



5 Jahre
Arbeitsvermittlung

Der nordfriesische Weg



**Sozialzentren
für Nordfriesland**



Seedeich am Beltringharder Koog
mit Blick auf das Weltnaturerbe
Wattenmeer bei Hochwasser

Warum diese Broschüre?

Im Jahr 2005 hat sich der Kreis Nordfriesland auf den Weg gemacht, den »nordfriesischen Weg«. Ende 2010 läuft die Pilotphase aus, und es steht fest: Es geht weiter mit der kommunalen Arbeitsvermittlung in Nordfriesland. Anlass genug, einen Blick zurück auf die ersten fünf Jahre zu werfen.

Die Broschüre gibt einen Einblick in die Arbeit der sieben nordfriesischen Jobcenter in den Sozialzentren. Wie diese Arbeit widmet sich auch die Broschüre den zwei wesentlichen Elementen: den rechtlichen Rahmenbedingungen als Basis für das be-

hördliche Handeln und den Geschichten der Menschen, die so verschieden und einzigartig sind wie die Kundinnen und Kunden in den Sozialzentren.

Und so, wie die Beschäftigten dort sich als Mittler zwischen gesetzlichen Bestimmungen und Menschen verstehen und ihre Arbeit als Brücke zwischen beiden, ist auch diese Broschüre als Brücke gedacht. Sie zeigt, wie viel Entwicklung möglich ist, wenn alle mitmachen – Behörden, Unternehmen und vor allem die Betroffenen selbst. Hier werden ihre Geschichten erzählt, ihre individuellen Wege aus der

Arbeitslosigkeit nachgezeichnet, ihre Erfolge sichtbar gemacht.

Ob sie damit anderen in ähnlichen Lebenslagen Mut machen? Das wäre schön. Ob auf diese Weise noch mehr Unternehmen dazu motiviert werden, die Personalvermittlung der nordfriesischen Jobcenter in Anspruch zu nehmen? Darauf hoffen wir!



Dieter Harsen • Landrat
des Kreises Nordfriesland



Inhalt

Seite 4	Wir über uns
Seite 10	Integrationsgeschichten
Seite 38	Ergebnisse

Kommunale Arbeitsvermittlung: vom Experiment zum Regelfall

Seit 2005 ist der Kreis Nordfriesland »zugelassener kommunaler Träger nach § 6 a SGB II«, wie es juristisch korrekt heißt. Wie kam es dazu, wie geht es weiter?

Ein Gespräch mit **Dr. Gabriele Lamers**, Fachbereichsleiterin für Jugend, Soziales, Arbeit und Senioren des Kreises Nordfriesland, und **Axel Scholz**, Leiter des Fachdienstes Arbeit und damit direkt verantwortlich für die Umsetzung der Option.

Frau Dr. Lamers, was waren die Beweggründe für den Kreis Nordfriesland, zu »optimieren«, also die Betreuung aller Empfänger von SGB-II-Leistungen in Eigenverantwortung zu übernehmen?

Dr. Gabriele Lamers: Zum Zeitpunkt der Einführung der sogenannten Hartz-IV-Gesetze, also der Zusammenlegung von Sozial- und Arbeitslosenhilfe, steckten wir in Nordfriesland mittendrin in der Reorganisation der Sozialhilfebehörden. Bis dahin gab es über den Kreis verteilt insgesamt 25 Sozialämter, teils kleinste Einheiten mit nur einem Verantwortlichen. In enger Zusammenarbeit mit den Ämtern und Kom-

munen wollten wir sieben Kompetenzzentren schaffen, gut erreichbare, gut ausgestattete regionale Anlaufstellen.

Dann bot sich mit der neuen Sozialgesetzgebung die Möglichkeit, Sozialhilfe- und Arbeitslosenhilfeempfänger gemeinsam zu betreuen. Erstmals sollten auch Sozialhilfeempfänger ein Recht auf Beratung, Qualifizierung und Arbeitsvermittlung bekommen. Das fanden wir gut und richtig. Und nach rund einem halben Jahr Verhandlungen mit der Bundesanstalt für Arbeit stand für uns außerdem fest: Wir wollen das selbst in die Hand nehmen. Nicht nur, weil wir durch die geplante Reorganisation der

Sozialhilfe bereits die Basis für die entsprechenden Strukturen gelegt hatten, sondern auch, weil wir alle — Kreis, Ämter und Gemeinden — fanden: Hier geht es um unsere Bürger, die Menschen in den Städten und Gemeinden in Nordfriesland!

Was waren die entscheidenden Kriterien für die Schaffung der Sozialzentren?

Axel Scholz: Einmal deren regionale Verortung. Sie wurden so über den Kreis verteilt, dass sie für Kunden gut erreichbar sind. Bürgernah also, und das sowohl im räumlichen als auch im inhaltlichen Sinn. Denn die Personalvermittler vor Ort kennen die

Gegebenheiten, sie kennen die Unternehmen, sie kennen die Strukturen und können darum individuell und passgenau beraten und vermitteln.

Dies in Kombination mit der organisatorischen Anbindung im Fachbereich III der Kreisverwaltung, in dem alle sozialen Hilfen angesiedelt sind, ermöglicht Beratung und Begleitung aus einer Hand. Denn immer wieder kommt es vor, dass Menschen, die längerfristig arbeitslos sind, auch weitere soziale Hilfen benötigen. Deren Organisation liegt nun innerhalb einer Behörde.

Dr. Lamers: Und dann gibt es da noch die fast schon staatspoliti-



sche Frage, ob man die Daseinsvorsorge für die Bürger regional organisieren, das heißt in die kommunalpolitische Verantwortung stellen, oder »dem Staat« als anonyme Institution überlassen will. Wir — und zwar im breiten Konsens von Kreistag und Kreisverwaltung bis zur überwältigenden Mehrheit der Kommunen — haben uns für die erste Variante entschieden: Wir wollen das machen, für unsere Bürger!

Die Vermittlungsquoten der nordfriesischen Jobcenter können sich sehen lassen, die hier vorgestellten sind nur sieben von vielen Erfolgsgeschichten. Wie erklären Sie sich diesen Erfolg?

Dr. Lamers: Sicher liegt er zu einem guten Teil in unserem Konzept begründet, zum Beispiel in der erwähnten regionalen Verantwortung. Sie ermöglicht eine genaue Einschätzung der Vermittlungsmöglichkeiten vor Ort, intensiven Kontakt zu den Unternehmen, gemeinsame Initiativen wie zum Beispiel runde Tische für Jugendliche und Alleinerziehende. Der Erfolg liegt darin begründet, dass wir verantwortlich mit unserem Budget umgehen und dadurch eine persönliche, intensive Betreuung bieten können.

Scholz: Er liegt, dafür gibt es ja ebenfalls Beispiele in dieser Broschüre, auch im Engagement

der Unternehmen begründet, die bereit waren, neue Wege mit uns zu gehen — ein Engagement, für das wir an dieser Stelle einmal danken möchten. Und außerdem in der uneingeschränkten Unterstützung der Ämter und Kommunen — und in dem Willen jedes einzelnen Betroffenen, sich mit den Hilfen, die ihm geboten werden, auf seine Stärken zu besinnen und durchzustarten in einen neuen Lebensabschnitt.

Dr. Lamers: Und die Erfolgsgeschichten liegen in dem Einsatz der Beschäftigten in den Jobcentern begründet. Sie gehen wertschätzend mit den Kunden um, sie richten ihr Augenmerk eher

auf das, was jemand kann als auf das, was er nicht kann, und suchen dann mit ihm gemeinsam nach individuellen Lösungen. Kurz: Sie machen einen richtig guten Job!

Wie sieht Ihre persönliche Bilanz nach fast fünf Jahren Option aus — und wie Ihr Blick in die Zukunft?

Dr. Lamers: Als wir die Option gestartet haben, waren wir Newcomer in der Personalvermittlung, jetzt sind wir eine feste Größe am Arbeitsmarkt. Diese Basis wollen wir ausbauen. Je mehr Unternehmen unsere Dienste in Anspruch nehmen, desto mehr Menschen können

wir in Arbeit vermitteln.

Scholz: Dabei wollen wir nicht verhehlen, dass wir ein gutes Stück Stolz darüber empfinden, dass wir die für uns neue Aufgabe so gut bewältigt haben. Die Bundesregierung hat jetzt entschieden, dass wir zum Regelfall werden. Das ist uns Bestätigung und Ansporn. Jede Vermittlung eines Menschen in Arbeit ist ein Erfolg, über den wir uns gemeinsam mit allen Beteiligten freuen!

Sozialzentren: »Der Mensch steht im Mittelpunkt«

Im Herbst 2004 haben wir in Nordfriesland uns entschlossen, die Umsetzung des SGB II selbst in die Hand zu nehmen. Im Sommer 2010 sagen wir: Nordfriesland würde die Entscheidung wieder genauso treffen. Nordfriesland hat die Idee »Leistungen aus einer Hand« konsequent von den zu betreuenden Kundinnen und Kunden her gedacht.

Mit den über das gesamte Kreisgebiet verteilten Jobcentern ist die Arbeits- und Sozialverwaltung auf die Arbeitssuchenden, nicht zuletzt aber auch auf die vielen kleinen und mittleren Betriebe in den Regionen zugegangen.

Der sozialräumliche Ansatz endet in Nordfriesland nicht bei der Integration Langzeitarbeitsloser. Die Jobcenter sind zentraler Bestandteil der Sozialzentren für Nordfriesland. Diese Sozialzentren wurden und werden Stück um Stück zu Kompetenzzentren

in allen Fragen rund um das Thema soziale Sicherung, soziale Integration und bürgerschaftliches Engagement fortentwickelt.

So arbeiten mittlerweile in fast allen Sozialzentren Einrichtungen der Jugendhilfe sowie der Altenberatung und der Schuldnerberatung Hand in Hand. Auch die Wohngeldsachbearbeitung ist in der Regel unter den Dächern der Sozialzentren untergebracht. Die Kolleginnen und Kollegen des »Bürgernetzwerkes« schlagen die Brücke zum ehrenamtlichen Engagement.

Wegebauer

Allen am »nordfriesischen Weg« beteiligten Akteuren war klar, dass die besondere geografische Beschaffenheit des Kreises und seine besonders kleinteilige Wirtschaftsstruktur auch besondere Herausforderungen für die sich neu aufstellenden Jobcenter mit sich bringen würden. Parallel

zur Umsetzung des SGB II musste eine eigene effiziente Organisations- und Dienstleistungsstruktur weitgehend neu aufgebaut werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden mit einer sich beispiellos schnell verändernden Gesetzgebung konfrontiert.

All diese Herausforderungen haben die bewährten Kräfte aus den früheren Sozialämtern gemeinsam mit den aus dem gesamten Bundesgebiet neu hinzugekommenen Kolleginnen und Kollegen mit großer Flexibilität und Kreativität gemeistert – ohne dabei die individuellen Ressourcen, aber auch Problemstellungen ihrer Kundinnen und Kunden aus den Augen zu verlieren.

Neuer Weg, Umwege, Auswege

»Der nordfriesische Weg« verlief nicht immer gradlinig. Bei einer Aufgabe dieser Dimension ist es vermessen zu behaupten, dass in den vergangenen Jahren

keine Fehler gemacht wurden. Der Kreis und die Jobcenter in den Sozialzentren haben diese Fehler jedoch selbstkritisch und konsequent analysiert und im Interesse ihrer Kundinnen und Kunden abgestellt. Ihrem Selbstverständnis als »lernende Organisation« nach ist es für sie selbstverständlich, das eigene Handeln einer regelmäßigen Überprüfung zu unterziehen — auch in der Zukunft.

Gesicherter Weg

Erst vor wenigen Wochen beendeten die Beschlüsse von Bundestag und Bundesrat das jahrelange politische Tauziehen um die kommunale Trägerschaft.

Wir freuen uns, dass damit die dauerhafte Infragestellung der in Nordfriesland gewählten Organisationsform – des »nordfriesischen Wegs« – ein Ende gefunden hat.

Dankeschön

Wir danken allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere aber auch den Menschen, die sich ehrenamtlich für die Integration unserer langzeitarbeitslosen Mitbürgerinnen und Mitbürger eingesetzt haben. Wir vertrauen darauf, dass sie sich auch zukünftig mit derselben Geduld, derselben Beharrlichkeit, derselben Flexibilität und Kreativität den sicher nicht kleiner werdenden Herausforderungen stellen.

Für die Geschäftsführungsebene



Gabriele Lamers • Fachbereichsleiterin Jugend, Soziales, Arbeit und Senioren des Kreises Nordfriesland

Die »Geschäftsführungsebene« (E4)
der Sozialzentren



Dr. Gabriele Lamers
Kreis Nordfriesland
Fachbereichsleiterin
Jugend, Soziales, Arbeit
und Senioren



Axel Scholz
Kreis Nordfriesland
Fachdienstleiter Arbeit



Petra Reiber
Gemeinde Sylt
Bürgermeisterin

Westerland

Niebüll



Otto Wilke
Amt Südtondern
Amtdirektor

Wyk



Renate Gehrman
Amt Föhr-Amrum
Amtdirektorin

Bredstedt



Ira Rössel
Amt Mittleres
Nordfriesland
Leitende Verwaltungs-
beamtin

Husum



Rainer Maaß
Stadt Husum
Bürgermeister

Tönning



Frank Hass
Stadt Tönning
Bürgermeister

»Der nordfriesische Weg«

Der Kreis Nordfriesland und seine Menschen sind etwas Besonderes. Der nördlichste Landkreis Deutschlands grenzt im Westen an die Nordsee, im Norden an Dänemark.

Der Kreis Nordfriesland zählt zu den am dünnsten besiedelten Landstrichen Deutschlands. Infolge seiner großflächigen, ländlichen Struktur gestaltet sich die Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz oftmals schwieriger als anderenorts. Erschwerend kommt hinzu, dass der Kreis eine zwar leistungsfähige, aber im Wesentlichen sehr kleinteilige Wirtschaftsstruktur aufweist. Zu den führenden Branchen der Region zählen neben dem Tourismus, dem Handwerk und dem Handel insbesondere die Windenergie sowie die Bioenergieerzeugung. Die einzigartigen klimatischen Bedingungen in Verbindung mit einer leistungsfähigen Gesundheitsinfrastruktur sind eine gute Voraussetzung, um

zukünftig an den Wachstumsmärkten Gesundheitsmedizin und Gesundheitstourismus zu partizipieren. Noch immer kommt auch der Landwirtschaft eine vergleichsweise hohe wirtschaftliche Bedeutung zu. Diese besonderen nordfriesischen Rahmenbedingungen verlangten nach einer besonderen Lösung, als 2004 die politische Weichen für die Neuordnung der Arbeits- und Sozialverwaltung gestellt wurden.

Dezentral – aber gemeinsam

Seit dem 1. Januar 2005 ist der Kreis Nordfriesland zugelassener kommunaler Träger nach § 6 a SGB II. Die Verantwortung liegt beim Fachbereich Jugend, Soziales, Arbeit und Senioren.

Zur praktischen Umsetzung des SGB II hat der Kreis in enger Zusammenarbeit mit Städten, Ämtern und Gemeinden sieben über das gesamte Kreisgebiet verteilte Sozialzentren etabliert, in denen unter anderem die

nordfriesischen Jobcenter untergebracht sind. Dieser dezentrale Organisationsaufbau garantiert den Kundinnen und Kunden kurze Wege und einen engen Kontakt zu den persönlichen Ansprechpersonen.

Vertikal – aber auf Augenhöhe

Die Organisation basiert auf vier Steuerungsebenen. Die Ebene 4 stellt die strategische »Geschäftsführungsebene« dar, ihr obliegt die Gesamtverantwortung. Sie vertritt den »nordfriesischen Weg« nach außen, in landes- beziehungsweise bundesweiten Gremien, sie kommuniziert mit der regionalen und überregionalen Politik und trägt die Verantwortung für eine gleichgerichtete Öffentlichkeitsarbeit. Die Spitzen der Trägerkommunen gewährleisten eine hohe regionale Identifikation mit den örtlichen Sozialzentren.

Auf der Ebene 3 ist die »Prozesssteuerung« angesiedelt. Hier

erfolgt die Klärung und der Informationsaustausch über Projekte und Maßnahmen zur Umsetzung der strategischen Ziele in den Handlungsfeldern aktive Leistungen, passive Leistungen, Finanzen, Berichtswesen, Personalbewirtschaftung und Qualitätsmanagement.

Der Fachdienstleiter Arbeit ist sowohl auf der Ebene 4 als auch auf der Ebene 3 präsent und ist das Bindeglied zwischen strategischer und operativer Steuerungsebene. Auf der Ebene 2 erfolgt der bilaterale Austausch zwischen den einzelnen Sozialzentren und den Abteilungsleitungen der Fachaufsicht Aktive Leistungen sowie der Fachaufsicht Passive Leistungen und Widersprüche.

Die Ebene 1 ist die operative Ebene des Kreises und der Jobcenter. Hier arbeiten die Kolleginnen und Kollegen intensiv in der Beratung und Vermittlung der Arbeitssuchenden und an deren Heranführung an den ersten

Arbeitsmarkt. Dabei arbeiten sie ständig neue Ideen zur Erreichung noch besserer Ergebnisse aus, die sie dann in entsprechenden Fachgremien und in projektbezogene Arbeitsgruppen einbringen. Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen des Kreises entwickeln sie diese Ideen zu konkreten und praxisnahen Handlungsempfehlungen weiter.

Die Ebenen 3 und 4 beziehen – sofern möglich – die wichtigen Impulse der E1 in ihre Entscheidungsfindung ein, um von vornherein eine hohe Akzeptanz für die zu treffenden Entscheidungen sicherzustellen. Durch die Hinweise aus der Praxis erfolgen Entscheidungen praxisnah und orientieren sich in hohem Maße an der Umsetzbarkeit, insbesondere wenn es sich um die Neu- beziehungsweise Umstrukturierung von Geschäftsprozessen oder Verfahrensabläufen handelt.

**Regional–
aber grenzüberschreitend**

Das Denken des Kreises Nordfriesland endet nicht an seinen Kreisgrenzen. Schon 1997 gründete der Kreis gemeinsam mit dem Amt Sønderjylland auf dänischer und der Stadt Flensburg sowie dem Kreis Schleswig-Flensburg auf deutscher Seite die europäische Region Sønderjylland / Schleswig. Ein besonderes Augenmerk der Region gilt von Beginn an der Förderung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes.

Diesem Ansatz folgend, initiierte der Kreis Nordfriesland 2006 eine Kooperation zur grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung. Seitdem nehmen die Agentur für Arbeit und die ARGE Flensburg sowie die Kreise Schleswig-Flensburg und Nordfriesland die Vermittlung auf den dänischen Arbeitsmarkt mithilfe des EURES-T-Teams gemeinsam wahr.



Axel Scholz
Kreis Nordfriesland
Fachdienstleiter Arbeit



Katrin Schmidt
Sozialzentrum Sylt
Leiterin

Thomas Berard
Sozialzentrum Niebüll
Leiter

Birgit Etschko-Strehlow
Sozialzentrum Leck
Leiterin

Dr. Edith Ulferts
Sozialzentrum Föhr-Amrum
Leiterin

Dr. Bernd Meyer
Sozialzentrum Mittleres
Nordfriesland
Leiter

Holger Delfs
Sozialzentrum Husum
und Umland
Leiter

Alexander Brenk
Sozialzentrum Südliches
Nordfriesland
Leiter



»Aufs Land, das hätt' ich schon viel früher machen sollen«

Als Mike Grützmaker im Sozialzentrum im nordfriesischen Tönning auftauchte, wollte er eigentlich nur seinen Tagessatz abholen, der ihm laut Sozialgesetzbuch (SGB II) zusteht. Wenige Tage später hatte der bis dahin Obdachlose einen festen Arbeitsplatz, eine Wohnung und eine Perspektive. »Aufs Land, das hätt' ich schon viel früher machen sollen«, meint Grützmaker heute.

Denn in der Stadt lauerten einfach zu viele Versuchungen auf ihn: Trotz mehrerer Entgiftungen und Therapieversuche war es ihm lange Zeit nicht gelungen, vom Alkohol dauerhaft die Finger zu

lassen. Dabei hatte sich der Neustart im Westen für den gebürtigen Mecklenburger ganz gut angelassen. Kaum volljährig, ging er, der seine Lehre in der Landwirtschaft in der damaligen DDR nicht beenden konnte, »weil ich was Falsches gesagt hatte«, ins Ruhrgebiet. Dort fand er schnell Arbeit auf dem Bau und Anschluss an eine Familie. »Die haben mir gezeigt, wie das so läuft hier im Westen.« Schließlich war er ein anderes Leben gewohnt: »In der DDR wurde alles für dich geregelt, von der Kinderkrippe bis zur Ausbildung.«

Als aber die Freundschaften auseinandergingen und ein Ver-

such als Subunternehmer gemeinsam mit einem Kollegen damit endete, dass dieser das gemeinsame Konto leerräumte, wollte Mike Grützmaker nur noch weg. »Ich hatte ja niemanden mehr, was sollte ich da noch?« Ohne Plan zog er herum, landete in Hannover im Männerwohnheim, bekam über das Sozialamt eine kleine Wohnung, lernte ein Mädchen kennen, suchte sich einen Job zunächst bei einer Zeitarbeitsfirma, dann bei einer Spedition.

»Dreieinhalb Jahre ging das gut, dann hat meine Freundin Schluss gemacht. Sie hatte jemand anderen kennengelernt ...«, erzählt der heute 38-Jährige. Erneut stellte

sich das »Was-soll-ich-denn-noch-hier-Gefühl« ein. Er verkaufte alles, und ab ging es nach Saarbrücken. Warum gerade Saarbrücken? »Da war ich vorher schon mal, das kannte ich.«

Alles wieder auf Anfang: Männerwohnheim, eigene Wohnung, Sozialhilfe, auch mal ein Euro-Job, »im Zoo zum Beispiel, das hat mir echt gefallen«, erinnert sich Grützmaker.

»Aber dann kam der Alkohol, und da war nix mehr mit Arbeit.« Stattdessen hat er »rumgehungen, mit den Punkern und so. Da hatte immer jemand

was, Geld oder Alkohol.« Als »das Amt« ihn doch in Arbeit vermitteln wollte, wurde sein Alkoholproblem offenkundig. Es folgte der erste Entzug.

Zurück im alten Umfeld, »Das ging vielleicht ein halbes Jahr gut« – so genau weiß Mike Grützmaker das nicht mehr. Dann

»Dann kann ich mehr arbeiten und brauch' kein Geld mehr vom Amt.«

Mike Grützmaker

war der Alkohol stärker. Irgendwann die zweite Entgiftung, der erste Therapieversuch. Grützmaker

selbst hatte sich um den Platz bemüht – und schmiss doch keinen Monat später hin. Viel Arbeit, wenig Therapie, »und

Aufstockung

— von Erwerbseinkommen und Arbeitslosengeld: Werden Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II beantragt, ermittelt die Leistungsbeurteilung der Jobcenter zunächst die

individuellen Bedarfe der Bedarfsgemeinschaften. Hierbei sind alle von den Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaften erzielten Einkünfte, abzüglich der gesetzlichen Freibeträge, zu berücksichtigen. Reichen das anzu-

rechnende Erwerbseinkommen oder aber das Arbeitslosengeld I nicht aus, um die Bedarfe vollständig zu decken, werden die Einkünfte entsprechend aufgestockt. In diesen Fällen spricht man von »Aufstockern«, »Ergänzen«

oder auch »Kombibeziehern«. Anfang 2010 erhielten 2.434 Kundinnen und Kunden der nordfriesischen Jobcenter zusätzlich zu den von ihnen erzielten Erwerbseinkommen Leistungen nach dem SGB II. Das entsprach

einem Anteil von etwa 33 Prozent aller erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Hinzu kamen 234 Kundinnen und Kunden, deren Arbeitslosengeld I aufgestockt wurde.



dann das Töpfern und Basteln, das war einfach nicht mein Ding«.

Also zurück nach Saarbrücken, erneut alles verkauft, was er nicht tragen konnte, rein in den Zug, neues Ziel: Hamburg. Für viel mehr als die Fahrkarte reichte das Geld nicht, aber er wusste aus Erfahrung: »Wenn Du zu Fuß

losziehst,kehrst Du gleich wieder um.«

In Hamburg das gleiche bekannte Spiel: Start im Männerwohnheim. »Pik As, das ist die Hölle«, erzählt Mike Grützmacher. Alkohol, Drogen, Dreck, Gewalt. »Die meiste Zeit hab ich lieber draußen geschlafen.« Noch eine Entgiftung, noch ein ge-

scheiterter Therapieversuch, »und dann hab' ich mir gesagt, das packst Du jetzt allein.«

Er machte sich auf Richtung Norden. Diesmal blieb ihm nichts anderes übrig als zu laufen, denn er besaß nichts mehr, was er zu Geld machen konnte. So landete er im Tönninger Jobcenter, wo es üblich ist, mit jedem Kunden –

auch denen, die nur ihr Tagesgeld abholen wollen – ein »Work-First-Gespräch« zu führen. In diesem Gespräch erinnerte sich Stefanie Rankow an das Stellenangebot eines Landwirtes, der seit Längerem einen Helfer suchte.

»Ich habe Herrn Grützmacher gefragt, ob er arbeiten will«, berichtet die Personalvermittle-

rin. Der packte die Chance beim Schopf und sagte Ja. Dass er obdachlos war und in diesem Moment wenig präsentabel aussah (»Ich war ja ein paar Tage unterwegs und nicht gerade frisch frisiert ...«), war für den Landwirt kein Hinderungsgrund, und so marschierte Mike Grützmacher los, sechs Kilometer ins Dorf

Bedarfsgemeinschaft

— Eine Bedarfsgemeinschaft umfasst Personen, die gemeinsam wirtschaften und im selben Haushalt leben. Die Bedarfsgemeinschaft unterscheidet sich von der Haushaltsgemeinschaft. Zur Haushaltsgemeinschaft zählen

zusätzlich alle Personen, die mit der Bedarfsgemeinschaft in einem Haushalt leben. So sind zum Beispiel Großeltern und Enkelkinder sowie sonstige Verwandte und Verschwägerter nicht Teil der Bedarfsgemeinschaft. Mit Ausnahme von minderjährigen

Kindern wird von jedem Mitglied einer Bedarfsgemeinschaft erwartet, dass es mit seinem Einkommen und Vermögen für die Deckung des Gesamtbedarfs der Bedarfsgemeinschaft einsteht. Neben den Bedarfs- und der Haushaltsgemeinschaften finden sich

Zweckgemeinschaften. So handelt es sich zum Beispiel bei einer Studenten-WG um eine reine Zweckgemeinschaft von nicht finanziell füreinander einstehenden Personen.



Oldenswort. Die beiden wurden sofort handelseinig.

Seit 15 Monaten ist Grützmacher nun in dem Milchviehbetrieb für alles zuständig, was anfällt: Melken, Ausmisten, Weidezäune reparieren, Kälber Füttern und, und, und. Aufgaben, die ihm mit seinen Kenntnissen aus der Landwirtschaft leicht von

der Hand gehen. Mit Hilfe seines Arbeitgebers hat er im Dorf eine Wohnung gefunden (»mit Einbauküche und allem!«) und macht Pläne für die Zukunft.

Denn noch kommt er ohne sogenannte ergänzende Leistungen des Jobcenters nicht aus, weil er nur 20 Stunden wöchentlich beschäftigt ist. Der Hof würde

mehr hergeben, Voraussetzung dafür ist jedoch der Treckerführerschein. Den will er nun in Angriff nehmen, mit Unterstützung des Jobcenters. »Dann«, sagt Mike Grützmacher, »kann ich mehr arbeiten und brauch' kein Geld mehr vom Amt.«



Stefanie Rankow
Sozialzentrum
Südliches Nordfriesland
Personalvermittlerin

Chancen

— Bei der Entscheidung im Jahre 2004, sich als Kreis Nordfriesland um die »Option« zu bewerben, haben die nordfriesische Politik und die Kreisverwaltung – unter Einbeziehung der Amts- und Stadtverwaltungen – sehr

sorgfältig mögliche Schwierigkeiten bei der Umsetzung eines solchen Mammutprojektes gegen die sich bietenden Chancen abgewogen. Mit großer Zustimmung auf allen Ebenen gelangten sie zu dem Schluss, die Chancen für die in Nordfriesland

lebenden, von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen nutzen zu wollen. Die Chance zur eigenständigen Gestaltung der regionalen Arbeitsmarktpolitik eröffnet seither den Spielraum, in der Arbeitsvermittlung eigene Akzente und Schwerpunkte zu

setzen. Es besteht ein breiter Konsens, dass die Integration von Langzeitarbeitslosen, Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern oder von jungen Menschen ohne oder mit nur niedrigen Schulabschlüssen nach neuen, innovativen Ansätzen verlangt.



»Endlich verdiene ich wieder mein eigenes Geld«

»Ich bin war alkohol- und drogensüchtig. Ich bin Alkoholiker.« Für Thorsten Storjohann gibt es da nichts zu beschönigen. Seine Familie, seine Partnerin, seine Nachbarn, sie alle kennen seine Geschichte. »Ich habe nichts zu verbergen.« Eher ist er stolz darauf, dass er sich »aus dem Mist herausgearbeitet« hat. Der 41-Jährige sorgt selbst für seinen Lebensunterhalt, hat sich gemeinsam mit seiner Lebensgefährtin in dem nordfriesischen Dorf Lütjenholm eine modern eingerichtete Wohnung mit

Garten eingerichtet und ist bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt, derzeit in der Sortierung der Mülldeponie.

Es gab Zeiten im Leben des gebürtigen Itzehoers, da war das anders. Es waren die Zeiten, in denen seine kurze Ehe auseinandergering, seine Noch-Ehefrau ihn der Vergewaltigung bezichtigte und er verhaftet wurde - ein Vorwurf, der sich als haltlos erwies und fallengelassen wurde, wie er berichtet. Die Zeiten, in denen »jede Menge Mist über mich geredet wurde«, in denen er

sich hintergangen und betrogen fühlte, sich mehrfach das Leben nehmen wollte. Die Zeiten, in denen erst Alkohol, dann Drogen wie Cannabis und Heroin zu vermeintlich tröstlichen Begleitern wurden.

Eines Tages aber spürte er, dass es so nicht weiterging. Vollgepumpt und in desolatem Zustand, hatte er plötzlich das Gefühl, »als ob ich jetzt gleich den Löffel abgeben müsste«. Er ließ den Notarzt rufen und sich in eine Klinik einweisen. »Das war in der Nacht vom 28. auf den 29.

April 2005.« Dieses Datum hat sich in seine Erinnerung eingebrennt. Danach hat der Wahl-Nordfrieze nie wieder Alkohol oder eine andere Droge ange-rührt. »Na ja, ich schmöke. Das ist mein einziges Laster.«

Thorsten Storjohann stammt aus einer Familie mit insgesamt fünf Kindern; das Verhältnis zu den Eltern beschreibt er als gut. Er hat Dreher und Fräser gelernt, seine Bundeswehrzeit absolviert, da-

nach lange in einer Logistikfirma gearbeitet.

Warum lässt sich einer, der bis dahin ein geordnetes Leben, eine Familie, Arbeit hatte, mit Anfang 30 so aus der Bahn werfen? »Ich

weiß es nicht.«

Storjohann ringt mit einer Erklärung. »Ich war dumm. Ich hatte mir die Hörner

noch nicht abgestoßen.« Was auch immer ihn damals bewogen hat: Als er im Jahr 2000 aus Itzehoe weg zu seiner künftigen

»Ich hab' vom Staat gelebt, und ich hab' mich geschämt dafür.«

Thorsten Storjohann

Datenschutz

— Im Umgang mit den schutzwürdigen Sozialdaten der Kundinnen und Kunden achten der Kreis und die Jobcenter Nordfriesland auf die strikte Einhaltung der datenschutzrechtlichen Grundsätze. Leistungsbezie-

rinnen und Leistungsbezieher nach dem SGB II sind entsprechend der §§ 60 ff SGB I zur Mitwirkung verpflichtet. Diese Verpflichtung erstreckt sich auf die Bekanntgabe aller Änderungen, die für die Gewährung beziehungsweise Fortgewährung der

Leistungen maßgeblich sind. Im Zuge der Bedarfsermittlung sind die Jobcenter gezwungen, zum Teil sehr intime, personenbezogene Daten zu erfragen. Hier können die Antragstellenden darauf vertrauen, dass die erhobenen Daten sorgfältig verwaltet und zur

korrekten Bearbeitung des Antrags auch zwingend benötigt werden. Im Zweifel haben jede Antragstellerin und jeder Antragsteller die Möglichkeit, sich ratsuchend an das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein zu wenden.



Frau zog, haben die Eltern ihn gewarnt. Sie waren skeptisch, was die Absichten der angehenden Schwiegertochter anging. »Die haben das besser gesehen, nicht durch die rosarote Brille wie ich.«

Und sie sollten recht behalten: Trennung und Scheidung waren eine einzige Schlammschlacht, und Storjohann verlor Lebens-

mut und Orientierung. Aber er selbst war es, der sich, mit Hilfe eines Entzuges, einer Langzeittherapie und der entsprechenden Begleitung, aus dem Loch wieder herausackerte. »Die Entgiftung, das war die schlimmste Zeit.«

Dann wurde er in einer therapeutischen Einrichtung »langsam wieder aufgebaut«, wie er es

formuliert. »Über ein Jahr hatte ich zu kämpfen.«

Danach fühlte sich Thorsten Storjohann der Welt wieder gewachsen, bezog eine kleine Wohnung und versuchte sich in verschiedenen Jobs. Aber das Richtige war nicht dabei. Bauhof, Garten- und Landschaftsbau, Landwirtschaft, Sicherheitsdienst

— alles Versuche, alle kurz und erfolglos, so dass er immer wieder im Sozialzentrum Breklum vorsprechen musste. Dort schließlich fand man die Arbeitsstelle, die zu ihm passt — auch wenn der Arbeitslose selbst da zunächst seine Zweifel hatte. »Im Müll anderer Leute rumwühlen — nee, das ist nichts für mich, dachte

ich.« Eine Zeitarbeitsfirma suchte jemanden für die Tätigkeit in der Sortieranlage der nordfriesischen Mülldeponie.

Aber Thorsten Storjohann wollte der Sache eine Chance geben und endlich wieder »richtig arbeiten«. Er absolvierte ein Praktikum, bekam einen Arbeitsvertrag angeboten. »Und da hab'

Erwerbsfähige Hilfebedürftige

— sind gemäß § 7 SGB II Personen, die das 15. Lebensjahr vollendet und das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben. Sie sind erwerbs-

fähig und hilfebedürftig. Nach § 8 SGB II gilt als erwerbsfähig, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit daran gehindert ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig

zu sein. Wer seine Eingliederung in Arbeit sowie seinen Lebensunterhalt und den Lebensunterhalt der mit ihm in Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen nicht oder nicht ausreichend aus eigenen Kräften und Mitteln sichern kann, insbesondere auch nicht

durch die Aufnahme einer zumutbaren Arbeit oder die Verwertung des zu berücksichtigenden Einkommens oder Vermögens, ist gemäß § 9 SGB II hilfebedürftig. Eine weitere Voraussetzung ist, dass die Person die notwendige Hilfe nicht von anderen erhält.



ich mir gedacht, jetzt beiß' ich rein in den sauren Apfel.« Nach einem Jahr wurde das Beschäftigungsverhältnis verlängert, nun habe sein Arbeitgeber ihm einen unbefristeten Vertrag in Aussicht gestellt, freut sich Storjohann. Und als so sauer wie befürchtet erwies sich der Apfel schließlich gar nicht. Okay, es empört ihn,

was manche Mitbürger in den Abfalltonnen für wiederverwertbare Stoffe wie Kunststoff und Papier alles entsorgen, und manchmal ekelt er sich. »Aber an den Geruch gewöhnt man sich«, erklärt er. »Und das Arbeitsklima bei uns ist so was von super!«

»Ich hab' vom Staat gelebt, und ich hab' mich geschämt dafür«,

blickt Thorsten Storjohann zurück. Heute zeigt er stolz das Zuhause auf dem Land, erzählt von einem geregelten Alltag in seiner »drogen- und alkoholfreien Zone«. Nach langer Unterbrechung hat er in der Therapie wieder Kontakt zu den Eltern geknüpft. Sie haben ihm und seiner Lebensgefährtin beim

Einrichten geholfen, ihn bei der Anschaffung seines ersten kleinen Autos unterstützt. Denn große Sprünge kann er mit seinem Einkommen nicht machen. Aber etwas anderes ist viel wichtiger: »Endlich verdiene ich wieder mein eigenes Geld.«



Dorothea Krug
Sozialzentrum Mittleres Nordfriesland
Personalvermittlerin

Fördern und Fordern

— Die gesetzliche Grundlage der Arbeit beim Kreis und bei den Jobcentern Nordfriesland ist das Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II), in dem die frühere Sozialhilfe und die Arbeitslosenhilfe zusammengeführt worden

sind. Die dieser Zusammenführung zugrunde liegende Intention des Gesetzgebers kommt explizit im Grundsatz des »Förderns und Forderns« zum Ausdruck. So heißt es zum Beispiel in den Paragraphen 2 und 14 SGB II:

»Erwerbsfähige Hilfebedürftige und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen müssen alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit ausschöpfen.«
»Die Träger der Leistungen nach

diesem Buch unterstützen erwerbsfähige Hilfebedürftige umfassend mit dem Ziel der Eingliederung in Arbeit.«

A man with glasses and a dark t-shirt is leaning his arms on the top edge of a white sign with a blue border. The sign is set against a background of a cloudy sky. The text on the sign is in a bold, sans-serif font.

Dörpum
Gemeinde Bordelum
Kreis Nordfriesland

Lebenslanges Lernen als Prinzip

Wenn Ralph Tietz aus dem Dorf Dörpum im Herzen Nordfrieslands eines gelernt hat, dann dies: dass es ohne Flexibilität und Bereitschaft, immer wieder Neues zu lernen, nicht geht. Lebenslanges Lernen, das hat sich der Mann mit den zwei Aus- und zahlreichen Weiterbildungen in der Biografie zum Prinzip erkoren. Dass er mit über 50 auch noch Dänisch büffelte, hat ihm den Weg aus der Arbeitslosigkeit geebnet: Anfang 2007 fand er eine Beschäftigung in Dänemark.

Ausbildung zum landwirtschaftlichen Gehilfen und zum Kaufmannsgehilfen, Prüfung zum Landwirtschaftsmeister; Arbeit als Landwirtschaftshelfer, Übernahme der elterlichen Landwirtschaft, die er bis heute mit seiner Frau im Nebenerwerb betreibt, derzeit in Form von Ammenkuhhaltung; Saisontätigkeiten in Lohnbetrieben, im Straßen-, im Garten- und Landschaftsbau, Stallmeister in einer Schlachtereierei. Der 1954 geborene Vater von drei Kindern (die Älteste ist heute

ausgebildete Landwirtin, der Jüngste mit zehn noch mitten in der Schulausbildung) hat vieles versucht, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen. Hat sich nicht gescheut, auch kurzfristige Jobs anzunehmen. Hat einen Handels- und einen Buchführungskurs absolviert und einen Lehrgang zum Führen einer Motorsäge, den Gabelstaplerschein gemacht.

Und schließlich die dänische Sprache gelernt, in der Hoffnung, damit seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt im Nachbarland zu

verbessern. Denn Dänemark verzeichnete zu jener Zeit Vollbeschäftigung und winkte mit Arbeitsplätzen und guten Löhnen. Die Rechnung ging auf, mit zusätzlicher Unterstützung des EURES-T-Beraters Christian Kreidenberg: Eine dänische Zeitarbeitsfirma nahm Tietz Ende Februar 2007 unter Vertrag, Arbeitsplatz war Sauer Danfoss in Nordborg auf der dänischen Insel Alsens, wo

er später direkt übernommen wurde. Nun fuhr er also jeden Tag 100 Kilometer zur Arbeit und 100 Kilometer zurück. »Egal, ich hatte Arbeit, das war wichtig.«

200 km täglich fahren: »Egal, ich hatte Arbeit, das war wichtig.«

Ralph Tietz

Bis die große Entlassungswelle kam. »Das ging schon 2008 los, nach und nach mussten 2.000

Leute gehen«, erinnert sich Tietz wehmütig. Denn zu Jahresbeginn 2009 traf es auch ihn. Die folgenden fast eineinhalb Jahre Arbeits-

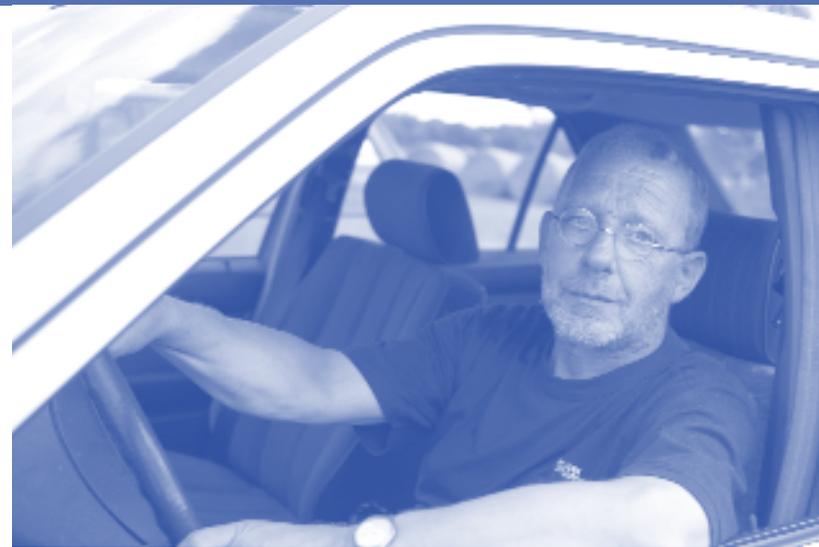
Grenzüberschreitend

— Schon 2005 ergriff der Kreis Nordfriesland die Initiative zu einer die Rechtskreise SGB II und SGB III umfassenden Zusammenarbeit in der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung. Er entwickelte die Idee eines

gemeinsamen Ansprechpartners für die dänischen Arbeitgeber und für die Arbeitssuchenden auf deutscher Seite. Nachdem es gelungen war, die drei übrigen Akteure der öffentlichen Arbeitsverwaltung von diesem Ansatz zu überzeugen, nahm im Herbst 2006

das gemeinsame EURES-T-Vermittlungsteam der Agentur für Arbeit und der ARGE Flensburg sowie der Kreise Schleswig-Flensburg und Nordfriesland seine Arbeit auf. Von Breklum aus nimmt der nordfriesische EURES-T-Mitarbeiter die grenzüberschreitende

Arbeitsvermittlung in der Westküstenregion wahr. Von Flensburg aus kümmern sich die übrigen Teammitglieder um die östliche Grenzregion.



Als Deutscher in Dänemark arbeiten

losigkeit nutzte der Nordfrieser zum - ja, genau, zum Lernen: für eine Qualifizierungsmaßnahme im Bereich Lager und Logistik sowie für die »Dänisch Prüfung B 1«. Und er putzte Klinken, sprach regelmäßig bei dänischen Industrie- und Zeitarbeitsunternehmen vor, blieb mit Kreidenberg in



engem Kontakt. Irgendwann zahlte sich seine Beharrlichkeit aus. Seit Juni 2010 arbeitet Ralph Tietz wieder in seinem »alten« Betrieb Sauer Danfoss in Nordborg, per Vertrag mit einer Zeitarbeitsfirma, derzeit ohne Aussicht auf Festanstellung — in Dänemark nichts Ungewöhnliches.

Die Unsicherheit zerrt an den Nerven. Aber Tietz arrangiert sich auch damit, ebenso wie seine Kollegen. »Wir hoffen einfach, dass es weitergeht.«

Hemmnisabbau

— Als zugelassenem kommunalen Träger ist es dem Kreis Nordfriesland möglich, jede Kundin und jeden Kunden sehr viel umfassender zu betrachten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern

beziehen den Kontext des persönlichen Lebensumfeldes in ihre Integrationsplanung ein. Die Kundinnen und Kunden werden auch bei der Überwindung persönlicher Probleme unterstützt. Sollte eine Sucht- oder Schuldenproblematik vorliegen

werden sie bei deren Bewältigung begleitet. Sie erhalten zudem Hilfe bei der Organisation einer geeigneten Kinderbetreuung. Der Kreis Nordfriesland ist von der Richtigkeit des sozialraumorientierten Ansatzes überzeugt, so wurden

vormals zentral untergebrachte soziale Hilfen dezentral in die Sozialzentren verlagert.

Als Deutscher in Dänemark arbeiten – Europa macht es möglich. Doch trotz offener Grenzen unterscheiden sich Arbeitsmarkt und Sozialsystem in beiden Ländern sehr. Der EURES-T-Berater Christian Kreidenberg weiß Genaueres.

Herr Kreidenberg: Was ist eigentlich EURES?

EURES steht für EUROpean Employment Service und ist ein europaweites Netzwerk aus insgesamt mehr als 700 Beratern. Das deutsch-dänische EURES-T-Vermittlungsteam besteht aus vier Mitgliedern an zwei Standorten diesseits der Grenze sowie Kollegen in vier Jobcentern im südlichen Jütland. Wir verstehen uns als Anlaufstellen sowohl für Arbeitsuchende als auch für Arbeitgeber. Langfristiges Ziel ist die Schaffung eines einheitlichen grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes. Das EURES-T-Vermittlungsteam ist ein gemeinsames Projekt der Agentur für Arbeit, der



ARGE Flensburg sowie der Kreise Schleswig-Flensburg und Nordfriesland.

Sie kennen den dänischen Arbeitsmarkt ebenso gut wie den deutschen. Sind die Erfahrungen von Ralph Tietz typisch?

Das kann man so sagen. Tatsächlich herrschte in Dänemark für einige Zeit Vollbeschäftigung — bis 2008. In jenem Jahr lag die Arbeitslosenquote zeitweise bei

1,1 Prozent; im Mai 2010 dagegen waren es 3,9 Prozent. Betroffen von Entlassungen waren insbesondere ungelernete Kräfte.

Wie sieht es mit dem Kündigungsschutz in Dänemark aus?

Einen Kündigungsschutz, wie wir ihn kennen, gibt es dort nicht. Man kann von heute auf morgen seinen Arbeitsplatz verlieren. Das ist übrigens auch ein Grund, warum das Phänomen

Zeitarbeit in Dänemark ein anderes Image hat als bei uns und entsprechende Unternehmen ein selbstverständlicher Teil des dänischen Arbeitsmarktes sind. Wem ohnehin relativ kurzfristig gekündigt werden kann, dem dürfte egal sein, ob von einer Zeitarbeitsfirma oder dem Betrieb, in dem er aktuell arbeitet.

Wie sind derzeit für interessierte Deutsche die Aussichten auf einen Arbeitsplatz in Dänemark?

Es gibt nach wie vor einen Bedarf, aber Profil und Anforderungen haben sich verändert. Es werden kaum noch ungelernete Arbeitskräfte gesucht. Für Akademiker und Fachkräfte zum Beispiel in den Bereichen Gesundheitsfürsorge und Pflege bestehen weiterhin gute Chancen auf einen Arbeitsplatz in Dänemark. Folgerichtig aber wird von den Bewerbern einiges an Sprachkenntnissen verlangt.



Christian Kreidenberg
Sozialzentrum
Mittleres Nordfriesland
EURES-T-Berater

Integration

— Der Kreis und die Jobcenter der Sozialzentren verfolgen das Ziel, möglichst viele der von ihnen betreuten Kundinnen und Kunden in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu integrieren. Auf

dem Weg dorthin können eine Qualifizierungsmaßnahme, ein Praktikum oder die Arbeitserprobung in einem Zusatzjob zielgerichtete Zwischenschritte sein. In den Jobcentern geht Qualität vor Quantität. Die Jobcenter gewährleisten eine schnelle und

passgenaue Integration. Die Unternehmen werden nicht mit ungeeigneten Personalvorschlägen überhäuft. Nach sorgfältigen Vorgesprächen – sofern gewünscht nach einem Besuch des Unternehmensservice im Betrieb – und der Erstellung eines präzisen Stellen-

profils erhalten sie zeitnah zwei bis drei passgenaue Bewerbungsvorschläge. Die Unternehmen erhalten selbstverständlich auch dann eine kurzfristige Rückmeldung, wenn aktuell keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber verfügbar sind.



Alleine erziehend und über 40

Bis vor wenigen Jahren war das Berufsleben von Inga Liers gradlinig und ohne Stolpersteine verlaufen: Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin und Tätigkeiten in diesem Beruf, Zusatzqualifikation als Bürokraft, einige, wenige Jobwechsel, zwischendurch mal kurze Zeiten der Arbeitslosigkeit. »Aber ich habe jedes Mal sofort was Neues gefunden, das war gar kein Problem«, erzählt die heute 49-Jährige. Als sie 2005 arbeitslos wurde, war das plötzlich anders.

14 Jahre lang hatte Liers zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb gearbeitet, hatte ihren Sohn, heute 15, bekommen und, dank der Hilfe durch die am Ort wohnenden Eltern, bereits wenige Wochen nach der Geburt wieder am Schreibtisch gesessen, hatte, in einem netten, kollegialen Team, mit drei verschiedenen Chefs zusammengearbeitet. »Mit allen kam ich super klar, und die auch mit mir.« Mit dem vierten änderte sich das. Die Chemie stimmte einfach nicht.

Inga Liers bekam neue Aufgabenbereiche zugewiesen, die weit unter ihren Fähigkeiten lagen, langweilte sich an ihrer Arbeitsstelle, fühlte sich regelrecht gemobbt. »Zuerst dachte ich noch, das wird schon.« Aber es wurde nicht. Und wie häufig, wenn Arbeitnehmer morgens schon mit einem Kloß im Magen zur Arbeit gehen: Die seelische Belastung machte sie krank.

Dieser Arbeitsplatz, so viel war klar, bot keine Zukunft. Liers war überzeugt, dank ihrer Qualifikati-

on, Berufserfahrung und guten Zeugnisse wie gewohnt schnell eine neue Anstellung zu finden. Und bewarb sich fortan »auf jede nur entfernt in Frage kommende Stelle«, drei Jahre lang — ohne Erfolg. Inga Liers war ratlos. Bis sie langsam realisierte, dass sich zwei Dinge gegenüber früheren Phasen der Arbeitslosigkeit geändert hatten: Sie war alleine erziehend, und sie war über 40. »Ich konnte

»Ich konnte erst nicht glauben, dass es am Alter liegen sollte, aber das ist die einzige Erklärung«

Inga Liers

erst nicht glauben, dass es am Alter liegen sollte, aber das ist die einzige Erklärung.«

Im ersten Jahr erhielt Liers, die in der nordfriesischen Gemeinde Leck aufgewachsen ist und bis heute lebt, Arbeitslosengeld, danach nur noch das geringere Arbeitslosengeld II.

Hartz IV - für die Frau mit dem stabilen Familienumfeld und Freundeskreis war das keine soziale, wohl aber eine finanzielle

Jugendliche (U 25)

— Die Beratung, Begleitung und Vermittlung Jugendlicher und junger Erwachsener bildet traditionell einen Arbeitsschwerpunkt in den Jobcentern. Jedem Jugendlichen steht eine persönliche Ansprechpartnerin oder

ein persönlicher Ansprechpartner zur Seite. Das so entstehende Vertrauensverhältnis bildet die Basis für einen effektiven Integrationsprozess. Mithilfe eines stringenten Fallmanagements wird eine dauerhafte berufliche und soziale Integration angestrebt. Schon

im Erstprofiling werden die Stärken und Fähigkeiten der jungen Menschen erforscht. Gemeinsam entwickeln die Jugendlichen und das U-25-Fallmanagement realistische Berufs- beziehungsweise Zukunftsperspektiven. Die Jugendlichen werden individuell in

ihrer Eigenständigkeit gefördert, werden passgenau qualifiziert und – sofern dieses erforderlich ist – sozial stabilisiert. Der integrierte Ansatz zielt auf Nachhaltigkeit und trägt daher neben sozialen auch wirtschaftlichen Aspekten Rechnung.



Belastung. Über die Runden kam sie dadurch, dass sie ihren Nebenjob in der Gastronomie weiter ausübte; das Pflegegeld für den heute zehnjährigen Pflegesohn trug einen weiteren, notwendigen Teil zum Budget bei. Regelmäßig hielt sie Kontakt zum Sozialzentrum.

Auch das mag dazu beigetragen haben, dass es schließlich doch klappte mit einer neuen Beschäf-

tigung. Denn anlässlich eines Tages der offenen Tür im Sozialzentrum Leck erwähnte Martin Martensen, Geschäftsführer der Bäckerei Sönke Petersen, seine Absicht, für seine Verwaltung eine Fachkraft einzustellen. Sofort dachte der Personalvermittler an Inga Liers. Der Kontakt wurde hergestellt, ein kurzes Praktikum vereinbart; danach war die Sache klar.

Seit Oktober 2008 ist die Leckerin nun in Teilzeit in dem Unternehmen tätig. Sie wickelt Bestellungen und Retouren ab, erledigt die Abrechnungen der sieben Filialen und zahlreichen weiteren Lieferadressen, führt Buch über die gesamten Warenbewegungen. Nach und nach bekommt sie mehr Kompetenzen übertragen, hat vor einigen Monaten ein eigenes Büro bezogen - ein Ver-

trauensbeweis vom Chef und Hinweis darauf, dass er mit ihrer Arbeit zufrieden ist.

»Bäckerei, das ist ein besonderes Fachgebiet«, sagt Martin Martensen und lobt seine Bürokräft für ihr Engagement. »Sie hat sich zielstrebig Stück für Stück mit der Materie vertraut gemacht, das läuft alles sehr gut.« Mehr Anerkennung geht kaum. Dabei bedeutete Inga Liers' Antritt auch

für den Arbeitgeber eine neue Erfahrung: »Bis dahin hatten wir keine Beschäftigten in der Verwaltung, meine Frau und ich haben das allein gemacht.« Also mussten sich alle Beteiligten erst einmal zum Team zusammenfinden und organisieren.

Der Geschäftsführer der GmbH mit mittlerweile an die 60 Beschäftigten hat nicht nur mit Inga Liers, sondern mit weiteren

Kundennähe

— wird beim Kreis und bei den Jobcentern Nordfriesland wörtlich genommen. Der Kreis Nordfriesland hat von Beginn an auf die enge Einbindung des kreisangehörigen Raums gesetzt. Die Einrichtung von insge-

samt sieben Jobcentern folgte konsequent den geografischen Besonderheiten im dünn besiedelten Flächenkreis Nordfriesland. Die Rückwirkung dieser geographischen Besonderheiten auf den nordfriesischen Arbeitsmarkt ist beträchtlich. So ist auf den vom

Tourismus geprägten Inseln Amrum, Föhr und Sylt sowie der Halbinsel Eiderstedt in der Saison ein kaum zu deckender Arbeitskräftebedarf zu verzeichnen. Dem stehen im Landesinneren strukturschwache, weniger dynamische regionale Arbeitsmärkte

gegenüber. Hier bedarf es erheblicher Anstrengungen, als Voraussetzung für eine mögliche Beschäftigungsaufnahme zunächst die Mobilität und Flexibilität der Kundinnen und Kunden zu erhöhen.



Sozialzentrums-Kunden gute Erfahrungen gemacht. »Ich arbeite gern und eng mit den Sozialzentren in Leck und Niebüll zusammen«, erklärt Martensen. Das gehe durch alle in dem expandierenden Bäckereiunternehmen tätigen Berufsgruppen, »neben dem Kaufmännischen auch Fahrer und Hilfskräfte in der Backstube und im Verkauf.« Sein Vorteil dabei: Die Fallmanager

treffen für ihn eine Vorauswahl unter den Arbeitsuchenden. »Und in der Regel passt das.«
So wie bei Inga Liers. In der ersten Zeit ihrer Tätigkeit für die Bäckerei Sönke Petersen war sie, bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von rund 20 Stunden, noch auf ergänzende Leistungen vom Sozialzentrum

»Ich arbeite gern und eng mit den Sozialzentren zusammen.«

Martin Martensen, Unternehmer

angewiesen. Nach und nach aber steigen mit der Zahl der Aufgaben auch Arbeitszeit und Arbeitslohn. Allein davon leben kann die 49-Jährige allerdings nach wie vor nicht. Stundenweise geht sie weiter kellnern. Außerdem lebt sie seit knapp einem Jahr mit ihrem Lebensgefährten unter einem Dach. Und der

gemeinsame Haushalt erleichtert nicht nur die Koordination der unregelmäßigen Arbeitszeiten mit den Familien- und Erziehungspflichten, sondern auch das Auskommen mit dem Einkommen.



Hans-Iwer Petersen
Sozialzentrum Leck
Personalvermittler

Leitbild

— Das Leitbild der nordfriesischen Jobcenter ist das Ergebnis einer alle Arbeitsebenen umfassenden Gemeinschaftsaufgabe. In ihm haben der Kreis und seine Jobcenter ihre zentralen Wertvorstellungen, ihre Ziele, ihre

Dienstleistungen sowie die Standards für die Zusammenarbeit verbindlich festgehalten. Schon in der Vorbereitung wurde sorgsam darauf geachtet, dass sich alle Ebenen durch die mit dem Entwurf beauftragte Arbeitsgruppe hinrei-

chend repräsentiert fühlten. Der nordfriesische Weg einer größtmöglichen Einbindung aller Betroffenen wurde nicht als ein allein nach außen gerichtetes Bekenntnis verstanden, er sollte sich auch im Blick nach innen – auf die eigene Organisation und die

eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigen. Ausgehend von dieser Grundüberzeugung war es ein selbstverständlicher Schritt, das Leitbild im Oktober 2007 auf einer zentralen Mitarbeiterversammlung im Kreishaus vorzustellen.



Die Berufsausbildung fest im Visier — und »dann kam Beverley«

Der Oktober 2006 war für Jennifer Pahl der wohl aufregendste Monat ihres jungen Lebens. Binnen weniger Wochen wurde sie volljährig, Ehefrau und Mutter: Gerade 18 geworden, heiratete sie, hochschwanger, ihren Frank, kurz darauf kam, einen Monat zu früh, Töchterchen Beverley zur Welt.

Eigentlich hatte die Husumerin vor der Kinder- und Familienphase eine Ausbildung im sozialen Bereich absolvieren wollen. Den Grundstein hatte sie gelegt: nach dem Hauptschulabschluss die zehnte Klasse angehängt, danach ein freiwilliges soziales Jahr im Altenheim. Eine Ausbildung zur

Altenpflegerin schien in greifbarer Nähe. »Aber dann kam Beverley«, lacht Jennifer Pahl. Kinder werfen eben manchmal Lebensplanungen über den Haufen.

Und dafür sorgte nicht nur Beverley. Denn bereits im Jahr darauf folgte, ganz unerwartet, ein zweites Baby. Emily war zudem eine schwierige Geburt und »in den ersten Monaten ein echtes Schreikind«. Keine leichte Aufgabe für eine Mutter, zumal eine so junge. An Arbeit, ganz zu schweigen von Ausbildung, war da nicht zu denken.

Aber die Idee blieb im Hinterkopf. Denn Jennifer Pahl hatte erfahren, dass eine Ausbildung

auch in Teilzeit möglich ist, erkundigte sich bei der IHK, war überzeugt, dass es soo könnte es doch noch klappen könnte mit dem Erlernen eines Berufes. Der entscheidende Anstoß kam schließlich im Miniclub der Familienbildungsstätte, wo Pahl mit Birte Krämer ins Gespräch kam. Die ist im Sanitätshaus Krämer für die Personalplanung zuständig, und gemeinsam mit ihrem Mann Sönke, Mitinhaber des Husumer Unternehmens, beschloss sie, Jennifer ein Praktikum anzubieten.

Was als Versuch gedacht war, erwies sich als Volltreffer, für beide Seiten. Die Praktikantin

merkte schnell: »Das ist mein Ding.« Ihre offensichtliche Begabung für den Beruf der Fachfrau für Sanitätswaren und ihr Engagement überzeugten. Und so nahm das Sanitätshaus Krämer im September 2009 nicht wie gewohnt eine Auszubildende unter Vertrag, sondern Jennifer als zweite – in Teilzeit – dazu.

»Dabei wusste ich vorher nicht einmal, wie ein Sanitätshaus von innen aussieht«, räumt diese mit erfrischender Offenheit ein. Heute wird sie von Tag zu Tag sicherer im Kontakt mit Kunden,

passt unter fachlicher Anleitung Kompressionsstrümpfe an, arbeitet sich immer mehr in das umfangreiche Sortiment eines Sanitätshauses mit seinen zahlreichen Fachbereichen von Hilfs- und Rehabilitationsmitteln bis hin zur Medizintechnik ein.

Wöchentlich 30 Stunden

Ausbildungspraxis und Berufsschule: Für die 22-Jährige bedeutet das Organisieren – und manchmal Impro-

visieren – zwischen eigenen Arbeitszeiten, denen des Ehemannes, Tagesmutter, Kindergarten und anderen, die bei Bedarf mal

»Ohne meine Familie und meine Tagesmutter würde ich das alles nicht schaffen.«

Jennifer Pahl

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

— Bei der Personalbemessung orientiert sich der Kreis Nordfriesland eng an den Empfehlungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Für die Arbeitsbereiche Allgemeines Fallmanagement, Fallmanagement

U 25 und Personalvermittlung findet ein durchschnittlicher Fallzahlenschlüssel von 117 Anwendung. In der Regel betreuen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Fallmanagement rund 150 und die Kolleginnen und Kollegen aus dem Fallmanage-

ment U 25 und aus dem Unternehmensservice rund 80 erwerbsfähige Hilfebedürftige. Diese Kundennähe ist Grundvoraussetzung für eine auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichtete Begleitung. Auch für die mit multiplen Integrationshemmnissen belasteten

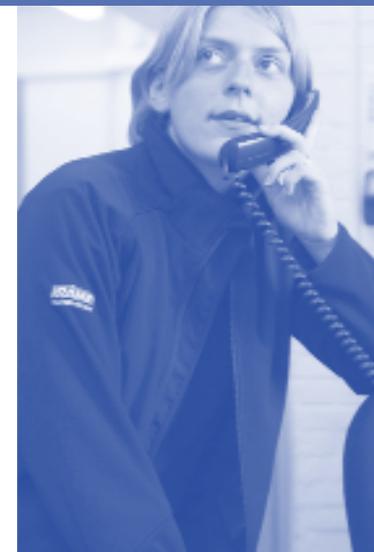
Kundinnen und Kunden kann so ein ressourcenorientierter Ansatz verfolgt werden. In der Leistungsberechnung sowie der Berechnung der Kosten der Unterkunft sind die Kolleginnen und Kollegen im Durchschnitt für etwa 170 Bedarfsgemeinschaften zuständig.



bei der Kinderbetreuung einspringen wie Schwester, Bruder, Mutter, Schwiegereltern, Freundin, Onkel ... »Die müssen alle mit ran«, berichtet sie lachend. Denn Frank Pahl ist Koch und durch die Arbeit in der Gastronomie ebenfalls voll gefordert.



Beispiel für einen typischen Tagesablauf: Wenn Jennifer Frühschicht hat, bringt sie vor der Arbeit Beverley in den Kindergarten und Emily zur Tagesmutter am anderen Ende der Stadt; mittags holt eine Freundin die Große im Kindergarten ab, Jenni-



fer sammelt nach Feierabend erst Emily bei der Tagesmutter, dann Beverley bei der Freundin ein. Kaum sind alle drei zu Hause, geht das Geschnatter los: Die kleinen Mundwerke der Mädchen stehen selten einmal still, stets sind beide zu neuen Streichen aufgelegt – und manchmal auch zum Streiten, weiß Jennifer Pahl. »Ohne meine Familie und meine Tagesmutter würde ich das alles nicht schaffen.« Und nicht ohne

Unterstützung von Sozialzentrum und Jugendamt, die hier Hand in Hand agieren und sowohl die Kosten für den Kindergarten als auch die für die Tagesmutter erstatten.

Ihre Ausbildung ist Jennifer Pahl immens wichtig, und sie begründet das so: »Als ich mein erstes Kind bekam, war ich 18. Wenn Beverley 18 ist, bin ich 36. Dann will ich was in der Hand haben.«

Nachhaltigkeit

— und Eigenverantwortung ist für die Arbeit des Kreises und der Jobcenter von zentraler Bedeutung. Im Vordergrund steht nicht der schnelle Integrationserfolg um jeden Preis. Der Kreis und die Jobcenter verstehen die

gezielte Nutzung der Instrumente der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik als Investitionen in die berufliche Zukunft der zu betreuenden Kundinnen und Kunden. Die persönlichen Ansprechpartner vereinbaren mit ihren Kundinnen und Kunden alle für eine nachhal-

tige Integration erforderlichen Schritte und halten diese in einer für beide Seiten verbindlichen Eingliederungsvereinbarung fest. So wird sichergestellt, dass die Kundinnen und Kunden vor Stellenantritt über alle für einen dauerhaften Verbleib im neuen

Beschäftigungsverhältnis erforderlichen fachlichen und sozialen Kompetenzen verfügen. – Ab hier liegt es bei jedem Einzelnen, sich im neuen Job zu bewähren und die sich hier stellenden Herausforderungen eigenverantwortlich zu meistern.

Ausbildung in Teilzeit im Sanitätshaus

Den Kontakt zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildender haben letztlich die Kinder angebahnt: Birte Krämer und Jennifer Pahl besuchten regelmäßig den Miniclub mit ihren Jüngsten Tomte und Emily, kamen ins Gespräch über Jennifers Wunsch, eine Teilzeitausbildung zu starten. Und das Husumer Sanitätshaus Krämer bildet aus.»Aber Ausbildung in Teilzeit – das war für uns neu«, sagt Birte Krämer, die in dem traditionsreichen Unternehmen mit acht Standorten und rund 40 Beschäftigten unter anderem für die Urlaubs- und Personalplanung zuständig ist.

Aber Jennifer überzeugte im Praktikum nicht nur ihre Arbeitgeber, sondern auch ihre Kollegen. »Das Engagement, das von ihrer Seite dahinter steckt, fanden

wir toll«, sagt Firmeninhaber Sönke Krämer. »Und das ist auch bei den anderen Beschäftigten so angekommen.«

Dabei ist die Arbeit in einem Sanitätshaus »etwas sehr Spezielles«, weiß Birte Krämer aus Erfahrung: Geduldiger Umgang mit alten und kranken Menschen ist da gefragt, Berührungängste sind fehl am Platz, »auch, wenn man es mal mit Stinkefüßen zu tun hat«. Als Mutter von vier Kindern kennt sie das ständige Jonglieren mit Terminen und Lösungen zwischen Arbeitsplatz und Kinderbetreuung. Und sie bewundert, wie Jennifer das meistert: »Egal, ob ihre Tagesmutter ausfällt, ein Kind krank wird, ihre Mutter außer der Reihe arbeiten muss, irgendwie kriegt sie das immer hin ...«



Judith Rudolf
Sozialzentrum Husum
Personalvermittlerin

Persönliche Ansprechperson

— In der Funktion der persönlichen Ansprechpartnerin und des persönlichen Ansprechpartners wird das Grundprinzip des nordfriesischen Weges: »Service aus einer Hand« physisch greifbar. Jeder Empfängerin

und jedem Empfänger von Arbeitslosengeld II steht in Nordfriesland ein fester Ansprechpartner in Leistungsfragen und ein fester Ansprechpartner in allen Fragen rund um die berufliche Integration zur Seite. Nach längeren Phasen der Arbeitslosigkeit, nach

längerem Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess fällt es nicht allen Kundinnen und Kunden leicht, sich mit Fragen oder auch mit persönlichen Problemen der Sachbearbeitung anzuvertrauen, sich im Zweifel stets von Neuem auf wechselnde Ge-

sprächspartnerinnen und Gesprächspartner einzustellen. Diese Menschen können sich darauf verlassen, im zum Teil langwierigen und fordernden Integrationsprozess durch ein und dieselbe Person begleitet zu werden.



**Månedens kollega hos
Team Fleggaard Süderlügum**

»Ich bin sozial wieder angekommen.«

»Die Arbeit hat mich wieder zu einem eigenständigeren Menschen gemacht.« Ein bemerkenswerter Satz, empfinden viele Menschen ihre Arbeit doch als Pflicht und Belastung. Aber wer die Geschichte von Peter Markowic, Jahrgang 1948, kennt, den wundert seine Aussage nicht: Seine Tätigkeit im Lager der Fleggaard-Filiale im nordfriesischen Süderlügum strukturiert seinen Alltag, der aus den Fugen geraten war; sie macht ihm Freu-

de und bringt ihm soziale Anerkennung.

»Hartz IV ist ein Stigma,« sagt der Mann, den dieses Schicksal ganz unerwartet ereilte. Der gelernte Kaufmann mit einigen Semester Grafik- und Fotografiestudium hatte bis dahin immer für sich selbst aufkommen können, ja teilweise in recht großzügigen Verhältnissen gelebt: Mit Anfang 20 bereits selbstständig mit einem Farbengeschäft in Hamburg, konnte er dieses später

gut verkaufen und sich den Luxus gönnen, ein Jahr lang seine Zeit in der Staatsbibliothek mit Lesen zu verbringen und danach nach Frankreich zu gehen. »Aber irgendwann wurde mir klar, dass mein Geld nicht reichen wird, wenn ich nicht arbeite.«

Also kehrte er zurück nach Nordfriesland, lernte seine Lebensgefährtin kennen. Die gemeinsame Tochter wurde 1990 geboren, und Peter Markowic übernahm eine neue Rolle: die

des Hausmanns. Er schmiss den Haushalt, versorgte die Tochter, baute weiter am gemeinsamen Haus und nahm, wenn es terminlich passte, »freie Jobs« als Berater an; die Lebensgefährtin war erwerbstätig.

Doch Knall auf Fall war dieses Leben 2006 vorbei, erzählt Markowic: Frau und Kind packten – »ohne Vorwarnung« – die Koffer und zogen aus. Von

einer Minute auf die andere hatte er nicht nur seine Familie, sondern auch die soziale Sicherheit verloren. »Das hat mir den Boden

unter den Füßen weggezogen.«

Plötzlich war er zum Empfänger staatlicher Leistungen geworden,

zum ersten Mal in seinem Leben. Und ließ sich erst einmal hängen – bis ihm selbst klar wurde: »Wenn ich so weitermache,

»Ich brauchte einen Anstoß, und das habe ich im Sozialzentrum auch so gesagt.«

Peter Markowic

Regelleistung

— und Kosten der Unterkunft (KdU) im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) erhalten erwerbsfähige, hilfebedürftige Personen zwischen 15 und 65 Jahren Arbeitslosengeld II. Hilfebedürftige, die

nicht erwerbsfähig sind und in einer Bedarfsgemeinschaft mit einem Erwerbsfähigen leben, erhalten Sozialgeld. Nicht Erwerbsfähige, die keiner Bedarfsgemeinschaft angehören, können Sozialhilfe nach dem Sozialgesetzbuch XII beantragen.

Nach Prüfung auf deren Angemessenheit übernehmen die Jobcenter neben der Regelleistung auch die Kosten der Unterkunft. Die Fachaufsicht des Kreises beobachtet die Entwicklung des regionalen Mietniveaus und legt zentral Höchstgrenzen für die Über-

nahme der Aufwendungen fest. Bewohnen die Kundinnen oder Kunden ein Eigenheim oder eine Eigentumswohnung, umfassen die KdU die mit diesen verbundenen Belastungen.



verkomme ich.« Er begann, sich selbst zu disziplinieren, zum Beispiel jeden Tag für sich zu kochen. Langsam stellte sich das Bewusstsein wieder ein, »dass es mich noch gibt«.

Er brauchte eine Arbeitsstelle, eine Chance zum Neuanfang. Aber allein, das wusste er, würde es schwer. »Ich brauchte einen Anstoß, und das habe ich im Sozialzentrum auch so gesagt«,

erinnert sich Markowic. Von seinem Personalvermittler Ralf Hennig habe er genau die Art von Hilfe erfahren, die er in dieser Situation brauchte: »Da war viel Verständnis.« Und da war Engagement in dem Moment, als eine geeignete Stelle in Aussicht stand.

Seit April 2009 ist Peter Markowic nun in der Auslieferung der Fleggaard-Zentrale zuständig für die Kommissionierung der be-

stellten Waren. Eine vielseitige Tätigkeit, das gefällt ihm: »Staplerfahren, packen, Kundenbetreuung, da ist alles dabei.« Dass »die Stoßzeiten hart sind«, verhehlt der 61-Jährige nicht. Dann bestehen seine Tage aus nicht viel mehr als arbeiten, essen und schlafen. Aber all das bedeutet nichts gegen das Gefühl der Bestätigung, die er durch diese Arbeit erfährt. »Ich bin sozial

wieder angekommen«, bringt Markowic es auf den Punkt. Wie sehr, zeigt eine Tatsache: Bereits drei Monate nach Arbeitsantritt wählten seine Kollegen ihn zum Mitarbeiter des Monats.



Sozialversicherungspflichtiges

Beschäftigungsverhältnis — In ihrer Arbeit verfolgen alle Arbeitsbereiche dasselbe Ziel: die Integration der von ihnen zu betreuenden Kundinnen und Kunden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Der Weg

dorthin, also der Integrationsprozess, ist abhängig von der individuellen Situation jeder Kundin und jedes Kunden, der größeren oder weniger großen Arbeitsmarktnähe. Zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen alle Arbeitnehmer und

Auszubildenden, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und / oder beitragspflichtig sind oder für die von den Arbeitgebern Beitragsanteile zu entrichten sind. Demnach unterliegen in der Regel alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Sozialver-

sicherungspflicht, diese sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tragen maßgeblich zur Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme bei. Parallel erwerben sie über ihre Beitragszahlungen auch Leistungsansprüche.

Chance gebraucht,

»Er brauchte eine Chance, die hat er bekommen.« Auf diese einfache Formel bringt Ralf Stapelfeldt, Personalleiter der Fleggaard GmbH, im Interview seine Entscheidung für Peter Markowic als Mitarbeiter.

Herr Stapelfeldt, einen Arbeitslosen einzustellen, der fast 60 Jahre alt ist: eine nicht eben alltägliche Entscheidung eines Personalleiters ...

Tatsächlich hatte auch ich meine Zweifel, dass Peter das schafft, und das habe ich ihm auch gesagt. Die Arbeit ist vor allem körperlich sehr fordernd –



und das in seinem Alter! Aber er hat gesagt, er brauchte eine Chance, und die hat er bekommen. Dafür, dass er es tatsächlich geschafft hat, zolle ich ihm großen Respekt.

Wie kam der Kontakt zu Peter Markowic zustande?

Das ging über den Lagerleiter in unserer Filiale Süderlügum. Bei einem Termin im Jobcenter des Sozialzentrums Niebüll im Jobcenter hat der zuständige Personalvermittler mir die Rahmenbedingungen erklärt, dann haben

wir uns mit Peter zum Einstellungsgespräch getroffen.

Im April 2009 hat Peter Markowic seine Stelle in der Auslieferung angetreten. Wie hat sich die Zusammenarbeit seitdem entwickelt?

Peter verkörpert die Grundsätze unseres Unternehmens in allerbesten Weise: Geschäftstalent, Ehrlichkeit, Gewinnermentalität, Stolz und Teamfähigkeit – all das bringt er mit. Was mich besonders gefreut hat, war seine Wahl zum Mitarbeiter des Mo-

Chance bekommen.

nats durch seine Kollegen. Das war auch von der Belegschaft ein deutliches Zeichen, dass die Entscheidung richtig war.

Welches Fazit ziehen Sie aus der Entwicklung?

Diese positive Erfahrung ist für alle Beteiligten wichtig, auch für uns als Unternehmen. Anders, als wenn wir selbst Mitarbeiter suchen, hat das Jobcenter eine Art Vorauswahl getroffen und gesagt: »Der passt zu euch.« Auf dieses Urteil konnte ich mich verlassen. Das gibt uns Mut für künftige Anfragen dieser Art, und die gibt es bereits.



Ralf Hennig
Sozialzentrum Niebüll
Personalvermittler

Transparenz

— Bei ihrer Arbeit legen der Kreis und die Jobcenter Nordfriesland größten Wert auf Transparenz. Neben den gesetzlich verpflichtenden Datenlieferungen nach § 51b SGB II erstellt die Abteilung Finanzen, EDV und Control-

ling quartalsweise umfassende Berichte, um das politische Ehrenamt und die interessierte Öffentlichkeit über die Inhalte und die messbaren Erfolge – selbstverständlich aber auch über die Rückschläge – bei der Umsetzung des SGB II auf dem Laufenden zu halten. In

einem engen Austausch zwischen den Steuerungsebenen E3 und E4 sowie der operativen Ebene wird das Berichtswesen ständig weiterentwickelt. Die Ermittlung der nach den einzelnen Jobcentern differenzierten Daten ist kein Selbstzweck. Sie dient einem

internen Benchmarking. Relevante Entwicklungen sollen erkannt und analysiert werden, so dass die Projektsteuerung frühzeitig die strategische Planung danach ausrichten kann.



Vom Flüchtling zur Restaurantbesitzerin

Die Geschichte vom Tellerwäscher, der zum Millionär wurde, ist eine amerikanische Legende. Hatice Arslans Geschichte spielt in Deutschland, genauer gesagt im nordfriesischen Tönning, und ist doch nicht weniger erzählenswert. Es ist die Geschichte einer jungen Kurdin, die mit drei kleinen Kindern aus der Türkei nach Deutschland kommt und sich hier von der Küchenhilfe zur selbstständigen Gastronomin hocharbeitet. Es ist die Geschichte der Flüchtlingsfrau, die zur

Besitzerin eines Restaurants namens Weingarten wurde.

Ihr Weingarten, das ist heute Hatice Arslans Leben. »Sie hat das mit so viel Liebe und Herzblut aufgebaut«, sagt Holger Mundahl, der sie als Personalvermittler im Sozialzentrum Tönning einen Teil ihres Weges begleitet hat.

Dass sie einmal Gastwirtin in einer kleinen Stadt an der Nordsee werden würde, damit hätte die als Türkin geborene Deutsche selbst wohl am wenigsten gerechnet. 24-jährig, war sie mit den

Töchtern ihrem Mann gefolgt, dessen Leben aus politischen Gründen in der Türkei bedroht war und der sich rund eineinhalb Jahre zuvor nach Deutschland durchgeschlagen hatte. »Flüchten, das wollte ich eigentlich nicht«, sagt Arslan – es entspricht einfach nicht ihrem Naturell. »Aber zu bleiben, hätte meinen Mann in Gefahr gebracht.«

Also ging sie, aus ihrem Heimatort Elbistan nach Tönning, wo ihr Mann, nach einigen Stationen in verschiedenen

Flüchtlingseinrichtungen, eine Wohnung bekommen hatte. »Damals hätte ich nicht gedacht, dass ich hier einmal Wurzeln schlage«, erzählt die mittlerweile überzeugte Tönningerin. »Ich kannte die Sprache und die Kultur nicht, ich kannte keinen Menschen.« Aber die Mädchen kamen in den Kindergarten, lernten schnell Deutsch, schlossen Freundschaften. »Und dort, wo unsere Kinder

sich wohlfühlen, da wollten wir bleiben.«

Arslans größtes Problem damals: Als Flüchtling durfte sie im ersten Jahr keine Erwerbstätigkeit

ausüben. »Aber wir waren zwei gesunde junge Menschen, wir wollten arbeiten«, berichtet sie. Wie

Hatice Arslan so ist: Sie fand eine Lösung, verabedete für ihren ersten Job als Zimmermädchen eine »Bezahlung« in Form von

»Ich wollte es ohne Hilfe schaffen, aber es ging nicht immer.«

Hatice Arslan

Unternehmensservice

und Personalvermittlung — Der nordfriesische Weg ist auch im Umgang mit den Unternehmen durch das Prinzip »Service aus einer Hand« gekennzeichnet. Jedes Unternehmen hat in seiner Nähe eine feste Ansprech-

person. Der enge persönliche Kontakt schafft Vertrauen und gegenseitiges Verständnis. Der Unternehmensservice erhält einen genauen Einblick in die betrieblichen Erfordernisse. Dieses exakte Bild der beruflichen und betrieblichen Anforderungen versetzt

ihn in die Lage, die Unternehmen sehr individuell über geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu beraten und passgenaue Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten. Der Unternehmensservice informiert zudem über individuell zugeschnittene Fördermöglich-

keiten. Auf der anderen Seite wächst bei den regionalen Unternehmen das Verständnis dafür, dass die Sozialzentren insbesondere bei qualifizierten Tätigkeiten nicht immer zeitnah in der Lage sind, jeden Personalbedarf zu decken.



Naturalien wie etwa Kleidung für die Mädchen.

Lange Zeit war nicht klar, ob die Familie in Deutschland würde bleiben dürfen. Aber Hatice Arslan hatte sich vorgenommen, im Fall einer befürchteten Abschiebung »so viel wie möglich mitzunehmen von hier, egal, wo ich lande ...«. Und sie wollte für ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familie möglichst selbst

aufkommen. Also ging sie mit dem Wörterbuch ins Bett und stand mit dem Wörterbuch auf.

Vom Zimmerservice wechselte sie in die Küche, schaute sich schnell wichtige Handgriffe von den Köchen ab und wurde so von der Spülerin zur beliebten Helferin bei der Essenszubereitung. Und weil sie die fertigen Teller zum Tresen tragen musste, wo das Servicepersonal sie übernahm,

wurde sie auch darin immer versierter, konnte erst zwei, dann fünf, sechs Teller auf einem Arm balancieren. »Da wurde ich gefragt, ob ich nicht kellnern will.« Auch in diese neue Aufgabe stürzte sich Hatice Arslan mit der ihr eigenen Energie.

Die Familie erwarb ein Haus in Tönning, die Töchter, die Hatice Arslan nach Trennung und Scheidung vom Ehemann allein erzog,

wuchsen heran, die beiden älteren haben mittlerweile ihr Abi in der Tasche.

Aber die Gastronomie in der Urlaubsregion Nordfriesland ist stark saisonabhängig und bietet den wenigsten Beschäftigten einen dauerhaften Arbeitsplatz. Auch Hatice Arslan erlebte immer wieder Zeiten der Arbeitslosigkeit und musste den Gang zum Sozialzentrum antreten. »Ich wollte es

ohne Hilfe schaffen, aber es ging nicht immer.« So reifte die Idee der Selbstständigkeit heran.

Das eigene Restaurant war dabei »kein Traum, sondern ein Wunsch«, betont Arslan und macht damit deutlich, dass das Vorhaben ihr keinesfalls unerreichbar schien. Warum auch? Sie hatte die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen und konnte mittlerweile perfekt Deutsch, sie

Vertrauen

— Die Grundvoraussetzung eines erfolgreichen Integrationsprozesses ist gegenseitiges Vertrauen. Der im SGB II verankerte Grundsatz des »Förderns und Forderns« stellt an die zum Teil durch lange Phasen der Arbeitslosigkeit

oder auch persönliche Probleme stark verunsicherten Kundinnen und Kunden hohe Anforderungen. Deshalb steht für die Fallmanagerinnen und Fallmanager in den Jobcentern der Aufbau eines engen Vertrauensverhältnisses zu den von ihnen betreuten

Menschen am Anfang. Das Ziel der Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt im Blick werden gemeinsam realistische Perspektiven entwickelt und der Weg dorthin verabredet. In der Eingliederungsvereinbarung nach § 15 SGB II wird für beide Seiten

verbindlich festgelegt, welche Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erbracht werden und welche Bemühungen die Kundinnen und Kunden selbst zur Eingliederung in Arbeit beitragen müssen.



hatte sich Fertigkeiten in allen gastronomischen Bereichen erworben und eine Umschulung zur Hotelfachfrau absolviert. Die Kinder wurden erwachsen, das eigene Haus bot ideale räumliche Voraussetzungen.

Hatice Arslan legte los. Sie studierte Umbaupläne, informierte sich über notwendige Genehmigungen, beantragte Kredite. Weil alles länger dauerte als

erwartet, brauchte sie vorübergehend noch einmal Hilfe vom Sozialzentrum, das ihr zudem die Teilnahme an einem Existenzgründerseminar bewilligte. »Unterstützung ist in solchen Fällen möglich, denn die Selbstständigkeit war ja aussichtsreich und durch ein umfangreiches Existenzgründungskonzept, aus dem die Tragfähigkeit der geplanten Existenz hervorgeht, sehr gut

vorbereitet«, sagt Personalvermittler Mundsahl.

So wurde das Wohnzimmer der Familie Arslan zum gemütlichen, mit alten Möbeln individuell gestalteten Gastraum, das gesamte Untergeschoss des Hauses zum Weingarten.

Eröffnung war im Juni 2009, und der Laden brummt. Von morgens bis spät abends wirbelt Hatice Arslan durch die Räume

und den Garten, begrüßt Gäste, motiviert Mitarbeiter, packt an, wo es not tut und versprüht gute Laune.

Auch Holger Mundsahl schaut gern im Weingarten vorbei. Und so haben die beiden die Rollen getauscht: Früher war Hatice Arslan notgedrungen Kundin bei Holger Mundsahl, jetzt ist er – gerne – Kunde bei ihr.



Holger Mundsahl
Sozialzentrum
Südliches Nordfriesland
Personalvermittler

Work first

— Mit dem Work first-Ansatz haben die nordfriesischen Jobcenter Ende 2006 ein Verfahren zur vermittlungsorientierten Zugangssteuerung etabliert. Durch die Optimierung der Verfahrensabläufe ist es gelungen, die

vermittlungsfähigen Kundinnen und Kunden schneller als bisher der Personalvermittlung zuzuführen. Unmittelbar nach Antragstellung werden sie mit dem Thema »Arbeit« in Kontakt gebracht. Der Kreis und die Jobcenter Nordfriesland sehen sich in erster Linie

als Arbeitsvermittler, für den die nachhaltige Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Vorrang vor anderen Leistungen hat. Die Einbeziehung und Unterstützung der von den Kundinnen und Kunden gezeigten Eigenbemühungen sind

hierbei von zentraler Bedeutung. Die konsequente Umsetzung dieses ressourcenorientierten Ansatzes schließt ein, inaktive, sich sinnvollen und zumutbaren Angeboten verweigernde Kundinnen und Kunden als Ultima ratio auch zu sanktionieren.

»Personalvermittlung in Nordfriesland — nicht Selbstzweck, sondern Mittel zum Zweck.«

Zieldefinition

Die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt ist das zentrale Ziel der nordfriesischen Jobcenter. Dieses Ziel allein macht den »nordfriesischen Weg« aber noch nicht zu etwas Besonderem. Der »nordfriesische Weg« gründet auf handlungsleitenden Wertvorstellungen, die im gemeinsamen Leitbild von Kreis und Jobcentern Nordfriesland festgeschrieben wurden.

Der Weg zum Ziel

Mit ihrem ganzheitlichen, integrierten Ansatz »Service aus einer Hand« streben die nordfriesischen Jobcenter eine nachhaltige Veränderung der Lebenssituation der von ihnen betreuten Bedarfsgemeinschaften beziehungsweise erwerbsfähigen Hilfebedürftigen an. Die durch das Fallmanagement geleistete schrittweise Heranführung ar-

beitsmarktferner Kundinnen und Kunden an den ersten Arbeitsmarkt ist integraler Bestandteil eines Prozesses, der häufig erst sehr viel später zu einem zählbaren Erfolg in Form einer Integration führt.

Neben dem unmittelbaren Integrationserfolg ist entscheidend, dass die integrierten Kundinnen und Kunden dauerhaft von Transferleistungen der Jobcenter unabhängig werden – dass im Idealfall die gesamte Bedarfsgemeinschaft aus dem Leistungsbezug fällt.

Zielerreichung

Der »nordfriesische Weg« verlief in den vergangenen Jahren nicht immer nur geradeaus. Aus heutigem Blickwinkel hätte der eine oder andere Umweg möglicherweise vermieden werden können. Dass es aber insgesamt der richtige Weg war, dafür stehen nicht allein die hier nachgezeichneten Integrationsgeschich-

ten, es wird auch unterstrichen durch einen Blick auf die Zahlen: Trotz schwieriger werdender Rahmenbedingungen konnte die Zahl der von den nordfriesischen Jobcentern betreuten Bedarfsgemeinschaften im Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2009 kontinuierlich gesenkt werden. Ihre Anzahl ging um mehr als 15 Prozent von 6.129 auf 5.189 zurück. Im gleichen Zeitraum konnte die Anzahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen um über ein Viertel von 9.688 auf 7.096 verringert werden.

Trotz zwischenzeitlicher Anpassungen der Regelsätze und trotz steigender Mieten sanken die Ausgaben für Arbeitslosengeld II bis 2009 um mehr als 4,6 Millionen Euro. Für die Kosten der Unterkunft mussten in 2009 etwa 1,2 Million Euro weniger aufgewendet werden als noch fünf Jahre zuvor.

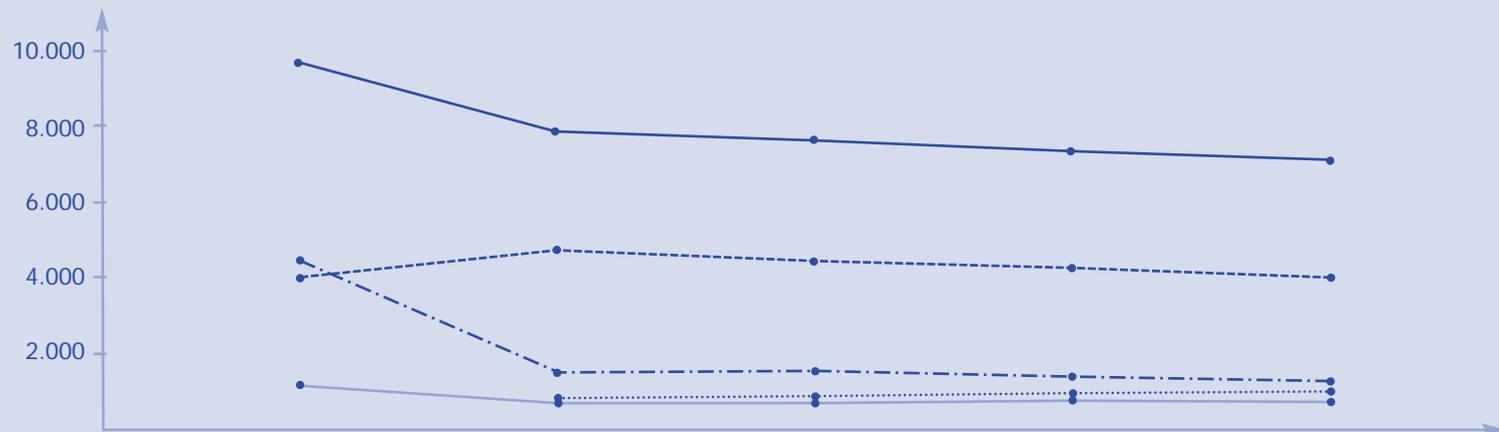
Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähige Hilfebedürftige im Kreis Nordfriesland in den Jahren 2005 bis 2009

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

	2005	2006	2007	2008	2009
Bedarfsgemeinschaften	6.129	5.874	5.407	5.308	5.189



Erwerbsfähige Hilfebedürftige	9.688	7.892	7.654	7.356	7.096
davon					
unter 25 Jahren	4.471	1.488	1.529	1.390	1.291
25 bis 50 Jahre	4.002	4.809	4.453	4.285	4.014
50 bis 55 Jahre	1.196	768	726	771	758
über 55 Jahre	-	818	859	934	1.016



Unsere Jobcenter finden Sie hier:

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

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

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

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

**Sozialzentrum
Mittleres Nordfriesland**
Norderende 2
25821 Breklum
fon (0 46 71) 91 92 - 1 12
fax (0 46 71) 91 92 - 1 25

**Sozialzentrum
Husum und Umland**
Zingel 10
25813 Husum
fon (0 48 41) 6 66 - 5 12
fax (0 48 41) 6 66 - 5 00

**Sozialzentrum
Südliches Nordfriesland**
Am Markt 1
25832 Tönning
fon (0 48 61) 6 14 - 5 67
fax (0 48 61) 6 14 - 40

**Arbeitgeber Hotline
für alle Orte:**

 **0800 0800 673**

