



12 Jahre
Arbeitsvermittlung

Eingliederungsbericht 2016



**Sozialzentren
für Nordfriesland**

jobcenter

Grundsicherung • Wohngeld • Seniorenhilfe • Schuldnerberatung

Eingliederungsbericht 2016

- 3** 1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenters Nordfriesland
- 5** 2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland
- 9** 3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie
- 20** 4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen
- 26** 5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland



Kommunen Stand Jan. 2016

Insgesamt 133 Gemeinden, davon Bürgermeister (ehrenamtl. 127, hauptamtl. 6)

Städte (davon 3 amtsfrei) 7

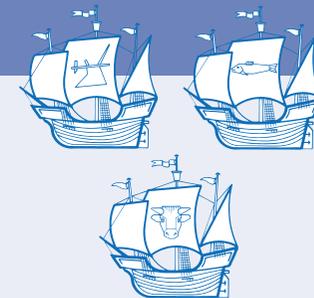
amtsfreie Gemeinden 2

Ämter (mit 124 Gemeinden u. 4 Städten) 8 Verwaltung d. Ämter (ehrenamtl. 5, hauptamtl. 3)

Verwaltungsstruktur Einwohner Stand Jan. 2016

Ämter	Städte (amtsangeh.)		Städte (amtsfrei)		Amtsfreie Gemeinden	
	Gem.* / EW**	EW	EW	EW	EW	EW
Eiderstedt	16 11.306	Bredstedt 5.224	Friedrichstadt 2.466	Reußenköge 335		
Föhr-Amrum	15 10.544	Garding 2.597	Husum 22.430	Sylt 13.453		
Landsch. Sylt	4 4.330	Niebüll 9.905	Tönning 4.895			
Mittleres NF	19 20.496	Wyk auf Föhr 4.206				
Nordsee-Treene	27 23.829					
Pellworm	4 1.381					
Südtondern	30 39.374					
Viöl	13 9.121					
Gesamt	128 120.381		29.791	13.788		
Nordfriesland	163.960					

* Anzahl der Gemeinden und Städte ** Anzahl der Einwohnerinnen und Einwohner



1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

In seinem Gedicht »Die Stadt« hat der weltweit bekannte Schriftsteller Theodor Storm seine Heimatstadt Husum und die sie umgebende Landschaft im Jahre 1851 in tiefem »grau« gezeichnet. 165 Jahre nach Entstehung des Gedichtes präsentiert sich der Kreis Nordfriesland dagegen als äußerst bunt und abwechslungsreich. – Das Wissen um diese Vielfalt und die damit verbundenen Chancen sind tief im kollektiven Bewusstsein der Nordfriesen verankert. Ohne die mit der Zuwanderung der vielen Neubürgerinnen und Neubürger verknüpften Herausforderungen auszublenken, erkennen die Nordfriesen diese auch als Chance und machen sich in unaufgeregter-pragmatischer Art auf Lösungssuche. Dabei sind sie genauso wie die in der nördlich der dänisch-deutschen Grenze gelegenen Region Tønder lebenden Menschen von der Erkenntnis geprägt, dass Fortschritt immer auch mit Veränderung einhergeht. Als Partner in der »Euroregion Sønderjylland/ Schleswig« setzen sie sich seit vielen Jahren gemeinsam dafür ein, durch geeignete Projekte im kulturellen und im wirtschaftlichen Bereich den Zusammenhalt in der Grenzregion zu

stärken und den strukturellen Nachteil der Randlage gemeinschaftlich zu überwinden. So wurde z.B. eine Kooperationsvereinbarung geschlossen, die die enge Vernetzung und die zielgerichtete Abstimmung in der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung verfolgt. Die gelassene Entschlossenheit, mit der sich die Nordfriesen den vielfältigen Herausforderungen in unserer schnelllebigen Zeit stellen, ist sicher auch der Prägung durch das direkt vor der Küste liegende Schleswig-Holsteinische Wattenmeer geschuldet. Das Leben und Überleben in dem von der UNESCO als Weltnaturerbe anerkannten Lebensraum hat die Menschen gelehrt, sich auf die Dinge zu fokussieren, die aus eigener Kraft heraus veränderbar sind und gleichzeitig die eigenen Grenzen realistisch einzuschätzen.

Auf knapp 2.100 qkm leben in Nordfriesland nur 164.000 Menschen – kommen im Land Schleswig-Holstein rd. 180 Einwohner auf den Quadratkilometer, sind es hier nicht einmal 80. Sie verteilen sich auf 133 Städte und Gemeinden, von denen 128 zu acht Ämtern zusammengefasst wurden, während je drei Städte und zwei Gemeinden amtsfrei

verblieben. Mit ihren rund 22.000 Einwohnern ist die Kreisstadt Husum die mit weitem Abstand größte Stadt des Kreises.

Mit einer durch klein- und mittelständische Betriebe geprägten Wirtschaftsstruktur und einem Dienstleistungsanteil von weit über 70 Prozent erwirtschafteten die Nordfriesen ein Bruttoinlandsprodukt je Einwohner von mehr als 31.500 Euro. Im Durchschnitt stand jedem Einwohner ein Einkommen von knapp 22.900 Euro zur Verfügung. Mit beiden Werten lag der Kreis Nordfriesland über dem Landesdurchschnitt.

Seit Jahrzehnten wird Nordfriesland als attraktive Urlaubsregion geschätzt. Mit über 51.000 Gästebetten steht fast jedes dritte schleswig-holsteinische Gästebett zwischen der Halbinsel Eiderstedt im Süden und der Insel Sylt im Norden des Kreises. Beinahe 30 Prozent der 2015 in Schleswig-Holstein gezählten 23,5 Millionen Gästeübernachtungen entfielen auf einen nordfriesischen Beherbergungsbetrieb. Das Einkommen von fast 50.000 Menschen hängt direkt oder indirekt vom Tourismus ab. Während das Bild



aber bisher überwiegend vom Sommerurlaub am Meer geprägt war, arbeiten die Touristiker seit einigen Jahren sehr erfolgreich daran, die Region als eine zu jeder Jahreszeit attraktive Urlaubsdestination sicht- und erlebbar zu machen. Mit einem ausgeschilderten Radwegenetz von mehr als 1.000 Kilometern hat Nordfriesland sich sehr frühzeitig auf den mittlerweile stark wachsenden Fahrradtourismus eingestellt. Daneben stellen sie allerdings zunehmend auch darauf ab, dass Nordfriesland neben einem einzigartigen Naturerlebnis auch kulturelle Angebote zu bieten hat, die es so nirgends auf der Welt gibt. Nachdem Nordfriesland durch die Anerkennung des Schleswig-Holsteinischen Wattenmeeres als UNESCO-Weltnaturerbe bereits seit 2009 auf der Weltkarte vertreten ist, arbeitet der in Bräist/ Bredstedt beheimatete Frische Rädj/ Friesenrat seit einigen Jahren mit großem Engagement daran, das Biikebrennen in der UNESCO-Liste als immaterielles Kulturerbe zu verankern und die Region damit auch im Bereich der Kultur auf der Weltkarte zu platzieren. Am 21. Februar ertönt an mehr als 60 Orten auf dem nordfriesischen Festland, den Inseln Sylt, Amrum und Föhr sowie auf den Halli-

gen der Ruf: »Tjen di Biiki ön!« (»Zündet die Biike an!«). Mit diesem auch bei den auswärtigen Gästen immer beliebter werdenden Brauch werden seit dem 18. Jahrhundert die bösen Geister des Winters vertrieben. Seit dem frühen 19. Jahrhundert wurden die auf den Inseln lebenden Seeleute mit den großen Biike-Feuern zum Walfang verabschiedet. Die UNESCO-Konvention zum immateriellen Kulturerbe sieht vor, dass zunächst jedes Beitrittsland ein nationales Verzeichnis erstellt. Diese erste Hürde auf dem Weg zum Weltkulturerbe haben die Nordfriesen bereits erfolgreich genommen.

Neben den klassischen Leitbranchen Tourismus und Gesundheitswirtschaft sind es seit rund zwei Jahrzehnten auch die Erzeugung und die Vermarktung der erneuerbaren Energien, die zu der erfreulichen Entwicklung der nordfriesischen Wirtschaft beitragen. 2016 betrug die Stromproduktion aus Windkraft, aus Biomasse und aus Sonnenenergie bereits mehr als das Fünffache des eigenen Verbrauchs. Einige der international führenden Unternehmen des Windkraftanlagenbaus nutzen den Erfahrungsvorsprung in der Region und haben sich in Nordfriesland

angesiedelt. Im langsam an Dynamik zunehmenden Ausbau der Offshore-Windparks sieht der Kreis Nordfriesland daher ein erhebliches Potential, um die positive Tendenz der Vorjahre auch zukünftig fortzuführen.

Als führende Region bei der Erzeugung erneuerbarer Energien sind sich die Nordfriesen ihrer Vorbildfunktion bewusst. Zur Erreichung des ehrgeizigen Ziels, bis zum Jahre 2020 Deutschlands klimafreundlichster Kreis zu sein, kommt insbesondere dem Thema Elektromobilität eine hohe Bedeutung zu. Der Kreis Nordfriesland setzt daher seit einigen Jahren auf den Ausbau von Stromtankstellen, um seinen Bürgerinnen und Bürgern den Umstieg auf Elektrofahrzeuge zu erleichtern. Mit einem Netz von über 70 öffentlichen Stromtankstellen ist eine Infrastruktur entstanden, die bundesweit ihresgleichen sucht. Diese Fokussierung zeigt denn auch erste messbare Erfolge: mit mehr als 200 elektrisch betriebenen Kraftfahrzeugen sind in Nordfriesland viermal so viele Elektrofahrzeuge angemeldet wie im Bundesdurchschnitt.



2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

Der Nordfriesische Weg — Innovation statt Routine

Als zugelassener kommunaler Träger nach § 6a SGB II hat der Kreis Nordfriesland die operative Umsetzung des SGB II in sieben über das Kreisgebiet verteilte Sozialzentren verlagert. In den meisten Sozialzentren sind neben den örtlichen Jobcentern auch Einrichtungen der Jugendhilfe, der Schuldner- und Insolvenzberatung, der Grundsicherung im Alter sowie die Wohngeldbehörden untergebracht. Maßgebend für diese Grundsatzentscheidung war und ist allein der Blick auf die Menschen, die – aus welchen Gründen auch immer – aktuell Unterstützung benötigen: »Alles aus einer Hand«.

Eines hat sich in den zwölf Jahren seit Bildung des Jobcenters Nordfriesland nicht verändert: das Hinterfragen des eigenen Handelns auf der beständigen Suche nach dem jeweils besten Weg – dem Nordfriesischen Weg. Auch das zurückliegende Jahr 2016 hat da keine Ausnahme gemacht.

Auf Initiative des Landrats Dieter Harrsen hin haben er, der in der Kreisverwaltung für die Gesamtsteuerung des Jobcenters Nordfriesland zuständige »Fachbereich Arbeit« sowie die sechs Träger der örtlichen Jobcenter darüber beraten – an der ein oder anderen Stelle auch kontrovers darum gerungen –, ob das Jobcenter Nordfriesland organisatorisch hinreichend gut aufgestellt ist, um die überzeugenden Arbeitsergebnisse der vergangenen Jahre auch zukünftig gewährleisten zu können. Insbesondere war es an der Zeit zu prüfen, ob die zum Jahreswechsel 2011/2012 gemeinsam beschlossene Einsetzung zweier Regionalleitungen zu den gewünschten Effekten geführt hat. Angesichts der Verschiedenartigkeit der örtlichen Jobcenter galt es seinerzeit, die Kommunikation zu verbessern und das gegenseitige Verständnis zu steigern. In die eine Richtung sollten die Regionalleitungen die strategischen Steuerungs-

interessen des Kreises vertreten. In umgekehrter Richtung sollten sie gemeinsam mit den örtlichen Jobcenterleitungen und -mitarbeitenden individuelle Umsetzungsanforderungen und Steuerungsbedarfe formulieren und diese dann an die Führungsrunde und an die Fachdienste des Kreises kommunizieren.

Im Zuge des Beratungsprozesses zeigten sich zwar durchaus eine Reihe von Anpassungsbedarfen. Dennoch hat er die 2011/2012 getroffene Entscheidung als grundsätzlich richtig bestätigt. Es ist gelungen, das Handeln der verschiedenen Akteure im Jobcenter Nordfriesland transparenter zu machen. Die Rolle und die Funktion jedes Einzelnen sind klarer geworden.

Die Diskussion machte aber vor allem eines deutlich: der Markenkern des Jobcenters soll auch zukünftig erhalten bleiben.



Mit seiner »Matrixorganisation« wird das Jobcenter Nordfriesland den besonderen Anforderungen im Kreis Nordfriesland idealtypisch gerecht. Die dezentrale Organisation sowie die gemeinsame Unterbringung mit weiteren Erbringern sozialer Leistungen stellen kurze Wege sicher. Regionale Netzwerke werden zielführend für den Integrationsprozess der Jobcenterkunden/-innen genutzt. Dank dieser integrierten kommunalen Sozialleistungskette weist Nordfriesland eine der landesweit geringsten Sozialleistungsquoten auf.

Neue Herausforderungen

Die innere Erneuerung ging 2016 mit der Herausforderung einher, sich in der Integrationsarbeit auf eine in recht kurzer Zeit stark anwachsende Kundengruppe einzustellen: die seit dem Herbst 2015 nach Nordfriesland kommenden Asylsuchenden und Flüchtlinge verwandeln sich nach Erhalt ihres Bleibestatus' in Kunden/-innen des Jobcenters und sind damit genau wie die deutschstämmigen Erwerbslosen in

den Arbeitsmarkt zu integrieren oder aber in einem ersten Schritt durch geeignete Maßnahmen auf eine mögliche Arbeitsaufnahme vorzubereiten. Diese Aufgabe gestaltet sich für die Mitarbeitenden in den Jobcentern vielleicht noch etwas anspruchsvoller, da sehr häufig Sprachbarrieren eine zusätzlich zu überwindende Hürde darstellen.

Fachstellen – neue Integrations-Partner des Jobcenters Nordfriesland

Allein auf sich gestellt wären die Integrationsbemühungen vieler Asylsuchender und Flüchtlinge von vornherein zum Scheitern verurteilt. Zu vielfältig sind die Dinge, die gleichzeitig auf die aus den unterschiedlichsten Ländern und Kulturräumen nach Nordfriesland gekommenen Menschen einströmen. Häufig wirken die traumatischen Erlebnisse in den Herkunftsländern oder auf der oft wochenlangen Flucht nach nach.

Hier setzen die in kreisweit sechs Funktionsräumen von unterschiedlichen Trägern ins Leben gerufenen bzw.

betriebenen Fachstellen an. Zu ihren vorrangigen Aufgaben zählt es, Hilfestellung in allen Lebensbelangen zu organisieren bzw. zu koordinieren, die höchst unterschiedlichen in eine nachhaltige Integrationsarbeit einzubeziehenden Akteure – seien es ehrenamtlich oder hauptamtlich Helfende, Ämter und Behörden oder professionelle Beratungsstellen – miteinander zu vernetzen sowie die vielfältigen Bedarfe an individuell geeigneten Sprachvermittlungsangeboten zu ermitteln und zu kommunizieren. In enger Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde, den Ordnungsämtern, nicht zuletzt aber auch mit den Sozialzentren ist die Klärung der Unterbringungsfrage Voraussetzung aller weitergehenden Integrationsbemühungen. Hier sind die hauptamtlich und die ehrenamtlich Helfenden gleichermaßen unverzichtbar. Während die ehrenamtlichen Helfer/-innen häufig eine Art Lotsenfunktion übernehmen, unterstützen die hauptamtlichen Helfer/-innen bei der Erstorientierung, der Anmeldung oder im Umgang mit auftretenden Proble-



2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

men und Konflikten. Dabei wird ihre Arbeit durch ein in einigen Regionen des Kreises unzureichendes Wohnungsangebot erschwert. Immer häufiger führt die unbefriedigende Wohnraumsituation zu Konflikten zwischen den Neubürgern/-innen selbst, nicht zuletzt aber auch zu Konflikten mit der einheimischen Bevölkerung.

Bei ihren Hilfen im Alltag folgen die Fachstellen und die vielen sie unterstützenden ehrenamtlich Tätigen dem Grundsatz: »Hilfe zur Selbsthilfe«. Der Sprach- und Kulturvermittlung kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu. Im Rahmen der Verfahrensberatung bereiten sie die Migranten auf anstehende Anhörungstermine vor oder begleiten sie zu Anwälten. Auch im psychosozialen Bereich werden die Migranten durch die neuen Fachstellen unterstützt, z.B. durch die Vermittlung von und die Begleitung zu geeigneten Therapieangeboten.

Im Kreis Nordfriesland ist es gelungen, die ersten Schritte auf dem Weg einer nachhaltigen Integration der Migranten mit großer Gelassenheit und mit großer Zuversicht

zu nehmen. Mitentscheidend für den bisher sehr hoffnungsvollen Verlauf war das überwältigende ehrenamtliche Engagement der Nordfriesen/-innen. Daher liegt ein weiterer Aufgabenschwerpunkt der Fachstellen in der Betreuung des Ehrenamtes. Allen Beteiligten ist bewusst, dass auch die kommenden – inhaltlich wahrscheinlich noch deutlich anspruchsvolleren – Integrationsschritte nur mithilfe eines auch weiterhin hoch motivierten Ehrenamtes zu bewältigen sein werden. Die Fachstellen sind daher Ansprechpartner für alle ehrenamtlich Tätigen und unterstützen diese in allen anfallenden Fragen. Sie koordinieren daher die Vielzahl der zwischenzeitlich flächendeckend entstandenen »Runden Tische« und ehrenamtlichen Helferkreise. Daneben geht es auch ganz handfest um die Koordination von Aus- und Fortbildungsangeboten, so dass die ehrenamtlich Helfenden auch fachlich noch besser in die Lage versetzt werden, ihre Integrationsarbeit effektiv und zielführend zu gestalten (Ehrenamtsausweise, Übersetzerfortbildung, ...).

Das Jobcenter Nordfriesland und die Fachstellen stimmen darin überein, dass eine Arbeitsaufnahme für den weiteren Verlauf des Integrationsprozesses von zentraler Bedeutung ist. Mit dem Projekt »Ankommen – Perspektive Job« hat der Kreis Nordfriesland früher als viele andere diesen Zusammenhang nicht nur erkannt, sondern in konkretes Handeln transformiert. Daher machen es sich die Fachstellen mit ehrenamtlicher Unterstützung zur Aufgabe, Arbeits-, Ausbildungs- und Praktikumsplätze zu akquirieren und die Migranten bei der Aufnahme einer Arbeit oder aber einer Ausbildung zu begleiten. Des Weiteren bieten sie Fortbildungsangebote für interessierte Betriebe an, um sie in Hinblick auf interkulturell bedingte Besonderheiten zu sensibilisieren.

Nach dem Ankommen kommt das »Festmachen«

Mit der Arbeitsgruppe: »Integration durch Arbeit« haben der Kreis und das Jobcenter Nordfriesland auch im Rahmen des »Nationalen Integrationsplans« den funda-



mental den Zusammenhang zwischen Beschäftigungsaufnahme und gesellschaftlicher Integration unterstrichen. An kaum einem anderen Ort lernen die Menschen einander schneller und besser kennen als am Arbeitsplatz. Das irritierende, manchmal auch verstörende Anderssein weicht Schritt für Schritt einem wachsenden Verständnis für die Besonderheiten des Anderen. Diese Erkenntnis bleibt so lange graue Theorie, bis es mit vereinten Kräften gelingt, die der Arbeitsaufnahme in der neuen Heimat entgegen stehenden praktischen Hindernisse mit einer passgenauen Projektidee aus dem Weg zu räumen.

Genau das haben sich auch die Initiatoren des auf Sylt angelaufenen Projekts »Festmachen« gedacht, als sie daran gegangen sind, die Zuwanderung vieler arbeitsfähiger und -williger Menschen in die Region und den gleichzeitig in vielen DEHOGA-Betrieben herrschenden Bedarf an Arbeitskräften in einer für alle Beteiligten Nutzen bringenden Projektidee zusammen zu führen. Dabei haben die elf Kooperationspartner bei der Auswahl des

Projektname den Akzent auf die Nachhaltigkeit gelegt: nach dem Ankommen soll es jetzt darum gehen, u.a. über die Aufnahme einer auf Dauer angelegten Tätigkeit in der Region heimisch zu werden: »festzumachen«.

Die u.a. vom Jobcenter Nordfriesland ausgewählten und für eine Teilnahme im Projekt vorgeschlagenen Bewerber/-innen durchlaufen zunächst eine rund dreimonatige – in die Module Sprachvermittlung, Arbeitskultur und -theorie sowie Bewerbungstraining unterteilte – Vorbereitungseinheit. Parallel dazu durchlaufen die Teilnehmenden drei einwöchige Praktika. Bei erfolgreichem Verlauf schließt sich an die Vorbereitungseinheit eine mindestens sechs Monate laufende Einstiegsqualifizierung (EQ) an. Hierzu schließen die Migranten und die Betriebe eine entsprechende Vereinbarung, nach der die Migranten ein Einkommen in Höhe der Ausbildungsvergütung für das 1. Lehrjahr – derzeit 560 Euro – erhalten. Vom Jobcenter Nordfriesland erhalten die qualifizierenden Betriebe für die Dauer der Einstiegsqualifizierung eine monatliche

Förderung in Höhe von derzeit 231 Euro sowie einen Anteil an den abzuführenden Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von 116 Euro. Die Kooperationspartner sind zuversichtlich, dass die Teilnehmenden mithilfe der Vorbereitungseinheit und der anschließenden EQ behutsam an eine reguläre Berufsausbildung herangeführt werden können. Mit dem Erreichen des für eine erfolgreiche Ausbildung erforderlichen Sprachniveaus B2 im Sommer 2017 steht dem Beginn einer Ausbildung im bisherigen EQ-Betrieb nichts entgegen. Als besonderen Anreiz sieht das Projekt »Festmachen« für besonders leistungsstarke Teilnehmende zudem die Möglichkeit vor, die Phase der Einstiegsqualifizierung auf die Zeit der regulären Ausbildung anzurechnen.

3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

Sozialraum- und Ressourcenorientierung – das verbindende Element

In beinahe allen nordfriesischen Sozialzentren sind neben den örtlichen Jobcentern auch Regionalabteilungen der Jugendhilfe untergebracht. Dieser Umstand ist nicht das Ergebnis einer raumplanerischen Zufälligkeit, sondern Ausdruck des seit mehr als einem Jahrzehnt konsequent verfolgten und stetig weiterentwickelten sozialräumlichen Ansatzes. Die rechtskreisübergreifende und vernetzte Zusammenarbeit ist Markenkern der kommunalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik des Kreises Nordfriesland. Für Fälle, in denen mehrere Rechtskreise berührt sind, werden im Rahmen von Fallkonferenzen integrierte Lösungsansätze entwickelt. Hierbei geht es

darum, dass die betroffenen Jugendlichen und auch deren Familien aus beiden Hilfesystemen heraus das für sie optimale Unterstützungs- und Betreuungsangebot erhalten. Häufig werden auch flankierende kommunale Leistungen in den individuell ausgestalteten Hilfeplan einbezogen. So wurden z.B. auch die für die Schuldner- und Insolvenzberatung zuständigen Kollegen/-innen direkt in den meisten örtlichen Jobcentern angesiedelt.

Das Bessere ist der Feind des Guten

Dem Jobcenter Nordfriesland hat es nie gereicht, sich auf dem Erreichten und dem Gewohnten auszuruhen. Der selbst gesteckte Anspruch war stets, Bewährtes zu reflektieren und auf weitere Verbesserungspotentiale hin zu

prüfen. Im zurückliegenden Jahr hat sich der Fachbereich Arbeit dabei schwerpunktmäßig die Frage gestellt, ob das bisher vorhandene Datenmaterial ausreicht, um die angestrebte, differenzierte Steuerung des Jobcenters Nordfriesland mit seinen sieben Standorten optimal sicherstellen zu können. Vor diesem Hintergrund wurde das Beratungsunternehmen con_sens damit beauftragt, mit dem neutralen Blick von außen zunächst eine umfassende Bestandsaufnahme des Datenbestandes durchzuführen und diesen dann bedarfsgerecht zu ergänzen.

Hierzu wurden sämtliche für die Integrationsarbeit relevanten Strukturdaten erfasst sowie die vom Jobcenter Nordfriesland erzielten Integrationsergebnisse aufgegliedert nach den unterschiedlichen Kundengruppen zusam-

mengetragenen und in einem knapp hundertseitigen Bericht dargestellt. Die Werte des Jobcenters Nordfriesland wurden dabei nicht nur den Bundes- sowie Landesdurchschnittswerten gegenübergestellt, sondern auch ins Verhältnis zu den im Vergleichsring befindlichen Jobcentern gesetzt, um schließlich eine Reihe von Handlungsempfehlungen auszusprechen, die die Integrationserfolge des Jobcenters Nordfriesland auch für die Zukunft nachhaltig sichern oder dabei helfen sollen, in bisher schwächeren Handlungsfeldern zu den Topplazierten aufzuschließen.

Ganz konkret identifiziert der Bericht die Wirtschaftszweige, die für die Jobcenterkunden/-innen die aussichtsreichste Perspektive auf den Einstieg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bieten. Hier ergeht der Hinweis an die Integrationsfachleute aus den örtlichen Jobcentern, noch intensiver mit passgenauen Bewerbervorschlägen auf die entsprechenden Unternehmen zuzugehen. Ein besonderes Augenmerk richten die Experten/-innen auf die Jobcenterkunden/-innen, die über keinen

Berufsabschluss, in beinahe jedem vierten Fall nicht einmal über einen qualifizierten Schulabschluss verfügen. Ergänzend weisen sie darauf hin, dass sich diese ohnehin schwierige Situation durch den ab 2017 zu erwartenden Übergang vieler Flüchtlinge und Asylsuchenden in das SGB II voraussichtlich noch weiter verschärfen wird. Daher empfehlen sie dringend eine Fokussierung auf Qualifizierungen, die die Betroffenen für das erfolgreiche Durchlaufen einer Ausbildung befähigen. So alarmierend die nüchtern zusammengetragenen Zahlen auch sind, so bestätigen sie aber auch die weiter oben beschriebenen Anstrengungen des Jobcenters Nordfriesland für einen besseren Übergang von der Schule in das Arbeitsleben als absolut richtigen Strategieansatz.

Für die tägliche Arbeit in den örtlichen Jobcentern ist der Bericht aber auch deshalb von besonderem Nutzen, weil er die regionalen Unterschiede sowohl hinsichtlich der Arbeitsmarktbeschaffenheit als auch in Hinblick auf die Kundenstruktur deutlich beschreibt. Die für die allge-

meine strategische Ausrichtung des Jobcenters Nordfriesland relevanten Handlungsempfehlungen werden um separate Handlungsempfehlungen für jeden einzelnen der sieben Jobcenterstandorte ergänzt.

Fallsteuerung – der Kompass der Integrationsarbeit

Der sozialraum- und ressourcenorientierte Ansatz (SRO) hat mit Beginn des Jahres 2014 das bis zu diesem Zeitpunkt angewandte Fallsteuerungsmodell mit den Vermittlungsgruppen A bis E ersetzt. Das SRO-Fallsteuerungsmodell bildet seither die Grundlage aller strategischen und operativen Kernprozesse des Jobcenters Nordfriesland.

Der sozialraum- und ressourcenorientierte Ansatz ruht im Wesentlichen auf fünf Prinzipien. Als Ausgangspunkt einer erfolgreichen Integrationsarbeit definiert er den Willen bzw. die Interessen der Arbeitsuchenden und grenzt diese als tatsächlich nachhaltige Triebfeder gegen bloße Wünsche ab. Der SRO-Ansatz gibt der aktivierenden Arbeit grundsätzlich den Vorrang gegenüber der betreu-



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

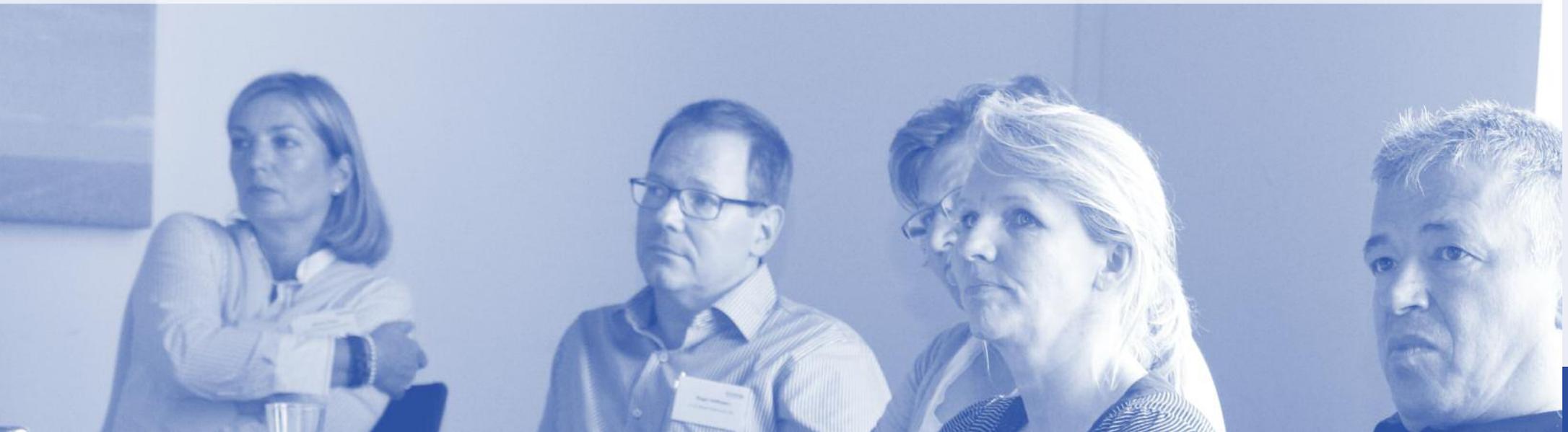
enden Tätigkeit. Die personenimmanenten sowie die sozialräumlichen Ressourcen geben die Ausgestaltung der Aktivitäten und Hilfen vor. Hierbei sind die Aktivitäten immer zielgruppen- und bereichsübergreifend angelegt. Die Voraussetzung für funktionierende Einzelhilfen besteht in der Vernetzung und der Integration der unterschiedlichen sozialen Dienste.

Im Rahmen seiner Fachaufsicht kontrolliert der Kreis Nordfriesland die rechtmäßige Anwendung sowie die Einhaltung der fachlichen Standards. Dabei arbeitet er seit Jahren mit dem Institut für Stadtteilentwicklung, Sozialraumorientierte Arbeit und Beratung (ISSAB) zusammen. Auf regelmäßig stattfindenden Quartaltreffen reflektieren die Leitungskräfte des Fachbereichs Arbeit und die Leitungen der örtlichen Jobcenter dazu den Stand der Umsetzung. Allen Beteiligten ist klar, dass die praktische Umsetzung des hoch komplexen SRO-Ansatzes und des daraus abgeleiteten Fallsteuerungsmodells die Mitarbeitenden hier und da auch vor Schwierigkeiten stellen kann.

Deshalb dienen die Quartaltreffen auch der Abstimmung geeigneter Schulungs-, Fortbildungs- oder Training on the Job-Maßnahmen. Die Mitarbeitenden erhalten parallel die Gelegenheit, sich im Rahmen regelmäßig stattfindender Kollegialer Beratungen über Fragen einer stringenten Umsetzung der ressourcenorientierten Fallsteuerungssystematik auszutauschen. Als ergänzende Maßnahme zur Qualitätssicherung wurde im Laufe des Jahres 2015 ein einheitlicher Kriterienkatalog entwickelt, der die örtlichen Jobcenter-Leitungen noch besser in die Lage versetzt, die Umsetzungs-Qualität vor Ort nachzuhalten. Bei den Maßnahmen zur Qualitätssicherung kann es sich nicht um einen abgeschlossenen Katalog handeln. Vielmehr handelt es sich um Bausteine eines Qualitätssicherungsprozesses, der das Handeln auf allen beteiligten Ebenen fortwährend hinterfragt und der anhand der dabei festgestellten Erfordernisse fortzuschreiben ist.

Neubürger/-innen als Chance begreifen

Zwar lag die Anzahl der 2016 in den Kreis Nordfriesland zugewanderten Menschen mit rund 600 deutlich unter der von 2015, als allein knapp 1.900 Menschen nach Nordfriesland gekommen waren. Dennoch bewegte sie sich noch immer weit über den bis 2014 gewohnten Zahlen. Der Kreis Nordfriesland ist sich der mit der Integration der Neubürger/-innen verbundenen Herausforderungen voll und ganz bewusst. Nichtsdestoweniger gilt sein Hauptaugenmerk den ebenfalls mit der Zuwanderung verbundenen Chancen für eine von demografischem Wandel und zunehmendem Fachkräftemangel gekennzeichnete ländliche Region. Das bloße Ankommen ist dabei das Eine, das Teilhaben bzw. das Festmachen – wie es im Namen der oben vorgestellten Integrationsmaßnahme heißt – ist das Andere. Die Integration bedarf einer konkreten Zukunftsperspektive für die ankommenden Menschen. Eine solche nachhaltige Ankommensperspektive lässt sich in kaum einem Lebensbereich besser entwickeln als auf dem Feld



des Arbeitsmarktes, denn hier treten die Fragen der religiösen oder der ethnischen Zugehörigkeit schnell in den Hintergrund. Auf dem Arbeitsmarkt zählen zu allererst die fachlichen Fertigkeiten, das persönliche Engagement und der Teamgeist.

Vorsorge ist besser als Nachsorge:

Das Projekt »Ankommen – Perspektive Job«

Diese Grundüberzeugung hatte das Jobcenter Nordfriesland 2015 bewogen, gemeinsam mit fünf Partnern zusätzliche ESF-Mittel für das Projekt »Mehr Land in Sicht« einzuwerben. Seit dem IV. Quartal 2015 verfolgt der Kreis Nordfriesland mit dem Teilprojekt »Ankommen – Perspektive Job« das Ziel, Asylsuchende und Geduldete, in Einzelfällen auch anerkannte Flüchtlinge in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis, in eine schulische Ausbildung oder in einen berufsbezogenen ESF-BAMF-Sprachkurs zu vermitteln. Im Rahmen regelmäßig stattfindender Netzwerktreffen profitieren die beiden Projektmitarbeitenden Heike Lund und Lars Treptow zudem von der im Fachnetzwerk »Mehr Land in Sicht« vorhandenen Integrationserfahrung. Die beiden Träger des Netzwerkes – der »Flüchtlingsrat Schleswig Holstein e.V.« und »Der Paritätische« – verfügen über jahrelange Erfahrungen bei der Integration geflüchteter Menschen. In gemeinsamen Arbeitstreffen geben Heike Lund und Lars Treptow diese Erfahrungen an die Fallmanager/-innen in den örtlichen Jobcentern weiter, die diese dann in ihre tägliche Integrationsarbeit einfließen lassen.

Aufgrund der seit dem Herbst 2015 außergewöhnlich stark angestiegenen Anzahl von Flüchtlingen erhielt auch

das Projekt »Ankommen – Perspektive Job« einen so nicht zu erwartenden Zulauf. Allein im Jahr 2016 wurden mehr als 200 Flüchtlinge beraten – eine Anzahl, die ursprünglich für die gesamte Projektlaufzeit bis zum 30. Juni 2019 anvisiert worden war. Neben der von den Personalvermittlern/-innen und Fallmanagern/-innen in den örtlichen Jobcentern geleisteten Integrationsarbeit bildet das Projekt damit schon kurz nach seinem Start ein wichtiges Glied in der nordfriesischen Integrationskette und konnte dazu beitragen, dass die Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (EHB) trotz des starken Zuzugs von Migranten in 2016 weitgehend stabil geblieben ist.

Die praktische Arbeit beginnt mit einem ausführlichen Profilinggespräch, in dem die Flüchtlinge u.a. auch über die Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem nordfriesischen Arbeitsmarkt informiert werden. Die Mitarbeitenden leisten Hilfestellung bei der Erstellung von Bewerbungen und unterstützen bei der Anerkennung von Schulabschlüssen. Dabei arbeiten sie sehr eng mit den in den Funktionsräumen angesiedelten Fachstellen zusammen, die in genauer Kenntnis der lokalen Gegebenheiten die Arbeit der ehrenamtlich Helfenden koordinieren. Gemeinsam ist es gelungen, 40 Personen in ein Arbeitsverhältnis und weitere 14 Flüchtlinge in eine betriebliche Ausbildung zu integrieren. Fünf Flüchtlinge konnten zunächst in eine Einstiegsqualifizierung (EQ) vermittelt werden, in der sie sich auf eine anschließende Ausbildung vorbereiten. Weitere 64 Flüchtlinge lernten die Gegebenheiten und die besonderen Anforderungen des Arbeitsmarktes durch Betriebspraktika kennen. Für 41 Personen wurde zunächst der Kontakt zu einem Sprachkursträger hergestellt, um

die Möglichkeiten der Teilnahme an einem berufsbezogenen Sprachkurs zu prüfen.

Heike Lund und Lars Treptow sind aber gleichzeitig auch Ansprechpartner der Arbeitgeber. Sie unterstützen bei der Beantragung einer Arbeitserlaubnis und beraten individuell bei den mit der Integration der Flüchtlinge in den Betrieb auftretenden Herausforderungen. Zu ihren weiteren Netzwerkpartnern zählen die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer, die beruflichen Schulen, die Träger der Sprachkurse und die Migrationsberatung. Eine enge Zusammenarbeit besteht auch mit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Nordfriesland und der Agentur für Arbeit.

Die seit Projektstart gesammelten Erfahrungen zeigen: Viele Flüchtlinge sind hoch motiviert und bringen oftmals praktische Fähigkeiten im handwerklichen Bereich mit.

»Aktionsbündnis Schleswig-Holstein« – Integration geht auch barrierefrei

Der Zuzug vieler Asylsuchender und Flüchtlinge hat in allen gesellschaftlichen Bereichen erhebliche Anstrengungen erforderlich gemacht, um in kurzer Zeit die richtigen Weichenstellungen für einen erfolgreichen Integrationsprozess vornehmen zu können. Diese Fokussierung hat in Nordfriesland aber nicht dazu geführt, dass andere Arbeitsfelder darüber in Vergessenheit geraten wären.

Für schwerbehinderte Menschen gestaltet sich der Zugang zum Arbeitsmarkt häufig noch immer sehr schwer. Deshalb hat es sich das »Aktionsbündnis Schleswig-Holstein« zur Aufgabe gemacht, die nach wie vor bestehenden Barrieren zu beseitigen. Gemeinsam mit Unterneh-

3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

men der Privat- und der Sozialwirtschaft sowie mit dem Handwerk sollen die Voraussetzungen für mehr Inklusive Jobs geschaffen werden und so der Beschäftigungsgrad behinderter Menschen verbessert werden.

Mit dem geballten Expertenwissen aus der Fachberatung und aus dem Integrationscoaching geht das »Aktionsbündnis Schleswig-Holstein« daran, in einem konzertierten Akquise- und Integrationsprozess geeignete Arbeits- und Ausbildungsplätze einzuwerben und die arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung dann in diese sozialversicherungspflichtigen Jobs zu vermitteln. Die Fachberatung des Kreises betreibt eine intensive Akquise von geeigneten Arbeitsplätzen, der Integrationsfachdienst bereitet die Projektteilnehmenden in parallel stattfindenden Integrationscoachings gezielt auf eine Arbeitsaufnahme vor. Im Zuge ihrer Tätigkeit unterstützt die Kreisfachbearbeiterin Frau Krug die Arbeitgeber nicht nur bei ihrer Personalsuche und -auswahl oder bei der

Beantragung von Fördermitteln. Sie berät diese auch bei der Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements oder einer Schwerbehindertenvertretung. Dabei geht es nicht zuletzt auch darum, durch gezielte Aufklärungsarbeit die grundsätzliche Einstellung bezüglich der Einstellung von schwerbehinderten Menschen zu verändern. Die Arbeitssuchenden werden bei der beruflichen Zielfindung, bei der Arbeitsplatzsuche, im Bewerbungsverfahren oder während und nach der Arbeitsaufnahme betreut. Bei ihrer Arbeit verknüpft die Kreisfachbearbeiterin die Maschen aller unterstützenden Netzwerke von der Arbeitsagentur über die Rentenversicherung, das Integrationsamt, die Kreishandwerkerschaften und die Fürsorgestelle bis hin zu den örtlichen Jobcentern zum »AKSHNF«, dem »Aktionsbündnis Schleswig-Holstein, Kreis Nordfriesland«.

Allein dieses professionelle Zusammenwirken konnte für eine Reihe von Menschen mit Schwerbehinderung den

Weg zu einer Arbeitsstelle ebnen. Von den 59 seit Juli 2015 in das Projekt aufgenommenen Personen wurden bis dato 16 erfolgreich in eine Arbeitsstelle integriert. Diese hoffnungsvolle Bilanz hat sicherlich dazu beigetragen, dass das Netzwerkprojekt nicht – wie ursprünglich geplant – zum 28. Februar 2017 ausläuft. Ab dem 1. März 2017 wird es vielmehr auf ganz Schleswig-Holstein ausgedehnt und setzt seine Arbeit zunächst mindestens bis in das Jahr 2020 fort. Die Ausweitung erfolgt aber nicht allein in geographischer Hinsicht. Auf Basis der bisher gesammelten Erfahrungen wurde das »Aktionsbündnis Schleswig-Holstein« auch konzeptionell weiter entwickelt. Zukünftig werden neben der Akquise von geeigneten Arbeitsplätzen bei Bedarf auch Qualifizierungsmaßnahmen durch professionelle Coaches angeboten, um so auch den arbeitsmarktferneren Projektteilnehmenden den Weg zu einer Arbeitsaufnahme zu ebnen.



Betreuung, Begleitung und passgenaue Vermittlung der unter 25-Jährigen

Eingliederungsstrategie für Jugendliche

Beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben ist und bleibt das U25-Fallmanagement ein unverzichtbares Glied in der Unterstützungskette. Das U25-Fallmanagement in den örtlichen Jobcentern erreicht auch diejenigen jungen Menschen, die sich in Ermangelung eines unterstützenden privaten Umfelds besonders schwer bei der Suche und auch bei der Beibehaltung eines geeigneten Ausbildungsplatzes tun. Diesem von den jungen Menschen häufig als demotivierend wahrgenommenen Wettbewerbsnachteil treten die örtlichen Jobcenter mit einer verbindlichen Handlungsstrategie konsequent entgegen. Alle im Bezug befindlichen Jugendlichen werden drei Monate vor Verlassen der Schule zu einem Perspektivgespräch eingeladen. Das U25-Fallmanagement verschafft

sich damit schon frühzeitig einen eigenen Überblick über den Stand der Berufswegplanung und ermittelt dabei mögliche Unterstützungsbedarfe.

Der lösungsorientierte, konsequent auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtete Eingliederungsprozess ruht auf dem engen Vertrauensverhältnis zwischen den Jugendlichen und ihren persönlichen Ansprechpartnern. Die zügige Erstellung integrierter Hilfepläne, die je nach Bedarf der Jugendlichen und ihrer Familien häufig Elemente aus mehreren Hilfesystemen oder auch flankierende kommunale Leistungen einschließen, gehört aufgrund der engen Verzahnung mit der Jugendhilfe zur professionellen Routine.

Jugendberufsagentur – in der Gemeinschaft steckt die Kraft

Schon sehr früh ist im Kreis Nordfriesland die Erkenntnis gereift, dass gerade am neuralgischen Punkt des Über-

gangs von der Schule ins Arbeitsleben noch immer viel zu viele junge Menschen straucheln. Ein gescheiterter Übergang bildet dabei häufig bereits den Ausgangspunkt für einen langfristigen Verbleib im Leistungsbezug. Das erste 2012 auf Initiative des Fachdienstes Schule entwickelte Leitbild für eine »Bildungslandschaft Nordfriesland« hat das regionale Übergangsmangement als zentralen Arbeitsbereich definiert. Die in der intensiven Beschäftigung mit diesem regionalen Übergangsmangement erarbeiteten Lösungsansätze flossen denn auch konsequenterweise in das »Jugendberufsprojekt Nordfriesland« ein, um ein Netzwerk aller für den erfolgreichen Übergang von der Schule in das Berufsleben relevanten Akteure zu etablieren. Insofern stellt das »Jugendberufsprojekt Nordfriesland« nichts anderes als die konsequente Umsetzung des seit mehr als einem Jahrzehnt vom Kreis Nordfriesland verfolgten Ansatzes einer integrierten aktiven kommunalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik dar.



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

In der zwischen Arbeitsagentur, den beiden Kreisberufsschulen in Husum und Niebüll sowie dem Kreis Nordfriesland geschlossenen Kooperationsvereinbarung haben sich die Partner auf eine verbindliche Form und auf zwingende Inhalte eines regionalen Übergangsmagements geeinigt.

Federführend für die strategische Planung ist der »Kordinierende Ausschuss«, dem der Geschäftsführer der Arbeitsagentur Flensburg, die Schulleiter der Beruflichen Schulen des Kreises in Husum und Niebüll, die Schulrätin und für die Kreisverwaltung die Leiter der Fachbereiche Jugend und Arbeit angehören. Zu seinen Aufgaben im Rahmen der strategischen Steuerung zählen die Zieldefinition und -anpassung sowie das Controlling der für die operative Steuerung verantwortlichen Planungsgruppe. Darüber hinaus entsendet der Koordinierende Ausschuss für die »Jugendberufsagentur Nordfriesland« eine Sprecherin oder einen Sprecher in den entsprechenden Arbeitsausschuss auf Landesebene. Zwecks Überprüfung der Zielerreichung haben sich die Kooperationspartner auf eine regelmäßige Erfolgskontrolle anhand gemeinsam entwickelter Kennzahlen verständigt. Hierfür liefert das beim Kreis Nordfriesland angesiedelte »Team Bildungslandschaft« die notwendigen Vergleichsdaten zu.

Die Planungsgruppe setzt sich aus leitenden Mitarbeitenden der Kooperationspartner sowie der koordinierenden Projektleitung des »Handlungskonzeptes Praxis, Lebensplanung und Schule (HK PLuS)« zusammen. Ihre Aufgaben sind es, die vom Koordinierenden Ausschuss mit hoher Priorität versehenen Handlungsfelder zu operationalisieren. Für jedes zu bearbeitende Handlungsfeld benennt die Planungsgruppe eine oder einen Handlungs-

feldverantwortliche/-n, die oder der das entsprechende Thema inhaltlich koordiniert. Diese Person dient dann auch den für die konkrete Bearbeitung des Themas eingesetzten Arbeitsgruppen bzw. Unterarbeitsgruppen als Ansprechpartner. Zur Bearbeitung der gemeinsam definierten Handlungsfelder beauftragt die Planungsgruppe unterschiedliche Arbeitsgruppen, die sich aus Mitarbeitenden aller Kooperationspartner mit entsprechender Sachkenntnis zusammensetzen.

In der Berufsorientierung sehen die Fachleute den Dreh- und Angelpunkt einer erfolgreichen Integration in das Arbeitsleben. Deshalb unterstützt der Kreisfachberater Berufsorientierung die verantwortlichen Lehrkräfte an den Allgemeinbildenden und an den Berufsbildenden Schulen bei deren Gestaltung des Unterrichts zur Berufsorientierung. Hierzu erhalten alle Schüler/-innen zunächst den s.g. »Berufswahlpass«, in dem sie dann alle Aktivitäten im Rahmen ihrer individuellen Berufsorientierung und Berufsauswahl erfassen. Durch die Beschäftigung mit dem »Berufswahlpass« werden die Schüler/-innen gezielt dabei unterstützt, ihren Übergang von der Schule in das Arbeitsleben strukturiert vorzubereiten.

Von zentraler Bedeutung für den Wechsel ins Arbeitsleben ist die Kompetenzfeststellung. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse ermöglichen es den Integrationsfachleuten, die Schüler/-innen gezielt über für sie geeignete Berufe oder Berufsfelder zu informieren. Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen und in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Kompetenzfeststellung können die Jugendlichen z.B. in ein Praktikum oder auch unmittelbar in einen für sie passenden Ausbildungsplatz

vermittelt werden. Neben den in Zusammenarbeit mit den Schulen durchgeführten Maßnahmen zur Berufsorientierung initiieren die Kooperationspartner der »Jugendberufsagentur Nordfriesland« auch s.g. Recruiting-Veranstaltungen mit der heimischen Wirtschaft.

In Nordfriesland wird jedes Kind mitgenommen

Auch bei der Umsetzung des BuT – des »Bildungspaketes Bildung und Teilhabe« – wird der ganzheitliche, rechtskreisübergreifende Ansatz der nordfriesischen Sozialzentren deutlich sichtbar.

Mit einer noch weiter vereinfachten Beantragung der BuT-Leistungen möchte der Kreis Nordfriesland die überdurchschnittlich hohe Inanspruchnahme des Teilhabepaketes auch für die Zukunft sicherstellen. Seit 2015 werden die BuT-Leistungen nicht nur im SGB II-Bereich, sondern auch in den Bereichen SGB XII und Asylbewerberleistungsgesetz mit der Beantragung der Regelleistungen automatisch mitbeantragt. Dieses Verfahren erleichtert auch den Kindern der in Nordfriesland lebenden Asylsuchenden den Zugang zu den Teilhabeleistungen erheblich. Die in der Vergangenheit häufig als hinderlich wahrgenommenen Sprachbarrieren verlieren an Bedeutung. Der Kreis Nordfriesland zahlte 2016 Teilhabegutscheine im Gegenwert von mehr als 1,2 Millionen Euro aus.

Auf eine weitere Optimierung der Geschäftsprozesse zielt der Kreis Nordfriesland mit der Einführung der »Bildungskarte« ab, die zukünftig das bisher eingesetzte Gutschein-system ablösen wird. Unter der Projektleitung von Frau Annika Rusch plant seit dem IV. Quartal 2016 eine Expertengruppe aus Mitarbeitenden des Fachbereichs Arbeit und

der örtlichen Jobcenter die praktischen Umsetzungsschritte. Zwar hat das Gutscheinsystem für die Bereiche Schulessen, eintägige Schul- und KiTa-Ausflüge sowie soziokulturelle Teilhabe auch in der Vergangenheit gut funktioniert. Das System war dabei aber stark von den einzelnen vor Ort agierenden Personen abhängig. Mit der Einführung der Bildungskarte werden diese Abhängigkeiten und damit die Störanfälligkeit des Systems reduziert. Alle Nutzer erhalten zukünftig ihre eigene Bildungskarte, auf die sie über »bildungskarte.org« zugreifen können. Der Kreis Nordfriesland bzw. die Mitarbeitenden in den örtlichen Jobcentern erhalten so die Möglichkeit, den kompletten BuT-Prozess über die Vergabe der individuellen Zugangsberechtigungen zu steuern.

Die Projektverantwortlichen streben an, dass die Mitarbeitenden in den örtlichen Jobcentern die Bildungskarte bereits ab dem 1. März 2017 nutzen können. Bis zu diesem Zeitpunkt wird es eine der vorrangigen Aufgaben sein, die Jobcenter-Kunden/-innen, nicht zuletzt aber auch die

Öffentlichkeit über die mit der Einführung der Bildungskarte verbundenen Veränderungen zu informieren. Parallel sind die Mitarbeitenden im Rahmen von Informationsveranstaltungen gezielt auf den Einsatz der Bildungskarte vorzubereiten.

Betreuung, Begleitung und passgenaue Vermittlung der 25- bis 64-Jährigen

Seitdem der Kreis Nordfriesland im Jahre 2005 die Betreuung und die Integration der Arbeitsuchenden selbst in die Hand genommen hat, hat sich Vieles geändert und wurde den sich immer wieder verändernden Rahmenbedingungen angepasst. Ein fundamentaler Grundsatz der nordfriesischen Integrationsarbeit stand dabei nie zur Disposition: die individuelle 1 zu 1-Betreuung in den sieben örtlichen Jobcentern war, ist und bleibt der Markenkern des Jobcenters Nordfriesland.

Zunächst wird die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der Kunden/-innen in einem Erstprofiling geklärt. Die

dabei als vermittlungsfähig eingeschätzten Kunden/-innen werden unmittelbar der Personalvermittlung zugeführt; die arbeitsmarktferneren Kunden/-innen werden dagegen zunächst von den Kolleg/-innen des Fallmanagements betreut. Dabei sind Fallmanagement und Personalvermittlung keine hermetisch voneinander getrennten Bereiche. Die Grenze ist von beiden Seiten aus durchlässig. In beiden Fällen geht es darum, gemeinsam eine auf die jeweiligen Arbeitsuchenden individuell zugeschnittene Integrationsstrategie zu entwickeln und diese dann in einer für beide Seiten verbindlichen Eingliederungsvereinbarung festzuschreiben. Diese Vereinbarung ist dann der Handlungsleitfaden für die eigenständige Integrationsarbeit des Arbeitsuchenden.

Verfestigung von Langzeitleistungsbezug – auch eine Frage der Rahmenbedingungen?

Keiner gesonderten Zielgruppe misst der Kreis Nordfriesland eine solche Bedeutung bei wie der Gruppe der



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

»Langzeitleistungsbezieher/-innen (LZB)«. Von jeher setzt er bei seiner Strategieplanung und bei seinem Maßnahmenmanagement auf die nachhaltige Erlangung von arbeitsmarktrelevanten Fertigkeiten und somit auf den Erhalt und die Stärkung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit.

Trotz dieser erheblichen Anstrengungen in den zurückliegenden Jahren mussten die Fachleute des Fachbereiches Arbeit und aus den örtlichen Jobcentern feststellen, dass der Anteil von Kunden/-innen mit einer Bezugsdauer von oft deutlich mehr als zwei Jahren stagnierte, jüngst sogar leicht anstieg. Vor diesem Hintergrund erging in 2016 ein gesonderter Auftrag an die Experten des Beratungsunternehmens con_sens, die Gruppe der LZB einmal besonders genau unter die Lupe zu nehmen. Sie wollten wissen, ob die selbst durchgeführten Analysen und die daraus abgeleiteten Erklärungsansätze durch den unabhängigen Blick von außen bestätigt oder aber auch widerlegt werden. Wenngleich dies natürlich zunächst einmal Nichts an dem

als unbefriedigend wahrgenommenen Umstand einer zunehmenden Verfestigung des Langzeitleistungsbezugs ändert, so bestätigte die Analyse aber in weiten Teilen die von den Fachleuten vor Ort angenommenen möglichen Ursachen. Der nordfriesische Arbeitsmarkt weist Besonderheiten auf, die ihn ganz entscheidend von den meisten anderen Flächenkreisen Schleswig-Holsteins unterscheiden. Er ist viel stärker durch saisonale Schwankungen geprägt und weist – für die Frage des Langzeitleistungsbezugs wohl von noch entscheidenderer Bedeutung – ein vergleichsweise niedriges Lohnniveau auf. Mehr als ein Drittel der sich im Langzeitleistungsbezug befindlichen Kunden/-innen beziehen ein Einkommen aus einer abhängigen Erwerbstätigkeit, das allerdings nicht zur Deckung des Lebensunterhalts ausreicht. Die vorgelegte Fünf-Jahres-Betrachtung gelangt daher zu der ernüchternden Einschätzung, dass sich die abhängige Erwerbstätigkeit innerhalb der Gruppe der LZB mit steigender Tendenz verfestigt. Sie empfehlen daher u.a. die

Entwicklung einer Gesamtstrategie mit dem Ziel, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige umzuwandeln. Auch hier sieht sich das Jobcenter Nordfriesland bestätigt, mit seiner Maßnahme »Umwandlung Minijobs« prinzipiell die korrekten Schlussfolgerungen gezogen und erste Schritte in die richtige Richtung bereits eingeleitet zu haben. Wenngleich die Auswertung der Strukturdaten deutlich gemacht hat, dass das Jobcenter Nordfriesland beim Abbau des Langzeitleistungsbezugs noch einen steinigen Weg vor sich hat, so sieht sich das Jobcenter dennoch in seiner langfristigen Schwerpunktsetzung bestätigt. – Zumal es jetzt auch von unabhängiger Seite aus schwarz auf weiß bekommen hat, es mit erschwerten – der eigenen Beeinflussung weitgehend entzogenen – Rahmenbedingungen zu tun zu haben.



Arbeitsvermittlung und Wirtschaftsförderung – Gemeinsam nachhaltig I!

Mit der Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung »Hand in Hand für gute Arbeit in Nordfriesland« haben das Jobcenter und die Wirtschaftsförderung Nordfriesland ihrer traditionell engen Zusammenarbeit auch einen formalen Rahmen gegeben. Bei diesem Schritt handelte es sich um weit mehr als reine Symbolik. Jobcenter und Wirtschaftsförderungsgesellschaft bearbeiten eine Vielzahl sich überschneidender Themenfelder, so dass die weitere Vertiefung der Zusammenarbeit schlicht die logische Konsequenz war. Sie verpflichteten sich, ihre Kräfte zu bündeln und entstehende Synergien noch effektiver zu nutzen als bisher. In ihrer Zusammenarbeit orientieren sie sich an den strategischen Zielen der Kreisverwaltung, die »Wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für mehr Wachstum und Beschäftigung in Nordfriesland

zu sichern und zu verbessern« sowie »die bedarfsgerechte Arbeits- und Ausbildungssituation, die sozialen Dienstleistungs- und Versorgungsstrukturen und die hohe Lebensqualität zu erhalten und auszubauen«.

Im Zentrum der Zusammenarbeit steht die Entwicklung von Maßnahmen, die den Anteil der langzeitarbeitslosen Menschen in Nordfriesland abzubauen helfen. Der Anteil der sozialversicherungspflichtigen, der familienfreundlichen und der nachhaltigen Beschäftigung soll gezielt erhöht werden. Zur Erreichung dieser Ziele stellen Jobcenter und Wirtschaftsförderungsgesellschaft einen jährlichen, nach Monitoring-Grundsätzen fortwährend zu kontrollierenden Aktionsplan auf. So erhalten sie ein regelmäßiges Feedback, ob und inwieweit die initiierten Maßnahmen auch tatsächlich funktionieren.

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs im Kreis Nordfriesland ist ein weiteres Thema, dem sich das Jobcenter und

die Wirtschaftsförderung Nordfriesland verbunden fühlen. Deshalb ist ihnen die Mitarbeit im »Arbeitskreis Fachkräfte gewinnen und halten« ein gemeinsames Anliegen. In diesem Rahmen fand 2016 u.a. ein Treffen statt, in dem die Personalleiterin der Firma GP Joule GmbH Frau Barbara Schüssler über die Herausforderungen berichtete, mit denen sich das hoch innovative Unternehmen aus dem Bereich der Erneuerbaren Energien bei der Rekrutierung aber auch beim Halten geeigneter Fachkräfte konfrontiert sieht.

Fallmanagement und Personalvermittlung – Gemeinsam nachhaltig II!

Auch das Fallmanagement und die Personalvermittlung im Jobcenter Nordfriesland fühlen sich dem gemeinsamen Ziel »gute Arbeit für Nordfriesland« verpflichtet. Die nachhaltige Stärkung des nordfriesischen Arbeitskräfte-



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

potentials wiegt traditionell schwerer als der kurzfristig angelegte Blick auf statistische Effekte. Umso erfreulicher, dass dieser mit großem Durchhaltevermögen verfolgte Ansatz sich schon seit mehreren Jahren auch am Erfolgsindikator Arbeitslosenquote im SGB II-Bereich ablesen lässt. Mit einer Quote von 3,8 Prozent lag der nordfriesische Wert im Dezember 2016 erneut deutlich unter dem landesweiten Durchschnittswert von 4,1 Prozent.

Diese Zahlen sind nicht das Ergebnis glücklicher Zufälle, sondern das Resultat fortwährend verfeinerter Geschäftsprozesse in den örtlichen Jobcentern. Demzufolge werden die im Erstprofiling als vermittlungsfähig eingeschätzten Kunden/-innen unmittelbar der Personalvermittlung zugeführt. Wenn es von dort aus aber nicht gelingt, diese Menschen innerhalb eines Jahres in Beschäftigung zu vermitteln, wird die ursprüngliche Integrationsplanung einer Überprüfung unterzogen. Vielleicht ist der zwischenzeiti-

che Wechsel der Kundin oder des Kunden in das Fallmanagement der geeignete Entwicklungsschritt. Fallmanagement-Kunden, die erfolgreich an ihrer Vermittlungsfähigkeit gearbeitet haben, werden dagegen in umgekehrter Richtung direkt der Personalvermittlung zugeleitet. In regelmäßig stattfindenden kollegialen Beratungen suchen die Integrationsfachleute für Grenzfälle gemeinsam nach den am besten geeigneten Lösungswegen.

Durch ein besonders hohes Maß an Flexibilität und Verbindlichkeit haben sich die Integrationsfachleute des Jobcenters Nordfriesland über Jahre hinweg bei den regionalen Arbeitgebern höchstes Vertrauen erarbeitet. Auf dem Weg zum nachhaltigen Integrationserfolg folgten sie dabei immer dem Leitmotiv: »Qualität vor Quantität«. Erst wenn sie von der »Passgenauigkeit« einer Bewerberin oder eines Bewerbers überzeugt sind, erst wenn Bewerberprofil und Stellenprofil (weitestgehend) überein-

stimmen, treten sie mit einem Vermittlungsvorschlag an die Betriebe heran. Das über Jahre gewachsene Vertrauensverhältnis zwischen den Integrationsfachleuten des Jobcenters Nordfriesland und den regionalen Arbeitgebern bietet zugleich die Grundlage, um hier und da auch außergewöhnliche Integrationsansätze wie z.B. lokale Vermittlungsbörsen gemeinsam auszuprobieren.

Die Integrationsfachleute des Jobcenters Nordfriesland verstehen sich grundsätzlich nicht als Einzelkämpfer, sondern als ressourcenorientierte Netzwerkpartner. Die Teilnahme an den etablierten Veranstaltungen der Partner von IHK, Kreishandwerkerschaft, Wirtschaftsförderungsgesellschaft oder auch der Berufsschulen verstehen sie daher als wertvolles Element ihrer Netzwerkarbeit.



4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

Nachhaltige Integrationsarbeit überlässt nichts dem Zufall

Die Grundvoraussetzung für eine zielführende Maßnahmebedarfsplanung bildet eine genaue Kenntnis der fachlichen Förderbedarfe. Nur mithilfe bedarfsgerechter Eingliederungsmaßnahmen lässt sich die Beschäftigungsfähigkeit der Jobcenterkunden/-innen erhalten oder auch zielgerichtet stärken. Arbeitsmarktnahe Qualifizierungsmaßnahmen werden dabei durch niedrigschwellige Angebote ergänzt, die zunächst einmal die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der arbeitsmarkttferneren Kunden/-innen zum Ziel haben.

Deshalb setzt das Jobcenter Nordfriesland auch bei der Maßnahmebedarfsplanung auf die enge Verzahnung von

Theorie und Praxis. In gemeinsamen Einkaufsgruppen entwickeln die Mitarbeitenden des Fachbereichs Arbeit und die Praktiker aus den örtlichen Jobcentern zunächst die Eckpunkte eines Integrationskonzeptes und nehmen dann auf dieser Planungsgrundlage eine realistische Einschätzung der benötigten Platzkontingente vor. Daran schließen sich dann die detaillierte Beschreibung der Maßnahmeanforderungen sowie Ausschreibung und Maßnahmeeinkauf an. Im Ergebnis verfügen Fallmanagement und Personalvermittlung exakt über die für ihre Integrationsarbeit benötigten Werkzeuge.

Aufgrund seiner langjährigen Erfahrung bei Bedarfsplanung, Maßnahmekonzeption und -einkauf kann das Jobcenter Nordfriesland mittlerweile auf einen festen

Kanon von Maßnahmen zurückgreifen, die sich in der Vergangenheit als besonders effektiv und zielführend erwiesen haben. Geleitet von den Rückmeldungen aus der praktischen Integrationsarbeit wurden diese Maßnahmen häufig gemeinsam mit den Maßnahmeträgern fortentwickelt. Dem selbst gesteckten Qualitätsanspruch des Jobcenters Nordfriesland genügte es aber zu keinem Zeitpunkt, sich allein auf alt Bewährtem auszuruhen: neben der Weiterentwicklung der eingeführten Maßnahmen hat das Jobcenter Nordfriesland immer wieder auch auf die Entwicklung und auf die Erprobung neuer, innovativer Ansätze gesetzt. Einige dieser Maßnahmen werden auf den folgenden Seiten beispielhaft vorgestellt:



4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

»Jobtraining 4.0«

Die Maßnahme »Jobtraining« hat sich über die vergangenen Jahre zu einem wahren Dauerbrenner unter den Qualifizierungsmaßnahmen des Jobcenters Nordfriesland entwickelt. In ihrer mittlerweile 4. Auflage richtet sich die Maßnahme an alle neuen Jobcenterkunden/-innen. Gleich bei Antragstellung wird der Fokus damit auf das gemeinsame Ziel von Jobcenter und Jobcenterkunden/-innen gelegt, die Verweildauer so kurz als möglich zu gestalten.

Die auf 30 Werktage ausgelegte Maßnahme »Jobtraining 4.0« legt den Akzent auf eine unmittelbare Ansprache und Aktivierung der Teilnehmenden und stärkt deren Motivation und Eigeninitiative. Die Teilnehmenden werden bei der Bewerbungsarbeit unterstützt. Zugleich erhalten sie ein Training ihrer fachlichen und ihrer sozialen Kompetenzen. Ein intensives Profiling unter Einschluss der seit vielen Jahren bewährten ABC-Messung liefert detaillierte Informationen über alle Kompetenzen und Dispositionen der Teilnehmenden; die vermittlungsrele-

vanten Daten werden zeitnah in individuellen Bewerbersteckbriefen festgehalten und interessierten Unternehmen in einer digitalen Broschüre zur Verfügung gestellt. In Einzelcoachings und in Gruppenaktivitäten werden die Teilnehmenden so auf eine zeitnahe Beschäftigungsaufnahme vorbereitet. Für den Fall, dass die angestrebte Arbeitsaufnahme allerdings nicht gleich auf Anhieb gelingt, liefern die zusammengestellten Informationen eine wichtige Grundlage für die folgende Integrationsarbeit im Jobcenter.

»Ready for Work«

Mit der Gruppe der Flüchtlinge und Asylsuchenden, die nach Klärung ihres Aufenthaltsstatus' zu Neukunden/-innen des Jobcenter Nordfriesland werden bzw. in 2016 bereits geworden sind, sehen sich die Integrationsfachleute einer stark wachsenden Zielgruppe gegenüber, die jetzt zusätzlich bei der Aufnahme einer geeigneten Beschäftigung zu unterstützen ist.

In dieser Situation zahlt es sich aus, dass das Jobcenter Nordfriesland in der Konzeption neuer Maßnahmen immer wieder auch innovative Ansätze erprobt und diese dann im Erfolgsfall in sein Maßnahmenportfolio übernommen hat. Auch die Maßnahme »Ready for Work« folgt in ihrer Grundidee dem bewährten Work first-Ansatz. Die auf 20 Wochenstunden ausgelegte Teilzeitmaßnahme richtet sich an Zugangskunden/-innen, die prinzipiell als vermittelbar erscheinen, die aktuell aber noch nicht über hinreichende Deutschkenntnisse verfügen. Unterstützt durch Dozenten/-innen, die über umfangreiche interkulturelle Kompetenzen und über einschlägige Sprachkenntnisse, nicht zuletzt aber auch über tiefgreifende Kenntnisse des nordfriesischen Arbeitsmarktes verfügen, werden zunächst individuelle Profilings mit den Teilnehmenden durchgeführt. Die dabei entstehenden Stärken- und Schwächenprofile und die Erhebung aller vermittlungsrelevanten Daten liefern die Grundlage für die spätere Erstellung von kompletten und aussagefähigen Bewerbungsunterlagen.



Die Feststellung der beruflichen Kenntnisse und Kompetenzen erfolgt z.B. durch Fachgespräche und Arbeitsproben unter Einbeziehung sachverständiger Dritter. So wird im Zusammenspiel mit der Handwerkskammer oder der IHK verbindlich abgeklärt, welche Tätigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt durch den jeweiligen Teilnehmenden durchführbar sind. Unter Hinzuziehung des IQ-Netzwerks werden parallel die mögliche Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse abgeklärt oder – falls erforderlich – das formale Klärungsverfahren initiiert. Die Teilnehmenden erhalten – wenn möglich in Landessprache – Informationen zum Arbeitsmarkt, zur Stellensuche, zum Arbeitsrecht sowie zu den mit dem Bezug von ALG II-Leistungen einhergehenden Rechten und Pflichten. Falls erforderlich werden die Maßnahmeteilnehmenden einem Alphabetisierungskurs oder anderen Angeboten der Sprachförderung zugeführt.

»Aktivierungsmaßnahme Nord«

Der erste Schritt in Richtung Beschäftigungsaufnahme oder in Richtung Ausbildung ist häufig der schwierigste. Ausgehend von dieser Erkenntnis sollen die Teilnehmenden der »Aktivierungsmaßnahme Nord« in einem intensiven Coachingprozess an das Ziel der Integration in den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt herangeführt werden.

Die an den Standorten Bredstedt, Leck und Niebüll angebotene Maßnahme richtet sich an Erwerbsfähige Hilfebedürftige, die behutsam auf die Teilnahme an einer beruflichen Qualifizierung oder auf die Aufnahme einer Beschäftigung vorbereitet werden sollen. Die Teilnehmenden sind durch einen hohen Bedarf an individueller Förderung gekennzeichnet, der hier und da auch den Einsatz aufsuchender Sozialarbeit erforderlich machen kann. Der hohe Förderbedarf ergibt sich aufgrund von in der Person liegenden Problemen oder aber aufgrund von Schwierigkeiten im familiären und sozialen Umfeld. Daher sollen

zunächst die bestehenden Vermittlungshemmnisse festgestellt und diese dann im weiteren Verlauf gezielt verringert bzw. beseitigt werden. Neben dem Abbau von Vermittlungshemmnissen und dem arbeitsmarktorientierten Coaching stehen eine sorgfältige Integrationsplanung aber auch die Anbahnung erster konkreter Integrationschritte wie z.B. Praktika oder die Förderung festgestellter Kompetenzen im Mittelpunkt der Maßnahme. Eine Besonderheit der Maßnahme besteht in der Möglichkeit, in Einzelfällen auch an der Stabilisierung bereits bestehender Beschäftigungsverhältnisse mitzuwirken. Zur gezielten Motivationssteigerung kommen im Rahmen der Maßnahme auch Gruppenangebote in den Bereichen Gesundheit und Fitness zum Einsatz.

Für arbeitsmarktnahe Teilnehmende oder für Teilnehmende, die im Rahmen der Maßnahme näher an den Arbeitsmarkt herangeführt werden konnten, sieht die »Aktivierungsmaßnahme Nord« im halbjährlichen Rhyth-



4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

mus das über zwei Wochen in Teilzeit durchgeführte Coachingangebot: »Wie präsentiere ich mich einem Arbeitgeber?« vor.

»Jobcoaching«

Die Erfahrungen der Integrationsfachleute zeigen, dass auch die als arbeitmarktnah betrachteten Jobcenterkunden/-innen bei ihrem Einstieg bzw. Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt immer wieder auf Schwierigkeiten stoßen. Häufig treten diese Schwierigkeiten auch erst nach erfolgreicher Arbeitsaufnahme auf. Bei den vielfältigen Ursachen hierfür setzt die Maßnahme »Jobcoaching« an. Sie fußt dabei auf den Forschungsergebnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die eindeutig belegen, dass die Arbeitssuchenden bei ihrer Integrationsarbeit deutlich mehr von betrieblichen Praxiserfahrungen profitieren als von verschulden Maßnahmeangeboten.

Grundsätzlich handelt es sich bei »Jobcoaching« um

eine Teilzeitmaßnahme, die im Bedarfsfall aber auch als Vollzeitmaßnahme durchgeführt werden kann. Auch hinsichtlich des zeitlichen Umfangs bietet die Maßnahme eine den individuellen Bedarfen der Teilnehmenden entsprechende Variabilität. Sie startet mit einer Einstiegs- und Orientierungsphase, die sich auf bis zu acht Wochen erstreckt, und in der die Teilnehmenden ein professionelles und individuell auf sie zugeschnittenes Einzelcoaching durchlaufen. Sie entwickeln realistische Berufsziele und schaffen so die Voraussetzungen, um eine Arbeit aufnehmen zu können, oder identifizieren Hindernisse, die bisher der Arbeitsaufnahme entgegengestanden haben. Daran schließt sich eine sechs- bis zwölfwöchige Qualifizierungs- und Vermittlungsphase an, die im Rahmen von Praktika die praxisnahe Erprobung am potentiellen neuen Arbeitsplatz ermöglicht; bei frühzeitiger Arbeitsaufnahme fällt in diesen Zeitraum bereits die mögliche Einarbeitungsphase. Dahinter steht die Erkenntnis, dass sich beruf-

liche Kenntnisse, Eignungen, Fertigkeiten, nicht zuletzt aber auch das Leistungsvermögen der einzelnen Arbeitssuchenden nirgends besser feststellen lassen als direkt im Unternehmen. Abgeschlossen wird »Jobcoaching« durch eine bis zu sechs Wochen umfassende betriebliche Stabilisierungsphase, in der die Teilnehmenden eine bedarfsgerechte Nachbetreuung erhalten. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit steht der Maßnahmeträger nicht allein den Teilnehmenden der Maßnahme weiterhin als Ansprechpartner zur Verfügung. Er betreut auch das einstellende Unternehmen, um – sofern notwendig – bei der Lösung auftretender Probleme zu unterstützen.

»Coaching für Erziehende«

Auf den ersten Blick könnte die Maßnahmebezeichnung »Coaching für Erziehende« die Leser/-innen irreleiten. Es handelt sich nämlich keineswegs um eine Maßnahme, die die Erziehenden bei ihrer Erziehungsarbeit



unterstützen soll, sondern um eine Maßnahme, die die Zielgruppe der im Leistungsbezug befindlichen Erziehenden bei ihrer Integrationsarbeit unterstützen soll. Für die Erziehenden ist aber die von ihnen zu leistende Erziehungsarbeit gar nicht von der parallel zu leistenden Integrationsarbeit zu trennen – die Erziehungsarbeit ist vielmehr häufig eine besondere Herausforderung auf dem Weg in den Arbeitsmarkt und bei der nachhaltigen Sicherung des gefundenen Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes. Die Maßnahme »Coaching für Erziehende« hat zum Ziel, das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden zu stärken und sie bei der Entwicklung einer realistischen beruflichen Perspektive zu unterstützen. Die kurz- und langfristige Perspektivplanung muss die aktuelle und die sich absehbar verändernde Lebenssituation einbeziehen, u.a. also tragfähige Lösungen für die Kinderbetreuung von Beginn an mit einschließen.

Bei einer Zuweisungsdauer von bis zu sechs Monaten umfasst die Teilzeitmaßnahme wöchentliche Gruppenaktivitäten im Umfang von jeweils drei Stunden sowie ein rund eineinhalbstündiges Einzelgespräch. Falls es sich (noch) nicht anders organisieren lässt, können die Teilnehmenden gelegentlich ihre Kinder mitbringen. Für diesen Fall stellt der Maßnahmeträger die Betreuung der Kinder sicher. Gerade die Frage der Kinderbetreuung stellt in der Integrationsarbeit oftmals noch immer ein wesentliches Hemmnis dar. Nicht zuletzt deshalb befasst »Coaching für Erziehende« sich schwerpunktmäßig mit diesem Thema. Gemeinsam mit den Teilnehmenden werden tragfähige Lösungen für die Kinderbetreuung entwickelt und der Aufbau eines eigenen Hilfenetzwerkes vorangetrieben. Hierzu werden Kontakte zu Tagesmüttern und Ansprechpartnern/-innen von Betreuungseinrichtungen hergestellt. Die Coaches unterstützen die Maßnahmeteilnehmenden

bei der Findung geeigneter und zur Kinderbetreuungssituation passender Beschäftigungsmöglichkeiten. Neben dem begrenzenden Faktor der Kinderbetreuung geht es in der Maßnahme »Coaching für Erziehende« aber ebenso darum, die persönlichen Ressourcen und Kompetenzen der Teilnehmenden zu aktivieren und die möglicherweise ein wenig in Vergessenheit geratenen eigenen Potentiale wiederzubeleben. Ganz praktisch werden die Teilnehmenden bei der Erarbeitung einer passgenauen Bewerbungsstrategie unterstützt und im Rahmen individueller Bewerbungstrainings auf die zielführende Ansprache der Arbeitgeber vorbereitet. Praktika sollen nicht nur den Teilnehmenden die Möglichkeit zur Arbeitserprobung geben, sondern auch mögliche Vorbehalte der Arbeitgeber hinsichtlich einer durch die Erziehungsarbeit fehlenden Flexibilität und einer eingeschränkten Einsetzbarkeit des potentiellen neuen Mitarbeitenden zerstreuen helfen.



4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

»Gesundheitsförderung«

Eine aus dem Lateinischen abgeleitete Redewendung lautet: »Ein gesunder Geist in einem gesunden Körper.« – es ist wohl nicht Zuviel gesagt, wenn sich die zweimal wöchentlich in Husum angebotene Maßnahme »Gesundheitsförderung« genau dieser Erkenntnis verpflichtet fühlt.

Die Maßnahme richtet sich gezielt an die über 25-jährigen Leistungsbeziehenden, die noch häufiger als die jüngeren Leistungsbeziehenden an regelmäßigem Bewegungsmangel leiden. Durch persönliche Beratung, Informationsangebote zu den Themen Gesundheit und Ernährung, nicht zuletzt aber durch praktische Bewegungsangebote arbeitet die Maßnahme »Gesundheitsförderung« auf die Beseitigung gesundheitlicher Beeinträchtigungen hin und verbessert dadurch die individuellen Beschäftigungschancen der Teilnehmenden.

Bevor die gemeinsame praktische Arbeit beginnt, absol-

vieren alle Teilnehmenden obligatorisch einen Gesundheitscheck. Dabei wird u.a. festgestellt, ob die Teilnehmenden in der Lage sind, an leichten sportlichen Aktivitäten teilzunehmen. Gleichzeitig werden das Alter, die Größe, das Gewicht, der Blutdruck, das Körperfett, die Muskelmasse und die Beweglichkeit dokumentiert. Nach Ende der Maßnahme findet ein zweiter Gesundheitscheck statt. Der in die Maßnahme »Gesundheitsförderung« eingebundene Sportmediziner erläutert dann den Teilnehmenden im Einzelgespräch, ob und inwieweit sich schon allein durch die Maßnahmeteilnahme Veränderungen zu den Ausgangswerten ergeben haben.

In der Überzeugung, dadurch die körperliche und seelische Gesundheit positiv zu beeinflussen, motiviert die Maßnahme die Teilnehmenden, örtlich verfügbare Sportangebote regelmäßig und dauerhaft zu nutzen und auf eine insgesamt gesündere Ernährung zu achten. Hierzu

recherchieren die Teilnehmenden zunächst nach einem günstigen und für sie passenden Sportangebot, das sie nach Ablauf der Maßnahme an ihrem jeweiligen Wohnort nutzen können. Die Teilnehmenden erhalten den Impuls – der nachhaltige Erfolg der Maßnahme bemisst sich aber u.a. daran, ob die Teilnehmenden die sportlichen Aktivitäten auch ohne die Betreuung der Husumer Fachleute fortführen.

Abgerundet wird die Maßnahme durch ein 14-tägig stattfindendes Gruppenangebot, das sich anhand der inhaltlichen Schwerpunkte: Grundzüge psychischer und physischer Gesundheit (Entspannung/Ernährung/Stressbewältigung) sowie gesunde und kostengünstige Ernährung (Einkaufsverhalten) mit den elementaren Bauteilen einer wirksamen und nachhaltigen »Gesundheitsförderung« befasst.



5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

Der »Nordfriesische Weg 2.0«

Mit den Ergebnissen des Vorjahres konnten und wollten die für den »Nordfriesischen Weg« Verantwortlichen nicht vollauf zufrieden sein. Deshalb haben sie das Jahr 2016 genutzt, jeden einzelnen Bereich des Jobcenters Nordfriesland auf den Prüfstand zu stellen – von der Steuerungsebene über die interne und externe Kommunikation bis hin zu den Arbeitsabläufen und -ergebnissen jedes einzelnen der sieben örtlichen Jobcenterstandorte.

In einem für alle Beteiligten fordernden Dialog konnten Steuerungs- und Kommunikationsdefizite identifiziert werden. Unter der Leitung des Landrates Dieter Harrsen und des Optionschefs und Leiters des Fachbereichs Arbeit Axel Scholz ist es gelungen, die zugrunde liegenden Ursachen

herauszuarbeiten und den Rahmen für notwendige Anpassungen in Form eines Eckpunktepapiers zu skizzieren. Die Neuordnung sieht eine engere Einbindung der örtlichen Jobcenterleitungen in die Steuerung der Option vor. Aber auch die Mitarbeitenden der örtlichen Jobcenter, vertreten durch ihre Personalräte, haben erklärt, durch eine engere und strukturiertere Zusammenarbeit der sieben zu beteiligenden Personalräte, ihren eigenen Beitrag zur notwendigen Beschleunigung der Steuerungsprozesse leisten zu wollen. Nach dem mit der Bezeichnung »reinigendes Gewitter« wohl recht zutreffend beschriebenen Dialog im Jahr 2016 wird es in der ersten Jahreshälfte 2017 die Aufgabe von Axel Scholz sein, die mit den im Grundsatz vereinbarten Anpassungen verbundenen Detailfragen zu klären.

Die drei großen K's

Mit einem Anstieg der für die Leistungen zum Lebensunterhalt (K1) aufzubringenden Mittel um 2,4 Prozent bewegte sich der Kreis Nordfriesland 2016 ziemlich exakt auf dem Niveau des Landesdurchschnitts (2,3 Prozent). Angesichts der gleichzeitigen Erhöhung des Regelsatzes um 2,1 Prozent kann mithin bereinigt von einem nur recht moderaten Anstieg der LLU-Leistungen gesprochen werden. Aufgrund des zu erwartenden Übergangs vieler mit einem Bleibestatus versehenen Flüchtlinge rechnet der Controlling-Experte des Kreises Herr Gunnar Hinrichs allerdings perspektivisch mit erhöhten LLU-Ausgaben. Viele der neuen Jobcenterkunden/-innen dürften vergleichsweise hohe Bedarfe aufweisen, da sie i.d.R. zunächst nicht über anrechenbare Erwerbs-



5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

einkünfte verfügen. Besonders erfreulich ist, dass es dem Jobcenter Nordfriesland trotz des Übergangs von über 230 Flüchtlingen in den SGB II-bereich gelungen ist, den Gesamtbestand der erwerbsfähigen Leistungsbezieher/-innen (eLb) um 0,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr zu senken (Schleswig-Holstein: – 0,2 %).

Mit 25,9 Prozent befindet sich das Jobcenter Nordfriesland auch bei der Integrationsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (K2) im Gleichklang mit dem Landesdurchschnitt (26,0 %). Damit hat es den vereinbarten Zielwert von 22,1 Prozent sogar deutlich übertreffen können. Für die Strategen des Jobcenter Nordfriesland noch bedeutsamer ist die deutliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsquote (K2E3), die von 63,4 auf 68,5 Prozent gleich um mehr als fünf Prozent zulegen konnte. Ganz konkret zählt sich hier der weiter oben beschriebene lange Atem der Integrationsfachleute aus, die gemeinsam mit den Unternehmen beharrlich daran gearbeitet haben, viele bisherige Saisonkräfte in nachhaltigere Beschäftigungsverhältnisse zu überführen.

Aber auch bei der Integrationsquote warnt Gunnar Hinrichs vor einem schon sehr bald bevorstehenden Rückgang. Er geht davon aus, dass sich die Anzahl der ins SGB II übergehenden Flüchtlinge deutlich erhöhen wird. Parallel wird es kaum darstellbar sein, die Anzahl der Integrationen im selben Umfang zu steigern.

Bei der Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug (K3) blieb das Jobcenter Nordfriesland klar hinter der eigenen Zielsetzung zurück. Der vereinbarte Zielwert sah die Verringerung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern (LZB) um 0,2 Prozent vor. Das Jobcenter Nordfriesland verzeichnete dagegen einen Anstieg um 1,3 Prozent und lag damit auch recht deutlich über dem Landesdurchschnittswert von –1,5 Prozent. Dennoch zeichnen sich auch in der Arbeit mit den Langzeitleistungsbeziehern/-innen deutliche Lichtblicke ab, die auf richtige Weichenstellungen und eine Umkehrung des Trends hindeuten. So konnte die LZB-Integrationsquote (K3E1) gegenüber dem Vorjahr um 1,7 Prozent von 14,1 auf 15,8 Prozent gesteigert werden. Zwar liegt das Jobcenter

damit noch immer unter dem Landesdurchschnitt. Da die Steigerung der Integrationsquote landesweit jedoch deutlich geringer ausfiel (1,1 %) konnte der Vorsprung verkürzt werden. Und ein weiterer Punkt bestätigt die nordfriesischen Integrationsexperten/-innen in ihrer strategischen Ausrichtung: der Anteil der LZB-Integrationen an den insgesamt realisierten Integrationen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhöhte sich von 34,0 auf 39,9 Prozent.

Ergänzend bleibt festzuhalten, dass mit dem geringen nordfriesischen Lohnniveau und dem vergleichsweise hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zwei die LZB-Integrationsarbeit erschwerende Faktoren im Raum stehen, auf die das Jobcenter Nordfriesland kaum direkt einwirken kann.

Ausblick

»Ich zahle mit Karte«

Kinder mit Anspruch auf Leistungen aus dem »Bildungspaket Bildung und Teilhabe (BuT)« müssen ab März 2017 keine Gutscheine mehr abgeben, um dann z.B. das Angebot von Sportvereinen oder Musikschulen nutzen oder am Schulmittagessen teilnehmen zu können: sie zahlen ganz wie die Großen künftig mit Karte. Die von Hartmut Pohl entworfene »Bildungskarte« in der Größe einer EC-Karte kommt dabei mit dem Namen des Kindes sowie der jeweiligen Kartennummer aus.

Die annehmende Institution muss dann nur den Namen und die Nummer sowie den Preis der Leistung in eine passwortgeschützte Internetdatenbank eingeben. Der Fachbereich Arbeit prüft dann die von der Firma Sodexo, dem Betreiber der Datenbank, erstellte Aufstellung der erbrachten Leistungen und zahlt die geprüften Beträge dann an das Unternehmen aus. Anschließend überweist Sodexo den Anbietern ihr Geld. Damit gehört die bisherige

Zettelwirtschaft mit hunderten von entgegenezunehmenden, zu prüfenden und zu erstattenden Gutscheinen in Kürze der Vergangenheit an. Mit dem Partner Sodexo setzt der Kreis Nordfriesland zudem auf ein Unternehmen, dessen Software sich auch in anderen Kreisen schon als leistungsfähig und störungsfrei bewährt hat. Da das Verfahren auch im Kreis Schleswig-Flensburg zum Einsatz kommt, vereinfacht sich auch die Abrechnung bei im Nachbarkreis in Anspruch genommenen Bildungs- bzw. Teilhabeleistungen. Das betrifft dann z.B. die Kinder, die nahe an der Kreisgrenze wohnen und bei einer Schule oder einem Verein im Nachbarkreis angemeldet sind.

Fairplay als Voraussetzung im Wettbewerb

Als zugelassener kommunaler Träger (zKT), der sich seit 2005 konsequent dem Grundsatz: »Alle Leistungen aus einer Hand« verschrieben hat, und der zu diesem Zweck gemeinsam mit dem kreisangehörigen Raum sieben Sozialzentren aufgebaut hat, in denen neben dem örtlichen Jobcenter auch die jeweils zuständigen Einheiten der

Jugendhilfe, die Schuldner- und Insolvenzberatung bis hin zur örtlichen Wohngeldbehörde untergebracht wurden, teilt der Kreis Nordfriesland die Kritik der kommunalen Spitzenverbände an der im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA) diskutierten Zentralisierung der Ausbildungsstellenvermittlung und -förderung bei der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Die Initiatoren dieser Idee – die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) – behaupten, eine umfassende Betreuung der Jugendlichen und der Rehabilitanden durch die Arbeitslosenversicherung nach dem SGB III führe zu einer Effizienzsteigerung und zur Verminderung bestehender Schnittstellen. Das ist aus den oben genannten Gründen im Falle des Kreises Nordfriesland definitiv nicht der Fall. Im Gegenteil entstehen hier ganz neue Schnittstellen – und zwar mitten durch die nach dem oben beschriebenen sozialraum- und ressourcenorientierten Ansatz betreuten SGB II-Bedarfsgemeinschaften. Im Rahmen seiner aktiven Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik hat der Kreis



5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

Nordfriesland erhebliche Energien aufgewendet, um funktionierende regionale Netzwerke bestehend aus Schulen, Einrichtungen des Jugendschutzes und der Jugendhilfe, der Familienhilfe sowie aus Akteuren der Schuldner- und Suchtberatung zu bilden, auf die im Rahmen der Ausbildungsplatzsuche zurückgegriffen werden kann. In den örtlichen Jobcenterstandorten sitzen eigens auf die Integration der Jugendlichen spezialisierte Fallmanager/-innen.

Bei genauerem Hinsehen entpuppt sich das großzügige Unterstützungsangebot sehr schnell als reine Rosinenpickerei. Es ist nämlich keineswegs beabsichtigt, die Jugendlichen zukünftig umfassend durch die Arbeitsagentur betreuen zu lassen. Alle neben der reinen Ausbildungsstellenvermittlung zu erbringenden Leistungen bis hin zu den Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung sind auch zukünftig vom Jobcenter vorzuhalten. Damit kehrt der längst überwunden geglaubte Verschiebebahnhof zwischen mehreren mit der Integrationsarbeit betrauten Akteuren in die Realität der nordfriesischen SGB II-Be-

darfsgemeinschaften zurück. Stellt sich heraus, dass die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen überhaupt erst herzustellen ist, so dürfen die örtlichen Jobcenter dieses übernehmen. Liegen Sucht- oder Schuldenproblematiken vor, die es den Jugendlichen erschweren oder gar unmöglich machen, einen Ausbildungsplatz zu finden oder eine begonnene Ausbildung erfolgreich abzuschließen, so dürfen sich die Jobcenter auch um die Beseitigung dieser Hemmnisse kümmern.

Durch den BDA-DGB-Vorschlag ist für das Jobcenter Nordfriesland kaum eine Entlastung zu erwarten. Ganz im Gegenteil steht ein deutlich erhöhter Aufwand zu befürchten, da die dann auf zwei Schultern verteilte Betreuung der im SGB II-Bezug befindlichen Jugendlichen einen erheblichen und wohl auch durchaus störanfälligen zusätzlichen Abstimmungsbedarf nach sich zieht. Mithin sieht der Kreis Nordfriesland den Vorschlag durchaus als einen gezielten Angriff auf sein seit mehr 12 Jahren erfolgreich umgesetztes ganzheitliches Integrationskonzept.

Ziele 2017

Auch für 2017 möchte das Jobcenter Nordfriesland ehrgeizige, die aktuelle Situation realistisch widerspiegelnde Zielwerte mit dem Land Schleswig-Holstein vereinbaren.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat angekündigt, die Altanträge der seit 2015 nach Deutschland zugewanderten Flüchtlinge und Asylsuchenden bis zum 31. März 2017 abgearbeitet haben zu wollen. Wenngleich sich derzeit sicher nicht mit allerletzter Bestimmtheit sagen lässt, wie viele Menschen in der Folge in den Rechtskreis SGB II übergehen werden, so deuten die ersten Hochrechnungen des nordfriesischen Optionscontrollers Gunnar Hinrichs doch zweifelsfrei darauf, dass sich die Anzahl der durch das Jobcenter Nordfriesland zu betreuenden und zu aktivierenden Menschen in 2017 zu nächst deutlich erhöhen wird. Trotz des weiterhin positiven Arbeitsmarktes beurteilen die Experten/-innen des Fachbereichs Arbeit es als kaum umsetzbar, im selben Umfang die Anzahl der Integrationen in eine – bedarfsdeckende – sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu steigern.



Start: 1. März 2017

Integrationen im Kreis Nordfriesland - Rechtskreis SGB II (Januar bis Dezember* 2016)

	15 bis 24 Jahre	25 bis 64 Jahre	Gesamt
1. Arbeitsmarkt	353	1.468	1.821
Qualifizierungsmaßnahmen	360	1.283	1.643
Arbeitsgelegenheiten	9	102	111
Integrationen (Gesamt)	722	2.853	3.575

* Dezember mit verkürzter Wartezeit, Änderungen möglich. Quelle: Kreis Nordfriesland



Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Kreis Nordfriesland – Rechtskreis SGB II

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Bedarfsgemeinschaften	5.350	5.390	5.350	5.318	5.258	5.228	5.194	5.199	5.168	5.190	5.302	5.381*



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	6.943	6.997	6.981	6.939	6.883	6.809	6.790	6.814	6.795	6.814	6.989	7.151*
davon												
unter 25 Jahren	1.269	1.303	1.309	1.324	1.334	1.316	1.336	1.319	1.292	1.278	1.339	**
25 bis 55 Jahre	4.359	4.379	4.354	4.309	4.244	4.182	4.148	4.204	4.199	4.238	4.319	
über 55 Jahre	1.315	1.315	1.318	1.306	1.305	1.311	1.306	1.291	1.304	1.298	1.331	
25 bis 64 Jahre optional:												
davon Ausländer	717	748	787	842	873	873	870	892	938	985	1.095	



* November und Dezember mit verkürzter Wartezeit, Änderungen möglich. ** Daten lagen bei Drucklegung noch nicht vor.



Die örtlichen Jobcenter finden Sie hier:

Sozialzentrum Sylt
Maybachstraße 2
25980 Sylt
fon (0 46 51) 8 51 - 7 10
fax: (0 46 51) 8 51 - 7 90

Sozialzentrum Niebüll
Hauptstraße 44
25899 Niebüll
fon (0 46 61) 6 01 - 5 01
fax (0 46 61) 6 01 - 5 49

Sozialzentrum Leck
Klixbülller Chaussee 10
25917 Leck
fon (0 46 61) 6 01 - 6 01
fax (0 46 61) 6 01 - 6 49

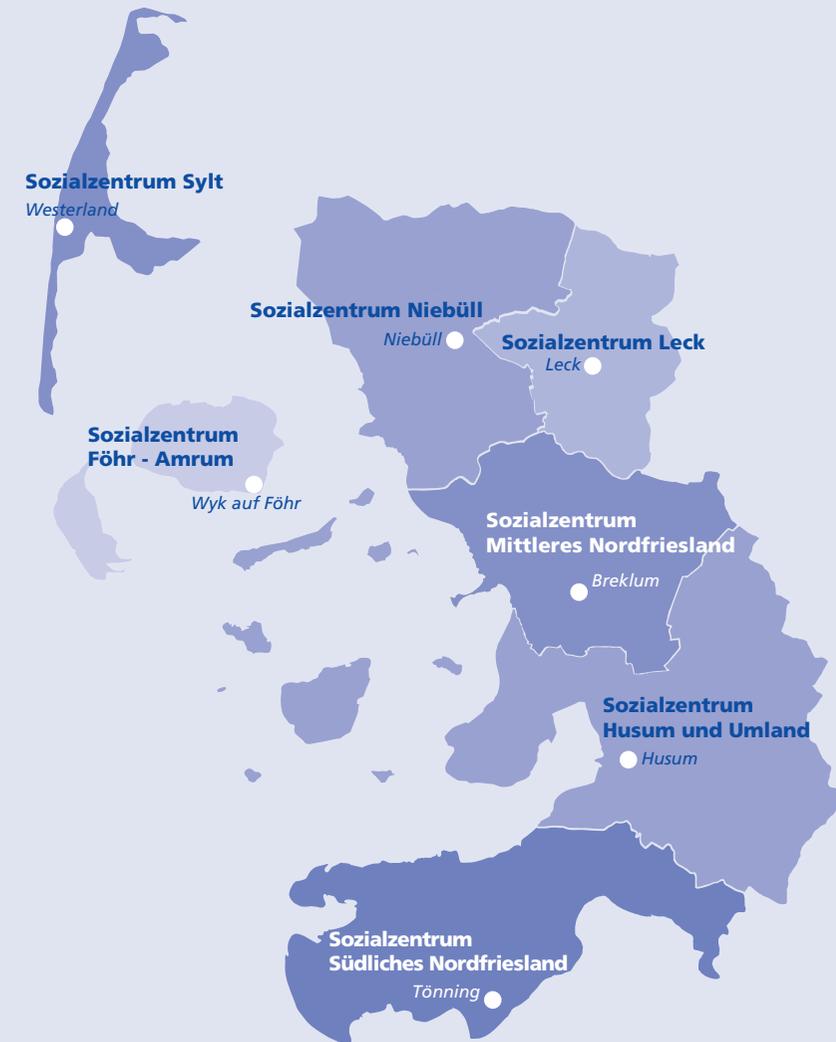
Sozialzentrum Föhr-Amrum
Feldstraße 36
25938 Wyk auf Föhr
fon (0 46 81) 74 67 - 83
fax (0 46 81) 74 12 - 8 20

**Sozialzentrum
Mittleres Nordfriesland**
Norderende 2
25821 Breklum
fon (0 46 71) 91 92 - 1 12
fax (0 46 71) 91 92 - 1 25

**Sozialzentrum
Husum und Umland**
Zingel 10
25813 Husum
fon (0 48 41) 6 66 - 5 12
fax (0 48 41) 6 66 - 5 00

**Sozialzentrum
Südliches Nordfriesland**
Am Markt 1
25832 Tönning
fon (0 48 61) 6 14 - 5 67
fax (0 48 61) 6 14 - 40

Arbeitgeber Hotline
für alle Orte:
 0800 0800 673



Impressum

Kreis Nordfriesland • Der Landrat
© 2017 Kreis Nordfriesland • www.nordfriesland.de

Autor: Dr. Bernd Meyer • Redaktion: Axel Scholz, Dr. Bernd Meyer, Renate Fedde • Herstellung: Silke Holling, Hartmut Pohl
Fotos: Hartmut Pohl, Volkert Bandixen • Dank an alle Protagonisten und das Diakonische Werk Husum
Druck: Flensburg Avis