



10 Jahre  
Arbeitsvermittlung

# Eingliederungsbericht 2014



persönliche  
Ansprechpartner  
erkld'rend  
Pate



**Sozialzentren  
für Nordfriesland**

**jobcenter** Grundsicherung • Wohngeld • Seniorenhilfe • Schuldnerberatung

## Eingliederungsbericht 2014

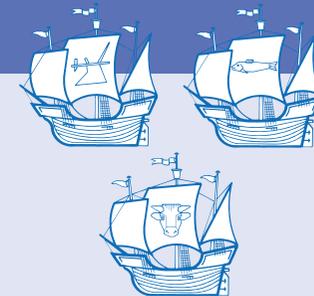
- 3 1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenters Nordfriesland
- 5 2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland
- 8 3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie
- 18 4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen
- 20 5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

**Sozialzentren für Nordfriesland***Wege in Arbeit*

Kreis Nordfriesland

[www.sz-nordfriesland.de](http://www.sz-nordfriesland.de)



## 1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

»Rüm hart – Klaar Kimming« –, oder im Hochdeutschen: »Weites Herz – Klarer Horizont«, dieses auf vier Worte komprimierte Selbstporträt der Nordfriesen ist untrennbar mit der einmaligen Kulisse des Nationalparks Schleswig-Holsteinisches Wattenmeer verbunden. Im Jahre 2008 von der UNESCO als Weltnaturerbe anerkannt bildet das Wattenmeer vor der nordfriesischen Küste den Rahmen für einen weltweit einzigartigen Natur- und Lebensraum.

Dieser Lebensraum erstreckt sich auf über 2.000 qkm und bietet dabei nur knapp 165.000 Einwohnern eine Heimat. Damit zählt der Kreis Nordfriesland zu den am dünnsten besiedelten Regionen Deutschlands. Die dank Theodor Storm als »Graue Stadt am Meer« bekannte Kreisstadt Husum ist mit rd. 22.000 Einwohnern auch die mit Abstand größte Stadt des Kreises. 128 Gemeinden und Städte verteilen sich auf acht Ämter. Hinzu kommen drei amtsfreie Städte und zwei amtsfreie Gemeinden.

Traditionell ist Tourismus ein großes Element der nordfriesischen Wirtschaft. Annähernd 50.000 Personen in Nordfriesland haben ein vom Tourismus direkt oder indirekt abhängiges Einkommen. Ein Vergleich der Tourismusintensität veranschaulicht die besondere Bedeutung des

Tourismus zusätzlich: pro Jahr kommen auf jeden Nordfriesen 74 Gästeübernachtungen, im Bundesdurchschnitt sind es dagegen nur fünf Übernachtungen je Einwohner. In den vergangenen Jahren haben sich ein sich änderndes Buchungsverhalten und der Ausbau wellness- und gesundheitsorientierter Angebote dazu beigetragen, dass Nordfriesland sich mehr und mehr zu einer ganzjährig frequentierten Urlaubsdestination entwickelt hat. Die Beherbergungsbetriebe der Ferienregion »Nordsee Schleswig-Holstein« verzeichnen weit über 13 Millionen Übernachtungen jährlich und stehen damit für fast ein Viertel des schleswig-holsteinischen Übernachtungsaufkommens.

Der Dienstleistungsanteil innerhalb der klein- und mittelständisch geprägten nordfriesischen Wirtschaft liegt mit über 80 Prozent oberhalb des landesweiten Durchschnitts. Neben den Bereichen Tourismus und Gesundheitswirtschaft tragen im Wesentlichen die Bereiche Bioenergieerzeugung und -vermarktung, aber auch Handwerk und Landwirtschaft dazu bei, dass auch das Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen ist und mittlerweile deutlich über dem Landesdurchschnitt liegt.

Bei der Erzeugung regenerativer Energien ist sich der Kreis Nordfriesland seiner Vorbildfunktion für die Energiewende bewusst und hat sich »auf den Weg zum Klimakreis« begeben. Mit dem erklärten Ziel, im Jahre 2020 Deutschlands klimafreundlichster Kreis zu sein, koordiniert ein Klimaschutzmanager direkt aus der Kreisverwaltung heraus die Umsetzung der im Klimaschutzkonzept niedergelegten Maßnahmen und Handlungsschritte.

Die Messe Husum ist einer der wichtigsten Messestandorte Schleswig-Holsteins. Die gemeinsam mit der Hamburger Messegesellschaft entwickelte Branchenlösung etabliert die »HUSUM Wind« neben der »WindEnergy Hamburg« als zentrale Ausstellung der Windenergiebranche. Die jährlich stattfindende »New Energy Husum« deckt das gesamte Spektrum der regenerativen Energieerzeugung ab und gilt als die weltweit führende Messe für Unternehmen der Kleinwindindustrie.

Für die Nordfriesen hat die dänisch-deutsche Grenze nie eine Begrenzung dargestellt. Im Rahmen der »Euroregion Sønderjylland/ Schleswig« werden gemeinsam mit der Region Syddanmark, den dänischen Kommunen Aabenraa, Haderslev, Sønderborg und Tønder sowie mit der





# 1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

Stadt Flensburg und dem Kreis Schleswig-Flensburg Projekte zur gezielten Förderung der kulturellen und wirtschaftlichen Zusammenarbeit in der Grenzregion entwickelt. Eine 2013 geschlossene Kooperationsvereinbarung benennt konkrete und praxisnahe Handlungsschritte, um die Zusammenarbeit in der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung weiter zu intensivieren.

Noch bis 2010 konnte der Kreis Nordfriesland von einem sehr dynamischen und aufnahmefähigen dänischen Arbeitsmarkt profitieren. Seitdem hat sich die Situation jedoch 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 nur noch in Ausnahmefällen realisiert werden können. Dagegen sind es jetzt vermehrt dänische Arbeitsuchende, die trotz des nach wie vor geringeren Lohn- und Gehaltsniveaus eine Arbeitsaufnahme in Deutschland anstreben.



## Kommunen

Stand Jan. 2014

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. 2014

Ämter	Städte (amtsangeh.)		Städte (amtsfrei)		Amtsfreie Gemeinden			
	Gem.* / EW**	EW	EW	EW	EW			
Eiderstedt	16	11.004	Bredstedt	5.115	Friedrichstadt	2.485	Reußenköge	335
Föhr-Amrum	15	10.607	Garding	2.536	Husum	22.053	Sylt	13.424
Landsch. Sylt	4	4.314	Niebüll	9.715	Tönning	4.887		
Mittleres NF	19	20.180	Wyk auf Föhr	4.263				
Nordsee-Treene	27	22.900						
Pellworm	4	1.407						
Südtondern	30	39.263						
Viöl	13	9.074						
<b>Gesamt</b>	<b>128</b>	<b>118.749</b>			<b>29.425</b>		<b>13.759</b>	
<b>Nordfriesland</b>	<b>161.933</b>							

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



## 2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

### Der Nordfriesische Weg – das Ziel immer im Blick

Seit nunmehr zehn Jahren ist der Kreis Nordfriesland zugelassener kommunaler Träger nach § 6a SGB II. Die Gesamtsteuerung des Jobcenters Nordfriesland liegt beim Fachbereich 3 Arbeit. Die operative Umsetzung des SGB II hat der Kreis Nordfriesland in sieben über das Kreisgebiet verteilte Sozialzentren verlagert. In den meisten dieser Sozialzentren wurden seit 2005 in enger Zusammenarbeit mit dem kreisangehörigen Raum neben den örtlichen Jobcentern auch Einrichtungen der Jugendhilfe, der Schuldner- und Insolvenzberatung, der Grundsicherung im Alter sowie die Wohngeldbehörden untergebracht.

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

### Der Nordfriesische Weg zurück in der Erfolgsspur

Die schon im Vorjahr zu beobachtende Trendwende hat sich in 2014 konsolidiert. Damit lässt sich sagen, dass die 2012 vollzogene inhaltliche und organisatorische Neuausrichtung des Jobcenters Nordfriesland den »Nordfriesischen Weg« nach einer schwierigen Findungsphase in seine Erfolgsspur zurückgeführt hat. Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen, die ein traditionell stark von Saisonarbeit und durch ein vergleichsweise niedriges Lohn- und Gehaltsniveau geprägter Arbeitsmarkt mit sich bringt, konnte der Kreis Nordfriesland in zehn Jahren eigenständiger aktiver Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik die Arbeitslosenquote deutlicher reduzieren als die meisten übrigen schleswig-holsteinischen Kommunen. Die integrierte kommunale Sozialleistungskette – ermöglicht durch eine rechtskreisübergreifende, vernetzte Zusammenarbeit in den Sozialzentren und in den Fachdiensten

des Kreises – hat dazu geführt, dass Nordfriesland heute eine der landesweit geringsten Sozialleistungsquoten aufweist. Im Ergebnis heißt das, dass der Hilfebedarf während des zehnjährigen Bestehens des Jobcenters Nordfriesland kontinuierlich gesenkt werden konnte.

Mit der Ende 2013 vorgenommenen strategischen Jahresplanung sorgten die zentrale Steuerungsebene des Kreises gemeinsam mit den örtlichen Jobcentern erneut für ein hohes Maß an Planungssicherheit und legte damit die Grundlage für den zielgerichteten Mittel- und Personaleinsatz. Das stetig weiterentwickelte Finanzcontrolling ermöglichte auch in 2014 einen hohen Grad der Mittelausschöpfung, so dass 96 Prozent der vom Bund bereit gestellten Mittel unmittelbar für die aktive, integrierte Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Nordfriesland abgerufen werden konnten – ein sehr respektabler Wert, der den Vergleich nicht zu scheuen braucht.



Im Rahmen des internen Optimierungs- und Evaluierungsprozesses wurde die Qualität der flankierenden Verwaltungstätigkeiten noch weiter verbessert. So sichern und erhöhen heute eine Reihe von verbindlichen Dienstleistungsvereinbarungen den Qualitätsstandard in der fachbereichsübergreifenden Zusammenarbeit. Die gegenseitig zu erbringenden Dienstleistungen werden sichtbar und messbar gemacht.

### »Matrixorganisation« – der Markenkern des Nordfriesischen Wegs

Mit seiner »Matrixorganisation« weist das Jobcenter Nordfriesland eine sehr komplexe Steuerungsstruktur auf. Gerade diese Organisations- und Steuerungsform wird aber den besonderen Anforderungen im Kreis Nordfriesland idealtypisch gerecht. Das sichert ihr eine hohe Akzep-

tanz bei allen handelnden Akteuren und machte sie in kurzer Zeit zu einem integralen Markenkern des Nordfriesischen Wegs.

### Theorie und Praxis Hand in Hand

Zwei Regionalleitungen tragen die Ergebnisverantwortung für die ihnen direkt zugeordneten örtlichen Jobcenter. Zu deren erfolgreicher Wahrnehmung wurden sie mit einem umfassenden Direktionsrecht gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der örtlichen Jobcenter ausgestattet. Dieses zentrale Element der strategischen Neuausrichtung ist einer der Garantien für die Rückkehr und den Verbleib des Nordfriesischen Weges in der Erfolgsspur. Die Regionalleitungen vertreten die strategischen Steuerungsinteressen des Kreises gegenüber den örtlichen Jobcentern. In umgekehrter Richtung for-

mulieren sie gemeinsam mit den örtlichen Jobcenterleitungen und -mitarbeitenden individuelle Umsetzungsanforderungen und Steuerungsbedarfe und kommunizieren diese an die unterstützenden Fachdienste des Kreises. Mit den Praktikern vor Ort definieren sie spezifische, auf das einzelne örtliche Jobcenter zugeschnittene strategische und operative Entwicklungsziele. Sie nehmen die Rolle des Bindeglieds zwischen Theorie und Praxis ein und werden daher von den Fachdiensten des Kreises und auch von den örtlichen Jobcentern gleichermaßen anerkannt und geschätzt.

In den vergangenen drei Jahren wurde die Beteiligung der örtlichen Ebene weiter gestärkt. Die differenzierte Feinsteuerung ermöglicht es, kreisweite Fachkonzepte jeweils angepasst an die örtlichen Gegebenheiten umzusetzen. Neben den örtlichen Jobcenterleitungen als ihre

## Sozialzentren für Nordfriesland



## 2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

zentralen Partner können die Regionalleitungen auch direkt auf die fachliche Expertise und die vielschichtigen Erfahrungen der Mitarbeitenden zugreifen und diese systematisch in einen kontinuierlichen Optimierungsprozess einbeziehen.

Im Rahmen des vertrauten jährlichen Planungszyklus sorgte die strategische Jahresplanung nicht allein für höhere Planungssicherheit vor Ort, sondern stellte auch den noch zielgerichteteren Einsatz der finanziellen und personellen Ressourcen sicher. Sie legte nicht nur die Handlungsschwerpunkte für 2014 fest, sondern schrieb auch die zeitliche Dimension für deren Umsetzung fest.

### **Klare Verantwortlichkeiten und Beteiligung schließen sich nicht aus**

Die Gesamtverantwortung für die strategische Ausrich-

tung des Jobcenters Nordfriesland sowie dessen Steuerung liegt bei der »SGB II-Führungsrunde«. Neben der Fachbereichsleitung Arbeit und den zuständigen Fachdienstleitungen Grundsicherung und Verwaltung sowie Arbeitsmarkt und Integration sind auch die Regionalleitungen Nord und Süd Mitglieder dieses zentralen Führungsgremiums. In grundsätzlichen Fragen der strategischen Planung und Steuerung wird die Führungsrunde vom »SZ-Beirat« beraten, dem u.a. die Verwaltungsleitungen der Trägerkommunen angehören.

Die zuständigen Fachdienste des Kreises identifizieren inhaltliche Schwerpunkte und liefern Lösungsansätze, die in die Strategieentwicklung bzw. auch in die strategische Jahresplanung einfließen. In den regelmäßig stattfindenden Jobcenter-Leitungsrunden erarbeitet dann die jeweils zuständige Regionalleitung gemeinsam mit der örtlichen

Jobcenterleitung individuell angepasste Ansätze zu deren operativer Umsetzung. In regelmäßigen Jobcenter-Runden kommunizieren Regionalleitungen und örtliche Jobcenterleitungen die Handlungsstrategie und die daraus abgeleiteten konkreten Handlungsschritte in Richtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierbei nehmen sie auch deren Anregungen und Verbesserungsvorschläge auf und spiegeln sie in die Führungsrunde sowie in die Fachdienste zurück.

Laufend werden die 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.



## 3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

### »Service aus einer Hand« – sozialräumlicher Ansatz

Ungeachtet zwischenzeitlicher Nachjustierungen bei der Steuerungsorganisation oder auch notwendiger Strategieanpassungen fühlt sich der Kreis Nordfriesland seit mehr als zehn Jahren der konsequenten Umsetzung des sozialräumlichen Ansatzes verpflichtet. Die rechtskreisübergreifende und vernetzte Zusammenarbeit ist Basis einer erfolgreichen, integrierten kommunalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

Daher war es eine logische Konsequenz, im Verlaufe ihres zehnjährigen Bestehens in beinahe allen Sozialzen-

tren neben den örtlichen Jobcentern auch Regionalabteilungen der Jugendhilfe anzusiedeln. Sind in einem Fall sowohl der Bereich der Jugendhilfe als auch die Belange des Jobcenters berührt, wird im Rahmen rechtskreisübergreifender Fallkonferenzen eine kundengerechte Klärung herbeigeführt. Ziel ist die Erarbeitung integrierter Lösungsansätze, 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 wie

z.B. die Schuldnerberatung in den individuell ausgestalteten Hilfeplan einbezogen. Auch die für diese Leistungsbe- reiche zuständigen Mitarbeitenden konnten mittlerweile direkt in den meisten örtlichen Jobcentern angesiedelt werden.

### Betreuung, Begleitung und passgenaue Vermittlung der 25-Jährigen

Das spezialisierte U25-Fallmanagement folgte auch 2014 konsequent dem Prinzip »Unterstützung aus einer Hand«. Dabei steht traditionell die dauerhafte soziale und



### 3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

berufliche Integration der Jugendlichen im Mittelpunkt. Die persönliche Ansprechpartnerin oder der persönliche Ansprechpartner im örtlichen Jobcenter baut ein enges Vertrauensverhältnis zu den Jugendlichen auf, um sie lösungsorientiert durch den gesamten Eingliederungsprozess bis hin zur Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt begleiten zu können. Die enge Verzahnung mit der Jugendhilfe ermöglicht die zeitnahe Erstellung integrierter Hilfepläne. Ausgehend vom Bedarf der Jugendlichen und ihrer Familien enthalten diese Hilfepläne dann i.d.R. Elemente aus beiden Hilfesystemen und im Bedarfsfall auch flankierende kommunale Leistungen.

#### **Besser früher als später**

Die Handlungsstrategie der örtlichen Jobcenter schreibt verbindlich vor, alle im Bezug befindlichen Jugendlichen

bereits drei Monate vor Verlassen der Schule zu einem Perspektivgespräch einzuladen. Dahinter steht die Erkenntnis, dass der Übergang von der Schule in das Arbeitsleben häufig einen neuralgischen Punkt im Eingliederungsprozess darstellt. Das U25-Fallmanagement informiert sich daher frühzeitig 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 greifen U25-Fallmanagement und Jugendhilfe auf das Bildungsportal Nordfriesland zurück, das im Rahmen des Projektes »Regionales Übergangsmanagement Schule – Arbeitswelt: Koordinierung vor Ort« entwickelt wurde und eine umfassende Übersicht der regional zur Verfügung stehenden Hilfeleistungen bietet.

Alle Erhebungen zeigen, dass ein gescheiterter Übergang von der Schule ins Arbeitsleben häufig bereits den Ausgangspunkt für einen langfristigen Verbleib im Leistungsbezug bildet. Deshalb haben der Kreis Nordfriesland und die kommunale Ebene die unter der Überschrift »Regionales Übergangsmanagement« entwickelten innovativen Lösungsansätze 2014 in das »Jugendberufsprojekt Nordfriesland« eingebracht. Mit dem Jugendberufsprojekt ist jetzt ein Netzwerk aller für den erfolgreichen Übergang von der Schule in das Berufsleben relevanten Akteure entstanden. Insoweit stellt es die konsequente Fortentwicklung des seit über zehn Jahren vom Kreis Nordfriesland verfolgten Ansatzes einer integrierten aktiven kommunalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik dar. So werden in Fallkonferenzen die vielschichtigen Facetten einzelner Übergänge dargestellt und einer

★ Danmark ★



ganzheitlichen, praxisnahen Lösung zugeführt.

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

Mit der oben dargestellten organisatorischen und strategischen Neuausrichtung ist es gelungen, die vom Bund zur Verfügung gestellten Eingliederungsmittel noch effizienter und noch zielführender einzusetzen als das schon in den Vorjahren der Fall war. Die individuelle Ein-zu-eins-Betreuung in den örtlichen Jobcentern – mittlerweile seit zehn Jahren ein Markenkern des Jobcenters Nordfriesland – wurde dabei als zentrales Element der Integrationsarbeit weiter gestärkt. Zunächst wird die Beschäftigungsfähigkeit in einem Erstprofiling geklärt. Dann entwickeln Kunde und Fallmanagement gemeinsam eine Integrationsstrategie und schreiben diese in einer

individuell ausgestalteten, für beide Seiten verbindlichen Eingliederungsvereinbarung fest. Im Einzelfall ergänzen flankierende Hilfen wie Schuldner-, Sucht- oder psychosoziale Beratung die Integrationsbemühungen.

#### **Abbau von Langzeitleistungsbezug mit System**

Die vielschichtigen Problemlagen auf der einen und die Zielkomplexität auf der anderen Seite zählen zu den anspruchsvollsten Herausforderungen bei der Strategieentwicklung und auch bei deren operativer Umsetzung.

Die typische Jobcenter-Kundin oder den typischen Jobcenter-Kunden gibt es nicht. Im Gegenteil: sie befinden sich in hoch komplexen und sehr heterogenen Problemlagen. Innerhalb kürzester Zeit werden neue spezifische Zielgruppen definiert, die dann von den Jobcentern nebeneinander 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 Langzeitleistungsbezieher und auch die Gruppe der 25 – 35-jährigen Leistungsbezieher ohne Schulabschluss zeitnah in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Neukunden sollen schnell vermittelt, gleichzeitig die Anzahl der Langzeitleistungsbezieher verringert werden.

Die Vermeidung und der Abbau von Langzeitleistungsbezug sind ein zentraler gesetzlicher Auftrag (§ 48a SGB II). Angesichts der Spezifika des nordfriesischen Arbeitsmarktes, der durch starke Saisonabhängigkeit und ein vergleichsweise niedriges Lohnniveau gekennzeichnet ist,



### 3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

stellt diese Schwerpunktsetzung eine besondere Herausforderung für das Jobcenter Nordfriesland dar.

Rund zwei Drittel der in den örtlichen Jobcentern betreuten Kundinnen und Kunden befinden sich im Langzeitleistungsbezug. Rund ein Drittel dieser Menschen geht bereits einer Beschäftigung bzw. einer geringfügigen Beschäftigung nach. Über 14 Prozent blieben trotz sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung hilfebedürftig, da das hierbei erzielte Einkommen ihren Lebensunterhalt nicht deckt. Mithilfe der laufend fortentwickelten Handlungsansätze »Vom Minijobber zum sozialversicherungspflichtig Beschäftigten« oder »Restbedarf-Coaching« haben die Jobcenter-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter auch 2014 am Ziel einer erhöhten Beschäftigungsquote insgesamt, insbesondere aber auch am Ziel vermehrter Wechsel von geringfügiger zu sozialversicherungspflichti-

ger Beschäftigung gearbeitet. Hierbei zahlte es sich aus, dass das Jobcenter Nordfriesland auch in der Vergangenheit in seinen langfristig ausgelegten Strategien und Maßnahmen stets auf die nachhaltige Erlangung von arbeitsmarktrelevanten Fertigkeiten und somit auf den Erhalt und die Stärkung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit gesetzt hat.

#### »Kundenbezugsdauerphasenmodell«

Die Kenntnis des Kundenstamms ist Grundvoraussetzung dafür, der oben beschriebenen Steuerungsherausforderung erfolgreich zu begegnen. Deshalb ordnen die örtlichen Jobcenter die zu betreuenden Kundinnen und Kunden anhand von spezifischen Zielgruppenmerkmalen. Hierbei arbeiten sie kreisweit einheitlich mit dem Kundenbezugsdauerphasenmodell, das der Kreis Nordfriesland im

Vorjahr zur weiteren Optimierung der operativen und strategischen Steuerung entwickelt hatte. Zusätzlich unterstützt wird der Zuordnungsprozess durch die seit 2011 eingesetzte »ABC-Messung«.

Das hinterlegte Controllingsystem liefert den Führungskräften, insbesondere aber auch den mit der praktischen Umsetzung befassten Mitarbeitenden tagesaktuelle Daten zum Kundenstamm. Nach ihrem praktischen Einsatz auf der operativen Ebene können die theoretisch hergeleiteten Handlungsansätze systematisch hinsichtlich ihrer Effektivität und Nachhaltigkeit ausgewertet werden. Diese schrittweise Herangehensweise befindet sich im Einklang mit den Ergebnissen der Wirkungsforschung. Aufgrund der Heterogenität der Kundinnen und Kunden empfiehlt die Forschung seit geraumer Zeit den verstärkten Einsatz individueller Förderansätze.



Die Integrationszahlen – als unmittelbar ablesbarer Gradmesser für die Leistungsfähigkeit des Jobcenters – rechtfertigen den Aufwand. Insgesamt konnte das Jobcenter Nordfriesland die Anzahl seiner Integrationen in 2014 um voraussichtlich 0,5 Prozent steigern. Die Anzahl der in den besonderen Fokus der Integrationsbemühungen genommenen Langzeitleistungsbezieher konnte kreisweit um voraussichtlich 1 Prozent gesenkt werden.

#### »Der Wille führt«

Seit mittlerweile zehn Jahren ist die Sozialraumorientierung in Nordfriesland eine der tragenden Säulen einer aktiven, kommunalen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik.

Die Hilfe zur Selbsthilfe gewährleistet die Nachhaltigkeit der geleisteten Integrationsarbeit. Gerade deshalb steht die Ressourcenorientierung im Zentrum der fallspe-

zifischen und der fallunspezifischen Arbeit. Alle im Sozialraum verfügbaren Ressourcen werden gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden identifiziert, um dann auf deren Basis tragfähige Selbsthilfestrukturen aufzubauen. Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit wird von den Ressourcen der Kundinnen und Kunden her gedacht. Dabei folgt die individuelle Hilfeplanung konsequent dem Grundsatz: »Der Wille führt.«

Bei der Implementierung, der Qualitätssicherung und -entwicklung vertraut das Jobcenter Nordfriesland regelmäßig auf die wissenschaftliche Expertise des Instituts für Stadtteilentwicklung, Sozialraumorientierte Arbeit und Beratung (ISSAB). In der jobcenterübergreifenden Qualitätsentwicklung ist aber insbesondere die kollegiale Beratung von höchster Wichtigkeit. Hier vergewissern sich Fallmanagement und Personalvermittlung gemeinsam

einer stringenten Umsetzung der ressourcenorientierten Fallsteuerungssystematik. In regelmäßig stattfindenden Runden werden die zielführendsten Unterstützungs- oder auch Interventionsmöglichkeiten erörtert, die im individuellen Einzelfall passendsten Maßnahmeangebote miteinander abgewogen. Weitere Unterstützung bei der Umsetzung der Handlungsstrategie erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von »Training on the job« und durch eine jobcenterübergreifend tätige Begleitgruppe.

#### »Jobtraining« – Flexibilität ist das Erfolgsrezept

Nach dem Vorbild der niederländischen Werkakademie arbeitet das Jobcenter Nordfriesland seit 2012 sehr erfolgreich mit der Work first-Maßnahme »Jobtraining«. Innerhalb von fünf Tagen werden alle Antragstellerinnen und



### 3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

Antragsteller der Maßnahme zugesteuert, um dort unter dem Motto »Your job is to find a job« unverzüglich mit ihrer strukturierten Bewerbungsarbeit zu beginnen. An zwei Standorten unterstützt sie dabei ein professioneller Maßnahmeträger, der aufgrund großzügiger Personalschlüssel eine enge und individuelle Begleitung der Bewerbungsarbeit und ein bewerberorientiertes Coaching garantiert. Modular aufgebaute Qualifizierungsangebote, die die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitsuchenden schon in den ersten Tagen und Wochen nach Antragstellung zielgerichtet erhöhen, ergänzen das Angebot.

Ausgehend von den vielschichtigen Bedarfen der heterogenen Zielgruppe entwickelt das Jobcenter Nordfriesland das Projekt »Jobtraining« laufend weiter. So steht das Projekt auch als flexible Teilzeitmaßnahme zur Verfügung, so dass sich die Teilnehmenden ihren Wochenplan

selbständig zusammenstellen können. Damit ist es möglich, parallel einen Minijob auszuüben, die Kinderbetreuung individuell zu organisieren oder systematisch die eigenen Bewerbungsaktivitäten voranzutreiben.

#### **Begleitung Selbständiger**

##### **– Spezialisierung hat sich bewährt**

Die Begleitung selbständiger Leistungsbezieherinnen und -bezieher hin zu einer tragfähigen und bedarfsdeckenden Beschäftigung erfordert ein hohes Maß an Spezialwissen. Zum Aufbau und zur Sicherstellung dieser Expertise hatte der Kreis Nordfriesland 2012 entschieden, die Betreuung der Selbständigen zu konzentrieren. In der Folge haben die örtlichen Jobcenter alle bisher in eigener Betreuung befindlichen Fälle an die Spezialisten in Husum und in Niebüll abgegeben.

Diese Weichenstellung hat sich als goldrichtig erwiesen. Schon in den ersten beiden Jahren ist es einer Vielzahl selbständiger Leistungsbezieherinnen und -bezieher gelungen, sich unterstützt von den Jobcenter-Spezialisten eigenständig aus dem Leistungsbezug zu lösen. Dieser Trend setzte sich im Jahre 2014 ungebrochen fort. Aufgrund des deutlichen Rückgangs der Fallzahlen und des dadurch gesunkenen Personalbedarfs konnte das Jobcenter Nordfriesland den Tätigkeitsbereich 2014 am Standort Husum zentralisieren.

#### **Fallmanagement und Personalvermittlung**

##### **– auf das Engste vernetzt**

Fallmanagement und Personalvermittlung sind im Jobcenter Nordfriesland nicht voneinander zu trennen. Für jede Kundin und für jeden Kunden kommen die in der



augenblicklichen Lebenssituation am besten für eine zügige und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt geeigneten Instrumente zum Einsatz. Als vermittlungsfähig eingeschätzte Kundinnen und Kunden werden direkt der Personalvermittlung zugeführt. Gelingt es dann aber binnen zwölf Monaten nicht, diese Menschen in Beschäftigung zu vermitteln, wird die ursprüngliche Integrationsplanung gemeinsam einer Überprüfung unterzogen. Wenn es als zielführend erscheint, erfolgt dann u.U. zunächst eine Übergabe an das Fallmanagement. Ist demgegenüber die Vermittlungsfähigkeit einer Kundin, eines Kunden hinreichend hergestellt bzw. wieder hergestellt, werden sie innerhalb des Hauses vom Fallmanagement direkt der Personalvermittlung zugeleitet. Grenzfälle werden im Rahmen regelmäßiger kollegialer Beratungen

erörtert, um gemeinsam den am besten geeigneten Lösungsweg zu definieren. Anders als bei einem allein auf kurzfristige statistische Effekte verengten Blick setzt das Jobcenter Nordfriesland von jeher auf eine nachhaltige Stärkung des nordfriesischen Arbeitskräftepotentials – und sieht sich dabei mit einer deutlich unter dem Landesdurchschnitt liegenden Arbeitslosenquote im SGB II-Bereich bestätigt (Dezember 2014: Schleswig-Holstein: 4,4 Prozent; Nordfriesland 3,5 Prozent).

Innerhalb der vergangenen zehn Jahre haben die Personalvermittlerinnen und Personalvermittler des Jobcenters Nordfriesland ein enges Vertrauensverhältnis zu den regionalen Arbeitgebern aufgebaut. Ihr wohl wichtigstes Betriebskapital verdanken sie einem besonders hohen Maß an Flexibilität und Verbindlichkeit. Mit dem Streben nach

nachhaltigen Integrationserfolgen unterstreichen sie neben dem quantitativen auch sehr bewusst den qualitativen Anspruch ihrer Integrationsarbeit. Bei ihren Bewerber-vorschlägen steht immer die »Passgenauigkeit« an erster Stelle. Erst nach einem sorgfältigen Abgleich von Bewerberprofil und Stellenprofil, treten sie mit einem Vermittlungsvorschlag an die Betriebe heran.

#### Jobsuche von Angesicht zu Angesicht

Das über Jahre gewachsene Vertrauen zwischen den Integrationsfachleuten des Jobcenters Nordfriesland und den regionalen Arbeitgebern lässt auch die Erprobung und Umsetzung innovativer Integrationsansätze zu.

Das ließ sich 2014 nicht nur im Rahmen von Vermittlungsbörsen, sondern insbesondere auch an der erfolgrei-

#### Analyse/Fragen/Empfehlungen

Die Steigerung der Integrationsquote ist das Ergebnis eines veränderten Zähler-Nenner-Effektes. Die Summe der Bewerberinnen und Bewerber wurde gegenüber dem Vorjahr um +28 erhöht und gleichzeitig (Nenner) um -111 gesenkt.

Das Integrationsergebnis ist aufgrund der sich beginnenden Saison umso höher einzuschätzen.

### 3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

chen Einführung des Formats »Jobtalk« ablesen. Dieses Format ist an das – Vielen bisher nur aus der Partnersuche bekannte – Prinzip des »Speed-Dating« angelehnt, und bietet Arbeitgebern und zukünftigen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich in kurzen Gesprächen Face-to-face kennenzulernen. Die ausgesprochen positive Resonanz auf das neue Format hat das Jobcenter Nordfriesland bestärkt, »Jobtalk« auch 2015 zu einem festen Bestandteil seiner Eingliederungsstrategie zu machen.

#### **Aktivierung Alleinerziehender**

Nicht zuletzt mit Blick auf das gerade in diesem Bereich schlummernde Arbeitskräftepotential bildet die Aktivierung Alleinerziehender seit jeher einen Arbeitsschwerpunkt des Jobcenters Nordfriesland. Deshalb wurde u.a.

das »Forum Alleinerziehende Nordfriesland (ForAN)« begründet, das sein Hauptaugenmerk auf die im SGB II-Bezug stehenden Alleinerziehenden richtet. Dabei orientiert sich das Netzwerk an den sehr heterogenen Bedarfslagen der Zielgruppe. Im Flächenkreis Nordfriesland bilden insbesondere die eingeschränkte Mobilität sowie das häufig unzureichende Kinderbetreuungsangebot besondere Herausforderungen für eine Beschäftigungsaufnahme. Hier wird mit der »KiTa Datenbank Nordfriesland« entgegengewirkt, die tagesaktuell über die im Kreis Nordfriesland verfügbaren Betreuungsangebote informiert. Hinzu kommen zielgruppengerechte Informationsbroschüren, die neben den Alleinerziehenden auch die Betriebe umfassend über den gesamten Themenkreis aufklären. Die Alleinerziehenden werden über die im

Kreisgebiet vorhandenen Unterstützungsstrukturen und -angebote informiert. Die Betriebe erhalten Kenntnis über flexible Arbeitszeitmodelle, die den Alleinerziehenden die Beschäftigungsaufnahme überhaupt erst ermöglichen. Direkt in den örtlichen Jobcentern wird dieses Informationsangebot durch Veranstaltungen rund um das Thema Erziehung abgerundet.

#### **Kompetenznetzwerk 50plus**

##### **– never change a winning team**

Seit seiner Einführung ist »50plus« im Jobcenter Nordfriesland ein Erfolgsmodell. Der bewusst gering angesetzte Fallzahlenschlüssel innerhalb des Kompetenznetzwerks ermöglicht eine noch engere Begleitung, ein ganzheitliches Integrationscoaching für die über 50-jährigen Bewerber-



berinnen und Bewerber. Die speziell für das Coaching der Zielgruppe ausgebildeten Fallmanagerinnen und Fallmanager treffen bei vielen Unternehmen noch immer auf Zurückhaltung, wenn es darum geht, älteren Bewerberinnen und Bewerbern eine neue berufliche Perspektive zu eröffnen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung leisten sie daher auch immer wieder gezielte Informations- und Überzeugungsarbeit in Richtung der Betriebe. Bei der Sicherung des zukünftig in Nordfriesland benötigten Arbeitskräftepotentials kann nicht auf die Erfahrungen der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verzichtet werden.

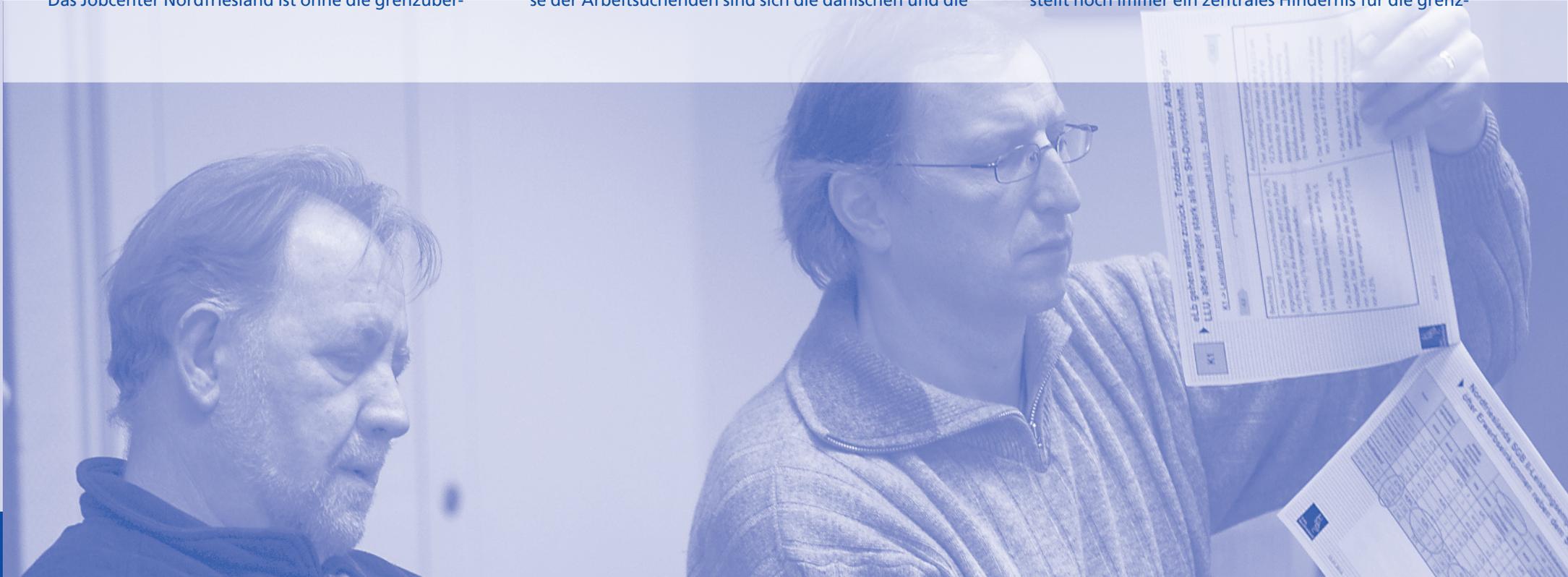
#### Der »Nordfriesische Weg« ist grenzenlos

Das Jobcenter Nordfriesland ist ohne die grenzüber-

schreitende Arbeitsvermittlung nicht mehr vorstellbar. Für den weltoffenen und innovativen Kreis Nordfriesland steht daher trotz derzeit nur geringer Integrationszahlen in den dänischen Arbeitsmarkt außer Frage, an der engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit in der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung festzuhalten. Nachdem 2006 eine Vermittlungskooperation zunächst nur mit den Akteuren der deutschen Arbeitsvermittlung – also dem Kreis Schleswig-Flensburg, dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit Flensburg – auf den Weg gebracht worden war, kamen Ende 2013 auch die Jobcenter Tønder, Haderslev, Aabenraa und Sønderborg hinzu. Erstmals wurden in einer Kooperationsvereinbarung konkrete, gemeinsame Handlungsschritte verbindlich festgeschrieben. Im Interesse der Arbeitssuchenden sind sich die dänischen und die

deutschen Partner einig, das Hemmnis Grenze weiter abzubauen und die Idee eines gemeinsamen Arbeitsmarktes weiter voranzutreiben. Ein zweimal jährlich erscheinender Arbeitsmarktbericht soll die Transparenz erhöhen und z.B. über Mangelberufe bzw. absehbare Personalbedarfe dies- und jenseits der dänisch-deutschen Grenze informieren. Dieses Wissen liefert dann zukünftig die Grundlage für die Entwicklung gemeinsamer Qualifizierungsmaßnahmen oder auch gezielter Akquiseprojekte.

Beispielhaft für eine solche grenzenlose Qualifizierungsmaßnahme ist das Ende 2014 nach knapp dreijähriger Laufzeit erfolgreich abgeschlossene Interreg IVa-Projekt »Competence to go (CTG)«. Die fehlende gegenseitige Anerkennung von Ausbildungs- und Berufsabschlüssen stellt noch immer ein zentrales Hindernis für die grenz-



### 3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

überschreitende Mobilität dar. Hier hat CTG einen bestehend einfachen und beispielhaften Lösungsansatz aufgezeigt: die Teilnehmenden verfügen nach erfolgreicher Projektteilnahme über zwei anerkannte Berufsabschlüsse, den dänischen Abschluss als Social- og sundhedshjælper und den deutschen Abschluss als Altenpflegehelfer/-in und erhalten so einen grenzenlosen Zugang zum dänisch-deutschen Arbeitsmarkt.

Zudem unterstützte der Kreis Nordfriesland auch das Ende 2014 ausgelaufene Projekt »Pontifex«, das sich dem Themenfeld der nach wie vor eingeschränkten Freizügigkeit aus einem anderen Blickwinkel näherte. Die über juristischen Hintergrund verfügenden Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter haben akribisch die in der Praxis noch immer bestehenden Mobilitätsbarrieren identifiziert

und der Politik praxisnahe Lösungswege aufgezeigt.

#### Innere Grenzen müssen überwunden werden

Ab dem Jahr 2013 sieht sich der Kreis Nordfriesland mit einem deutlichen Anstieg von Zuwanderern konfrontiert. Ohne die damit verbundenen Herausforderungen zu bagatellisieren, hat sich der Kreis auch hier dafür entschieden, der veränderten Situation aktiv zu begegnen und die in der Zuwanderung – insbesondere auch für den Arbeitsmarkt – liegenden Chancen in den Blick zu nehmen.

Für den Kreis Nordfriesland bedeutete das, im Rahmen des »Nationalen Aktionsplans Integration (NIP)« die Initiative zur Bildung der »Arbeitsgruppe Integration durch Arbeit« zu ergreifen. Gemeinsam mit allen relevanten Arbeitsmarktakteuren sollen die Rahmenbedingungen für

eine mögliche Arbeitsaufnahme der Migrantinnen und Migranten verbessert werden. Praxisnahe Projektansätze sollen einer möglichen Arbeitsaufnahme entgegenstehende Hemmnisse abbauen helfen. So hat sich der Kreis Nordfriesland auf Landesebene dafür eingesetzt, das bisher äußerst aufwendige, den aktuellen Bedarfen des Arbeitsmarktes nicht mehr gerecht werdende Verfahren der »Arbeitsmarkt看rangprüfung« zu vereinfachen. Die Anerkennung von im Ursprungsland erworbenen Schul-, Berufs- oder Studienabschlüssen stellt einen Problemkreis dar, der dem Kreis Nordfriesland bereits aus der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung hinlänglich bekannt ist, so dass er vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen wichtige Impulse für praxisnahe Lösungen im Sinne der Betroffenen geben konnte.

#### K1 -> Leistungen zum Lebensunterhalt (LLU) – Stand: Juni 2012

-5,8

##### Beobachtung

- Die LLU sind jahresdurchschnittlich um +0,7% angestiegen. In SH (+1,0%) und auch im Bund (+0,9%) waren die Anstiege allerdings stärker, im VT 7 (+0,1%) hingegen schwächer.
- Im Benchmarking mit 15 Kommunen in SH (inkl. kreisfreier Städte) liegen wir an Pos. 5.
- Die Zahl der eLb (K1E2) haben wir um -1,8% reduziert. Das ist besser als der SH-Schnitt

##### Analysefragen/Einstellungen

- Seit Jahresbeginn haben sich die LLU um +2,2% erhöht, unbeschadet dessen ist einerseits der verspätete Zuspruch von und andererseits auch der sich schwierig gestaltende Ablauf der 1. Zuteilung (bzw. Weiterverweisung Z10).
- Die BZ-Grenze ist in den letzten 3 Jahren von 1,315 auf 1,157 Personen angestiegen.

## 4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

### Die Bedarfe weisen den Nordfriesischen Weg

Mithilfe der Eingliederungsmaßnahmen wird die Beschäftigungsfähigkeit der Jobcenter-Kundinnen und -Kunden erhalten und zielgerichtet gestärkt. Arbeitsmarktnahe Qualifizierungsmaßnahmen werden dabei durch niedrighschwellige Angebote, die arbeitsmarktferne Kundinnen und Kunden dabei unterstützen, sukzessive ihre Beschäftigungsfähigkeit zu stärken, ergänzt.

Für die Planung und Konzeption dieser Eingliederungsmaßnahmen ist eine genaue Kenntnis der Förderbedarfe entscheidend. Deshalb führt das Jobcenter Nordfriesland auch hier die Regionalleitungen, die Fachdienste des Kreises und die Praktiker aus den örtlichen Jobcentern zusammen, um in gemeinsamen Einkaufsgruppen konzeptionelle Eckpunkte zu entwickeln und um eine realistische Einschätzung der benötigten Platzkontingente vorzunehmen. Auf Grundlage dieser detaillierten Vorplanung folgen dann die Ausschreibung und die Vergabe der Maßnahmen, so dass Fallmanagement und Personalvermittlung im Ergebnis wirksame Werkzeuge für ihre zielgerichtete Integrationsarbeit zur Verfügung stehen.

Nachdem in den zurückliegenden zehn Jahren eine

Reihe unterschiedlichster Maßnahmen erprobt wurden, haben sich einige dieser Maßnahmen als besonders geeignet und wirkungsvoll erwiesen, die dann gemeinsam mit den Maßnahmeträgern fortentwickelt wurden und auch im Jahre 2014 zum Einsatz kamen. Abgeleitet aus der Handlungsstrategie des Jobcenters Nordfriesland wurde dieser Bestand an Bewährtem von neuen, innovativen Ansätzen ergänzt. Im Folgenden werden einige dieser Maßnahmen exemplarisch aufgeführt:

### »Praxis lernen«

Junge Arbeitsuchende profitieren bei ihren Integrationsbemühungen mehr von betrieblichen Praxiserfahrungen als von verschulten Maßnahmeangeboten. Das hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in seinen umfangreichen Studien festgestellt. Mit der Maßnahme »Praxis lernen« greift das Jobcenter Nordfriesland dieses Forschungsergebnis auf und unterstützt die jungen Arbeitsuchenden mit einem ausgewogenen Mix aus betreutem betrieblichem Praktikum und individuellem Coaching. Insbesondere die Gruppe der Altbewerber wird dabei gezielt für die Aufnahme einer Beschäftigung oder

für die Suche nach einem Ausbildungsplatz vorbereitet. Nachdem die Teilnehmenden vier Tage in der Woche ein betriebliches Praktikum absolvieren, treffen sie sich am fünften Tag beim Bildungsträger, um in Gruppenveranstaltungen mögliche schulische Defizite aufzuarbeiten, die Praktikumserfahrungen zu besprechen, Bewerbungssituationen zu trainieren oder Bewerbungsunterlagen zu erstellen. Einzelgespräche bieten zusätzlichen Raum für ein individuelles Bewerbungscoaching.

### Probieren geht über Studieren

Die Maßnahme »Branchenorientierte Qualifizierung/ Berufliche Kenntnisvermittlung« rückt ähnlich wie »Praxis lernen« die konkrete, praktische Erfahrung – umgangssprachlich auch häufig als Learning by doing bezeichnet – in den Mittelpunkt der Integrationsbemühungen.

Differenziert nach den Branchen »Handel/ Dienstleistungen«, »Garten- und Landschaftsbau«, »Pflege« und »Handwerk« erhalten die Teilnehmenden einen umfassenden Überblick über die im jeweiligen Berufsfeld zu bewältigenden Anforderungen. Auch hier seinem ganzheitlichen Ansatz folgend bietet das Jobcenter Nordfries-

## 4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

land die Möglichkeit zur Teilnahme in Teilzeit, um so z.B. auch Alleinerziehenden Gelegenheit zum praxisorientierten Lernen zu geben.

### »Aktivierungsmaßnahme«

Mit der »Aktivierungsmaßnahme« werden alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen angesprochen. Sie dient der gezielten Aktivierung und wirkt auf eine Motivationssteigerung bei den Teilnehmenden hin. In Einzelgesprächen und Einzelcoachings werden die Teilnehmenden individuell auf eine mögliche Beschäftigungsaufnahme vorbereitet. Ein intensives Profiling liefert dabei detaillierte Informationen über alle Kompetenzen und Dispositionen der Teilnehmenden. Diese Informationen bilden dann die Grundlage für eine passgenaue Planung und Gestaltung der folgenden Bewerbungs- bzw. Integrationsarbeit.

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

Die Maßnahme »F.R.A.u.« richtet sich gezielt an Berufseinsteigerinnen, an Berufsrückkehrerinnen und an alleinerziehende Frauen im SGB II-Bezug.

Viele Frauen stoßen bei ihrem Eintritt oder bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten. Aus unterschiedlichen Gründen verfügen sie häufig nicht über eine abgeschlossene Ausbildung. Aber auch eine abgeschlossene Ausbildung bildet häufig keine Gewähr für den nahtlosen Übergang in den Arbeitsmarkt,

da fehlende Teilzeitbeschäftigungen oder unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten unüberwindbare Hürden aufbauen. Viele Migrantinnen haben zwar in ihren Ursprungsländern eine Ausbildung absolviert, müssen jetzt aber feststellen, dass ihr Abschluss in Deutschland nicht anerkannt wird. Sprachprobleme tun ein Übriges.

In drei Stufen sollen die Teilnehmerinnen die eigenen Ressourcen erkennen, sich neue Fähigkeiten aneignen und schließlich lernen, diese für den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu nutzen: »Aktivierung«, »Erhöhung der Qualifikation« und »Bewerbungsarbeit«. Die Maßnahme setzt dabei auf die gemeinsame Arbeit in der Gruppe.

### »Expander«

Die Maßnahme unter der sportlichen Überschrift »Expander« fügt sich nahtlos in die vom Jobcenter Nordfriesland über alle Unterstützungsbereiche verfolgte ressourcen- und sozialraumorientierte Grundlinie ein. Hinter »Expander« verbirgt sich eine Maßnahme zur sozialen Stabilisierung, zur Aktivierung, zur Qualifizierung und zur Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit von Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher. Die Maßnahme räumt auf mit dem noch immer weit verbreiteten Defizitansatz und stellt dabei das »Empowerment« der Teilnehmenden in den Mittelpunkt. Empowerment setzt bei den Stärken und bei den Kompetenzen der Teilnehmenden an. Gezielt werden sie darin unterstützt, ihre eigenen

Stärken und Ressourcen zu erkennen und zum Problemlöser in eigener Sache zu werden. Das Projekt bezieht dabei bewusst auch das soziale Umfeld und das soziale Netzwerk der Teilnehmenden ein. Mithilfe modular aufgebauter Gruppenangebote ebnet »Expander« den Weg zu einer gruppenorientierten »Hilfe zur Selbsthilfe«. Sollte es der soziale Kontext oder die augenblickliche Lebenssituation erforderlich machen, stehen im Einzelfall auch Fachleute für aufsuchende Sozialarbeit zur Verfügung.

### »Mini 2 SVP«

Trotz einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung verbleiben in Nordfriesland überproportional viele Menschen im SGB II-Leistungsbezug. Rund 20 Prozent der Jobcenter-Kundinnen und -Kunden arbeiten in einem Mini-Job. Dieser Situation wirkt das Jobcenter Nordfriesland seit 2014 mit dem Modellprojekt »Mini 2 SVP« entgegen. Es verfolgt das Ziel, bestehende sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse soweit möglich auszuweiten oder aber den Wechsel von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung herbeizuführen. Hierzu werden die Teilnehmenden gezielt darauf vorbereitet, eigeninitiativ Verhandlungsgespräche mit dem jeweiligen Betrieb zu führen und dabei die Vorteile der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung herauszustellen.

## 5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

### Arbeit im Fokus

Im Rahmen einer Neugliederung der Kreisverwaltung wurde auch der bisherige Fachbereich 3 »Jugend, Soziales, Arbeit und Senioren« neu strukturiert.

Das Jobcenter Nordfriesland als »besondere Einrichtung« nach dem SGB II bildet seitdem den neuen, eigenständigen »Fachbereich Arbeit«. Damit können die Aufgaben nach dem SGB II noch fokussierter angegangen werden als bisher. Interne Dienstleistungsvereinbarungen gewährleisten, dass die Verfahrensabläufe durch neu entstandene Schnittstellen zu anderen Fachbereichen nicht behindert werden. Ganz im Gegenteil – nach Abschluss der notwendigen Abstimmungsprozesse erhöht die Kreisverwaltung durch die Zentralisierung der Unterstützungsdienste ihre Dienstleistungsqualität. Mit der Vermeidung von Doppelstrukturen strebt sie eine noch höhere Effizienz an. Die Abschöpfung der Synergieeffekte eröffnet zudem neue Spielräume für zukünftige finanzielle Einsparungen. Von der Unterhaltsheranziehung,

der Widerspruchsachbearbeitung und der Klagevertretung über die Nordbits und den Anwendersupport für die einzelnen Fachanwendungen bis hin zur Finanzsteuerung wird den Arbeitsmarktexperten des Fachbereichs 3 seit 2014 zentralisiert und bedarfsgerecht zugearbeitet. Der 2012 eingeleitete Umsteuerungsprozess innerhalb des Jobcenters Nordfriesland wurde mit dieser Fokussierung auf das Kernthema »Integration in Beschäftigung« konsequent fortgesetzt, um den »Nordfriesischen Weg« einer eigenständigen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik langfristig abzusichern.

Intern hat das Jobcenter Nordfriesland die Spezialisierung der inhaltlich dafür prädestinierten Arbeitsbereiche fortentwickelt. Mit der Einführung einer »Springerstelle« ist es im Rahmen der oben dargestellten Matrixorganisation einen wichtigen Schritt zu mehr Flexibilität gegangen. Die im Bereich der Leistungsberechnung zum Einsatz kommende Springerkraft wird im Falle besonderer Belastungsspitzen durch die örtlichen Jobcenter angefordert. Die zentrale

Einsatzplanung durch den Fachbereich stellt sicher, dass die Springerkraft dort zum Einsatz kommt, wo die Belastungssituation sich augenblicklich am gravierendsten darstellt.

Mit Einführung der »E-Akte« leistet das Jobcenter Nordfriesland nicht nur Pionierarbeit für die Kreisverwaltung, sondern sendet auch einen Impuls zu den Trägern der örtlichen Jobcenter aus.

Der Umstrukturierungsprozess und die Implementierung der E-Akte haben innerhalb des Jobcenters Nordfriesland in erheblichem Umfang personelle Ressourcen gebunden. Im Vertrauen darauf, dass es sich hierbei um Investitionen in die Zukunft handelt, ist es den Mitarbeitenden des Jobcenters dennoch gelungen, die in Zahlen ablesbaren Ergebnisse in der Arbeitsvermittlung und bei der Reduzierung des Langzeitleistungsbezugs gegenüber dem Vorjahr nochmals zu verbessern. Im Jahre 2014 lag das Jobcenter Nordfriesland bei den im Kennzahlenkatalog nach § 48 a SGB II festgelegten Indikatoren K1 bis K3 jeweils besser als der bundesdeut-



## 5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

sche Durchschnitt. Besonders hervorzuheben ist dabei die Steigerung des K2-Wertes. Zweimal in Folge konnte dieser über die Integrationsquote Auskunft gebende Wert gesteigert werden. Ähnlich zuversichtlich stimmen die unter dem Indikator K3 subsummierten Ergebnisse. Wie oben dargestellt setzt das Jobcenter Nordfriesland seit zehn Jahren auf nachhaltige Integration und weniger auf eine kurzfristige Beeinflussung der Statistik. Vor diesem Hintergrund bewertet es das Jobcenter Nordfriesland als Bestätigung seiner Handlungsstrategie, dass gerade bei der Vermeidung des Langzeitbezugs die mit dem Land Schleswig-Holstein vereinbarte Zielmarke deutlich übertroffen werden konnte.

### Ausblick

Das Jobcenter Nordfriesland ist entschlossen, den positiven Gesamttrend der beiden Vorjahre auch in 2015 fortzusetzen. Hierzu wird es auch weiterhin über den eigenen Tellerrand hinausschauen und die Erkenntnisse aus dem Benchmarking-Prozess, die Erfahrungen und die Best-Practice-Beispiele der Vergleichsring-Partner kontinuierlich in seine strategische Planung einbeziehen.

Mit dem Ziel, trotz der oben dargestellten Besonderheiten des nordfriesischen Arbeitsmarktes in den zentralen

Bereichen »Integration« und »Abbau von Langzeitleistungsbezug« noch bessere Ergebnisse zu erzielen, greift das Jobcenter weiterhin auf das selbst entwickelte »Kundenbezugsdauerphasenmodell« zurück. Es hat sich als wirksames Instrument zur Optimierung des Personaleinsatzes und für die strukturierte Bearbeitung des Kundenstammes bewährt.

### »Jugendberufsprojekt Nordfriesland«

Neben den Langzeitleistungsbezieherinnen und -beziehern rückt 2015 auch die Zielgruppe »U25« in den Fokus des Jobcenters Nordfriesland. Mit dem »Jugendberufsprojekt Nordfriesland« ist ein Netzwerk aller für den erfolgreichen Übergang von der Schule in das Berufsleben relevanten Akteure entstanden. Zugrunde liegt die gemeinsame Erkenntnis, dass es sich eine alternde und zurückgehende Bevölkerung nicht leisten kann, junge Menschen an der Schwelle von der Schule zum Berufsleben zu verlieren. Daher sollen u.a. in Fallkonferenzen die vielschichtigen Facetten einzelner Übergänge dargestellt und einer ganzheitlichen, praxisnahen Lösung zugeführt werden.

Gestützt auf den »Masterplan Daseinsvorsorge« weist der Kreis Nordfriesland immer wieder darauf hin, dass die Ressourcen der älteren und auch der zuwandernden Men-

schen für den Arbeitsmarkt schon heute unverzichtbar sind.

Deshalb steht das Jobcenter Nordfriesland Ende des Jahres 2015 vor der Herausforderung, das erfolgreich arbeitende und große Anerkennung genießende Kompetenznetzwerk »50plus« nach Auslaufen der Bundesförderung zukünftig eigenständig weiterzuführen.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe »Integration durch Arbeit« leistet das Jobcenter auch 2015 einen aktiven Beitrag zur Unterstützung des »Nationalen Integrationsplans« der Bundesregierung – auch dies ein Ausdruck der Überzeugung, für den dauerhaften Erhalt Nordfrieslands als attraktives Lebens-, Wohn- und Arbeitsumfeld auf keinen hier lebenden Menschen verzichten zu können.

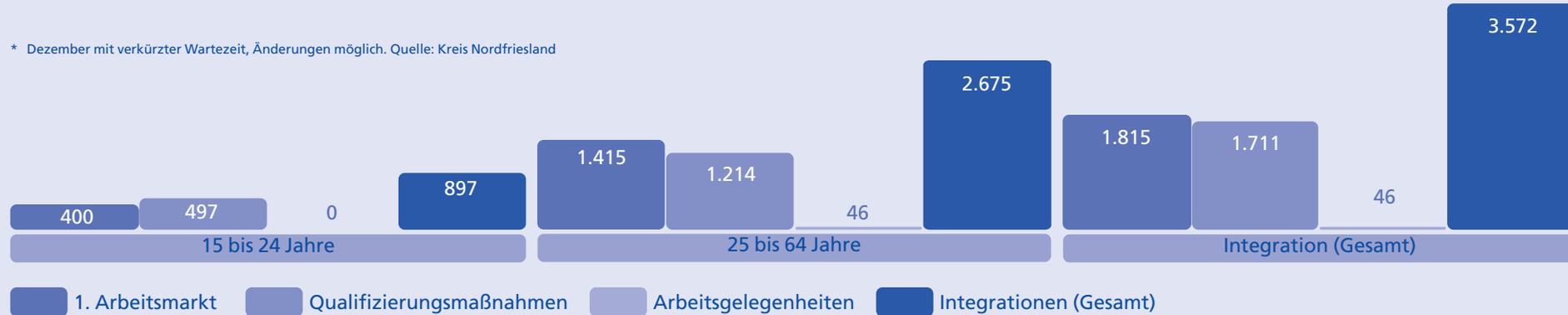
Das Jobcenter Nordfriesland ist selbstbewusst genug, auch für 2015 ambitionierte Zielwerte mit dem Land Schleswig-Holstein zu vereinbaren. Für eine realistische Einordnung der Arbeitsergebnisse ist dabei abermals die sachgerechte Würdigung des nordfriesischen Arbeitsmarktes einschließlich dessen Randlage unerlässlich – wengleich die intensiviertere Zusammenarbeit von dänischer und deutscher Arbeitsvermittlung dazu beitragen wird, die Grenzregion sukzessive als einen gemeinsamen Arbeitsmarkt wahrzunehmen.



## Integrationen im Kreis Nordfriesland - Rechtskreis SGB II ( Januar bis Dezember\* 2014 )

	15 bis 24 Jahre	25 bis 64 Jahre	Gesamt
1. Arbeitsmarkt	400	1.415	1.815
Qualifizierungsmaßnahmen	497	1.214	1.711
Arbeitsgelegenheiten	0	46	46
<b>Integrationen (Gesamt)</b>	<b>897</b>	<b>2.675</b>	<b>3.572</b>

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

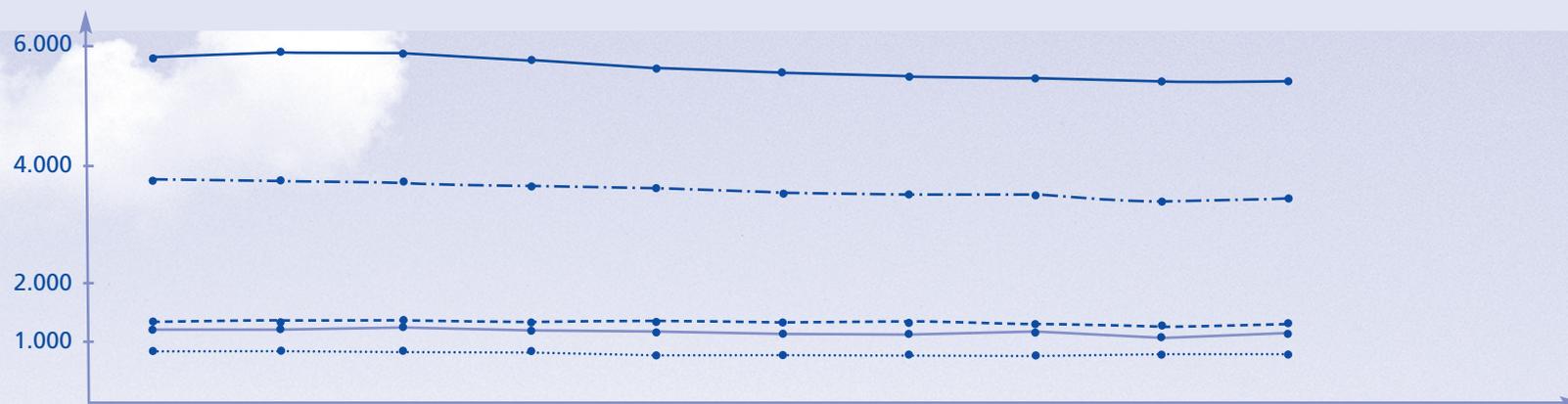


## Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Kreis Nordfriesland – Rechtskreis SGB II

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Bedarfsgemeinschaften	5.312	5.311	5.350	5.286	5.198	5.118	5.117	5.108	5.052	5.084	5.126	5.163



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	7.091	7.108	7.176	7.073	6.926	6.827	6.830	6.806	6.708	6.780	6.801	6.822
davon												
unter 25 Jahren	1.312	1.305	1.358	1.330	1.303	1.297	1.328	1.303	1.278	1.309	**	**
25 bis 50 Jahre	3.736	3.735	3.737	3.675	3.596	3.515	3.511	3.502	3.438	3.470		
50 bis 55 Jahre	811	814	827	823	794	784	782	776	773	777		
über 55 Jahre	1.232	1.254	1.254	1.245	1.233	1.231	1.209	1.225	1.219	1.224		
25 bis 64 Jahre	5.779	5.803	5.818	5.743	5.623	5.530	5.502	5.503	5.430	5.471		



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



## Die örtlichen Jobcenter finden Sie hier:

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

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

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

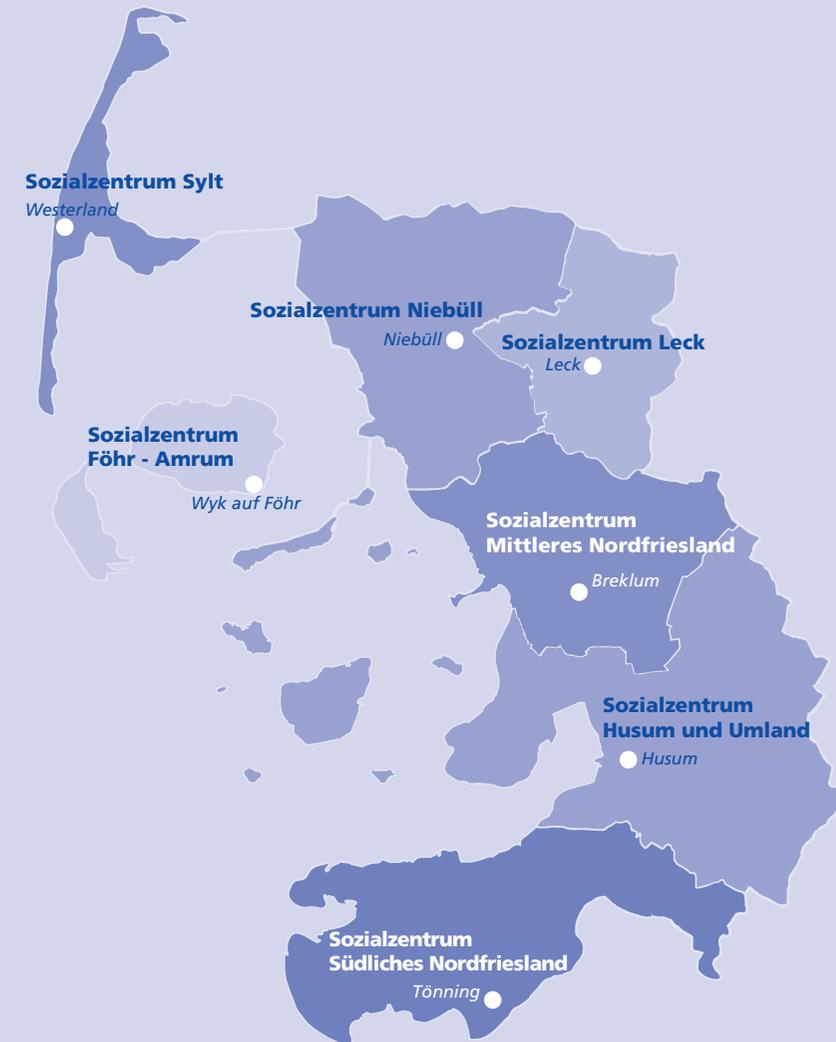
**Sozialzentrum Föhr-Amrum**  
Feldstraße 36  
25938 Wyk auf Föhr  
fon (0 46 81) 74 67 - 83  
fax (0 46 81) 74 12 - 8 20

**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

Arbeitgeber Hotline  
für alle Orte:  
 0800 0800 673



### Impressum

Kreis Nordfriesland • Der Landrat  
© 2015 Kreis Nordfriesland • [www.nordfriesland.de](http://www.nordfriesland.de)

Autoren: Dr. Bernd Meyer, Hans-Martin Slopianka • Redaktion: Dr. Bernd Meyer, Jan Smith  
Gestaltung, Herstellung: Hartmut Pohl, Silke Holling • Fotos: Andreas Birresborn, Hartmut Pohl, fotolia • Druck: Flensburg Avis