

2021

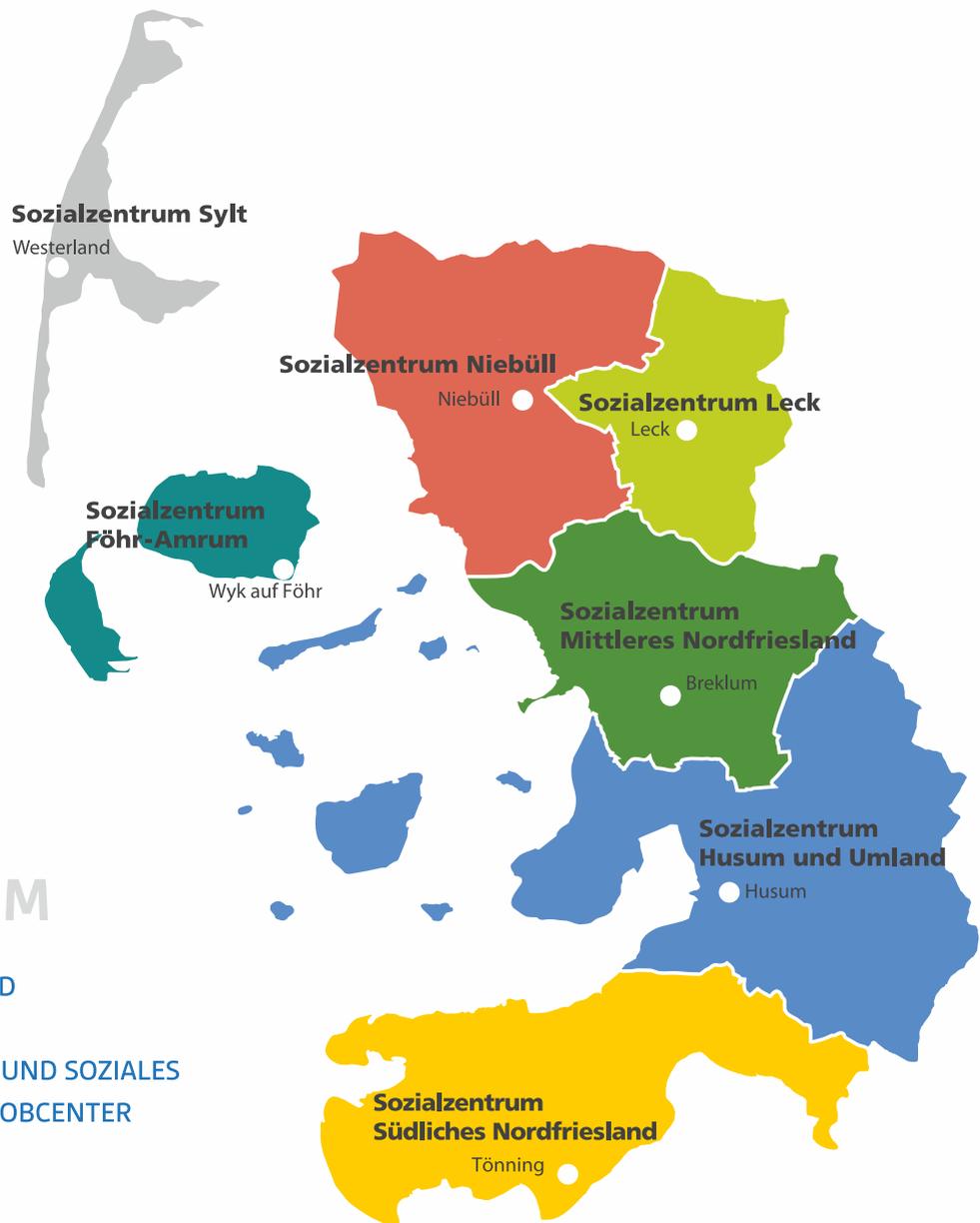
EINGLIEDERUNGSBERICHT



**Sozialzentren
für Nordfriesland**

jobcenter

Grundsicherung • Wohngeld • Seniorenhilfe • Schuldnerberatung



IMPRESSUM

KREIS NORDFRIESLAND
DER LANDRAT
FACHBEREICH ARBEIT UND SOZIALES
FACHDIENST ARBEIT/JOBCENTER

Marktstr. 6
25813 Husum
Telefon: 04841 67-290
jobcenter@nordfriesland.de
www.nordfriesland.de/jobcenter

KREIS NORDFRIESLAND | DER LANDRAT
© 2022 KREIS NORDFRIESLAND | WWW.NORDFRIESLAND.DE

Redaktion: Axel Scholz, Renate Fedde, Lynn Flatterich

Text: Ingo Meyer | www.meyer-schreibt.de

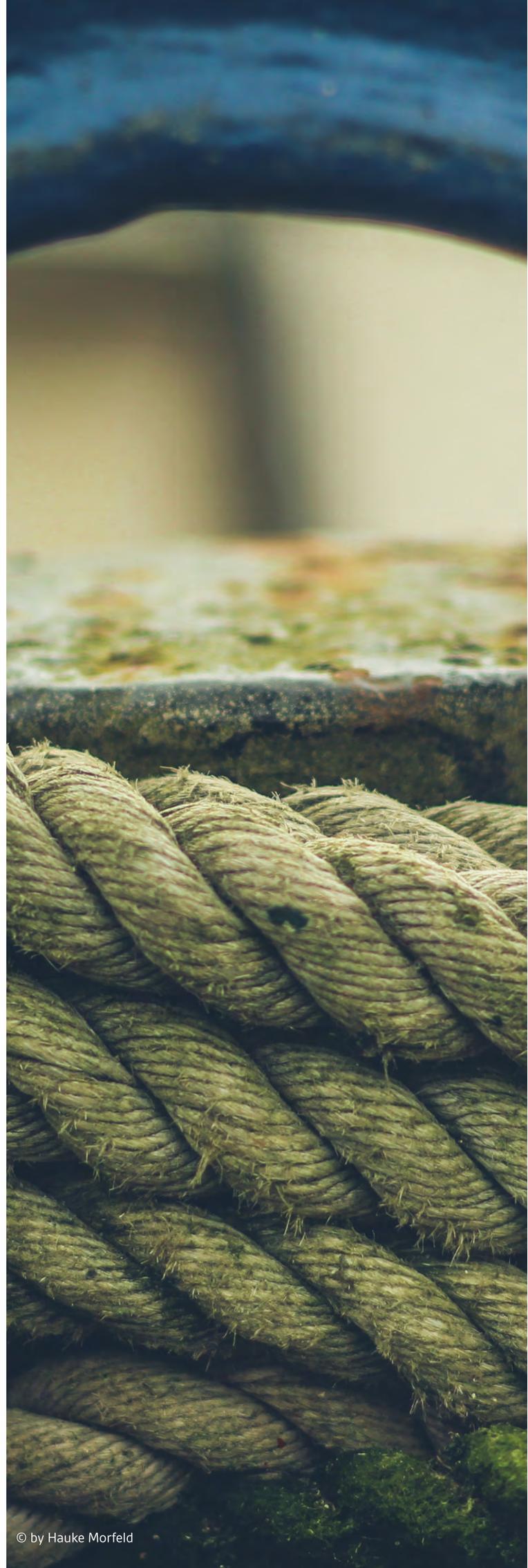
Bild: Andreas Birresborn, Reinhard Witt, Hauke Morfeld, www.unsplash.com, Silke Kurtz, Lynn Flatterich, Dr. Marco Boehm,
Sozialzentrum Leck, Arndt Prenzel, Gerd Barsch, Pia Stelzer, Laura Berndt, Adobe Stock Fotos, Anja Lowaßer-Schulz

Gestaltung: dieWerbeagentur.SH | www.diewerbeagentur.sh

Druck: SAXOPRINT GmbH

INHALT

1. Einleitung	02
2. Kurzportrait des Jobcenters	03
3. Strategie zur Eingliederung	13
4. Eingliederungsmaßnahmen	25
5. Bilanz und Aussicht	33





1. EINLEITUNG

1.1 GEMEINSAM SIND WIR STARK.

Der jüngste Rückgang der Arbeitslosigkeit in Nordfriesland ist ein erfreulicher Trend. Er bedeutet jedoch auch, dass die Menschen, die noch Hilfe von uns benötigen, anders und verstärkt in den Blick zu nehmen sind. Das Jobcenter Nordfriesland erlebt immer wieder, wie wichtig es ist, sich hierfür in Kooperationen und Netzwerken zu bewegen. Es braucht gemeinsame Projekte, gemeinsame Fallbesprechungen und einen gemeinsamen Blick in den Lebensraum der Hilfesuchenden, um ihren Sozialraum zu kennen und ressourcenorientiert zu nutzen.

Was eine hilfesuchende Person selbst zu leisten imstande ist, sollte stets ermittelt und formuliert werden. Dies sollte sehr kleinteilig und handlungsorientiert erfolgen. Nur dann kann gute Hilfe gelingen. Nicht immer ist eine Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung unser Hauptziel. Gute Bildung und Ausbildung, Stabilität im Alltag, Tagesstruktur – diese Aspekte betrachten wir als ebenso wichtig, manchmal sogar als vorrangig. Diese vorgeschalteten Maßnahmen und Schritte dienen dazu, mittelfristig das eigentliche Ziel zu erreichen, nämlich dass sich der betroffene Mensch wieder über Arbeit identifizieren und an der Gesellschaft teilhaben kann. Denn bei den Menschen, die schon lange im Leistungsbezug sind, geht es primär erst einmal darum: soziale Teilhabe. Dieser Standpunkt wird nun auch seinen gesetzlichen Ausdruck in der geplanten Ablösung der Eingliederungsvereinbarung durch die Bundesregierung finden.

16 Jahre nach Einführung des SGB II wollen wir uns neben allen Neuerungen auf das besinnen, was schon erprobt wurde und was ein kommunales Jobcenter stark und handlungsfähig macht. Die häufig multidimensionalen Problemlagen unserer Klientinnen und Klienten erfordern eine gesetzes- und fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit. Seit vielen Jahren arbeiten wir erfolgreich mit Partnern wie dem Diakonischen Werk, der Arbeiterwohlfahrt, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft oder den Kreishandwerkerschaften zusammen. Auch mit der Jugendhilfe gibt es eine enge Kooperation, um in und mit Familien nachhaltige Ergebnisse zu erreichen.

Gerade in Zeiten der Pandemie war und ist es wichtig, dass unsere Kontakte nach außen weiter bestehen und ausgebaut werden. Denn nur GEMEINSAM sind wir STARK. Dieses Motto trägt uns, wenn es darum geht, die Themen und Aufgaben anzugehen, die durch die Pandemie bisher an ihrer Entfaltung gehindert wurden.

Dafür braucht es unsere motivierten Mitarbeitenden, die in den verschiedenen Formen des Arbeitens gemeinsam wirken. Unsere Ziele erreichen wir nur in einem vertrauensvollen, wertschätzenden Kontrakt zwischen ihnen und den Hilfesuchenden. Gemeinsam für die Menschen im „Lieblingsland“. Moin!



2. KURZPORTRÄT DES JOBCENTERS KREIS NORDFRIESLAND



© by Andreas Birresborn

2.1 KAMPF UM DIE BESTEN ARBEITNEHMER.

DIE SITUATION AM DEUTSCH-DÄNISCHEN ARBEITSMARKT

Nordfriesland liegt im Nordwesten von Schleswig-Holstein an der Grenze zu Dänemark. Seine Landgrenze zum benachbarten Königreich ist 67 Kilometer lang. Spätestens mit der Grenzziehung 1920 entstanden hier nationale Minderheiten, die bis heute das demografische Bild der Region prägen. Heute gibt es hier sehr viele Menschen, die das Freizügigkeitsrecht für EU-Arbeitnehmer und den zweifachen Arbeitsmarkt für sich zu nutzen wissen. Der dänisch-deutsche Arbeitsmarkt unterlag in den letzten 15 Jahren einem dynamischen Wandel. Unter anderem gab es vor 2008 in Dänemark einen Bauboom, so dass man aus Deutschland alle verfügbaren Arbeitskräfte Richtung Dänemark holte, darunter auch viele Kunden der Sozialzentren. Dann brach die Finanzkrise den Trend. Seitdem besteht zwar immer noch ein sehr hohes Niveau an Grenzpendlern, aber man schaut eher nach Fach- bzw. erfahrenen Arbeitskräften. Mittlerweile liegt in Deutschland ein ähnlicher Arbeitskräftemangel vor und die Menschen schauen genau hin, welche Jobs für sie attraktiver sind und suchen sich diese dann entweder nördlich oder südlich der Grenze.

Derzeit pendeln rund 15.000 Personen zwischen Deutschland und Dänemark. Der allergrößte Teil von ihnen sind in Deutschland Lebende, die in Dänemark arbeiten. Nicht von ungefähr: Dänemark glänzt im Vergleich zu anderen

Industrienationen mit seiner Versorgungsquote bei der Kinderbetreuung. OECD-Angaben zufolge genießen 71 Prozent der Kinder unter drei Jahren eine Tagesbetreuung, Paare mit Kindern erhalten zusammen acht Monate Elternurlaub. Die von Dänemark nach Deutschland ausgerichteten Grenzpendler sind zahlenmäßig deutlich unterlegen, etwa einige Hundert. Die Gründe dafür sind vielschichtig. Unter anderem war es früher schwierig, überhaupt Arbeitsangebote in Deutschland zu finden. Dann sind die Jobs in Dänemark in der Regel gerade im einfachen, gering qualifizierten Bereich sehr gut bezahlt. Die tarifliche Lohnuntergrenze liegt bei circa 13,50 Euro. Man hat die 37-Stunden-Woche und insgesamt ist es ein nordisch angenehmes, stressarmes Arbeiten, bei der selten große Hektik auf den Arbeitsplätzen herrscht – tariflich organisiert und dementsprechend von Deutschen als sehr angenehm empfunden.

Im Großen und Ganzen ist die Arbeitsaufnahme im Nachbarland einfach. Man muss sich vorher über die groben Richtlinien informieren und sich etwas mehr um die eigenen Belange kümmern, als es in Deutschland der Fall ist. Zwar gehören beide Staaten der Europäischen Union an, jedoch werden die Sozialrechtssysteme der EU-Mitgliedstaaten im Gegensatz zu anderen Rechtsbereichen

nicht harmonisiert. Es erfolgt lediglich eine Koordinierung der Systeme, damit sich für Arbeitnehmer ein grenzüberschreitender Wechsel von einem ins andere Sozialsystem nicht nachteilig auswirkt. Dänemark ist auf dem Weg der Digitalisierung bemerkenswert weit: 2010 wurde für Verwaltungsvorgänge die NemID („Leicht-ID“) eingeführt, seit 2014 sind alle Bürger verpflichtet, behördliche Dokumente per Mail entgegenzunehmen; das Land belegt Platz 1 im E-Government-Ranking der UN.

Man kann Grenzpendler werden, wenn man beispielsweise in Deutschland wohnt und in Dänemark einen Job bekommt, aber natürlich auch, indem man seinen deutschen Job behält und nach Dänemark umzieht – nicht zuletzt wegen der hohen Immobilienpreise in Deutschland für viele eine Option. Es gibt aber auch etliche dänische Staatsbürger, die im Laufe der Jahre nach Flensburg gezogen sind. Dänen in Deutschland bekleiden in der Regel Jobs für Höherqualifizierte, sprich, sie arbeiten in Führungspositionen. In der deutsch-dänischen Grenzregion gab und gibt es zahlreiche Initiativen, die die Integration über die Grenze hinweg verbessern wollen, etwa das Projekt „Pontifex – Brückenbauer“, das Barrieren aufzeigt, analysiert und dazu beiträgt, sie abzubauen.

Nach wie vor generiert die Sprachgrenze zwischen beiden Ländern viele Probleme für Arbeitnehmer, zum Beispiel für das Verständnis von Schriftstücken, Bescheiden oder Formularen. Mit der weit vorangeschrittenen Digitalisierung in Dänemark ist das Recht auf Antragstellung in jeder Amtssprache der EU derzeit ausgehebelt, Online-Services und Internetmasken sind nur auf Dänisch vorhanden. Ohne Dänischkenntnisse ist es schwierig, was Jobs in der Verwaltung und Ähnliches angeht, aber es gibt Situationen wie in Tinglev, ein kleiner Ort etwa zehn Kilometer auf der dänischen Seite. Dort steht eine Betonelementefabrik mit rund 200 Angestellten, von denen die Hälfte aus Deutschland kommt. Es gibt ganze Werkhallen, die komplett deutsch sprechen und beim Arbeiten deutsches Radio hören.

Akut herrscht Arbeitskräftemangel in vielen Bereichen. Sowohl die deutschen als auch die dänischen Jobcenter können den Bedarf an Arbeitskräften, zumindest nach Aussage der Arbeitgeber, nicht decken. Daher sucht man mit extra aufgelegten Qualifikationsmaßnahmen nach Alternativen aus anderen Regionen oder Ländern. Die Gesamtsituation ist auch aufgrund von Corona in den beiden letzten Jahren sehr dynamisch. Aber die Zahlen sprechen eine klare Sprache: Der dänische Arbeitsmarkt geht bei der Arbeitslosenquote in Richtung drei Prozent. Unsere nordfriesischen Jobcenter-Kunden partizipieren derzeit allerdings sehr wenig an den Entwicklungen nördlich der Landesgrenze.

Was sind die Aussichten für die nächsten Jahre? Es gibt Anzeichen dafür, dass das Pendeln auf dem gegenwärtigen Niveau bestehen bleiben wird. Die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt hingegen, auch in Bezug auf die Art der Arbeit, wird sich verändern. Die Praxis, bei einem Arbeitgeber anzufangen und dort 40 Jahre zu bleiben, den gibt es fast nirgendwo mehr. Die Tendenz hin zu Hauptjob, Nebenjob oder Selbständigkeit, grenzüberschreitendem Homeoffice, das alles verstärkt sich – Stichwort Plattformökonomie. Das wirft natürlich Fragen auf in Bezug auf Steuer und Sozialrecht. Hier wird es komplizierter werden, weil die Gesetzgebung noch nicht nahtlos an diese neuen Strukturen angepasst ist. Die Grenzpendler wissen aber, was für sie das Beste ist, wo sie weniger weit fahren müssen, wo das Arbeitsklima netter ist – dorthin gehen sie. Es wird also seitens der Arbeitgeber ein Stück weit auch ein Kampf um die besten Arbeitnehmer.



© by Reinhard Witt

2. KURZPORTRÄT DES JOBCENTERS KREIS NORDFRIESLAND

2.2 DER KOMMUNALE DREH.

ARBEITSWEISE UNSERER SOZIALZENTREN

Seit zwei Jahren ächzt unser Land unter der Corona-Pandemie. Kaum ein Bereich, der nicht direkt oder indirekt davon betroffen ist. Auch die Arbeit der Schulen und Kindergärten änderte sich teilweise massiv. Nicht immer konnte das Weniger an persönlicher Bildungsarbeit durch das Mehr an technischen Lösungen aufgefangen werden. Auf Vorschlag der Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beschloss die Bundesregierung am 5. Mai 2021 daher das Aktionsprogramm „Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche“. Es wurde für die Jahre 2021 und 2022 mit insgesamt zwei Milliarden Euro ausgestattet. Dabei sollen jeweils eine Milliarde zum Abbau von Lernrückständen genutzt werden und eine weitere zur Förderung frühkindlicher Bildung, für Freizeit-, Ferien- und Sportaktivitäten sowie für die Begleitung von Kindern und Jugendlichen im Alltag und in der Schule.

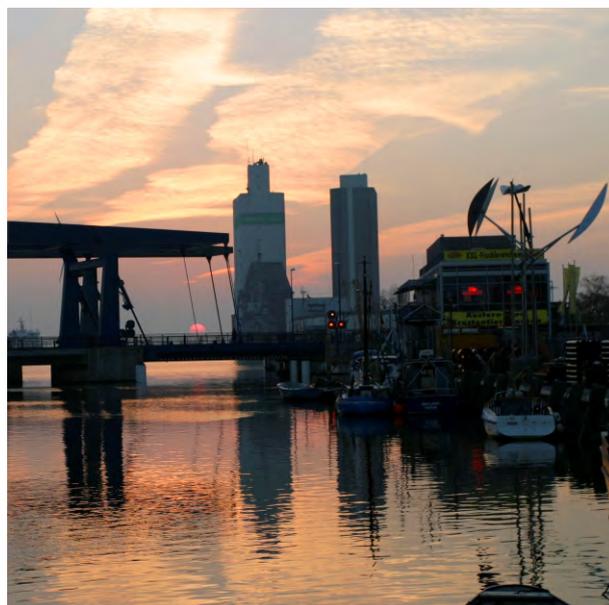
Das Programm wurde gestartet, weil die Gefahr gesehen wurde, dass Kinder und Jugendliche durch defizitäres oder fehlendes Homeschooling einzelne Lerninhalte in den zurückliegenden anderthalb Jahren unzureichend aufgenommen haben. Die Eltern dieser Kinder haben häufig nicht die finanziellen Möglichkeiten bzw. die persönlichen Fähigkeiten, dieses fehlende Wissen so zu kompensieren, dass diese Kinder und Jugendlichen auf dem Stand sind, den sie in dem jeweiligen Lernziel der Klassenstufe, in der sie sich befinden, eigentlich haben müssten.

Im Zusammenspiel mit dem Schulamt des Kreises Nordfriesland versuchen wir als Träger der Grundsicherung Jobcenter sicherzustellen, die Zielgruppe bestmöglich zu unterstützen. Dazu waren und sind wir im engen Austausch mit den Netzwerkpartnern. Wir bewarben das Thema auf unserer Homepage und über Facebook, um eine maximal mögliche hohe Anzahl an Familien bzw. Kindern und Jugendlichen zu erreichen. Unsere Netzwerkpartner im Aufholprogramm sind unter anderem die Studienkreise Husum und Niebüll, die Lernförderung

Alaskaro, das Bildungskontor in Schwabstedt, aber auch viele in der Region lebende Menschen mit fachlich-pädagogischem Hintergrund.

Ein Beispiel aus der Praxis, das verdeutlicht, wie wir dabei konkret agieren: Die Eltern eines Schülers stellen bei uns einen Antrag mit einer Stellungnahme der Schule, dass ihr Kind aus bestimmten Gründen in Mathematik und Deutsch Lernschwierigkeiten habe. Sie wünschen sich für ihr Kind Unterstützung für zwei Stunden pro Woche. Wir bewerten, ob das Vorgehen sinnvoll ist, übernehmen dann die Rechnung und überprüfen nach einem halben oder einem Jahr, ob sich die Leistungen des Kindes in dem Fach verbessert haben. Auf diese Weise lassen sich Erfolge konkret messen.

Im August zahlte das Jobcenter des Kreises den von der Bundesregierung beschlossenen Kinderfreizeitbonus an berechnete Familien aus. Pro Kind standen ihnen einmalig 100 Euro zu. Ein Antrag musste dafür nicht gestellt werden. Die Auszahlung erfolgte automatisch an diejenigen Familien, die im August 2021 entweder Grundsicherung nach SGB II oder Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) erhielten. Diese Auszahlungsleistungen sind für die Familien anrechnungsfrei.



© by Andreas Birresborn



© by Laura Berndt

2.3 EINE SCHNITTSTELLE ZUR BEHÖRDE. DIE ZUSAMMENARBEIT MIT DEM BÜRGERBEAUFTRAGTEN

Wenn zwei ein Problem miteinander haben, ist es oft hilfreich, eine dritte Instanz dazuzunehmen. Dies gilt im privaten Kontext genauso wie im gesellschaftlichen Rahmen. Wer aber soll es richten, wenn Bürger und Behörde miteinander über Eck liegen? Hier beginnt die Arbeit der Bürgerbeauftragten, jener Menschen, die darüber wachen, dass Gesetze möglichst menschlich ausgestaltet, unbillige Härten vermieden und Missverständnisse ausgeräumt werden. Das Büro entstand, um Eingaben, Beschwerden und Vorsprachen der Bürger entgegenzunehmen und an die richtigen Stellen weiterzuleiten. Als Mittler, Brückenbauer, Mediator.

Auch 2021 gestaltete sich diese Tätigkeit positiv. Das Büro der Bürgerbeauftragten wendet sich schnell und unbürokratisch immer dann ans Jobcenter, wenn Eingaben oder Anfragen vorliegen, die einer Klärung bedürfen. Hierfür gibt es im Jobcenter die Beschwerdestelle, die sich der Fragestellungen annimmt. Im Laufe der zurückliegenden Jahre sind die Vorsprachen der Bürgerinnen und Bürger in Bezug auf die Grundsicherung in Nordfriesland rückläufig, unser Jobcenter war 2021 kein einziges Mal Ziel einer über das Bürgerbüro herangetragenen Beschwerde oder Kritik. Das mag einerseits mit der Qualität der Arbeit im Jobcenter zu tun haben, andererseits hat sicherlich der sogenannte erleichterte Zugang nach §67 SGB II im Zuge der Covid-19-Pandemie dazu beigetragen.

Einmal im Jahr trifft sich der verantwortliche Mitarbeiter mit der Leitung des Jobcenters und der Beschwerdestelle im Jobcenter in Husum. Es wird auf das abgelaufene Jahr zurückgeblickt. Hier werden Einzelfälle – Beschwerden, Widersprüche, Leistungsbescheide – angesprochen und Vereinbarungen getroffen, um in akuten Fällen zu Lösungen und Entscheidungen zu gelangen. Der Datenschutz ist dabei stets gewahrt. Auch wird die Gelegenheit genutzt, übergeordnete Sachverhalte zu klären, und auch ablauf- bzw. aufbauorganisatorische Prozesse werden seitens des Jobcenters vorgetragen. Ebenso nutzt das Büro der Bürgerbeauftragten die Gelegenheit, auf Änderungen und Neuerungen hinzuweisen. So ist sichergestellt, dass eine unmittelbare und transparente Kommunikation stattfindet. Die Kooperation ist geprägt von Wertschätzung, Vertrauen und dem beiderseitigen Bemühen, die Situation für die Hilfe- und Ratsuchenden in Nordfriesland nachhaltig zu verbessern.

Das Büro der Bürgerbeauftragten in Schleswig-Holstein gibt einmal im Jahr einen Tätigkeitsbericht heraus, welcher auch dem Jobcenter zugeht. Wir prüfen diesen Bericht sorgsam, um auch von Erkenntnissen aus anderen Regionen in Schleswig-Holstein zu profitieren und im Sinne der Best Practice gegebenenfalls unser eigenes Handeln anzupassen und zu optimieren.

2. KURZPORTRÄT DES JOBCENTERS KREIS NORDFRIESLAND

2.4 STARK, SOZIAL – UND NUN AUCH WIEDER VOR ORT.

DIE WIEDERERÖFFNUNG DER SOZIALZENTREN

Die Pandemie mit ihren Abstandsgeboten hatte auch 2021 zu zahlreichen Einschränkungen im Publikumsverkehr unserer örtlichen Jobcenter geführt. Vieles musste telefonisch oder per Mail abgewickelt, der direkte Kontakt von Mensch zu Mensch stark reduziert werden. Ab August waren die Corona-Beschränkungen dann etwas gelockert, und wir konnten unsere Häuser wieder öffnen – schrittweise und vorsichtig. Die Erreichbarkeit war dennoch stets gewährleistet. Denn weiterhin gab es Verunsicherungen bei unseren Mitarbeitenden und unseren Kunden. Zu häufig waren Hygienebestimmungen und Kontaktbedingungen geändert worden. Daraus folgten immer wieder neue Fragestellungen unter dem Druck, alles richtig zu machen, niemand anderen zu gefährden, sich selbst nicht zu gefährden. Enttäuschung und Erschöpfung nach dauernder Anpassung musste überwunden werden, der Wunsch nach Normalität war stark und ist es immer noch.

Wir nutzten unsere Erfahrungen aus der kontaktarmen Zeit, durch digitale Werkzeuge in Verbindung mit unseren

Kundinnen und Kunden zu bleiben. Eine konsequente Ausstattung mit dem entsprechenden Equipment erfolgte zügig. In der Analyse wird jedoch auch klar, dass ein vertrauensvoller und ergiebiger Kontakt mit dem größten Teil unserer Klientel erst persönlich richtig tragfähig wird.

Erfreulicherweise gab es einen starken Zulauf in unserer Jugendberufsagentur. Dabei wurde deutlich, dass die Beratung über schulische oder berufliche Hilfeplanung nicht im Vordergrund stehen kann. Zunächst ging es häufig um die Erarbeitung von Bewältigungsstrategien in familiären Nöten oder um den Umgang mit Isolation und den Folgen der Einsamkeit. Mittlerweile gelingt die Kontaktaufnahme wieder besser. Wir Menschen in unseren beruflichen Funktionen, im Privaten, Menschen in prekären Lebenslagen, geimpft oder nicht geimpft, genesen, infiziert oder getestet: Wir alle gestalten unser gesellschaftliches System. Möge unser Jobcenter auch darin weiterhin stark, sozial und vor Ort sein.

2.5 MIT BLAUEM AUGE DAVONGEKOMMEN?

BERICHT DER WIRTSCHAFTSFÖRDERUNGSGESELLSCHAFT

Eine Konjunkturanhörung des Kreiswirtschaftsausschusses im März 2021 mit Berichten der Kammern, Arbeitsagentur, unseres Jobcenters, der Gewerkschaften, Banken und Verbände ergab, dass Nordfriesland im ersten Pandemiejahr mit mehreren blauen Augen davongekommen war. Von Mai bis Dezember 2020 konnten Tourismus, Gastronomie und Einzelhandel verlorenen Boden gutmachen, so dass die Gesamtbilanz 2020 noch glimpflich ausfiel. Der Shutdown ab Mitte Dezember 2020 aber traf den für Nordfriesland so wichtigen Tourismus, die Gastronomie und den Einzelhandel existenziell. Mit einer Insolvenzwelle und einem massiven Anstieg der Arbeitslosenzahlen muss daher immer noch gerechnet werden – in Schleswig-Holstein hängt jeder fünfte Arbeitsplatz am Tourismus.

Entgegen der Gesamtlage ist die Auftragslage im nordfriesischen Bauhandwerk weiterhin sehr gut. Da die EZB und die Banken die Kapitalmärkte weiterhin mit billigem Geld versorgen, bleibt auch die Immobiliennachfrage hoch. Einen Einbruch bei den Immobilienpreisen gab es 2021 nicht, und das Handwerk in Nordfriesland stellt weiterhin Fachkräfte und Auszubildende ein. Bei den Handwerksbetrieben klagen lediglich Friseure und Bäcker über Umsatzrückgänge. Die Auslastung und Beschäftigung im produzierenden Gewerbe ist in Nordfriesland allenfalls sehr moderat eingebrochen. Im Monatsbericht für März 2021 stellt die Agentur für Arbeit überraschend fest, dass im Januar 2021 in Schleswig-Holstein die Beschäftigung gegenüber dem Vorjahr sogar um 0,8 Prozent gestiegen

sei. Zuwächse gab es vor allem im Sozialen, dem Gesundheitswesen/Pflege und dem öffentlichen Dienst.

Über den Sommer 2021 erreichten besonders die nordfriesischen Feriendestinationen und das Bauhandwerk wieder das Niveau der Vollauslastung. Das zeigen auch die Arbeitsmarktzahlen. Die Zahl der Betriebe mit Kurzarbeit ist sehr stark gesunken (nur noch 9 Betriebe statt 539 im Vorjahr), und besonders im Bauhandwerk lehnen Betriebe inzwischen auch Aufträge ab. Das ist auch im Preisniveau spürbar: Bauleistungen sind (auch teilweise aufgrund der Materialknappheit) inflationsbedingt um bis zu 20 Prozent teurer geworden, und auch Gastronomen und Hotels haben die Preise teilweise drastisch angehoben. Knappheit herrscht nicht nur beim Material, sondern auch bei den Beschäftigten – und das gleich in etlichen Branchen: Hotel, Gastronomie, Einzelhandel, Gesundheitswesen, Handwerk und Logistik.

Bei den Neueinstellungen rekrutierte die nordfriesische Wirtschaft zuletzt weniger aus eigenen Reserven, sondern vor allem Arbeitskräfte aus dem europäischen Ausland. Von den gut 600 neu Beschäftigten stammen etwa 70 Prozent aus dem Ausland, vor allem aus Osteuropa, aber auch Geflüchtete werden weiterhin in den Arbeitsmarkt integriert. Bei den im August besetzten Ausbildungsplätzen bildet sich der Trend ebenfalls ab. Die Zahl der Bewerber ging um 8,9 Prozent auf 882 zurück, die Zahl der besetzten Stellen um 2,1 Prozent. Insgesamt waren 1189 Ausbildungsplätze gemeldet, somit blieben 307 Ausbildungsplätze unbesetzt.

Entgegen der erfreulichen Gesamtlage sind der stationäre Einzelhandel und die Gastronomie im ländlichen Raum noch lange nicht wieder auf Vor-Corona-Niveau angekommen. Landgasthöfe und Gastronomie außerhalb der touristischen Hotspots leben wesentlich von Familienfeiern und größeren Veranstaltungen der einheimischen Bevölkerung. Hier ist die Auslastungslage nach wie vor sehr schlecht. Zahlreiche Betriebe wurden durch die Corona-Soforthilfe-Programme vorerst am Leben gehalten.

Vielfach sind diese Liquiditätshilfen sowie eigene Reserven mittlerweile aufgebraucht und Stammpersonal abgewandert. Auch Kulturschaffende und Organisatoren von Großveranstaltungen haben es nach wie vor schwer. Ähnlich ist die Lage im regionalen Einzelhandel: Durch den Shutdown bis zum Frühjahr 2021 war viel Umsatz in den Internethandel abgewandert. Seitdem haben die Handels- und Gewerbevereine, finanziell unterstützt aus Mitteln des Kreises Nordfriesland, die gemeinsame Aktion „Von hier? – Gefällt mir!“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, die ins Internet abgewanderte Kaufkraft in die Innenstädte zurückzuholen. Zahlreiche Werbemaßnahmen und Presseberichte stützen diese gemeinsame Aktion.

Abzuwarten bleibt, ob sich infolge von Mietpreisboom und Arbeiten im Homeoffice der langjährige Trend der Landflucht umkehren wird. Hierzu ist es unabdingbar, dass der ländliche Raum über schnelles Internet, eine gute Verkehrsanbindung und attraktive Arbeitsplätze verfügt. Dass im ländlichen Raum auch innovative und digital affine Geschäftsideen entstehen können, beweist ein Gründungswettbewerb in der Eider-Treene-Sorge-Region.

Die Konjunkturumfrage des Unternehmensverbandes Unterelbe-Westküste (UVUW) vom Jahresende 2021 ergab, „dass sich die Herausforderungen durch Lieferengpässe, den Fachkräftemangel, die bürokratischen Anforderungen und steigenden Energiekosten weiter verschärft haben und gemeinsam eine Abarbeitung der vollen Auftragsbücher blockieren. Die nordfriesischen Unternehmen haben in der ersten Jahreshälfte einen großen Schritt aus der Krise gemacht – der erhoffte zweite große Schritt erfolgte jedoch nicht“.



© by Andreas Birresborn

2. KURZPORTRÄT DES JOBCENTERS

2.6 ZWISCHEN FLURFUNK UND TELEARBEIT.

KURZPORTRÄT DES SOZIALZENTRUMS LECK

Das Jobcenter im Sozialzentrum Leck, ein modernes, hellbraunes Gebäude in Quadratform, liegt direkt an der B199, hier sind 21 Mitarbeitende beschäftigt. Eva Schiller ist seit 2005 im Haus, hat etliche Jahre in der Leistungsbeurteilung gearbeitet und leitet die Einrichtung seit 2018. Wir sprachen mit der 41-jährigen Verwaltungsfachwirtin aus Niebüll, die privat ein großer Bastel-Fan ist und gerne joggt.



© by Reinhard Witt

Frau Schiller, was macht das Sozialzentrum Leck für Sie besonders?

Was ich bei uns sehr bemerkenswert finde: Seit 15 Jahren spüre ich hier ein super Betriebsklima, einen unheimlichen Zusammenhalt. Das ist für mich mit das Wichtigste, damit alles gut funktioniert. Und gerade jetzt, auch in der vergangenen Coronazeit, wo die Hälfte der Mitarbeitenden im Homeoffice war und die andere Hälfte hier vor Ort, war das

unheimlich wichtig. Es war schwierig, das Team zusammenzuhalten, wenn es über so viele Monate komplett auseinandergerissen ist. Und trotzdem haben wir das hingekriegt. Gerade weil wir uns untereinander alle gut verstehen, haben wir die Zeit richtig gut gemeistert. Und das finde ich schon etwas, worauf man draufstolz sein kann.

Wie merken das die Außenstehenden, die Kunden ihres Sozialzentrums?

Die Kunden merken das auf jeden Fall: Man hilft sich gegenseitig, ohne dass da jemand getröstet wird, springt ein Kollege ein und macht dann eben die Vertretung für jemand anderes. Hier wird kein Kunde abgewiesen oder getröstet. Das merken wir auch an der Bearbeitungszeit, die ist

erfreulich kurz. Wenn es stressig ist, dann sind es mal zwei Wochen. Aber sonst liegen wir eigentlich immer innerhalb von einer Woche Bearbeitungszeit. Das ist, glaube ich, eine ganz gute Quote.

Für welche Region sind Sie verantwortlich?

Wir verantworten den Bereich Leck und die umliegenden zehn Gemeinden. Viele Familien mit vier oder mehr Personen leben in unserem Einzugsgebiet.

Warum das?

Das lässt sich glaube ich darauf zurückführen, dass bei uns noch bezahlbarer Wohnraum da ist. Wir haben viele Kindergärten, gute Einkaufsmöglichkeiten, kurze Wege – dies alles ist sehr familienfreundlich.



© by Sozialzentrum Leck

Hinsichtlich der Kundenstruktur, wie unterscheiden Sie sich da von den Nachbarregionen?

Also, ich würde sagen: nicht wesentlich. Was ein bisschen auffällt ist, dass wir hier in Leck relativ viele Alleinerziehende haben. Das ist schon recht markant. Ich vermute, es liegt mit an dem günstigen Wohnraum und an der günstigen

Kindergartenanbindung. Aber ansonsten? Wir haben hier nicht übermäßig viele Geflüchtete oder andere Zielgruppen. Das deckt sich mit den anderen Sozialzentren.



© by Eljo Photo/unsplash

Gibt es denn eine Kooperation mit den anderen Sozialzentren?

Ja, man tauscht sich natürlich untereinander aus. Also nicht nur ich auf Leitungsebene, sondern auch die anderen Kolleginnen und Kollegen. Die tauschen sich viel aus, etwa wenn es um schwierigere Fallbearbeitung geht, man kennt sich ja mittlerweile auch, und da wird schon hier und da mal Rücksprache gehalten. Wir haben einige Veranstaltungen

zusammen, zum Beispiel haben wir viermal im Jahr das sogenannte Training on the job nach dem SRO-Prinzip, das machen wir gemischt aus den Sozialzentren Leck, Mittleres Nordfriesland und Niebüll, und die beiden Inseln Sylt und Föhr sind auch mit dabei. Da sind wir eigentlich immer eine ganz bunte Truppe.

Welche Verbindung existiert zwischen dem Jobcenter Leck und dem Kreis Nordfriesland?

Es gibt eine enge Zusammenarbeit zwischen den sieben Sozialzentren und dem Fachdienst Arbeit des Kreises Nordfriesland, und zwar nach dem sogenannten Fachaufsichtskonzept. Der Kreis hat ja die Fachaufsicht über die sieben Sozialzentren. Unsere Mitarbeitenden aus der Leistungsberechnung oder dem Fallmanagement können beim Kreis jederzeit nachfragen, um in schwierigen Fallkonstellationen eine rechtssichere Auskunft geben zu können. Neben den gemeinsamen monatlichen Leitungsrunden führen die Leitungen der Sozialzentren auch regelmäßig Vier-Augen-Gespräche mit dem Fachdienst Arbeit. So

erreichen wir einen gegenseitigen Informationsaustausch. Gemeinsam planen wir hier jährliche Strategieprojekte, die wir in den Sozialzentren umsetzen möchten, wie zum Beispiel in diesem Jahr die Einführung des Online-Terminvergabesystems in unserem Sozialzentrum Leck. Eine weitere gemeinsame Zusammenarbeit richtet sich auf die Weiterentwicklung des jährlichen Arbeitsmarktprogrammes sowie auf geeignete Maßnahmen für unsere Kunden im SGB II. Wir wollen ein möglichst großes Spektrum an Leistungen schaffen, damit eine Vermittlung in Arbeit für unsere Leistungsbezieher wieder in greifbare Nähe kommt.

Wir haben schon mehr als zwei Jahre Pandemie. Wo lagen hier die besonderen Herausforderungen und was ist unabhängig davon im Jahr 2021 vielleicht erwähnenswert aus Ihrer Arbeit?

In Bezug auf die Pandemie haben wir einen Riesensprung in Richtung Digitalisierung gemacht. Es hat sich tatsächlich ziemlich gewandelt. Früher war es so, dass wir ein volles Haus hatten mit Kunden und teilweise auch Wartezeiten gerade im Bereich der Leistungsberechnung. Und in der Pandemie kam es so, dass sich alles erst mal auf Telefon, E-Mail-Kontakt und Post beschränkt hat. Am 1. September 2021 hatte ich das erste Mal wieder alle Kolleginnen und Kollegen hier in Präsenz. Und seitdem ist das Fallmanagement dabei, die Kunden wieder einzuladen. Aber im Bereich der Leistungsberechnung ist das fast auf null zurückgefahren. Es läuft immer noch alles per Post, Telefon, E-Mail; da ist kaum ein Kunde im Haus. Das hat sich mittlerweile wirklich sehr weit digitalisiert.

Das ist auf jeden Fall ein großer Schritt für uns. Es ist auch geplant, dass wir aufgrund des Online-Zugangsgesetzes generell digitale Terminvereinbarung anstreben. Das ist für 2022 geplant. Unser Amt, dem wir angehören, das Amt Südtondern, hat das schon in einigen Bereichen, es nennt sich Front Desk. Damit werden wir 2022 starten als Pilotprojekt, um diese digitale Terminvereinbarung in den Sozialzentren einzuführen. Ich finde das persönlich sehr gut. Der Kunde kann wirklich von zu Hause aus oder an einem Terminal hier unten im Eingangsbereich einen Termin buchen. Da steht genau drin, was er für Unterlagen und so weiter mitbringen muss. In den Bürgerbüros hier beim Amt Südtondern haben wir schon gute Erfahrungen damit gemacht.

2. KURZPORTRÄT DES JOBCENTERS

Wie ist denn die wirtschaftliche Struktur in Ihrem Einzugsgebiet?

Es sind meistens Kleinunternehmen, landwirtschaftliche Betriebe, Handwerksbetriebe, Gastronomie gibt es natürlich viel; die Anbindung an Sylt, von der können wir natürlich auch

profitieren. Von hier nach Niebüll ist es ja gerade eine Viertelstunde. Das heißt, wir haben auch einen Teil Saisonkräfte, die dann nach Sylt pendeln.

Sie erwähnten eingangs ihr gutes Betriebsklima. Passiert das einfach, weil zufällig die Mischung stimmt? Oder helfen Sie dabei auch ein bisschen? Machen Sie eine Weihnachtsfeier, einen Betriebsausflug?

Wir machen alles! Als man es wieder durfte, haben wir hier im Haus ein Oktoberfest gefeiert. Das war jetzt keine Riesensache, aber wir haben hier ein bisschen bayerisches Essen gegessen und nett zusammengesessen. Nach dieser langen Pandemiephase, die wir hatten, als Feiern ja überhaupt nicht erlaubt war, war das einfach wichtig. Man merkte, die Leute haben alle das Bedürfnis, einfach mal gemütlich zusammen-

zusitzen. Und ja, wir werden auch eine Weihnachtsfeier, und wenn man das dann darf, auch wieder einen Betriebsausflug machen. Da legen wir viel Wert drauf. Für 2022 sind auch ein oder zwei Tage Teamklausur geplant zum Thema Teambuilding, weil wir in den letzten zwei Jahren relativ viele neue Kollegen und Kolleginnen ins Haus bekommen haben

Was genau passiert da?

Wir würden ein oder zwei Tage auswärts verbringen mit einem externen Moderator. Das haben wir früher auch gemacht, und das kam immer sehr gut an. Gerade wenn es dann auch noch mal über Nacht irgendwo hingeht, dann sitzt

man abends noch mal zusammen und bespricht das eine oder andere, aber nicht nur auf Arbeitsebene. Das finde ich gut und wichtig.

Was würden Sie sich noch wünschen für Ihre Einrichtung?

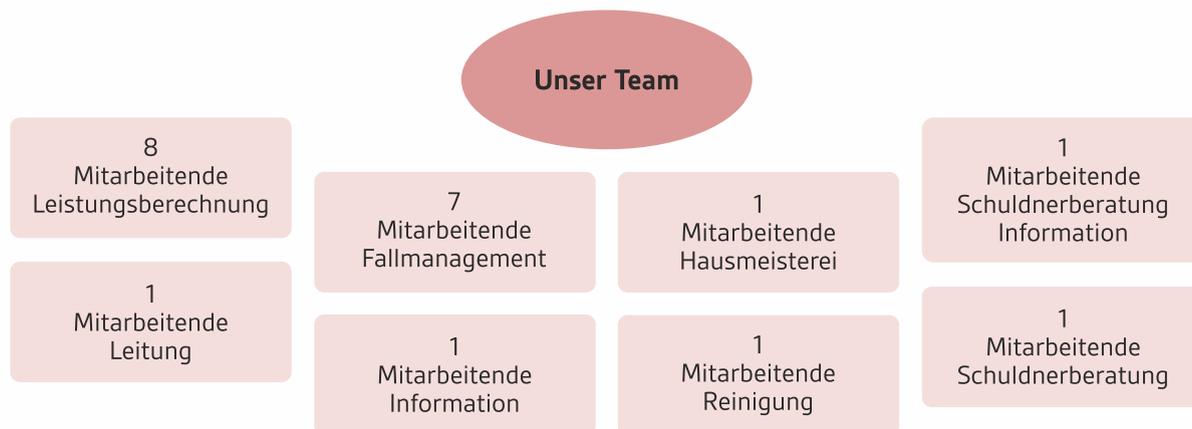
Natürlich, dass wir wieder alle hier vor Ort sitzen können. Das würde ich mir sehr wünschen. Wir bekommen jetzt eine neue Dienstvereinbarung zur Telearbeit. Also auch unser Arbeitgeber wird es ermöglichen, dass ein bis zwei Tage Telearbeit möglich sind für Leistungsberechner und Fallmanager und die Leitungskräfte. Aber dass wir hier trotzdem noch die halbe Woche zumindest zusammensitzen, das finde ich super

wichtig, weil ich das selber im Homeoffice auch gemerkt habe: Man telefoniert, man führt Videokonferenzen. Aber das, was hier so im Haus passiert und was es an Flurfunk gibt, das entgeht einem. Dabei ist das eigentlich für mich immer noch mit das Wichtigste – dass ich mitbekomme, was noch so im Haus abläuft.

Eine letzte Frage: In Ihren Fluren hängen wunderschöne Bilder an den Wänden. Wie kam es dazu?

Das sind Bilder von einer Kundin. Also das, was wir hier vorher an den Wänden hatten im Haus, war ziemlich hässlich. Da hatte mir eine Kollegin aus dem Fallmanagement gesagt, dass sie eine Kundin habe, die leidenschaftlich gerne malt. Und dann hat sie die Kundin angesprochen, und die hat sich total gefreut. Aber sie hatte überhaupt keine Rahmen oder ähnliches. Also haben wir alle privat zu Hause gewählt nach

Rahmen und zum Teil hier alte Bilder aus den Rahmen genommen und haben ihr diesen ganzen Fundus gebracht. Und sie hat ihre Werke dann in diese Rahmen gesteckt und hier im Haus ausgestellt. Wir haben die Bilder aber nicht gekauft. Das ist eher wie eine kleine Leihgabe in einer Ausstellung.



Unsere Kundinnen/Kunden:	
Bedarfsgemeinschaften SGB II:	539 mit 1061 Personen davon 829 Personen wohnhaft in Leck (78 %)
wohnhaft im Umland von Leck:	232 Personen (22 %)
von den 1061 Personen sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte (erwerbsfähig und leistungsberechtigt):	697 Personen
Kinder:	364 Personen (34 %)
von den 539 Bedarfsgemeinschaften alleinerziehend:	106 (19%)
Bedarfsgemeinschaften SGB XII:	181
wohnhaft im Umland von Leck:	49
Kinder:	0
von den 181 Bedarfsgemeinschaften alleinerziehend:	2
Bedarfsgemeinschaften Asyl:	45
wohnhaft im Umland von Leck:	25
Kinder:	38
von den 45 Bedarfsgemeinschaften alleinerziehend:	3

Stand 31. Dezember 2021

3. STRATEGIEN ZUR EINGLIEDERUNG



© by Reinhard Witt

3.1 SCHULE – UND DANN?

UNSERE KOOPERATION MIT DER JUGENDBERUFSAGENTUR

Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt ist eine der größten Herausforderungen, vor denen junge Menschen stehen. Was will ich werden? Finde ich einen Ausbildungsplatz? Bin ich überhaupt bereit für eine Ausbildung? Solche Ängste kennen fast alle Jugendlichen. Doch sie potenzieren sich, wenn die Ausgangssituation nicht ideal ist und z. B. Schulabschlüsse, Sprachkenntnisse oder Vorbilder fehlen. Die Planung einer beruflichen Zukunft wird dadurch massiv erschwert.

Die Folgen der Corona-Pandemie spiegeln sich auch auf dem hiesigen Arbeitsmarkt wider. Vielerorts wurden Ausbildungen gestrichen und Praktika abgesagt. Junge Menschen haben durch die Pandemie zugesagte Lehrstellen und Jobs verloren – und oftmals ihre Perspektive. Ziel der Jugendberufsagentur ist es, diese Perspektive wieder aufzuzeigen und jungen Menschen so unter die Arme zu greifen, dass sie noch vor dem Schulabschluss eine sichere Ausbildungsstelle haben.

Damit zukünftig mehr junge Menschen auch unter schwierigen Vorzeichen einen guten Einstieg in die Arbeitswelt schaffen und so den Grundstein für ein selbstbestimmtes Leben legen, arbeiten wir mit der Jugendberufsagentur auf verschiedenen Ebenen und mit diversen Netzwerkpartnern zusammen. Die Jugendberufsagentur bündelt die Beratungskompetenzen von Jobcenter, Jugendhilfe, Bundesagentur für Arbeit und Beruflicher Schule unter einem Dach. Ihr Augenmerk gilt hauptsächlich den Jugendlichen zwischen 15 und 25 Jahren – sei es in

der Schule, in der Familie, mit der Jugendhilfe oder in schon bestehenden Ausbildungs- oder Berufssituationen. Da können sich Frustrationen und Ängste aufgebaut haben, die es abzubauen gilt, etwa durch strukturierte Pläne oder gezielte Aggressionssteuerung. Oftmals sind es auch ganz kleine Hürden, die jungen Menschen Probleme bereiten, und die hier genauso ernst genommen werden, etwa das Fehlen eines Schulabschlusses. Auch Eltern können sich an die Jugendberufsagentur wenden. Für die Zukunft sind Workshops zur beruflichen Orientierung und die Vertiefung des Austausches mit Ausbildungsbetrieben und Unternehmen in Planung.

„Jeder ist seines eigenen Glückskeksexes Öffner“ – Dieser etwas abgewandelte Spruch beschreibt die Situation, in der sich viele Jugendliche und junge Erwachsene befinden, wenn sie den Übergang von der Schule in die Berufswelt gestalten. Im März 2021 startete die Jugendberufsagentur eine Glückskeksex-Aktion zum Weltglückstag. Die Keksex wurden an Netzwerkpartner und Schulen verteilt.

Eine gute Nachricht für junge Menschen im Raum Südtondern, die am Übergang von der Schule in den Beruf stehen: Seit April 2021 steht auch ihnen eine Jugendberufsagentur zur Seite. Deren Räumlichkeiten wurden unter anderem durch Maßnahmen der Bildungs- und Arbeitswerkstatt Südtondern und der Neue Arbeit Nord gGmbH (NAN) in Bredstedt gestaltet; ein Projekt widmete sich dem „Upcyclen“ gebrauchter Möbel.

Zu bedenken war dabei, dass die Zielgruppe junger Menschen eine besondere Ansprache und eine enge, ganzheitliche Begleitung benötigt. Die Räumlichkeiten im hinteren Teil des „Hauses der Familie“ in der Uhlebüller Straße 22 wirken daher nicht wie eine Behörde. Hier gibt es Palettenmöbel, helle Räume, einen Bewerber-PC mit Liveticker für Stellenausschreibungen, und die Teeküche heißt Kombüse. Die freundliche Atmosphäre soll Jugendlichen die Schwellenangst nehmen. Dazu passt auch, dass man ohne Termin zu den Öffnungszeiten vorbeikommen kann. Das erfahrene Team bietet Hilfe beim gesamten Bewerbungsvorgang für einen Ausbildungsplatz, bei Fragen oder bei der beruflichen Orientierung an sich. Es kann hier aber auch einfach mal eine Bewerbung ausgedruckt werden.



© by Arndt Prenzel

Der Träger der Einrichtung sind wir, das Jobcenter der Kreisverwaltung Nordfriesland. Die Partnerorganisationen beteiligen sich mit personellen und finanziellen Ressourcen an der Agentur. Auch das Land Schleswig-Holstein stellt Fördermittel bereit.

In den Sommerferien führten wir gemeinsam mit der Jugendberufsagentur und weiteren Partnern (IHK, Praktikum Westküste, Kreishandwerkerschaft, Berufliche Schule Husum und Niebüll sowie dem Schulamt) die „Praktikumswoche Nordfriesland“ durch. Hier konnten Jugendliche eine Woche lang eintägige Praktika absolvie-

ren und dabei jeweils fünf regionale Firmen oder Unternehmen kennenlernen. Unter den 22 Berufsfeldern waren beispielsweise die Bereiche Pflege & Soziales, Medien & Marketing, Holzbau, Heizung, Sanitär & Klima. Insgesamt wurden 114 Praktikumsvorschläge gemacht, von denen 52 angenommen wurden. 66 Schüler zwischen 15 und 19 Jahren und 62 regionale Unternehmen hatten sich auf der Seite angemeldet. Alle Jugendlichen sagten im Anschluss, dass sie die Praktika weiterempfehlen würden, 85 Prozent von ihnen können sich später ein duales Studium oder eine Ausbildung in einem der besuchten Unternehmen vorstellen.

Als Gesellschaft stehen wir derzeit vor großen Umbrüchen und Veränderungen. Wir können es uns kaum erlauben, einzelne Menschen zurückzulassen. Deswegen wird eine individuelle Unterstützung immer wichtiger. Am 8. November 2021 richteten wir gemeinsam mit der Jugendberufsagentur und dem Fachbereich Jugend, Familie und Bildung das nunmehr 3. Bildungsforum Nordfriesland „Moin Bildungsland – Den Übergang von der Schule ins Berufsleben erfolgreich gestalten“ in Husum aus. Das Bildungsforum bietet eine Chance, die Kräfte zu bündeln, das Netzwerk zu stärken und die Jugendberufsagentur bekannter zu machen.

Dabei wurden vor Ort konkrete Probleme dargestellt und auf einem „Galaxy-Walk“ auch Lösungsvorschläge gemacht. Es nahmen etwa 130 Menschen an der Veranstaltung teil. Im Vorfeld hatten die kommunale Bildungslandschaft und eine beauftragte Agentur im Kreis Nordfriesland fünf junge Menschen nach ihren persönlichen Erfahrungen am Übergang Schule-Beruf gefragt und die Antworten filmisch in der Dokumentation „Meine Sprünge ins (Berufs-)Leben“ festgehalten. Die fünf Geschichten stehen dabei symbolisch für die Herausforderungen, die viele Gleichaltrige bewältigen müssen. Die Dokumentation wurde auf dem Bildungsforum uraufgeführt.

3. STRATEGIEN ZUR EINGLIEDERUNG

3.1 SCHULE – UND DANN?

UNSERE KOOPERATION MIT DER JUGENDBERUFSAGENTUR

Der 22-minütige Film soll Verantwortlichen in Behörden und Politik auf emotionale Art und Weise vor Augen führen, welchen Effekt die aktuelle Lage auf die junge Berufsgruppe hat. Behördliche Hürden und nicht zu Ende gedachte Konzepte führen junge Menschen mitunter durch einen bürokratischen Irrgarten und lassen sie noch vor Berufseinstieg in Ablehnung oder Lethargie verfallen. Die jungen Leute, die im Film zu sehen und zu hören sind, träumen nicht vom Zocken oder einem Leben auf den Bahamas. Sie wollen das, was wir uns für alle Übergänger wünschen. Sie wollen eine Ausbildung machen, um Teil der produktiven Gesellschaft zu werden – doch der Weg dahin kann trotz klar definiertem Ziel schwer sein. Der Film zeigt, dass Zuhören sich lohnt. Individueller Probleme muss man sich individuell annehmen. Erkennbar wird, dass in jedem Menschen viel Potenzial steckt und es unsere gesellschaftliche Gesamtaufgabe ist, diese Potenziale zu Tage zu fördern.



© by Reinhard Witt

3.2 „ICH VERSTEHE NUR BAHNHOF!“

UNSER STRATEGIEPROJEKT „LEICHTE SPRACHE“

„Rechtsbehelfsbelehrung“, „Hygieneunterweisung“, „Zwangsmittelverhängung“: Die deutsche Behördensprache kommt mitunter ungelentk und schwer verständlich daher. Muss sie das wirklich sein, um ihre Inhalte rechtssicher zu transportieren?

Was also tun, um besser verstanden zu werden? 15 Mitarbeitende des Kreises Nordfriesland schlossen Ende 2021 erfolgreich einen Zertifikatkurs bei Capito Schleswig-Holstein ab. Capito gehört zur Gruppe Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie (NGD) und ist Teil der Schleswiger Werkstätten. Zu den eingesetzten Prüfergruppen von Capito gehören Menschen mit geistigen oder körperlichen Beeinträchtigungen sowie Menschen mit Lernschwierigkeiten. Mit seinen TÜV-zertifizierten Kriterien ermöglicht es der Capito-Standard, Anschreiben und Bescheide so zu verfassen, dass sie leichter verstanden werden. In wöchentlichen Online-Seminaren und in Übungen zu

Hause konnte unser 15-köpfiges Sprachkursteam das Handwerkszeug solcher Text-Übersetzungen erlernen.

Doch Text-Übersetzungen sind nur die Methode, die zu weniger Barrieren führt. Die Nutzung und Umsetzung in der Kommune ist dabei eine Frage der wertschätzenden Haltung gegenüber den Bürgern. Auch hier bot der Zertifikat-Kurs Raum für Austausch und Diskurs. Laut UN-Behindertenrechtskonvention bewegen sich 80 Prozent der Bevölkerung zwischen Sprachlevel A1 und B1. Eines der Qualitätsmerkmale der Capito-Kriterien ist daher die Prüfung durch eine Zielgruppe. Acht Mitarbeitende mit Einschränkung der Schleswiger Werkstätten unterstützten die Präsenzveranstaltung mit Anmerkungen und Rückmeldungen. Leichte Sprache ist aber nicht nur eine Möglichkeit, Menschen mit Behinderung bei der Selbstbestimmung zu unterstützen.

Vielmehr soll es allen Menschen ermöglicht werden, an der Gesellschaft teilzuhaben. Daher wurden Mitarbeitende aus der Eingliederungshilfe, der Ausländerbehörde, der Sozialzentren, im Bereich der Seniorenhilfe und der Koordinierungsstelle der Sozialraumorientierung gemeinsam geschult. So kann die Idee der Leichten Sprache an allen Stellen weiter vernetzt werden. Damit geht der Kreis Nordfriesland sprachlich voran und setzt sich für Barrierefreiheit und Selbstbestimmung ein. Im November 2021 traf sich das Projektteam, um zu beraten, welchen Coaching- und Beratungsbedarf es im Bereich Leichte Sprache gibt und wie sie im Kreis implementiert werden soll. Ergebnis: Möglichst viele Dokumente, die im SGB II gültig sind, sollen nach und nach auf das sprachliche B1-Level vereinfacht werden. Aufgrund der komplexen Grundlagen ist es aber oft schwierig, einen Text leichtverständlich zu machen und trotzdem einen rechtssicheren Bescheid zu generieren.

Ein zweiter Aspekt betrifft die digitale Kommunikation. Wenn wir als Empfänger merken, dass der Sprachstand des Absenders nicht so hoch ist, dann geht es darum, dass

wir unbedingt in einer verständlichen Sprache antworten. Die Antworten auf die Fragen werden also auch digital in A1 oder A2 formuliert. Gleichzeitig hoffen wir, dass dabei Missverständnisse ausgeräumt werden, dass es zu weniger Beschwerden, Widersprüchen und Klagen kommt. Derzeit sind die ersten Dokumentensätze – wie die Eingliederungsvereinbarung oder Informationsschreiben mit rechtlichen Grundlagen – in die „Übersetzung“ gegeben. Anschließend werden die Texte auf Rechtssicherheit geprüft.

Unsere Vision ist, dass wir über die bislang geschulten Mitarbeitenden weitere Multiplikatoren gewinnen können. Die Mitarbeitenden des Kreises sollen sich mit dem Thema Leichte Sprache gut auskennen, ihnen sollen die geltenden Kriterien bewusst sein, wenn sie mit den Bürgern kommunizieren. Grundlage unserer Initiative ist die Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes. Auch im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wird die Einführung von Leichter Sprache thematisiert.



© by Dr. Marco Boehm

3. STRATEGIEN ZUR EINGLIEDERUNG

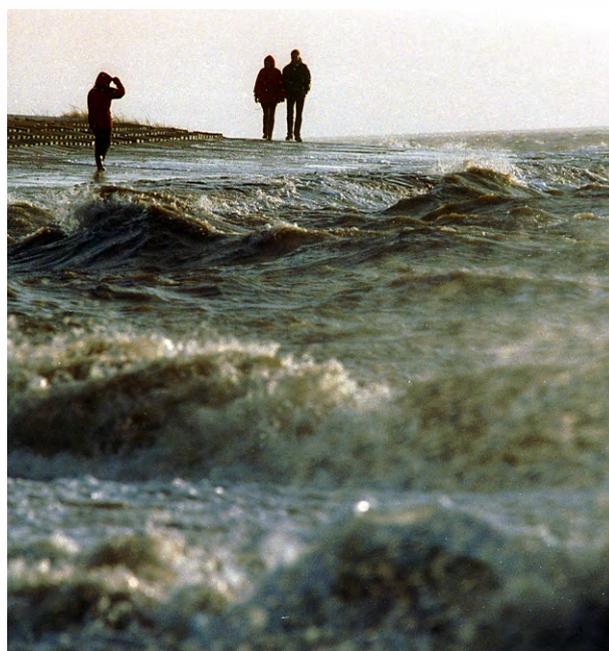
3.3 LAUFEND IM GESPRÄCH.

UNSER BERATUNGSANGEBOT „WALK AND TALK“

Nicht nur komplizierte Sprache, auch eine strenge räumliche Umgebung kann auf manche Menschen einschüchternd wirken. Wir haben uns daher überlegt, unsere Beratungstätigkeit um ein lockeres Beratungssetting außerhalb des Jobcenters, genannt „Walk and Talk“, zu ergänzen. Erfahrungswerte der Jugendberufsagentur und im Werkcampus haben gezeigt, dass dies einem Vertrauensaufbau sehr zuträglich ist. Dieser Coaching- und Beratungsansatz kann daher eine Alternative darstellen, um den Austausch zwischen Leistungsbeziehenden und Fallmanagement anzuregen und zu verbessern. Ein großer Vorteil der Methode ist das Erlernen des gegenseitigen aktiven und wertschätzenden Zuhörens. Durch die Bewegung entkrampft sich die Gesprächssituation viel schneller. Außerdem unterstützt sie den Stressabbau.

Bei dem Angebot erfolgt eine herkömmliche Einladung ins Fallmanagement. „Walk and Talk“ bieten wir dann zu Gesprächsbeginn an, entweder geplant oder situativ spontan. Das Format ist natürlich für alle Beteiligten freiwillig und unterliegt der Vertraulichkeit. Gemeinsam wird auf die Wetterlage, geeignete Kleidung und eine geeignete Wegstrecke geachtet. Hilfreich ist es, im Vorfeld Fragen vorzubereiten, die während des „Walk and Talk“ bearbeitet werden oder zumindest einen Gesprächsanreiz bieten.

Vor Gesprächsbeginn bzw. vor Verlassen des Jobcenters erfolgt eine Abmeldung bei der jeweiligen Leitung vor Ort. Beim Spaziergang sind die Leistungsbeziehenden über die gesetzliche Unfallversicherung versichert. Solange die Freiwilligkeit und Vertraulichkeit berücksichtigt werden, bestehen auch hinsichtlich des Datenschutzes keine Bedenken. Sofern im Einzelfall ein Unsicherheitsgefühl oder Unbehagen besteht, nutzen wie dieses Format nicht.



© by Andreas Birresborn

3.4 FAHRRADWERKSTATT UND WOHNUNGSLOSENHILFE.

UNSERE KOOPERATION MIT DEM DIAKONISCHEN WERK

Soziale Wirksamkeit in einer großen Region kann niemand allein herstellen. Zu den Netzwerkpartnern, mit denen wir seit Jahren gut zusammenarbeiten, zählen die Diakonischen Werke in Südtondern und Husum. Seitens der Kreisverwaltung werden hier vielfältige Projekte begleitet und unterstützt.

Im Sommer 2021 besuchten mehrere Vertreter des Kreises beide Einrichtungen, um sich auch vor Ort einen Überblick zu verschaffen. Neben dem Fachbereichsleiter Arbeit und

Soziales waren auch die Fachbereichsleiterin Teilhabe und Senioren, die Fachbereichsleiterin Soziale Hilfen sowie der Leiter des Jobcenters im Austausch tätig. Bei den Terminen zu verschiedenen Projekten wurde noch einmal deutlich, wie wichtig über eine Integration in Arbeit hinaus die Integration in die Gesellschaft ist.

Insbesondere bei dem Termin in Niebüll – in einer Fahrradwerkstatt, in KIMs Café und in einem Gebrauchtmeubelkaufhaus („Werkstatt 1“) – wurde dies bestätigt. In der Fahrrad



© by Reinhard Witt

werkstatt besteht die Möglichkeit, die eigene Mobilität zu erhöhen. Reparatur, Wartung und Verkauf ermöglichen hier vielschichtige Alternativen der Arbeitsgelegenheit. Ebenso besteht die Chance, sich ehrenamtlich zu engagieren. KIMs Café leistet mit diversen Angeboten und Veranstaltungen ganzjährig wertvolle Integrationsarbeit. Im Gebrauchtmöbelkaufhaus ist das Prinzip ähnlich. Die Nachfrage nach den Waren zeigt, wie wichtig dieses Angebot in Niebüll ist.

Auch in Husum konnte die Zusammenarbeit aus unmittelbarer Nähe erlebt werden. In der Altenbegegnungsstätte wurde deutlich, dass es auch Orte braucht, an denen Menschen mit wenig Kontakten und Einkommen die Gelegenheit haben, sich mit anderen auszutauschen und den eigenen Alltag hinter sich zu lassen. Die Institution „Altenbegegnungsstätte“ der Kirchengemeinde St. Marien besteht seit 1976 als offene Einrichtung für Menschen jeglichen Alters, Geschlechts und jeder Herkunft. Ziel ist es, diese Menschen aufzunehmen, mit ihnen zu arbeiten, Angebote zu formulieren und ihnen die Teilhabe zu ermöglichen. Die Altenbegegnungsstätte bietet zwangloses Erleben von Gemeinschaft durch Begegnung mit anderen Menschen in vielfältiger Weise: Plattdeutsche Kaffeestünn, Aquarellmalen, PC-Angebote, Gymnastik, Singen. Unser Wunsch ist, dass diese Angebote auch von Menschen, die zu wenig Einkommen für kostenpflichtige Veranstaltungen haben, in Anspruch genommen werden.

Auch in der Fachstelle Migration des Diakonischen Werkes Husum sowie bei der unabhängigen freiwilligen Perspektiv- und Rückkehrberatung wurde erlebt, wie gut soziale Integration im südlichen Teil des Kreisgebietes praktiziert wird. Abgerundet wurden die Besuche mit der Vorstellung des Projektes „Miqua Next Step“, welches die Aktivierung und Qualifizierung von geflüchteten Menschen anstrebt.

Ein weiterer wichtiger Baustein in der Kooperation mit dem Diakonischen Werk stellt die Bahnhofsmission dar. Als „Kirche am Bahnhof“ bietet sie Essen, Kaffee und Schlafplätze, spricht Obdachlose und Durchreisende an und offeriert ihnen Hilfe. Die Bahnhofsmission in Husum ist in Deutschland fast einmalig hinsichtlich der Besonderheit, dass sie ein eigenes Gebäude hat. Im Innern des einstöckigen roten Flachbaus gibt es zwei Schlafräume, eine Vorratskammer, Küche, Gastraum und seit neuestem einen Raum der Stille. In letzterem können die Menschen erst einmal ankommen, sich sammeln und etwas Warmes trinken. Ein Kaffee kostet hier 40 Cent, ein Mittagessen 1,50 Euro, Duschen oder Wäsche waschen 2 Euro. Auch die Übernachtung hat einen kleinen, eher symbolischen Preis: 2,50 Euro. Geöffnet ist die Mission täglich von 6.30 bis 15 Uhr und 19.30 bis 22 Uhr. Die Menschen können hier bis zu sieben Nächten im Monat übernachten.

Das Gebäude fungiert auch als Beratungsstelle für wohnungslose Menschen. Das EU-Parlament hat die Mitgliedstaaten jüngst aufgefordert, Obdachlosigkeit bis 2030 zu überwinden. Für Deutschland liegen nur

3. STRATEGIEN ZUR EINGLIEDERUNG

3.4 FAHRRADWERKSTATT UND WOHNUNGSLOSENHILFE.

UNSERE KOOPERATION MIT DEM DIAKONISCHEN WERK

grobe Schätzungen vor, die von über einer halben Million wohnungsloser und etwa 40.000 obdachlosen Menschen ausgehen.

Die Beratungsstelle ist für Menschen, bei denen besondere soziale Schwierigkeiten der Teilhabe entgegenstehen, das zentrale ambulante Beratungs- und Vermittlungsangebot. Sie möchte im Dreiklang von Prävention, Beratung und Nachsorge Lücken im örtlichen Angebot schließen. Hierfür kooperiert sie mit Behörden und Leistungsanbietern. Ziel ist die Beratung bei drohender Obdachlosigkeit, Begleitung bei Wohnungsbesichtigungen und bei Terminen in einem der Jobcenter des Landkreises sowie Beratung in Fragen der Sozialgesetzgebung. All dies für Menschen, die in unzumutbaren Wohnverhältnissen oder in Einrichtungen leben, die sie aufgrund von Wohnungsmangel nicht verlassen können. Es geht um Unterstützung beim Finden von dauerhaftem Wohnraum, soziale Integration, Hilfe zur Selbsthilfe, Förderung der Eigenverantwortung. Der Aspekt des Wohnens steht hierbei im Vordergrund, die Integration in Arbeiten ist bei Bedarf ergänzender Begleiter. Anders ausgedrückt: Die Integration in die Gesellschaft geht der Integration in Arbeit voran. Die Mission fungiert also als Schnittstelle zu unserem Jobcenter – etwa wenn Anträge vorliegen, aber auch, wenn es um Wohnraum oder eine konkrete Leistung geht.

Seit zwei Jahren verzeichnen wir dabei eine Zunahme komplexer Problemlagen. Dazu gehören finanzielle Engpässe, psychische Erkrankungen, fehlende Krankenversicherung, Alkohol- und Drogenkonsum – manchmal

einander bedingend oder überlagernd. Die ortsansässigen Wohnungsverwaltungen und -genossenschaften können oft nicht mehr einspringen, weil die Bewerberinnen und Bewerber einen negativen Schufa-Eintrag haben oder sogar insolvent sind. Auf dem privaten Wohnungsmarkt liegen die Mieten meist über den vorgegebenen Miethöchstgrenzen der Sozialämter. Auch Kauttionen sind oft nicht finanzierbar. Eine Vormieterbescheinigung ist selten erwirkbar. Im täglichen Tun wird deutlich, dass es Menschen in ganz unterschiedlichen Lebensphasen sind, die von Wohnungslosigkeit betroffen sind. In den Obdachlosenunterkünften wird sukzessive das Projekt „Rollende Hilfen“ etabliert. Die eingesetzten Haushaltsmittel des Kreistages geben den Unterkünften vor Ort mehr Zeit, sich mit der Situation der Menschen zu beschäftigen und mit ihnen über Wege der gesellschaftlichen Integration zu sprechen. Diese Zeit hatte in der Vergangenheit häufig gefehlt. Die gesellschaftliche Integration über die Anmietung einer eigenen Wohnung stellt dann für viele Betroffene den nächsten Schritt bei der Suche nach Arbeit dar. Durch diese rechtskreisübergreifenden Angebote wird das gemeinsame Wirken im Fachbereich Arbeit und Soziales sichtbar – als eine wichtige, zukunftsweisende Strategie.

Durch den Austausch vor Ort konnte die Wichtigkeit der Förderung dieser Bereiche noch einmal bestätigt werden. Weiter illustriert unser Vorgehen anschaulich die kurzen Wege, die das kommunale Jobcenter Nordfriesland zur Verfügung hat. Die Besuche zeigen einerseits das umfassende Portfolio des Leistungsspektrums der beiden in Nordfriesland ansässigen Diakonien. Andererseits machen sie die anspruchsvolle, komplexe und sozialpolitisch bedeutsame Arbeit von Jobcenter und Sozialamt deutlich. Das gemeinsame Wirken an den Schnittstellen zu den Zielgruppen ist von hoher Wichtigkeit innerhalb des Fachbereiches und Kreises. Die gesellschaftliche Verantwortung, die auch von den beiden Diakonien übernommen wird, kann nicht hoch genug bewertet werden. Auf den gewonnenen Erkenntnissen wollen wir in den nächsten Jahren weiter aufbauen.



© by Reinhard Witt



© by Andreas Birresborn

3.5 MEHR SCHUTZ VOR GEWALT. FRAUENWOHNUNGEN UND FRAUENHAUS

Integration in Arbeit kann nur dann nachhaltig funktionieren, wenn der betroffene Mensch ein gutes soziales Umfeld hat. Für Frauen wollen wir solch ein soziales Umfeld unter Zuhilfenahme der Frauenschutzwohnungen und des Frauenhauses schaffen. Denn wenn man sein eigenes Leben gefährdet sieht, ist das Thema Arbeit erst einmal weit weg. Eine gute und zielführende Unterbringung in einer Wohnung oder in einem Haus hingegen bringt so viel Stabilität, dass danach Integration, Arbeit oder Ausbildung eher möglich werden.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass familiäre Gewalt zunimmt. Diese Entwicklung verschärfte sich in der Corona-Zeit seit Mitte 2020 deutlich. Da der Kreis Nordfriesland bisher über kein eigenes Frauenhaus verfügte, mussten die betroffenen Frauen mit ihren Kindern in die umliegenden Frauenhäuser in Flensburg und Heide ausweichen, deren Plätze jedoch sehr stark ausgelastet waren und sind. Zum 1. August 2020 wurde daher der Betrieb von Frauenschutzwohnungen im Kreis Nordfriesland aufgenommen.

Die Anmietung der insgesamt vier Wohnungen mit zehn Zimmern erfolgte über die WohnECK gGmbH, die Begleitung der dort lebenden Frauen leistete ein Träger mit Erfahrung in der Arbeit mit der genannten Zielgruppe. Die Schutzwohnungen wurden seit ihrem Bestehen gut angenommen, teilweise waren alle Zimmer belegt. Dies unterstreicht den Bedarf an Unterkünften für von Gewalt

betroffene Frauen und Kinder in Nordfriesland. Das Angebot der Frauenschutzwohnungen sollte daher über das Jahr 2021 hinaus Bestand haben. Der Kreistag beschloss vor diesem Hintergrund am 11. Juni 2021, ein Interessenbekundungsverfahren durchzuführen, um geeignete Bewerber für den Betrieb der Frauenschutzwohnungen für die Jahre 2022 bis 2024 zu finden.

Parallel dazu bekundete der Kreis Nordfriesland sein Interesse, für den Kreis Nordfriesland ein Frauenhaus einzurichten. Im September 2021 wurde ein gemeinsamer Antrag der beiden Kreise Nordfriesland und Schleswig-Flensburg auf Fördermittel für ein Frauenhaus mit Standorten in beiden Kreisen ab dem Jahr 2022 beim Land Schleswig-Holstein gestellt. Im Entwurf der Förderrichtlinie für Frauenfacheinrichtungen für das Jahr 2022 sind nun für die Kreise jeweils ein Frauenhaus mit zwölf Plätzen sowie Fördermittel in Höhe von jeweils circa 190.000 Euro vorgesehen.

Damit besteht gute Hoffnung, dass in den beiden Kreisen zukünftig auch Frauenhausplätze zur Verfügung stehen. Ferner bieten die Frauenschutzwohnungen auch nach der Verwirklichung eines Frauenhauses in Nordfriesland ein niedrigschwelliges Angebot für den Schutz von gewaltbedrohten Frauen und Kindern und ergänzen ein Frauenhaus sinnvoll. Wir verfolgen auch den Frauenschutz innerhalb unseres Ansatzes der kommunalen Stärke und der Netzwerkarbeit.

3. STRATEGIEN ZUR EINGLIEDERUNG

3.6 FUNDAMENTE FÜR DEN FAMILIÄREN HAUSBAU. UNSER NETZWERKPARTNER JUGENDHILFE

Wie fördern wir Kinder, Jugendliche und Familien am besten? Welcher Ansatz im Umgang mit den Menschen ist der zielführendste? Wie können wir Unterstützung gemeinsam denken und planen? Solche Fragen, aber auch Minithemen wie empathisches Windelwechseln berühren die Arbeit der Jugendhilfe. Ein Gespräch mit Daniel Thomsen, Leiter des Fachbereichs Jugend, Familie und Bildung beim Kreis Nordfriesland.



© by Reinhard Witt

Herr Thomsen, unter welchem Grundgedanken arbeitet Ihre Behörde?

Wir arbeiten nach dem Konzept der Sozialraumorientierung. Dahinter steckt ein sehr differenziertes Konzept, nämlich: Wie können wir die Ressourcen unserer Kunden sichtbar machen und die Menschen entsprechend unterstützen auf ihrem Weg? Das ist ein Konzept, das ich sehr an den Ressourcen und am Willen der Menschen orientiert sehe. Je näher wir an den Willen und Zielen der Kunden sind, desto mehr

erreichen wir gemeinsam. Unser Konzept der Sozialraumorientierung bedeutet auch einen systemischen Blick auf die Familie, nämlich zu gucken, welche weiteren Ressourcen vorhanden sind. Gibt es da vielleicht eine Nachbarin oder Familie, die unterstützen kann? Also einfach den Blick zu weiten, damit das Gesamtgefüge sich weiterentwickelt.

Gilt das nur für die Jugendhilfe?

Nein, ich denke, das gilt für alle, die im Sozialbereich unterwegs sind: Jobcenter, Jugendhilfe, Hilfe für Menschen mit Behinderung, dass wir überall das Grundkonzept der Ressourcen einsetzen. Und wir gehen noch einen Schritt weiter, indem wir überlegen: Wäre es nicht vielschöner für die Menschen, wenn sie nicht mehr zum Amt kommen, kompli-

zierte Verwaltungsverfahren durchlaufen, Einzelanträge stellen müssten? Daher kooperieren wir mit freien Trägern, die niedragschwellige Anlaufstellen haben, wo die Menschen ohne Antrag hingehen und sagen können: Ich habe ein Problem und hätte gerne eine Unterstützung.

Wie kooperieren Sie dabei mit dem Jobcenter?

Es gibt Kunden, die sowohl im Bereich der Erziehung als auch finanziell Hilfebedarf haben. Früher war es so, dass dafür dann zwei Behörden notwendig waren, und diese beiden Anlaufstellen zwar voneinander wussten, sich aber nicht abgestimmt haben und teilweise unproduktive Situationen entstanden sind. Das läuft bei uns anders. Wir sitzen in fast allen Regionen mit den Jobcentern in denselben Räumlichkeiten. Das ist eine Riesenchance. Da redet dann mein

Kollege aus dem Sozialdienst mit der Fallmanagerin, und beide haben das gesamte Familienbild im Blick. Schöner Nebeneffekt: Die Kunden müssen nicht alles doppelt erzählen. Die Jobcenter haben ja Ressourcen, die wir gar nicht kennen: Netzwerke und Unternehmen, die vielleicht sponsern, indem sie Lebensmittel oder Materialien für die Jugendfreizeit zur Verfügung stellen.



© by Andreas Birresborn

Sie scheinen sehr überzeugt von Ihrem Ansatz.

Es ist einfach meine persönliche Erfahrung. Ich bin in der ganzen Bundesrepublik unterwegs und berichte viel über das Thema, auch in anderen Jugendämtern. Und ich höre in fast allen Regionen, in denen es keine kommunalen Jobcenter gibt, dass das eine Herausforderung ist, weil da jeder seinen eigenen Weg geht. Das zweite, was mich überzeugt, sind die Erfahrungen, wie die Entwicklung der Menschen und der Fälle in Nordfriesland verlaufen ist. Es gibt jetzt einen viel einfacheren Zugang. Das läuft jetzt auf einer echten

Augenhöhe, weil wir einfach den Vertrauensvorschuss geben. Früher war es so: Ein Träger brauchte Einzelfälle, um seine Mitarbeiter zu bezahlen. Jetzt sagen wir den Trägern: Ihr kriegt pauschal von uns Geld und ihr dürft euch auch um die Entwicklung der Infrastruktur kümmern. Und im Idealfall kriegen die Familien und die Menschen, die sich in Arbeitslosigkeit befinden, ihre Leistungen, weil wir das im Hintergrund alles ein bisschen steuern. Also wir sorgen quasi für ein Netz.

In welchen Altersgruppen sind Sie besonders aktiv?

Das ist je nach Thema unterschiedlich. Wir haben sehr viele Fälle im Bereich drei bis sechs Jahre. Das sind die Kinder, die sogenannten Frühförderbedarf haben. Das sind circa 500 Fälle in Nordfriesland. Auch hier haben wir eine Struktur aufgebaut mit den Trägern, damit die Eltern dort direkt zu einer Erstberatung gehen können statt zum Amt. Wir haben zum Beispiel eine Kooperation mit Sportvereinen gemacht, denn wir müssen Angebote schaffen, mit denen wir alle Familien erreichen. Es gibt Angebote, die kostenlos sind, beispielsweise psychomotorisches Turnen. Wir sprechen die

Eltern aktiv an, begleiten sie zu den ersten Sitzungen, und der Mehrwert ist enorm: Die Kinder nehmen das Turnen an, die Eltern erkennen: Das sind ja Sachen, die könnte ich auch zu Hause machen. Und sie gehen in Austausch mit anderen Eltern. Unsere Erfahrung ist: Menschen nehmen leichter was von anderen Menschen an. Da bilden sich ganz andere Netzwerke, die sich gegenseitig unterstützen. Das ist wieder derselbe Grundgedanke der Aktivierung der Ressourcen aus dem Umfeld.

Gibt es noch andere Aufgabenbereiche?

Es gibt viele Fälle von ambulanten Begleitungen von Familien und auch Unterbringungen in Heimen und Pflegefamilien in allen Altersgruppen. Eine große Zielgruppe, die wir immer noch haben, ist die von 0 bis 3 – oder eigentlich schon vor der Schwangerschaft, denn wir wissen aus der Hirnforschung, dass es schon Auswirkungen auf die Entwicklung des Kindes hat, wie Eltern sich in der Schwangerschaft verhalten. Neben Ernährung, Gesundheit und Verhalten hat auch die Frage, wie sicher fühle ich mich als Eltern, Auswirkungen auf die Entwicklung des Kindes. Man hat festgestellt, Kinder

entwickeln sich immer dann gut, wenn sie sich gebunden fühlen, dann geht das Gehirn in die Entwicklung. Das heißt für uns: Wie schaffen wir es, Eltern zu stärken, dass sie die Bindung zu ihren Kindern aufbauen. Das fängt schon beim Säugling an, wie Eltern ihn wickeln. Wickeln sie das Baby als mechanischen Prozess, oder nehmen sie Augenkontakt auf, lächeln das Kind an. Im Grunde kann man sagen: Eltern, kuschelt mehr, dann wird euer Kind später kein Jobcenterfall. Das hört sich jetzt übertrieben an, aber es ist tatsächlich wissenschaftlich evaluiert.

3. STRATEGIEN ZUR EINGLIEDERUNG

3.6 FUNDAMENTE FÜR DEN FAMILIÄREN HAUSBAU. UNSER NETZWERKPARTNER JUGENDHILFE

Es scheint, dass Sie auf die positiven Aspekte fokussieren.

Unbedingt! Je mehr ich auf die Sachen gucke, die ein Kind nicht kann, desto schlechter ist die Entwicklung des Kindes. Und kein Mensch kann alles gleich gut. Das ist eine Frage der Grundhaltung und auch ein gesellschaftliches Thema.

Je besser wir in der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten, desto weniger müssen später die anderen Institutionen nacharbeiten.

Ist dieses ganze Konzept Ihre Idee, oder haben Sie sich woanders umgeschaut?

Angefangen haben wir tatsächlich, indem wir uns eine große Stadt angeguckt haben. Stuttgart war das 2001. Ich glaube aber, das meiste, was wir hier mittlerweile haben, entsteht in Nordfriesland selbst. Wir Norddeutschen gelten ja eher als unflexibel. Ich würde das aber ganz anders einschätzen. Ich glaube, dass wir bundesweit mit diesem Konzept ziemlich einmalig sind. Wir haben seit Juni 2021 ein neues Kinder- und Jugendhilfegesetz, bei dem wir vom Ministerium vorher befragt wurden. Das war sehr spannend, weil das Ministeri-

um erkannte: Wie bisher kann die Kinder- und Jugendhilfe nicht weitergehen, denn es wurden immer mehr Einzelfälle. Wir haben immer mehr Kosten und immer weniger Fachleute für die Familien. Wie kann man das System also verändern? Wir haben so viele weitere Ressourcen in der Gesellschaft. Und es wäre einfach vermessen, diese Ressourcen nicht zu nutzen. Und es wäre teuer. Die teuerste Hilfe, die ich gestalten kann, ist die, die an den Zielen der Menschen vorbeigeht.



© by Andreas Birresborn





© by Lars Brueggemann/Adobe Stock

4. EINGLIEDERUNGSMABNAHMEN

4.1 NEUSTART FÜR FORAN.

ZEHN JAHRE WEGWEISER FÜR ALLEINERZIEHENDE

Es braucht ein ganzes Dorf, um ein Kind zu erziehen, sagt ein afrikanisches Sprichwort. Gut also, wenn sich diese Aufgabe auf möglichst viele Schultern verteilt. Doch was, wenn nur eine einzige vorhanden ist? Aktuell erziehen bundesweit mehr als 1,5 Millionen Mütter und Väter ihren Nachwuchs solo, etwa 35 Prozent von ihnen beziehen Leistungen nach dem SGB II. Auch bei uns gibt es ähnliche Relationen: Rund 750 Menschen aus Nordfriesland sind alleinerziehend und erhalten Arbeitslosengeld.

Der überwiegende Teil der Betroffenen sind Frauen, meist mit ein bis zwei Kindern, seltener auch mit drei und mehr. Sehr oft fehlt ein soziales Netz, auf das sie in besonderen Notlagen zurückgreifen können. So stehen sie etwa dann vor Schwierigkeiten, wenn es keine geeignete Kinderbetreuung gibt oder diese zu weit weg ist. Viele haben keinen Führerschein und können keine Arbeit in anderen Orten aufnehmen, oder sie haben Berufe in Hotel, Gastronomie oder im Gesundheitswesen, wo man auch am Wochenende oder im Schichtdienst arbeiten muss. Tagtäglich stehen diese Mütter und Väter vor einem Berg von Aufgaben, die es zu bewältigen gilt.

Zusätzlich zu den besonderen Lebenslagen und Herausforderungen, denen Alleinerziehende gegenüberstehen, werden sie besonders bei der Beschäftigungssuche mit Vorurteilen konfrontiert, was Fehlzeiten und Abwesenhei-

ten etwa wegen Krankheit des Kindes betrifft. Viele Führungskräfte in Betrieben sind auch unflexibel mit den Arbeitszeiten. Da ist es schwierig, als alleinerziehende Person eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden. Da hier also ein besonderer Unterstützungsbedarf besteht, rief der Kreis Nordfriesland 2011 das Forum Alleinerziehende Nordfriesland – kurz ForAN ins Leben. Seitdem engagiert sich die kreisweit agierende Fachgruppe für die Interessen von Alleinerziehenden. Im Kern geht es darum, Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, die es lediglich aufgrund ihrer Lebenssituation schwieriger haben als andere.



ForAN agiert hauptsächlich auf Netzwerk-Ebene: das Knüpfen von hilfreichen Kontakten mit Institutionen, die sich mit Schnittmengenthemen befassen, und die Beteiligung in anderen Netzwerken und politisch aktiven Gruppen. Mit unserer Arbeit strecken wir eine Hand auch in Richtung der regionalen Unternehmen und anderen beteiligten Akteure aus, die immer stärker mit dem Fachkräftemangel zu kämpfen haben. Diese wollen wir für einen gemeinsamen Dialog zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnen und uns weiterhin dafür einsetzen, dass Alleinerziehende als potenzielle Fachkräfte wahrgenommen werden, die wichtige Fähigkeiten mitbringen.

Die Internetseite, auf der ein umfangreicher Wegweiser platziert ist, fungiert als erstes Orientierungs- und Beratungsangebot des Forums. Hier können sich Alleinerziehende über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten informieren, über Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder wie man es schafft, vor allem auf dem Land Mobilität zu organisieren. Bei ForAN kann man montags bis mittwochs anrufen, wir kommen aber auch auf die Menschen zu und machen Angebote sichtbarer, die es anderswo gibt. Wenn wir beispielsweise eine Veranstaltung sehen, die noch nicht genug Aufmerksamkeit hat, teilen wir sie auf der Webseite, jüngst etwa die neuen Möglichkeiten im Bereich der Teilzeitausbildung.

ForAN setzt sich zusammen aus zehn Mitgliedern in der Lenkungsgruppe, die durch ihre Zusammenarbeit für Alleinerziehende etwas bewegen wollen. Mit dabei sind die Beratungsstelle „FRAU&BERUF“, die Kreishandwerker-schaften Nord und Süd, die IHK Flensburg, die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Husum und des Kreises Nordfriesland, die Abteilungsleiterin des Fachbereichs Integration im Fachdienst Arbeit des Jobcenters, die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters des Kreises Nordfriesland sowie die stellvertretende Leiterin des Sozialzentrums Husum und Umland. Die Lenkungsgruppe trifft sich quartalsweise

und bespricht, was aktuell anliegt, und dann werden gemeinsame Entscheidungen getroffen.

Ohne ForAN hätten die Betroffenen nur einzelne Beratungsstellen, die sie sich selber suchen und deren Informationen sie selber auswerten müssten. Also all das, wozu Alleinerziehende eigentlich keine Zeit haben. Unser Jobcenter sorgt an dieser Stelle für kurze Wege: Weil ForAN im Fallmanagement angesiedelt ist, haben wir den direkten Zugang zur Zielgruppe. Wir können mithören, nachhaken, direkt ins Gespräch gehen.

2021, zehn Jahre nach Beginn, starteten wir mit neuen Kräften und neuer Koordinatorin für unser Netzwerk. Ziel des Forums ist nach wie vor die Pflege eines effektiven und effizienten Netzwerkes für Alleinerziehende zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration. Präsenz zeigt ForAN auf allen Veranstaltungen, in denen es ums Netzwerken geht, um Fachkräftesicherung, um Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insgesamt fördert das Netzwerk die Aktivierung und Integration der Alleinerziehenden in den Arbeitsmarkt und hilft dadurch, die Kennzahlen nach § 48 a SGB II zu erreichen.



© by Pia Stelzer

4. EINGLIEDERUNGSMABNAHMEN

4.2 „MITTEN MANG.“

GARTENARBEIT ALS EINSTIEG IN NACHHALTIGE BESCHÄFTIGUNG

Mittendrin statt nur am Rand – dies ist in vielen Zusammenhängen eine gute Idee. In unserer Maßnahme „Mitten mang“ sollen unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit acht Teilnehmende gefördert werden und eine Tagesstruktur erhalten – durch Gartenarbeit und Gemüseanbau in einem Schrebergarten im Kleingärtnerverein Husum im Ruhethal. Zielgruppe sind Frauen und Männer im ALG-II-Bezug, für die eine Integration in den Arbeitsmarkt mittelfristig nicht oder nur schwer möglich ist.

Konkret gilt es, Gemüse und Früchte anzubauen, die Gartenlaube in Stand zu halten, Vogelnisthilfen und Insektenhotels zu bauen sowie „Hochbeete“ im Stadtbild Husum aufzustellen. Die Teilnehmenden erfahren Spaß an der Arbeit und dürfen zum Schluss den Lohn der kleinen Mühen einfahren: die Ernte. Einzelne Erträge werden der Tafel bzw. der Bahnhofsmision zur Verfügung gestellt. Im Vordergrund stehen eine regelmäßige Struktur sowie die Motivation zur Übernahme von Aufgaben im Gartenbereich, die erste Erfolgserlebnisse ermöglichen. Auch Menschen mit Migrationshintergrund sind in die Maßnahme eingebunden, um ihre Sprachfähigkeit zu erweitern.

Es handelt sich bewusst um einen geringen zeitlichen Umfang von je drei Stunden täglich über mindestens drei Monate. Der Umfang der Maßnahme umfasst 15 Wochenstunden, die in der Regel von 9 bis 12 Uhr geleistet werden. Die Zeiten können an die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden.

Der tägliche Einsatz beginnt gemeinsam mit dem Pädagogen und dem Fachanleiter. Zunächst wird die aktuelle Situation der Teilnehmenden erfragt und anschließend die Arbeit eingeteilt. Um die Zugänge möglichst einfach zu gestalten, treffen sich die Teilnehmenden direkt im Schrebergarten. Hier haben sie die Möglichkeit, bei Anliegen oder Fragen Rücksprache mit dem Pädagogen zu halten und gemeinsam ergänzende Hilfen zu organisieren, Praktika zu suchen oder Unterstützung bei der Arbeitsaufnahme zu organisieren.

Um das Gruppengefühl zu fördern und die geistige Auseinandersetzung anzuregen, finden zu verschiedenen Themen kleine Veranstaltungen statt. Das betrifft einerseits fachliche Themen zur Gartenarbeit – etwa Nisthilfen für Bienen, Vogelhütten oder Lebensmittelkonservierung. Aber es geht zum anderen auch um Problemfelder der Teilnehmenden wie Schulden, Suchtverhalten und ähnliches. Die Maßnahme läuft seit 1. August 2021 und dauert bis 31. Juli 2022. Das Projekt wird mit Mitteln aus dem „Fond zur Abdeckung sozialer Härten“ finanziert.



© by Gerd Barsch



© by Gerd Barsch

4.3 „MEET THE COMPANY.“

BERUFLICHER EINSTIEG FÜR GEFLÜCHTETE

Nach Deutschland geflüchtete Menschen stehen vor vielen Herausforderungen. Ihr Hauptwunsch ist es oft, schnell eine Arbeit zu finden, um selbstbestimmt leben zu können. Sie wollen die deutsche (Arbeits-)Kultur besser verstehen und hautnah erleben. Dafür sind eine berufssprachliche Förderung und individuelle Unterstützung bei der Jobsuche unabdingbar. Unser Projekt „Meet the Company“ ermöglicht Geflüchteten einen beruflichen Einstieg. Migranten mit geringem Sprachniveau (A1) lernen den regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt kennen und können so eine berufliche Perspektive entwickeln. Die Maßnahme ist als Praktikum angelegt, das an drei Tagen pro Woche stattfindet und es den Teilnehmenden ermöglicht, ihre Wunschberufe auszuprobieren. Flankierend gibt es eine Praktikumsbegleitung, Betriebsbesichtigungen, persönliche Hilfestellung in Form von Einzelcoachings und Sprachtrainings. Unterstützung bei der Wohnungssuche und Fragen oder Problemen leisten wir ebenfalls.

Es ist uns wichtig, den Teilnehmenden das deutsche Berufssystem verständlich zu machen und sie auf die realen Bedingungen vorzubereiten. Dazu gehören u.a. die Verbesserung berufsbezogener Sprachkenntnisse, die Entwicklung einer Bewerbungsstrategie und das eigenständige Vorankommen in der Erarbeitung individueller Ziele. In den individuellen Unterstützungsangeboten geht es um Fragen wie: Welche Berufe passen zu mir, wie finde ich den gewünschten Job, wie bereite ich mich auf ein Bewerbungsgespräch vor, wie kann ich Beruf und Familie vereinbaren? In weiteren Gruppenangeboten und Einzelcoachings bieten wir eine berufsbezogene Sprachförde-

rung. Die Praktika werden durch den Sozialpädagogen eng begleitet. Probleme, die innerhalb des Praktikums auftreten, fließen in das Coaching ein. Der Sprach- und Kulturmittler unterstützt dabei.

Zweimal die Woche werden den Teilnehmenden berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt. Die Sprachtrainings werden auf die individuellen Ziele bzw. Wunschberufe ausgelegt, sie gehen auch auf Verständigungsprobleme ein, die in den Berufspraktika entstehen. Daneben finden so oft wie möglich gemeinsame Betriebsbesichtigungen statt. Mit Videos und Lehrmitteln besprechen wir einzelne Berufsbilder und deren Zugangsmöglichkeiten (Schul-, Sprachniveau). Es soll genau erarbeitet werden, für welche Berufe (Fachtätigkeit/Helfertätigkeit) welcher Schul- und Sprachstand erforderlich ist. Dabei weisen wir auch auf die Selbstinformationsplattform der Agentur für Arbeit (Berufenet, Berufe.TV) hin. Am Ende des Praktikums wird ein Abschlussgespräch durchgeführt. Der Arbeitgeber nimmt eine Beurteilung des Praktikanten vor und überreicht ein Praktikumszeugnis. Die Fachkräfte besprechen im Coaching mit den Teilnehmenden den Verlauf des Praktikums und stärken so deren Ressourcen.

„Meet the Company“ begann am 1. November 2021 und läuft bis 31. Oktober 2022, und zwar für 15 Teilnehmende an 30 Wochenstunden. Gesetzliche Grundlage ist § 16 (1) SGB II i. V. m. § 45 Nr. 1 (Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt). Es gibt eine Verlängerungsoption für weitere sechs Monate bis zum 30. April 2023.

4. EINGLIEDERUNGSMABNAHMEN

4.4 DEM ARBEITSMARKT SELBSTBEWUSST BEGEGNEN. UNSER ANGEBOT „FRAUEN-RAUM“

Frauen mit ihren speziellen Belangen stehen für unser Jobcenter im besonderen Fokus. Öfter als Männer sind sie alleinerziehend, mehr als jene von Gewalt und sozialem Abstieg bedroht. Zugewanderte Frauen stehen vor zusätzlichen Herausforderungen in einem für sie fremden Kulturraum. Um sie besonders zu unterstützen, haben wir die Maßnahme „Frauen-Raum“ aufgelegt und ein kompetentes Team aus Sprachdozentinnen, Sprachmittlerinnen, Coaches und Erzieherinnen gebildet.

Die Frauen können das Angebot an mindestens 21 Stunden in der Woche nutzen. Themen der Familie werden genauso besprochen wie solche der Gesellschaft, etwa die frühkindliche Betreuung und schulische Förderung der Kinder, ihre ärztliche Versorgung oder die Rollenverteilung unter Einbeziehung des Ehepartners und familiären Umfelds. Die Frauen lernen die Normen, Werte und Verhaltensweisen unserer Gesellschaft kennen und bekommen wichtige Kulturtechniken vermittelt.

Die Ziele der Maßnahme sind mannigfaltig: Verbesserung der Sprachkenntnisse und der kulturellen Kompetenzen, Förderung der sozialen Integration, Anerkennung der schulischen und beruflichen Qualifikationen, Vermittlung einer Beschäftigung, Ausbildung oder Umschulung, die Stabilisierung vorhandener Beschäftigung, Emanzipation von Rollenbildern und Traditionen, eine gleichberechtigte Teilhabe am wirtschaftlichen und sozialen Leben in Deutschland. Insgesamt geht es um Selbstermächtigung, also die Fähigkeit, das eigene Leben privat und beruflich selbst zu bestimmen.

Egal, ob die teilnehmenden Frauen individuelle Herausforderungen in Einzelgesprächen mit uns besprechen oder in Gruppencoachings mit anderen Teilnehmerinnen reden wollen: Wir unterstützen sie. Konkret geht es zum Beispiel um persönliche Bewerbungsstrategien, um die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche: Welche Fragen werden in Deutschland – speziell Frauen – gestellt? Es geht um Gepflogenheiten im Berufsleben, um Arbeitszeitmodelle für Frauen mit und ohne Kinder, um konkrete Bestimmung von Arbeitseinschränkungen mit praktischer Hilfestellung, um die Frage der Kinderbeaufsichtigung während der Zeit der Maßnahme, um den Aufbau von Netzwerken und das Aufsuchen von Beratungsangeboten. Die Maßnahme durchläuft vier Phasen: In der Analysephase finden eine Ressourcenanalyse und eine Sprachstandserhebung statt. Die Stabilisierungsphase vermittelt notwendige Handlungskompetenzen für den Alltag und den Beruf, zum Beispiel die Vermittlung von Grundlagen des Bewerbungsprozesses, einen Lebenslauf erstellen, Portale nutzen, Bewerbungsgespräche üben, EDV-Grundkenntnisse. In der Integrationsphase erfolgen Praxistage in den Berufsfeldern Handwerk, Küche, Verkauf und Reinigung. Die abschließende Phase bietet eine Nachbetreuung durch Sprachmittler am Arbeitsplatz an. Die Maßnahme begann am 1. Dezember 2021 und läuft ein Jahr.



© by Anja Lowaßer-Schulz



© by Hannah Busing/unsplash

4.5 RAUS AUS DER SINNKRISE.

CAMPUS HUSUM UND CAMPUS NIEBÜLL

Frühzeitige Aktivierung und Unterstützung von arbeitslosen Menschen ist eine unserer Kernstrategien. In den beiden Campussen Husum und Niebüll helfen wir beim Austausch mit Behörden, bei der Wohnungssuche und anderen Anliegen. Wir liefern Informationen über Berufe und Berufsfelder, allgemeine Zugangsvoraussetzungen, rechtliche Rahmenbedingungen zu Arbeit und Ausbildung und Berufsinteressenanalyse. In einer Mischung aus Gruppenaktivitäten und Einzelcoachings geht es um Teamarbeit, Rechercheübungen, EDV-Kenntnisse, Bewerbungsaktivitäten, um die Einführung in das Portal „Jobzentrale“. In Projektarbeit üben wir beispielsweise mit Plakaten und Präsentationen eigenständige Organisation. Weiterhin können die Teilnehmenden verschiedene Module belegen:

- **Welche beruflichen Möglichkeiten stehen mir zur Verfügung?**
- **Was bietet mir der regionale und überregionale Arbeitsmarkt?**
- **Wie erstelle ich überzeugende Bewerbungsunterlagen?**
- **Wie kann ich meine Kreativität nutzbar machen?**
- **Wie vereinbare ich Beruf und Familie?**

Ziel ist es, den Teilnehmenden die regionale Vielfalt an Möglichkeiten der Unterstützung aufzuzeigen, um den Aktivierungsprozess nachhaltig zu stärken und Integrationen dauerhaft zu sichern. Im Idealfall entsteht für jeden Teilnehmenden ein kleines, dem individuellen Bedarf angepasstes Nachschlagewerk mit den jeweiligen Kontaktdaten. Soweit möglich binden wir die Partner durch Vor-Ort-Besuche direkt ein.

Die methodische Grundlage unserer pädagogischen und vermittlungsorientierten Arbeit bilden die fünf Prinzipien ressourcenorientierter und sozialräumlicher Arbeit:

1. Orientierung am Willen und den geäußerten Interessen
2. Unterstützung von Selbsthilfekräften und Eigeninitiative
3. Nutzung personeller und sozialräumlicher Ressourcen
4. Bereichs- und zielgruppenübergreifender Ansatz
5. Kooperation und Koordination der Institutionen

Ziel unserer Aktivierungsstrategie ist es, die Haltung jedes Teilnehmenden so zu verändern, dass er oder sie aus sich selbst heraus tätig wird und die richtigen Schritte zum Erreichen seines angestrebten Ziels macht. Unser Ansatz beruht auf dem Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“, d. h. wir unterstützen die Teilnehmenden dabei, ihre Potenziale zu aktivieren und bestärken sie darin, sich realistische Ziele zu setzen. Damit dies gelingt, binden wir unsere Netzwerkpartner aus Verwaltungsämtern, Beratungsstellen und anderen Institutionen ergänzend in unsere Arbeit ein.

Die Unterstützung im individuellen Kontext behandelt etwa den Umgang mit Geld, benennt lokale und regionale Netzwerkpartner und Beratungsstellen sowie deren Angebote („soziale Landkarte“) und macht ergänzende arbeitsmarkt- und bewerbungsorientierte Angebote. Es gibt den „Frühstück und Klönschnack“ (gemeinsames Frühstück mit freier Themenwahl), aber auch gesundheitsfördernde Angebote zu Ernährung, Bewegung, Arbeitsergonomie, Sucht- und Genussmitteln. Sonderangebote existieren bei Bedarf für besondere Zielgruppen, z.B. „Auszubildende“, „Alleinerziehende“, „Umgang mit Ängsten“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

4. EINGLIEDERUNGSMABNAHMEN

4.5 RAUS AUS DER SINNKRISE.

CAMPUS HUSUM UND CAMPUS NIEBÜLL

Schwerpunkt der Maßnahme ist das sogenannte Bewerbercafé – ein durchgängiges Angebot für eigenständige oder begleitete Bewerbungsaktivitäten der Teilnehmenden. Die Gruppenaktivitäten fokussieren auf die Eigenbemühungen und Aktivierung der Teilnehmenden zur Eingliederung in Arbeit und Begleitung bei Sozialraumerkundungen, sprich: Welche hilfreichen Angebote gibt es?

Die Inhalte der Gruppenaktivitäten werden nur für den Maßnahme-Beginn festgelegt, danach sind sie flexibel und werden den wechselnden Bedarfen der Teilnehmenden angepasst.

Die Einzelarbeit beinhaltet Profiling inklusive Erhebung der Ressourcen und Problemfelder der Teilnehmenden, Coaching zu den Problemlagen sowie Feststellung und Stärkung der gesundheitlichen Situation (z.B. Begleitung beim Gesundheitscheck). Die Maßnahmezeit je Woche beträgt 15 Stunden, Montag bis Freitag 8–13 Uhr über vier Wochen.

Die beiden Campusse starteten am 1. November 2021 mit Option auf Verlängerung bis zum 31. Oktober 2023.



© by Lynn Flutterich

4.6 UNSERE FACHKRÄFTE VON MORGEN.

NORDNETZ BILDUNG UND PRAKTIKUM WESTKÜSTE

Bildung und Weiterbildung sind Kernelemente im Berufsleben eines jeden Menschen. Doch niemand lernt gern allein. Das NordNetz Bildung ist ein Projekt der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Nordfriesland und ein Zusammenschluss von mehr als 50 Weiterbildungseinrichtungen, Unternehmensberatern und Coaches aus dem Norden Schleswig-Holsteins. Der Verbund deckt große Bereiche der beruflichen Weiterbildung und Unternehmensberatung ab. Im NordNetz Bildung finden sich offene Kursangebote, persönliche Einzeltrainings und maßgeschneiderte Angebote – sowohl vor Ort als auch in externen Seminarräumen.

Das Netzwerk besteht seit 2014. Die gemeinsame Plattform dient dem Austausch der Mitglieder im nördlichen Schleswig-Holstein, organisiert Netzwerktreffen und Seminare für die eigene Fortbildung und ist Teil des landesweiten, geförderten Beratungsnetzes Weiterbildung Schleswig-Holstein. Sie bietet Beratungen zum Weiterbildungsangebot, zu finanzieller Förderung und den entsprechenden Bedingungen sowie zu einer beruflichen Neu- oder Umorientierung. Die Einrichtung fungiert auch als Bildungsprämienberatungsstelle. Die Ausgabe von Gutscheinen erfolgt vor Ort an den Standorten Husum (Garding/Niebüll), Hürup (bei Flensburg) und Schleswig.

4.6 UNSERE FACHKRÄFTE VON MORGEN.

NORDNETZ BILDUNG UND PRAKTIKUM WESTKÜSTE

Eine der herausragenden Aktivitäten von NordNetz Bildung ist das Projekt „Praktikum Westküste“ – ein gemeinsames Angebot der Westküstenkreise Steinburg, Pinneberg, Dithmarschen und Nordfriesland.

Praktikum Westküste ist im Zusammenspiel mit der Jugendberufsagentur, den U25 FM eine gute Alternative zur Berufsorientierung und als Vorschaltmaßnahme für Schülerinnen und Schüler nutzbar. Hervorgegangen ist „Praktikum Westküste“ aus dem Projekt „Rückenwind – Jugendmobilität Westküste“, das 2016 mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ins Leben gerufen wurde.

Nach Ablauf des Projektzeitraumes entschlossen sich die beteiligten Kreise, das erfolgreiche Projekt als dauerhaftes Angebot zu etablieren, das seit 2019 den Namen „Praktikum Westküste“ trägt. Kernziele sind, den jungen Menschen mit Qualifizierungs- und Jobchancen eine berufliche Zukunft an der Westküste zu bieten und dank der in der Region gehaltenen Fachkräfte auch die Wirtschaft zu unterstützen. Mobilität spielt hierbei eine wichtige Rolle und wird mehrdimensional betrachtet: Es geht nicht nur um räumliche Mobilität, sondern auch darum, die Grenzen im Kopf zu überwinden und den Blick für Alternativen zu schärfen.

Vorteile bietet „Praktikum Westküste“ sowohl für die Jugendlichen als auch für die Betriebe: Die jungen Menschen haben durch ein kreisübergreifendes Praktikumsnetzwerk eine größere Auswahl, die Unternehmen erweitern ihren Bekanntheitsgrad und erreichen über die Online-Präsenz deutlich mehr potentielle Mitarbeitende. Vielfach hat ein erfolgreiches Praktikum als Weichenstellung für eine spätere Übernahme zum Beispiel als Azubi gedient. 2021 wurde das Projekt um zwei Plattformen erweitert. Deren Ziel ist es, dass die Schüler ein Praktikum nach ihren eigenen Wünschen und Vorstellungen suchen können, ohne von den Kontakten der Eltern und Verwandten abhängig zu sein. Schüler und weitere Interessierte sollen auch erkennen, dass sie in Nordfriesland spannende berufliche Perspektiven und nach ihrer Ausbildung oder dem Studium gute Arbeitschancen haben. So soll es gelingen, die Fachkräfte von morgen in der Region zu halten.



5. BILANZ UND AUSSICHT



© by Reinhard Witt

5.1 DEN BLICK WEITEN.

RECHTSÜBERGREIFENDE SCHULUNGEN UND RESSOURCENORIENTIERUNG

Nordfriesland ist ein ländlich strukturierter Flächenkreis. Wir wissen: Eine fachliche Zusammenarbeit funktioniert reibungsloser, wenn die Akteure sich persönlich kennen und dadurch die bisweilen unterschiedlichen Zielstellungen und Interessen der weiteren Rechtsgebiete harmonisiert werden können. Die Rechtsgebiete Jugendhilfe und Eingliederungshilfe arbeiten bereits seit 2006 beziehungsweise 2009 nach den Prinzipien der Sozialraum- und Ressourcenorientierung (SRO). Eine engere Verzahnung über gemeinsam durchgeführte Schulungen soll dafür sorgen, dass die konkrete Fallarbeit optimiert wird, indem sich alle beteiligten Rechtsgebiete schneller und enger abstimmen.

Die Einführung der dafür nötigen rechtskreisübergreifenden Schulungen wollen wir Mitte des Jahres 2022 durch die Leitungsebene und ein Kernteam aus Mitarbeitenden begleiten. Die Sozialraum- und Ressourcenorientierung ist aus der Arbeit unseres Jobcenters kaum noch wegzudenken. Auf ihren Prinzipien basiert die Steuerung unserer Kernprozesse, das heißt, der schwerpunktmäßige Einsatz der personellen und finanziellen Ressourcen bei unseren Kunden, die die Eignung, Befähigung und den Willen zur nachhaltigen Arbeitsaufnahme mitbringen. Für alle weiteren Arbeitssuchenden steht natürlich auch das gesamte SGB-II-Förderportfolio zur Verfügung. Hier ist eine sofortige Eignung für den Arbeitsmarkt jedoch oft nicht gegeben, sodass wir Trainings und Coachings anbieten.

Die Umsetzung der SRO-Prinzipien erfordert ein permanentes Training für unsere Fachkräfte. Dafür schaffen wir in enger Abstimmung mit ihnen attraktive und lebendig gestaltete Trainingsformate. So haben wir gemeinsam mit Fachkräften der Jugend- und der Eingliederungshilfe im Herbst 2021 ein modulares Schulungsformat entwickelt. Wir versprechen uns damit einen großen Schub für die standardisierte Kooperation mit den Kolleginnen und Kollegen der weiteren Rechtskreise. Aufgrund der Pandemie-Situation konnten wir dieses neue Format bislang nicht umsetzen. Sein Start ist für den Sommer 2022 vorgesehen.



© by Reinhard Witt

5.2 DAMIT DER KOPF WIEDER FREI WIRD.

STÄRKUNG DER PSYCHOSOZIALEN BEGLEITUNG

Gesundheit ist wahrscheinlich für jeden Menschen das höchste persönliche Gut. Sie lässt uns unser Leben glücklicher führen und ist Voraussetzung vieler beruflicher Ambitionen. Bei aller Orientierung und Schwerpunktsetzung auf die Arbeitsmarktintegration konstatieren wir als Jobcenter, dass eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsaufnahme nicht gelingen kann, wenn gesundheitliche Einschränkungen bestehen. Damit ist gemeint, dass psychosoziale Einschränkungen, auch wenn sie eventuell nicht sofort sichtbar sind, sich oft an dauerhafter Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit erkennen lassen.

Es beeinträchtigt fast immer die Gesundheit, wenn sich das menschliche Grundbedürfnis der Zugehörigkeit und Teilhabe nicht mehr oder nur noch vereinzelt erfüllt. Viele Menschen, die mehrere Jahre arbeitslos sind, rücken allein dadurch an den Rand unserer Gesellschaft. Die belastende Situation legt sich auf ihren Selbstwert und kann erheblich dazu beitragen, dass Selbststeuerung nicht mehr gelingt.

Diese Notlage erkennen, sie akzeptieren und einen Änderungswillen zu entwickeln, ist eher ein therapeutischer Unterstützungsprozess als eine Kernaufgabe im Fallmanagement. Trotzdem setzt unser Jobcenter finanzielle Mittel für die Finanzierung einer therapeutischen Infrastruktur nach § 16a SGB II ein. Das Personal besucht die Bildungsmaßnahmen bei den Maßnahmeträgern und stellt Krankheitsbilder sowie Genesungsmöglichkeiten vor. Ein anschließender Übergang in die Sucht- oder psychosoziale Beratung ist dann möglich und wird auch häufig von unserer Klientel genutzt.

Leider fällt es selbst dem beauftragten Träger derzeit schwer, dafür geschulte Fachkräfte zu finden und zu binden. In der Folge müssen wir aktuell mit einer halben Planstelle auskommen. Aber dies ist ein Anfang – und der Ausbau ist bereits geplant.



© by Reinhard Witt

5. BILANZ UND AUSSICHT



© by Reinhard Witt

5.3 SCHNELLERE BEARBEITUNG – WENIGER WIDERSPRUCH. UNSER UMGANG MIT § 67 SGB II

Jedes Jobcenter in Deutschland operiert entlang der Anzahl der Hilfesuchenden. Im Jahr 2021 verzeichneten wir sinkende Fallzahlen, weniger Bedarfsgemeinschaften, weniger erwerbsfähige Leistungsberechtigte, weniger Arbeitslose. Das bedeutet, dass auch die Anzahl der Neufälle, die aufgrund des erleichterten Zuganges nach § 67 SGB II beschieden werden, gesunken ist. Diese Situation führte zu einer vereinfachten Sachbearbeitung.

Der sogenannte erleichterte Zugang nach § 67 SGB II stellte im Jahr 2021 keine besonderen Herausforderungen für das Jobcenter Nordfriesland dar. Grundsicherungsbeziehende wie auch die Sachbearbeitung der Leistungsbeziehung sind mit dem Instrument mittlerweile gut vertraut. Von Kundenseite erreichten uns nur wenige Beschwerden, die Sachbearbeitung agierte hier auf einem hohen Niveau. Unser Jobcenter hatte nach 2020 sämtliche Neufälle besonders im Blick, sie wurden im Rahmen der Aktenprüfung an den sieben Standorten regelmäßig begleitet. Die Ergebnisse bestätigten unsere Feststellungen.

Aber nicht nur Beschwerden, auch Widersprüche haben einen erfreulichen Rückgang erfahren – besonders im Bereich der Unterkunftskosten nahm die Zahl der eingereichten Rechtsmittel ab. Im laufenden Jahr 2022 werden wir beobachten, ob es zu einer dauerhaften Verstärkung der gesetzlichen Bestimmungen des § 67 im SGB II kommt.

Das 11. Änderungsgesetz SGB II, welches die Bestimmungen aus dem § 67 SGB II manifestieren soll, befindet sich seit geraumer Zeit in der Bearbeitung beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Übernahme der Bestimmungen in das neue Gesetz würde bedeuten, dass bei der Angemessenheitsüberprüfung beziehungsweise bei der Kostenzusicherung für die Übernahme der Mietkosten längere Fristen gelten; auch bei der Vermögensprüfung würde es zu Veränderungen kommen. Es bleibt abzuwarten, ob diese Aspekte auch in das neue Bürgergeld einfließen, welches am 1. Januar 2023 starten soll.



© by Reinhard Witt

5.4 GUT AUFGESTELLT FÜR UNSERE AUFGABEN. PERSONALBEMESSUNG UND -MANAGEMENT

Keine Mitarbeitenden – kein Unternehmen. Auch ein Jobcenter braucht Fachkräfte, wenn es seine Aufgaben gut und nachhaltig erfüllen möchte. Unser Personalmanagement-Konzept soll uns dabei helfen, qualitativ gutes Personal zu bekommen. Die Personalbemessung regelt dabei, wie viele Mitarbeitende mit welchem Teilzeitschlüssel als Standard an einem Standort sind. Wollen wir zum Beispiel die Beratungsqualität erhöhen, dann definieren wir diesen Schlüssel günstiger.

Unser entsprechendes Personalmanagement-Konzept konnten wir 2021 noch nicht finalisieren. Die Umstände der Corona-Situation ließen ein umfangreiches Arbeiten unter Beteiligung einer Arbeitsgruppe an dem Konzept nicht zu. Erfreulicherweise ist nun ein Rohentwurf fertiggestellt, an dem 2022 weitergearbeitet werden soll. Hierzu hatten wir ein externes Unternehmen beauftragt, das dieses Konzept vorbereitend für uns erstellte.

Die Situation am allgemeinen Arbeitsmarkt in Verbindung mit der demographischen Entwicklung zeigt deutlich, wie wichtig es ist, sich als Organisation für die Zukunft gut aufzustellen. Gerade die geteilte Dienst- und Fachaufsicht im Jobcenter Nordfriesland unterstreicht die Bedeutung dieses Konzeptes, da hier mehrere Aspekte zu berücksichtigen sind. Eine Frage ist, wie die Organisation insgesamt vorgeht, wenn sich die Fallzahlen an den sieben Standorten unterschiedlich entwickeln, Personal an dem einen Standort benötigt und an einem anderen entbehrlich wird. So gilt es zum einen, eine gute Personalwirtschaft zu betreiben, und zum anderen darauf zu achten, dass die Parameter und Rahmenbedingungen wie Personalgewinnung, Halten von Personal, Fort- und Weiterbildung so gelingen, dass wir unseren Herausforderungen bestmöglich gerecht werden. Wir hoffen, das Konzept 2022 fertigzustellen.

5. BILANZ UND AUSSICHT

5.5 MIT LANGEM ATEM.

CHANGENGLEICHHEIT AM ARBEITSPLATZ

Menschen unabhängig vom Geschlecht oder anderen persönlichen Merkmalen zu fördern, ist gesellschaftliche Vision und gesetzlicher Auftrag. Vor zehn Jahren wurde die Aufgabe der Beauftragten für Chancengleichheit im SGB II gesetzlich verankert. Seitdem setzt sie sich an unserem Jobcenter für die Behebung der strukturellen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Leistungsbezug ein.

Die Themenfelder der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) sind sehr vielfältig: Es geht um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die besondere Lebenslage von Alleinerziehenden, den beruflichen Wiedereinstieg nach Elternzeit, häusliche Gewalt, geschlechtsunspezifische Berufswahl oder gendersensible Sprache. An all diesen Themen arbeitet die BCA, um faktische Ungleichheiten von Menschen im Leistungsbezug abzubauen oder sogar ganz zu vermeiden.

Unter den Instrumenten, die die BCA regelmäßig nutzt, sind Veranstaltungen sowohl für Frauen als auch für Unternehmen, Werbeaktionen, eine interne Informations- und Wissensdatenbank für die Beratung, das Erstellen von Checklisten und Informationsblättern sowie Workshops für Beratende.

Die Prioritäten in der Arbeit verschieben sich aufgrund dieser Vielseitigkeit regelmäßig. Waren die ersten Jahre

durch die Sensibilisierung für das Thema Chancengleichheit innerhalb des Jobcenters geprägt, ging es anschließend um die Verstärkung und Intensivierung der Netzwerktätigkeit. Ab 2014 lag ein Schwerpunkt auf der Begleitung von geflüchteten Frauen. Etwa 2019 rückte die gesamtgesellschaftliche Betrachtung der Gleichstellungsthematik in den Fokus.

Die Coronapandemie bremste – wie in fast allen Bereichen – auch die Arbeit für die Chancengleichheit mehrfach aus. Veranstaltungen, Netzwerktreffen und Beratungen mussten abgesagt werden. In dieser Zeit konzentrierte sich die Arbeit auf die Aufbereitung von Informationen.

Hier wäre vor allem das Thema „Ausbildung in Teilzeit“ zu nennen, das bei Beschäftigten und Unternehmen noch zu wenig bekannt ist. Diese Form der Ausbildung bietet Erziehenden, Geflüchteten oder Menschen mit zu pflegenden Angehörigen die Chance, einen Beruf zu erlernen und die eigenen Beschäftigungschancen nachhaltig zu erhöhen. Unternehmen finden hier eine wirksame Strategie gegen den Fachkräftemangel. Mit Postkarten, Informationsflyern und Kurzfilmen informieren wir auf der Webseite des Kreises Nordfriesland über die Möglichkeiten und Chancen einer Teilzeitausbildung.



© by Silke Kurtz

5.6 DIE VIER K'S.

UNSERE ZAHLEN IM JAHR 2021

Generell ergeben die Zahlen im zweiten Corona-Jahr 2021 trotz aller Widrigkeiten und negativer Prognosen zum Pandemie-Beginn ein positives Bild. Die Anzahl an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten als wichtigste Bestandskennzahl lag im Jahresverlauf 2021 mit durchschnittlich 5993 etwas mehr als 5 Prozent unter der des Vorjahres, wobei einzelne Monate auch Reduzierungen von 10 Prozent aufwiesen. Besonders deutliche Rückgänge von teilweise rund 20 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat sind bei Geflüchteten zu beobachten. Die SGB-II-Arbeitslosenquote hingegen verlief im Jahresverlauf konstant zwischen 2,5 und 3,0 Prozent.

Einhergehend mit einem sinkenden Fallbestand war auch ein Rückgang der Integrationsquote zu verzeichnen. Die Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt haben sich 2021 gegenüber dem Vorjahr um 3,3 Prozent reduziert, was angesichts der oben genannten Zahlen für eine insgesamt hohe Integrationsquote spricht. Die Quote der kontinuierlichen Beschäftigung nach Integration erreichte im Jahresverlauf 2020 nach einem Rücksetzer wieder das langjährige Niveau von über 60 Prozent.

Der Langzeitbezugsanteil (LZB) an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist in allen Altersgruppen etwas gestiegen. Bei den unter 25-Jährigen liegt er bei 50 Prozent

(Vorjahr: 45 Prozent), bei den Betroffenen über 25 Jahren bei etwa 70 Prozent (Vorjahr: 67 Prozent). Nur etwa jeder zehnte Langzeitleistungsbeziehende ging dabei im vergangenen Jahr einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Zudem ist diese Fallgruppe im Durchschnitt deutlich älter als die Gesamtzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Innerhalb des ersten Halbjahres 2022 könnte sich dieser Anteil noch weiter vergrößern, da Leistungsbeziehende, die zu Beginn der Corona-Pandemie erstmals hilfebedürftig wurden, erstmals unter die LZB-Grenze von 21 Monaten Leistungsbezug fallen werden. Insbesondere die dritte Corona-Welle im ersten Quartal 2021 beeinflusste die Fallarbeit in den Sozialzentren, da die Betreuung nur aus dem Homeoffice stattfinden konnte.

Im Jahr 2022 werden vermehrt demographische und sozialpolitische Gegebenheiten auf den Fallbestand der Jobcenter einwirken: Zum einen verlassen viele Leistungsbeziehende aus den geburtenstarken Jahrgängen den Rechtskreis SGB II, zum anderen ist im Laufe des Jahres mit einer Erhöhung des Mindestlohns zu rechnen. Viele zuvor in den Arbeitsmarkt integrierte Leistungsbeziehende (sog. Aufstocker) können dann über die Hilfebedürftigkeitsgrenze hinaus ihren finanziellen Bedarf selbst decken.





5. BILANZ UND AUSSICHT

5.6 DATEN FÜR DEN EINGLIEDERUNGSBERICHT.

UNSERE ZAHLEN IM JAHR 2021

Bedarfsgemeinschaften 2021:

Jan.	Feb.	Mär.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.*	Nov.*	Dez.*
4,874	4,922	4,919	4,882	4,816	4,677	4,501	4,409	4,371	4,454	4,253	4,435

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte 2021:

	Jan.	Feb.	Mär.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.*	Nov.*	Dez.*
unter 25 J.	1,050	1,046	1,040	1,027	1,000	963	939	927	907	1,004	1,016	1,020
25 bis unter 30 J.	1,477	1,481	1,475	1,473	1,437	1,407	1,345	1,295	1,285	1,318	1,327	1,326
35 bis unter 50J.	1,792	1,827	1,825	1,816	1,793	1,792	1,630	1,603	1,582	1,621	1,631	1,326
50 J. und älter	1,910	1,932	1,944	1,926	1,913	1,913	1,810	1,775	1,767	1,830	1,866	1,847
Gesamt	6,229	6,286	6,284	6,242	6,142	5,949	5,724	5,600	5,541	5,773	5,840	5,804

Integrationen im Kreis Nordfriesland:

(Januar bis Oktober 2021)*	15 bis unter 25 J.	25 bis 65 J.	Gesamt
1. Arbeitsmarkt	131	891	1,022
Qualifizierungsmaßnahmen	95	330	425
Arbeitsgelegenheiten	5	52	57
Integrationen (Gesamt)	231	1,273	1,504

*Okt. bis Dez. mit verkürzter Wartezeit, Änderungen möglich.



© by Angel Madera Jr/unsplash

5.6 DATEN FÜR DEN EINGLIEDERUNGSBERICHT. UNSERE ZAHLEN IM JAHR 2021

Integrationen im Kreis Nordfriesland:

Kommunen	Stand Juni 2021
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)

Verwaltungsstrukturen:

Ämter			Städte (amtsangeh.)		Städte (amtsfrei)		Amtsfreie Gemeinden	
	Gem.*	EW**		EW		EW		EW
Eiderstedt	16	11,448	Bredstedt	5,636	Friedrichsstadt Husum Tönning	2,634	Reußenköge	326
Föhr-Amrum	15	10,800	Garding	2,823		23,317	Sylt	13,917
Landschaft Sylt	4	4,629	Niebüll	10,126		4,939		
Mittleres Nordfriesland	19	21,125	Wyk auf Föhr	4,377				
Nordsee-Treene	27	23,641						
Pellworm	4	1,452						
Südtondern	30	40,228						
Viöl	13	9,254						
Gesamt	128	122,577				30,890		14,243
Nordfriesland:	167,710							

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

Stand Juni 2021

ADRESSEN

UNSERE ÖRTLICHEN JOBCENTER FINDEN SIE HIER:

Sozialzentrum Sylt

Maybachstraße 2
25980 Sylt
Telefon: 04651 851–710
info@sz-sylt.de

Sozialzentrum Niebüll

Hauptstraße 44
25899 Niebüll
Telefon: 04661 601–501
info@sz-niebuell.de

Sozialzentrum Leck

Klixbüller Chaussee 10
25917 Leck
Telefon: 04661 601–601
info@sz-leck.de

Sozialzentrum Föhr-Amrum

Feldstraße 36
25938 Wyk auf Föhr
Telefon: 04681 7467–83
info@sz-foehr-amrum.de

Sozialzentrum Mittleres Nordfriesland

Norderende 2
25821 Breklum
Telefon: 04671 9192–112
info-sz@amnf.de

Sozialzentrum Husum und Umland

Zingel 10
25813 Husum
Telefon: 04841 666–0
sozialzentrum@husum.de

Sozialzentrum Südliches Nordfriesland

Am Markt 1
25832 Tönning
Telefon: 04861 614–567
info@sz-snf.de