11 Jahre
Arbeitsvermittlung

Eingliederungsbericht 2015

Kreis Nordfriesland

Sozialzentren für Nordfriesland

jobcenter Grundsicherung • Wohngeld • Seniorenhilfe • Schuldnerberatung

Eingliederungsbericht 2015

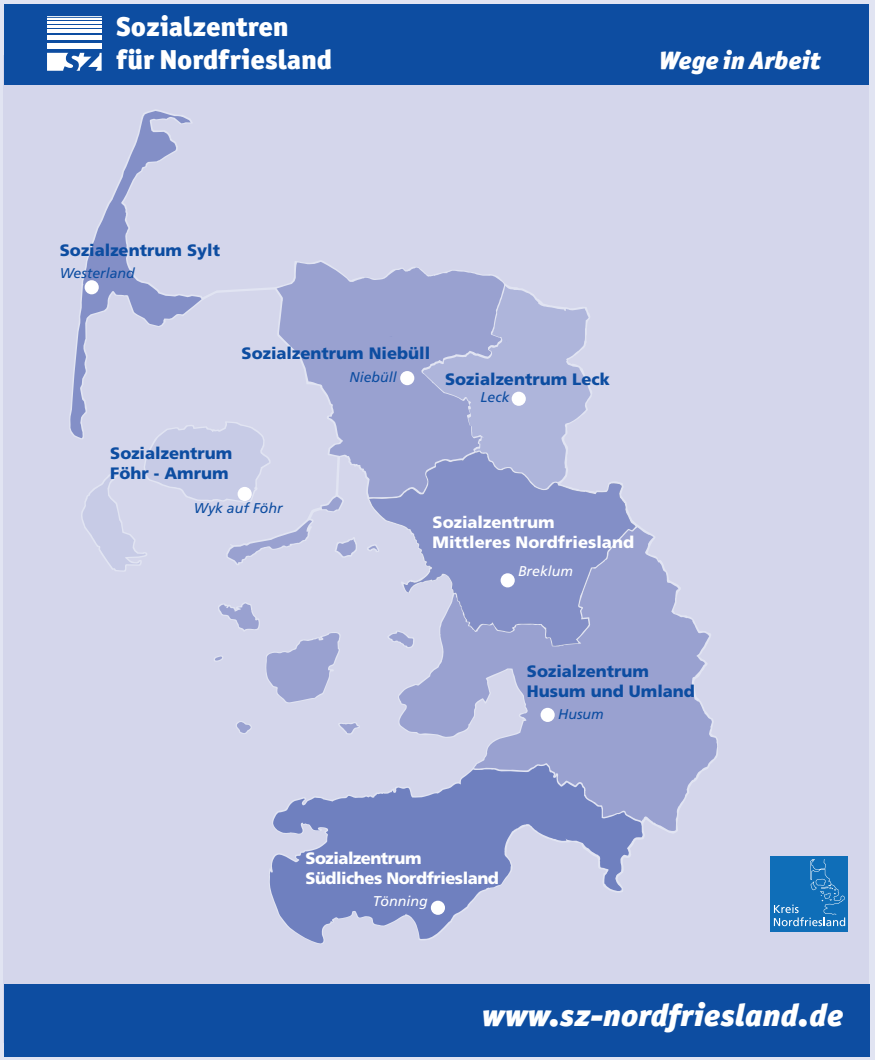
3 1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

5 2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

10 3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

20 4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

24 5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland



1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

»Gölj – rüüdj – ween« –, »Gold – root – blau«, »Gyld – rød – blå«, »Gold – rot – blau« zieren die Flagge Nordfrieslands. Gleichzeitig geben die drei Farben einem Lied den Namen, das der Kreistag im Mai 2015 zur »offiziellen Hymne« des nördlichsten deutschen Kreises erklärte. Dass er dieses gleich in vier Sprachfassungen tat, steht für die große Heimatverbundenheit der Nordfriesen, nicht zuletzt aber auch für das tief verwurzelte Bewusstsein um die aus der wechselvollen Geschichte der Region erwachsene kulturelle und sprachliche Vielfalt. Die dänisch-deutsche Grenze nehmen die Nordfriesen denn auch nicht als Begrenzung, sondern als Chance und als Inspirationsquelle wahr. Als Partner der »Euroregion Sønderjylland/Schleswig« bringt sich der Kreis Nordfriesland aktiv in die Entwicklung geeigneter Projekte zur Stärkung der kulturellen und wirtschaftlichen Zusammenarbeit in der Grenzregion ein. Für den Bereich des Arbeitsmarktes entstand so eine praxisnahe Kooperationsvereinbarung, die eine bessere Vernetzung und eine engere Abstimmung in der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung zum Ziel hat.

Das »Ween« steht unverkennbar für das vor der nordfriesischen Küste liegende Wattenmeer, das die UNESCO im Jahre 2009 als Weltnaturerbe anerkannt hat. Die unvergleichliche Kulisse des Nationalparks Schleswig-Holsteinisches Wattenmeer macht Nordfriesland zu einem einzigartigen Natur- und Lebensraum, der sich auf knapp 2.100 qkm erstreckt und dabei knapp 164.000 Menschen eine Heimat bietet. Diese Menschen verteilen sich auf 133 Städte und Gemeinden. Davon sind 128 zu acht Ämtern zusammengefasst worden, drei Städte und zwei Gemeinden blieben amtsfrei. Das politische Zentrum bildet die als »Graue Stadt am Meer« bekannt gewordene Kreisstadt Husum mit ihren rund 22.000 Einwohnern.

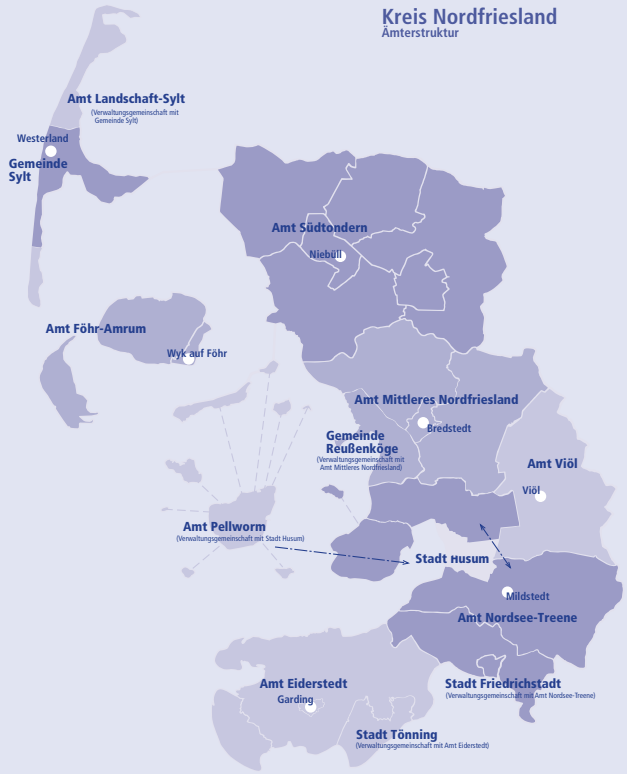
Seit Jahrzehnten wird Nordfriesland als attraktive Urlaubsregion geschätzt. Das spiegelt sich auch in der nordfriesischen Wirtschaftsstruktur wider. Das Einkommen von fast 50.000 Menschen – also knapp eines Drittels der Gesamtbevölkerung – hängt direkt oder indirekt vom Tourismus ab. Während im bundesweiten Durchschnitt nur fünf Gästeübernachtungen auf jeden Einwohner kommen, sind es in Nordfriesland 74 Gästeübernachtungen. Die Nordsee zieht Tausende von Urlaubern in die Region, so dass die Beherbergungsbetriebe der Ferienregion »Nordsee Schleswig-Holstein« weit über 13 Millionen Übernachtungen jährlich verzeichnen können. Damit entfallen beinahe ein Viertel aller schleswig-holsteinischen Übernachtungen auf die sich von der dänischen Grenze bis nach Dithmarschen erstreckende Destination. Nordfriesland ruht sich auf diesen Zahlen nicht aus. Alle am Tourismus beteiligten Akteure sind sich bewusst, dass die Vorlieben der Urlauber einem ständigen Wandel unterliegen. Deshalb wurden mit einem ausgeschilderten Radwegenetz von mehr als 1.000 Kilometern sowie dem internationalen Fernradwanderweg »North Sea Cycle Route« bereits die Weichen für einen Ausbau des boomenden Fahrradtourismus gestellt.

Nordfriesland stützt sich auf eine klein- und mittelständisch geprägte Wirtschaft mit einem überdurchschnittlich hohen Dienstleistungsanteil von über 80 Prozent. Das Bruttoinlandsprodukt [BIP] je Einwohner liegt nach einem kräftigen Anstieg in den vergangenen Jahren mittlerweile deutlich über dem Landesdurchschnitt. Zu dieser Entwicklung haben neben den klassischen Leitbranchen Tourismus und Gesundheitswirtschaft im Wesentlichen die Windenergieerzeugung und -vermarktung beigetragen. Einige der international führenden Unternehmen des Windkraft-

anlagenbaus haben sich in Nordfriesland angesiedelt, so dass der Kreis Nordfriesland im jetzt langsam Fahrt aufnehmenden Ausbau der Offshore-Windparks ein erhebliches Potential für seine zukünftige wirtschaftliche Entwicklung sieht.

Ohne an landschaftlicher Attraktivität zu verlieren und damit den Tourismus als Leitbranche zu schwächen, wurde in Nordfriesland ein zusätzliches wirtschaftliches Standbein etabliert. Diesen wichtigen Schritt zum langfristigen Erhalt des ländlichen Raums als attraktives Lebens- und Arbeitsumfeld hat die Deutsche Stiftung Kulturlandschaft mit dem Preis »Kulturlandschafft 2015« ausgezeichnet.

Bei der Erzeugung regenerativer Energien sind sich der Kreis Nordfriesland und seine Bürger ihrer Vorbildfunktion für die Energiewende bewusst. Zur Erreichung des ehrgeizigen Ziels, bis zum Jahre 2020 Deutschlands klimafreundlichster Kreis zu sein, kommt auch dem Thema Elektromobilität eine hohe Bedeutung zu. Diese Erkenntnis spiegelt sich schon heute in der hohen Dichte von Elektrofahrzeugen wider. Während bundesweit nur jeder 4.220ste Einwohner elektrisch fährt, ist es in Nordfriesland immerhin schon jeder 1.120ste.



Kommunen Stand Jan. 2015

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. 2015

Ämter			Städte (amtsangeh.)		Städte (amtsfrei)		Amtsfreie Gemeinden	
	Gem.*	EW**		EW		EW		EW
Eiderstedt	16	11.237	Bredstedt	5.135	Friedrichstadt	2.491	Reußenköge	325
Föhr-Amrum	15	10.535	Garding	2.515	Husum	22.215	Sylt	13.409
Landsch. Sylt	4	4.304	Niebüll	9.736	Tönning	4.852		
Mittleres NF	19	20.243	Wyk auf Föhr	4.230				
Nordsee-Treene	27	22.917						
Pellworm	4	1.408						
Südtondern	30	39.185						
Viöl	13	9.082						
Gesamt	128	118.911				29.558		13.734
Nordfriesland		*162.203*						

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

2. Organisation des kommunalen Jobcenters Nordfriesland

Der Nordfriesische Weg — gemeinsam für dasselbe Ziel

Die Gesamtsteuerung des Jobcenters Nordfriesland nimmt innerhalb der Kreisverwaltung der »Fachbereich 3 Arbeit« wahr. Als zugelassener kommunaler Träger nach § 6a SGB II hat der Kreis Nordfriesland die operative Umsetzung des SGB II in sieben über das Kreisgebiet verteilte Sozialzentren verlagert. In den meisten Sozialzentren sind neben den örtlichen Jobcentern auch Einrichtungen der Jugendhilfe, der Schuldner- und Insolvenzberatung, der Grundsicherung im Alter sowie die Wohngeldbehörden untergebracht.

Die dezentrale Organisation des Jobcenters Nordfriesland sowie die gemeinsame Unterbringung mit weiteren Erbringern sozialer Leistungen stellt im Flächenkreis Nordfriesland kurze Wege sicher. Regionale Netzwerke werden für den Integrationsprozess der Jobcenterkunden/-innen genutzt.

Auf diese Weise ist im Laufe der Jahre eine integrierte kommunale »Sozialleistungskette« entstanden, die durch eine rechtskreisübergreifende, vernetzte Zusammenarbeit zu dem Ergebnis geführt hat, dass Nordfriesland heute eine der landesweit geringsten Sozialleistungsquoten aufweist. Trotz eines stark von Saisonarbeit und durch ein vergleichsweise niedriges Lohn- und Gehaltsniveau geprägten Arbeitsmarktes, konnte der Kreis mithilfe seiner eigenständigen aktiven Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik die Arbeitslosenquote deutlicher reduzieren als dies in den meisten übrigen schleswig-holsteinischen Kommunen der Fall war.

Mit seiner »Matrixorganisation« wird das Jobcenter Nordfriesland den besonderen Anforderungen im Kreis Nordfriesland idealtypisch gerecht.

Die Gesamtverantwortung für die strategische Ausrichtung des Jobcenters Nordfriesland sowie dessen Steuerung liegt bei der »SGB II-Führungsrunde«. In grundsätzlichen Fragen der strategischen Planung und Steuerung wird die Führungsrunde vom »SZ-Beirat« beraten, dem auch 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.

Zwei mit umfassendem Direktionsrecht ausgestattete Regionalleitungen tragen die Ergebnisverantwortung für die ihnen direkt zugeordneten örtlichen Jobcenter. Die Regionalleitungen vertreten die strategischen Steuerungsinteressen des Kreises gegenüber den örtlichen Jobcentern. In umgekehrter Richtung formulieren sie gemeinsam mit den örtlichen Jobcenterleitungen und -mitarbeitenden individuelle Umsetzungsanforderungen und Steuerungsbedarfe und kommunizieren diese an die Führungsrunde und an die Fachdienste des Kreises. Sie nehmen die Rolle des

Bindeglieds zwischen Theorie und Praxis ein, indem sie mit den Praktikern vor Ort spezifische, auf das einzelne örtliche Jobcenter zugeschnittene strategische und operative Entwicklungsziele formulieren. So wird es möglich, kreisweite Fachkonzepte jeweils angepasst an die örtlichen Gegebenheiten umzusetzen.

E-Akte = Erhöhung der Effizienz

Nachdem die 2012 eingeleitete Neustrukturierung das Jobcenter Nordfriesland in den folgenden Jahren in seine Erfolgsspur zurückgeführt hatte, war das Jahr 2015 in organisatorischer Hinsicht durch die flächendeckende Einführung der elektronischen Akte (E-Akte) geprägt. Mithilfe dieser technischen Neuerung sollen die Arbeitsabläufe vereinfacht und synchronisiert werden, um die mit der dezentralen Struktur verbundenen Herausforderungen noch besser als bisher bewältigen zu können.

Sowohl innerhalb der örtlichen Jobcenter – zwischen Leistungsberechnung und Fallmanagement – sowie zwischen den örtlichen Jobcentern – z.B. bei Umzügen innerhalb des Kreisgebietes – als auch zwischen örtlichen Jobcentern und Kreis – z.B. im Rahmen von Widerspruchsverfahren – lassen sich Doppelarbeiten vermeiden und bei geringerem Arbeitsaufwand eine höhere Dienstleistungsqualität erzielen. Auf diese Weise sichert der gezielte Einsatz der E-Akte den Markenkern des »Nordfriesischen Weges« – die wohnortnahe Betreuung durch den persönlichen Ansprechpartner – langfristig ab.

Der Einführung in den örtlichen Jobcentern war eine rund zweijährige Einführungsphase vorausgegangen, in der eine aus IT-Fachleuten und späteren Nutzern zusammengesetzte Projektgruppe die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Implementierung geschaffen hat. Hierbei bestand die besondere Herausforderung darin, die für den Bereich des Jobcenters Nordfriesland einheitliche E-Akte in die sehr unterschiedlichen EDV-Landschaften der sechs Jobcenterträger zu integrieren. Während der Kreis nach sorgfältigem Abstimmungsprozess die für alle örtlichen Jobcenter einheitliche technische Lösung vorgegeben hat, lag es in der Autonomie der einzelnen Jobcenter, die jeweiligen Arbeitsabläufe im Dialog mit den eigenen Mitarbeitenden selbst zu organisieren.

Schon im Rahmen der Implementierung der Fachanwendung OPENProsoz hatte es sich bewährt, die Einführung und auch den Praxisbetrieb durch eine Gruppe gesondert geschulter Multiplikatoren aus den örtlichen Jobcentern begleiten zu lassen. Diese Erfahrungen haben sich Kreis und Jobcenterträger auch beim Start der E-Akte zunutze gemacht. In 2014 und 2015 wurden zunächst die Administratoren durch den Softwarehersteller Optimal Systems geschult. Diese haben ihr Wissen dann in Vor-Ort-

Schulungen an die Mitarbeitenden der örtlichen Jobcenter weitergegeben. Auch nach vollzogener Einführung der E-Akte befinden sich Kreis und örtliche Ebene über die seit Jahren etablierten Multiplikatorenrunden in einem regelmäßigen Austausch über auftretende technische Schwierigkeiten oder über mögliche Verbesserungen, die den Nutzern in den örtlichen Jobcentern ihre Arbeit erleichtern können. Angesichts der für ein Projekt dieses Umfangs wohl nie gänzlich zu vermeidenden Anlaufschwierigkeiten hat man sich gemeinschaftlich darauf verständigt, die Einführungsphase nicht zusätzlich durch das Einspielen zwischenzeitlich verfügbarer Updates zu belasten und den Mitarbeitenden so ausreichend Zeit zu lassen, um sich mit den für sie neuen Arbeitsabläufen vertraut zu machen.

Maßnahmeevaluation — gut ist dem Jobcenter Nordfriesland nicht gut genug

Im Rahmen des mittlerweile vertrauten jährlichen Planungszyklus sorgte die strategische Jahresplanung nicht allein für hinreichend Planungssicherheit, sondern stellte insbesondere auch den zielgerichteten Einsatz der finanziellen und personellen Ressourcen sicher. Neben den konkreten Handlungsschwerpunkten für 2015 legte sie auch die zeitliche Dimension für deren Umsetzung fest.

Unterstützt durch ein weiter optimiertes Finanzcontrolling erreichten Kreis und örtliche Jobcenter eine Mittelausschöpfung von 96 Prozent. Wie schon im Vorjahr konnten die vom Bund bereit gestellten Mittel damit fast vollständig für die aktive, integrierte Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Nordfriesland abgerufen werden.

Im Rahmen des fortwährenden Optimierungs- und Evaluierungsprozesses lag der Fokus der Vorjahre auf einer Qualitätsverbesserung der flankierenden internen Verwaltungstätigkeiten. Für 2015 hat der Fachbereich Arbeit die Qualitätsprüfung und -steigerung der Eingliederungsmaßnahmen besonders im Focus gehabt.

Im Zentrum steht dabei die Frage: »Hat die Maßnahme dazu geführt, dass die Kunden/-innen ihre Ziele erreicht haben?«. Die systematische Erhebung einer Vielzahl inhaltlicher und formaler Qualitätskriterien soll perspektivisch in die Neuplanung von Maßnahmen einfließen. Anhand der Ergebnisse sollen allgemeine Faktoren für den Erfolg oder auch für den Misserfolg von Maßnahmen identifiziert werden. Die objektive Vergleichbarkeit der Maßnahmen soll erhöht werden, um die zur Verfügung gestellten Eingliederungsmittel noch nutzbringender einzusetzen als bisher.

Die Maßnahmeevaluation versteht sich als ein zentraler Baustein des jährlich wiederkehrenden sechsstufigen

Maßnahmemanagementzyklus. Dabei geht es darum, die konkrete Fallarbeit der Jobcenterkollegen/-innen durch ein effizientes Maßnahmemanagement optimal zu unterstützen. Ihre Bedeutung bezieht die Maßnahmeevaluation daraus, dass sie der Neuplanung der Maßnahmen des Folgejahres unmittelbar vorausgeht. Und so sind es auch die Fachkräfte aus den örtlichen Jobcentern, auf deren Bewertung die Maßnahmeevaluation im Wesentlichen fußt. Sie treffen die Einschätzung, inwieweit eine Maßnahme die Kundin oder den Kunden dem anvisierten Ziel näher gebracht hat. Mithilfe der Verzahnung von konkreter Fallarbeit und Maßnahmemanagement soll erreicht werden, dass die Eingliederungsmittel nur für solche Maßnahmen bereit gestellt werden, die die Kunden/-innen messbar bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützen. Vor diesem Hintergrund prüft der Fachbereich Arbeit zwar auch die Einhaltung formaler Qualitätskriterien, die sich auf den Durchführungsprozess der Maßnahme beziehen. Für die Beantwortung der oben genannten Kernfrage sind diese Kriterien aber eher nachrangig. Hierfür ist allein die Prüfung der inhaltlichen Zielerreichung maßgebend.

BCA — im Dauereinsatz für mehr Chancengleichheit

In § 1 des Sozialgesetzbuches II heißt es unmissverständlich: »Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen.«

Demnach sind die Grundsicherungsleistungen so auszurichten, dass geschlechtsspezifische Nachteile von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gemindert und die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten berücksichtigt werden. Die berufliche Situation von Frauen ist so zu verbessern, »dass Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gefördert werden«.

Diesem Gleichstellungsansatz folgte der Kreis Nordfriesland unter anderem mit der Ernennung von Sabine Löhner zur »Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)«. In Abgrenzung zu den Gleichstellungsbeauftragten stehen für die BCA die gleichstellungsförderliche Ausgestaltung der Beratungs- und Integrationsprozesse im Vordergrund. Gemäß den Vorgaben in § 18e SGB II verfolgt die BCA das Ziel einer gleichberechtigten Förderung von männlichen und weiblichen Jobcenterkunden/-innen. Dabei betrachtet sie sowohl deren unterschiedliche Lebenswelten als auch die Auswirkungen der aktuellen Arbeitsmarktsituation auf ihre Integrationschancen. Dieser Ansatz zahlt sich aus: in 2015 hat das Jobcenter Nordfriesland mithilfe seiner BCA 845 Frauen und 275 Alleinerziehende (davon 257 Frauen) in den Arbeitsmarkt integrieren können. Mit seinem K2 E4-Messwert in Höhe von 26,1 liegt es deutlich besser als die Jobcenter seiner Vergleichsgruppe. Noch immer liegt eines der Hauptprobleme im Fehlen familienfreundlicher Arbeitsplätze – ein Problem, das in allererster Linie die Gruppe der Alleinerziehenden trifft. In einer Situation zunehmenden Fachkräftemangels müssen der Kreis Nordfriesland und die nordfriesischen Unternehmen daher noch stärkere Anstrengungen unternehmen, das Erwerbspotenzial von Frauen und Alleinerziehenden auszuschöpfen. Auch hier setzt die BCA an, die über die vielen zur Verfügung stehenden Instrumente informiert, den Arbeitskräftebedarf des Unternehmens und die Arbeitskraft der Arbeitsuchenden zusammenzuführen: seien es variable Arbeitszeiten, seien es Jahresarbeitszeitkonten oder seien es Gleitzeitmodelle bis hin zur Möglichkeit von

Ausbildungen in Teilzeit, die es auch jungen Eltern oder in die familiäre Pflege eingebundenen Jobcenterkunden/-innen ermöglicht, einen qualifizierten Beruf zu erlernen. So lautet die Botschaft der nordfriesischen BCA an die Arbeitgeber: »Wir können uns gemeinsam auf den Weg machen, um etwas zu verändern.«

»Aktionsbündnis Schleswig-Holstein« — Integration ohne Barrieren

Die nach wie vor bestehenden Barrieren beim Zugang in den Arbeitsmarkt abzubauen, das ist der selbst gesteckte Anspruch des »Aktionsbündnisses Schleswig-Holstein«. Gemeinsam mit Unternehmen der Privat- und der Sozialwirtschaft sowie mit dem Handwerk sollen mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen bereitgestellt werden: Inklusive Jobs. Das »Aktionsbündnis Schleswig-Holstein« führt das Expertenwissen aus der Fachberatung und aus dem Integrationscoaching zusammen, um in einem konzertierten Akquise- und Integrationsprozess geeignete Arbeitsplätze einzuwerben und die arbeitsuchenden Menschen mit Behinderung in diese sozialversicherungspflichtigen Jobs zu vermitteln. In dem bis 2017 laufenden Projekt werden die Arbeitgeber bei ihrer Personalsuche und -auswahl, bei der Beantragung von Fördermitteln oder bei der Einführung von Betrieblichen Eingliederungsmanagements und die Arbeitsuchenden bei ihrer beruflichen Zielfindung, bei der Arbeitsplatzsuche, im Bewerbungsverfahren oder während und nach der Arbeitsaufnahme durch die Kreisfachbearbeiterin Frau Krug betreut. Sie verknüpft dabei die Maschen aller unterstützenden Netzwerke von der Arbeitsagentur über den Integrationsfachdienst bis hin zu den örtlichen Jobcentern zum »AKSHNF«, dem »Aktionsbündnis Schleswig-Holstein, Kreis Nordfriesland«.

»Ankommen — Perspektive — Job«

Unter dem gemeinsamen Dach des Projektes »Mehr Land in Sicht« ist es fünf schleswig-holsteinischen Projektträgern gelungen, finanzielle Mittel aus dem ESF-Bundesprogramm zur Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt einzuwerben: einer von ihnen war der Kreis Nordfriesland mit seinem Teilprojekt: »Ankommen – Perspektive – Job«.

Das Netzwerkprojekt zielt darauf, die Asylbewerber/-innen und Geduldeten, in Einzelfällen auch anerkannte Flüchtlinge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse oder in Ausbildung zu integrieren. Alternativ werden die Ratsuchenden bei der Suche nach einem Praktikumsplatz unterstützt oder durch die Vermittlung in ein Coaching auf die spezifischen Anforderungen des für sie unbekannten deutschen Arbeitsmarktes vorbereitet. Sie erhalten zudem Unterstützung beim Zugang zu schulischen Bildungseinrichtungen oder bei der Aufnahme berufsbezogener ESF-BAMF-Sprachkurse.

Parallel nimmt »Ankommen – Perspektive – Job« aber auch die aufnehmenden Betriebe, die unterstützenden Ehrenamtler/-innen und die Mitarbeitenden in den Jobcentern, die Leistungsabteilungen der Kreisverwaltung oder auch die Migrationssozialberatung in den Blick und vermittelt z.B. im Rahmen von Schulungsangeboten die unverzichtbare interkulturelle Kompetenz.

Die beiden Projektmitarbeitenden Lars Treptow und Heike Lund haben anspruchsvolle Zielvorgaben. Bis zum Ende der Projektlaufzeit Mitte 2019 sollen mehr als 200 Teilnehmende ihr Teilprojekt »Ankommen – Perspektive – Job« durchlaufen.

3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

Der sozialräumliche Ansatz als Ankerpunkt

Für das Jobcenter Nordfriesland bleibt die konsequente Umsetzung des sozialräumlichen Ansatzes der Ankerpunkt seines Handelns. Die erfolgreiche kommunale Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik des Kreises Nordfriesland fußt auf einer rechtskreisübergreifenden und vernetzten Zusammenarbeit.

Daher war es folgerichtig, sukzessive in beinahe allen Sozialzentren neben den örtlichen Jobcentern auch Regionalabteilungen der Jugendhilfe anzusiedeln. Sind in einem Fall gleich mehrere Rechtskreise berührt, werden im Rahmen von Fallkonferenzen kundengerechte Lösungen entwickelt. Diese integrierten Lösungsansätze verfolgen das Ziel, dass die betroffenen Jugendlichen und auch deren Familien aus beiden Hilfesystemen heraus das für sie optimale Unterstützungs- und Betreuungsangebot erhalten. Falls notwendig und zielführend, werden auch flankierende kommunale Leistungen wie z.B. die Schuldnerberatung in den individuell ausgestalteten Hilfeplan einbezogen. Auch die hierfür zuständigen Mitarbeitenden wurden mittlerweile direkt in den meisten örtlichen Jobcentern angesiedelt.

Betreuung, Begleitung und passgenaue Vermittlung der 25-Jährigen

Ganzheitliche Eingliederungsstrategie für Jugendliche

Dem Prinzip »Unterstützung aus einer Hand« folgend stand für das spezialisierte U25-Fallmanagement auch 2015 die dauerhafte soziale und berufliche Integration der Jugendlichen im Fokus. Das enge Vertrauensverhältnis zwischen den Jugendlichen und ihren persönlichen Ansprechpartnern in den örtlichen Jobcentern bildet das

Fundament für einen lösungsorientierten, konsequent auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichteten Eingliederungsprozess. Die enge Verzahnung mit der Jugendhilfe ermöglicht die zeitnahe Erstellung integrierter Hilfepläne, die dann je nach Bedarf der Jugendlichen und ihrer Familien häufig Elemente aus beiden Hilfesystemen oder auch flankierende kommunale Leistungen enthalten.

Es ist nie zu früh

Alle im Bezug befindlichen Jugendlichen werden bereits drei Monate vor Verlassen der Schule zu einem Perspektivgespräch eingeladen. So schreibt es die Handlungsstrategie der örtlichen Jobcenter verbindlich vor. Der Übergang von der Schule in das Arbeitsleben stellt einen neuralgischen Punkt im Eingliederungsprozess dar, so dass sich das U25-Fallmanagement frühzeitig über den Stand der Berufswegplanung informiert und mögliche Unterstützungsbedarfe ermittelt. Dabei ist es das Ziel, den Jugendlichen den Übergang ins Berufsleben zu erleichtern oder auch die Fortsetzung der Schullaufbahn zu flankieren.

Für ihre Hilfeplanung nutzen U25-Fallmanagement und Jugendhilfe das Bildungsportal Nordfriesland, das eine umfassende Übersicht der regional zur Verfügung stehenden Hilfeleistungen bietet.

Ein gescheiterter Übergang von der Schule ins Arbeitsleben bildet häufig bereits den Ausgangspunkt für einen langfristigen Verbleib im Leistungsbezug. Deshalb hatten der Kreis Nordfriesland und die kommunale Ebene sich frühzeitig mit der Thematik eines »Regionalen Übergangsmanagements« beschäftigt. Die gemeinsam erarbeiteten Lösungsansätze wurden dann in das »Jugendberufsprojekt Nordfriesland« eingebracht, so dass ein Netzwerk aller für den erfolgreichen Übergang von der Schule in das Berufsleben relevanten Akteure entstehen konnte. Damit stellt das »Jugendberufsprojekt Nordfriesland« die konsequente Fortentwicklung des seit mehr als zehn Jahren vom Kreis Nordfriesland verfolgten Ansatzes einer integrierten aktiven kommunalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik dar.

Kein Kind bleibt außen vor

Der ganzheitliche, rechtskreisübergreifende Ansatz der nordfriesischen Sozialzentren spiegelt sich auch bei der Umsetzung des BuT – des »Bildungspaketes Bildung und Teilhabe« – wider.

In Verbindung mit einer weiter vereinfachten Antragstellung konnte der Kreis Nordfriesland so auch 2015 einen überdurchschnittlich hohen Nutzungsgrad des

Teilhabepaketes erreichen. Nachdem es sich vorab bereits im SGB II-Bereich bewährt hatte, wurde die Beantragung von BuT-Leistungen 2015 auch für die Bereiche des SGB XII und des Asylbewerberleistungsgesetzes in den Hauptantrag integriert. Mit der Beantragung der Regelleistungen werden die BuT-Leistungen automatisch mitbeantragt, so dass jedes der in Bedarfsgemeinschaft lebenden Kinder die entsprechenden Gutscheine zugestellt bekommt – sofern das entsprechende Feld nicht aktiv durchgestrichen wird. Besonders erfreulich ist, dass dieses Verfahren auch den Kindern der in Nordfriesland lebenden Asylsuchenden den Zugang zu den Teilhabeleistungen erheblich erleichtert, da die in der Vergangenheit häufig nur schwer zu überwindenden Sprachbarrieren praktisch an Bedeutung verlieren.

So kamen über 90 Prozent der leistungsberechtigten Kinder in den Genuss der Teilhabegutscheine. Wie schon im Vorjahr zahlte der Kreis Nordfriesland Teilhabegutscheine im Gegenwert von mehr als einer Million Euro aus.

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

Auch im elften Jahr ihres Bestehens war die individuelle 1 zu 1-Betreuung in den örtlichen Jobcentern das prägende Markenzeichen des Jobcenters Nordfriesland.

Nachdem Kunde und Fallmanagement zunächst die individuelle Beschäftigungsfähigkeit in einem Erstprofiling geklärt haben, entwickeln sie gemeinsam eine Integrationsstrategie und schreiben diese in einer individuell ausgestalteten, für beide Seiten verbindlichen Eingliederungsvereinbarung fest. Diese Vereinbarung ist dann der Handlungsleitfaden für die eigenständige Integrationsarbeit des Arbeitsuchenden. Stellen Kunde und Fallmanagement gemeinsam einen entsprechenden Bedarf fest, werden die Integrationsbemühungen durch flankierende Hilfen wie Schuldner-, Sucht- oder psychosoziale Beratung unterstützt.

Die Sozialraumorientierung ist aus der aktiven, kommunalen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik längst nicht mehr wegzudenken. Dem Prinzip »Hilfe zur Selbsthilfe« folgend werden unter Einbeziehung aller im Sozialraum verfügbaren Ressourcen tragfähige Selbsthilfestrukturen aufgebaut, um die Kunden/-innen dem Ziel einer nachhaltigen Integration näher zu bringen.

Die Ressourcenorientierung steht im Zentrum der fallspezifischen und der fallunspezifischen Arbeit. Folgerichtig wird die individuelle Zieldefinition von den Ressourcen

der Kunden/-innen her gedacht. Die individuelle Hilfeplanung folgt konsequent dem Grundsatz: »Der Wille führt.«

Bei der Qualitätssicherung und -entwicklung wird das Jobcenter Nordfriesland regelmäßig vom Institut für Stadtteilentwicklung, Sozialraumorientierte Arbeit und Beratung [ISSAB] unterstützt. In der jobcenterübergreifenden Qualitätsentwicklung kommt insbesondere der kollegialen Beratung eine hohe Bedeutung zu. Hier vergewissern sich Fallmanagement und Personalvermittlung gemeinsam einer stringenten Umsetzung der ressourcenorientierten Fallsteuerungssystematik. Gemeinsam werden die am besten geeigneten Unterstützungs- oder auch Interventionsmöglichkeiten ausgelotet, die im jeweiligen Einzelfall zweckmäßigsten Maßnahmeangebote miteinander erörtert. Eine jobcenterübergreifend tätige Begleitgruppe unterstützt die Mitarbeitenden bei der Umsetzung der Handlungsstrategie zusätzlich im Rahmen von »Training on the job«.

Wirksame Unterstützung setzt die Kenntnis des Kundenstamms voraus

Aufgrund der Heterogenität der Kunden/-innen fordert die Wirkungsforschung schon seit geraumer Zeit den verstärkten Einsatz individueller Förderansätze. Hierfür ist es in einem ersten Schritt unverzichtbar, den zu betreuenden Kundenstamm genau kennenzulernen.

Die örtlichen Jobcenter strukturieren daher den Kundenstamm anhand von spezifischen Zielgruppenmerkmalen. Hierbei arbeiten sie kreisweit einheitlich mit dem selbst entwickelten »Kundenbezugsdauerphasenmodell« und der seit fünf Jahren bewährten »ABC-Methode«.

Das eigene Controllingsystem bildet den Kundenstamm anhand von tagesaktuellen Daten nachvollziehbar ab. Im Ergebnis lassen sich so die zunächst theoretisch hergeleiteten, dann auf der operativen Ebene praktisch eingesetzten Handlungsansätze systematisch hinsichtlich ihrer Effektivität und Nachhaltigkeit auswerten.

Diese Akribie zahlt sich aus: die Integrationsquote ist der Indikator, der die Leistungsfähigkeit des Jobcenters Nordfriesland wohl mit am deutlichsten abbildet. Und bei diesem Indikator hat das Jobcenter Nordfriesland 2015 mit einer Quote von 26,7 Prozent nicht nur den mit dem Land vereinbarten Zielwert erreicht, sondern lag es auch über dem Durchschnittswert von Bund und Land.

Abbau von Langzeitleistungsbezug — auch eine Frage des Ausgangsniveaus

Die Kunden/-innen der Jobcenter befinden sich in kom-

plexen und heterogenen Problemlagen. Die typischen Jobcenterkunden gibt es nicht. Immer wieder werden neue Zielgruppen definiert, die dann von den Jobcentern nebeneinander in den Fokus ihrer Integrationsarbeit rücken. Häufig weisen diese Zielgruppen erhebliche inhaltliche Überschneidungen auf.

Neukunden sollen schnell vermittelt, gleichzeitig die Anzahl der Langzeitleistungsbezieher verringert werden. Für die Gruppen der jüngeren Leistungsbezieher (U25), der Alleinerziehenden, der älteren Leistungsbezieher (50+), der Langzeitleistungsbezieher und auch der 25- bis 35-jährigen Leistungsbezieher ohne Schulabschluss sind jeweils gesonderte Anstrengungen zu unternehmen, diese zeitnah in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Hierbei fordert eine Schwerpunktsetzung den Kreis Nordfriesland: Vermeidung und Abbau von Langzeitleistungsbezug. Als Erklärung hierfür hilft ein Blick auf die Besonderheiten des nordfriesischen Arbeitsmarktes. Dieser ist durch starke Saisonabhängigkeit und ein vergleichsweise niedriges Lohnniveau gekennzeichnet.

Rund ein Drittel der sich im Langzeitleistungsbezug befindlichen Kunden/-innen des Jobcenters Nordfriesland geht bereits einer Beschäftigung bzw. einer geringfügigen Beschäftigung nach. Die Zahl der Menschen, die trotz sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Langzeitleistungsbezug verblieben, ist in den letzten fünf Jahren sogar um über 10 Prozent angestiegen. Das im Rahmen der abhängigen Beschäftigung erzielte Einkommen deckt ihren Lebensunterhalt nicht.

Diesen strukturellen Nachteil bemüht sich das Jobcenter Nordfriesland mithilfe der stetig fortentwickelten Handlungsansätze »Vom Minijobber zum sozialversicherungspflichtig Beschäftigten« oder »Restbedarf-Coaching« zu kompensieren. Auch 2015 verfolgten die Jobcentermitarbeiter/-innen das Ziel einer Steigerung der Beschäftigungsquote, insbesondere aber auch das Ziel einer Zunahme von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

Zwar konnten sie dabei den hohen selbst gesteckten Zielen in 2015 nicht in vollem Umfang gerecht werden. Der Kreis Nordfriesland ist von der Richtigkeit seiner langfristigen Schwerpunktsetzung überzeugt. Von jeher setzt er bei seiner Strategieplanung und seinem Maßnahmemanagement auf die nachhaltige Erlangung von arbeitsmarktrelevanten Fertigkeiten und auf den Erhalt und die Stärkung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit – lange bevor die Gruppe der Langzeitleistungsbezieher bundesweit in den Fokus rückte. Hier liegt denn auch der Grund, warum sich der Anteil dieser Kundengruppe traditionell auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau bewegt, jegliche weitere Reduktion daher doppelt schwer zu realisieren ist.

Your job is to find a job —
Dein Job ist es, einen Job zu finden

Die niederländische Werkakademie stand Pate für die seit 2012 sehr erfolgreich vom Jobcenter Nordfriesland eingesetzte Work first-Maßnahme »Jobtraining«. Basierend auf den im Rahmen der Maßnahmeevaluation gewonnenen Erkenntnissen wurde das Projekt »Jobtraining« in den vergangenen Jahren laufend fortentwickelt. Das Projekt steht heute auch als flexible Teilzeitmaßnahme zur Verfügung, so dass die Teilnehmenden parallel einen Minijob ausüben, die Kinderbetreuung individuell organisieren oder die eigenen Bewerbungsaktivitäten systematisch vorantreiben können.

Innerhalb von fünf Tagen nach Antragstellung erfolgt die Zusteuerung in die Maßnahme, so dass die Teilnehmenden unverzüglich mit der eigenen Bewerbungsarbeit beginnen können. Unterstützt werden sie dabei von einem professionellen Maßnahmeträger, der an zwei Standorten 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, runden das Angebot ab.

Selbständige brauchen
eine maßgeschneiderte Beratung

Ein besonders hohes Maß an Spezialwissen ist erforderlich, wenn es um die Begleitung der selbständigen Leistungsbezieher/-innen hin zu einer tragfähigen und bedarfsdeckenden Beschäftigung geht. Deshalb hat der Kreis Nordfriesland schon vor Jahren entschieden, die Betreuung der Selbständigen an zwei Standorten zu konzentrieren. Seit 2012 halten spezialisierte Integrationsfachleute die notwendige Expertise vor, um die Selbständigen von der Idee bis hin zur erfolgreichen Umsetzung bzw. bis hin zum wirtschaftlichen Betrieb zu betreuen. Die Konzentration endet nicht bei der räumlichen Unterbringung. Vielmehr erfordern die besonderen Bedarfe der Kundengruppe auch die inhaltliche Fusion von Leistungssachbearbeitung und Fallmanagement. Anders als sonst üblich werden sowohl die passiven als auch die aktiven Leistungen von ein und derselben Person bearbeitet. Die Komplexität dieser Doppelfunktion muss sich denn auch im Fallzahlenschlüssel widerspiegeln, so dass für den Bereich der Selbständigen nur rund 60 Kunden/-innen durch die zuständigen Sachbearbeiter zu betreuen sind.

Nachdem die im Vorjahr vollzogene Zusammenziehung der Aufgabe im örtlichen Jobcenter Husum als einzigem Standort zunächst von einigen Anlaufschwierigkeiten geprägt war, haben Kreis und örtliches Jobcenter das Jahr

2015 erfolgreich für einen Konsolidierungsprozess nutzen können. Schon in der zweiten Jahreshälfte zeichnete sich deutlich ab, dass das »Team Selbständige« sehr zeitnah an die erfolgreiche Arbeit der Vorjahre anknüpfen wird.

In Nordfriesland kennt man sich

Fallmanagement und Personalvermittlung greifen im Jobcenter Nordfriesland direkt ineinander. Dabei werden die als vermittlungsfähig eingeschätzten Kunden/-innen unmittelbar der Personalvermittlung zugeführt. Gelingt es von dort aus aber nicht, diese Menschen innerhalb eines Jahres in Beschäftigung zu vermitteln, wird die ursprüngliche Integrationsplanung einer Überprüfung unterzogen. Erachten die Integrationsfachleute es dabei als zielführend, erfolgt dann unter Umständen zunächst ein Wechsel der Kundin oder des Kunden in das Fallmanagement. Haben ursprüngliche Fallmanagement-Kunden dagegen hinreichende Fortschritte bezüglich ihrer Vermittlungsfähigkeit gemacht, werden sie in umgekehrter Richtung direkt der Personalvermittlung zugeleitet. Regelmäßige kollegiale Beratungen von Fallmanagement und Personalvermittlung bieten den Raum, um für Grenzfälle gemeinsam nach dem am besten geeigneten Lösungsweg zu suchen. Für das Jobcenter Nordfriesland wiegt die nachhaltige Stärkung des nordfriesischen Arbeitskräftepotentials traditionell schwerer als der kurzfristig angelegte Blick auf statistische Effekte. In dieser Sichtweise gibt ihm die wie schon in den Vorjahren deutlich unter dem Landesdurchschnitt liegende Arbeitslosenquote im SGB II-Bereich uneingeschränkt Recht (Dezember 2015: Schleswig-Holstein: 4,4 %; Nordfriesland: 3,4 %).

Zwischen den Personalvermittlern/-innen des Jobcenters Nordfriesland und den regionalen Arbeitgebern ist über mehr als ein Jahrzehnt ein enges Vertrauensverhältnis entstanden. Dieses Vertrauen haben sich die Integrationsfachleute des Jobcenters Nordfriesland durch ein besonders hohes Maß an Flexibilität und Verbindlichkeit erarbeitet. Ihr Leitmotiv »Qualität vor Quantität« unterstreicht den eigenen Anspruch, stets den nachhaltigen Integrationserfolg erreichen zu wollen. Erst nach einem sorgfältigen Abgleich von Bewerberprofil und Stellenprofil – erst wenn sie von dessen »Passgenauigkeit« überzeugt sind – treten sie mit einem Vermittlungsvorschlag an die Betriebe heran.

Die regelmäßige Teilnahme an den seit Jahren etablierten Veranstaltungen der Partner von IHK, Kreishandwerkerschaft, Wirtschaftsförderungsgesellschaft Nordfriesland oder auch der Berufsschulen ist seit jeher fester Bestandteil im Terminkalender der Personalvermittler/-innen. Das über Jahre gewachsene Vertrauen zwischen den Integrationsfachleuten des Jobcenters Nordfriesland und den

regionalen Arbeitgebern bildet aber auch das Fundament für die Erprobung und Umsetzung außergewöhnlicher Integrationsansätze wie z.B. lokaler Vermittlungsbörsen.

Arbeit und Wirtschaft —
zwei Seiten derselben Medaille

Dieser simplen und gerade deshalb so zutreffenden Erkenntnis folgten das Jobcenter Nordfriesland und die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Nordfriesland, als sie 2015 mit der Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung »Hand in Hand für gute Arbeit in Nordfriesland« ihrer traditionell engen Zusammenarbeit auch einen formalen Rahmen gegeben haben.

Bei diesem Schritt handelte es sich keineswegs nur um Symbolik. Die weitere Vertiefung und Intensivierung der Zusammenarbeit war vielmehr die logische Konsequenz aus dem Umstand, dass Jobcenter und Wirtschaftsförderungsgesellschaft eine ganze Reihe sich überschneidender Aufgabenbereiche bearbeiten. Folgerichtig verpflichteten sie sich, die Herausforderungen des nordfriesischen Arbeitsmarktes gemeinsam und partnerschaftlich zu bearbeiten und Synergien noch stärker nutzbar zu machen. Dabei lassen sie sich von den strategischen Zielen der Kreisverwaltung, die »Wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für mehr Wachstum und Beschäftigung in Nordfriesland zu sichern und zu verbessern« sowie »die bedarfsgerechte Arbeits- und Ausbildungssituation, die sozialen Dienstleistungs-und Versorgungsstrukturen und die hohe Lebensqualität zu erhalten und auszubauen« leiten.

In den Mittelpunkt ihrer Kooperation haben Jobcenter und Wirtschaftsförderungsgesellschaft die Entwicklung von Maßnahmen gestellt, die den Anteil der langzeitarbeitslosen Menschen in Nordfriesland zu reduzieren helfen. Diese Maßnahmen folgen explizit dem Ziel, »gute Arbeit« zu fördern. Der Anteil der sozialversicherungspflichtigen, der familienfreundlichen und der nachhaltigen Beschäftigung soll erhöht werden. Dazu stellen Jobcenter und Wirtschaftsförderungsgesellschaft gemeinsam einen jährlichen Aktionsplan auf, der dann nach den Prinzipien des Monitorings laufend ausgewertet werden wird. So erhalten die Kooperationspartner ein regelmäßiges Feedback, ob und inwieweit die eingeleiteten Maßnahmen auch tatsächlich greifen.

Alleinerziehende —
ein schlummerndes Arbeitskräftepotential

Das »Forum Alleinerziehende Nordfriesland [ForAN]« richtet seinen Blick in erster Linie auf die im SGB II-Bezug stehenden Alleinerziehenden. Das Netzwerk orientiert sich dabei an den sehr heterogenen Bedarfslagen der Zielgruppe. Es möchte Voraussetzungen schaffen, die den

Alleinerziehenden die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erleichtern und die so die Abhängigkeit von Transferleistungen abbauen. Im Flächenkreis Nordfriesland bilden insbesondere die eingeschränkte Mobilität sowie das noch immer unzureichende Kinderbetreuungsangebot besondere Herausforderungen für eine Beschäftigungsaufnahme. Hier wird auch mit der »KiTa Datenbank Nordfriesland« entgegengewirkt, die tagesaktuell über alle verfügbaren Betreuungsangebote informiert. Das Forum bündelt alle relevanten Informationen, bereitet diese zielgruppengerecht auf und stellt sie auf seiner Internetpräsenz »forum-alleinerziehende.de« zur Verfügung. So informiert z.B. der hier hinterlegte »Wegweiser für Alleinerziehende« über alle im Kreisgebiet vorhandenen Unterstützungsstrukturen und -angebote. Die Betriebe erhalten Kenntnis über flexible Arbeitszeitmodelle, die eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ermöglichen. Abgerundet wird das Informationsangebot durch direkt auf die Bedarfe der Alleinerziehenden abgestimmte Veranstaltungen rund um die Themen Erziehung, Kinderbetreuung, Lebenslanges Lernen oder Beruflicher (Wieder-)Einstieg.

Kompetenznetzwerk 50plus — eine Erfolgsgeschichte geht zu Ende

»Alles hat seine Zeit«: so verhält es sich auch mit dem 2015 offiziell beendeten Projekt »KNW 50plus«. Von seinem ersten bis zu seinem letzten Tag war »KNW 50plus« im Jobcenter Nordfriesland ein Erfolgsmodell. Der bewusst gering angesetzte Fallzahlenschlüssel bildete dabei die Grundlage für eine besonders enge Begleitung der über 50-jährigen Bewerber/-innen. Mithilfe eines ganzheitlichen Integrationscoachings konnten die Zielvorgaben des Bundesministeriums Jahr für Jahr deutlich übertroffen werden. Da machte auch das Jahr 2015 mit 171 Integrationen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung keine Ausnahme – gefordert waren lediglich 150 Integrationen. Bei aller Enttäuschung, die Erfolgsgeschichte »KNW 50plus« nicht fortschreiben zu können, ist der Kreis Nordfriesland froh darüber, dass er den eigens für das 50plus-Coaching ausgebildeten Fallmanager/-innen auch über das Projektende hinaus eine berufliche Perspektive beim Jobcenter Nordfriesland bieten kann. So sichert er sich deren Expertise und Erfahrung, wenn es auch zukünftig um die berufliche Integration älterer Menschen geht. Nach wie vor sind bei den Unternehmen viele Bedenken zu zerstreuen und wichtige Aufklärungsarbeit zu leisten, bevor sie älteren Bewerber/-innen die Chance auf einen beruflichen Neustart bieten. Bei der Sicherung des zukünftig in Nordfriesland benötigten Arbeitskräftepotentials kann aber definitiv nicht auf die Erfahrungen der älteren

Arbeitnehmer/-innen verzichtet werden – da sind sich von der Politik, von den Wirtschaftsverbänden, von der Wirtschaftsförderung, von der Arbeitsagentur bis hin zum Jobcenter alle Arbeitsmarktfachleute einig.

Ankommen durch Arbeit

Zwar steigt die Zahl der Zuwanderer im Kreis Nordfriesland schon seit 2013 deutlich an. Mit rund 1.900 Menschen allein im Jahre 2015 wurden die Zahlen der Vorjahre aber um ein Vielfaches übertroffen. Neben den zweifelsfrei damit verbundenen Herausforderungen richtet der Kreis Nordfriesland sein Hauptaugenmerk auf die auch mit der Zuwanderung verbundenen Chancen für eine von demografischem Wandel und zunehmendem Fachkräftemangel gekennzeichnete ländliche Region. Das Ankommen, das Teilhaben, die Integration bedarf einer konkreten Zukunftsperspektive für die nach Nordfriesland kommenden Menschen. Und in kaum einem Lebensbereich lässt sich eine solche nachhaltige Ankommensperspektive besser entwickeln als auf dem Feld des Arbeitsmarktes. Hier zählen die fachlichen Fertigkeiten, das persönliche Engagement und der Teamgeist, weniger die Fragen des religiösen oder ethnischen Hintergrundes. Diese Grundüberzeugung hat das Jobcenter Nordfriesland bewogen, gemeinsam mit fünf Partnern zusätzliche ESF-Mittel für das Projekt »Mehr Land in Sicht« einzuwerben. Seit dem IV. Quartal 2015 arbeitet das Jobcenter in dem Teilprojekt »Ankommen-Perspektive Job« daran, bis Mitte 2019 weit mehr als 200 zugewanderten Menschen – nach Klärung ihres Bleibestatus – den Zugang zu geeigneten Förderinstrumenten zu ebnen oder auch gleich in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln. Zur selben Zeit geht es auch darum, die Mitarbeitenden der örtlichen Jobcenter und auch die Unternehmen für die Besonderheiten der neuen Zielgruppe zu sensibilisieren.

Der Kreis Nordfriesland brachte sich auch 2015 aktiv in die »Arbeitsgruppe Integration durch Arbeit« ein, um sich mit allen relevanten Arbeitsmarktakteuren für eine vereinfachte Arbeitsaufnahme der zugewanderten Menschen einzusetzen. Trotz Veränderungen wird das Verfahren der »Arbeitsmarktvorrangprüfung« den aktuellen Bedarfen des Arbeitsmarktes nicht mehr gerecht – insbesondere vor dem Hintergrund der deutlich angestiegenen Anzahl an Zuwanderern. Auch für die Anerkennung von im Ursprungsland erworbenen Schul-, Berufs- oder Studienabschlüssen liefert der Kreis Nordfriesland wichtige, praxisnahe Impulse, verfügt er doch über jahrelange Erfahrungen aus der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung.

So leistet er von der dänisch-deutschen Grenze aus seinen Beitrag zum Gelingen des 2007 von der Bundesregierung initiierten »Nationalen Integrationsplans«.

4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

Vorausschauendes Maßnahmemanagement als Schlüssel zum nachhaltigen Erfolg

Bedarfsgerechte Eingliederungsmaßnahmen helfen, die Beschäftigungsfähigkeit der Jobcenterkunden/-innen zu erhalten oder auch zielgerichtet zu stärken. Neben arbeitsmarktnahen Qualifizierungsmaßnahmen stehen niedrigschwellige Angebote, die zunächst einmal darauf abzielen, die Beschäftigungsfähigkeit der arbeitsmarktferneren Kunden/-innen zu heben.

Die Grundvoraussetzung für eine zielführende Bedarfsplanung bildet eine genaue Kenntnis der fachlichen Förderbedarfe. Deshalb setzt das Jobcenter Nordfriesland auch hier auf die enge Verzahnung von Theorie und Praxis. In gemeinsamen Einkaufsgruppen entwickeln die Regionalleitungen, die Fachdienste des Kreises und die Praktiker aus den örtlichen Jobcentern zunächst konzeptionelle Eckpunkte und nehmen eine realistische Einschätzung der benötigten Platzkontingente vor. Dieser praxisnahen und bedarfsorientierten Vorplanung folgen dann die detaillierte Maßnahmekonzeption sowie Ausschreibung und Maßnahmeeinkauf. Im Ergebnis erhalten Fallmanagement und Personalvermittlung exakt die von ihnen für die zielgerichtete Integrationsarbeit benötigten Werkzeuge.

Mittlerweile schaut das Jobcenter Nordfriesland bei Bedarfsplanung, Maßnahmekonzeption und -einkauf auf eine mehr als zehnjährige Erfahrung zurück. In dieser Zeit haben sich einige Maßnahmen als besonders geeignet und wirkungsvoll erwiesen. Diese wurden dann gemeinsam mit den Maßnahmeträgern fortentwickelt. Konsequent der eigenen Handlungsstrategie folgend, hat das Jobcenter Nordfriesland diesen Altbestand aber auch immer wieder durch neue, innovative Ansätze ergänzt. Im Folgenden werden einige dieser Maßnahmen exemplarisch aufgeführt:

»Jobtraining 3.0«

Die Maßnahme »Jobtraining 3.0« spricht alle Zugangskunden/-innen des Jobcenters Nordfriesland an. Von Beginn an wird den Jobcenterkunden/-innen vermittelt, dass es das gemeinsame Ziel sein muss, die Verweildauer im Jobcenter so kurz als möglich zu gestalten.

»Jobtraining 3.0« dient der sofortigen Aktivierung und wirkt auf eine Motivationssteigerung bei den Teilnehmenden hin. Sie sollen bei der eigenverantwortlichen Bewerbungsarbeit unterstützt, ihre fachlichen und ihre Sozialkompetenzen trainiert werden. Die Teilnehmenden werden dabei sowohl in Einzelcoachings als auch in Gruppenaktivitäten auf eine zeitnahe Beschäftigungsaufnahme vorbereitet. Ein intensives Profiling, das auch die bewährte ABC-Messung einschließt, liefert detaillierte Informationen über alle Kompetenzen und Dispositionen der Teilnehmenden; die vermittlungsrelevanten Daten werden umgehend in individuellen Bewerbersteckbriefen festgehalten und interessierten Unternehmen in einer digitalen Broschüre zur Verfügung gestellt. Gelingt der (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht auf Anhieb, bilden die zusammengestellten Informationen die Grundlage für die folgende Bewerbungs- bzw. Integrationsarbeit im Jobcenter.

»Werkstatt Perspektive«

Die Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen seit Langem, dass viele Arbeitsuchende bei ihren Integrationsbemühungen deutlich mehr von betrieblichen Praxiserfahrungen als von verschulten Maßnahmeangeboten profitieren.

Die Maßnahme »Werkstatt Perspektive« greift dieses Prinzip des »Learning by doing« auf und unterstützt die Arbeitsuchenden mit einer ausgewogenen Mischung aus praxisbezogenen Qualifizierungsmodulen, betreuten betrieblichen Praktika, Coaching-Gesprächen, Gruppencoachings und individuellem Bewerbungscoaching. Damit ist die Maßnahme für eher arbeitsmarktnahe Teilnehmende genauso gut geeignet wie für eher arbeitsmarktferne Teilnehmende, die aber in der Zusammenarbeit mit dem Fallmanagement ihren unbedingten Willen zu einer baldigen Arbeitsaufnahme gezeigt haben.

Der allgemeinen Orientierungsphase folgt die Qualifizierungsphase mit ihren speziellen Qualifizierungsmodulen »Holz, Metall, Farbe, Lager«, »Lager, Logistik, Handel, Hauswirtschaft« und »Holz, Metall, Farbe, Lager, Handel«. Im Anschluss an die Qualifizierungsphase erproben die Teilnehmenden die neu erworbenen Fertigkeiten im Rahmen betrieblicher Praktika. Durch die eigene produktive Arbeit machen die Teilnehmenden dabei immer wieder positive Praxiserfahrungen, die sie sukzessive eine

ganz neue Sichtweise der eigenen Möglichkeiten entwickeln lassen – die Coaching-Anteile helfen dann dabei, die freigesetzte, positive Energie in konkrete Perspektiven für den Einstieg in den Arbeitsmarkt umzuwandeln. Das Unterstützungsangebot der »Werkstatt Perspektive« endet nicht abrupt mit dem Abschluss der Praktika. Vielmehr werden die Teilnehmenden im Rahmen eines fachlich begleiteten Übergangsmanagements bei ihrer Bewerbungsarbeit weiter unterstützt.

»Frauencoaching«

Die Maßnahme »Frauencoaching« richtet sich an alle Frauen im SGB II-Bezug – dabei ist es völlig zweitrangig, ob sie Kinder haben, ob sie sich in Elternzeit befinden, ob sie allein erziehend sind oder ob sie nach Abschluss der Familienphase den Einstieg bzw. den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt anstreben.

Bei ihrem Weg in oder zurück in den Arbeitsmarkt stoßen viele Frauen auf besondere Schwierigkeiten: sei es das Fehlen einer abgeschlossenen Ausbildung, seien es fehlende Teilzeitangebote oder seien es unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Viele Frauen aus der in 2015 stark angewachsenen Gruppe der 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.

Hier setzt das bei den Ressourcen der Bewerberinnen anknüpfende »Frauencoaching« an. Ausgehend von ihrer individuellen Lebenssituation werden die Frauen bei der Entwicklung für sie passender Berufsperspektiven unterstützt und entwerfen eine realistische Berufswegplanung. Sie lernen die eigenen Stärken und Möglichkeiten kennen, eignen sich neue Fähigkeiten an, und lernen, diese gezielt für den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu nutzen. Neben der Möglichkeit des Einzelcoachings bietet »Frauencoaching« den Teilnehmerinnen auch die Möglichkeit, sich in Workshops, Gruppen- und Projektarbeit gemeinsam dem Integrationsziel zu nähern. Zum Zwecke der besseren Vereinbarkeit von Familie und Bewerbungsarbeit wird die Maßnahme jeweils vormittags in Teilzeit angeboten.

»POWER«

Mit der Maßnahme »POWER« spricht das Jobcenter Nordfriesland die Gruppe der arbeitsmarktferneren Kunden/-innen gezielt an. Auch »POWER« fügt sich nahtlos in die konsequent über alle Unterstützungsbereiche verfolgte ressourcen- und sozialraumorientierte Grundlinie ein. Ins Deutsche übersetzt steht »POWER« für Begriffe wie »Kraft« oder auch »Energie«: und genau diese Botschaft

soll die Maßnahme den Teilnehmenden vermitteln. Auch wenn die berufliche Integration bisher nicht geglückt ist, verfügt jeder Mensch über individuelle Fertigkeiten, die es zu erkennen, freizulegen und zu stärken gilt. »POWER« ist eine Maßnahme zur Orientierung, zur Aktivierung, zur Qualifizierung und zur Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit von arbeitsmarktfernen Kunden/-innen, die jenseits des noch immer weit verbreiteten Defizitansatzes bei den Stärken und bei den Kompetenzen der Teilnehmenden ansetzt. Gezielt werden sie darin unterstützt, die eigenen Ressourcen zu erkennen und von diesem Ausgangspunkt aus eine realistische und erreichbare berufliche Perspektive zu entwickeln. Das Projekt bezieht dabei bewusst auch das soziale Umfeld der Teilnehmenden mit ein und unterstützt beim Aufbau eines persönlichen Unterstützungsnetzwerkes. Mithilfe eines modular aufgebauten Schulungsprogramms werden die fachlichen Kompetenzen gestärkt. In der Folge unterstützt »POWER« dabei, die aktivierten oder aber auch neu erworbenen Fähigkeiten in Berufspraktika zu erproben. Gelingt der Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis, stehen die vertrauten Coaches den Teilnehmenden auch über das Maßnahmeende hinaus betreuend zur Seite.

Ein Minijob ist gut, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist besser

Die Maßnahme »Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung« knüpft an das Modellprojekt »Mini 2 SVP« an.

Nach wie vor ist der nordfriesische Arbeitsmarkt durch ein vergleichsweise niedriges Lohnniveau gekennzeichnet. Rund 20 % der Jobcenterkunden/-innen arbeiten in einem Mini-Job. Sie verbleiben im SGB II-Leistungsbezug, obwohl sie häufig schon seit längerer Zeit einer regelmäßigen beruflichen Beschäftigung im selben Betrieb nachgehen. Die Maßnahme verfolgt daher das Ziel, die Teilnehmenden für die Möglichkeiten eines Wechsels von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu sensibilisieren. Auf Basis von Potentialanalysen erhalten sie ein individuelles Coaching, um realistische, den eigenen Lebensumständen angepasste Perspektiven für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit zu entwickeln. Die Teilnehmenden werden aber auch gezielt darauf vorbereitet, eigeninitiativ Verhandlungsgespräche im aktuellen Beschäftigungsbetrieb zu führen und dabei von den Vorteilen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu überzeugen – insbesondere natürlich auch von den damit verbundenen Vorteilen für den Arbeitgeber.

5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

E-Akte — Investition in die Zukunft

Nachdem die Vorjahre von einer Generalüberholung und dem Tuning der gesamten Organisationsstruktur geprägt waren, hat das Jobcenter Nordfriesland das Jahr 2015 unter die Überschrift: »Einführung der E-Akte« gestellt. Dahinter steht die Überzeugung, angesichts des dezentralen Organisationsaufbaus, angesichts der stetig wachsenden Komplexität der Aufgabe, nicht zuletzt aber auch angesichts zunehmender Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneten Mitarbeiternachwuchses die sich bietenden technischen Möglichkeiten noch effizienter zu nutzen. Die Zugriffsmöglichkeit auf Fall- oder Verfahrensakten eröffnet im Flächenkreis Nordfriesland vollkommen neue Dimensionen der Zusammenarbeit. Die Optimierung der Workflows, die mögliche Vereinfachung von Arbeits- und Verfahrensabläufen lässt für die kommenden Jahre eine spürbare Entlastung der Kollegen/-innen erwarten – angesichts der immer neuen Herausforderungen eine zwingende Notwendigkeit.

Es gehört zur Wahrheit eines selbstkritischen Rückblicks, dass die parallel zum Tagesgeschäft durchgeführte Implementierung der E-Akte nicht immer und nicht überall reibungslos verlaufen ist – angesichts der Dimension eines solchen in nahezu alle Arbeitsbereiche des Fachbereiches Arbeit beim Kreis, nicht zuletzt aber auch in viele Arbeitsbereiche der sechs Jobcenterträger eingreifenden Projektes hatte damit allerdings auch keiner gerechnet. Viel entscheidender war die Erfahrung, dass das Jobcenter Nordfriesland mit seinen Kollegen/-innen im Kreishaus und bei den sechs Trägerverwaltungen diese Mammutaufgabe gemeinsam gemeistert hat – allen Widrigkeiten zum Trotz. Damit haben sie wichtige Pionierarbeit geleistet und die Leistungsfähigkeit der komplexen Matrixorganisation eindrucksvoll unter Beweis gestellt – dezentral und nah bei den Menschen: das passt einfach zu »Gölj, rüüdj än ween«.

Nachdem die E-Akte 2015 in allen Organisationseinheiten des Jobcenters Nordfriesland erfolgreich eingeführt wurde, steht für das Folgejahr die Einspielung eines wichtigen Updates an, dass die Performance – die Bedienbarkeit – vereinfachen und die Leistungsfähigkeit noch weiter erhöhen wird.

K-Werte lügen nicht

Die Erprobung und die flächendeckende Einführung der E-Akte, nicht zuletzt aber auch die in der zweiten Jahreshälfte sprunghaft ansteigende Zahl von Flüchtlingen und Asylsuchenden konnten in der Ergebnisbilanz des Jobcenters Nordfriesland nicht ohne sichtbare Spuren bleiben.

Nachdem das Jobcenter Nordfriesland im Vorjahr bei den im Kennzahlenkatalog nach § 48a SGB II festgelegten Indikatoren K1 bis K3 besser als der bundesdeutsche Durchschnitt abgeschnitten hatte, konnte es den selbst gesteckten Zielen für den Bereich der K3 im Jahr 2015 nicht gerecht werden. Daran ändert auch die Erkenntnis nichts, dass sich fast alle Jobcenter bei der weiteren »Verringerung des

Langzeitbezugs« schwer getan haben. Auch bei der über die »Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt« Auskunft gebenden Kennzahl K1 tat sich das Jobcenter Nordfriesland in 2015 schwer und konnte den mit dem Land vereinbarten Zielwert nicht erreichen. Zwar handelt es sich bei dieser Zielgröße lediglich um ein »Beobachtungsziel«. Angesichts der Tatsache, dass dieser Wert durch eigene Anstrengungen der Jobcenter nur bedingt zu beeinflussen ist bzw. häufig durch Entscheidungen höherer Ebenen konterkariert wird, betrachtet der Kreis Nordfriesland diesen Indikator allerdings auch nur als bedingt geeignet, die individuelle Leistungsfähigkeit der Jobcenter abzubilden. So begann das Jahr 2015 beispielsweise mit einer Anhebung der Regelleistung um gut 2 %.

Bei dem die Integrationsquote beschreibenden K2-Wert verzeichnet das Jobcenter Nordfriesland dagegen im dritten Jahr in Folge eine Steigerung. Besonders erfreulich ist dabei die Entwicklung des K2E4-Wertes, der die Integrationserfolge im Bereich der Alleinerziehenden widerspiegelt. Und hier ist es dem Jobcenter Nordfriesland – nicht zuletzt mithilfe optimal abgestimmter Maßnahmeangebote – das erste Mal seit Jahren gelungen, die Jobcenter des Vergleichsrings zu überflügeln.

Ausblick

Allein im Jahr 2015 sind fast 2.000 Flüchtlinge und Asylsuchende in den Kreis Nordfriesland zugewandert. Viele von ihnen kommen mit dem Ziel, sich in ihrer neuen Heimat eine Zukunft für sich und ihre Familien aufzubauen. Damit das gelingen kann, wird es in den kommenden Jahren von Bedeutung sein, diesen Menschen den Einstieg in den nordfriesischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Alle Fachleute sind sich einig, dass der Faktor Arbeit für eine nachhaltige Integration gar nicht hoch genug bewertet werden kann.

Auch der Landrat des Kreises Nordfriesland ist sich dieser Tatsache bewusst. Genau deshalb versammelt er regelmäßig alle mit dem Thema »Unterbringung und Integration der Flüchtlinge und Asylsuchenden« befassten Fachleute in der »Flüchtlingsrunde«. In einem offenen Brainstorming sind Ideen für zukünftige Handlungsstrategien Thema, die eine zeitnahe Integration der Neu-Nordfriesen befördern helfen. Zu einem offenen Diskurs gehört es, auch mögliche Schwierigkeiten zu thematisieren und mögliche Hintergründe zu klären: nur wenn eine Herausforderung bekannt ist, lässt sich ihr auch aktiv und konstruktiv begegnen.

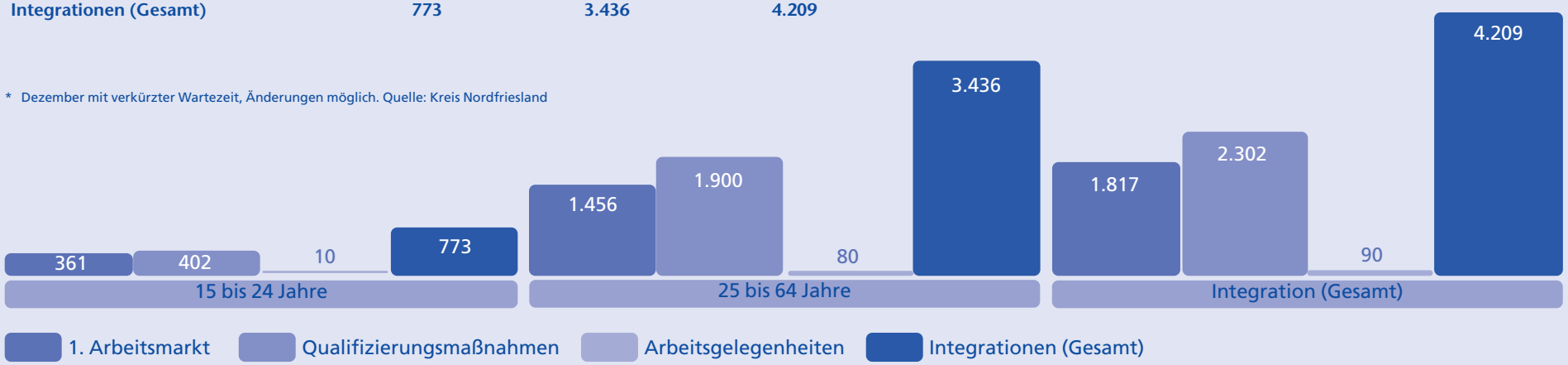
So erwartet die Runde für das Jahr 2016 eine Renaissance der Arbeitsgelegenheiten. Neben den Langzeitleistungsbezieher/-innen sehen sie in der Integration in eine Arbeitsgelegenheit auch für Flüchtlinge ein Entwicklungspotential. Wenngleich die Ursachen der möglichen Arbeitsmarktferne recht unterschiedlich sein mögen. In beiden Fällen handelt es sich um Menschen, die schrittweise an die Anforderungen des »Ersten« Arbeitsmarktes herangeführt werden müssen – die Einen, weil sie über Jahre die Bindung verloren haben, die Anderen, weil sie sich in einem für sie völlig neuen Lebens- und Arbeitsumfeld bewegen müssen.

Das Jobcenter Nordfriesland strebt an, auch für 2016 Zielwerte mit dem Land Schleswig-Holstein zu vereinbaren. Für eine realistische Einordnung der Arbeitsergebnisse ist dabei die sachgerechte Würdigung des nordfriesischen Arbeitsmarktes unerlässlich – angesichts der oben dargestellten Diskussion stellt allein das für 2016 eine anspruchsvolle Aufgabe dar. Derzeit lassen sich keine Aussagen darüber treffen, wie viele Menschen in 2016 nach Nordfriesland zuwandern werden und wie viele von ihnen nach Erreichen ihres Bleibestatus durch das Jobcenter neu und zusätzlich zu betreuen sind – ungeachtet inhaltlicher Fragen wie dem Umgang mit Sprachbarrieren, mit fehlenden Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen oder mit deren fehlender Anerkennung in Deutschland.

Integrationen im Kreis Nordfriesland - Rechtskreis SGB II (Januar bis Dezember* 2015)

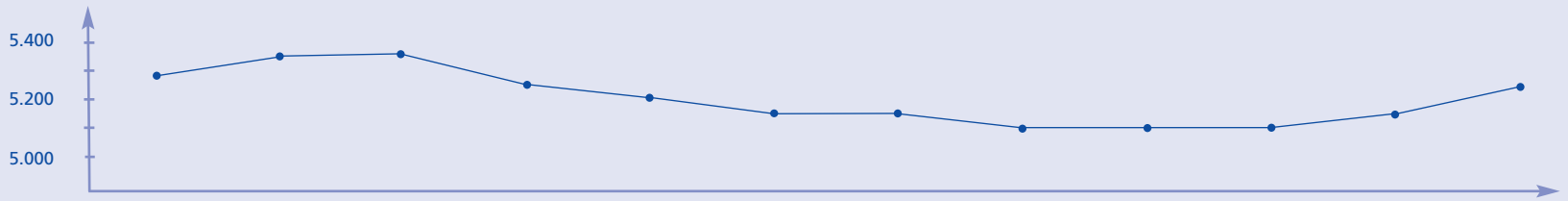
	15 bis 24 Jahre	25 bis 64 Jahre	Gesamt
1. Arbeitsmarkt	361	1.456	1.817
Qualifizierungsmaßnahmen	402	1.900	2.302
Arbeitsgelegenheiten	10	80	90
Integrationen (Gesamt)	**773**	**3.436**	**4.209**

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

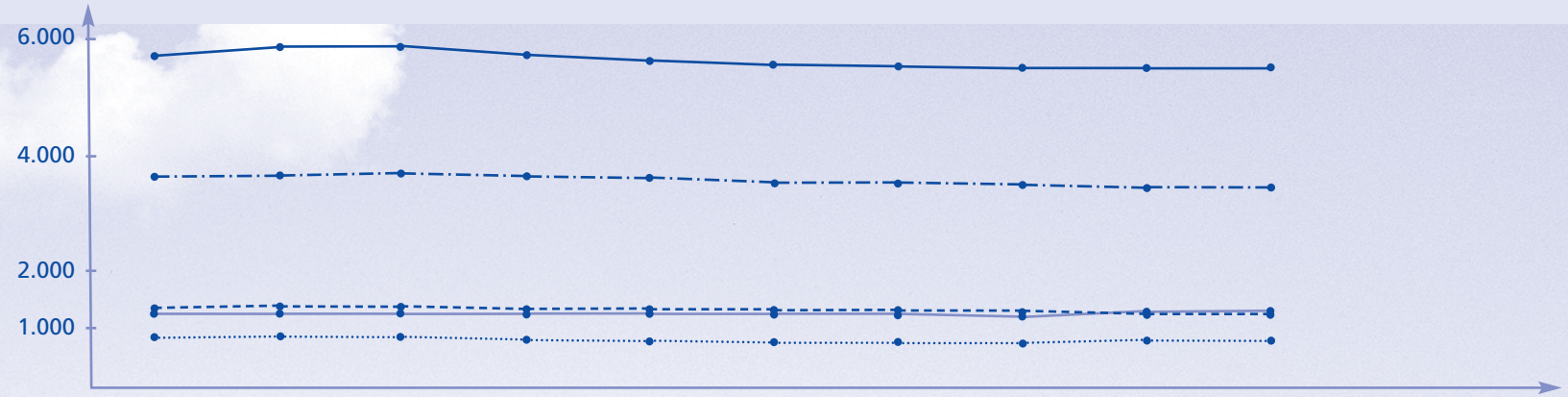


Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Kreis Nordfriesland – Rechtskreis SGB II

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Bedarfsgemeinschaften	5.282	5.356	5.365	5.258	5.210	5.162	5.167	5.105	5.111	5.119	5.153	5.241



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	7.051	7.154	7.165	7.020	6.964	6.889	6.886	6.796	6.761	6.757	6.803	6.901
davon												
unter 25 Jahren	1.344	1.376	1.362	1.326	1.317	1.304	1.314	1.276	1.245	1.231	**	**
25 bis 50 Jahre	3.630	3.681	3.693	3.620	3.589	3.532	3.546	3.504	3.478	3.484		
50 bis 55 Jahre	818	827	825	801	792	785	772	759	774	771		
über 55 Jahre	1.259	1.270	1.285	1.273	1.266	1.268	1.254	1.257	1.264	1.271		
25 bis 64 Jahre	5.707	5.778	5.803	5.694	5.647	5.585	5.572	5.520	5.516	5.526		



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

Sozialzentren für Nordfriesland

Wege in Arbeit

Arbeitgeber Hotline
für alle Orte:
✆ 0800 0800 673

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

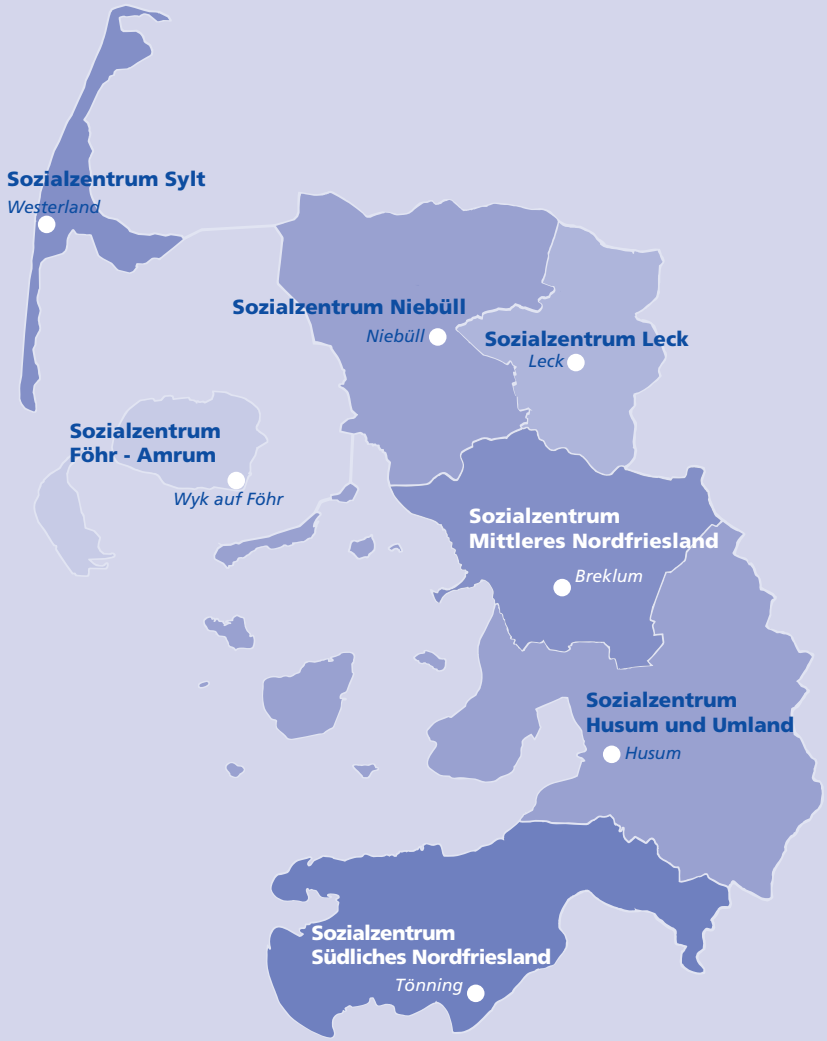
Sozialzentrum Leck
Klixbüller Chaussee 10
25917 Leck
fon (0 46 61) 6 01 - 6 01
fax (0 46 61) 6 01 - 6 49

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



Kreis Nordfriesland • Fachbereich Arbeit
Marktstraße 6
25813 Husum
fon (0 48 41) 67 - 5 17
fax (0 48 41) 67 - 5 37

Impressum

Kreis Nordfriesland • Der Landrat

© 2016 Kreis Nordfriesland • www. nordfriesland.de

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