



7 Jahre
Arbeitsvermittlung

Eingliederungsbericht 2011



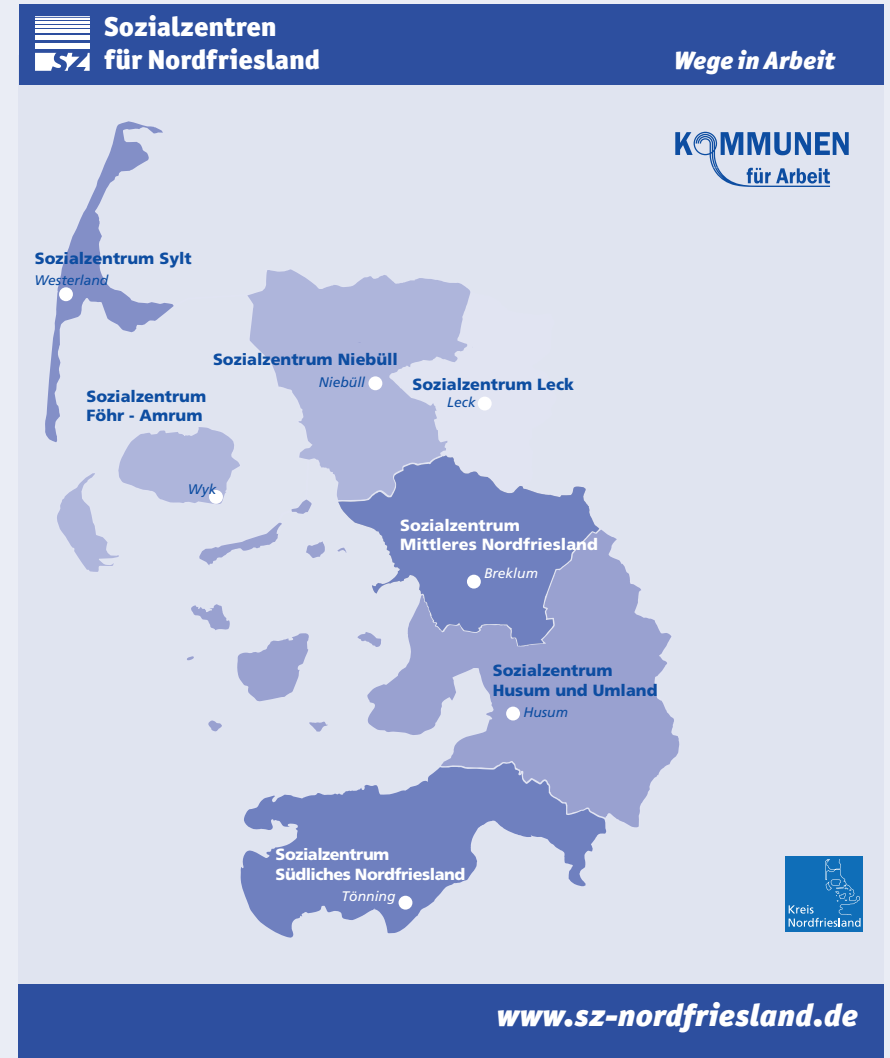
**Sozialzentren
für Nordfriesland**

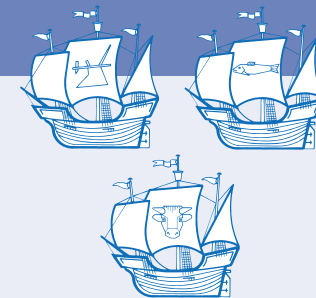
jobcenter

Grundsicherung • Wohngeld • Seniorenhilfe • Schuldnerberatung

Eingliederungsbericht 2010

- 3 1. Kurzporträt des zugelassenen kommunalen Trägers
- 5 2. Organisation des zugelassenen kommunalen Trägers
- 7 3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie
- 11 4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen
- 13 5. Bewertung durch den zugelassenen kommunalen Träger





1. Kurzporträt des zugelassenen kommunalen Trägers

Nordfriesland ist anders – im äußersten Norden Deutschlands gelegen ist der Landkreis Nordfriesland in vielerlei Hinsicht einzigartig.

Vor der nordfriesischen Küste befindet sich mit dem Nationalpark Schleswig-Holsteinisches Wattenmeer ein weltweit einzigartiger Naturraum, den die UNESCO im Juni 2009 als Weltnaturerbe anerkannt hat. Die nordfriesischen Inseln und Halligen sowie die Halbinsel Eiderstedt werden jährlich von mehr als 1,5 Millionen Touristen besucht und verzeichnen dabei 13 Millionen Übernachtungen.

Der Kreis Nordfriesland gliedert sich in 133 Gemeinden, darunter sieben Städte. Neben den drei amtsfreien Städten und zwei amtsfreien Gemeinden, verteilen sich die übrigen 124 Gemeinden und vier Städte auf acht Ämter. Kreisstadt ist Husum mit rd. 22.400 Einwohnern.

Mit seinen über 165.000 Einwohnern auf knapp 2.050 qkm zählt der Kreis Nordfriesland zu den am dünnsten besiedelten Landstrichen Deutschlands. Infolge der großflächigen, ländlichen Struktur gestaltet sich die Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz oftmals

schwierig. Trotzdem weist Nordfriesland mit gut 49.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Beschäftigungsdichte auf, die in Schleswig-Holstein nur vom Kreis Stormarn übertroffen wird. Auch im Beschäftigungszuwachs liegt Nordfriesland an Position 2 aller schleswig-holsteinischen Kreise.

Der Kreis Nordfriesland weist eine zwar kleinteilige, dennoch aber leistungsfähige Wirtschaftsstruktur auf. Mit einem Dienstleistungsanteil von über 80 Prozent liegt der Kreis über dem Landesdurchschnitt. Ebenso verhält es sich mit der Wirtschaftskraft je Einwohner. Das Erscheinungsbild der wirtschaftlich noch immer bedeutsamen Landwirtschaft hat sich deutlich gewandelt. Viele Landwirte haben sich mittlerweile mit der Energieerzeugung und -vermarktung ein zweites wirtschaftliches Standbein aufgebaut. Zu den führenden Branchen der Region zählen neben dem Tourismus insbesondere die Windenergie sowie die Bioenergieerzeugung. Mit der Messe Husum beherbergt der Kreis einen der wichtigsten Messestandorte Schleswig-Holsteins. Die Windenergiemesse HUSUM WindEnergy ist in ihrem Segment Weltmarktführer und

unterstreicht die Bedeutung des Kreises Nordfriesland als bundesweit anerkannte Modellregion für erneuerbare Energien und deren hohe Bedeutung für die eingeleitete Energiewende. Eine leistungsfähige Gesundheitsinfrastruktur in Verbindung mit den besonderen klimatischen Bedingungen liefern die hervorragende Ausgangsbasis für die Erschließung der Wachstumsmärkte Gesundheitsmedizin und -tourismus.

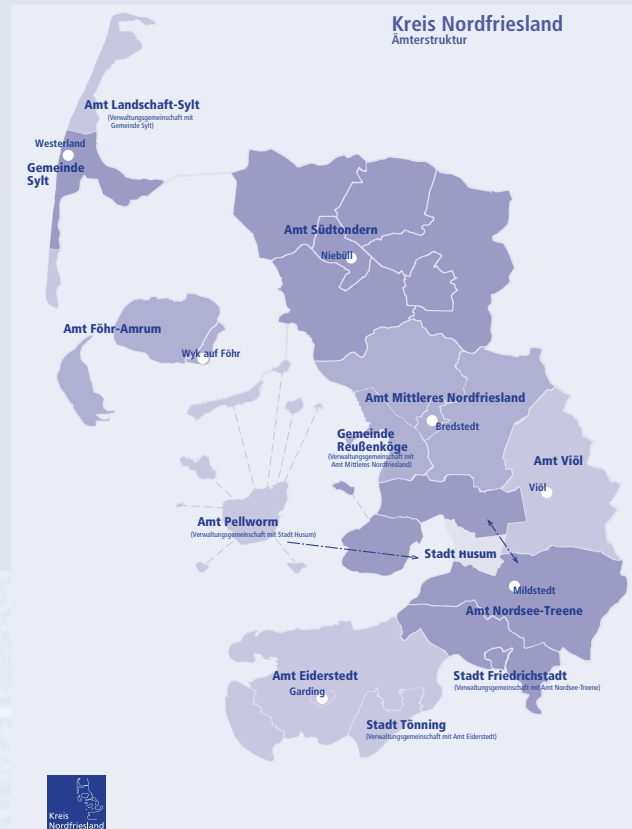
Der Kreis Nordfriesland denkt sowohl regional als auch international. Schon 1997 gründete er gemeinsam mit dem Amt Sønderjylland auf dänischer und der Stadt Flensburg sowie dem Kreis Schleswig-Flensburg auf deutscher Seite die europäische Region Sønderjylland / Schleswig. Zielgerichtete gemeinsame Projekte sollen die Entwicklung – und hier insbesondere die Entwicklung eines gemeinsamen Arbeitsmarktes – in der Grenzregion fördern. Im eigens geschaffenen Infocenter Grenze werden u.a. Grenzpendler in allen Fragen rund um die Arbeitsaufnahme im jeweiligen Nachbarland beraten.



Randlage

Konnte der Kreis Nordfriesland in den vergangenen Jahren häufig von dem sehr dynamischen und aufnahmefähigen dänischen Arbeitsmarkt profitieren, hat sich die Situation seit 2010 umgekehrt. Gerade in den für den SGB II-Bereich wichtigen Branchen ist die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung beinahe vollständig zum Erliegen gekommen. Die Beratung von Menschen, die aufgrund der in Dänemark stark abweichenden Regelungen zum Kündigungsschutz ihren Arbeitsplatz vom einen auf den anderen Tag verloren haben, ist statt dessen in den Fokus der EURES-Beraterinnen und Berater in der dänisch-deutschen Grenzregion gerückt. Allein im gewerblichen Bereich sind seit 2009 nördlich der Grenze mehrere tausend Arbeitsplätze weggefallen.

Viele der in den Vorjahren in dänischen Betrieben untergekommenen Arbeitnehmer verloren ihren Job und kehrten nach Nordfriesland zurück. Die Anzahl der Grenzpendler, von denen bis dato der weit größere Teil in der Süd-Nord-Richtung pendelte, hat sich von 2008 knapp 20.000 bis 2010 auf noch gut 10.000 beinahe halbiert. Bei einer Zahl von insgesamt rd. 130.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Schleswig-Holstein Nord stellt ein Rückstrom dieses Ausmaßes die regionalen Träger der Arbeitsvermittlung vor immense



Kommunen

Stand Jan. 2011

Insgesamt 133 Gemeinden, davon		Bürgermeister (ehrenamtl. 126, hauptamtl. 7)
Städte (davon 3 amtsfrei)	7	
amtsfreie Gemeinden	2	
Ämter (mit 124 Gemeinden u. 4 Städten)	8	Verwaltung d. Ämter (ehrenamtl. 5, hauptamtl. 3)

Verwaltungsstruktur

Einwohner Stand 30.6.2011

Ämter	Gem.* / EW**	Städte (amtsangeh.)	EW	Städte (amtsfrei)	EW	Amtsfreie Gemeinden	EW
Eiderstedt	16 11.562	Bredstedt	4.957	Friedrichstadt	2.401	Reußenköge	333
Föhr-Amrum	15 10.941	Garding	2.632	Husum	22.153	Sylt	15.245
Landsch. Sylt	4 5.739	Niebüll	9.383	Tönning	4.913		
Mittleres NF	19 20.112	Wyk auf Föhr	4.466				
Nordsee-Treene	27 22.830						
Pellworm	4 1.272						
Südtondern	30 39.103						
Viöl	13 9.152						
Gesamt	128 120.711		21.438		29.467		15.578
Nordfriesland	165.756						

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

Herausforderungen, für deren Bewältigung der sich erholende Arbeitsmarkt im nördlichen Schleswig-Holstein allein kaum ausreicht.

2. Organisation des zugelassenen kommunalen Trägers

Enge Einbindung des kreisangehörigen Raums

Seit dem 1. Januar 2005 ist der Kreis Nordfriesland zugelassener kommunaler Träger nach § 6a Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 SGB II aufgrund der Verordnung zur Zulassung von kommunalen Trägern als Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende vom 24. September 2004 (BGBl. IS. 2349). Die Steuerung der Option liegt beim Fachdienst Fachaufsicht, Unterhalt und Arbeit des Fachbereiches III Jugend, Soziales, Arbeit und Senioren. Zur Umsetzung des SGB II hat der Kreis in enger Kooperation mit dem kreisangehörigen Raum sieben Sozialzentren etabliert. In diesen sind u.a. die regionalen Jobcenter untergebracht. Die Zusammenarbeit erfolgt auf Grundlage des § 19a GkZ (Gesetz über die kommunale Zusammenarbeit Schleswig-Holstein).

Die dezentrale Organisation stellt im Flächenkreis Nordfriesland kurze Wege für die Kundinnen und Kunden sicher. Des Weiteren können bestehende regionale Netzwerke zielführend in den Integrationsprozess eingebunden werden. Der ebenfalls dezentral organisierte Unternehmensservice der nordfriesischen Jobcenter gewährleistet die dezierte Kenntnis der z.T. sehr unterschiedlich strukturierten regionalen Arbeitsmärkte und einen engen Austausch mit den in der Region aktiven Arbeitgebern.

Der Nordfriesische Weg 2011 – die Organisationsstruktur auf dem Prüfstand

Nachdem die Grundgesetzänderung im Juli 2010 den Weg für die Überführung der rein kommunalen Trägerschaft – des Optionsmodells – in ein dauerhaftes Regelmittel frei gemacht und der nordfriesische Kreistag daraufhin bei nur einer Gegenstimme beschlossen hatte, den 2004 eingeschlagenen Weg der kommunalen Trägerschaft mit eigenständigen in den Regionen verwurzelten Jobcentern dauerhaft fortsetzen zu wollen, stand das Jahr 2011 unter dem Zeichen einer selbstkritischen Bestandsaufnahme und Reflektion der bisherigen Arbeit.

Der Kreis Nordfriesland hat die erfahrene Beratungsfirma »Kommunalberatung Herne« mit der Erstellung einer Potentialanalyse beauftragt, mit dem Ziel, Optimierungsbedarfe und auch Fehlentwicklungen aufzuzeigen, die sich nach mehr als sechs Jahren intensiver Aufbauarbeit möglicherweise eingestellt haben. In Abstimmung mit den kommunalen Trägern der Jobcenter wurde bewusst ein externes Unternehmen mit der Analyse der Arbeitszusammenhänge beauftragt, um ein möglichst unabhängiges und auch 'schonungsloses' Bild der aktuellen Situation des »nordfriesischen Weges« zu erhalten.

Mit Vorliegen der Potentialanalyse im September 2011

begann eine intensive Diskussion zwischen dem Kreis Nordfriesland und den Trägern der Jobcenter, die dann im Ergebnis zu einer Anpassung der o.g. Verträge nach § 19a GkZ führte. Mit Inkrafttreten der Verträge zum 01.01.2012 verfügt der Kreis Nordfriesland über eine deutlich gestärkte Steuerungsfunktion, die ihm einen direkteren Zugriff auf die örtlichen Jobcenter eröffnet. Entsprechend einer Empfehlung aus der Potentialanalyse beschäftigt der Kreis hierzu zwei »Transferverantwortliche«, die die im Fachdienst Fachaufsicht, Unterhalt und Arbeit entwickelten strategischen Vorgaben für das laufende Jahr in die Jobcenter kommunizieren und die im regelmäßigen Austausch mit den örtlichen Leitungen deren Umsetzung koordinieren und kontrollieren. Diese Form der Individualsteuerung wird der Unterschiedlichkeit der einzelnen Jobcenter hinsichtlich ihrer Größe, insbesondere aber auch der Unterschiedlichkeit der regionalen Arbeitsmärkte und der regionalen Wirtschaftsstruktur in besserer Weise gerecht als die bisherige Organisationsstruktur.

4 Steuerungsebenen – Steuerungsmodell mit Optimierungsbedarf

In 2011 bildete die Ebene 4 (E4) die strategische »Geschäftsführungsebene«. Der E4 oblag die Gesamtverant-



wortung. Sie vertrat die Option nach außen, sie kommunizierte mit der regionalen und überregionalen Politik und trug die Verantwortung für eine gleichgerichtete Öffentlichkeitsarbeit. In enger Kooperation mit dem Landrat, der Fachbereichsleitung für Jugend, Soziales, Arbeit und Senioren sowie der Fachdienstleitung Arbeit gewährleisteten die Spitzen der Trägerkommunen eine hohe regionale Identifikation mit den örtlichen Jobcentern. Diese regionale Verortung und die Einbindung der Jobcenter in die regionalen Netzwerke hebt die Potentialanalyse als eindeutige Stärke des im Kreis Nordfriesland beschrittenen Weges hervor. Deshalb haben sich der Kreis und die kommunalen Träger der Jobcenter darauf verständigt die bisherige E4 ab 2012 durch einen »Beirat« zu ersetzen, der den Kreis in zentralen Steuerungsfragen berät.

Bis Ende des Jahres 2011 war auf der Ebene 3 (E3) die »Prozesssteuerung« angesiedelt. In der E3 erfolgte 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.

Die Fachdienstleitung Arbeit war sowohl auf der Ebene 4 als auch auf der Ebene 3 präsent und bildete das Bindeglied zwischen strategischer und operativer Steuerungsebene. Neben den Leitungen der Abteilungen Fachaufsicht Aktive Leistungen und Projektsteuerung (FAA), Fachaufsicht Passive Leistungen und Widersprüche (FAP) sowie Finanzen, EDV, Controlling (FEC) standen die Leitungen der sieben Jobcenter für die Beachtung der regionalen Besonderheiten. Hier gelangte die Kommunalberatung Herne zu der Auffassung, dass eine fehlende Rollenklarheit über die vergangenen Jahre zunehmend zu Effizienzverlusten des Gremiums und in der Folge dann – neben anderen Ursachen – auch zu schlechter werdenden Arbeitsergebnissen der Jobcenter geführt hat. Der Kreis Nordfriesland hat sich diese Kritik zu eigen gemacht und wird die E3 mit Inkrafttreten der neuen Verträge zum 1.1.2012 durch eine direkt beim Kreis angesiedelte »Führungsrunde« ersetzen, die zukünftig die Verantwortung für die Umsetzung der strategischen Ziele trägt.

Die neue Führungsrunde besteht aus der Fachbereichsleitung für Jugend, Soziales, Arbeit und Senioren, der Fachdienstleitung Arbeit, den Leitungen der Abteilungen Fachaufsicht Aktive Leistungen, Fachaufsicht Passive Leistungen und Finanzen, EDV, Controlling sowie den beiden Transferverantwortlichen.

Mit der oben beschriebenen Neuordnung der Gesamtsteuerung war auch die Frage der zukünftigen Einbindung der operativen Ebene in die Entscheidungsvorbereitung der Führungsrunde zu klären. Der fachliche Austausch auf der Arbeitsebene – sowohl im Rahmen regelmäßiger Gesprächsrunden als auch in themenbezogenen Ad-hoc-Arbeitsgruppen – hat in der Vergangenheit immer wieder wichtige Impulse zur Optimierung der Arbeitsprozesse und Verfahrensabläufe hervorgebracht. Impulse, auf die der Kreis auch im Rahmen der neuen Gesamtsteuerung nicht verzichten kann und will. Deshalb soll der Austausch ungeachtet der Neuorganisation auch zukünftig fortgesetzt und falls notwendig auch intensiviert werden.



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

Integration in Nordfriesland —

»Service aus einer Hand«

Ende des Jahres 2011 erhielten 7.080 Menschen im Kreis Nordfriesland Arbeitslosengeld II, 2.837 Haushaltsangehörige bezogen Sozialgeld.

Unterstützung, Begleitung und passgenaue Vermittlung der unter 25-Jährigen

Auch im Jahr 2011 lag ein bedeutender Arbeitsschwerpunkt auf der Beratung, Begleitung und Vermittlung Jugendlicher und junger Erwachsener. Dem Prinzip »Unterstützung aus einer Hand« folgend wird mithilfe eines stringenten Fallmanagements für die unter 25-jährigen Kundinnen und Kunden eine dauerhafte soziale und berufliche Integration angestrebt. Die individuelle Unterstützung beinhaltet u.a. die Hilfestellung bei der beruflichen Orientierung verbunden mit der Entwicklung realistischer Zukunftsperspektiven, die individuelle Förderung der Eigenständigkeit und die bedarfsgerechte Qualifizierung. Die Unterstützungsangebote sind durchweg an dem übergeordneten Ziel der Vermittlung in eine Einstiegsqualifizierung (EQ), der Vermittlung in Ausbildung oder der Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäf-

tigung auf dem ersten Arbeitsmarkt orientiert.

Für den Kreis Nordfriesland steht außer Frage, einen eigenen Beitrag für den gleitenden Übergang von der Schule in das Arbeitsleben zu leisten. Rechtzeitig vor Ende des Schulbesuches lädt das U25-Fallmanagement der Jobcenter die Jugendlichen zu einem Perspektivgespräch ein, um den Stand der Berufswegplanung zu erfahren, eine Berufsberatung bei der Bundesagentur für Arbeit einzuleiten, ggf. Hilfestellung bei Bewerbungsbemühungen zu geben oder den Jugendlichen für die Nachvermittlungsaktion oder eine Qualifizierungsmaßnahme vorzumerken.

Regionales Übergangsmanagement – Kernelement der Bildungslandschaften Nordfriesland

Das im Norden des Kreises Nordfriesland gelegene Amt Südtondern hat als Pilotregion den im »Handlungskonzept Schule – Arbeitswelt« des Landes Schleswig-Holstein beschlossenen Ansatz eines institutionalisierten lokalen Übergangsmanagements in kommunaler Verantwortung aufgegriffen. Ausgehend von der Erkenntnis, dass bereits eine Vielzahl von möglichen Hilfeleistungen zur Verfügung stehen, diese allerdings oft nur unzureichend aufeinander abgestimmt sind, wurde im Zuge des Projektes die

Position einer zentralen Ansprechpartnerin geschaffen, die die unterschiedlichen Angebote im Blick hat und diese in Abstimmung mit den Anbietern auf die lokalen Erfordernisse anpasst.

Für die kommunale Ebene ist es ein existentielles Problem, wenn immer mehr junge Menschen aufgrund eines nicht geglückten Übergangs ins Arbeitsleben dann möglicherweise dauerhaft auf öffentliche Transferleistungen angewiesen bleiben. Deshalb streben das Amt Südtondern und der Kreis Nordfriesland den Aufbau eines auf Dauer angelegten und transparenten regionalen Übergangssystems an. Für das Jahr 2012 ist die Ausweitung dieses Übergangssystems auf das gesamte Kreisgebiet in Planung.

U25-Fallmanagement

In den Jobcentern Nordfriesland steht jedem Jugendlichen eine persönliche Ansprechpartnerin oder ein persönlicher Ansprechpartner zur Seite. Diese bauen ein enges Vertrauensverhältnis zu den Jugendlichen auf, um sie so effektiver durch den gesamten Eingliederungsprozess bis hin zur Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt begleiten zu können.

Die U25-Fallmanagerinnen und -Fallmanager haben in

den zurückliegenden Jahren ein immer engmaschigeres Netzwerk von Bildungs- und Qualifizierungsträgern, von Lehrern und engagierten Bürgern mit aufgebaut, das sie jetzt bei der Aktivierung und Integration der Jugendlichen und jungen Erwachsenen gezielt einsetzen. Dem in Nordfriesland konsequent umgesetzten sozialräumlichen Ansatz folgend, ist es in den vergangenen Jahren gelungen, in beinahe allen Sozialzentren neben den Jobcentern auch eine Regionalabteilung der Jugendhilfe anzusiedeln. In gemeinsamen Fallbesprechungen zwischen dem SGB II- und dem SGB VIII-Träger werden alle Möglichkeiten erörtert, die im Hilfebezug stehenden Jugendlichen bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven und beim Einstieg ins Berufsleben wirkungsvoll zu unterstützen. Die eng verzahnte Zusammenarbeit zwischen Jobcentern und Jugendhilfe soll nach den Planungen des Kreises Nordfriesland 2012 in ein ganzheitliches Coaching münden, das bei der Erarbeitung von Lösungsansätzen alle Mitglieder der jeweiligen Bedarfsgemeinschaft einbezieht. Hierdurch ist er überzeugt, die Integrationserfolge in der Gruppe der unter 25-jährigen Leistungsbezieher noch weiter steigern zu können. Im Jahr 2011 hat das U25-Fallmanagement 120 Jugendliche direkt in ein Ausbildungsverhältnis integriert. Weitere 76 Jugendliche machten mit einer EQ den ersten Schritt ins Berufsleben.

Qualifizierung

Für seine Integrationsbemühungen greift das U25-Fallmanagement in den nordfriesischen Jobcentern auf ein differenziertes Angebot ressourcen- und bedarfsorientierter Qualifizierungen zurück. Das erklärte Ziel ist, jedem Jugendlichen und jungem Erwachsenen nach Feststellung der Erwerbsfähigkeit ein Sofortangebot zu unterbreiten.

Die Gruppe der unter 25-jährigen Kundinnen und Kunden erhielt auch im Jahre 2011 die Gelegenheit zur Teilnahme an fachlichen Qualifizierungen in den Tätigkeitsfeldern Hotellerie, Gastronomie und Tourismus, Einzelhandel, Handwerk sowie Garten- und Landschaftsbau, die sich an den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientierten, die aber auch auf die individuellen Ressourcen der Zielgruppe abstellten. Es bestand die Möglichkeit, im Rahmen entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen grundlegende kaufmännische Fertigkeiten zu erwerben. Im Fokus all dieser Angebote stand die zielgerichtete Vorbereitung auf eine qualifizierte Berufsausbildung.

Erfolgte die Integration in eine Arbeitsgelegenheit schon in den vorangegangenen Jahren nur in Ausnahmefällen, hat das U25-Fallmanagement in 2011 auf die Nutzung dieses Instruments (beinahe) ganz verzichtet.

Nachvermittlungsaktion

Über mehrere Jahre hinweg hatte der Kreis Nordfriesland auf allen Ebenen dafür gekämpft, die im Rahmen des landesweiten »Bündnisses für Ausbildung« durchgeführte Nachvermittlungsaktion auch für die s.g. Altbewerber zu öffnen – also für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, bei denen es aus den unterschiedlichsten Gründen heraus nicht gelungen ist, sie im Jahr ihres Schulabschlusses in eine Lehrstelle oder eine EQ zu integrieren.

Im Jahr 2011 stand die jährliche Nachvermittlungsaktion der Kammern jetzt erstmalig auch der Gruppe der nach Beendigung der Schule zunächst unversorgt gebliebenen U25-Kundinnen und -Kunden offen.

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

Aufgrund der Reduzierung der Eingliederungsmittel durch den Bund hatte der Kreis Nordfriesland schon im Vorjahr eine Neuausrichtung seiner Integrations- und Fallmanagementstrategien eingeleitet. Diese Neuausrichtung hat er in 2011 konsequent fortgesetzt.

Trotz erheblicher Einsparungen bei den eigenen Verwaltungskosten, die auch umfängliche Stellenstreichungen unausweichlich machten, hat der Kreis Nordfriesland bei der Integration der 25- bis 64-Jährigen an seinem



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

Grundsatz »Unterstützung und Service aus einer Hand« festgehalten.

Noch stärker als in den Vorjahren hat er dabei auf jene Instrumente gesetzt, die unmittelbar auf eine Erhöhung der Arbeitsmarktintegrationen zielen. Orientiert hat er sich dabei an den Ergebnissen der Wirkungsforschung, die aufgrund der Heterogenität der Kundinnen und Kunden zur verstärkten Nutzung möglichst individueller Förderansätze rät.

Fallmanagement

Die individuelle Beratung und Begleitung war auch 2011 das Herzstück der Fallmanagementaktivitäten. Durch ein intensives Erstprofiling macht sich das Fallmanagement ein umfassendes Bild der vorhandenen Ressourcen aber auch der noch zu bearbeitenden Problemfelder seiner Kundinnen und Kunden. In einer gemeinsam entwickelten Integrationsstrategie werden die einzelnen Schritte des Integrationsprozesses festgelegt und dann in einer individuell ausgestalteten Eingliederungsvereinbarung fixiert. Dabei steht die unmittelbare Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Vordergrund. Bei vielen Kundinnen und Kunden reichen allerdings die in der Vergangenheit erworbenen Qualifikationen nicht aus, um auf einem dynamischen Arbeitsmarkt

bestehen zu können. Für diesen Kundenkreis steht ein breites Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung.

In manchen Fällen müssen die Integrationsbemühungen durch flankierende Hilfen wie Schuldner-, Sucht- oder psychosoziale Beratung ergänzt werden. Aufgrund der o.g. Erkenntnisse aus der Wirkungsforschung hat das Fallmanagement das Instrument der Arbeitsgelegenheit auch für die Zielgruppe der 25- bis 64-jährigen Kundinnen und -kunden deutlich seltener genutzt. Die Erwartung einer sukzessiven Heranführung der arbeitsmarktfremden Kundinnen und Kunden an die Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes hat sich in den vorangegangenen Jahren nicht erfüllt. Auch die Ergänzung der Arbeitsgelegenheiten um bedarfsorientierte Qualifizierungsbausteine hat hier leider zu keinen signifikanten Veränderungen geführt.

Personalvermittlung

»Passgenauigkeit« war auch 2011 das Credo der nordfriesischen Personalvermittlerinnen und Personalvermittler. Zuerst gleichen die Integrationsexperten aus den Jobcentern das Bewerberprofil sorgfältig mit dem Stellenprofil eines freien Arbeitsplatzes ab. Dann treten sie mit einem passgenauen Vermittlungsvorschlag an die Betrie-

be heran. Allerdings war der Personalbedarf in einzelnen Branchen wie dem Handwerk und dem Hotel- und Gaststättengewerbe so groß, dass nicht für jede Stelle immer sofort ein geeigneter Bewerber zur Verfügung stand. Hier half dann der enge Austausch zwischen den Arbeitgebern und den für sie zuständigen Ansprechpartnern aus den regionalen Jobcentern. In den vergangenen Jahren ist eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit gewachsen, die jetzt den Rahmen für innovative Integrationsansätze bildet. Wenn grundsätzlich die 'Chemie' zwischen Arbeitgeber und Bewerber stimmt, wird die Passgenauigkeit für die zu besetzende Stelle über Praktika und bedarfsgerechte Qualifizierungen 'berufsbegleitend' hergestellt.

Bedarfsgerechte Qualifizierung

Seit nunmehr sechs Jahren betreibt der Kreis Nordfriesland gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer erfolgreich eine eigenständige Arbeitsplatzakquise. Drei Akquisiteure suchen die örtlichen Betriebe direkt auf. Sie betreuen und beraten die Betriebe bei der Personalbeschaffung und leiten die ermittelten Personalbedarfe direkt an die Personalvermittlerinnen und Personalvermittler der jeweilig zuständigen Jobcenter weiter.

Hierbei entwickelte sich die Idee, die Akquisiteure noch

enger in den Integrationsprozess der Jobcenter einzubinden. Ausgehend von den ermittelten Personalbedarfen haben die Akquisiteure jetzt gemeinsam mit den Jobcenterfachleuten Qualifizierungsansätze entwickelt, die sich strikt an den Bedarfen des nordfriesischen Arbeitsmarktes orientieren. Schon 2012 werden diese »Anpassungsqualifizierungen« für die Bereiche Handwerk und HoGa anlaufen.

Kompetenznetzwerk 50plus – eine Antwort auf die demografische Entwicklung

Trotz der sich vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung langsam durchsetzenden Erkenntnis, zukünftig nicht auf die Erfahrungen der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verzichten zu können, ist sehr häufig noch immer Zurückhaltung zu spüren, einer über 50-jährigen Bewerberin oder einem über 50-jährigen Bewerber eine berufliche Perspektive zu eröffnen. Die Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter in den Jobcentern und bei den externen Trägern SALO Bildung

und Beruf und ALG BeSt mussten daher nicht allein die oft verschütteten Fachkenntnisse der Bewerber identifizieren und ggf. durch bedarfsgerechte Qualifizierungen den aktuellen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt anpassen, sondern auch Informations- und Überzeugungsarbeit in Richtung der Betriebe leisten. In dieser Überzeugungsarbeit haben sie in 2011 beachtliche Fortschritte gemacht, die in 180 Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt ihren sichtbaren Ausdruck fanden. Die mit dem BMAS für 2011 vereinbarte Zielmarke konnte hiermit deutlich übertroffen werden.

Gemeinsam über Grenzen hinweg

Der »Nordfriesische Weg« ist keine Sackgasse, die an der Grenze zum nördlichen Nachbarn Dänemark endet. Deshalb ist die mit dem Nachbarkreis Schleswig-Flensburg sowie mit dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit Flensburg vereinbarte Kooperation zur grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung ein nicht mehr wegzudenken-

der Bestandteil der kommunalen nordfriesischen Arbeitsvermittlung. Das gemeinsame »EURES-T-Team« vermittelt von den Standorten Flensburg und Breklum aus geeignete Bewerberinnen und Bewerber in den dänischen Arbeitsmarkt. Vorgeschlagen werden die Bewerberinnen und Bewerber mit der besten fachlichen und persönlichen Eignung für die jeweils zu besetzende Stelle – unabhängig davon, ob sie Leistungen nach dem SGB II oder ob sie Arbeitslosengeld I beziehen. Wie bereits im Vorjahr forderte die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung in 2011 ein besonders hohes Maß an Kreativität und Flexibilität von den Mitgliedern des Vermittlungsteams. Angesichts einer weiterhin steigenden Arbeitslosigkeit wuchsen die Anforderungen an potentielle deutsche Bewerberinnen und Bewerber stetig. Ohne entsprechende Sprachkenntnisse blieb eine Arbeitsaufnahme in Dänemark die 'absolute Ausnahme'.



4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

In 2011 standen erneut die Beratung, die Aktivierung, die bedarfsgerechte Qualifizierung und die Arbeitsvermittlung im Zentrum der Anstrengungen des Kreises Nordfriesland mit seinen sieben regionalen Jobcentern.

Persönliche Ansprechpartner

Ungeachtet der notwendigen Einsparungen blieb das Prinzip »Service aus einer Hand« auch 2011 handlungsleitend. Jede Kundin und jeder Kunde konnte darauf vertrauen, dass ihr oder ihm in den Jobcentern ein persönlicher Ansprechpartner für den passiven und ein persönlicher Ansprechpartner für den aktiven Bereich zur Seite standen. Bei ihren Integrationsbemühungen setzen Kreis und Jobcenter auf Nachhaltigkeit. Daher unterstützen die persönlichen Ansprechpartnerinnen und -partner jeden Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuchenden individuell und zielgerichtet in seinen Bewerbungsbemühungen.

»ABC-Messung« – neue Impulse für den Integrationsprozess

Seit Anfang 2011 nutzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der nordfriesischen Jobcenter die »ABC-Messung« als integralen Bestandteil ihres Kundenprofilings.

So wurden innerhalb der vergangenen zwölf Monate kreisweit knapp 750 Messungen durchgeführt.

Die im persönlichen Gespräch gewonnenen Erkenntnisse werden mit den durch die ABC-Messung ermittelten Informationen abgeglichen. Bei sich widersprechenden Ergebnissen besteht die Möglichkeit, die eigene Einschätzung nochmals selbstkritisch zu hinterfragen und – sofern notwendig – auch zu korrigieren. Die Besprechung der Messergebnisse mit den Kundinnen und Kunden liefert einen zusätzlichen Ansatzpunkt, deren Integrationschancen auszuloten, vielleicht aber auch bisher unerkannt gebliebene, einer Integration entgegenstehende, Sachverhalte offenzulegen. Die ABC-Messung ist ein zusätzliches Instrument; entscheidend ist und bleibt die Einschätzung der Integrationsfachleute in den Jobcentern.

Qualifizierungen

Der Kreis Nordfriesland richtete seine Qualifizierungsmaßnahmen in 2011 noch strikter an den Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes aus. Als besonders zielführend haben sich erneut die bedarfsgerechten und arbeitsmarktnahen Qualifizierungen erwiesen.

Mit dem »Bewerbungscenter« konnte ein Qualifizie-

rungsangebot etabliert werden, das über das klassische Bewerbungstraining weit hinausgeht. Modular aufgebaut erhalten die Teilnehmenden nicht nur praktische Hilfe bei der Erstellung notwendiger Bewerbungsunterlagen, sondern werden je nach individueller Leistungsstärke auf die Führung von Vorstellungsgesprächen oder auch auf die Teilnahme an einfacheren Assessments vorbereitet. Behutsam und dennoch konsequent wird auf mögliche Abweichungen von Eigen- und Fremdwahrnehmung hingewiesen.

Für die Jugendlichen, die trotz Schulabschluss zunächst unversorgt blieben, wurde erneut eine Maßnahme zur »Modularen Kompetenzfeststellung« bereit gestellt. In mehreren Modulen wurden sie entsprechend ihrer individuellen Ressourcen gezielt auf die Integration in ein Ausbildungsverhältnis oder ersatzweise in eine Einstiegsqualifizierung vorbereitet.

Auch in 2011 nutzte das U25-Fallmanagement erfolgreich das Angebot der Einstiegsqualifizierung (EQ) als wichtigen und zielführenden Schritt für den Einstieg ins Berufsleben. Im Rahmen der EQ erhalten die Betriebe die Gelegenheit, die praktischen Fähigkeiten der U25-Kundinnen und -Kunden unter 'Echtbedingungen' kennenzulernen. Die Tätigkeiten und Inhalte der Qualifizierung sind



Elemente staatlich anerkannter Ausbildungsberufe, so dass der Übergang in ein Ausbildungsverhältnis jederzeit möglich ist. Im EQ-Jahr 2010/2011 wurden 76 Verträge über eine Einstiegsqualifizierung abgeschlossen. Für das laufende EQ-Jahr 2011/2012 wurden 30 Einstiegsqualifizierungen vertraglich fixiert.

»Chancen erkennen – Möglichkeiten ergreifen«

Jeder jugendlichen Kundin und jedem jugendlichen Kunden soll durch die nordfriesischen Jobcenter ein sinnvolles Maßnahmeangebot unterbreitet werden – kein Jugendlicher soll »unversorgt« bleiben. Dieses Ziel hat der Kreis Nordfriesland auch 2011 nicht aus dem Auge verloren.

Mit »Chancen erkennen – Möglichkeiten ergreifen« erhalten alle unversorgten Jugendlichen und jungen Erwachsenen unverzüglich ein offenes Angebot, das sie darin unterstützt, zielführende und realistische Zukunftsperspektiven zu entwickeln und die zur Erreichung notwendigen, ersten Schritte einzuleiten. Diese begleitete Orientierungsphase kann sowohl unmittelbar in eine Lehrstelle oder eine EQ münden oder aber die Vermittlung in eine den individuellen Ressourcen angepasste und bedarfsgerechte Folgemaßnahme nach sich ziehen.

ForAN – Forum Alleinerziehende Nordfriesland

Im Rahmen des ESF-Bundesprogramms »Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende« haben der Kreis Nordfriesland und das Jobcenter Husum und Umland das »Forum Alleinerziehende Nordfriesland (ForAN)« etabliert. Das Netzwerk richtet sich vorrangig an die im SGB II-

Bezug stehenden Alleinerziehenden. Es orientiert sich hierbei an den sehr komplexen und vor allem auch sehr heterogenen Bedarfs- und Problemlagen der Zielgruppe. Mithilfe eines »Wegweisers für Alleinerziehende« und der laufend aktualisierten Internetpräsenz werden die Alleinerziehenden besser und umfassender über die im Kreisgebiet vorhandenen Unterstützungsstrukturen und -angebote informiert. Eine optimierte inhaltliche und zeitliche Abstimmung der vorhandenen Angebote soll zusätzlich dazu beitragen, die im SGB II-Leistungsbezug befindlichen Alleinerziehenden bei der Beseitigung ihrer Hilfebedürftigkeit zu unterstützen.

Als ein konkretes Einzelprojekt für die Gruppe der Alleinerziehenden wurde 2011 auf der Insel Föhr das Angebot »Allein erziehend – aber nicht allein gelassen« initiiert. Nach dem Prinzip »Hilfe zur Selbsthilfe« werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer individuell dabei gecoacht, Netzwerke aufzubauen, so dass die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf einer möglichen Jobaufnahme nicht länger entgegensteht.

Arbeitsgelegenheiten

Die in 2011 veröffentlichten Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit von Arbeitsgelegenheiten decken sich im Wesentlichen mit einer schon im Jahre 2010 im Kreis Nordfriesland durchgeführten Auswertung. Nur in Ausnahmefällen gelang den Teilnehmenden demnach der direkte Übergang aus einer Arbeitsgelegenheit – einem Zusatzjob – in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt. Trotz lau-

fender Anpassungen des Instrumentes, z.B. durch die Ergänzung um Qualifizierungsanteile, blieben die Zusatzjobs hinsichtlich ihrer integrationsvorbereitenden bzw. -fördernden Wirkung hinter den Erwartungen zurück. Vor diesem Hintergrund haben der Kreis und die Jobcenter Nordfriesland die Nutzung des Instrumentes in 2011 erneut zurückgefahren. In den Maßnahmeplanungen für das Jahr 2012 wird erwogen, nach Auslaufen bestehender Großprojekte in diesem Bereich fast gänzlich auf Zusatzjobs zu verzichten.

Innerhalb der 13 Großprojekte lag die Gesamtbelegung in 2011 bei 456 Teilnehmenden. In den 396 Kleinprojekten fanden 83 Personen in 2011 eine Beschäftigung.

Die sich wandelnde Kundenstruktur in Verbindung mit zwingend erforderlichen Einsparungen im Verwaltungs- und Personalkostenbereich stellen die im Kreis Nordfriesland und in den Jobcentern beschäftigten Fachleute vor stetig wachsende Herausforderungen. Deshalb hat der Kreis Nordfriesland erneut in die Schulung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert. Neben fachlich-inhaltlichen und rechtlichen Fortbildungen standen hier Schulungen zur EDV-basierten Falldokumentation. Des Weiteren wurden die Schulungen für den professionellen Einsatz der oben beschriebenen »ABC-Messung« fortgesetzt und intensiviert. Für das Jahr 2012 ist eine Fortbildungsreihe vorgesehen, die die Leitungskräfte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Fallmanagement für das »sozialräumliche Denken und Handeln« noch weiter sensibilisieren sollen.

5. Bewertung durch den zugelassenen kommunalen Träger

Die oben beschriebenen Auswirkungen der Randlage machten das Jahr 2011 für den Kreis Nordfriesland zu einem schwierigen Jahr. Im Kennzahlenvergleich lagen die Ergebnisse zum Teil unter dem schleswig-holsteinischen Landesdurchschnitt. Dies hatte der Kreis Nordfriesland mit den zwei anderen an der deutsch-dänischen Grenze gelegenen SGB II-Trägern gemeinsam. Mit Blick auf die im Kennzahlenkatalog nach § 48a SGB II festgelegte Kennzahl 2, die auf die Integrationen der Jobcenter abstellt, haben die nordfriesischen Jobcenter erneut ihre Flexibilität und Leistungsfähigkeit unter Beweis gestellt. Trotz des Personalabbaus konnte das im Vorjahr erreichte Niveau mit 1.757 Integrationen bestätigt werden. Damit lagen die nordfriesischen Jobcenter nach den bisher vorliegenden Zahlen klar über dem Landesdurchschnitt. Die Bewerberinnen und Bewerber wurden dabei beinahe ausschließlich in die regionalen Arbeitsmärkte des Kreisgebietes integriert. Der dänische Arbeitsmarkt hat sich nach wie vor nicht von seinem Einbruch erholt, und ist kaum aufnahmefähig für nordfriesische Arbeitsuchende. Nach einer Phase der Vollbeschäftigung lag die dänische Arbeitslosenquote 2011 im Jahresdurchschnitt bei knapp sechs Prozent.

Im Dezember 2011 waren im Kreis Nordfriesland insgesamt 6.362 Personen arbeitslos gemeldet; die Arbeitslo-

senquote in Nordfriesland lag im Jahresdurchschnitt 2011 bei 7,8 Prozent (jeweils Rechtskreise SGB II und SGB III). Hiermit lag die Arbeitslosigkeit in Nordfriesland um 1,2 Prozent über dem Bundes- und um 0,9 Prozent über dem Landesdurchschnitt. Die Anzahl der arbeitslosen Empfänger von Arbeitslosengeld II lag im Dezember 2011 bei 3.413. Die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften entwickelte sich gleichfalls leicht nach oben. Ihre Anzahl stieg geringfügig auf 5.178 an.

Die erfreuliche Entwicklung der Integrationszahlen bestätigt den Kreis Nordfriesland grundsätzlich in seiner Konzentration auf bedarfs- bzw. marktgerechte Qualifizierungen. Rund 2.300 Qualifizierungen veranschaulichen eindrucksvoll den Umsteuerungsprozess weg von den oft ineffektiven Arbeitsgelegenheiten hin zu den die Eingliederungschancen gezielt verbessernden Qualifizierungen.

Der Kreis Nordfriesland wird auch in 2012 nicht nachlassen, seine Integrationsansätze weiter zu hinterfragen und ggf. auch zu optimieren. Die neuen »Transferverantwortlichen« suchen gemeinsam mit den örtlichen Jobcenter-Leitungen nach regional angepassten Strategien, so dass die BG-Abgänge in der Zukunft die BG-Zugänge wieder überwiegen und der in den Vorjahren erreichte Abbau der Arbeitslosigkeit fortgesetzt werden kann.

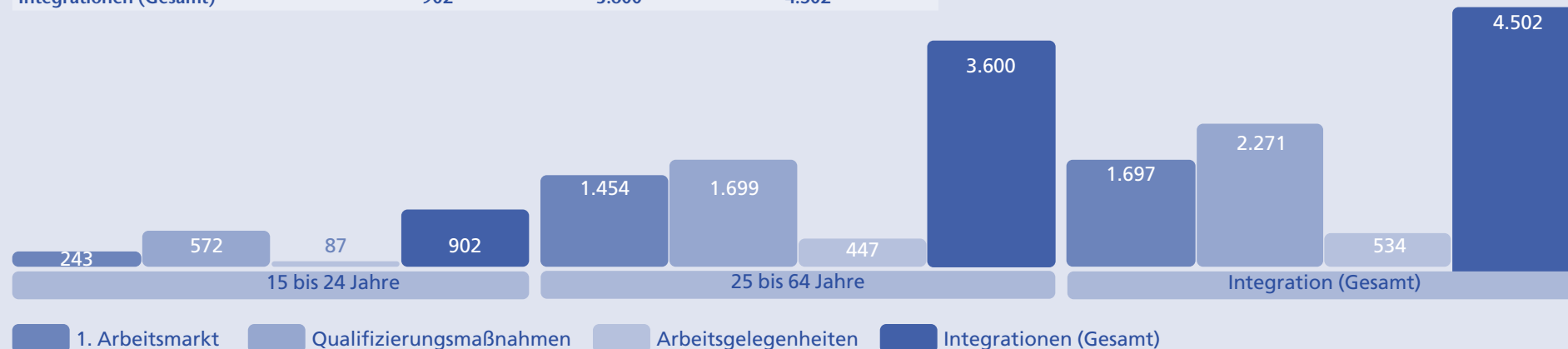
Trotz der – mit Blick auf den Kennzahlenvergleich – gemischten Bilanz ist das Jahr 2011 für den Kreis Nordfriesland insgesamt zufriedenstellend verlaufen:

1. Die Zahl der Arbeitslosen, die Leistungen der nordfriesischen Jobcenter erhalten haben, ist trotz des Rückstroms von zuvor in Dänemark beschäftigten Arbeitnehmern und -nehmerinnen nur geringfügig angestiegen und liegt noch immer deutlich unter dem Wert von 2009.
2. Die Entscheidung zur flächendeckenden Einführung der »ABC-Messung« zeigt erste Erfolge: angesichts deutlicher Kürzungen der Eingliederungsmittel erhält die systematisierte Kundensteuerung ein immer höheres Gewicht, angesichts von Personalabbau ist die Messung ein wichtiges Instrument, den Integrationsprozess zu rationalisieren.
3. Es ist gelungen, die nordfriesische Arbeitsvermittlung auf eine neue vertragliche Grundlage zu stellen. Der Kreis verfügt jetzt über deutlich erweiterte Steuerungsmöglichkeiten, mit denen er die flächendeckende Umsetzung der von ihm entwickelten Integrationsstrategie durchsetzen kann. Gleichzeitig eröffnet ihm die Steuerung über Transferverantwortliche die Möglichkeit zu einer flexiblen Individualsteuerung der Jobcenter.



Integrationen im Kreis Nordfriesland - Rechtskreis SGB II (Januar bis Dezember 2011)

	15 bis 24 Jahre	25 bis 64 Jahre	Gesamt
1. Arbeitsmarkt	243	1.454	1.697
Qualifizierungsmaßnahmen	572	1.699	2.271
Arbeitsgelegenheiten	87	447	534
Integrationen (Gesamt)	902	3.600	4.502



Ausblick

Im Jahr 2012 werden der Kreis und die Jobcenter Nordfriesland vor der Herausforderung stehen, mit einem durch den Bund abermals reduzierten Eingliederungstitel die in den zwischen dem Land Schleswig-Holstein und dem zkt Kreis Nordfriesland abzuschließenden Zielvereinbarungen enthaltenen Zielmarken zu erreichen. Der Kreis ist überzeugt, diese Herausforderung zu meistern. Die Voraussetzung hierfür ist die Vereinbarung

ambitionierter und fordernder Zielwerte, die aber gleichzeitig auch realistisch erreichbar sind. Neben anderem ist die sehr genaue und ausgewogene Würdigung der oben dargelegten Besonderheiten des Kreises Nordfriesland – insbesondere auch seiner Randlage – unerlässlich.

Der Kreis Nordfriesland wird auch 2012 seinen Kurs fortsetzen, durch eine sachgerechte Reduzierung der Verwaltungskosten zusätzliche Mittel in das Eingliederungsbudget umzuschichten. Im Fokus seiner Anstrengungen steht in 2012 die Gruppe der Langzeitleistungs-

bezieher. Durch differenzierte, zielgruppenspezifische Lösungsansätze ist der Kreis überzeugt, in diesem Bereich seine Integrationserfolge steigern zu können.

Durch die zum 1. April 2012 greifende »Instrumentenreform« sieht sich der Kreis Nordfriesland hinsichtlich seines Umsteuerungsprozesses bestätigt. Insbesondere die starken Einschränkungen im Bereich der Arbeitsgelegenheiten zeigen, dass der Kreis Nordfriesland mit seinem in 2010 vollzogenen Strategiewechsel richtig lag.



Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Kreis Nordfriesland – Rechtskreis SGB II

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Bedarfsgemeinschaften	4.979	5.291	5.453	5.396	5.277	5.204	5.177	5.183	5.044	5.032*	5.079*	5.178*



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	6.649	7.135	7.365	7.320	7.225	7.099	7.069	7.079	6.832	6.804*	6.869*	7.023*
davon												
unter 25 Jahren		1.237	1.303	1.334	1.396	1.361	1.376	1.356	1.272			
25 bis 50 Jahre		4.012	4.119	4.040	3.913	3.825	3.794	3.809	3.697			
50 bis 55 Jahre		786	813	803	787	789	780	788	775			
über 55 Jahre		1.100	1.130	1.143	1.129	1.124	1.119	1.126	1.088			
25 bis 64 Jahre		5.898	6.062	5.986	5.829	5.738	5.693	5.723	5.560			



* vorläufige Daten,
hochgerechnet auf
eine Wartezeit von
drei Monaten,
(Umstellung der
BA auf T-3)





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

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

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

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

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

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



Impressum