

Projektbeirat

Aus dem Projektbeirat ausgeschieden ist die Kreishandwerkerschaft. Neu hinzugekommen ist Birgit Mogler (Mogler Strategisches Employer Branding). Frau Mogler ist systemische Management-Beraterin und Auditorin für das Audit berufundfamilie der Hertie-Stiftung.

Die letzte Beiratssitzung enthielt auch einen öffentlichen Teil. Dabei ging es um einen Vortrag zum Thema „Ausbildung 50+. Erfahrungen mit einem unkonventionellen Modell“. Bei Ausbildung denken die meisten Menschen an die jüngere Generation. Weithin unbekannt ist, dass auch die Generation 50+ (noch) eine Ausbildung machen kann. Davon profitieren in aller Regel Unternehmen und die älteren Mitarbeiter/innen gleichermaßen. Im Vordergrund des Vortrags von Frau Mogler standen die Fragen, wie solche Modelle funktionieren und welche Erfahrungen es gibt.

Für die Beiratsmitglieder und Teilnehmenden aus dem Projektumfeld war besonders wichtig zu klären, ob ein Ausbildungsplatz für Ältere auch für die am erga-Projekt beteiligten Unternehmen interessant sein könnte. Dies wurde grundsätzlich bejaht, um auch diese Potenziale des Arbeitsmarktes zu nutzen. Allerdings bedarf ein solches Vorgehen der Prüfung im Einzelfall (z. B. IHK-Anerkennung). Bei Interesse kann der Vortrag zur Verfügung gestellt werden.

Information:
 Ursula Schäfer-Rehfeld
 Tel. 05971 990102
 E-Mail: ursula.schaefer@tat-zentrum.de

Qualifizierung für Betriebsräte

„Gesund altern im Betrieb“. Darum ging es bei zwei Tagesseminaren für Betriebsräte, die im Rahmen des erga-Projekts vom Partner DGB-Bildungswerk NRW e. V. in Zusammenarbeit mit der IG BAU Westfalen durchgeführt wurden. Im Ablauf gab es drei Schritte: Analyse der Situation und der Altersstrukturen; Übersicht und Bewertung von Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz; Handlungsmöglichkeiten und Empfehlungen für den Betriebsrat.

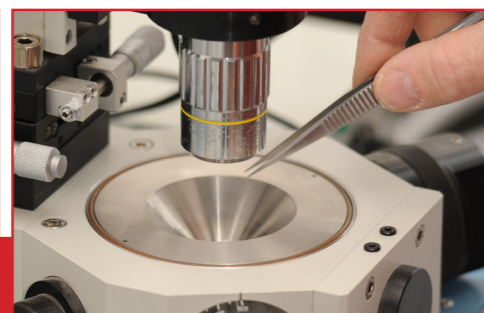
Gefördert durch:

 aufgrund eines Beschlusses
 des Deutschen Bundestages


**INITIATIVE
 NEUE
 QUALITÄT
 DER ARBEIT**

fachliche Begleitung
baua:
 Bundesanstalt für Arbeitsschutz
 und Arbeitsmedizin

Projekträger
 Gesellschaft für soziale
 Unternehmensberatung mbH
gsub



V.i.S.d.P. Dr. Robert Tschiedel

Das Seminar dient im Projekt erga auch zur Überprüfung des entwickelten Curriculums. Es soll als ein Muster für die Bau-branchen ausgebaut werden. Konsequenz: Im Seminar selbst gab es Bewegungspausen. Bestimmte Übungen (richtiges Heben, Sitzen etc.) müssen zur Routine eines jeden Arbeitsalltags werden.

Information:
 Sabine Katzsche-Döring
 Tel. 0151 4670 9662
 E-Mail: SKatzsche-Doering@DGB-Bildungswerk-NRW.de

Neues von INQA

Das neue Förderprogramm „unternehmenswertWert: Mensch“ (www.unternehmens-wert-mensch.de) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei, eine moderne Personalpolitik im Betrieb umzusetzen. Das Programm ist vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiiert und wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundes finanziert. Ablauf: Mittelständische Unternehmen kontaktieren eine regionale Beratungsstelle und können dort eine kostenlose Erstberatung in Anspruch nehmen. Dabei wird der konkrete Handlungsbedarf analysiert und ermittelt, ob Fördervoraussetzungen vorliegen. Wenn ja, erhält das Unternehmen einen Beratungsscheck und kann die Förderung einer vertiefenden Beratung durch autorisierte Fachberater/innen beantragen. Die Fachberatung ist ein zentrales Element des Programms, weil es dabei um Verbesserungsschritte im Unternehmen geht. Gemeinsam mit der/dem Fachberater/in werden Ziele formuliert, Handlungsschritte festgelegt und mit den Beschäftigten der Umsetzungsprozess im Betrieb angestoßen.

Information:
 Veit Hartmann
 Tel. 05971 990113
 E-Mail: veit.hartmann@tat-zentrum.de

Über erga kompakt

Der Informationsbrief erga kompakt berichtet regelmäßig über aktuelle Ereignisse im Projekt erga „Energie-Ressource Gute Arbeit“ und bei den beteiligten Projektpartnern. Er informiert über wichtige Hintergrundthemen und über Neuigkeiten aus dem Bundesnetzwerk Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Er lädt Sie ein, Gute Arbeit kompakt zu erfahren.

Neues aus dem Projekt

30 Unternehmen mit zwischen 6 und 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben an einer Bestandsaufnahme teilgenommen, dem so genannten Basischeck. Zehn von ihnen sind in eine intensivere Analyse eingestiegen, die so genannten Intensivchecks. Die Stärken und Schwächen und die Entwicklungsperspektiven der Unternehmen wurden herausgearbeitet, und es wurden daraus verschiedene Maßnahmen (vor allem Qualifizierungs- und sonstige Verbundmaßnahmen) entwickelt, durch die gute = attraktive Arbeitsbedingungen bei den Firmen gefördert werden. In den Basischecks wurden vorgegebene Handlungsfelder abgefragt hinsichtlich des Wunsches der Firmen, welche bearbeitet werden sollten (Ergebnisse siehe Grafik).








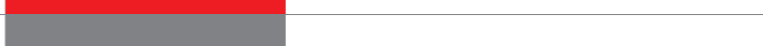

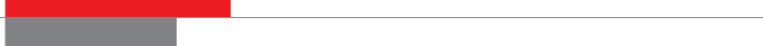
Ergänzt durch die Intensivchecks und durch angebotsorientierte Schwerpunkte, ergeben sich daraus eine Reihe von Qualifizierungsangeboten im Verbund (so genannte Qualifizierungs-Verbund-Projekte, QVP) und von Praxis-Verbund-Projekten (PVP), die in der Folge nun umgesetzt werden sollen.

Für die „Feinjustierung“ der Qualifizierungen und Praxisprojekte wurden so genannte Verbundtreffen ins Leben gerufen, von denen die ersten stattgefunden haben zu den Themen:

- ▶ Arbeitgeberattraktivität
- ▶ Führungskräfte (-kompetenz)
- ▶ Betriebliches Gesundheitsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung

Weitere werden folgen.

Für die Praxis-Verbund-Projekte (PVP) zeichnen sich folgende Schwerpunktthemen ab, die allerdings im Projektrahmen nicht alle werden realisiert werden können: (Weitere Vorschläge können hinzukommen.)

erga - Handlungsfelder - Nennungen (Mehrfachnennungen möglich)		
Führungs- u. UKultur		26
Gesundheitsförderung		25
PE und Qualifizierung		21
Personalgewinnung		20
Personalbindung		20
Wissen managen		16
Arbeitszeitgestaltung		10
Arbeitsplatzgestaltung		10
Personaleinsatz		8
Übergang Rente		5

- ▶ Internationalisierung
- ▶ Mobilitätsmanagement
- ▶ Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ▶ Gesundheit
- ▶ Wissensmanagement
- ▶ Unternehmenskultur
- ▶ CSR und Nachhaltigkeit
- ▶ Mitarbeiterbeteiligung

Information: Veit Hartmann
 Tel. 05971 990113
 E-Mail: veit.hartmann@tat-zentrum.de

An diesen wie auch den Qualifizierungsmaßnahmen können nach einer entsprechenden Beratung auch solche Unternehmen teilnehmen, die bei den Basischecks und den Intensivchecks nicht dabei waren. Sie können auch noch nachträglich Verbundmitglieder werden. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer/innen werden durch die Mitarbeiter/innen des Projekts erga begleitet.

Die 4. von 8 Ausgaben informiert über:

- ▶ Schwerpunktthema „Gute Arbeit in einer attraktiven Region“
- ▶ Projektbeirat
- ▶ Qualifizierung für Betriebsräte

TAT Technik Arbeit Transfer in Zusammenarbeit mit dem Kreis Steinfurt, der Akademie Überlingen und dem DGB Bildungswerk NRW



„Gute Arbeit in einer attraktiven Region“

Im Projekt erga geht es darum, dem drohenden oder in einigen Branchen bereits vorhandenen Fachkräftemangel, durch die Schaffung attraktiver Arbeitsplätze entgegenzuwirken.

Zur Umsetzung dieser Idee unterstützt das Projekt kleine und mittlere Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, die die Attraktivität des einzelnen Arbeitsplatzes erhöhen. Die Maßnahmen können von den jeweiligen Betrieben alleine oder im Verbund mit anderen Unternehmen umgesetzt werden.

Neben der Attraktivität des einzelnen Arbeitsplatzes ist für die Arbeitnehmer/innen die Region als Lebensumfeld von großer Bedeutung. Das Agenda 21-Büro legt im Rahmen des erga-Projekts den Fokus auf die Attraktivitätssteigerung des Kreises Steinfurt, um zukünftig im Wettbewerb der Regionen um Fachkräfte bestehen zu können.

Die aktuellen Zahlen aus dem Demografiebericht 2012 des Kreises Steinfurt zeigen, dass die Region bunter und älter wird. Der Bevölkerungsrückgang setzt sich fort, die Vielfalt der Lebensstile nimmt zu, vor allem das Verhältnis von Jüngeren zu Älteren verschiebt sich. Deutlich wird dies in der Entwicklung der potenziellen Ausbildungsjahrgänge. Die Gruppengröße der Jugendlichen zwischen 16 und 19 Jahren wird bis 2030 um 32% zurückgehen, damit sinkt die Anzahl der zur Ausbildung zur Verfügung stehenden jungen Menschen im Kreis. Daher sind die jungen Familien für die Region von hoher Bedeutung.

Für diese sind die Themen Bildung und Lebensumfeld, sowie die Möglichkeiten von langfristigen Perspektiven besonders wichtig.

Wohn- und Lebensumfeld eine wichtige Rolle. Dies unterstreicht auch eine Umfrage im Landkreis Osnabrück. Freunde und Bekannte sowie Familie wurden mit Abstand am häufigsten genannt (über 60%), als nach Aspekten gefragt wurde, die die Region attraktiv machen. Weiterhin genannt wurden die beruflichen Zukunftsperspektiven, die lokalen Einkaufsmöglichkeiten und die regionalen Verkehrsanbindungen. Daraus ergeben sich für ländliche Regionen – wie den Kreis Steinfurt – mit unterschiedlichen Städten und Gemeinden besondere Herausforderungen in der interkommunalen Verkehrsstruktur und der lokalen Nahversorgungssituation. Mit Blick auf die zentrale Zielgruppe junge Familien sind Kinderbetreuungsangebote und die gesamte Infrastruktur im Bereich Bildung zentrale Aspekte für eine attraktive Region. Dies gilt in besonderem Maße für Familien, die für die Region angeworben werden sollen, da sie nicht unbedingt auf vorhandene familiäre und soziale Strukturen zurückgreifen können.



Stärken der Region – Leben und Arbeiten im Zukunftskreis Steinfurt

Mit Blick auf die wichtigen Anforderungen an eine attraktive Region lassen sich für den Kreis Steinfurt folgende Stärken darstellen. Insgesamt zeichnet sich der Kreis durch eine effektive Verkehrsanbindung zwischen den Mittelzentren und durch eine gute überregionale Anbindung aus. Die Region ist überwiegend von Ein- und Zweifamilienhäusern geprägt. Dabei liegen die Mietpreise der Region, im Vergleich zum Umfeld, im unteren Bereich. Gleiches gilt auch für den Erwerb von Eigentum. Die Städte und Gemeinden sind im Bereich der Nahversorgung gut aufgestellt, und die Region verfügt über die gesamte Vielfalt an Schulformen. Ein Teil der Fachhochschule Münster befindet sich direkt in Steinfurt, und die benachbarten Städte Osnabrück und Münster bieten umfangreiche Hochschulangebote. Dadurch und durch ein vielfältiges Angebot von unterschiedlichen Weiterbildungssträgern lassen sich fast alle Bildungs- und Ausbildungswege in der Region beschreiten. Neben den Bereichen Wohnen und Schule/Aus- und Weiter-

bildung zeichnet sich die Region durch ein reges Vereinsleben und ein dichtes Netz an ehrenamtlichem Engagement aus. Darüber hinaus bietet der Kreis Steinfurt Touristen und Einwohnern ein umfassendes Freizeit- und Kulturangebot. Dazu gehören ein ausgeprägtes Fahrradwegenetz und die verschiedensten Möglichkeiten der Naturerholung, gerade im Teutoburger Wald oder der westfälischen Parklandschaft. In den vergangenen Jahren konnte der Kreis Steinfurt mit dem Agenda-Prozess und der mehrfach ausgezeichneten Philosophie „energieautark2050“ zeigen, wie die Energiewende im ländlichen Raum gestaltet werden kann. Deutlich steigende regionale Wertschöpfung im Bereich der erneuerbaren Energien, innovative Vorhaben und Projekte wie der Bioenergiepark Saerbeck oder die Strommarke „Unser Landstrom“ und ein wachsendes aktives Netzwerk aus Unternehmen stehen für diese dynamische Entwicklung mit hervorragenden Arbeitsplatzperspektiven.

Den Kreis Steinfurt 2020 gemeinsam gestalten

Den demografischen Wandel aktiv zu gestalten, die Chancen zu nutzen, um den Kreis gut aufzustellen anstatt nur auf negative Folgen zu reagieren – das ist die Motivation, die demografischen Herausforderungen der Zukunft gemeinsam strategisch in den Blick zu nehmen. Dies geschieht im engen Schulterschluss mit den Städten und Gemeinden sowie den unterschiedlichen Akteuren aller gesellschaftlich relevanten Bereiche. Diese Herangehensweise ist notwendig, da der Kreis Steinfurt bei der Gewinnung und der Bindung von Fachkräften bundesweit und zum Teil europaweit mit den unterschiedlichsten Regionen konkurriert. In manchen Bereichen liegen aufgrund der gewachsenen Strukturen besondere Herausforderungen: Während innerhalb der Orte viele Wege zu Fuß oder mit dem Rad erledigt werden können, sind die interkommunalen Anbindungen für den ländlichen Raum ein Problem. Der Kreis Steinfurt hat daraufhin gemeinsam mit den Städten und Gemeinden das Konzept des Bürgerbusses nach vorne gebracht, um die Strecken des ÖPNV-Netzes zu ergänzen. Dennoch bleiben die Fragen nach effektiven und ökologisch nachhaltigen Mobilitätslösungen zentrale Zukunftsaufgaben des ländlichen Raums. Im „Familienatlas 2012“ der Prognos AG (<http://www.prognos.com/Einfuehrung.850.0.html>) wird der Kreis Steinfurt als Potenzialregion mit sehr guten Perspektiven bezüglich der demografischen Rahmenbedingungen, der Arbeitsmarktsituation, der Wohnsituation und der Angebote an regionaler Familienpolitik bewertet. In den Handlungsfeldern ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ und ‚Bildung‘ liegen die vorrangigen Aufgaben. Bei der Betreuungsquote von unter Dreijährigen schneidet der Kreis Steinfurt im Vergleich zu anderen Regionen zwar statistisch nicht ausreichend ab. Dennoch konnte aber bisher für alle gemeldeten Bedarfe an das Jugendamt des Kreises eine Lösung gefunden werden. Die Wirtschaftsförderung des Kreises hat die Initiative „Betriebsplus-Familie“ gegründet, um Unternehmen der Region beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Beim Thema Bildung bekommt der Kreis Steinfurt von der Prognos AG hervorragende Noten für die Versorgung mit Familienbildungsstätten. Nachholbedarf besteht vor allem bei den durchschnittlichen Schulklassengrößen. Diese und weitere Themen sind Teil der Kreisentwicklung und der Kreisverwaltung, um die Attraktivität der Region zu steigern. Thomas Möller als Ansprechpartner des Projekts erga ist Mitglied im Kreisentwicklungsteam und steht allen Unternehmen und Partnern im Projekt erga für eine intensive Unterstützung zur Verfügung.

com/Einfuehrung.850.0.html) wird der Kreis Steinfurt als Potenzialregion mit sehr guten Perspektiven bezüglich der demografischen Rahmenbedingungen, der Arbeitsmarktsituation, der Wohnsituation und der Angebote an regionaler Familienpolitik bewertet. In den Handlungsfeldern ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ und ‚Bildung‘ liegen die vorrangigen Aufgaben. Bei der Betreuungsquote von unter Dreijährigen schneidet der Kreis Steinfurt im Vergleich zu anderen Regionen zwar statistisch nicht ausreichend ab. Dennoch konnte aber bisher für alle gemeldeten Bedarfe an das Jugendamt des Kreises eine Lösung gefunden werden. Die Wirtschaftsförderung des Kreises hat die Initiative „Betriebsplus-Familie“ gegründet, um Unternehmen der Region beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Beim Thema Bildung bekommt der Kreis Steinfurt von der Prognos AG hervorragende Noten für die Versorgung mit Familienbildungsstätten. Nachholbedarf besteht vor allem bei den durchschnittlichen Schulklassengrößen. Diese und weitere Themen sind Teil der Kreisentwicklung und der Kreisverwaltung, um die Attraktivität der Region zu steigern. Thomas Möller als Ansprechpartner des Projekts erga ist Mitglied im Kreisentwicklungsteam und steht allen Unternehmen und Partnern im Projekt erga für eine intensive Unterstützung zur Verfügung.

Kreis Steinfurt, Thomas Möller

Information:
 Thomas Möller
 Tel. 02551 692120
 E-Mail: thomas.moeller@kreis-steinfurt.de

Prof. Dr. Robert Tschiedel, Projektleiter: „Regionale Wirtschaftsförderung hat sich lange Zeit daran orientiert so genannte Standortfaktoren für den Verbleib und die Ansiedlung von Unternehmen herauszuarbeiten: Günstige Verkehrslage, niedrige Grundstückspreise und niedrige Gewerbesteuern, preiswerte und / oder gut qualifizierte Arbeitskräfte und vieles mehr. Wie selbstverständlich ging man davon aus, dass Arbeitskräfte jederzeit und in ausreichender Zahl zur Verfügung stünden. Das hat sich geändert. Die Betriebe sind da, aber die Arbeitskräfte fehlen. Neben die Standortfaktoren für Unternehmen müssen Attraktivitätsfaktoren für Fachkräfte treten. Regionen, die sie nicht aus der Tradition heraus oder von Natur aus haben, müssen sie sich rasch erarbeiten. Umdenken, neue Schwerpunkte setzen in der Wirtschaftsförderung! Dabei hilft im Projekt der zuständige Mitarbeiter im Agenda 21-Büro des Kreises Steinfurt“.



Bild: www.beruf-und-familie.de

Attraktive Regionen müssen langfristige Perspektiven bieten

Die eigene Stadt und das individuelle Umfeld sind für die Lebensqualität von entscheidender Bedeutung. Bei der Wahl eines Arbeitsplatzes, insbesondere dann, wenn damit eine längerfristige Perspektive verbunden ist, spielt für Arbeitnehmer/innen das

