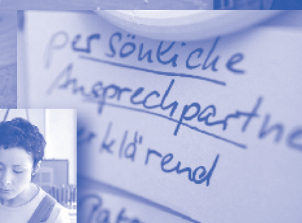




9 Jahre
Arbeitsvermittlung

Eingliederungsbericht 2013



**Sozialzentren
für Nordfriesland**

jobcenter

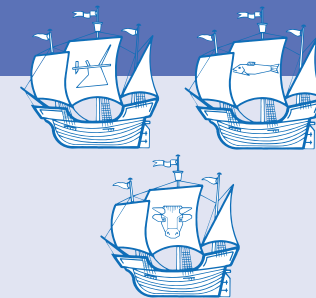
Grundsicherung • Wohngeld • Seniorenhilfe • Schuldnerberatung

Eingliederungsbericht 2013

- 3** 1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenter Nordfriesland
- 5** 2. Organisation des kommunalen Jobcenter Nordfriesland
- 8** 3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie
- 14** 4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen
- 16** 5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

**Sozialzentren
für Nordfriesland**
Wege in Arbeit

www.sz-nordfriesland.de



1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenter Nordfriesland

Mit dem von der UNESCO als Weltnaturerbe anerkannten Nationalpark Schleswig-Holsteinisches Wattenmeer befindet sich vor der nordfriesischen Küste ein weltweit einzigartiger Naturraum. Nicht allein das macht den Kreis Nordfriesland zu etwas ganz Besonderem.

Mit seinen verteilt auf über 2.000 qkm lebenden knapp 165.000 Einwohnern zählt der nördlichste Kreis Deutschlands zu den am dünnsten besiedelten Landstrichen des Landes. 128 Gemeinden und Städte verteilen sich auf acht Ämter. Hinzu kommen drei amtsfreie Städte und zwei amtsfreie Gemeinden. Mit rd. 22.000 Einwohnern ist die Theodor-Storm-Stadt Husum Sitz der Kreisverwaltung.

Traditionell stellt der Tourismus ein wesentliches Element der nordfriesischen Wirtschaft dar. Zog es die auswärtigen Besucher bisher fast ausschließlich in den Sommermonaten nach Sylt, Dagebüll oder St.-Peter-Ording, haben ein sich änderndes Buchungsverhalten und der Ausbau wellness- und gesundheitsorientierter Angebote in jüngerer Zeit dazu geführt, dass Nordfriesland sich zunehmend zu einer ganzjährig frequentierten Urlaubsdestination entwickelt hat. Die Beherbergungsbetriebe auf den Inseln und Halligen

sowie auf dem Festland verzeichnen weit über 13 Millionen Übernachtungen jährlich. Es ist davon auszugehen, dass annähernd 50.000 Personen in Nordfriesland ein vom Tourismus direkt oder indirekt abhängiges Einkommen haben. Der Einkommensbeitrag des Tourismus lag 2009 bei rund 29 Prozent. Daneben sind die alternative Energieerzeugung und -vermarktung, die Gesundheits- und Landwirtschaft sowie das Handwerk die tragenden Säulen einer klein- und mittelständisch geprägten Wirtschaftsstruktur. Mit einem Dienstleistungsanteil von über 80 Prozent liegt der Kreis ebenso wie bei der Wirtschaftskraft je Einwohner über dem Landesdurchschnitt.

Unter der Überschrift »Nordfriesland auf dem Weg zum Klimakreis« hat der Husumer Kreistag das ehrgeizige Ziel definiert, Nordfriesland bis zum Jahre 2020 zu Deutschlands klimafreundlichsten Kreis zu entwickeln und damit seinen Anspruch als Modellregion für regenerative Energien deutlich unterstrichen. Ein direkt in der Kreisverwaltung angesiedelter Klimaschutzmanager koordiniert die Umsetzung der im Klimaschutzkonzept niedergelegten Maßnahmen und Handlungsschritte.

Die Messe Husum ist und bleibt einer der wichtigsten Messestandorte Schleswig-Holsteins. Basierend auf einem eng abgestimmten Ausstellungskonzept hat die Messe Husum in 2013 gemeinsam mit der Hamburger Messegesellschaft eine Branchenlösung entwickelt, die die HUSUM Wind auch zukünftig neben der WindEnergy Hamburg als zentrale Ausstellung der Windenergiebranche positioniert. Daneben deckt die jährlich stattfindende New Energy Husum das gesamte Spektrum der regenerativen Energieerzeugung ab und gilt dabei als die weltweit wichtigste Messe für Unternehmen der Kleinwindindustrie.

Der Kreis Nordfriesland hat die Lage direkt an der dänisch-deutschen Grenze nie als Begrenzung verstanden, sondern schon immer über die Grenze hinweg gedacht und gehandelt. Gemeinsam mit der Region Sønderjylland, der Stadt Flensburg und dem Kreis Schleswig-Flensburg hat der Kreis Nordfriesland die europäische Region Sønderjylland/Schleswig gegründet. Mit gemeinsamen Projekten werden die kulturelle und die wirtschaftliche Fortentwicklung der Grenzregion gezielt gefördert. So haben die Jobcenter in Tønder, Haderslev, Aabenraa und Sønderborg, die Kreise



Nordfriesland und Schleswig-Flensburg sowie das Jobcenter und die Arbeitsagentur Flensburg in 2013 verabredet, ihre Zusammenarbeit in der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung weiter zu intensivieren. In einer Kooperationsvereinbarung wurden gemeinsame Handlungsschritte verbindlich festgeschrieben.

Nachdem das Jobcenter Nordfriesland bis 2010 von dem sehr dynamischen und aufnahmefähigen dänischen Arbeitsmarkt profitieren konnte, hat sich die Situation seitdem in ihr Gegenteil verkehrt. Allein im gewerblichen Bereich sind im südlichen Dänemark einige tausend Arbeitsplätze weggefallen, so dass Integrationen gerade in den für den SGB II-Bereich wichtigen Branchen auch in 2013 die seltene Ausnahme blieben. Viele Arbeitnehmer kehrten nach Nordfriesland zurück, die in den Jahren vor 2010 in dänischen Betrieben eine Beschäftigung gefunden hatten. Dänische Arbeitsuchende zeigen sich trotz des nach wie vor geringeren Lohn- und Gehaltsniveaus offener für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland.



Kommunen Stand Jan. 2012

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 30.9.2011

Ämter	Gem.* / EW**	Städte (amtsangeh.)	EW	Städte (amtsfrei)	EW	Amtsfreie Gemeinden	EW
Eiderstedt	16 11.465	Bredstedt	4.933	Friedrichstadt	2.406	Reußenköge	338
Föhr-Amrum	15 10.902	Garding	2.622	Husum	22.163	Sylt	15.289
Landsch. Sylt	4 5.753	Niebüll	9.368	Tönning	4.891		
Mittleres NF	19 20.116	Wyk auf Föhr	4.450				
Nordsee-Treene	27 22.847						
Pellworm	4 1.266						
Südtondern	30 39.012						
Viöl	13 9.171						
Gesamt	128 120.532		21.373		29.460		15.627
Nordfriesland	165.619						

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

2. Organisation des kommunalen Jobcenter Nordfriesland

Der Nordfriesische Weg

Der Kreis Nordfriesland ist seit Anfang 2005 zugelassener kommunaler Träger nach § 6a SGB II. Die Umsetzung des SGB II hat er in die Hände von sieben Sozialzentren gelegt. In enger Abstimmung mit dem kreisangehörigen Raum ist es seit 2005 gelungen, in den meisten Sozialzentren neben den örtlichen Jobcentern auch Einrichtungen der Jugendhilfe, der Schuldner- und Insolvenzberatung, der Seniorenhilfe sowie die örtlichen Wohngeldbehörden unterzubringen.

Die dezentrale Organisation des Jobcenter Nordfriesland sowie die gemeinsame Unterbringung mit weiteren Erbringern sozialer Leistungen stellt im Flächenkreis Nordfriesland kurze Wege für die Bürgerinnen und Bürger sicher. Regionale Netzwerke werden zielführend für den Integrationsprozess der Jobcenter-Kundinnen und -Kunden genutzt.

Die Gesamtsteuerung des Jobcenter Nordfriesland lag

beim Fachdienst Fachaufsicht, Unterhalt und Arbeit des Fachbereiches III Jugend, Soziales, Arbeit und Senioren.

Die Neuausrichtung greift

In 2013 musste sich zeigen, ob die im Vorjahr eingeleitete inhaltliche und organisatorische Neuausrichtung des Jobcenter Nordfriesland zu den gewünschten Ergebnissen führt. Heute lässt sich sagen: »Die Neuausrichtung trägt schon im Jahr nach ihrer Umsetzung erste Früchte.«

Die auf Basis des § 48a SGB II definierten Integrationsziele wurden weitgehend erreicht. Im Benchmarking zeigte sich der Kreis Nordfriesland sowohl auf Landesebene als auch im Rahmen des Vergleichstyps deutlich verbessert.

Die im IV. Quartal 2012 gemeinsam mit den örtlichen Jobcentern entwickelte strategische Jahresplanung schaffte ein hohes Maß an Planungssicherheit und legte die

Grundlage für den zielgerichteten Einsatz der finanziellen und der personellen Ressourcen. Das weiter optimierte Finanzcontrolling ermöglichte im Bereich der Mittelausschöpfung eine Punktlandung. Über 99 Prozent der vom Bund bereit gestellten Mittel konnten für die aktive, kommunale Arbeitsmarktpolitik in Nordfriesland abgerufen werden – ein weit über dem Bundesdurchschnitt von 65 Prozent liegender Spitzenwert. Parallel dazu wurde die ohnehin hohe Qualität der flankierenden Verwaltungsdienstleistungen noch weiter verbessert. Ein Optimierungsprozess, der sich deutlich an der weiter rückläufigen Anzahl von Widersprüchen ablesen lässt.

»Matrixorganisation« – komplex, aber stimmig

Die organisatorische Neuausrichtung war eine anspruchsvolle Herausforderung, weist doch das Jobcenter Nord-



friesland eine sehr komplexe Steuerungsstruktur auf. Alle handelnden Akteure haben sich dennoch gemeinsam dieser Herausforderung angenommen, weil sie der festen Überzeugung waren, dass diese »Matrixorganisation« mit dezentraler Umsetzungsverantwortung in den sieben örtlichen Jobcentern bei zentraler Fachaufsicht des Kreises den »Nordfriesischen Weg« perfekt widerspiegelt.

Engere Verzahnung von Theorie und Praxis

Zur Verbesserung der strategischen und operativen Steuerung hat der Kreis 2012 zwei Regionalleitungen eingesetzt, die jeweils die Ergebnisverantwortung für die ihnen direkt zugeordneten örtlichen Jobcenter tragen. Die Regionalleitungen für den nördlichen und den südlichen Teil des Kreises sind auch deshalb mit einem umfassenden Direktionsrecht gegenüber den Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern der örtlichen Jobcenter ausgestattet worden. Schon nach kurzer Zeit hat sich dieses zentrale Element der strategischen Neuausrichtung als Schritt in die richtige Richtung erwiesen. Die Regionalleitungen haben sich als ein sowohl bei den Fachabteilungen des Kreises als auch bei den örtlichen Jobcentern anerkanntes und geschätztes Bindeglied fest etabliert: sie vertreten die strategischen Steuerungsinteressen des Kreises gegenüber den örtlichen Jobcentern. In umgekehrter Richtung formulieren sie gemeinsam mit den Praktikern vor Ort konkrete, an den unterschiedlichen örtlichen Gegebenheiten orientierte Umsetzungsanforderungen und Steuerungsbedarfe und kommunizieren diese an die unterstützenden Fachabteilungen des Kreises. Gemeinsam mit den örtlichen Jobcenterleitungen und -mitarbeitern definieren sie individuelle, auf das einzelne örtliche Jobcenter zugeschnittene strategische

und operative Entwicklungsziele.

Durch die engere Verzahnung von Theorie und Praxis konnte die Beteiligung der örtlichen Ebene weiter gestärkt werden. Die differenzierte Steuerung der örtlichen Jobcenter ermöglicht es, kreisweite Fachkonzepte angepasst an die örtlichen Gegebenheiten umzusetzen. Im Rahmen der differenzierten Feinsteuerung haben die Regionalleitungen in den örtlichen Jobcenterleitungen ihre zentralen Partner. Daneben können sie aber auch direkt auf die fachliche Expertise und die vielschichtigen Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugreifen und diese systematisch in einen kontinuierlichen Optimierungsprozess einbeziehen.

Gut geplant ist besser gesteuert

Ein transparenter und klar strukturierter Planungszyklus bildet die Grundlage für einen reibungslosen und abge-



2. Organisation des kommunalen Jobcenter Nordfriesland

stimmten Planungsprozess. So sorgte die frühzeitig aufgestellte und kommunizierte strategische Jahresplanung, die neben konkreten Handlungsschwerpunkten auch deren zeitliche Umsetzung festgelegt hatte, nicht allein für eine deutlich erhöhte Planungssicherheit vor Ort, sondern stellte insbesondere auch den noch zielgerichteteren Einsatz der finanziellen und personellen Ressourcen sicher.

Klare Verantwortlichkeiten und Beteiligung schließen sich nicht aus

Die Gesamtverantwortung für die strategische Ausrichtung des Jobcenter Nordfriesland sowie dessen Steuerung liegt bei der »SGB II-Führungsrunde«. Dieser gehörten 2013 neben der zuständigen Fachbereichs- und Fachdienstleitung sowie den Regionalleitungen auch die Leitungen der Fachabteilungen Fachaufsicht Aktive Leis-

tungen und Projektsteuerung (FAA), Fachaufsicht Passive Leistungen und Widersprüche (FAP) sowie Finanzen, EDV, Controlling (FEC) an. In zentralen Fragen der strategischen Planung und Steuerung wird die Führungsrunde vom »SZ-Beirat« beraten, dem u.a. die Verwaltungsleitungen der Trägerkommunen angehören.

Die Fachabteilungen identifizieren aus ihrer fachlichen Zuständigkeit heraus inhaltliche Schwerpunkte und liefern Lösungsansätze, die in die Strategieentwicklung einfließen. In Jobcenter-Leitungsrunden erarbeiten die jeweils zuständige Regionalleitung gemeinsam mit den örtlichen Jobcenterleitungen Ansätze zur operativen Umsetzung der in der Führungsrunde festgelegten Handlungsstrategien. In regelmäßigen Jobcenter-Runden kommunizieren Regionalleitungen und örtliche Jobcenterleitungen die Umsetzung der Handlungsstrategie in

Richtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierbei nehmen sie auch deren Anregungen und Verbesserungsvorschläge auf und spiegeln sie in die Führungsrunde sowie in die Fachabteilungen zurück.

Wie in den Vorjahren wurden die vier institutionalisierten Planungs- und Steuerungsebenen durch einen intensiven fachlichen Austausch auf der Arbeitsebene ergänzt. So lieferten z.B. die jobcenterübergreifenden Einkaufsgruppen wichtige Impulse für die Planung und den Einkauf von Maßnahmen. Dieser fachliche Austausch bleibt für die dargestellte strategische Gesamtsteuerung auch zukünftig unverzichtbar.



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

»Service aus einer Hand«

Die enge Verzahnung der Rechtskreise SGB II, SGB VIII und SGB XII ist Grundlage einer erfolgreichen, integrierten kommunalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Diesem Grundsatz folgt der Kreis Nordfriesland seit Jahren mit der konsequenten Umsetzung des sozialräumlichen Ansatzes. Vor diesem Hintergrund war es eine beinahe logische Konsequenz, in beinahe allen Sozialzentren neben den örtlichen Jobcentern sukzessive auch eine Regionalabteilung der Jugendhilfe anzusiedeln. Ist eine Fallkonstellation so beschaffen, dass sowohl der Bereich der Jugendhilfe als auch die Belange des Jobcenter berührt sind, findet

eine kundengerechte Klärung im Rahmen rechtskreisübergreifender Fallkonferenzen statt. Ziel ist die Erarbeitung von Lösungsansätzen, wie z.B. die Entwicklung integrierter Hilfepläne, so dass die betroffenen Jugendlichen und auch deren Familien aus beiden Hilfesystemen heraus das für sie optimale Unterstützungs- und Betreuungsangebot erhalten. Ist es im Einzelfall notwendig und zielführend, werden auch flankierende kommunale Leistungen in den individuell ausgestalteten Hilfeplan einbezogen – auch die für diese Leistungsbereiche zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden mittlerweile direkt in den örtlichen Jobcentern angesiedelt.

Eingliederungsstrategie für Jugendliche

Das spezialisierte, auf die besonderen Anforderungen der Jugendlichen abgestimmte U25-Fallmanagement zielt auf deren dauerhafte soziale und berufliche Integration ab. Dabei folgte es auch 2013 konsequent dem Prinzip »Unterstützung aus einer Hand«. Die persönliche Ansprechpartnerin oder der persönliche Ansprechpartner im örtlichen Jobcenter baut ein enges Vertrauensverhältnis zu den Jugendlichen auf, um sie so effektiver durch den gesamten Eingliederungsprozess bis hin zur Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt begleiten zu können. Die enge Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe ermöglicht die zeitnahe



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

Erstellung integrierter Hilfepläne für die Jugendlichen und deren Familien. Falls erforderlich werden flankierende kommunale Leistungen wie z.B. die Schuldnerberatung zeitnah und direkt hinzugezogen.

Präventives Handeln ist nachhaltiges Handeln

Der Übergang von der Schule in das Arbeitsleben ist ein neuralgischer Punkt im Leben der jungen Menschen. Die Aktivitätenliste der örtlichen Jobcenter sieht deshalb verbindlich vor, alle im Leistungsbezug befindlichen Jugendlichen bereits drei Monate vor Verlassen der Schule zu einem Perspektivgespräch einzuladen. Das U25-Fallmanagement informiert sich über den Stand der Berufswegplanung und ermittelt mögliche Unterstützungsbedarfe, um den Jugendlichen den Übergang ins Berufsleben zu erleichtern oder auch die Fortsetzung der Schullaufbahn zu flankieren.

Für ihre Hilfeplanung können U25-Fallmanagement und

Jugendhilfe auf das im Rahmen des Projektes »Regionales Übergangsmanagement Schule – Arbeitswelt: Koordination vor Ort« entwickelte »Bildungsportal Nordfriesland« zurückgreifen. Das Portal liefert eine Übersicht über die Vielzahl bereits zur Verfügung stehender Hilfeleistungen.

Gelingt der Übergang von der Schule ins Arbeitsleben nicht, bleiben diese jungen Menschen häufig langfristig auf öffentliche Transferleistungen angewiesen. Das hat auch die kommunale Ebene längst erkannt und unterstützt deshalb den Kreis Nordfriesland in seinen Anstrengungen, den innovativen Lösungsansatz »Regionales Übergangsmanagement« dauerhaft und flächendeckend auf die Agenda seiner aktiven kommunalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu setzen. Vor diesem Hintergrund ist in 2013 auch das »Jugendberufsprojekt Nordfriesland« entstanden. Hier arbeiten die Bundesagentur für Arbeit im Zuge der Berufsberatung, die Beruflichen Schulen des Kreises, die Schulrä-

tinnen, der Fachdienst Schule und das Jobcenter eng verzahnt zusammen, um die Situation von Jugendlichen ohne Schul- oder Ausbildungsabschluss zu verbessern.

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

Die oben dargestellte organisatorische und strategische Neuausrichtung diente keinem Selbstzweck. Sie verfolgte einzig das Ziel, die vom Bund zur Verfügung gestellten Eingliederungsmittel noch effizienter und noch zielführender einzusetzen als das schon in den Vorjahren der Fall war. Daher stand es außer Frage, die individuelle 1 zu 1-Betreuung in den örtlichen Jobcentern als zentrales Element der Integrationsarbeit nicht nur zu bewahren, sondern noch weiter zu stärken. Nach Klärung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit im Erstprofiling entwickeln Kunde und Fallmanagement gemeinsam eine Integrati-



onsstrategie und schreiben diese in einer individuell ausgestalteten, für beide Seiten verbindlichen Eingliederungsvereinbarung fest. In manchen Fällen müssen die Integrationsbemühungen durch flankierende Hilfen wie Schuldner-, Sucht- oder psychosoziale Beratung ergänzt werden.

»Kundenbezugsdauerphasenmodell« – Abbau von Langzeitleistungsbezug mit System

Es gibt nicht *die* Kundin oder *den* Kunden im SGB II-Bezug. Im Gegenteil: die Kundinnen und Kunden der örtlichen Jobcenter weisen hoch komplexe und sehr heterogene Problemlagen auf. Der Bund definiert in kurzer Abfolge spezifische Zielgruppen, die von den Jobcentern parallel in den Fokus ihrer Integrationsarbeit zu rücken sind, die aber nicht selten inhaltliche Überschneidungen aufweisen. So sind gesonderte Anstrengungen zu unternehmen, um die Gruppe der jüngeren Leistungsbezieher (U25), die Gruppe der Alleinerziehenden, die Gruppe der älteren Leistungsbezieher (50+), die Gruppe der Langzeit-

leistungsbezieher und neuerdings die Gruppe der 25 – 35-jährigen Leistungsbezieher ohne Schulabschluss zeitnah in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Neukunden sollen schnell vermittelt, Langzeitleistungsbezug vermieden und die Anzahl der Langzeitleistungsbezieher verringert werden.

Die Heterogenität der Jobcenter-Kundinnen und –Kunden auf der einen und die Zielkomplexität auf der anderen Seite erschweren der Leitungsebene die Strategieentwicklung sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den örtlichen Jobcentern die operative Umsetzung.

In diesem Kontext beschreibt der gesetzliche Auftrag (§ 48a SGB II) zur Vermeidung und zum Abbau von Langzeitleistungsbezug für die Leitungsebene und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenter Nordfriesland eine besondere Herausforderung: Rund zwei Drittel der in den örtlichen Jobcentern betreuten Kundinnen und Kunden befinden sich im Langzeitleistungsbezug. Ein knappes Drittel dieser Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher geht bereits einer Beschäftigung bzw. einer geringfügigen

Beschäftigung nach. Das hierbei erzielte Einkommen deckt aber den Lebensunterhalt nicht. Gerade in dem für Nordfriesland zentralen Tourismusbereich ist die Entlohnung nicht immer bedarfsdeckend. So wurden verschiedene Handlungsansätze entwickelt – »Vom Minijobber zum sozialversicherungspflichtig Beschäftigten« oder »Restbedarf-Coaching« – die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den örtlichen Jobcentern ergänzend zum »Regelgeschäft« umzusetzen sind.

»Kundenbezugsdauerphasenmodell«: Hinter diesem etwas sperrigen Begriff verbirgt sich ein im Jahre 2013 entwickeltes Modell zur operativen und strategischen Steuerung, mit dem das Jobcenter Nordfriesland der oben beschriebenen Steuerungsherausforderung begegnet.

Zur Verbesserung der allgemeinen Transparenz wird der gesamte von den örtlichen Jobcentern zu betreuende Kundenstamm nach spezifischen Zielgruppenmerkmalen unterteilt. Das hinterlegte Controllingsystem ist in der Lage, den Leitungskräften beim Kreis und in den örtlichen



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

Jobcentern, insbesondere aber auch dem Fallmanagement und der Personalvermittlung tagesaktuelle Daten zum Kundenstamm zu liefern. Auf diese Weise können dann die systematisch entwickelten Handlungsansätze auf der operativen Ebene umgesetzt und auf ihre Effektivität und Nachhaltigkeit hin geprüft werden.

Der Aufwand lohnt sich: Insgesamt konnte das Jobcenter Nordfriesland die Anzahl seiner Integrationen in 2013 um elf Prozent steigern. Einzelne örtliche Jobcenter steigerten ihre Integrationszahlen im Bereich der Langzeitleistungsbezieher um bis zu 50 Prozent. Es bestätigen sich auch hier die Ergebnisse der Wirkungsforschung, die aufgrund der Heterogenität der Kundinnen und Kunden zur verstärkten Nutzung möglichst individueller Förderansätze rät.

Hilfe zur Selbsthilfe

Der Kreis Nordfriesland hat die Sozialraum- und Ressourcenorientierung in der kommunalen Sozialpolitik konsequent auch auf den Bereich der aktiven kommunalen Ar-

beitsmarktpolitik übertragen.

Die Hilfe zur Selbsthilfe ist Garant einer nachhaltigen Integrationsarbeit. Auch und gerade deshalb ist die Ressourcenorientierung Dreh- und Angelpunkt der fallspezifischen und der fallunspezifischen Arbeit im Jobcenter Nordfriesland. Alle im Sozialraum vorhandenen Ressourcen werden gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden erschlossen, um auf deren Basis tragfähige Selbsthilfestrukturen aufzubauen. Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit wird in Nordfriesland von den Ressourcen der Kundinnen und Kunden her gedacht – nicht von deren Hemmnissen.

Bei der Implementierung, der Qualitätssicherung und -entwicklung wird das Jobcenter Nordfriesland regelmäßig durch das Institut für Stadtteilentwicklung, Sozialraumorientierte Arbeit und Beratung (ISSAB) unterstützt. In der kreisweiten und jobcenterübergreifenden Qualitätsentwicklung kommt aber auch der kollegialen Beratung zentrale Bedeutung zu. Gemeinsam vergewissern sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fallmanagement

und in der Personalvermittlung einer stringenten Umsetzung der ressourcenorientierten Fallsteuerungssystematik. In regelmäßig stattfindenden Runden werden die zielführendsten Unterstützungs- oder auch Interventionsmöglichkeiten erörtert, die im individuellen Einzelfall passenden Maßnahmeangebote miteinander abgewogen.

»Your job is to find a job«

Die niederländische Werkakademie bildet das Vorbild für die seit 2012 sehr erfolgreich im Kreis Nordfriesland eingesetzte Work first-Maßnahme »Jobtraining«.

Binnen fünf Tagen werden alle Antragstellerinnen und Antragsteller der Maßnahme zugesteuert. An zwei Standorten unterstützt ein professioneller Maßnahmeträger sie unter dem Motto »Your job is to find a job« bei ihrer strukturierten Bewerbungsarbeit. Durch einen großzügig bemessenen Personalschlüssel gewährleistet der Maßnahmeträger eine enge und individuelle Begleitung der Bewerbungsarbeit und ein bewerberorientiertes



Coaching. Hinzu kommen modular aufgebaute Qualifizierungsangebote, die die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitsuchenden schon in den ersten Tagen und Wochen nach Antragstellung zielgerichtet erhöhen. »Stillstand ist Rückschritt«: nach diesem Motto hat das Jobcenter Nordfriesland das Pilotprojekt »Jobtraining« weiter entwickelt und den vielschichtigen Bedarfen der heterogenen Zielgruppe noch weiter angepasst. So ist das Projekt jetzt auch als flexible Teilzeitmaßnahme angelegt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellen sich ihren Wochenplan selbständig zusammen, so dass z.B. die parallele Wahrnehmung eines Minijobs oder die Sicherstellung der Kinderbetreuung der systematischen Bewerbungsarbeit nicht länger entgegenstehen.

Selbständige – innovative Betreuungsansätze sind gefragt

Die Begleitung selbständiger Leistungsbezieherinnen und -bezieher hin zu einer tragfähigen und bedarfsde-

ckenden Beschäftigung erfordert ein hohes Maß an Spezialwissen. Zum Aufbau und zur Sicherstellung dieser Expertise hatte der Kreis Nordfriesland 2012 entschieden, die Betreuung der Selbständigen an zwei Standorten in Husum und Niebüll zu konzentrieren. In der Folge haben die örtlichen Jobcenter sukzessive damit begonnen, alle bisher in ihrer Betreuung befindlichen Fälle an die Spezialisten abzugeben.

Schon nach kurzer Zeit ist es einer ganzen Reihe selbständiger Leistungsbezieherinnen und -bezieher gelungen, sich unterstützt von den Spezialisten eigenständig aus dem Leistungsbezug zu lösen. Dieser Trend setzte sich im Jahre 2013 ungebrochen fort. Die Spezialisierung erwies sich als Erfolgsmodell für die Selbständigen und auch für das Jobcenter Nordfriesland. Aufgrund der deutlich gesunkenen Fallzahlen ist es schon ab 2014 möglich, den Personaleinsatz zu reduzieren und den Tätigkeitsbereich am Standort Husum zusammenzuführen. Dabei gibt das Jobcenter Nordfriesland den eigenen

Anspruch »nah am Menschen« auch hier nicht auf: am bisherigen Standort Niebüll wird einmal wöchentlich ein Sprechtag für selbständige Leistungsbezieherinnen und -bezieher aus dem nördlichen Kreisgebiet eingerichtet.

Fallmanagement und Personalvermittlung – zwei Seiten derselben Medaille

Im Jobcenter Nordfriesland sind Fallmanagement und Personalvermittlung untrennbar miteinander verbunden. Jede Kundin und jeder Kunde kann sich darauf verlassen, dass die in seiner augenblicklichen Lebenssituation am besten für eine zügige und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt geeigneten Instrumente zum Einsatz kommen. Verbleibt eine als vermittlungsfähig eingeschätzte Kundin, ein als vermittlungsfähig eingeschätzter Kunde länger als 12 Monate in der Personalvermittlung wird die ursprüngliche Integrationsplanung einer Überprüfung unterzogen. In Abstimmung mit der Kundin, mit dem Kunden erfolgt ggf. eine Übergabe an das Fallmanage-



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

ment. Gelangt umgekehrt das Fallmanagement zu der Auffassung, dass die Vermittlungsfähigkeit einer Kundin, eines Kunden hinreichend hergestellt bzw. wieder hergestellt ist, erfolgt die Übergabe an die Personalvermittlung.

Das über Jahre aufgebaute Vertrauensverhältnis zu den regionalen Arbeitgebern ist das »Betriebskapital« der nordfriesischen Personalvermittlerinnen und Personalvermittler. Dieses Vertrauen haben sie sich über ein hohes Maß an Flexibilität und Verbindlichkeit erworben. Wie in den Vorjahren stand für ihre Vermittlungsaktivitäten der Grundsatz der »Passgenauigkeit« an erster Stelle. Mit dem Streben nach nachhaltigen Integrationserfolgen unterstreichen sie neben dem quantitativen auch sehr bewusst den qualitativen Anspruch ihrer Integrationsarbeit. Hierfür gleichen die Integrationsexperten aus den örtlichen Jobcentern zunächst das Bewerberprofil sorgfältig mit dem Stellenprofil eines freien Arbeitsplatzes ab. Dann treten sie mit einem passgenauen Vermittlungsvorschlag

an die Betriebe heran. Dabei lässt die über Jahre gewachsene enge Zusammenarbeit mit den nordfriesischen Arbeitgebern heute auch die Umsetzung innovativer Integrationsansätze zu.

Aktivierung Alleinerziehender

Die Aktivierung Alleinerziehender bildet traditionell einen Arbeitsschwerpunkt des Jobcenter Nordfriesland. Vor diesem Hintergrund wurde u.a. das »Forum Alleinerziehende Nordfriesland (ForAN)« begründet. Durch die Umschichtung von Stellenanteilen hat der Kreis Nordfriesland die Grundlage geschaffen, dass das Netzwerk »ForAN« seine erfolgreiche Arbeit auch über das Ende des Förderzeitraums am 31.3.2013 fortsetzen konnte. »ForAN« richtet sein Hauptaugenmerk auf die im SGB II-Bezug stehenden Alleinerziehenden. Das Netzwerk orientiert sich dabei an den sehr heterogenen Bedarfslagen der Zielgruppe. Im Flächenkreis Nordfriesland stellen eine

eingeschränkte Mobilität sowie ein häufig unzureichendes Kinderbetreuungsangebot noch immer gewichtige Hemmnisse bei der Beschäftigungsaufnahme dar. Diesen Hemmnissen wird u.a. mit der »KiTa Datenbank Nordfriesland« entgegengesteuert, die tagesaktuell über die im Kreis Nordfriesland verfügbaren Betreuungsangebote informiert. Hinzu kommt der im Frühjahr 2013 veröffentlichte »Wegweiser für Alleinerziehende in Nordfriesland«, der die Alleinerziehenden umfassend über alle im Kreisgebiet vorhandenen Unterstützungsstrukturen und -angebote informiert. Gestützt auf Best practice-Beispiele informiert »ForAN« aber auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über flexible Arbeitszeitmodelle, die den Alleinerziehenden die Aufnahme einer Beschäftigung erleichtern bzw. überhaupt erst ermöglichen.



4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

Die Bedarfe weisen den Nordfriesischen Weg

Die Eingliederungsmaßnahmen sind das Instrumentarium, das dem Fallmanagement und der Personalvermittlung für den Erhalt und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Kundinnen und Kunden zur Verfügung steht. Neben arbeitsmarktnahen Qualifizierungsmaßnahmen zählen hierzu auch niedrigschwellige Angebote, die arbeitsmarktf fernere Kundinnen und Kunden dabei unterstützen, sukzessive ihre Beschäftigungsfähigkeit zu stärken.

Die genaue Kenntnis der Förderbedarfe und der daraus resultierenden Platzkontingente ist entscheidend. Deshalb führt das Jobcenter Nordfriesland auch hier die Regionalleitungen, die Fachabteilungen des Kreises und die Praktiker aus den örtlichen Jobcentern zusammen. In gemeinsamen Einkaufsgruppen werden die Bedarfe ermittelt und konzeptionelle Eckpunkte verabredet. Diese sorgfältige Vorplanung ist Grundlage für die dann folgende Ausschreibung bzw. Vergabe der Maßnahmen, so dass Fallmanagement und Personalvermittlung im Ergebnis wirksame, an den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientierte Werkzeuge zur Verfügung stehen, um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer

Kundinnen und Kunden zu sichern bzw. zu erhöhen.

Aufgrund der erneut geringen Mittelausstattung haben sich die Einkaufsgruppen für 2013 darauf verständigt, auf eine Ausweitung des Maßnahmespektrums zu verzichten und stattdessen an dem bewährten Portfolio festzuhalten. Im weiteren Verlauf werden einiger dieser Maßnahmen beispielhaft vorgestellt.

»Aktivierungsmaßnahme«

Die »Aktivierungsmaßnahme« richtet sich an alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Das Ziel ist die individuelle Vorbereitung auf eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt. Im Zentrum stehen ein intensives Profiling und ein biografisches Interview, um detaillierten Aufschluss über alle Kompetenzen und Dispositionen der Teilnehmenden zu erhalten. Die hierbei zusammengetragenen Informationen bilden die Grundlage einer dezidierten beruflichen Integrationsplanung, die den Teilnehmenden und dem sie unterstützenden Fallmanagement als wichtiger Leit- bzw. Orientierungsfaden für die weitere Bewerbungs- bzw. Integrationsarbeit dient.

»Praxis-Lernen«

Im Rahmen seiner Forschungsarbeiten hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) festgestellt, dass junge Arbeitsuchende bei ihren Integrationsbemühungen deutlich mehr von betrieblichen Praxiserfahrungen profitieren als von verschulden Maßnahmeangeboten. Das deckt sich mit den positiven Erfahrungen des Jobcenter Nordfriesland mit der Maßnahme »Praxis-Lernen«. In einem ausgewogenen Mix aus betrieblichem Praktikum und individuellem Coaching werden die jugendlichen Leistungsbezieherinnen und -bezieher – insbesondere auch die Gruppe der s.g. Altbewerber – für die Aufnahme einer Beschäftigung oder einer Ausbildung vorbereitet. An vier Tagen die Woche absolvieren die Teilnehmenden ein betriebliches Praktikum. Am fünften Tag treffen sie sich beim durchführenden Bildungsträger. Hier werden in Gruppenveranstaltungen mögliche schulische Defizite bearbeitet, die Praktikumserfahrungen ausgewertet, Bewerbungssituationen trainiert oder Bewerbungsunterlagen erstellt. In ergänzenden Einzelgesprächen werden die Teilnehmenden individuell bei ihrer Bewerbungsarbeit gecoacht.

4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

»Landungsbrücken«

Das Projekt »Landungsbrücken« ergänzt das Maßnahmeangebot des Jobcenter Nordfriesland um ein niedrigschwelliges Angebot für junge Menschen, die den Kontakt zum Jobcenter nicht von sich aus aufrecht erhalten. Im Rahmen »intensiver aufsuchender Sozialarbeit« werden auch diejenigen jungen Menschen ohne Anbindung erreicht. Mit den gesetzlichen und den beauftragten Trägern der öffentlichen Jugendhilfe findet ein enger Austausch bis hin zur gemeinsamen Fallverlaufsplanung statt. Für die 17- bis 19-Jährigen ist in jedem Einzelfall eine gemeinsame Hilfeplanung vorgesehen. Mit diesem festen und planbaren Angebot werden die Jugendlichen angesprochen, die zwar aktuell noch durch massive häusliche Probleme an einer erfolgreichen Integration gehindert sind, die aber durch offene Angebote noch erreichbar sind. Mit gewerblichen Tätigkeiten wie der Aufarbeitung von Seezeichen, der Reparatur von Fahrrädern oder Lackierarbeiten (»Airbrushing«), aber auch mit Fitnessangeboten oder Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden die jungen Menschen behutsam an die berufliche Integration herangeführt. Es bleibt das erklärte Ziel des Jobcenter Nordfriesland, jeder und jedem unversorgten Jugendlichen ein Angebot zu unterbreiten und so auch die Versorgungsquote der jugendlichen Leistungsbeziehenden und -bezieher weiter zu erhöhen.

»Expander«

Hinter dieser »sportlichen« Überschrift verbirgt sich eine Maßnahme zur sozialen Stabilisierung, zur Aktivierung und zur Qualifizierung von Langzeitleistungsbeziehenden und -bezieherinnen. Die Maßnahme fügt sich nahtlos in die vom Jobcenter Nordfriesland konsequent über alle Unterstützungsbereiche verfolgte ressourcen- und sozialraumorientierte Grundlinie ein. »Expander« beschreibt den Gegenentwurf zu dem noch immer weit verbreiteten Defizitansatz. Die Maßnahme stellt dabei das s.g. »Empowerment« der Teilnehmenden in den Mittelpunkt. Empowerment beschreibt einen Handlungsansatz, der bei den Stärken und bei den individuellen Kompetenzen der Teilnehmenden ansetzt. Die Kundinnen und Kunden werden darin unterstützt, ihre eigenen Stärken und persönlichen Ressourcen zu erkennen und zum Problemlöser der eigenen Problemstellung zu werden. Das Projekt bezieht dabei bewusst auch das soziale Umfeld und das die Teilnehmenden umgebende soziale Netzwerk ein. Mithilfe modular aufgebauter Gruppenangebote flankiert »Expander« den Weg zu einer gruppenorientierten »Hilfe zur Selbsthilfe«. Sollte es der soziale Kontext oder die augenblickliche Lebenssituation im Einzelfall erforderlich machen, stehen auch Fachleute für aufsuchende Sozialarbeit zur Verfügung.

»Frauen Richtung Arbeitsmarkt unterwegs (F.R.A.u.)«

Viele Frauen sehen sich bei dem Eintritt oder bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt besonderen Schwierigkeiten ausgesetzt. Viele konnten nach der Geburt ihres Kindes eine begonnene Ausbildung nicht abschließen, andere hatten die Ausbildung zu diesem Zeitpunkt noch nicht begonnen. Fehlende Teilzeitbeschäftigungen, unzureichende Kinder-Fehlende Teilzeitbeschäftigungen und unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten verhindern oft den nahtlosen Übergang in den Arbeitsmarkt. Viele Migrantinnen stoßen auf das Problem, dass der von ihnen erworbene Ausbildungsabschluss in Deutschland nicht anerkannt wird. Sprachprobleme kommen häufig erschwerend hinzu.

Hier setzt »F.R.A.u.« an und unterstützt bei der Entwicklung individueller Handlungsansätze. Angepasst an die Bedarfe der Zielgruppe wird die Maßnahme in Teilzeit angeboten, sofern erforderlich wird die Kinderbetreuung sichergestellt. In drei Stufen sollen die Teilnehmerinnen die eigenen Stärken und Ressourcen erkennen, sich neue Fähigkeiten aneignen und schließlich lernen, diese gezielt für den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu nutzen: »Aktivierung«, »Erhöhung der Qualifikation« und »Bewerbungsarbeit«. Dabei wird auf die gemeinsame Arbeit in der Gruppe gesetzt, um auch gruppenspezifische Prozesse zielgerichtet in die Entwicklung der individuellen Lösungsansätze einfließen zu lassen.

Handwritten notes on a piece of paper: "Erfolgsform", "zu den", "lern", "Personal mangel", "Kopf -> wenn", "Entw."

5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

Richtige Weichenstellungen

Der 2012 eingeleitete und 2013 konsequent fortgesetzte Umsteuerungsprozess hat das Jobcenter Nordfriesland – den »Nordfriesischen Weg« – in die richtige Spur zurückgeführt.

Mit der Optimierung der strategischen und organisatorischen Steuerungsprozesse, der Spezialisierung der Arbeitsbereiche sowie der Flexibilisierung der Arbeits- und Verfahrensabläufe konnte das Jobcenter Nordfriesland seine Effizienz deutlich steigern und so dem Einspardruck entgegenwirken, ohne dabei die Qualität seiner Leistungen zu mindern. Der eingeleitete Umsteuerungsprozess konnte den negativen Trend der Jahre 2011/2012 stoppen. Im Jahre 2013 erreichte das Jobcenter Nordfriesland bei den im Kennzahlenkatalog nach § 48a SGB II festgelegten Indikatoren K1 bis K3 deutliche Verbesserungen – wenngleich die Leistungsbilanz noch immer nicht über die gesamte Breite der Kennzahlen und Unterkennzahlen vollends zufriedenstellend ist. Besonders erfreulich ist, dass bei der Kennzahl 2

(Integrationen) der in der Zielvereinbarung festgeschriebene Wert erreicht werden konnte. Dagegen ließen die deutlich gestiegenen Kosten der Unterkunft, nicht zuletzt aber auch die Anpassung der Regelsätze – beides externe und damit nur bedingt durch das Jobcenter beeinflussbare Indikatoren – die angestrebte Verringerung der Kosten im Bereich der Kennzahl K1 nicht zu.

Ausblick

Das Jobcenter Nordfriesland ist entschlossen, den positiven Gesamttrend der beiden Vorjahre auch in 2014 fortzusetzen. Dabei stehen weiterhin die Bereiche »Integration« und »Abbau von Langzeitleistungsbezug« im Mittelpunkt seiner Anstrengungen. Das Jobcenter Nordfriesland ist es gewohnt, mit anderen Trägern der Grundsicherung verglichen zu werden. Es nimmt diesen Wettbewerb sehr gerne an. Deshalb bezieht es die Erkenntnisse aus dem Benchmarking-Prozess, die Erfahrungen und die Best-Practice-

Beispiele der Vergleichsring-Partner kontinuierlich in seine strategische Planung mit ein.

Von zentraler Bedeutung für ansteigende Integrationszahlen und für weniger im Langzeitbezug stehende Kundinnen und Kunden wird das 2013 im Kreis Nordfriesland entwickelte »Kundenbezugsdauerphasenmodell« sein. Es ermöglicht den optimalen Einsatz der vorhandenen Personalressourcen und unterstützt Fallmanagement und Personalvermittlung in der strukturierten Bearbeitung ihres Kundenstammes.

Neben den Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieherern genießen auch die Zielgruppen »U25« und »50plus« weiterhin ein besonderes Augenmerk.

Sehr frühzeitig hat der Kreis Nordfriesland erkannt, dass es sich eine alternde und zurückgehende Bevölkerung in Nordfriesland nicht leisten kann, junge Menschen an der Schwelle von der Schule zur Arbeitswelt zu verlieren. Die nicht nur finanziellen Folgen gescheiterter Übergänge ins



5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

Arbeitsleben werden die nordfriesischen Kommunen zunehmend überfordern. Deshalb begreift der Kreis Nordfriesland die gezielte Unterstützung von jugendlichen Leistungsbezieherinnen und -bezieher bei ihrer Bewerbungs- bzw. Integrationsarbeit als eine weit über den engen gesetzlichen Auftrag des SGB II hinausgehende Pflicht.

Mit dem Auslaufen der Bundesförderung im Jahr 2015 steht das Jobcenter Nordfriesland vor der Herausforderung, das erfolgreich arbeitende und große Anerkennung genießende »Kompetenznetzwerk 50plus« zukünftig in sein s.g. Regelgeschäft zu überführen. Gestützt auf die im »Masterplan Daseinsvorsorge« niedergelegten Ergebnisse zur demografischen Veränderung weist der Kreis Nordfriesland im Dialog mit allen für den Arbeitsmarkt relevanten Akteuren immer wieder darauf hin, dass die Ressourcen der älteren Menschen für den Arbeitsmarkt schon heute unverzichtbar sind.

Die aktive Beteiligung an der Fachkräfteinitiative des Landes Schleswig-Holstein »Zukunft im Norden« ist daher für das Jobcenter Nordfriesland ebenso selbstverständlich wie die Unterstützung des »Nationalen Integrationsplans« der Bundesregierung. Auch die Mitarbeit in der Arbeitsgruppe »Integration durch Arbeit« folgt der Überzeu-

gung, für den dauerhaften Erhalt Nordfrieslands als attraktives Lebens-, Wohn- und Arbeitsumfeld auf keinen hier lebenden Menschen verzichten zu können.

Selbstverständlich nutzen die örtlichen Jobcenter deshalb auch die durch das »Landesprogramm Inklusive Jobs« eröffneten Chancen. Mithilfe eines externen Fachberaters wird die Integration von Menschen mit Behinderung gezielt unterstützt.

Im Zuge der Neugliederung der Kreisverwaltung wurde durch den Landrat entschieden, auch den bisherigen Fachbereich III »Jugend, Soziales, Arbeit und Senioren« neu zu strukturieren. Die Aufstellung des Jobcenter Nordfriesland im neuen »Fachbereich Arbeit« erlaubt zukünftig eine noch fokussiertere Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II. Zentrale Unterstützungsdienstleistungen wie die Widerspruchsachbearbeitung, die EDV-Betreuung sowie das Finanzcontrolling werden dann über synchronisierte Schnittstellen aus den jeweiligen Fachdiensten der Kreisverwaltung heraus erbracht.

In strategischer Hinsicht bildet die Einführung der elektronischen Fallakte (»E-Akte«) das zentrale Projekt im Jahr 2014. Das Jobcenter Nordfriesland ist überzeugt, sein Verwaltungshandeln mit der Einführung der E-Akte noch

effizienter gestalten zu können. Die infolge der oben dargestellten Neuausrichtung ohnehin stark verbesserte jobcenterübergreifende Zusammenarbeit wird einen weiteren positiven Schub erhalten. Das Zusammenspiel zwischen den Bereichen Fachaufsicht und Widersprüche sowie den örtlichen Jobcentern wird erheblich vereinfacht werden. Flankiert wird die E-Akte von einem zentralen elektronischen Postversand, der die Kolleginnen und Kollegen in den Fachdiensten des Kreises und in den örtlichen Jobcentern entlasten und im selben Atemzuge die Sachkosten senken wird.

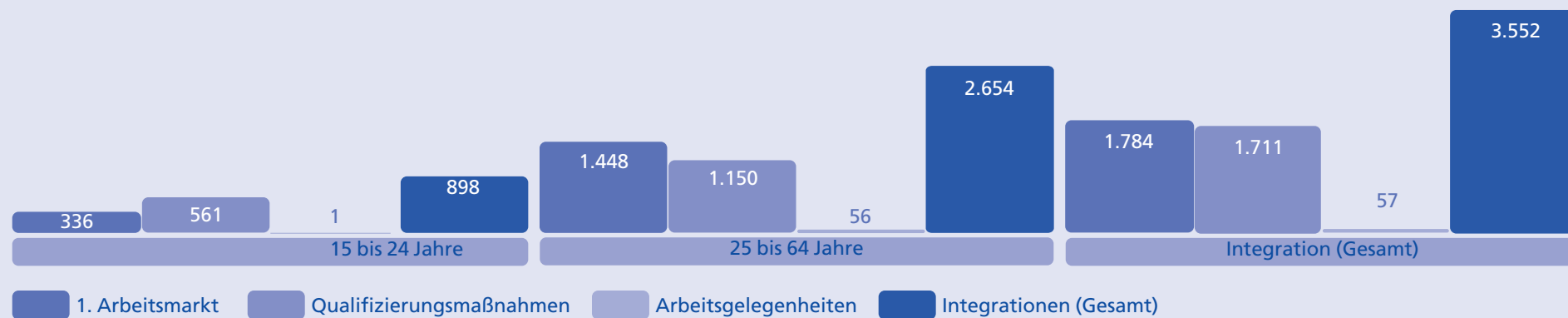
Zur weiteren Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. zur Abfederung temporärer Belastungsspitzen in den örtlichen Jobcentern setzt das Jobcenter Nordfriesland in 2014 eine flexible Springerkraft im Bereich der Leistungsberechnung ein.

Das Jobcenter Nordfriesland hat auch für 2014 ambitionierte Zielwerte mit dem Land Schleswig-Holstein vereinbart. Die Verantwortlichen sind sich sicher, diese Ziele trotz der Randlage und des weiterhin schwächelnden dänischen Arbeitsmarktes erreichen zu können.



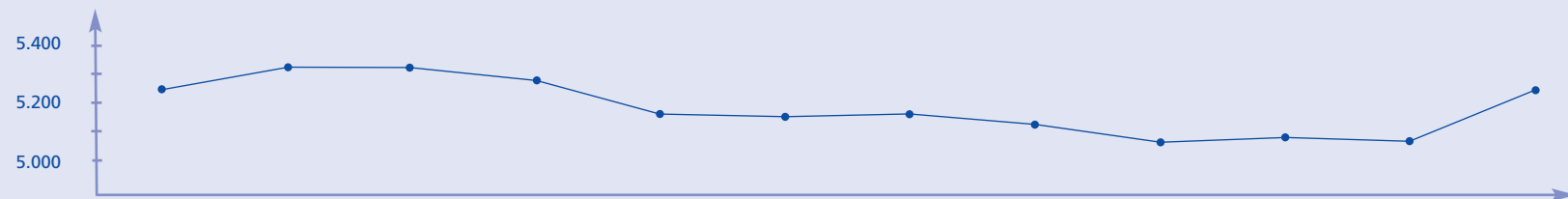
Integrationen im Kreis Nordfriesland - Rechtskreis SGB II (Januar bis Dezember 2013)

	15 bis 24 Jahre	25 bis 64 Jahre	Gesamt
1. Arbeitsmarkt	336	1.448	1.784
Qualifizierungsmaßnahmen	561	1.150	1.711
Arbeitsgelegenheiten	1	56	57
Integrationen (Gesamt)	898	2.654	3.552

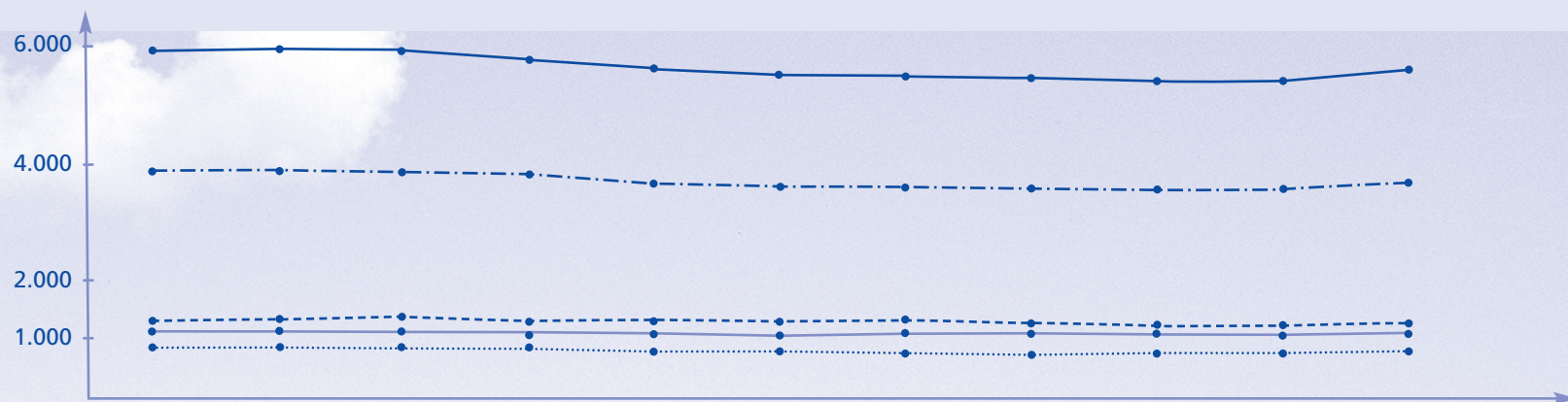


Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Kreis Nordfriesland – Rechtskreis SGB II

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Bedarfsgemeinschaften	5.276	5.333	5.337	5.292	5.180	5.160	5.172	5.120	5.062	5.087	5.173	5.243



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	7.101	7.105	7.050	7.050	6.913	6.881	6.944	6.827	6.738	6.756	6.864	7.013
davon												
unter 25 Jahren	1.277	1.313	1.324	1.297	1.291		1.287	1.256	1.233	1.233	1.247	**
25 bis 50 Jahre	3.896	3.939	3.929	3.829	3.708	3.672	3.674	3.625	3.606	3.623	3.718	
50 bis 55 Jahre	818	829	815	803	782	774	759	744	755	746	763	
über 55 Jahre	1.158	1.169	1.161	1.158	1.124	1.104	1.110	1.122	1.098	1.099	1.126	
25 bis 64 Jahre	5.872	5.937	5.905	5.790	5.614	5.550	5.543	5.491	5.459	5.468	5.607	



* kann eines Datenausfalls nicht angegeben werden. ** 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
Klixbüllers 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

**Die Jobcenter
in Nordfriesland:**
 0800 0800 673



Impressum

Kreis Nordfriesland • Der Landrat
© 2014 Kreis Nordfriesland • www.nordfriesland.de

Autor: Dr. Bernd Meyer • Redaktion: Dr. Bernd Meyer, Jan Smith
Gestaltung, Herstellung: Hartmut Pohl, Silke Holling • Fotos: Andreas Birresborn, Hartmut Pohl • Druck: Flensburg Avis