



13 Jahre
Arbeitsvermittlung

Eingliederungsbericht 2017



**Sozialzentren
für Nordfriesland**

Jobcenter Grundsicherung • Wohngeld • Seniorenhilfe • Schuldnerberatung

Eingliederungsbericht 2017

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



Kommunen Stand Jan. 2017

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

Städte (davon 3 amtsfrei) 7

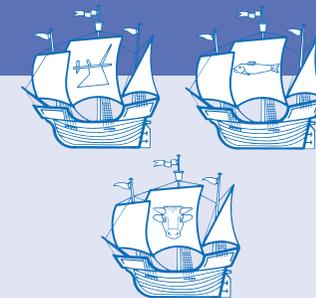
amtsfreie Gemeinden 2

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

Verwaltungsstruktur Einwohner Stand Jan. 2017

Ämter	Städte (amtsangeh.)		Städte (amtsfrei)		Amtsfreie Gemeinden	
	Gem.* / EW**	EW	EW	EW	EW	EW
Eiderstedt	16 11.392	Bredstedt 5.432	Friedrichstadt 2.523	Reußenköge 323		
Föhr-Amrum	15 10.542	Garding 2.627	Husum 23.097	Sylt 13.613		
Landsch. Sylt	4 4.282	Niebüll 9.946	Tönning 4.976			
Mittleres NF	19 20.793	Wyk auf Föhr 4.159				
Nordsee-Treene	27 23.324					
Pellworm	4 1.380					
Südtondern	30 39.566					
Viöl	13 9.115					
Gesamt	128 120.394		30.596	13.936		
Nordfriesland	164.926					

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



1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

2017 stand für Nordfriesland ganz im Zeichen gleich mehrerer bedeutender Jubiläen. Es waren der 150. Geburtstag des weltweit bekannten Malers Emil Nolde und der 200. Geburtstag des nicht minder berühmten Schriftstellers Theodor Storm, aber auch das 20-jährige Bestehen der »Euroregion Sønderjylland/ Schleswig« zu begehen.

Bei aller Unterschiedlichkeit haben diese Jubiläen mindestens eines gemeinsam: sie erinnern daran, dass Nordfriesland weit mehr als eine herausragende Naturlandschaft zu bieten hat. Die Namen Nolde und Storm stehen für eine lange zurückreichende Tradition Nordfrieslands als Kulturlandschaft. Die grenzüberschreitende Kooperation »Euroregion Sønderjylland/ Schleswig« ist ein Beleg für die gewachsene Erkenntnis, Unterschiedlichkeit auch als Chance zu begreifen und daraus eine eigene Stärke abzuleiten. Alle drei Ereignisse erinnern an die wechselvolle Geschichte der Region an der Nahtstelle zwischen Dänemark und Deutschland.

So kam Emil Nolde am 7. August 1867 als Hans Emil Hansen in dem im Herzogtum Schleswig gelegenen Örtchen Nolde zur Welt. Nach dem dänisch-deutschen Krieg

von 1864 wurde das Herzogtum Schleswig Preußen zugeschlagen. Als Ergebnis einer Volksabstimmung im Jahre 1920 fiel dann der nördliche Teil des Herzogtums Schleswig – und damit eben auch jenes Örtchen Nolde – an Dänemark. Trotz dänischer Staatsbürgerschaft fühlte sich Emil Nolde der deutschen Minderheit im Landesteil Nordschleswig zugehörig. Auch sprachlich stand die Familie Hansen exemplarisch für die kulturelle Vielfalt der Region. Während der Vater friesisch sprach, sprach die Mutter sønderjysk, eine im südlichen Jütland verbreitete, dem Dänischen verwandte Sprache. Im Sprachenland Nordfriesland werden bis heute fünf Sprachen gesprochen.

Auch wenn Theodor Woldsen Storm schon fünfzig Jahre vorher am 14. September 1917 in Husum das Licht der Welt erblickte, ist auch sein bewegter Lebensweg, der ihn für mehr als zehn Jahre zunächst nach Potsdam und später ins thüringische Heiligenstadt verschlug, ganz wesentlich von der wechselvollen Geschichte der Region geprägt. Nachdem er sich nach der schleswig-holsteinischen Niederlage im dänisch-deutschen Krieg von 1848 bis 1850 weigerte, eine Loyalitätserklärung gegenüber der Dänischen Krone

abzugeben, wurde ihm 1852 verboten, weiterhin als Rechtsanwalt tätig zu sein. Erst nach der dänischen Niederlage im Krieg von 1864 kehrte Storm zurück und wurde noch im selben Jahr zum Landvogt des Kreises Husum gewählt. Mit seinen Themen war Storm seiner Zeit voraus. In seinem wohl bekanntesten Werk »Der Schimmelreiter« zeichnet er 1888 das Leben des Deichgrafen Hauke Haien nach, der die Menschen davon zu überzeugen versucht, eine drohende Flutkatastrophe mit wissenschaftsbasierten Innovationen im Deichbau abzuwenden. Die Menschen vertrauen stattdessen auf die abstrusen Erfindungen seines Gegenspielers Ole Peters, so dass Storm schließlich dem Wirt die Worte: »Herr: dem Sokrates gaben sie ein Gift zu trinken, und unsern Herrn Christus schlugen sie an das Kreuz! Das geht in den letzten Zeiten nicht mehr so leicht; aber – einen Gewaltsmenschen oder einen bösen stiernaackigen Pfaffen zum Heiligen oder einen tüchtigen Kerl, nur weil er uns um Kopfeslänge überwachsen war, zum Spuk und Nachtgespenst zu machen – das geht noch alle Tage.« in den Mund. So hat Storm vor über 125 Jahren seinen ganz eigenen Beitrag dazu geleistet, dass Nordfriesland in



Veränderungen neben aller verständlichen Verunsicherung immer auch die damit verbundenen Chancen sehen.

Ein Zeichen für die Überwindung des Gegeneinanders von einst ist die partnerschaftliche Zusammenarbeit in der »Euroregion Sønderjylland-Schleswig«. Hier konnten die Partner auf 20 Jahre institutionalisierte Zusammenarbeit zurückblicken; zwei Jahrzehnte, in denen auf dänischer Seite die Region Syddanmark sowie die Kommunen Aabenraa, Tønder, Haderslev und Sønderborg sowie auf deutscher Seite die Stadt Flensburg und die Kreise Nordfriesland und Schleswig-Flensburg sich gemeinsam dem Ziel der Verbesserung der Wachstumsbedingungen und des kulturellen Austausches in der Region verschrieben haben. Mit einer Vielzahl von Projekten im wirtschaftlichen und im kulturellen Bereich wurde der Zusammenhalt in der Grenzregion gestärkt und auf diese Weise dem strukturellen Nachteil der Randlage entgegen gewirkt.

Mit seinen 164.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, die sich auf knapp 2.100 qkm verteilen, steht Nordfriesland in der Wahrnehmung der meisten Menschen immer noch

für eine einzigartige Natur, die mit der Anerkennung des Schleswig-Holsteinischen Wattenmeeres als UNESCO-Welt- naturerbe im Jahre 2009 auch ihren offiziellen Eintrag auf der touristischen Weltkarte erhalten hat. Neben einem einzigartigen Naturerlebnis hat Nordfriesland aber auch in kultureller Hinsicht Einiges zu bieten. Daher entwickeln die Touristiker seit einigen Jahren sehr erfolgreich ein touristisches Profil, das die Region als eine abwechslungsreiche, zu jeder Jahreszeit attraktive Urlaubsdestination sicht- und erlebbar macht. Das mehr als 1.000 Kilometer umfassende Radwegenetz zielt dabei auf den Wachstumsmarkt Fahrradtourismus.

Gestützt auf die klassischen Leitbranchen Tourismus und Gesundheitswirtschaft sind es seit rund zwei Jahrzehnten vor Allem auch die Erzeugung und die Vermarktung der erneuerbaren Energien, die zu einer überdurchschnittlich dynamischen Entwicklung der nordfriesischen Wirtschaft und in der Folge auch des Wohlstandsniveaus beigetragen haben. Während das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte noch zur Jahrtausendwende bei knapp 15.000

Euro je Einwohner lag, betrug dieser Wert gut eineinhalb Jahrzehnte später bereits über 23.500 Euro. Diesem Anstieg von gut 58 Prozent stand im Landesdurchschnitt ein Anstieg von nur 37 Prozent gegenüber. Sicher handelt es sich bei dieser Betrachtung um Durchschnittswerte und diese Werte können nicht darüber hinweg täuschen, dass auch in Nordfriesland nicht alle Menschen in derselben Art und Weise an der positiven wirtschaftlichen Entwicklung partizipieren konnten. Einige Indikatoren deuten allerdings darauf hin, dass sich auch die Situation der einkommensschwächeren Haushalte verbessert hat. So ist die Zahl der Haushalte im Wohngeldbezug von 2005 an um 70 Prozent zurückgegangen. Im Vergleichszeitraum ist dieser Wert im Landesdurchschnitt dagegen nur um knapp 54 Prozent zurückgegangen. Während die Zahl der Sozialhilfebezieher in Nordfriesland im vergangenen Jahrzehnt um mehr als ein Viertel zurückgegangen ist, ist diese Zahl auf Landesebene um mehr als 15 Prozent angestiegen.



2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

Alle guten Dinge sind 3.0

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. Dem Leitgedanken »Alles aus einer Hand« folgend wurden an den meisten Standorten nicht nur die örtlichen Jobcenter, sondern auch Einrichtungen der Jugendhilfe, der Schuldner- und Insolvenzberatung, der Grundsicherung im Alter sowie auch die Wohngeldbehörden untergebracht.

Das Selbstverständnis als lernende Organisation hat die Verantwortlichen des Kreises und der örtlichen Träger der Sozialzentren nie aufhören lassen, ihr eigenes Handeln immer wieder kritisch zu hinterfragen. Als Ergebnis dieser kritischen Selbstreflexion und – auch das soll an dieser Stelle nicht verschwiegen werden – als unmittelbare Reaktion auf

eine Reihe nachdrücklicher Prüfanmerkungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) haben sich die Führungskräfte des für die Gesamtsteuerung des Jobcenters Nordfriesland zuständigen Fachdienstes Arbeit sowie der sieben örtlichen Jobcenter 2017 an die Erarbeitung eines schlüssigen und den Veränderungen der vergangenen Jahre Rechnung tragenden Konzeptes der fachlichen Führung gemacht. Unter der Federführung des Landrats Dieter Harsen und eng begleitet durch das renommierte Beratungsunternehmen »gfa | public« ist dabei ein Konzept entstanden, das den Führungskräften zukünftig bei der Gewährleistung und der Kontrolle einheitlicher Standards sowie bei der Sicherung und weiteren Erhöhung der Arbeitsqualität als gemeinsame Richtschnur dienen wird. Neben der Definition einheitlicher Standards wie regelmä-

ßiger Gesprächsformate oder auch Sollvorgaben zur Aktenführung und Aktenprüfung definiert das »Konzept zur fachlichen Führung im Jobcenter Nordfriesland« aber vor Allem die Rollen der Führungskräfte in Teilen völlig neu.

Hierfür war es erforderlich, den Begriff der »Fachaufsicht«, der im Wesentlichen auf die recht- und zweckmäßige Wahrnehmung, also auf die reine Überwachung des Verwaltungshandelns abstellt, durch den Begriff der »Fachlichen Führung« zu erweitern. Die Fachliche Führung endet nicht bei der Überprüfung der Ergebnisse. Sie untersucht auch die Prozess- und Verfahrensabläufe. Die Mitarbeitenden sollen nicht nur rechtlich einwandfrei arbeiten, sondern auch fortwährend darin unterstützt werden, ihre Ressourcen zu planen und einzusetzen und dadurch ein hohes Maß an Handlungssicherheit zu entwickeln.



Konsequent umgesetzt geht die Fachliche Führung also weit über reine Qualitätssicherung hinaus. Sie legt die Grundlage für eine moderne Personal- und Organisationsentwicklung.

Gemeinsam stellten die Führungskräfte fest, dass an den vielen Standorten des Jobcenters Nordfriesland sehr gute Arbeit geleistet wurde – nur eben nicht einheitlich und daher in ihrer tatsächlichen Qualität nicht immer nachvollzieh- bzw. messbar. Deshalb kann der »Aufgabendreiklang der Fachlichen Führung« wohl als Herzstück des Konzeptes der fachlichen Führung bezeichnet werden. Der Dreiklang beruht auf der simplen, nichtsdestominder essentiellen Erkenntnis, dass die Qualitätsmessung und die Konzeption qualitätsverbessernder Maßnahmen erst dann möglich wird, wenn vorab messbare und realistische Qualitätsstandards definiert werden und wenn auch alle Beteiligten hinreichend über das anzustrebende »Soll« informiert sind.

Daher erfolgt die Fachliche Führung im Jobcenter Nordfriesland zukünftig in den drei Schritten: Soll-Definition, Soll-Ist-Abgleich und Rücksteuerung. Der Festlegung und der Kommunikation von Soll-Vorgaben folgt die Überprüfung und Bewertung, inwieweit die Mitarbeitenden diesen Vorgaben entsprechen. Hierzu werden Standards hinsichtlich der Prüfmenge, des Prüfturnus und der Prüfweise festgelegt. Schließlich werden Formate entwickelt, wie die gewonnenen Erkenntnisse auf die Mitarbeiter und auf die Organisationsebene rückzukoppeln sind.

Springer – ein anderes Wort für Flexibilität

An kaum einer anderen Stelle des Jobcenters Nordfriesland zeigt sich das gewachsene Miteinander so anschaulich wie an der täglichen Arbeit des »Springers für die Leistungssachbearbeitung im SGB II« – oder auch kurz: »Springer LB«.

Die Einrichtung dieser Stelle ist die pragmatische Antwort

des Jobcenters Nordfriesland auf die besonderen Herausforderungen, die ein 2.100 Quadratkilometer großer Flächenkreis an sein auf mehrere Festlands- und Inselstandorte verteiltes Jobcenter stellt.

Bei Belastungsspitzen kommt der Springer LB in den örtlichen Jobcentern bedarfsorientiert zum Einsatz. Ein solcher Einsatz kann nur wenige Tage umfassen, kann bei längerfristigen Ausfällen aber auch auf bis zu drei Monate ausgeweitet werden. Zur Anforderung des Springers LB legen die Leitungen der örtlichen Jobcenter ihren Bedarf zunächst im Rahmen der »Einsatzplanung LB-Springer« schlüssig dar. Anhand klar definierter Kriterien entscheidet dann ein Kollege des Fachdienstes Arbeit darüber, wo der Unterstützungsbedarf aktuell am dringlichsten ist und erstellt auf dieser Grundlage einen quartalsweisen Einsatzplan. Diesem Plan können die örtlichen Jobcenter dann bereits zwei Wochen vor Beginn des Folgequartals entnehmen, wo, für welchen Zeitraum und

2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

zur Erledigung welcher Aufgaben der Springer LB in den kommenden Monaten zum Einsatz kommen wird.

Gerade im Kreis Nordfriesland sind die persönlichen Anforderungen, die der Springer LB erfüllen muss, besonders hoch. Dank der erfolgreich eingeführten E-Akte kann der Springer LB die ihm anvertrauten Aufgaben zwar gelegentlich auch vom Arbeitsplatz in seinem Heimat-Jobcenter aus angehen; häufig gelangen die anfordernde Jobcenterleitung und der Fachdienst Arbeit jedoch gemeinsam zu der Auffassung, dass die physische Anwesenheit unumgänglich ist. Fallen z.B. gleich mehrere Mitarbeitende der Leistungsberechnung zeitgleich aus, reicht die unterstützende Bearbeitung der Akte allein nicht mehr aus. Im Rahmen von Öffnungszeiten muss der Springer LB dann auch unmittelbar für die Beratung und Betreuung der Antragstellenden zur Verfügung stehen. Schon im Auswahlverfahren hat das Jobcenter daher darauf hingewiesen, dass die Springerkraft LB in der Lage sein muss,

sich schnell in immer wieder neue Arbeitssituationen und Teamkonstellationen einzufinden. Außerdem wurde die Bereitschaft vorausgesetzt, flexibel an sämtlichen Standorten des Jobcenters Nordfriesland eingesetzt zu werden und hierfür auch die entsprechenden Fahrtwege in Kauf zu nehmen.

Jobsuche mit der Maus

Es gibt viele Wege zu einem Arbeits- oder einem Ausbildungsplatz. Hierbei gewinnt die Jobsuche im Internet eine immer größere Bedeutung. Längst ist es nicht mehr nur die junge, internetaffine Jobcenterkundschaft, die bei ihrer Suche nach einer für sie geeigneten Stelle regelmäßig auch im Netz recherchiert.

Das Informationsangebot im Internet birgt aber auch das Risiko, sich in der Vielzahl der Angebote zu verlieren. Vor diesem Hintergrund hat der Kreis Nordfriesland

gemeinsam mit seinem Partner »Jobnet.AG« die Rechercheplattform »jobZENTRALE« individuell auf die Bedarfe der Arbeitssuchenden in Nordfriesland zugeschnitten. Mit den »jobNEWS« erhalten die Integrationsfachleute in den örtlichen Jobcentern ein zusätzliches Instrument zur Unterstützung ihrer täglichen Integrationsarbeit. Die regionale JobZENTRALE und die jobNEWS verknüpfen das klassische Recherchemedium Zeitung mit der in den vergangenen Jahren hinzugekommenen Internetrecherche. Sobald der individuelle Filter selbständig oder auch mit Hilfe des Jobcenterteams eingerichtet ist, weisen die jobNEWS exakt und tagesaktuell auf die Stellen hin, die in den ausgewählten Berufsgruppen und in der präferierten Region verfügbar sind. So muss sich die Jobcenterkundschaft nicht mit der Stellensuche aufhalten, sondern kann sich auf das Entscheidende – die Auswahl der Stelle und die Bewerbung – konzentrieren.



Teilnehmen am Leben

Auch für die noch sehr weit von der Aufnahme einer regulären, sozialversicherungspflichtigen Arbeit entfernten Jobcenterkundinnen und -kunden muss ein Weg zur sozialen Teilhabe gefunden werden. Ausgehend von dieser Grundüberzeugung hat sich der Kreis Nordfriesland 2016 mit einem eigenen Wettbewerbskonzept am Bundesprogramm »Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt« beteiligt. Nach dem Zuschlag für die Durchführung eines entsprechenden Modellprojektes wurde am 1. Januar 2017 die Arbeit aufgenommen.

Dafür stellt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2018 Fördermittel in Höhe von maximal 645.500 Euro bereit. Bis zu 25 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse sollen mit einem monatlichen Betrag von bis zu 1.370 Euro gefördert werden.

Das Projekt richtet sich an jene Personen, die seit mehr als vier Jahren Leistungen nach dem SGB II beziehen, die

gesundheitlich eingeschränkt sind oder die mit mindestens einem minderjährigen Kind in einer Bedarfsgemeinschaft leben. Ausgehend von ihren persönlichen Möglichkeiten arbeiten die Teilnehmenden von 15 bis zu 30 Stunden wöchentlich. Dabei erledigen sie im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten, die nach Einschätzung der seit vielen Jahren aktiven »Prüfgruppe Zusatzjobs« als zusätzlich und wettbewerbsneutral zu bewerten sind.

Niemand im Jobcenter Nordfriesland glaubt, dass die geförderte Beschäftigung allein ausreicht, um das Ziel der »Sozialen Teilhabe« zu erreichen. Daher flankiert das Jobcenter die geförderte Beschäftigung durch »begleitende Aktivitäten«. Dabei setzt es auf ein integriertes Handlungskonzept. Die Aktivitäten und Ausrichtung auf die Zielgruppe werden durch Bausteine und unterschiedliche methodische Ansätze, Organisationsformen, Kooperationen und Vernetzungen von regionalen Akteuren abgedeckt. So wurde mit dem Diakonischen Werk Husum

gGmbH eine Vereinbarung über die Akquise von förderfähigen Arbeitsplätzen, über die fortlaufende Begleitung der Teilnehmenden in Gestalt eines praktischen Clearings und einer psychosozialen Stabilisierung, über die Erstellung individueller Hilfepläne sowie über die Einbindung in sozialintegrative Selbsthilfestrukturen geschlossen.

Mithilfe von sechs Arbeitgebern konnte die angestrebte Anzahl von 25 förderfähigen Arbeitsplätzen schon nach kurzer Zeit akquiriert werden. Aufgrund rechtzeitiger Vorabinformation war es dem Fallmanagement der örtlichen Jobcenter möglich, gleich im Anschluss geeignete Bewerberinnen und Bewerber vorzuschlagen, so dass schon zum Jahreswechsel 2017/ 2018 nicht weniger als 18 Arbeitsplätze besetzt werden konnten.



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

Fallsteuerungsmodell – Kompass Integrationsarbeit

Der sozialraum- und ressourcenorientierte Ansatz, kurz SRO, hat seit 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 definiert den Willen der Arbeitssuchenden als Ausgangspunkt einer guten Integrationsarbeit und grenzt diesen als nachhaltige Triebfeder gegen bloße Wünsche ab. Der SRO-Ansatz gibt der aktivierenden, an Ressourcen und

Zielen orientierten Arbeit grundsätzlich den Vorrang gegenüber der betreuenden Tätigkeit. Die sozialräumlichen Ressourcen geben die Ausgestaltung der Aktivitäten und Hilfen vor. Die Voraussetzung für Einzelhilfen besteht in der Vernetzung und Integration der 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 Halbjahrestreffen reflektieren die Leitungskräfte des Fachdienstes Arbeit und die

Leitungen der örtlichen Jobcenter dazu den Stand der Umsetzung. Die Treffen dienen 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 stringenter Umsetzung der ressourcenorientierten Fallsteuerungssystematik auszutauschen. Als ergänzende Maßnahme zur Qualitätssicherung wurde im Laufe des Jahres 2015 ein einheitlicher Kriterienkatalog entwickelt, der die örtlichen Jobcenterleitungen noch besser in die Lage versetzt, die Umsetzungsqualität vor Ort nachzuhalten.



Fahr deinen eigenen Zug

Dem übergeordneten Ziel einer nachhaltigen Integration folgend lag 2017 ein besonderer Fokus auf berufsabschlussbezogenen Maßnahmen. Die Perspektive, nach erfolgreicher Teilnahme unmittelbar in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gelangen zu können, erhöht die Motivation der Teilnehmenden deutlich. Die Aussicht, geeignete Bewerberinnen und Bewerber nachhaltig in den Arbeitsmarkt integrieren zu können und sie damit dauerhaft von Transferleistungen unabhängig zu machen, ist gleichermaßen Anreiz für die Integrationsfachleute in den örtlichen Jobcentern.

Die von der »Deutschen Bahn« angebotene »Weiterbildung zum Triebfahrzeugführer« kam genau zum richtigen Zeitpunkt. Nachdem die Deutsche Bahn den Zuschlag für die Strecke Hamburg – Westerland erhalten hatte, suchte sie motivierte Triebfahrzeugführerinnen und -führer, die zukünftig Urlauber, Tagesgäste und Pendler zwischen der Elb- und der Urlaubsmetropole hin und her befördern. Da lag es nahe, dass Deutsche Bahn und Jobcenter Nordfriesland schnell über eine mögliche Zusammenarbeit ins Gespräch kamen. Das Jobcenter Nordfriesland stellte in Aussicht, die entstehenden Maßnahmekosten über die Ausgabe eines Bildungsgutscheins zu finanzieren. Im Gegenzug verpflichtete sich die Deutsche Bahn im Rah-

men einer Absichtserklärung, alle Teilnehmenden nach erfolgreichem Bestehen der Abschlussprüfung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Bereits im April 2017 machten sich die örtlichen Jobcenter an die Sichtung ihres Kundenbestandes. Geeignete Teilnehmende wurden angesprochen. Dank der guten Zusammenarbeit und der zügigen Vorarbeit durch die örtlichen Jobcenter konnte die Weiterbildung schon Anfang Juli in Husum starten und wird im Mai 2018 abgeschlossen sein.

Erfreulich aus Sicht des Jobcenters Nordfriesland ist, dass die Weiterbildung aufgrund ihres niedrighwelligen Zugangs auch für Personen ohne Berufsabschluss und mit lediglich einem Hauptschulabschluss offen steht. Aufgrund der hohen Verantwortung, die den zukünftigen Mitarbeitenden im Rahmen der Personenbeförderung zukommt, ist allerdings die gesundheitliche Eignung zweifelsfrei nachzuweisen. Vor diesem Hintergrund konnten 19 Personen für eine Teilnahme an der Informationsveranstaltung gefunden werden. Am Ende des Auswahlverfahrens bestehend aus Bewerbungsgespräch und ärztlicher Untersuchung standen dann sechs Personen, die sich gute Hoffnungen machen können, schon Mitte 2018 ihre ersten Passagiere zwischen Sylt und Hamburg zu befördern – ein Ergebnis gelungener Zusammenarbeit, das sich sehen lassen kann.

Von Nordfriesland in die Welt

Nur an wenigen Orten lernen die Menschen einander schneller und besser kennen als am Arbeitsplatz. Hierzu muss es aber zunächst mit vereinten Kräften gelingen, die der Arbeitsaufnahme in der neuen Heimat entgegenstehenden praktischen Hindernisse mit einer passgenauen Projektidee aus dem Weg zu räumen.

Diese Idee hatten die Initiatoren 2016 mit dem Projekt »Festmachen auf Sylt«. Binnen kurzer Zeit waren viele arbeitsfähige und arbeitswillige Menschen in die Region zugewandert. Viele DEHOGA-Betriebe klagten, ihren Bedarf an Arbeitskräften kaum mehr decken zu können. Was lag da näher als diese beiden Faktoren in einer Projektidee zusammen zu führen?

Die Teilnehmenden durchlaufen zunächst eine rund dreimonatige Vorbereitungseinheit: Sprachvermittlung, Arbeitskultur und -theorie sowie Bewerbungstraining. Verläuft diese Phase für beide Seiten zufriedenstellend, folgt eine mindestens sechs Monate laufende Einstiegsqualifizierung. Für leistungsstarke Teilnehmende lockt die Möglichkeit, die Einstiegsqualifizierung auf die sich anschließende Ausbildungszeit anrechnen lassen zu können.

Schon Ende 2017 lässt sich sagen, dass die Rechnung der Projektinitiatoren aufgegangen ist: 23 Teilnehmenden aus sieben Nationen konnten nicht weniger als 15 direkt in ein

3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

reguläres Ausbildungsverhältnis zu führen. Damit hat die Projektidee ihren Praxistest bestanden. Die »Win-Win-Situation« ist eingetreten, so dass 2017 bereits der zweite Durchlauf gestartet ist: »Festmachen auf Sylt II«.

Längst hat die innovative Sylter Idee ihre Nachahmer gefunden. Mittlerweile arbeiten auch die Jobcenter im Nachbarkreis Schleswig-Flensburg und in der Stadt Hamburg an ähnlichen Integrationsansätzen.

Sprache ist der Anfang

Wenngleich die Feststellung, dass das Erlernen der deutschen Sprache der erste und wohl auch wichtigste Schritt auf dem Weg zu einer erfolgreichen Integration ist, müssen die Integrationsfachleute des Jobcenters Nordfriesland auch für 2017 feststellen, dass das Angebot an geeigneten Sprachkursangeboten nicht ausreicht. Versteht man die Aufnahme einer Arbeit als zweiten Schritt auf dem Weg, ein aktiver Teil der Gesellschaft zu

werden, kann es nicht verwundern, dass die Mitarbeitenden des Jobcenters Nordfriesland mittlerweile vom »Stolperstein Integrations Sprachkurse« sprechen.

Während in der Öffentlichkeit allgemein von »Sprachkursen« die Rede ist, stellt sich die Situation differenzierter dar. Anerkannte oder Geflüchtete im Asylverfahren mit guter Bleibeperspektive haben Anspruch auf Teilnahme an einem 660 Unterrichtseinheiten umfassenden Integrationskurs. Neben Sprachkenntnissen werden hier auch Kenntnisse der deutschen Rechtsordnung und der Kultur vermittelt. Falls notwendig setzen die Integrationskurse bei der Alphabetisierung der Teilnehmenden an. Angesichts der hohen Bedeutung, die der Eingliederung in ein Beschäftigungsverhältnis für die erfolgreiche Integration zugemessen wird, bleibt es schwer nachvollziehbar, dass es dem Bund nicht gelungen ist, den administrativen Aufwand für die Vorbereitung und für die Durchführung der Integrationskurse zu reduzieren.

Ergänzt werden die Integrationskurse durch eine Vielzahl weiterer Sprach- und Qualifizierungsangebote unterschiedlichster Anbieter und Kostenträger, die aber nach wie vor nur sehr unzureichend aufeinander abgestimmt sind. Nachdem über einen längeren Zeitraum eine zentrale kreisweite Zugangssteuerung fehlte, konnte die Situation in den Jahren 2016 und 2017 deutlich verbessert werden. Neben einer Aufstockung der Mittel unterstützt jetzt eine Bildungskordinatorin des Kreises die Volkshochschule bei der Ausweitung des Sprachkursangebotes.

Bei einer Wartezeit von derzeit mindestens sechs Monaten für einen Platz im Integrationskurs vergeht viel Zeit, in der die Geflüchteten und Asylsuchenden de facto zur Untätigkeit verdammt sind. Die langen Wartezeiten haben zur Folge, dass sich das ursprünglich ermittelte Sprachniveau der Teilnehmenden verändert. Werden sie schließlich eingeladen, entspricht der Kurs nicht mehr dem mittlerweile erreichten Sprachniveau.



Zur Überwindung dieser Hindernisse hatte der Kreis Nordfriesland dem schleswig-holsteinischen Innenministerium schon Mitte 2015 – also noch bevor die Zuwanderung zum Jahreswechsel 2015/16 ihren Höhepunkt erreichte – Vorschläge unterbreitet, die aus Sicht des Jobcenters Nordfriesland bis heute nichts an ihrer Aktualität eingebüßt haben: so wurde zur Einstufung der individuellen Sprachniveaus ein für alle Zuwanderer obligatorischer Einstufungstest vorgeschlagen; nachdem der Kreis Nordfriesland für das Jahr 2015 vorangegangen war und die Kosten für diese frühzeitigen Einstufungstests übernommen hatte, wurde angeregt, zukünftig entsprechende Landesmittel für die Finanzierung bereit zu stellen. Zweitens wurde die Durchführung von »Vorkursen« angeregt; diese sollten sich an jene Zuwanderer richten, die über einen vergleichsweise hohen Bildungsstand verfügen, die aber bisher keine Kenntnis der lateinischen Buchstaben besitzen. Schließlich wurde der Vorschlag unterbreitet,

den Sprachanteil innerhalb der STAFF-Kurse auf 200 Unterrichtsstunden zu erhöhen und den nahtlosen Übergang in einen anschließenden Integrationskurs zu gewährleisten; auf diese Weise sollte die oft mehrmonatige Lücke im Sprachunterricht geschlossen werden.

Keine Zeit verlieren

Nach rund zwei Jahren kann es keinen Zweifel geben: die Entscheidung des Kreises Nordfriesland, mit dem Teilprojekt »Ankommen – Perspektive Job« zu starten, hat sich als richtig erwiesen. Seit Ende 2015 verfolgt der Kreis damit das Ziel, Asylsuchende und Geduldete, in Einzelfällen auch anerkannte Geflüchtete in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis, in eine schulische Ausbildung oder in einen berufsbezogenen ESF-BAMF-Sprachkurs zu vermitteln.

Sind Schulabschlüsse vorhanden, leistet das Projektteam aber auch praktische Unterstützung, wenn es darum geht,

diesen in Deutschland offiziell anerkennen zu lassen. In einem persönlichen Coaching werden mit den Geflüchteten deren Berufswünsche konkretisiert und darauf aufbauend eine realistische Berufszielplanung entwickelt. In aufwendiger Detailarbeit klärt das Team die Erwerbsbiographien der Geflüchteten und unterstützt sie bei der Erstellung aussagefähiger Bewerbungen. Es stellt Kontakte zu Arbeitgebern her und unterstützt bei der Vereinbarung von Vorstellungsgesprächen.

Das Team ist auch Ansprechpartner der Arbeitgeber. Es unterstützt bei der Beantragung einer Arbeitserlaubnis und berät bei den mit der Integration der Geflüchteten in den Betrieb auftretenden Herausforderungen. Zu seinen Netzwerkpartnern zählen die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer, die beruflichen Schulen, die Schulsozialarbeit, die Träger der Sprachkurse und die Migrationsberatung. Eine enge Zusammenarbeit besteht mit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Nordfriesland,



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

der Agentur für Arbeit und der Kreishandwerkerschaft. Mögliche im Rahmen einer Ausbildung auftretende Probleme sollen frühzeitig identifiziert und Ausbildungsabbrüchen wirksam vorgebeugt werden.

Aufgrund der seit dem Herbst 2015 außergewöhnlich stark angestiegenen Anzahl von Geflüchteten erhielt das Projekt vom Start weg einen so nicht zu erwartenden Zulauf. Allein im Jahr 2016 wurden mehr als 200 Geflüchtete beraten, mittlerweile ist diese Anzahl auf über 330 angestiegen. Konnten im Jahr 2016 39 Geflüchtete in unqualifizierte Arbeit und lediglich 12 Personen in ein Ausbildungsverhältnis vermittelt werden, haben sich diese Werte 2017 deutlich verschoben. Es waren nur 29 Vermittlungen in Arbeit zu verzeichnen. Dagegen konnten jetzt 39 Personen in Ausbildung vermittelt werden – mehr als dreimal so viele wie im Vorjahr. Hinzu kamen 18 Vermittlungen in eine Einstiegsqualifizierung.

Die Arbeit mit dem Netzwerk »Mehr Land in Sicht« hat

mehrere Effekte: häufig erfolgen die Vermittlungen schon vor dem Übergang der Geflüchteten in den Rechtskreis des SGB II, so dass es hier zu einer nicht unerheblichen Einsparung von Sozialleistungen kommt. Gehen die Geflüchteten nach Erhalt der Aufenthaltserlaubnis in das SGB II über, kommt es zu einer direkten Übergabe an das zuständige Fallmanagement.

Als wichtiges Glied in der nordfriesischen Integrationskette konnte das Projekt nachweislich dazu beitragen, dass die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden (eLb) trotz des starken Zuzugs von Migranten bis dato weitgehend stabil geblieben ist.

Der Nordfriesische Weg wird barrierefrei

Die Teilhabe am Arbeitsleben bildet für Menschen mit Behinderung eine Voraussetzung für ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben. Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahre 2009 hat

sich Deutschland verpflichtet, auch den Zugang zu einem offenen und inklusiven Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

Den Worten Taten folgen zu lassen, ist Auftrag des »Aktionsbündnisses Schleswig Holstein – Inklusive Jobs«. Das aus Mitteln der Ausgleichsabgabe vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren geförderte Projekt besteht seit 2012.

Der Kreis Nordfriesland ist mit einer Kreisfachberaterin Teil des Netzes. An ihrer Seite steht ein Qualifizierungsscoach des Integrationsfachdienstes Nordfriesland. Ihre Ansprechpartner finden die beiden Inklusionsfachleute bei den Jobcentern, der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung Nord, der Deutschen Rentenversicherung Bund, der IHK und bei der HWK.

Die Kreisfachberaterin unterstützt die Arbeitgeber nicht nur bei deren Personalsuche und -auswahl oder bei der rechtskreisübergreifenden Beantragung von Fördermitteln. Sie informiert die Unternehmen auch zu Inklusion



und sensibilisiert für die Potentiale von Menschen mit Behinderung. Durch fundierte Informationen zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) leistet sie einen Beitrag zum Erhalt bestehender Arbeitsplätze. Durch gezielte Aufklärungsarbeit möchte die Kreisfachberaterin die grundsätzliche Einstellung bezüglich der Einstellung von schwerbehinderten Menschen Schritt für Schritt verändern. Die Arbeitsuchenden werden bei der beruflichen Zielfindung, bei der Arbeitsplatzsuche, im Bewerbungsverfahren oder während und nach der Arbeitsaufnahme betreut.

Diese Bemühungen zahlen sich aus. Von den insgesamt 83 Personen, die in 2017 durch den nordfriesischen Arm des Aktionsbündnisses beraten wurden, konnten 31 Personen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen vermittelt werden. Schließlich konnte eine intensive und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Unternehmen der Region etabliert werden, die in der Erstberatung von nicht weniger als 60 Betrieben ihren sichtbaren Ausdruck fand.

Auf Basis der bisher Erfahrungen wurde das »Aktionsbündnis Schleswig-Holstein – Inklusive Jobs« 2017 weiter entwickelt. Das neue Konzept sieht eine noch intensivere Vorbereitung der Arbeitsuchenden durch die Kreisfachberaterin und den Qualifizierungscoach vor, um auch die Chancen der arbeitsmarktfremden Teilnehmenden auf die Erlangung eines Arbeitsplatzes weiter zu verbessern.

Betreuung, Begleitung und passgenaue Vermittlung der unter 25-Jährigen

Glieder einer Kette

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 diejenigen jungen Menschen, die sich besonders schwer bei der Suche und auch bei der Beibehaltung eines geeigneten Ausbildungsplatzes tun. Alle im Bezug befindlichen Jugendli-

chen 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.

Dabei ist es die Aufgabe des U25-Fallmanagements, diese unversorgten Jugendlichen in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis zu vermitteln. Ausbildungsfähige und vor allem auch -willige Jugendliche werden dabei vorrangig in eine betriebliche Berufsausbildung vermittelt. Für Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen müssen dagegen alternative Wege in den Arbeitsmarkt gesucht werden. Hierzu erfolgt eine qualitativ und quantitativ auf die Zielgruppe abgestimmte Maßnahmeplanung. Diese Maßnahmen zur Aktivierung bzw. auch zur beruflichen Eingliederung setzen an den tatsächlichen Bedarfen der Jugendlichen an und sind darauf ausgerichtet, ihre Ausbildungsreife und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Sie orientieren sich dabei am Willen und an den



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

individuellen Möglichkeiten der Teilnehmenden. Dieser Ansatz beruht auf der Erkenntnis, dass Menschen genau dann aktiv werden und auch bereit sind, Anstrengungen auf sich zu nehmen, wenn ihnen etwas wirklich wichtig ist, wenn sie ein konkretes Ziel wirklich erreichen wollen.

»Jeder Mensch ist verschieden«: diese Erkenntnis ist nicht neu. Nichtsdestoweniger gilt es, sich diesen Umstand auch in der Integrationsarbeit immer wieder von Neuem ins Bewusstsein zu rufen. Das Jobcenter Nordfriesland tut das, indem es einen Fokus auf Qualifizierungsangebote legt. In Abstimmung mit den Jugendlichen verknüpft das U25-Fallmanagement Qualifizierungsbausteine, die jeden Jugendlichen individuell von seinen Bedarfen ausgehend an einen Ausbildungsplatz oder an eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung heranführen.

So hat der Kreis Nordfriesland 2017 drei Aktivierungsmaßnahmen durchgeführt: die Maßnahme »Möglichkeiten erkennen – Chancen ergreifen« bildet das erste Glied der Aktivierungs- bzw. Eingliederungskette. Hier geht es

vorrangig darum, die Jugendlichen sozial zu stabilisieren, sie zu aktivieren und gemeinsam mit ihnen realistische berufliche Perspektiven zu entwickeln. Daran schließt sich als zweites Glied die »Aktivierungsmaßnahme U25« an. Hier geht es um die konkrete Unterstützung bei der Integration in eine Einstiegsqualifizierung oder auch in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis. Haben die Jugendlichen mit dem Beginn einer Einstiegsqualifizierung oder mit dem Start einer Ausbildung ihr erstes Etappenziel auf dem Weg in den Arbeitsmarkt gemeistert, steht die Maßnahme »Azubi-Lotse« als drittes Glied der Kette den Jugendlichen stabilisierend zur Seite.

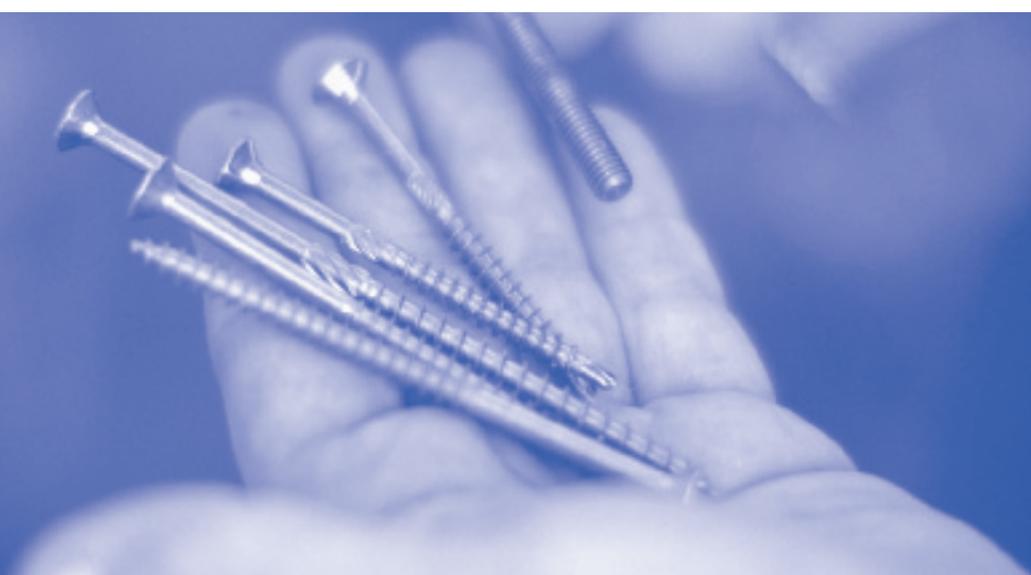
In »Möglichkeiten erkennen – Chancen nutzen« werden die unversorgten Jugendlichen in Einzelgesprächen und Gruppenangeboten unterstützt, Zukunftsperspektiven zu entwickeln und die ersten Schritte einzuleiten.

Die »Aktivierungsmaßnahme U25« unterstützt Jugendliche bei der Umsetzung ihrer individuellen Integrationsstrategien. Diese erprobt und die Jugendlichen dabei an

potentielle Arbeitgeber herangeführt. Im Rahmen von Einzelcoachings werden ihr Selbstbewusstsein und ihre Eigenverantwortung gestärkt, bestehende Blockaden und Ängste werden analysiert und sukzessive abgebaut.

In der Maßnahme »Azubi-Lotse« werden die Teilnehmenden an einer Einstiegsqualifizierung sowie Auszubildende darin unterstützt, die begonnene Ausbildung bis zum Ende durchzuhalten und erfolgreich abzuschließen.

Bei dieser Begleitung kann es sich um den Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten oder um die Erlangung fachtheoretischer Kenntnisse und Fertigkeiten handeln. Die Auszubildenden mit Migrationshintergrund weisen zudem einen spezifischen Unterstützungsbedarf auf. Hier liegen die Defizite häufig im interkulturellen Bereich. Es fehlen Kenntnisse der deutschen Arbeitskultur, die nicht selten zu das Ausbildungsverhältnis belastenden Missverständnissen führen. Abgerundet wird die Maßnahme durch eine allen Teilnehmenden offen stehende sozialpädagogische Begleitung und ein individuelles Coaching.



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

Auch für die Integrationsarbeit im Jahre 2017 soll nicht auf den Hinweis verzichtet werden, dass das Jobcenter Nordfriesland trotz aller Veränderungen und Innovationen an der individuellen 1 zu 1-Betreuung als seinem unverrückbarem »Markenkern« festgehalten hat.

Nachdem die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der Kundinnen und Kunden in einem Erstprofiling geklärt wurde, werden die dabei als vermittlungsfähig eingeschätzten Personen unmittelbar der Personalvermittlung zugeführt; die arbeitsmarktfernere Kundengruppe wird dagegen zunächst vom Fallmanagement betreut. Dabei sind Fallmanagement und Personalvermittlung zwei Seiten derselben Medaille. Auf beiden Seiten geht es darum, gemeinsam eine auf die jeweiligen Arbeitsuchenden individuell zugeschnittene Integrationsstrategie zu

entwickeln und diese dann in einer zielorientierten Eingliederungsvereinbarung festzuschreiben. Diese Vereinbarung ist dann der Handlungsleitfaden für die eigenständige Integrationsarbeit des Arbeitsuchenden.

Neue Perspektiven

Aus den verschiedensten Ursachen ist es einer Reihe von Jobcenterkundinnen und -kunden nicht mehr möglich, in ihrem angestammten, ursprünglichen Beruf zu arbeiten. Diesen Menschen steht im Jobcenter Nordfriesland ein auf die berufliche Rehabilitation spezialisierter Fallmanager zur Seite. Vom Sozialzentrum Mittleres Nordfriesland begleitet er den Personenkreis für alle sieben Jobcenter und sucht gemeinsam mit den Betroffenen nach Lösungen für einen Ein-, einen Wiederein- oder auch einen Umstieg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Ist die dauerhafte Ausübung der bisherigen beruflichen Tätig-

keit nicht mehr möglich, liegt eine erhebliche Gefährdung der Erwerbsfähigkeit vor, ist die Rückkehr in den Beruf oder der Einstieg in eine Ausbildung nicht ohne Unterstützung möglich, kann diese Personengruppe Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beantragen. Das Fallmanagement im Bereich der beruflichen Rehabilitation erfordert gesondertes Fachwissen. Ein potentieller Rehafall will erst einmal als ein solcher identifiziert werden, Anträge auf Rehabilitationsleistungen sind vorzubereiten und die Teilnahme an geeigneten Umschulungsmaßnahmen ist zu bescheiden. In Abstimmung mit der Agentur für Arbeit oder auch Bildungsträgern sind die auf den Weg gebrachten Maßnahmen zu begleiten.

So war es folgerichtig, dass das Jobcenter Nordfriesland den Bereich der beruflichen Rehabilitation 2016 aus dem Aufgabenkanon des Fallmanagements herausgelöst und in einer Spezialisierungsstelle zusammengeführt hat.



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

Hierdurch erhalten die Träger der Rehabilitationsmaßnahmen und die Netzwerkpartner einen festen Ansprechpartner. In Abstimmung mit der Agentur für Arbeit kann das Jobcenter Nordfriesland die Verläufe der Rehabilitationsverfahren aktiv mitgestalten.

Das »Fallmanagement berufliche Rehabilitation« zeigt einen verbesserten Wissenstransfer. Die erhöhte Sachkenntnis und die hinzugewonnenen Informationen fließen über die Fachaufsicht des Kreises kontinuierlich in den Beratungsprozess der örtlichen Jobcenter ein.

An die Einrichtung des Fallmanagements war von Beginn an die Einführung eines zentralen Rehabilitationsbudgets geknüpft. Die Durchführung von Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation ziehen teils erhebliche finanzielle Verpflichtungen für das Jobcenter Nordfriesland nach sich. Daher war es das Ziel, deren möglichen Umfang besser als bisher abzubilden und dadurch in der

Planung des Eingliederungsbudgets zu berücksichtigen.

Bereits im ersten Jahr nach Einführung eines Ansprechpartners für das Thema berufliche Rehabilitation lässt sich eine positive Zwischenbilanz ziehen. Mit Hilfe des beim Rehabilitationsexperten zusammenlaufenden Fachwissens ist es gelungen, die Rechts- und Verfahrenssicherheit in der Fallbearbeitung zu verbessern. Die früher häufig aufwendige Klärung von Zuständigkeiten ist entfallen, so dass die Bearbeitungszeiten reduziert werden konnten.

Fachkräfte sind ein knappes Gut

Nachdem die Integrationsfachleute im Jobcenter Nordfriesland, die Experten der Wirtschaftsförderung, aber auch viele Unternehmen aus der Region das Phänomen Fachkräftemangel längst als die wohl größte Herausforderung für den zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg identifiziert haben, haben sie sich im Facharbeitskreis »Fachkräf-

tesicherung« zusammengefunden – als nordfriesischer Teil des landesweit entstandenen »Beratungsnetzwerks Fachkräftesicherung«. Sie wollen gemeinsam nach Lösungen suchen, den nordfriesischen Unternehmen auch zukünftig ausreichend Fachkräfte zuzuführen.

Ein erster Schritt zur Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs besteht in einer aus Mitteln des »Europäischen Sozialfonds« geförderten kostenlosen Erstberatung für kleinere und mittlere Unternehmen. Unter den Überschriften »Mitarbeiter finden«, »Mitarbeiter binden« und »Kompetenzen sichern« werden die interessierten Unternehmen über Themen wie Ausbildung, Rekrutierung, Personalentwicklung und -führung oder über die Chancen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements und einer optimierten Arbeitsorganisation informiert.

Hinter dem Namen »unternehmensWert: Mensch« verbirgt sich ein Förderprogramm für kleine und mittlere

Betriebe, die Interesse an einer professionellen Prozessberatung haben. Hierbei unterstützen eigens auf diese Art der Unternehmensberatung spezialisierte Prozessberater interessierte Unternehmen dabei, ganzheitliche, mitarbeiterorientierte, altersgerechte und zukunftsfähige Personalstrategien zu entwickeln. Im härter werdenden Wettbewerb um Fachkräfte sollen die Unternehmen gezielt dabei unterstützt werden, ihre Attraktivität zu steigern. Es geht nicht allein darum, neue Fachkräfte für eine Mitarbeit in den Unternehmen zu gewinnen, sondern in erster Linie darum, langjährige, oftmals im Betrieb selbst ausgebildete Mitarbeitende zu binden.

Nichts wird dem Zufall überlassen

Es ist kein Zufall, dass in beinahe allen nordfriesischen Sozialzentren Mitarbeitende des Jobcenters Nordfriesland, der Wohngeldsachbearbeitung, der Schuldner- und

Insolvenzberatung sowie der Jugendhilfe gemeinsam unter einem Dach arbeiten – es ist das Ergebnis einer grundlegenden Überzeugung. Rückschläge auf dem Weg zu einer nachhaltigen Integration sind vorprogrammiert, wenn die Jobcenterkundschaft nicht ausgehend von ihren Ressourcen und im Kontext ihrer persönlichen und auch familiären Situation beraten wird. Auch deswegen sind gemeinsame »Fallkonferenzen« von Fallmanagement, Personalvermittlung und Jugendhilfe mittlerweile fester Bestandteil der Integrationsarbeit in den Sozialzentren.

Die praktischen Vorteile der örtlichen Zusammenarbeit zwischen den Jobcentermitarbeitenden und den Beschäftigten der Jugendhilfe und der Eingliederungshilfe U18 liegen dabei auf der Hand. Sei es nun die Abstimmung auf Leitungsebene oder der fachliche Austausch zwischen den Mitarbeitenden auf Sachbearbeitungsebene. Wenn die Angelegenheit drängt, sind die Wege kurz und die zu

klärenden Dinge können auch schnell und unbürokratisch miteinander besprochen werden. Bedarf es einer konkreten Unterstützung im Rahmen von Amtshilfe, so lässt sich diese schnell und unkompliziert umsetzen.

Der regelmäßige Austausch zu Themen grundlegender Bedeutung erhöht das gegenseitige Verständnis. Macht beispielsweise eine Gesetzesänderung die Neubewertung und Anpassung bestimmter Arbeitsvorgänge unausweichlich, so nehmen die Mitarbeitenden wechselseitig an den Abteilungsbesprechungen des anderen Bereichs teil und informieren hier über die veränderte Sachlage. Von großer Bedeutung ist die Möglichkeit, Hintergrundinformationen zum Vorgehen des anderen Bereichs einzuholen.

Gerade am neuralgischen Punkt des Übergangs von der Schule in das Arbeitsleben kann das Fallmanagement mit Zustimmung der Personensorgeberechtigten zu Beratungsterminen der Jugendhilfe/ der Eingliederungshilfe



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

U18 hinzugezogen werden. Gemeinsam kann eine vorausschauende Fallüberleitung geplant werden, wenn nach dem Wegfall von Zielen der Jugendhilfe eine Überleitung in die Verantwortung des Jobcenters ansteht. So erhalten die Familien sorgsam aufeinander abgestimmte Leistungen und die Jugendlichen werden bestmöglich dabei unterstützt, ihren Weg in den Arbeitsmarkt zu finden.

Zur Veranschaulichung dieser zunächst recht theoretisch anmutenden Ausführungen mögen ein paar konkrete Beispielfälle helfen, die sich so oder in ähnlicher Form in jedem nordfriesischen Sozialzentrum zutragen könnten: Im Beratungsgespräch bei der Jugendhilfe offenbaren die Eltern, dass sie unter einer erheblichen Schuldenlast leiden und sich daher im Familienalltag überfordert fühlen. Für diesen Fall besteht die Möglichkeit, die Familie zwecks zielgerichteter Weiterberatung an die Schuldner- und Insolvenzberatung zu verweisen.

Die Eltern sprechen ihren Leistungsberechner darauf an, dass sie bis dato noch immer keinen Kindergartenplatz für ihr behindertes Kind finden konnten. Sofort erkennt der Leistungsberechner, dass hier durch eine Überleitung zur Hilfeplanung der Eingliederungshilfe U18 möglicherweise schnell Abhilfe geschaffen werden kann.

Schließlich wird für eine im SGB II-Bezug befindliche Familie festgestellt, dass ein Kindeswohlgefährdender Sachverhalt vorliegt. In der Folge muss ein Jugendlicher für einige Zeit stationär untergebracht werden. Umgehend wird in einem kurzen Austausch zwischen den zuständigen Teams geklärt, dass die betroffene Familie nicht allein aufgrund des zeitweiligen Wegfalls eines Familienmitglieds umziehen muss. Das gemeinsame Ziel in diesem letzten Beispielfall ist, dass der Jugendliche nach seiner Rückkehr aus der stationären Unterbringung wieder in das ihm vertraute Familiensystem zurückkehren kann.

Diese Beispielliste für eine gelungene fach- und rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit von Jobcenter, Jugendhilfe und Eingliederungshilfe sowie auch von Schuldner- und Insolvenzberatung ließe sich beliebig fortsetzen. Eines ist allen diesen Fällen gemeinsam: sie stehen für die besondere Stärke einer Arbeitsvermittlung in kommunaler Eigenregie.



4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

Nachhaltige Integrationsarbeit überlässt nichts dem Zufall

Nur mithilfe bedarfsgerechter Eingliederungsmaßnahmen lässt sich die Beschäftigungsfähigkeit der Jobcenterkundschaft erhalten oder auch zielgerichtet stärken. Arbeitsmarktnahe Qualifizierungsmaßnahmen werden durch niedrigschwellige Angebote ergänzt, die zunächst einmal die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der arbeitsmarktferneren Personen 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 Fachdienstes 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.

Neben der Weiterentwicklung bewährter Maßnahmen setzt das Jobcenter Nordfriesland immer wieder auch auf die Entwicklung und auf die Erprobung neuer, innovativer

Ansätze. Einige dieser Maßnahmen werden auf den folgenden Seiten beispielhaft vorgestellt.

Drei in Eins

Mit den insgesamt 35 Teilnahmeplätze umfassenden Zusatzjob-Maßnahmen »Gebrauchtmöbel für Nordfriesland« und »Möbel und Mehr« verfolgen das Jobcenter Nordfriesland und seine Partner »Neue Arbeit Nord (NAN)« und »Diakonisches Werk Husum« im Wesentlichen zwei Ziele: die Schaffung sinnvoller gemeinnütziger Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem zweiten Arbeitsmarkt und die flächendeckende Versorgung der Jobcenterkundschaft sowie der Leistungsbeziehenden nach dem SGB XII mit gespendeten Gebrauchtmöbeln.

Dabei agieren die Maßnahmeträger von den drei Standorten Bredstedt, Husum und Tönning aus.

Auch mit den Zusatzjob-Maßnahmen »Gebrauchtmöbel für Nordfriesland« und »Möbel und Mehr« folgt das Jobcenter Nordfriesland seiner traditionellen, an Nachhaltigkeit ausgerichteten Strategie. Neben dem arbeitsmarkt- und dem sozialpolitischen Aspekt ruht der gewählte Maßnahmeansatz mit seinem umweltschutzpolitischen Aspekt auf einer dritten Säule. Gewissermaßen als Nebenprodukt leisten die Maßnahmen durch die systematische Erfassung, die Abholung und die Weitergabe von Ge-

brauchtmöbeln einen eigenen kleinen Beitrag zur Abfallvermeidung im Kreis Nordfriesland.

Die auf neun bis zwölf Monate angelegten Teilzeitmaßnahmen richten sich an arbeitsmarktferne Personen, die aufgrund von Vermittlungshemmnissen aktuell kaum Chancen auf eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt haben. Daneben werden aber auch Menschen angesprochen, die aufgrund objektiv vorliegender Gründe keine ihren Vorkenntnissen und Fähigkeiten gemäße Beschäftigung finden. Für diese Kundengruppen gilt es, deren Beschäftigungsfähigkeit aufrecht zu erhalten und zu verbessern oder diese nach Möglichkeit wieder herzustellen.

Die Maßnahmen »Gebrauchtmöbel für Nordfriesland« und »Möbel und Mehr« zeichnen sich dadurch aus, dass die Teilnehmenden sich in einer ganzen Reihe sehr unterschiedlicher Tätigkeitsprofile erproben und bewähren können. In Absprache zwischen begleitendem Fachpersonal, Teilnehmendem und auch Fallmanagement ist es selbstverständlich möglich, auch während des Maßnahmenverlaufs in einen anderen als den ursprünglich vorgesehenen Aufgabenbereich zu wechseln. Die möglichen Tätigkeiten erstrecken sich über den handwerklich orientierten Auf- und Abbau der Möbel, deren Abholung und Lieferung sowie deren fachgerechte Lagerung. Unter der Überschrift »Verkauf« verbergen sich nicht nur die fachge-

rechte Präsentation, die professionelle Kundenberatung und die kaufmännische Vermarktung der Möbel. Die Maßnahmeteilnehmenden werden gleichermaßen an Fragen der Preisgestaltung und der Wertermittlung herangeführt. Die allgemeinen Bürotätigkeiten umfassen so vielfältige Elemente wie die Terminabstimmung, die Annahme und Ausfertigung von Aufträgen sowie die Erstellung einer wirtschaftlichen Routenplanung.

Neben einer Reihe von Gemeinsamkeiten setzen die NAN und das Diakonische Werk in ihren Maßnahmen auch eigene Akzente. So legt die NAN einen besonderen Fokus auf die Internet-Vermarktung der gespendeten Möbel. Hierbei werden Teilnehmende in die Lage versetzt, eine entsprechende Website zu erstellen und in der Folge dann auch laufend zu pflegen bzw. zu aktualisieren. Während die NAN sich ausschließlich auf das Segment »Gebrauchtmöbel« spezialisiert hat, und die Teilnehmenden

in der zum Projekt gehörenden »Holzwerkstatt« an die Ausführung einfacher holzhandwerklicher Arbeiten heranführt, unterstützt das Diakonische Werk die Teilnehmenden im eigenen »Repair-Café« dabei, defekte Haushaltsgegenstände und auch Kleidung fachgerecht instand zu setzen.

Maßanzug statt Konfektionsware

An den Standorten Leck, Niebüll, Wyk und Westerland im Norden des Kreises sowie an den Standorten Breklum, Husum und Tönning in der Mitte bzw. im Süden des Kreises bietet das »Diakonische Werk Husum« im Rahmen der Teilzeitmaßnahmen »Gleis Plus Nord« und »Gleis Plus Süd« ein auf verschiedene Zielgruppen abgestimmtes, sozialraum- und ressourcenorientiertes Coaching-Angebot an. Das einem systemischem Ansatz folgende Coaching zielt darauf ab, vorhandene Hemmnisse und Problemlagen

zu identifizieren und die Teilnehmenden in die Lage zu versetzen, eigenständig eine realistische Arbeitsmarkt-Perspektive für sich zu entwickeln und so ihre Chancen am Arbeits- und/ oder Ausbildungsmarkt zu verbessern. Von entscheidender Bedeutung für den späteren Erfolg des Coachingprozesses ist dabei die Eingangsfrage: »Was wollen Sie ändern?«. Das Jobcenter Nordfriesland und den Maßnahmeträger verbindet die Überzeugung, dass allein im tatsächlichen Willen des Teilnehmenden die notwendige Energie und die Schubkraft für einen zielführenden Aktivierungsprozess verborgen liegen.

Nach einem einleitenden Informationsgespräch stehen die Coachingexperten den Teilnehmenden mindestens einmal in der Woche für ein Einzelgespräch zur Verfügung. Das Einzelcoaching wird von regelmäßiger Gruppenarbeit flankiert. Mindestens einmal im Monat finden zielgruppenspezifische, aber auch zielgruppenübergreifende



Gruppenaktivitäten statt. In der Gruppenarbeit werden das Vorhandensein genauso wie das Fehlen von in der Arbeitswelt zwingend benötigten Kompetenzen wie z.B. Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz sichtbar. Über das direkte Feedback der Gruppe und auch der Coaches erhalten die Teilnehmenden wichtige Impulse, wo mögliche Handlungsbedarfe liegen und wie diesen begegnet werden kann. Aus den unweigerlich auftretenden gruppendynamischen Prozessen leiten die Coaches zudem wertvolle Hinweise über das Rollenverhalten der Teilnehmenden in einem Team ab.

Die Besonderheit dieser Coaching-Maßnahme liegt in ihrer auf die unterschiedlichen in den örtlichen Jobcentern zu betreuenden Zielgruppen zugeschnittenen Schwerpunktsetzung.

Über direkt bei potentiellen Arbeitgebern angesiedelte Maßnahmen sollen arbeitsmarktnahe Leistungsbeziehende unmittelbar an eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung herangeführt werden. Bei Langzeitleistungsbeziehenden mit multiplen Hemmnissen wird der Fokus zunächst auf den Abbau von multiplen individuellen persönlichen und/oder sozialen Problemlagen gelegt. Hier geht es um eine Verbesserung der sozialen Teilhabe und eine Stärkung des Selbstbewusstseins und der Eigeninitiative. Die Coaches begleiten sehr aufmerksam auch die kleinsten Fortschritte der Teilnehmenden und geben ihnen ein Feedback zu ihren eigenen Leistungen. So spiegeln sie ihnen die Erfahrung: »Ich kann etwas.« und stärken ihr Selbstbewusstsein: »Ich bin etwas wert.«

Bei Erziehenden steht im Vordergrund, berufliche Ziele und Perspektiven zu entwickeln, die sich mit der aktuellen

und sich verändernden Lebenssituation als Erziehende auch vereinbaren lassen. Hier gilt es, Fragen einer langfristigen Kinderbetreuung zu klären und Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle auszuloten. Viele zugewiesene Frauen gilt es dabei zu unterstützen, ihr Selbst- und Rollenverständnis zu klären. Aufgrund zwar vorhandener, möglicherweise aber nicht mehr aktueller Vorerfahrungen haben Berufsrückkehrerinnen einen wieder anderen Beratungsbedarf.

Die stark vom Tourismus geprägte Wirtschaftsstruktur Nordfrieslands ist eine wesentliche Ursache dafür, dass das Jobcenter Nordfriesland von jeher eine vergleichsweise große Gruppe so genannter »Aufstocker« betreut. Diese Menschen gehen zwar häufig einer regelmäßigen Beschäftigung nach. Das hierbei erzielte Einkommen ist aber nicht hinreichend, um die täglichen Bedarfe zu decken. Diese Zielgruppe gilt es z.B. bei der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu begleiten oder bei dem Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Stelle zu unterstützen.

Man muss das Eisen schmieden ...

Unbestritten bietet die Teilnahme am Arbeitsleben eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Integration der nach Nordfriesland gelangenden Geflüchteten. Dass diese Integration insbesondere durch fehlender Sprachkurseangebote erheblich erschwert wird, wurde weiter oben bereits näher ausgeführt.

Das Jobcenter Nordfriesland und der Maßnahmeträger »Salo Bildung und Beruf« suchen daher nach wirksamen Lösungen, um auf dem für die Neubürgerinnen und Neubürger nicht immer ganz einfachen Weg in den Arbeits-

markt keine wertvolle Zeit zu verlieren. So richtet sich die auf mindestens zwei, längstens auf sechs Monate angelegte Maßnahme »BO.A. / Berufsorientierung und Aktivierung für Geflüchtete« gezielt an neuantragstellende Personen, die bisher über keine oder nur sehr geringe Deutschkenntnisse verfügen, die davon abgesehen aber grundsätzlich als vermittelbar gelten. Dabei startet die niedrigschwellige Maßnahme immer mit der gründlichen Potentialanalyse und der ressourcenorientierten Kompetenzfeststellung.

Losgelöst von den unterschiedlichen, modular aufgebauten Maßnahmeinhalten zeichnet sich BO.A. dadurch aus, dass den Teilnehmenden während ihrer gesamten Verweildauer erste berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt werden. Nach Beendigung der Maßnahme sehen sie sich dadurch in die Lage versetzt, sich am Arbeitsplatz eigenständig in deutscher Sprache verständigen zu können.

Viele der Geflüchteten verfügen über keine mehrjährige Berufsausbildung oder es fehlen schlicht entsprechende Nachweise. Hier setzt BO.A. mit einer Feststellung der fachlichen Kompetenzen in berufsbezogenen Praxisräumen oder im Zuge betrieblicher Arbeitserprobungen an.

Der auch bei BO.A. verfolgte ressourcenorientierte Ansatz stellt die Betrachtung des Einzelfalls ins Zentrum. Nur diese Einzelfallbetrachtung macht es möglich, alle Teilnehmenden optimal zu coachen und ihren jeweiligen Zielen näher zu bringen. So unterschiedlich die Teilnehmenden sind, so variabel und individuell lässt sich daher der Ablauf der Maßnahme anpassen. Ausgehend von abweichenden Zuweisungszeiten, dem stark divergierenden Vorwissen der Teilnehmenden und von der kulturellen Prägung sollte gar nicht erst der Versuch gemacht werden,

4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

einen starren, für alle gleichen Zeitplan zu entwerfen.

Ungeachtet der Reihenfolge der Maßeinhalte und ungeachtet der verschiedenen Lerngeschwindigkeiten gewährleistet der Maßnahmeträger, dass die Teilnehmenden nach Beendigung der Maßnahme über Grundkenntnisse des hiesigen Arbeitsmarktes und zum Arbeitsrecht verfügen. Sie erhalten einen Einblick in die üblichen Gepflogenheiten in nordfriesischen Unternehmen und lernen, sich unter Berücksichtigung interkultureller Unterschiede in das tägliche Leben am Arbeitsplatz einzuordnen.

Brücke ins Arbeitsleben

Die vom »Diakonischen Werk Husum« unter der Überschrift »Landungsbrücken Husum« eingerichteten Arbeitsgelegenheiten richten sich an arbeitslose Menschen, die andere Angebote zur Arbeitsmarktintegration bisher nicht erfolgreich nutzen konnten. Die Maßnahme sichert ein

verlässliches und planbares Angebot für Langzeitleistungsbeziehende und auch für Geflüchtete, die aufgrund massiver Vermittlungshemmnisse aktuell keine realistische Chance auf eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Die Angehörigen der Zielgruppe weisen häufig multiple, sehr komplexe Hemmnisse auf. Diese reichen von fehlenden Schulabschlüssen, über den Abbruch von Ausbildungsgängen, über zum Teil massive psychische Problematiken, über Drogenkonsum bis hin zu familiären Problemen und Obdachlosigkeit. Oftmals gehen diese Problemlagen mit fehlender Eigenmotivation und Verweigerungshaltung einher. Nicht selten verbergen sich hinter diesen äußerlich sichtbaren Kennzeichen aber auch Ängste und ein verloren gegangenes Selbstwertgefühl.

Demgegenüber zeigen viele dieser Menschen großes handwerkliches Geschick und entwickeln im handwerklichen Bereich eine überraschende Leistungsbereitschaft. An

diese Ressourcen dockt Landungsbrücken an. An den praktischen Anforderungen der Betriebe orientiert erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich in so unterschiedlichen handwerklichen Bereichen wie der Holzverarbeitung, dem Bootsbau, dem Kunststoff- und Metallbau sowie bei Malerarbeiten zu erproben. Des Weiteren sieht die Maßnahme auch Tätigkeiten vor, wie sie im Verkauf und im Einzelhandel anzutreffen sind. Im Herzstück der Maßnahme – der Bootsbauwerkstatt – kommen die erlernten Tätigkeiten dann im nächsten Schritt bei der Reparatur und dem Ausbau von Booten zur praktischen Anwendung.

Durch die kontinuierliche Stärkung des Selbstwertgefühls sowie durch die Wiederherstellung, die Aufrechterhaltung und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit werden die Chancen der Teilnehmenden auf die Aufnahme einer regulären Beschäftigung mittel- bzw. langfristig deutlich erhöht.



5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

Einheit durch Vielfalt: »Der Nordfriesische Weg 3.0«

Mit der Erarbeitung des neuen Konzepts der fachlichen Führung »Der Nordfriesische Weg 3.0« ist es gelungen, die innere Einheit des Jobcenters Nordfriesland zu festigen, den vom Bund geforderten Standards umfänglich Rechnung zu tragen und die den örtlichen Gegebenheiten entsprechende Individualität der örtlichen Jobcenter zu erhalten.

In einem für alle Beteiligten fordernden Dialog konnten zunächst die Optimierungsbedarfe in den Bereichen Steuerung und Kommunikation herausgearbeitet werden. Im nächsten Schritt wurde gemeinsam der Rahmen für die zukünftige Zusammenarbeit abgesteckt. Die Neuordnung

sieht eine engere Einbindung der örtlichen Jobcenterleitungen in die Gesamtsteuerung des Jobcenters Nordfriesland vor. Durch eine engere und strukturiertere Zusammenarbeit tragen die Personalräte der Kreisverwaltung und der sechs Trägerverwaltungen zur notwendigen Beschleunigung der Steuerungsprozesse bei.

Ein schlüssiges Konzept

Paragraph 22 Absatz 1 Sozialgesetzbuch II regelt, dass Bedarfe für Unterkunft und Heizung in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen anerkannt werden – soweit diese angemessen sind. Als zuständigem Leistungsträger liegt es

beim Kreis Nordfriesland, den unbestimmten Rechtsbegriff der angemessenen Miete unter Beachtung der Rechtsprechung auszufüllen.

Vor dem Hintergrund regional äußerst unterschiedlicher Wohnungsmärkte hat der Kreis Nordfriesland seit 2014 viel Energie darauf verwendet, ein über jeden Zweifel erhabenes Konzept zur Ermittlung der Mietobergrenzen zu entwickeln. Über jeden Zweifel erhaben bedeutet an dieser Stelle ganz konkret: von der Rechtsprechung der Sozialgerichte als »schlüssiges Konzept« anerkannt.

Aus der mehrjährigen Zusammenarbeit mit der »empirica ag« ist denn auch ein Konzept hervorgegangen, das nach



bisheriger Rechtsprechung des Sozialgerichts Schleswig die vom Bundessozialgericht definierten Mindestvoraussetzungen eines Mietobergrenzenkonzeptes erfüllt. Die Datenerhebung darf dabei ausschließlich in einem genau eingegrenzten Vergleichsraum erfolgen und muss gleichzeitig über den gesamten Vergleichsraum erfolgen. Es bedarf einer nachvollziehbaren Definition des Gegenstandes der Beobachtung. Hierbei ist festzulegen, welche Art von Wohnungen betrachtet wird. Es ist nach dem Standard der Wohnungen, der Brutto- und Nettomiete sowie nach der Wohnungsgröße zu differenzieren. Das Konzept muss Angaben über den Beobachtungszeitraum und über die Art und Weise der Datenerhebung enthalten. Der Umfang der eingezogenen Daten muss deren Repräsentativität sicherstellen. Die Datenerhebung muss valide sein. Die Auswertung der Daten muss anerkannte mathematisch-statistische Grundsätze zugrunde legen und Angaben über die gezogenen Schlüsse enthalten.

Zur Erreichung dieses Ziels sind die empirica ag und der Kreis Nordfriesland in fünf Arbeitsschritten vorgegangen: Zunächst haben sie gemeinsam die Frage beantwortet: »Was ist eine angemessene Wohnung?« Hierbei haben sie die physische, die räumliche und die qualitative Angemessenheit der Wohnung festgelegt. Neben Anderem wurde der Kreis Nordfriesland in die drei Mietpreisregionen respektive Vergleichsräume »Sylt«, »Nord« und »Süd« unterteilt. Anschließend haben sie die vorhandene Preisdatenbank lokalspezifisch aufbereitet. Im nächsten Schritt haben sie das gesamte Mietspektrum verfügbarer Wohnungen für alle Haushaltsgrößen und in allen Vergleichsräumen dargestellt; in diesem Zusammenhang wurde die Angemessenheitsdefinition zu einem Richtwert verdichtet, der sich in der monetären Angemessenheit ausdrückt. Es wurden Plausibilitäts- und Qualitätsprüfungen zu den ermittelten Richtwerten durchgeführt, um schließlich eine Richtwerttabelle mit Mietobergrenzen für angemessene Nettokaltmieten für alle

Haushaltsgrößen in jedem Vergleichsraum zu erstellen. Im Ergebnis hat der Kreis Nordfriesland dadurch eine schlüssig hergeleitete Antwort auf die Frage: »Was kostet eine angemessene Wohnung?« erhalten, die er dann im Zuge der Leistungsberechnung in den örtlichen Jobcentern zugrunde legen konnte.

Bei der neuerlichen Anpassung des Mietobergrenzenkonzeptes im Jahre 2017 ging es darum, eine letzte Schwäche des ursprünglichen schlüssigen Konzeptes aus dem Jahre 2014 zu beheben. Das gemeinsam mit der empirica ag optimierte Konzept gibt jetzt auch Auskunft über die Höhe und über die Streuung der aktuellen Mieten auf den lokalen Wohnungsmärkten im Kreis Nordfriesland. Dabei bleibt die inhaltliche Definition einer angemessenen Wohnung unverändert. Der Unterschied zu den Auswertungen der Jahre 2014 und 2016 besteht allein darin, dass nunmehr die aktuelle Mietpreisentwicklung sehr zeitnah berücksichtigt wird.



Datenschutz wird groß geschrieben

Auch bei der Umsetzung des »Bildungspaketes Bildung und Teilhabe« – verfolgt das Jobcenter Nordfriesland einen ganzheitlichen, rechtskreisübergreifenden Ansatz.

Mit der Ende 2016 eingeleiteten Einführung der »Bildungskarte« möchte das Jobcenter eine weitere Optimierung der Geschäftsprozesse erreichen, um auch zukünftig die überdurchschnittlich hohe Inanspruchnahme des Teilhabepaketes im Kreis Nordfriesland sicherzustellen. Alle Nutzer erhalten daher seit 2017 ihre eigene Bildungskarte, auf die sie über »bildungs-karte.org« zugreifen können. Das Jobcenter Nordfriesland wird durch diesen Innovationsschritt in die Lage versetzt, den kompletten Prozess über die Vergabe der individuellen Zugangsberechtigungen zu steuern.

Dabei war klar, dass bei einer solchen online-basierten Lösung auch in Hinblick auf den Datenschutz höchste technische Standards einzuhalten sind. Dass der Kreis Nordfriesland diese Verantwortung sehr ernst nimmt, belegen der enge Austausch mit dem »Unabhängigen Landeszentrum für Datenschutz (ULD)« und auch die Bereitschaft, bei kritisch angemerkten Punkten umgehend nachzubessern. So hat der Kreis Nordfriesland es denn auch schriftlich, dass das ULD hinsichtlich der Umstellung auf die Bildungskarte aus datenschutzrechtlicher Sicht »derzeit keinen weiteren Handlungsbedarf« sieht.

Drei mal K

Vieles hat sich seit 2015 für die Jobcenter geändert. Zu den Herausforderungen ist mit der Arbeitsmarktintegration der nach Deutschland geflüchteten Menschen eine in dieser Form bisher nicht gekannte Aufgabe hinzugekommen

Die Kundenstruktur befindet sich im Wandel

Diese Aufgabe hat für das Jobcenter Nordfriesland eine besondere Dimension. Lag der Anteil der Geflüchteten am Gesamtbestand der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden noch im Januar 2016 bei 4,5 Prozent, so hatte er sich bis zum Ende des Jahres 2017 auf 15,6% erhöht. Zum selben Zeitpunkt befanden sich noch gut 650 Personen in einem laufenden Asylantragsverfahren, so dass nach bisherigen Erfahrungswerten kurz- bis mittelfristig mit dem Übertritt von mindestens 300 weiteren Menschen in das SGB II zu rechnen ist. Nimmt man die übrigen ausländischen eLb hinzu, besaßen im Dezember 2017 rund 22,4 Prozent des eLb-Gesamtbestandes eine ausländische Staatsbürgerschaft. Eine Verdoppelung innerhalb von nicht einmal zwei Jahren (Januar 2016: 11,1%).

Die Folgen des Wandels

Dieser äußere Umstand konnte nicht ohne erheblichen Einfluss auf die Kennzahlen K1 und K2 einschließlich der entsprechenden Ergänzungsgrößen bleiben. Aufgrund der besonderen Schwierigkeiten, mit denen sich die Integrationsexperten des Jobcenters bei der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten konfrontiert sehen, kann es nicht überraschen, dass die unter der Kennzahl K1E3 gefassten Zugänge die unter K1E4 gefassten Abgänge signifikant überstiegen. Die Sprachkompetenz langt in den meisten Fällen nicht aus, um eine Ausbildung zu beginnen oder einen Job aufzunehmen. Weiter oben wurde bereits darauf hingewiesen, dass das Angebot an geeigneten Sprachkursen nicht ausreicht, dass für den Besuch eines Integrations- bzw. Alphabetisierungskurses lange Wartelisten existieren.

Für 2017 war zu beobachten, dass die Zahl der Übergänge vom Rechtsbereich Asylbewerberleistungsgesetz in das SGB II erneut stark angestiegen ist. Hatte das Jobcenter Nordfriesland noch zu Jahresbeginn gut 850 erwerbsfähige Leistungsbeziehende zu betreuen, die einen Fluchthintergrund aufwiesen, lag dieser Wert zum Ende des Jahres bei über 1.200. Damit einhergehend stiegen die Ausgaben für Arbeitslosengeld II und Sozialgeld überproportional stark an. Bezogen auf das Vergleichsjahr 2016 betrug der Anstieg im Kreis Nordfriesland 10,9 Prozent, während der K1-Wert im Landesdurchschnitt lediglich bei +7,5 Prozent lag. Parallel zur Kostenentwicklung im Bereich der K1 war auch bei der Kennzahl, K1E1, der Summe der Leistungen für Unterkunft und Heizung, ein überproportional hoher Anstieg zu verzeichnen. Gegenüber dem Vorjahreszeitraum lag dieser Wert im Gesamtjahr 2017 um 10,0 Prozent höher und damit ebenfalls deutlich über dem Landesdurchschnitt von +6,6 Prozent. Für diese Entwicklung zeichnet nicht allein die steigende Anzahl von in den Rechtsbereich des SGB II wechselnden Geflüchteten verantwortlich, sondern auch die oben skizzierte Fortentwicklung des schlüssigen Mietobergrenzenkonzeptes.

Auch die Anzahl der unter der Kennzahl K1E2 zu findenden erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden ist gegenüber dem Vorjahr massiv angestiegen. Im Gesamtjahr 2017 betrug die Zunahme im Vergleich zum Vorjahreszeitraum 6,6 Prozent. Auch dieser Wert lag damit deutlich über dem Landesdurchschnitt von +3,5 Prozent. Verglichen mit den »fünf nächsten Nachbarn« zeigt sich aber, dass dieser Anstieg keineswegs aus dem Rahmen fällt.

Für das Jahr 2018 geht das Jobcenter Nordfriesland

5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

aktuell von einem Übergang von rund 300 Menschen aus dem Asylbewerberleistungsgesetz in das SGB II aus. Dieser neuerliche Zugang an erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden kann nur sehr bedingt durch den gleichzeitigen Abbau des übrigen Kundenbestandes ausgeglichen werden. Wenngleich die Zahl der Integrationen bei der Gruppe der Geflüchteten binnen eines Jahres von 100 auf 212 mehr als verdoppelt werden konnte, muss offen eingeräumt werden, dass viele dieser Integrationen aufgrund von niedriger Bezahlung, aufgrund von häufig nur kurzen Beschäftigungszeiten und/ oder aufgrund eines hohen Bedarfs bei Mehr-Personen-Bedarfsgemeinschaften nicht zu einer Beendigung des Regelleistungsbezuges führen. Häufig hatten diese Integrationen in geringfügige und auch in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch den Charakter von Arbeiterprobungen. Vor diesem Hintergrund rechnet das Jobcenter Nordfriesland für 2018 mit einem weiteren, wenn auch abflachenden Anstieg des eLb-Bestandes auf dann knapp 7.500.

Lichtblicke vor dem Hintergrund erschwelter Rahmenbedingungen

Insgesamt konnte die Integrationsquote (K2) des Vorjahres leicht gesteigert werden. Dabei profitierten die vom Jobcenter Nordfriesland betreuten Arbeitsuchenden von den guten Bedingungen am nordfriesischen Arbeitsmarkt. Besonders erfreulich ist die gestiegene Bereitschaft der Arbeitgeber, neue Mitarbeitende einzustellen. Dieser Umstand lässt das Jobcenter Nordfriesland denn auch mit einem verhaltenen Optimismus in das Folgejahr 2018 schauen. Zwar ist aufgrund des fortgesetzten Übergangs von Geflüchteten in den SGB II-Bereich mit einem weiteren Anstieg der Gesamtzahl an erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden zu rechnen. Gleichzeitig ist das Jobcenter Nordfriesland aber auch überzeugt, u.a. mithilfe der oben dargestellten, weiter optimierten Integrationsmaßnahmen die Integrationen steigern zu können.

Handlungsbedarf sieht das Jobcenter Nordfriesland in Hinblick auf die Nachhaltigkeit der von ihm veranlassten

Integrationen. Die diesen Integrationsaspekt abbildende Kennzahl K2E3 ist in 2017 zum Teil auch gegen den allgemeinen Trend zurückgegangen. Lag dieser Wert noch 2016 bei fast 70 Prozent, ist er in 2017 um deutlich mehr als drei Prozent zurückgegangen. Aufgrund erheblicher Anstrengungen in den vergangenen Jahren konnte das Jobcenter Nordfriesland in diesem Bereich erhebliche Verbesserungen erzielen und Werte über dem Bundes- oder auch Landesdurchschnitt vorweisen – trotz eines mit seiner starken touristischen Prägung hierfür nicht eben einfachen Arbeitsmarktes. Offenkundig ist es auch in der jetzigen Phase des vermehrten Übergangs von Menschen mit Migrationshintergrund in den SGB II-Bereich diese besondere Prägung des nordfriesischen Arbeitsmarktes, die nachhaltige Integrationen zusätzlich erschwert. Zwar bieten Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes auch Menschen mit eher niedrigem Ausbildungsniveau hinreichend Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Umgang mit den Gästen, mit Lieferanten oder Mitbeschäftigten ist aber häufig eine

fortgeschrittene Sprachfähigkeit unverzichtbar. Demgegenüber fehlen in Nordfriesland größere Betriebe des produzierenden Gewerbes beinahe völlig, in denen hinreichend niedrigschwellige Arbeitsangebote auch für Menschen mit teils kaum vorhandenen Sprachkenntnissen zur Verfügung stehen.

Jugendberufsagentur – neue Impulse für eine alte Idee

Gerade am neuralgischen Punkt des Übergangs von der Schule ins Arbeitsleben tun sich noch immer viele junge Menschen schwer. Ein gescheiterter Übergang bildet dabei häufig bereits den Ausgangspunkt für einen langfristigen Verbleib im SGB II-Leistungsbezug. Basierend auf dieser Erkenntnis hat das schon 2012 entwickelte Leitbild für eine »Bildungslandschaft Nordfriesland« das regionale Übergangsmanagement als zentralen Arbeitsbereich definiert. Mit dem »Jugendberufsprojekt Nord-

friesland« konnte ein Netzwerk aller für den erfolgreichen Übergang von der Schule in das Berufsleben relevanten nordfriesischen Akteure etabliert werden.

In der kritischen Auseinandersetzung mit dem bisher Erreichten hat der Kreis Nordfriesland allerdings feststellen müssen, dass die seither messbaren Ergebnisse in keinem angemessenen Verhältnis zu dem nicht eben geringen Organisations- und Koordinationsaufwand stehen. Das inhaltliche Herzstück rechtskreisübergreifender Fallkonferenzen kommt nach wie vor recht selten und in einer selbst auf die Beteiligten bisweilen eher zufällig wirkenden Art und Weise zustande. Nach Auffassung des Jobcenter-Geschäftsführers Axel Scholz bedarf es dringend neuer Impulse, so dass die Vorreiterin von einst kurzfristig zu anderen in Schleswig-Holstein beheimateten Jugendberufsagenturen aufschließt.

Ausgehend von dieser schonungslosen Bestandsaufnahme hat der Landrat Dieter Harrsen die beim Kreis Nord-

friesland angesiedelte Stabsstelle Verwaltungsmodernisierung bis zum Jahresende 2017 mit der Überprüfung der Geschäftsprozesse beauftragt. Erste Erkenntnisse deuten darauf hin, dass es eines aktiveren Bindeglieds zwischen der beim Koordinierenden Ausschuss angesiedelten strategischen Planung und der für die praktische Umsetzung zuständigen operativen Ebene bedarf.

Auch wenn sich alle Projektpartner einig sind, dass Best-Practice-Beispiele selten eins zu eins auf jedes beliebige andere Umfeld zu übertragen sind, sehen sie in der im Nachbarkreis Schleswig-Flensburg erfolgreiche Integrationsarbeit leistenden Jugendberufsagentur ein mögliches Vorbild. Auch der Kreis Schleswig-Flensburg nimmt die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Eigenregie wahr. Die Arbeitsvermittlung der SGB II-Kundinnen und -kunden erfolgt in mehreren über das Kreisgebiet verteilten Sozialzentren. Insofern steht der Grundgedanke einer rechtskreisübergreifenden Anlaufstelle mit festen Sprechzeiten



5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

und mit festen Ansprechpersonen voll und ganz mit dem dem Nordfriesischen Weg 3.0 zugrunde liegenden sozialraum- und ressourcenorientierten Ansatz im Einklang.

Für das Jahr 2018 bleibt zu klären, wie sich die bei der Prozessbeobachtung festgestellten Handlungsbedarfe und die aus der Betrachtung des Schleswiger Lösungsansatzes ermittelten Optimierungsansätze möglichst zügig auf die augenblickliche Situation im Kreis Nordfriesland übertragen lassen.

Die Anforderungen wachsen – das Eingliederungsbudget nicht

Die besonderen mit der Integration der Geflüchteten und Asylsuchenden verbundenen Anforderungen wurden auf den vorangegangenen Seiten des Eingliederungsberichts bereits mehrfach angesprochen. Mit großem Engagement und mit nicht minder großem Ideenreichtum stellen sich die Mitarbeitenden des Jobcenters Nordfries-

land diesen Anforderungen. Dennoch muss kritisch auf den Umstand verwiesen werden, dass das für die Integrationsarbeit zur Verfügung gestellte Eingliederungsbudget nicht oder zumindest nicht in demselben Umfang wächst wie die zu bewältigende Fülle der Aufgaben.

Dieser Umstand führt zu der grotesk anmutenden Situation, dass mittlerweile zwar hinreichend aussagekräftige Profilingdaten für die Kundengruppe der Geflüchteten vorliegen. Gleichzeitig werden aber seitens des Bundes keine zusätzlichen Finanzmittel zur Umsetzung bedarfsgerechter Gruppenmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Das Jobcenter Nordfriesland befürchtet, dass ein großer Teil der Geflüchteten in den Langzeitleistungsbezug fällt, da ein viel zu geringes Angebot an wirksamen Qualifizierungs- und Vermittlungsinstrumenten zur Verfügung steht.

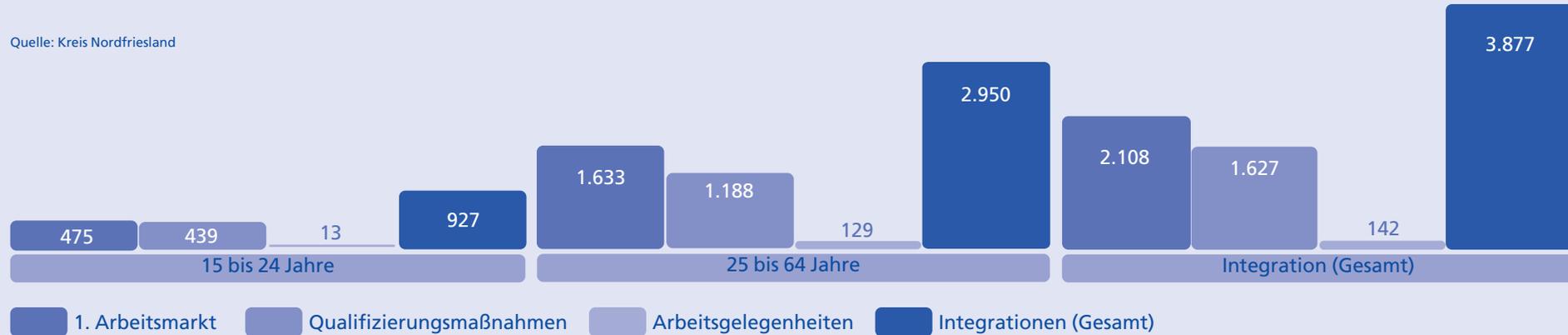
Wenn allgemein anerkannt wird, dass die Aufnahme einer Beschäftigung eines der wichtigsten, wenn nicht das

wichtigste Element für eine erfolgreiche Integration der Geflüchteten ist, müssen Sprache und Arbeit nach Ansicht des Jobcenter-Geschäftsführers »zusammen gedacht werden«. Nirgends sind die Bedarfe besser bekannt als vor Ort. Deshalb hält das Jobcenter es für zielführend, die bedarfsgerechte Organisation der Sprachkurse auch vor Ort vorzunehmen. Das Jobcenter Nordfriesland ist bereit und traut es sich zu, diese Aufgabe zu übernehmen und so die nötige Flexibilität in einem Bereich sicherzustellen, der von höchst unterschiedlichen Menschen, mit höchst unterschiedlichen und sich beinahe täglichen wandelnden Bedarfen geprägt ist.



Integrationen im Kreis Nordfriesland - Rechtskreis SGB II (Januar bis Dezember 2017)			
	15 bis 24 Jahre	25 bis 64 Jahre	Gesamt
1. Arbeitsmarkt	475	1.633	2.108
Qualifizierungsmaßnahmen	439	1.188	1.627
Arbeitsgelegenheiten	13	129	142
Integrationen (Gesamt)	927	2.950	3.877

Quelle: Kreis Nordfriesland

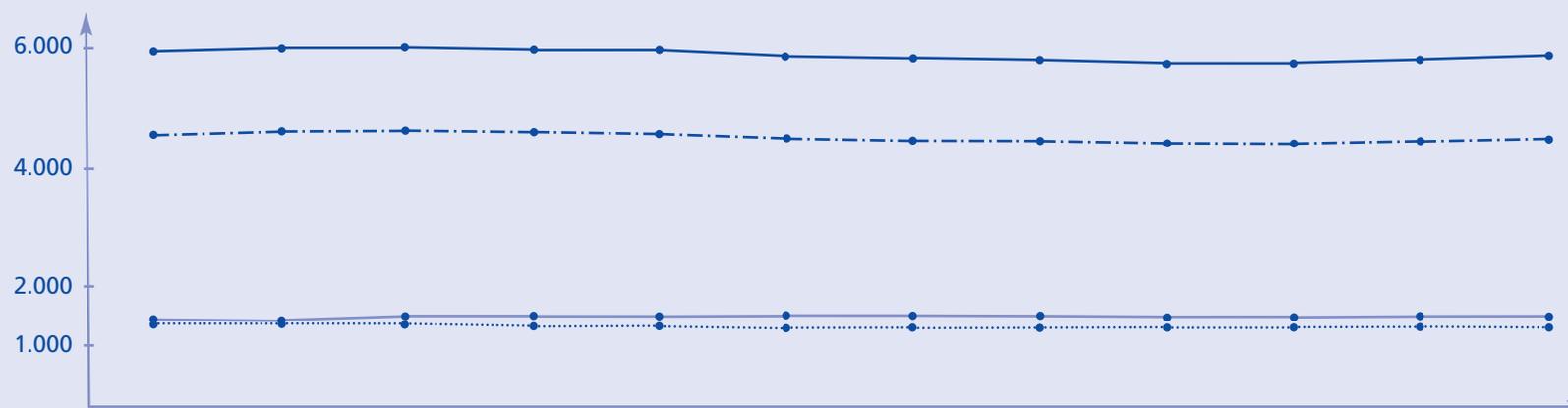


Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Kreis Nordfriesland – Rechtskreis SGB II

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Bedarfsgemeinschaften	5.573	5.639	5.682	5.633	5.576	5.518	5.501	5.480	5.452	5.451	5.515	5.543



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	7.380	7.466	7.517	7.467	7.416	7.365	7.337	7.311	7.226	7.233	7.304	7.335
davon												
unter 25 Jahren	1.439	1.466	1.502	1.515	1.506	1.517	1.528	1.526	1.490	1.494	1.514	1.513
25 bis 55 Jahre	4.576	4.630	4.651	4.614	4.561	4.514	4.476	4.462	4.414	4.409	4.462	4.496
über 55 Jahre	1.365	1.370	1.364	1.338	1.349	1.334	1.333	1.323	1.322	1.330	1.328	1.326
25 bis 64 Jahre	5.941	6.000	6.015	5.952	5.910	5.848	5.809	5.785	5.736	5.739	5.790	5.822



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



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

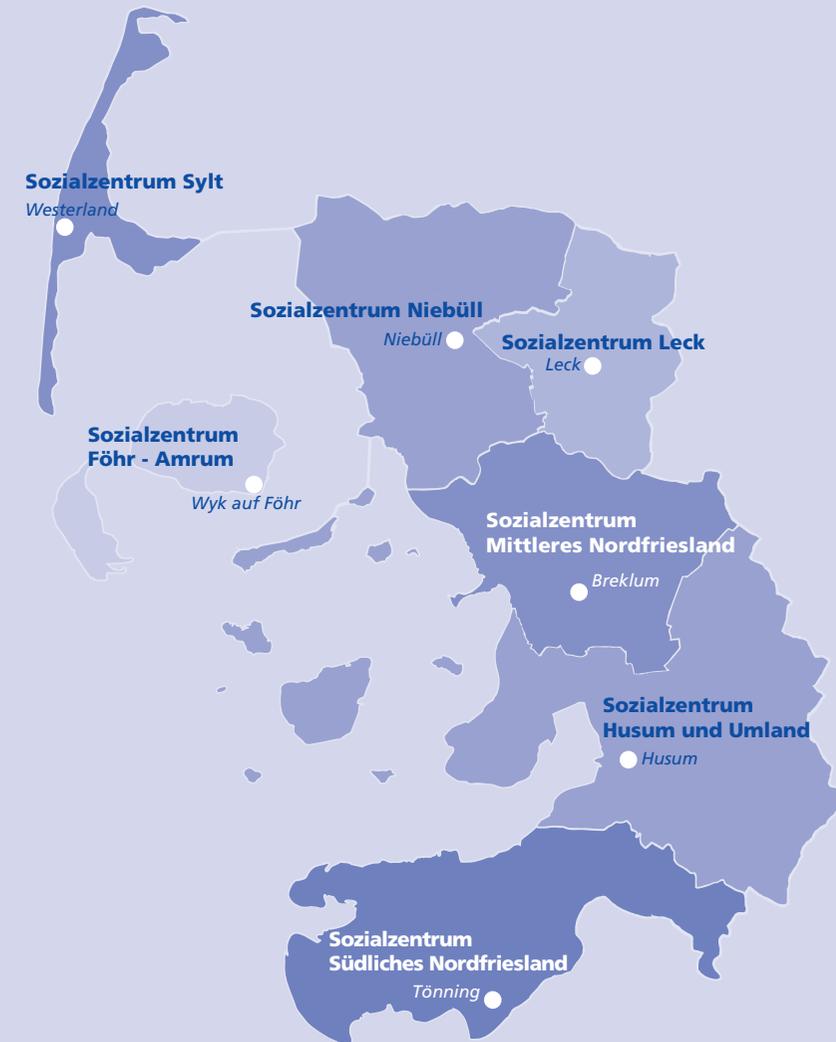
Sozialzentrum Leck
Klixbüller Chaussee 10
25917 Leck
fon (0 46 61) 6 01 - 6 01
fax (0 46 61) 6 01 - 6 49

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



Impressum

Kreis Nordfriesland • Der Landrat
© 2018 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, Andreas Birresborn • Dank an alle Protagonisten und das Diakonische Werk Husum
Druck: Flensburg Avis