

Dokumentation der zentralen Ergebnisse der Arbeitsgruppen

1. Expertenarbeitsgruppe Wirtschaft & Arbeit

am 21.02.2013 im Kreishaus Warendorf



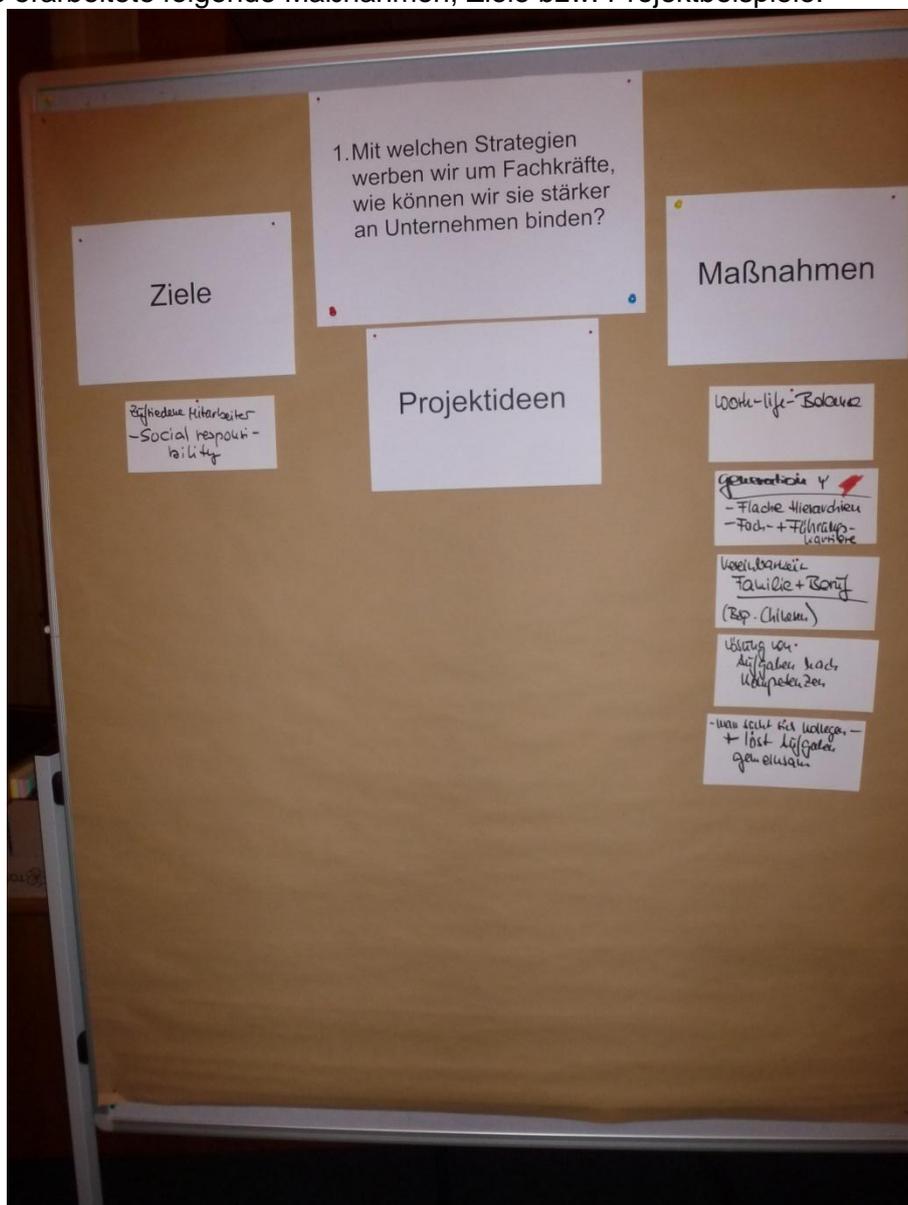
Arbeitsgruppe Fachkräfte für den Kreis Warendorf

Die Arbeitsgruppe Fachkräfte für den Kreis Warendorf diskutierte die Leitfrage „**Wie können wir den zukünftigen Fachkräftebedarf sichern? Wie präsentieren sich die Unternehmen im Wettbewerb um die besten Köpfe als attraktive Arbeitgeber?**“

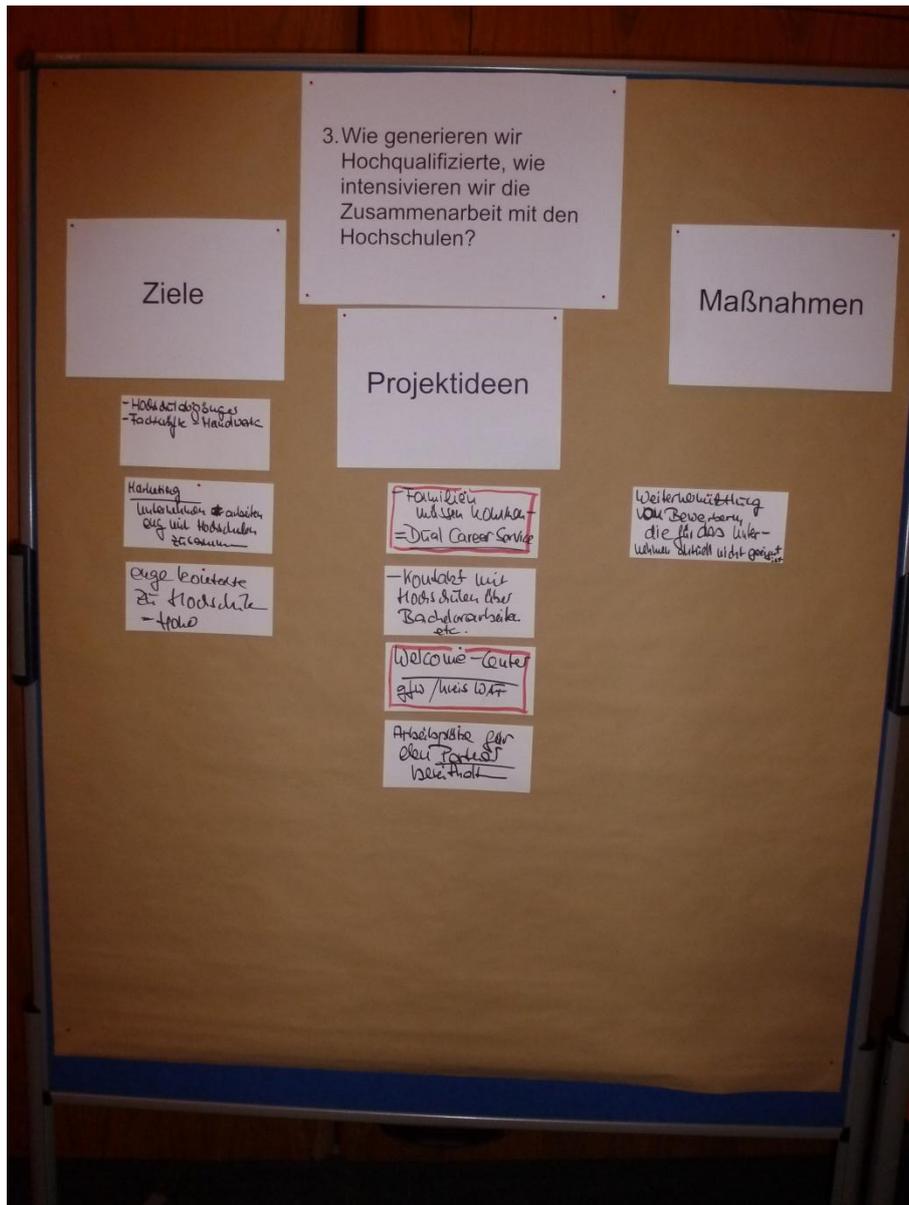
Anhand folgender Fragestellungen wurde die Diskussion geführt:

1. Mit welchen Strategien werben wir um Fachkräfte, wie können wir sie stärker an Unternehmen binden?
2. Kann Standortmarketing einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten?
3. Wie generieren wir Hochqualifizierte, wie intensivieren wir die Zusammenarbeit mit den Hochschulen?
4. Mit welchen Maßnahmen unterstützen wir die Innovationsfähigkeit bestehender und die Ansiedlung bzw. Gründung neuer Unternehmen?

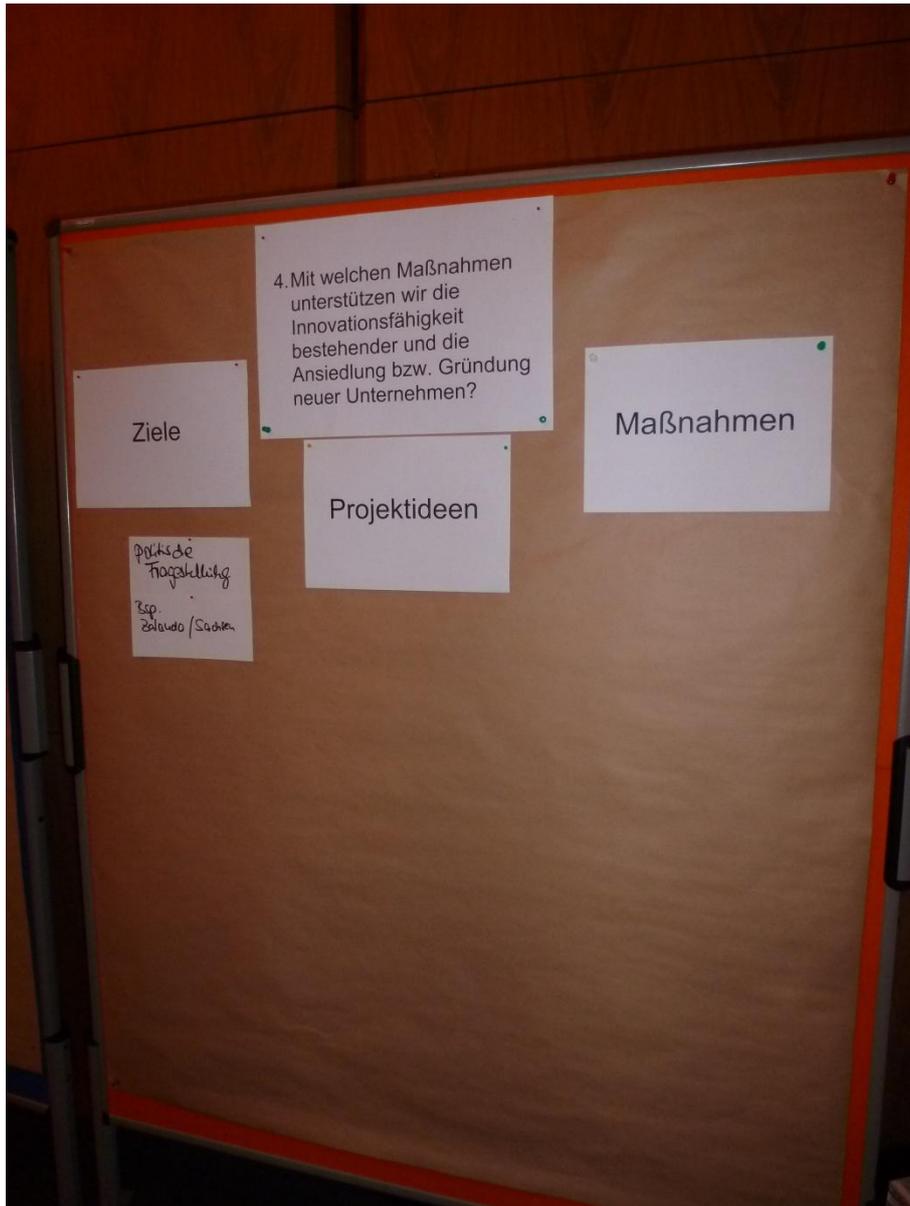
Die Gruppe erarbeitete folgende Maßnahmen, Ziele bzw. Projektbeispiele:



Ergebnisse der Arbeitsgruppe Fachkräfte für den Kreis Warendorf (1/4)



Ergebnisse der Arbeitsgruppe Fachkräfte für den Kreis Warendorf (3/4)



Ergebnisse der Arbeitsgruppe Fachkräfte für den Kreis Warendorf (4/4)

Ziele	Projektbeispiele	Kommentar/ Diskussion
Fachkräfte gewinnen	Arbeitgebermarken im Kreis WAF entwickeln <ul style="list-style-type: none"> - Gesundheitsmanagement - flache Hierarchien, - eher Fach- und anstelle von Führungskarrieren - attraktiver Unternehmenskultur - Vereinbarkeit Familie und Beruf - Mitarbeiterzufriedenheit - Work-Life-Balance - Mitarbeiterbefragungen 	Die aktuelle gfw-Strategie
Generation Y	Differenzierte Ansprache	Wichtig ist, dass die Unternehmen ihre Arbeitgebermarke entwickeln. Die Möglichkeiten des WEB 2.0 müssen verstärkt genutzt werden. Imagekampagne des Handwerks nutzen
Handwerk	Handwerksinitiative BusTour „Nacht der Unternehmen“	
Studienabbrecher und Rückkehrer	Ansprache Studenten über aktuelle Kommunikationskanäle Online-Plattformen, Xing, Facebook, Social-Media,	
Existenzgründer	Film auf YOU TUBE Weitervermittl.v. Bewerbern durch Unternehmen Kultur der Selbstständigkeit fördern	
Willkommensstruktur für Fachkräfte	Welcome-Center f. Fachkräfte	Konzeption erarbeiten.
Familienfreundlichkeit	Dual Career Service. Arbeitsplatz für den Partner berücksichtigen	
Standortmarketing für den Wirtschaftsstandort Kreis Warendorf	Beirat aus Unternehmen und weiteren Beteiligten bilden	Ein qualifiziert besetzter Beirat könnte sicherstellen, dass das Marketingkonzept breit getragen wird. (Unternehmen, Kreis WAF, Verbände usw.)
Entwicklung einer Strategie	Idee: Weltmarktführer benennen, Freude am Land, Pferd	

	<p>„Gewerbeflächen- und immobilienreport im Krs. WAF“</p> <p>Netzwerke für Unternehmer „wir müssen uns kennenlernen“</p> <p>Film auf YOU TUBE</p> <p>Aufstellung aller Unternehmen und Berufe</p>	<p>Untersuchung für Immobilieneigentümer, Vermieter, Projektentwickler, Mietinteressente, Architekten und Sachverständige</p>
Enge Zusammenarbeit mit Hochschulen	Kontakt mit Hochschulen über Bachelorarbeiten, Praktika und Duale Studiengänge	HOKO
Intensivierung von Forschung und Entwicklung	Aufbau eines Forschungsnetzwerkes zwischen Hochschulen und Unternehmen	gfw, HOKO
Ausbau der „Studienorte“ Ahlen, Beckum und Oelde	Abfrage der Bedarfe der Unternehmen	Mittel- und langfristiges Ziel

Arbeitsgruppe Erhöhung der Beschäftigung und der Erwerbsbeteiligung

Die Arbeitsgruppe Erhöhung der Beschäftigung und der Erwerbsbeteiligung diskutierte die Leitfrage

„Wie können wir die Beschäftigung, die Berufsausbildung und die Erwerbsbeteiligung insgesamt angesichts des abnehmenden regionalen Arbeitskräftepotenzials erhöhen?“

Anhand folgender Fragestellungen wurde die Diskussion geführt:

1. Wie können wir die Frauenerwerbsquote erhöhen und wie können wir „Ältere“ verstärkt integrieren?
2. Wie verbessern wir die Beschäftigungsfähigkeit von Migranten und Langzeitarbeitslosen?
3. Wie stärken wir die Duale Berufsausbildung und sorgen für mehr Ausbildungsstellen?
4. Wie erhöhen wir die Vernetzung zwischen Unternehmen mit den Schulen und der Wissenschaft?

Die Gruppe erarbeitete folgende Maßnahmenziele bzw. Projektbeispiele:

ERHÖHUNG DER BESCHÄFTIGUNG
UND ERWERBSBETEILIGUNG

MAßNAHMENZIEL

Kontakt während
der Familienphase
halten

Wiedereinglie-
derung nach
Familienphase

Bildung!
(Berufs-)Sprache

Kulturelle +
soziale Akzeptanz
(Civitas der Vielfalt)

Interkulturelle
Kompetenz

Frauen in
technische
Berufe

Frauen aus
400€-Jobs

Incoming
→ bspw. haitianen &
Spanien

Hochschulmessen
im Ausland

von Teilzeit
auf Vollzeit

Sensibilisierung
von Unternehmen
→ Familienfreundlichkeit

Willkommens-
kultur

ZAV
zentrale Auslands- und
Förderumfeld

Analyse des
Angebots und
der Nachfrage

Frauenförderung
(in bestimmten
Branchen) ↑

↓
Jungen- und
Männerförderung

Präventive
Sozialpolitik

Präventive
Gesundheitspolitik

MINT ab dem
Kindergarten

Betriebliches
Gesundheitsmanagement

→ Standard!
Kooperationsmodelle
für kleine UN

Berufsorientierung:
Potentialanalyse,
Berufsfeldorientierung

Chance für
Orientierung-
maßnahme

Fort- und Weiter-
bildung in allen
Altersklassen

Gesunde
Mittagspause

Praktikanterplätze
in den Unternehmen
realisieren

Sensibilisierung
der Unternehmen

Arbeitsleistungen
wertschätzen!

Arbeitsbelastung
und -zufriedenheit

Aufberufliche
Bildung

Ausstieg-
modelle

Ergebnisse der Arbeitsgruppe Erhöhung der Beschäftigung und der Erwerbsbeteiligung

Maßnahmenziele	Projektbeispiele	Kommentar/ Diskussion
		<p>In den vorherigen Arbeitsschritten (Positionsbestimmung, Befragungen) wurden als Ziel zur Erhöhung der Beschäftigung und der Erwerbsbeteiligung die Zielgruppen Frauen, Ältere, Migranten und Langzeitarbeitslose herausgearbeitet. Darüber hinaus wurde in der Arbeitsgruppe diskutiert, dass auch Menschen mit Behinderungen ebenfalls in diesem Kontext mitgedacht werden sollten.</p>
Ermittlung der zukünftigen Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt	Analyse des Angebots und der Nachfrage	Für alle Zielgruppen gilt, dass zunächst eine Analyse des Angebots und der Nachfrage vorgenommen werden sollte, um zukünftige Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt zu eruieren.
Frauen		
Erleichterung des Einstiegs für Frauen in den Arbeitsmarkt	Kontakt zu Mitarbeiterinnen während der Familienphase halten	Bisher ungenutzte bzw. brachliegende Fachkräftepotenziale der „Stillen Reserve“ (u.a. nicht erwerbstätige Frauen, Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund) sind zu aktivieren. Zur „Stillen Reserve“ zählen i.d.R. Personen, die aufgrund ihrer schlechten Chancen am Arbeitsmarkt keine Arbeit suchen, die nicht aktiv nach einer Arbeit suchen, sich aber die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit wünschen oder die aktiv eine Arbeit suchen, aber kurzfristig nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar sind.
	Wiedereingliederung von BerufsrückkehrerInnen nach der Familienphase	<p>Die Zielgruppe der Frauen kann durch den Einstieg dieser in den Arbeitsmarkt gewonnen werden. Hier sind insbesondere auch die Agentur für Arbeit und das Jobcenter Kreis Warendorf als wichtige Akteure einzubinden.</p> <p>Um Frauen die Wiedereingliederung in die Berufstätigkeit nach der Familienphase zu</p>

		erleichtern, wäre es sinnvoll, präventiv zu wirken und den Kontakt zu den Frauen während der Familienphase zu halten und erst gar nicht abreißen zu lassen. Zudem sollten Beratungsmöglichkeiten zur Wiedereingliederung von Frauen nach der Familienphase weiterentwickelt und intensiviert werden.
Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Frauen (Frauen aus 400€-Jobs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bringen)	Frauen von Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung bringen	Neben dem Einstieg in den Arbeitsmarkt kann das Potenzial der Zielgruppe Frauen auch durch die Steigerung des Arbeitszeitvolumens genutzt werden. Dazu sollten Frauen aus der geringfügigen Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geführt werden. Ebenso sollte die Aufstockung der Arbeitszeit von Teil- auf Vollzeit weiter gefördert werden.
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Sensibilisierung und Unterstützung von Unternehmen zur Etablierung familienfreundlicher Maßnahmen	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Stellhebel, insbesondere auch um Frauen nach der Familienphase den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Entsprechende Rahmenbedingungen müssen hier vorgehalten werden. KMU müssen für die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit weiterhin sensibilisiert werden, um die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen in den Unternehmen zu fördern. Bereits bestehende Angebote sind weiter voranzutreiben. Die gfw unterstützt bereits seit Jahren die Unternehmen in Hinblick auf das Thema Familienfreundlichkeit (bspw. Wettbewerbe oder Zertifizierungen, Arbeitswelt 3.0).
Chancengleichheit im Erwerbsleben	Frauenförderung in bestimmten Branchen	Nach wie vor gibt es geschlechterspezifische Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung sind die Potenziale der Frauen auch in noch bislang männerdominierenden Branchen (Stichworte:
	Jungen- und Männerförderung	

		<p>Arbeitsklima, Ellenbogenmentalität) zu nutzen. Die Chancengleichheit in allen Branchen ist zu fördern, um somit die Beschäftigungsressourcen langfristig und nachhaltig in allen Branchen einzubinden. Dabei sollten Unternehmen verstärkt für eine Unternehmenskultur sensibilisiert werden, ohne eine geschlechterbedingte Ausgrenzung oder Sonderbehandlung.</p> <p>Bei der Betrachtung der Beschäftigungspotenziale sind allerdings beide Geschlechter gleichermaßen zu berücksichtigen. Es sollte sich in Zukunft nicht auf eine reine Frauenförderung reduzieren, sondern ebenso Jungen- und Männerförderung im Blick behalten. Andernfalls fehlt die Gruppe der Männer im Jahr 2030.</p>
Ältere		
Präventive Gesundheitspolitik (Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer)		<p>Im Zusammenhang mit der Beschäftigungsfähigkeit von Älteren spielt die Gesundheit eine herausragende Rolle. Mit dem Blick auf alle Altersgruppen der Mitarbeiter sollte eine präventive Gesundheitspolitik im Fokus stehen.</p>
	Sensibilisierung und Unterstützung der Unternehmen zur Etablierung von gesundheitsfördernden Maßnahmen	<p>Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein zentrales Element zum Erhalt der Leistungsfähigkeit und der Leistungsbereitschaft von Beschäftigten (Aufklärung, Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung, psychische Belastungen). Die Arbeitsgruppe diskutierte, ob ein betriebliches Gesundheitsmanagement zum Standard in den Unternehmen im Kreis Warendorf eingeführt werden sollte. Auch wenn dies wünschenswert wäre, ist ein Standard durch öffentliche Akteure nicht beeinflussbar. Ob umfassende Angebote oder lediglich Anstöße für eine gesundheitsbewusste Lebensweise gegeben</p>
	Unterstützung von Kooperationsmodellen bei gesundheitsfördernden Maßnahmen für kleinere Unternehmen	

		<p>werden, liegt in der Entscheidung der Unternehmen.</p> <p>„Gesunde Mittagspause“ ist ein Beispiel für ein Angebot im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagement. Hier werden Angebote wie Yoga, Fitnesskurse etc. in der Mittagspause angeboten. Unternehmen sind für etwaige Angebote zu sensibilisieren.</p> <p>Denkbar wäre, Kooperationsmodelle wie beispielsweise ein Werkarztzentrum zu etablieren, in Rahmen dessen KMU Ansprechpartner in Fragen der Arbeitsmedizin, -sicherheit und -schutz zur Verfügung gestellt werden könnte.</p> <p>Mit den bereits bestehenden Beratungsangeboten der gfw (Arbeitswelt 3.0) wird die Thematik der betrieblichen Gesundheitsvorsorge bereits aufgegriffen. Dieser Ansatz ist weiter fortzuführen.</p>
	Fort- und Weiterbildungsangebote in allen Altersklassen fördern	<p>Fort- und Weiterbildungen sind in allen Altersklassen anzubieten, um die geistige Fitness (und Lernbereitschaft) aufrecht zu erhalten.</p>
	Etablierung von altersgerechten Arbeitsorganisationen zur Steuerung der Arbeitsbelastung und -zufriedenheit	<p>Arbeitsbelastung und -zufriedenheit sind entscheidende Faktoren bei der Entscheidung bzgl. Ausscheiden aus dem Unternehmen bzw. Frühverrentung. Hier ist eine altersgerechte Arbeitsorganisation in den Unternehmen zu etablieren. Unternehmens sind für diese Themen zu sensibilisieren.</p>
	Bewusstseinsbildung zur Wertschätzung der Arbeitsleistungen von älteren Mitarbeitern anstoßen	<p>Weg von der Problemperspektive sollten die Potenziale von älteren Arbeitnehmern die Sichtweise der Unternehmen dominieren. Die spezifischen Wissensressourcen der älteren Mitarbeiter sollten so lange wie möglich für den betrieblichen Leistungsprozess nutzbar bleiben.</p>

		Dazu gehört es, die Arbeitsleistungen der älteren Mitarbeiter wert zu schätzen.
	Entwicklung von Ausstiegsmodellen für ältere Mitarbeiter in den Unternehmen	Das Erfahrungswissen der älteren Mitarbeiter ist eine wertvolle Ressource für Unternehmen. Um den frühzeitigen Verlust dieses Wissens zu verhindern, diskutierte die Arbeitsgruppe die Möglichkeit zur Einführung von Ausstiegsmodellen innerhalb des Unternehmens. Diese sollten es dem älteren Mitarbeiter ermöglichen, mit einer geringeren Arbeitsbelastung im Unternehmen zu verbleiben. Der Rückzug aus Führungspositionen wurde allerdings kritisch diskutiert, da Konfliktsituationen zwischen jüngeren, neuen Führungskräften und den ehemaligen, älteren Führungskräften zu erwarten sind.
Menschen mit Migrationshintergrund		
Bildung! (Berufs-) Sprache		Bildung ist der Schlüssel zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Große Bedeutung hat dabei die deutsche Sprache im Alltag und in der Berufswelt.
Etablierung einer Willkommenskultur im Kreis Warendorf	Sensibilisierung der Bevölkerung und von Unternehmen für mehr kulturelle und soziale Akzeptanz und interkulturelle Kompetenz	Die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften wird vor dem Hintergrund des abnehmenden regionalen Arbeitskräftepotenzials notwendig werden. Demzufolge ist eine Willkommenskultur im Kreis Warendorf zu etablieren. Eng verknüpft mit einer Willkommenskultur ist auch die kulturelle und soziale Akzeptanz von Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits in der Region leben. Hier müssen Sensibilisierungsmaßnahmen sowohl in der Bevölkerung als auch in Unternehmen erfolgen. Es muss ein Bewusstsein geschaffen werden, dass Zuwanderung von Menschen aus anderen Ländern demografisch notwendig ist und

		gleichzeitig auch wirtschaftlich Vorteile bringt. Interkulturelle Kompetenzen werden in den Unternehmen an Bedeutung zunehmen, weshalb die Unternehmen für die Thematik zu sensibilisieren sind.
Ausländische Fachkräfte für den Arbeitsmarkt im Kreis Warendorf gewinnen	Ausdehnung bestehender Angebote für den gesamten Kreis (wie Incoming, bspw. heute schon in Spanien)	Um ausländische Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen, werden bereits heute über die Zentrale Auslands- und Fördervermittlung (ZAV) Angebote wie Incoming (Besetzung offener Stellen in Deutschland, Beratung von Arbeitgebern, Beratung von ausländischen Fachkräften, uvm.) oder Hochschulmessen im Ausland offeriert. Hier könnten Synergien in der Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit gehoben werden.
	Beteiligung von Unternehmen bei Hochschulmessen im Ausland	
Fokussierung auf eine präventive Sozialpolitik		Der Kreis sollte mit Blick auf das Jahr 2030 und später eine präventive Sozialpolitik verfolgen.
Duale Ausbildung		
Förderung von MINT zur Nachwuchssicherung im naturwissenschaftlich-technischen Bereich	MINT ab dem Kindergarten	Um in Zukunft eine ausreichende Anzahl von gut qualifizierten Fachkräften in technischen und natur-/ingenieurwissenschaftlichen Berufsfelder zu haben, ist die Förderung von MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) nach wie vor von großer Bedeutung. Diese sollte nicht erst in der Grundschule oder Sekundarstufe I, sondern bereits spielerisch ab dem Kindergarten beginnen. In diesem Alter sind Jungen und Mädchen gleichermaßen begeisterungsfähig für Naturphänomene und technische Aspekte.
Berufsorientierung stärken und Bildungswege aufzeigen	Durchführung von Potenzialanalysen bei allen SchülerInnen	Die duale Ausbildung kann durch eine intensivere Berufsorientierung in den Schulen gestärkt werden. Aufgrund von Unkenntnis über mögliche

	<p>Möglichkeiten der Berufsfeldererkennung flächendeckend etablieren</p>	<p>Berufsbilder /-wege wird eine duale Ausbildung oftmals ausgeschlossen und stattdessen der nächst höhere (akademische) Abschluss angestrebt. Potenzialanalysen und eine Berufsfeldererkennung (mit theoretischen und praktischen Inhalten) sollten flächendeckend durchgeführt werden.</p> <p>Die Arbeitsgruppe hält fest, dass es vor allem auch wichtig ist, den SchülerInnen überhaupt die Chance zu geben, sich über verschiedene Berufsbilder zu informieren und demzufolge Zeit für die Berufsorientierung eingeräumt wird.</p>
	<p>Praktikantenplätze in den Unternehmen realisieren</p>	<p>Praktika geben SchülerInnen einen Einblick in die Arbeitswelt und können somit die Berufswahl beeinflussen.</p>
	<p>Sensibilisierung der Unternehmen zur Bedeutung von Praktika</p>	<p>Unternehmen sind für die Bedeutung bzw. Wichtigkeit von Praktika zu sensibilisieren, so dass diese Praktika anbieten.</p>
<p>Förderung der außerschulischer Bildung</p>		<p>Außerschulische Bildung hat eine große Bedeutung für die Entwicklung der Persönlichkeit von Kindern und Jugendlichen. Vor dem Hintergrund der Entwicklung hin zu Ganztagschulen besteht die Gefahr, dass die außerschulische Bildung zu kurz kommt. Das Erkennen von Interessen und Begabungen ist aber gerade auch für die Berufswahl von großer Wichtigkeit.</p>
<p>Langzeitarbeitslose</p>		<p>Langzeitarbeitslose stellen aus Sicht der Arbeitsgruppe keine eigenständige Zielgruppe. Bei der Betrachtung der Langzeitarbeitslosen ist eine Differenzierung (Alter, Geschlecht, Nationalität, usw.) notwendig und keine „Pauschalbetrachtung“ möglich.</p>

		Ein wesentliches Ziel muss es sein, dass Langzeitarbeitslosigkeit sich nicht vererbt.
Vernetzung zwischen Unternehmen mit den Schulen und der Wissenschaft		Das Thema Vernetzung wurde als sehr wichtig eingestuft. Allerdings konnten im Rahmen der Arbeitsgruppe keine Maßnahmenziele bzw. Projektideen entwickelt werden.

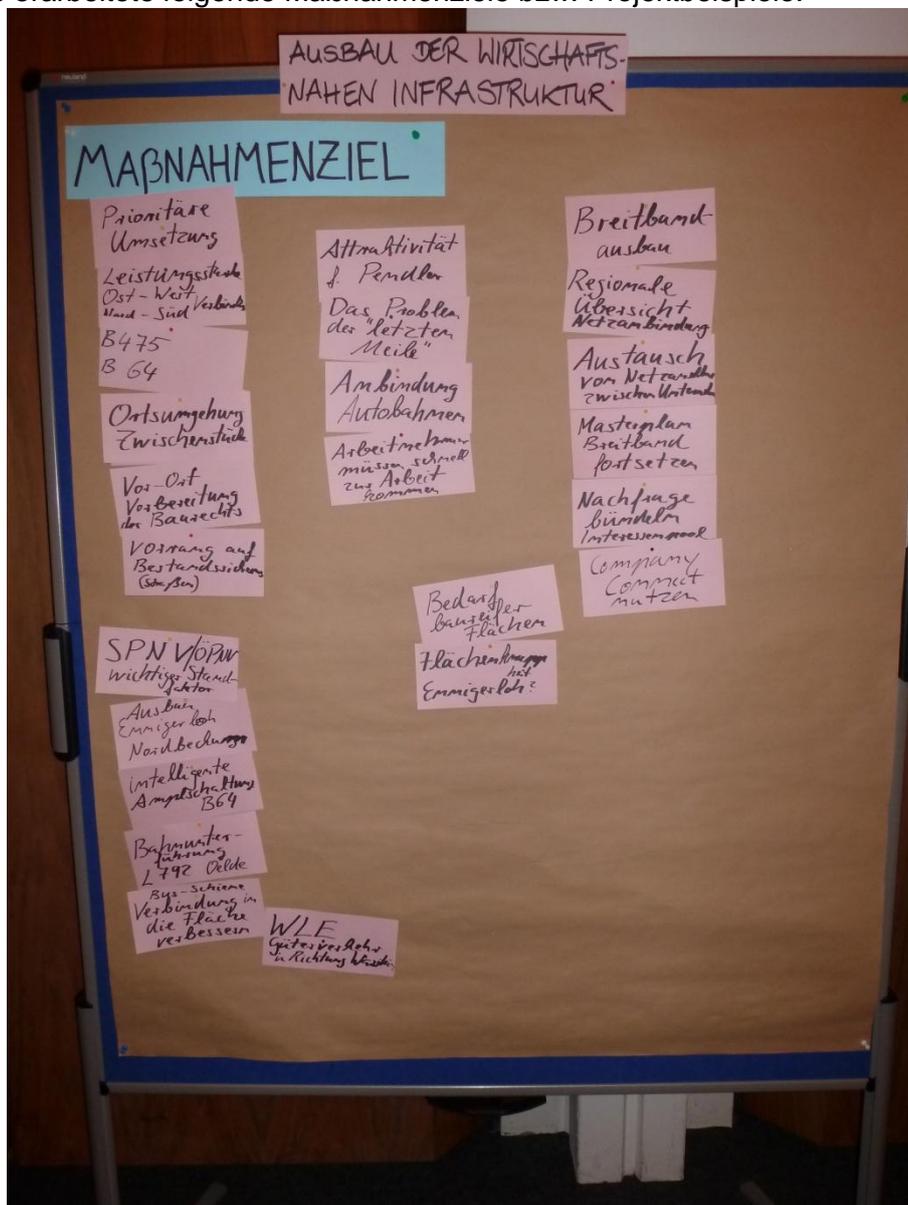
Arbeitsgruppe Ausbau der wirtschaftsnahen Infrastruktur

Die Arbeitsgruppe Ausbau der wirtschaftsnahen Infrastruktur diskutierte die Leitfrage „Wie können wir die wirtschaftsnahe Infrastruktur im Kreis Warendorf ausbauen, um die Grundlagen für die weitere wirtschaftliche Entwicklung zu legen?“

Anhand folgender Fragestellungen wurde die Diskussion geführt:

1. Wie gestalten wir den Ausbau der Straßeninfrastruktur (z. B. B 64, B 475)?
2. Wie fördern wir die Mobilität (z. B. ÖPNV, SPNV, Radwege)?
3. Wie können wir den Ausbau moderner Telekommunikationsnetze vorantreiben (Breitband)?
4. Wie sichern wir eine bedarfsgerechte Bereitstellung von Flächen?

Die Gruppe erarbeitete folgende Maßnahmenziele bzw. Projektbeispiele:



Ergebnisse der Arbeitsgruppe Ausbau der wirtschaftsnahen Infrastruktur

Maßnahmenziele	Projektbeispiele	Kommentar/ Diskussion
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die gute und schnelle Erreichbarkeit von Betrieben und Bildungseinrichtungen ist als wichtiger Standortfaktor sicherzustellen 	<p>Möglichst gute Anbindungen an die Autobahnen sicherstellen</p>	<p>„Arbeitnehmer müssen schnell zur Arbeit kommen“: Um attraktiv für einpendelnde Mitarbeiter zu sein, ist oftmals das Problem der „letzten Meile“ eine schwer zu lösende Herausforderung. Die Erreichbarkeit des Kreises über die Autobahnen ermöglicht es auch entfernteren Mitarbeitern zu pendeln (Dortmund, Bielefeld etc.). Sobald die Fahrzeiten von der Autobahn in den Kreis hinein zu aufwendig werden, können oftmals die passenden einpendelnden Mitarbeiter nicht für den Betrieb gewonnen werden.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prioritäre Umsetzung zweier zentraler Straßeninfrastrukturverbindungen: Ausbau jeweils einer leistungsstarken Ost-West sowie Nord-Süd Verbindung sowie der Bau notwendiger Ortsumgehungen 	<p>Ausbau der verbleibenden Ortsumgehungen & fehlenden Zwischenstücke auf der B 475 und B 58 sowie B 51 und B 64, Bau der notwendigen Ortsumgehungen Freckenhorst, Sendenhorst, Albersloh, Dolberg Ausbau der Bahnunterführung L 792</p>	<p>Erfolgreiche Umsetzung und Begleitung gelingt dort, wo eine intensive Vor-Ort-Vorbereitung des Baurechts gelingt</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wichtiges Ziel ist auch die Bestandsicherung im Straßensystem und Verbesserungsmaßnahmen zur Optimierung des Verkehrsflusses 		<p>Ein vorrangiges Ziel muss die Bestandsicherung des Straßennetzes sein. Hier ist ein hoher Investitionsstau erkennbar. Verkehrsflussoptimierung durch Einführung einer intelligenten Ampelschaltung, z. B. entlang der B 64</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Leistungsfähigkeit im SPNV/ÖPNV ist als wichtiger Standortfaktor zu sichern und auszubauen 	<p>Einführung einer Halbstundentaktung in der Hauptverkehrszeit der SPNV-Verbindung Münster-Warendorf-Beelen, Reaktivierung der WLE in einer ersten Stufe im Abschnitt Münster-Sendenhorst, bessere Vertaktung Bus/Schiene und Bus/Bus</p>	

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Güterverkehr auf WLE stärken 	<p>Prüfung des Bedarfs und der wirtschaftlichen Tragfähigkeit einer WLE-Güterverkehrsverbindung in Richtung Warstein</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereitstellung und Sicherung baureifer Gewerbeflächen 		<p>Eine konkrete, übergreifende Flächenknappheit konnte für den Gesamtkreis zwar nicht festgestellt werden, allerdings wurde auf das mögliche Problem hingewiesen, dass zwar ausreichende Gewerbeflächen im Regionalplan ausgewiesen sind, diese aber nicht kurzfristig, also baureif, zur Verfügung stehen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbau der Breitbandanbindung 	<p>Regionale Übersicht verfügbarer Netzanbindung herstellen, bspw. mittels Austausch zwischen Unternehmen von bestehenden Netzanbindungen</p> <p>Hinweis: Verfügbare Breitbandraten im Masterplan Breitband bereits dargestellt.</p> <p>⇒ Umsetzung Masterplan s.u.</p>	<p>Hinweis aus dem Plenum: Als bestehendes Angebot am Markt in ländlichen Einzellagen könnte das Angebot der „Company Connect“ im Einzelfall für Unternehmen ein Lösungsansatz sein, da hier je nach Verfügbarkeit auch Kupfer- Anschlüsse mit vergleichsweise hohen Bandbreiten wählbar sind</p> <p>Hinweis: „Company Connect“ ist ein Produkt der Deutschen Telekom AG, das zwar lt. Aussage der Telekom überall verfügbar sei, sich aber unserer Ansicht nach nicht zur flächigen Breitbanderschließung eignet, da die Anschlusskosten mit dem jeweiligen Kunden je nach Standort individuell kalkuliert werden und oftmals sehr hoch ausfallen.</p>
	<p>Nachfrage der Breitbandanbindung bündeln, um den TK-Anbietern wirtschaftliche Ausbaumaßnahmen zu ermöglichen.</p>	<p>Einzelne Unternehmen haben derzeit eine schlechte Verhandlungsposition mit den großen Netzinfrastrukturanbietern, die einen zügigen und kostengünstigen Ausbau oft sehr erschweren.</p> <p>Der Telekommunikationsbereich wurde bewusst privatisiert und aus der Daseinsvorsorge herausgenommen. Demzufolge agieren die TK-Unternehmen gewinnorientiert und bauen nur dort aus, wo es sich betriebswirtschaftlich positiv darstellt.</p>

	<p>Der „Masterplan Breitband im Kreis Warendorf“ wurde in 2010 erstellt und enthält neben den vorhandenen Breitbandstrukturen Checklisten und Handlungsempfehlungen für die Kommunen. Die Umsetzung ist ein fortlaufender Prozess, der sich den aktuellen Entwicklungen anpassen muss.</p>	
--	--	--