
58.	Möllers, Susan	BKK VOR ORT
59.	Paschold, Jürgen	UVG Unternehmerverbands-Gruppe e.V. Bocholt
60.	Paßerschroer, Irmgard	Kreis Borken
61.	Paßlick, Dr. Hermann	Kreis Borken
62.	Radstaak, Adolf	Bürgermeister Stadt Isselburg
63.	Richter, Christiane	Kreis Borken
64.	Rinke, Martina	Bürgerstiftung Westmünsterland
65.	Roeterink, Gudrun	Kita „Wirbelwind“ Bocholt
66.	Schiballa, Sven	Nordenia, Gronau
67.	Schlagheck, Wolfgang	Stadt Borken
68.	Schlettert, Matthias	Kreisdekanat Borken
69.	Schmeink, Martina	Netzwerk Westmünsterland e.V.
70.	Schmidt, Kerstin	demographie lokal
71.	Schulte, Ursula	SPD-Fraktion des Kreistages
72.	Schulze Hessing, Mechtild	Kreis Borken

73.	Schürmann, Katrin	Netzwerk Westmünsterland e.V.
74.	Schwinning, Elisabeth	EWIBO GmbH
75.	Semsek, Horst	Senioren-Union Kreisverband Borken
76.	Skorzak, Ingrid	Teplast H.J. Terbrach GmbH & Co.KG Ahaus
77.	Sönnekes, Ria	Stadt Stadtlohn
78.	Sonntag, Cornelia	Familienzentrum Stadtlohn
79.	Sosatzki, Ralf	AZURIT Seniorenzentrum Bocholt
80.	Spaan, Klaus	Stadt Isselburg
81.	Telaar, Klemens	Europäische Senioren-Akademie
82.	Telahr, Sonja	EWIBO GmbH
83.	Troyke, Manfred	Stadt Isselburg
84.	Uphoff, Gottfried	Gemeinde Reken
85.	Verschaeren, Anton	DRK SAB gGmbH
86.	Voss-Uhlenbrock, H.	BBS Ahaus
87.	Wensing	Kita St. Marien, Ahaus-Alstätte
88.	Westendorf, Anne	DRK Soziale Arbeit und Bildung gGmbH
89.	Wiegers, Silvia	Netzwerk Westmünsterland e.V.
90.	Wiemer, Norbert	Kreis Borken
91.	Wingerath, Michael	Caritasverband Borken, AG III Jugendhilfeplanung

