



8 Jahre
Arbeitsvermittlung

Eingliederungsbericht 2012



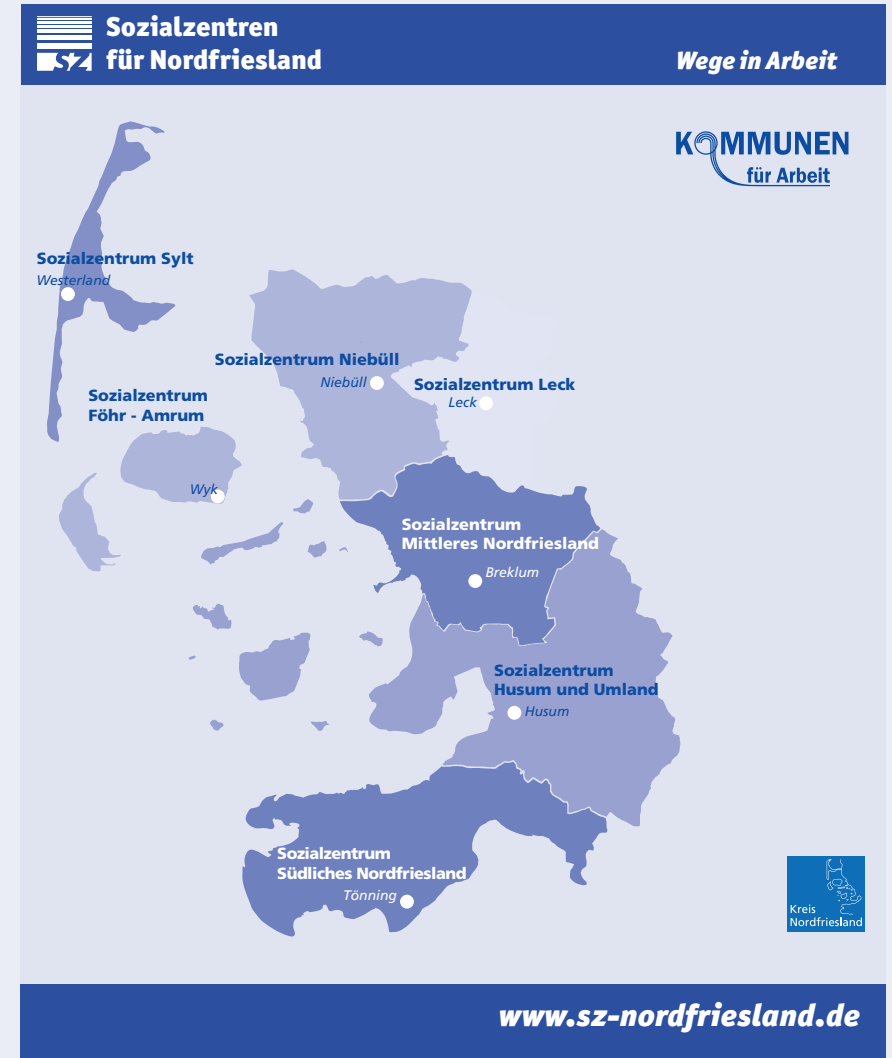
**Sozialzentren
für Nordfriesland**

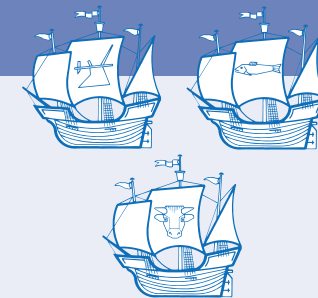
jobcenter

Grundsicherung • Wohngeld • Seniorenhilfe • Schuldnerberatung

Eingliederungsbericht 2012

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





1. Kurzporträt des kommunalen Jobcenter Nordfriesland

Nordfriesland, der nördlichste Landkreis Deutschlands, ist etwas ganz Besonderes.

Mit seinen knapp 165.000 Einwohnern auf über 2.000 qkm zählt der Kreis Nordfriesland zu den am dünnsten besiedelten Landstrichen Deutschlands. Er 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. 22.000 Einwohnern.

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.

Nicht von ungefähr zählt der Tourismus neben der Bioenergieerzeugung und -vermarktung, der Gesundheits- und der Landwirtschaft zu den tragenden Säulen der klein- und mittelständisch geprägten Wirtschaftsstruktur. Knapp ein Viertel des gesamten Übernachtungs-

aufkommens in Schleswig-Holstein entfällt auf den Kreis Nordfriesland.

Die Beherbergungsbetriebe auf den Inseln und Halligen sowie auf dem Festland verzeichnen dabei weit über 13 Millionen Übernachtungen jährlich. Mit über 6.548 entfielen im Vorjahr fast 13 Prozent der insgesamt rd. 51.400 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse auf das Gastgewerbe. Der Einkommensbeitrag des Tourismus lag 2009 bei rund 29 Prozent.

Die Messe Husum ist einer der wichtigsten Messestandorte Schleswig-Holsteins. Seit Jahren hat sich die Windenergiemesse HUSUM WindEnergy als Weltmarktführer etabliert und unterstreicht die Bedeutung des Kreises Nordfriesland als bundesweit anerkannte Modellregion für erneuerbare Energien und deren hohe Bedeutung für die eingeleitete Energiewende.

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.

Die großflächige, ländliche Struktur macht die Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz nicht immer ganz einfach. Trotzdem erreichte Nordfriesland 2011 mit rd. 51.400 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Beschäftigungsquote von 31,1 Prozent. Von den schleswig-holsteinischen Kreisen konnte allein der Kreis Stormarn einen noch höheren Wert vorweisen.

Als Grenzkreis denkt der Kreis Nordfriesland sowohl regional als auch international. Gemeinsam mit dem Amt Sønderjylland auf dänischer und der Stadt Flensburg sowie dem Kreis Schleswig-Flensburg auf deutscher Seite hat er die europäische Region Sønderjylland / Schleswig gegründet.

Mit gemeinsamen Projekten werden die kulturelle und die wirtschaftliche Fortentwicklung der Grenzregion gezielt gefördert.



Randlage

Bis 2010 konnte der Kreis Nordfriesland von dem sehr dynamischen und aufnahmefähigen dänischen Arbeitsmarkt profitieren. Seither hat sich die Situation umgekehrt. Gerade in den für den SGB II-Bereich wichtigen Branchen ist die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung beinahe vollständig zum Erliegen gekommen. Allein im gewerblichen Bereich sind einige 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 hat sich innerhalb von drei Jahren von rd. 20.000 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 gewaltige Herausforderungen.



Kommunen

Stand Jan. 2012

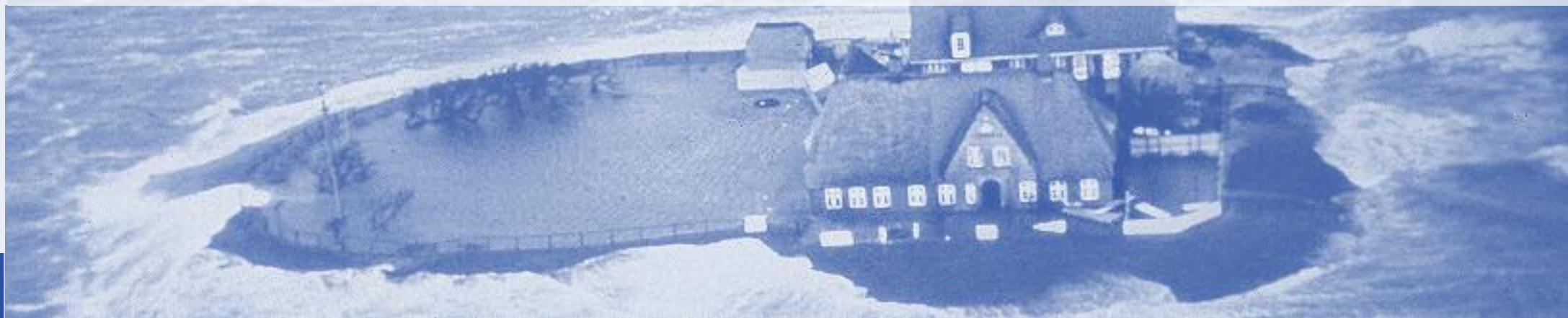
Insgesamt 133 Gemeinden, davon	Bürgermeister (ehrenamtl. 127, hauptamtl. 6)
Städte (davon 3 amtsfrei)	7
amtsfreie Gemeinden	2
Ämter (mit 124 Gemeinden u. 4 Städten)	8
	Verwaltung d. Ämter (ehrenamtl. 5, hauptamtl. 3)

Verwaltungsstruktur

Einwohner Stand 30.9.2011

Ämter	Gem.* / EW**	Städte (amtsangeh.)	EW	Städte (amtsfrei)	EW	Amtsfreie Gemeinden	EW
Eiderstedt	16 11.465	Bredstedt	4.933	Friedrichstadt	2.406	Reußenköge	338
Föhr-Amrum	15 10.902	Garding	2.622	Husum	22.163	Sylt	15.289
Landsch. Sylt	4 5.753	Niebüll	9.368	Tönning	4.891		
Mittleres NF	19 20.116	Wyk auf Föhr	4.450				
Nordsee-Treene	27 22.847						
Pellworm	4 1.266						
Südtondern	30 39.012						
Viöl	13 9.171						
Gesamt	128 120.532		21.373		29.460		15.627
Nordfriesland	165.619						

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



2. Organisation des kommunalen Jobcenter Nordfriesland

Der Nordfriesische Weg

Die Umsetzung des SGB II hat der Kreis Nordfriesland in die Hände von sieben Sozialzentren gelegt. In enger Abstimmung mit dem kreisangehörigen Raum ist es seit 2005 gelungen, in den meisten Sozialzentren neben den Jobcenter-Einheiten [örtliche Jobcenter] auch Einrichtungen der Jugendhilfe, der Schuldner- und Insolvenzberatung, der Seniorenhilfe sowie die örtlichen Wohngeldbehörden unterzubringen.

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

Die Steuerung des Jobcenter Nordfriesland liegt beim Fachdienst Fachaufsicht, Unterhalt und Arbeit des Fachbereiches III Jugend, Soziales, Arbeit und Senioren, nachdem der Kreis Nordfriesland seit Anfang 2005 zugelassener kommunaler Träger nach § 6a SGB II ist.

Behutsame Neuausrichtung

Flankiert durch eine Potentialanalyse der »Kommunalberatung Herne« hatte das Jahr 2011 unter dem Zeichen einer selbstkritischen Bestandsaufnahme und Reflektion der bisherigen Arbeit gestanden, die 2012 in eine umfassende Neuausrichtung mündete.

Der Aufbruch vollzog sich vor dem Hintergrund erschwerter Rahmenbedingungen. So musste das Jobcenter Nordfriesland wie schon in den Vorjahren eine erhebliche Mittelkürzung des Bundes kompensieren. Parallel musste den Anforderungen des Zielsteuerungssystems nach § 48a SGB II hinreichend Rechnung getragen werden.

Ganz konkret hatte die Mittelkürzung zur Folge, kurzfristig Verwaltungskosten in Höhe von rd. einer halben Million Euro einsparen zu müssen. Diese Einsparungen mussten im Bereich der Personal- und Verwaltungskosten realisiert werden, um so den Eingliederungstitel nicht weiter zu schmälern und weiterhin im Rahmen einer aktiven, kommunalen Arbeitsmarktpolitik handlungsfähig zu bleiben. Mithilfe qualifizierungsgerechter Personal-

umschichtungen stellten Kreis und örtliche Träger der Sozialzentren gemeinsam sicher, dass trotz Mittelkürzungen ausreichend Eingliederungsmittel zur Verfügung standen, um auch weiterhin flexibel in die Beschäftigungsfähigkeit insbesondere der nordfriesischen Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher investieren zu können.

Die daraus folgenden Umstrukturierungen in den örtlichen Jobcentern mussten sich zunächst negativ auf die Entwicklung der Integrationszahlen auswirken. Hinzu kam, dass die gesetzlichen Änderungen im Bereich der Arbeitsgelegenheiten in der Konsequenz zur Einstellung aller größeren Zusatzjobprojekte führten. Zum Bedauern aller Akteure waren die örtlichen Jobcenter damit eines wichtigen, niedrigschwelligen Eingliederungsinstrumentes mit hohen Qualifizierungsanteilen beraubt.



Effektivere Steuerungs- und Planungsprozesse

Auch hinsichtlich der Steuerungs- und Planungsprozesse beschreibt das Jahr 2012 einen Neuanfang. Durch ein System differenzierter Steuerung wurde die Beteiligung der örtlichen Ebene weiter gestärkt.

Auf Basis der Potentialanalyse haben der Kreis Nordfriesland und die Träger der örtlichen Jobcenter die vertragliche Grundlage ihrer Zusammenarbeit angepasst. Im Rahmen einer deutlich gestärkten Steuerungsfunktion hat der Kreis zwei Regionalleitungen eingesetzt, die mit einem umfassenden Direktionsrecht gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der örtlichen Jobcenter ausgestattet sind. Die Regionalleitungen unterstützen die strategische Steuerung der örtlichen Jobcenter. Des Weiteren formulieren Sie aus der Sicht der Praktiker vor Ort konkrete strategische und operative Entwicklungsbedarfe. Dabei ist ihr Handeln in zwei Richtungen gerichtet: sie vertreten die strategischen Steuerungsinteressen des

Kreises gegenüber den örtlichen Jobcentern, gleichzeitig kommunizieren sie die konkreten Steuerungsbedarfe und Umsetzungsanforderungen der örtlichen Jobcenter gegenüber den Fachabteilungen des Kreises.

Noch stärker als bisher wurden 2012 das Fachwissen und die Erfahrungswerte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der örtlichen Jobcenter in die Entwicklung von Handlungskonzepten und Integrationsstrategien integriert. Die Einführung einer strategischen Jahresplanung, die neben der Festlegung von Handlungsschwerpunkten auch deren zeitliche Umsetzung beschreibt, schafft für 2013 höhere Planungssicherheit. Gleichzeitig ist sichergestellt, dass die Fachabteilungen des Kreises ihre Mitarbeiterressourcen noch zielgerichteter auf die festgelegten Handlungsschwerpunkte ausrichten können.

Klare Verantwortlichkeiten

Die Gesamtverantwortung für die strategische Ausrichtung des Jobcenter Nordfriesland sowie deren Steuerung liegt jetzt bei der »SGB II-Führungsrunde«. Dieser gehören neben der Fachbereichsleitung für Jugend, Soziales, Arbeit und Senioren und der Fachdienstleitung Arbeit die Regionalleitungen, die Abteilungsleitungen Fachaufsicht Aktive Leistungen und Projektsteuerung (FAA), Fachaufsicht Passive Leistungen und Widersprüche (FAP) und Finanzen, EDV, Controlling (FEC) an. In zentralen Fragen der strategischen Planung und Steuerung wird die Führungsrunde vom »SZ-Beirat« beraten, dem u.a. die Verwaltungsleitungen der Trägerkommunen angehören.

Die genannten Fachabteilungen identifizieren aus ihrer fachlichen Zuständigkeit heraus inhaltliche Schwerpunkte und liefern Lösungsansätze, die in die Strategieentwicklung bzw. auch in die strategische Jahresplanung einfließen. In Jobcenter-Leitungsrunden erarbeiten die jeweils



zuständige Regionalleitung gemeinsam mit den örtlichen Jobcenter-Leitungen und deren Stellvertretungen Ansätze zur operativen Umsetzung der in der Führungsrunde festgelegten Handlungsstrategien. Dabei gehen die Regionalleitungen auf die Umsetzungserfahrungen der vergangenen Jahre ein und ermöglichen so die laufende Optimierung der geplanten oder auch bereits eingeleiteten Handlungsschritte. In regelmäßigen Jobcenter-Runs kommunizieren Regionalleitungen und örtliche Jobcenter-Leitungen die Umsetzung der Handlungsstrategie in Richtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierbei nehmen sie auch deren Anregungen und Verbesserungsvorschläge auf und spiegeln sie in die Führungsrunde sowie in die Fachabteilungen zurück. So werden die Fachlichkeit und die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker als bisher im Rahmen des Entscheidungsprozesses berücksichtigt. Eine Verbesserung der allgemeinen Akzeptanz ist die Folge.

Ergänzend zu den vier institutionalisierten Planungs-

und Steuerungsebenen nahm der fachliche Austausch auf der Arbeitsebene – sowohl im Rahmen regelmäßiger Gesprächsrunden als auch in themenbezogenen Ad-hoc-Arbeitsgruppen – auch 2012 einen wichtigen Platz ein. So lieferten z.B. die jobcenterübergreifenden Einkaufsgruppen wichtige Impulse für die Planung und den Einkauf von Maßnahmen. Dieser fachliche Austausch bleibt auch in Zukunft ein wichtiges Element der strategischen Gesamtsteuerung.

Erste Erfolge

Es ist unstrittig: die oben beschriebenen Einschnitte im Personalbereich verbunden mit der dargestellten organisatorischen und strategischen Neuausrichtung haben sich bis weit in das Jahr 2012 hinein negativ auf die Entwicklung der Integrationsergebnisse ausgewirkt.

Ab Mitte des Jahres mehren sich allerdings die Anzeichen, dass sich der nordfriesische Weg mit der beschriebe-

nen Justierung seines Kompasses wieder voll auf Kurs befindet. Dies spiegelt sich nicht allein auf der Ergebnisebene der Kennzahlen nach § 48a SGB II wider. Mit einem Ausschöpfungsgrad der Eingliederungsmittel von 94 Prozent konnte im Rahmen der Budgetsteuerung ein bundesweiter Spitzenwert erzielt werden. Für den Augenblick von noch größerer Bedeutung ist jedoch, dass es mit den eingeleiteten Maßnahmen gelungen ist, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Fachabteilungen und der örtlichen Jobcenter eine Aufbruchstimmung zu erzeugen und deren Motivation noch einmal erheblich zu steigern. Sie werden wieder als wichtigste Ressource für die Umsetzung des SGB II in Nordfriesland wahrgenommen. Sie erkennen, dass es sich bei dem angestrebten Ansatz einer stärkeren Beteiligung der örtlichen Ebene nicht um eine Leerformel handelt.



3. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

Integration in Nordfriesland —

»Service aus einer Hand«

Beim Kreis Nordfriesland sind die Rechtskreise SGB II, SGB VIII und SGB XII in einem Fachbereich zusammengeführt. Diese gezielte Weichenstellung ist Grundlage für eine integrierte kommunale Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

Dem konsequent umgesetzten sozialräumlichen Ansatz folgend, ist es in den vergangenen Jahren gelungen, in beinahe allen Sozialzentren neben den örtlichen Jobcentern auch eine Regionalabteilung der Jugendhilfe anzusiedeln. Ist eine Fallkonstellation so beschaffen, dass sowohl der Bereich der Jugendhilfe als auch die Belange des Jobcenter berührt sind, findet eine kundengerechte Klärung im Rahmen rechtskreisübergreifender Fallkonferenzen statt. Ziel ist die Erarbeitung von Lösungsansätzen, die alle Mitglieder der jeweiligen Bedarfsgemeinschaft einbeziehen.

Betreuung, Begleitung und passgenaue Vermittlung der unter 25-Jährigen

Das Prinzip »Unterstützung aus einer Hand« war auch 2012 für das U25-Fallmanagement handlungsleitend. In den örtlichen Jobcentern 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. Ein spezialisiertes, auf die besonderen Anforderungen der Jugendlichen abgestimmtes Fallmanagement zielt auf deren dauerhafte soziale und berufliche Integration ab. Die enge Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe ermöglicht die zeitnahe Erstellung integrierter Hilfepläne für die Jugendlichen und deren Familien. Ausgehend vom Bedarf der Familie enthalten diese Hilfepläne Elemente aus beiden Hilfesystemen. Falls erforderlich werden flankierende kommunale Leistungen wie z.B. die Schuldnerberatung hinzugezogen.

Die eng verzahnte Zusammenarbeit greift auch am neuralgischen Punkt des Übergangs von der Schule in das Arbeitsleben. Bereits drei Monate vor Verlassen der Schule werden alle im Bezug befindlichen Jugendlichen zu einem Perspektivgespräch eingeladen, um den Stand der Berufswegplanung zu erfahren. Hier werden mögliche Unterstützungsbedarfe ermittelt und Lösungsansätze entwickelt, die den Übergang ins Berufsleben oder auch die Fortsetzung der Schullaufbahn flankieren. Zurückgreifen kann das U25-Fallmanagement dabei auf die im Rahmen des Projektes »Regionales Übergangsmanagement Schule – Arbeitswelt: Koordinierung vor Ort« gewonnenen Erkenntnisse. Mit dem Bildungsportal Nordfriesland [bildungsportal-nordfriesland.de] ist es gelungen, eine bessere Transparenz über die Vielzahl bereits zur Verfügung stehender Hilfeleistungen herzustellen, so dass diese jetzt schneller und bedarfsgerechter in die Hilfeplanung von Jobcenter und Jugendhilfe einfließen können. Orientiert an einem von allen maßgeblichen nordfriesischen Akteuren mitgetragenen Aktionsprogramm wird das für die kommunale Ebene existentielle Thema »Regio-

nales Übergangsmanagement« unter der Überschrift »Bildungslandschaften« auch nach dem Projektende im März 2013 eigenständig weitergeführt. Ungeachtet dessen wirbt der Kreis Nordfriesland unter Verweis auf die erzielten Arbeitsergebnisse in Gesprächen mit der Bundes- und der Landesebene um eine flächendeckende und dauerhafte Umsetzung der Projektidee. Längst haben die Kommunen erkannt, dass eine steigende Anzahl Jugendlicher nach einem nicht geglückten Übergang ins Arbeitsleben langfristig auf öffentliche Transferleistungen angewiesen bleiben.

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

Im Rahmen der oben dargestellten organisatorischen und strategischen Neuausrichtung wurde die Bedeutung der Fallmanagerinnen und Fallmanager als zentrales Element für die Umsetzung des SGB II in Nordfriesland noch weiter gestärkt. Die individuelle Beratung und Begleitung waren auch 2012 das Herzstück der Integrationsbemühungen. Ausgehend von der Feststellung der individuellen Beschäf-

tigungsfähigkeit im Rahmen eines intensiven Erstprofilings wird gemeinsam eine Integrationsstrategie entwickelt und im Rahmen einer individuell ausgestalteten Eingliederungsvereinbarung fixiert. Dabei steht die unmittelbare Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Vordergrund. In manchen Fällen müssen die Integrationsbemühungen durch flankierende Hilfen wie Schuldner-, Sucht- oder psychosoziale Beratung ergänzt werden.

Hilfe zur Selbsthilfe

Der Kreis Nordfriesland ist bundesweit Vorreiter einer sozialraumorientierten kommunalen Sozialpolitik. Die konsequente Übertragung auf den Bereich der aktiven kommunalen Arbeitsmarktpolitik rundete 2012 die zwei Jahre zuvor eingeleitete Neuausrichtung seiner Integrations- und Fallmanagementstrategien ab. Nachhaltige Integrationsarbeit bedeutet Hilfe zur Selbsthilfe. Deshalb wurde der ressourcenorientierte Ansatz in Fallmanagement und Personalvermittlung in 2012 noch weiter gestärkt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden hierbei durch umfangreiche Schulungen durch das Institut für Stadtteilentwicklung, Sozialraumorientierte Arbeit und Beratung (ISSAB) unterstützt. Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit wird in Nordfriesland von den Ressourcen der Kundinnen und Kunden her gedacht – nicht von deren Hemmnissen. Auf dieser theoretischen Grundlage haben die örtlichen Jobcenter zunächst ressourcen- und zielorientierte Kundensegmentierungen vorgenommen und in der Folge dann konkrete Handlungsstrategien entwickelt. Der Implementierungsprozess wird in 2013 durch Training on the Job und kollegiale Beratung unterstützt. Eine Begleitarbeitsgruppe trägt die Erfahrungen und Anregungen aus den örtlichen Jobcentern zusammen und stellt eine gleichgerichtete Entwicklung sicher.

In seinem Festhalten an diesem individuellen Ansatz sieht sich der Kreis Nordfriesland durch die Ergebnisse der Wirkungsforschung bestätigt, die aufgrund der Heterogenität der Kundinnen und Kunden zur verstärkten Nutzung möglichst individueller Förderansätze rät.



Jobtraining – der erste Schritt zum Ziel

Mit der Work first-Maßnahme »Jobtraining« orientiert sich der Kreis Nordfriesland am Vorbild der niederländischen Werkakademie.

Binnen fünf Tagen werden alle Antragstellerinnen und Antragsteller der Maßnahme zugesteuert, um hier unter dem Motto »Your job is to find a job« professionell bei ihrer Bewerbungsarbeit unterstützt zu werden. Durch einen großzügigen Personalschlüssel gewährleistet der Maßnahmeträger eine enge und individuelle Begleitung der Bewerbungsarbeit und ein an den individuellen Bedarfen orientiertes Coaching. Modular aufgebaute Qualifizierungsangebote verbessern in den ersten sechs Wochen nach Antragstellung zielgerichtet die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitsuchenden.

Vermeidung von Langzeitleistungsbezug

Mit den Anforderungen des § 48a SGB II ist die Vermeidung von Langzeitleistungsbezug noch stärker als bisher in den Fokus der Integrationsarbeit gerückt. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenter Nordfriesland

beschreibt diese Schwerpunktsetzung eine gewaltige Herausforderung. Rund zwei Drittel der 2012 in den örtlichen Jobcentern betreuten Kundinnen und Kunden befanden sich im Langzeitleistungsbezug. Erschwerend kommt hinzu, dass über 30 Prozent der Langzeitleistungsbeziehungen und -bezieher [LZB] bereits einer Beschäftigung nachgehen, das hierbei erzielte Einkommen aber den Lebensunterhalt nicht deckt.

Eine den örtlichen Jobcentern zu Beginn des Jahres zur Verfügung gestellte »Aktivitätenliste« beschreibt systematisch die Umsetzung konkreter Handlungsstrategien. Der Fokus lag hierbei zunächst auf der Identifikation von LZB mit hohem Vermittlungs- bzw. Bedarfsdeckungspotential. Trotz begrenzter personeller Ressourcen sollte deren Anzahl und in der Folge die Summe der gezahlten Transferleistungen effektiv reduziert werden.

Mithilfe der bereits 2011 implementierten »ABC-Messung« wurden die Kundinnen und Kunden zunächst systematisch nach aussagefähigen Kriterien gefiltert; die zuvor im persönlichen Gespräch gewonnenen Erkenntnisse wurden mit den durch die ABC-Messung ermittelten Informationen abgeglichen, um die Kundinnen und Kunden dann zielgerichtet zu aktivieren bzw. zu integrieren. Ein

weiterer Handlungsansatz war es, anhand des Kriteriums »Einkommenshöhe« diejenigen LZB zu identifizieren, die eine vergleichsweise hohe Unterbeschäftigung aufwiesen. In enger Zusammenarbeit mit den regionalen Arbeitgebern wurden die Integrationsaktivitäten dann darauf konzentriert, die LZB aus ihrer bisherigen geringfügigen Beschäftigung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu überführen.

Selbständige im Leistungsbezug – besondere Anforderungen erfordern besondere Betreuungsansätze

Die Sachbearbeitung für selbständige Leistungsbeziehungen und -bezieher erfordert ein hohes Maß an Spezialwissen. Dieses ist insbesondere auch dann gefragt, wenn die mittelfristige Tragfähigkeit eines zugrunde liegenden Geschäftskonzeptes einzuschätzen ist. Zum Aufbau und zur Sicherstellung dieser Expertise hat der Kreis Nordfriesland 2012 entschieden, die komplette Betreuung der Selbständigen an zwei Standorten im Kreisgebiet zu konzentrieren. In der Folge haben die örtlichen Jobcenter sukzessive damit begonnen, alle bisher in ihrer Betreuung befindlichen Fälle an die Spezialisten in Husum und Niebüll



abzugeben.

Bereits nach einem halben Jahr erweist sich die Spezialisierung dieses Aufgabenbereiches als richtig. Unterstützt von den Spezialisten ist es einer ganzen Reihe selbständiger Leistungsbezieherinnen und -bezieher gelungen, sich eigenständig aus dem Leistungsbezug zu lösen.

Fallmanagement und Personalvermittlung – eng verbunden für das gemeinsame Ziel

Die Grenze zwischen Fallmanagement und Personalvermittlung ist durchlässig – für jede Kundin, für jeden Kunden kommen die in seiner augenblicklichen Lebenssituation am besten für eine zügige und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt geeigneten Instrumente zum Einsatz. Verbleibt eine als vermittlungsfähig eingeschätzte Kundin, ein als vermittlungsfähig eingeschätzter Kunde länger als 12 Monate in der Personalvermittlung wird die ursprüngliche Integrationsplanung einer Überprüfung unterzogen. In Abstimmung mit der Kundin, mit dem Kunden erfolgt ggf. eine Übergabe an das Fallmanagement. Gelangt umgekehrt das Fallmanagement zu der Auffassung, dass die Vermittlungsfähigkeit einer Kundin,

eines Kunden hinreichend hergestellt bzw. wieder hergestellt ist, erfolgt innerhalb des Hauses die Übergabe an die Personalvermittlung.

Die Nähe zu den regionalen Arbeitgebern, das über Jahre aufgebaute Vertrauensverhältnis ist das Betriebskapital der nordfriesischen Personalvermittlerinnen und Personalvermittler. Dieses Vertrauen haben sie sich über ein hohes Maß an Flexibilität und Verbindlichkeit erworben. Bei ihren Vermittlungsaktivitäten folgten sie auch 2012 dem Credo »Passgenauigkeit« und unterstrichen damit neben dem quantitativen auch sehr bewusst den qualitativen Anspruch ihrer Integrationsarbeit – das Streben nach nachhaltigen Integrationserfolgen. Hierfür gleichen die Integrationsexperten aus den örtlichen Jobcentern zunächst das Bewerberprofil sorgfältig mit dem Stellenprofil eines freien Arbeitsplatzes ab. Dann treten sie mit einem passgenauen Vermittlungsvorschlag an die Betriebe heran. Dabei lässt die in den vergangenen Jahren gewachsene enge Zusammenarbeit mit den nordfriesischen Arbeitgebern heute auch die Umsetzung innovativer Integrationsansätze zu.

Aktivierung Alleinerziehender

Die Aktivierung Alleinerziehender bildet traditionell einen Arbeitsschwerpunkt des Jobcenter Nordfriesland. Vor diesem Hintergrund wurde u.a. das »Forum Alleinerziehende Nordfriesland [ForAN]« begründet und schon 2011 im örtlichen Jobcenter Husum und Umland angesiedelt. Das Netzwerk richtet sich vorrangig an die im SGB II-Bezug stehenden Alleinerziehenden und orientiert sich dabei an den sehr heterogenen Bedarfslagen der Zielgruppe. Im Flächenkreis Nordfriesland stellen eine eingeschränkte Mobilität sowie ein häufig unzureichendes Kinderbetreuungsangebot noch immer gewichtige Hemmnisse bei der Beschäftigungsaufnahme dar. Diesen Hemmnissen wird mit der Einführung einer Angebotsdatenbank für Kinderbetreuung [www.forum-alleinerziehende.de] entgegengesteuert.

Mithilfe des im Rahmen des Netzwerkes ForAN entwickelten »Wegweisers für Alleinerziehende« und seiner laufend aktualisierten Internetpräsenz werden die Alleinerziehenden ab 2013 besser und umfassender über die im Kreisgebiet vorhandenen Unterstützungsstrukturen und -angebote informiert. Zusätzlich informieren eigens



erstellte Flyer z.B. anhand von Best practice-Beispielen über flexible Arbeitszeitmodelle, die den Alleinerziehenden die Aufnahme einer Beschäftigung erleichtern bzw. überhaupt erst ermöglichen. Die erfolgreiche Arbeit des Netzwerkes ForAN wird auch nach Auslaufen des Förderzeitraums im Frühjahr 2013 inhaltlich weitergeführt werden.

Kompetenznetzwerk 50plus – Potentiale erkennen

Die Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter spüren bei den Unternehmen noch immer Zurückhaltung, wenn es darum geht, einer über 50-jährigen Bewerberin oder einem über 50-jährigen Bewerber eine berufliche Perspektive zu eröffnen. Sie 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.

Noch immer setzt sich die Erkenntnis, vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zukünftig nicht auf die Erfahrungen der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verzichten zu können nur sehr langsam durch. Mit dieser Überzeugungsarbeit haben die Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter in 2012 aber erneut beachtliche Integrationserfolge erreicht und mit 158 Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt die Zielvorgabe des BMAS übertroffen.

Für rd. 40 Teilnehmende wurde erstmalig eine Maßnahme zur Gesundheitsförderung angeboten, die die gesund-

heitliche Situation vieler Teilnehmender nachweislich verbessert und mithin auch deren Vermittlungsfähigkeit erhöht hat. Abgerundet wurden die Aktivitäten im Kompetenznetzwerk 50plus mit der Einrichtung eines Treffpunkts für über 50-Jährige in der Familienbildungsstätte Husum. Neben themenbezogenen Gesprächskreisen bietet der Treffpunkt den Teilnehmenden auch die Gelegenheit, sich untereinander über die eigene Berufs- und Lebenssituation auszutauschen. Die Resonanz auf dieses Angebot war derart positiv, dass der Treffpunkt 2013 an einem zweiten Standort angeboten werden soll.



Der »Nordfriesische Weg« endet nicht an der Grenze

Das Jobcenter Nordfriesland schaut bei seinen Integrationsanstrengungen nicht nur in südlicher Richtung weit über die Grenzen des nordfriesischen Arbeitsmarktes hinaus.

Seit mehr als sechs Jahren hat sich die mit dem Nachbar-kreis Schleswig-Flensburg sowie mit dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit Flensburg vereinbarte Kooperation zur grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung zu einem integralen Bestandteil der kommunalen nordfriesischen Arbeitsvermittlung fortentwickelt. Das gemeinsame »EURES-T-Team« vermittelt von den Standorten Flensburg und Breklum aus die fachlich und persönlich am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerber in vakante

Stellen auf dem dänischen Arbeitsmarkt. Hierbei ist es unerheblich, ob sie Leistungen nach dem SGB II oder ob sie Arbeitslosengeld I beziehen. Die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung verlangte auch in 2012 ein besonders hohes Maß an Kreativität und Flexibilität von den Mitgliedern des Vermittlungsteams. Angesichts einer weiter gestiegenen Arbeitslosigkeit wuchsen die Anforderungen an potentielle deutsche Bewerberinnen und Bewerber stetig. Ohne entsprechende Sprachkenntnisse blieb eine Arbeitsaufnahme in Dänemark die 'absolute Ausnahme'.

»Competence to go« – Innovation kennt keine Grenzen

Mit der aktiven Beteiligung an dem vom 01.02.2012 bis zum 31.12.2014 laufenden Interreg IVa-Projekt »Compe-

tence to go [CTG]« [interreg4a.de] setzt der Kreis Nordfriesland ein Zeichen für einen integrierten grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt.

Ausgehend von der Erkenntnis, dass die fehlende gegenseitige Anerkennung von Ausbildungs- und Berufsabschlüssen nach wie vor ein zentrales Hindernis für die grenzüberschreitende Mobilität darstellt, verfolgt CTG einen bestechend einfachen und gerade deshalb innovativen und modellhaften Lösungsansatz: die Teilnehmenden verfügen nach erfolgreicher Projektteilnahme über zwei anerkannte Berufsabschlüsse, den dänischen Abschluss als Social- og sundhedshjælper und den deutschen Abschluss als Altenpflegehelfer. Der parallele Erwerb von noch fehlenden Sprachkompetenzen eröffnet den Projektteilnehmenden zukünftig einen grenzenlosen Zugang zum dänisch-deutschen Arbeitsmarkt.



4. Darstellung der Eingliederungsmaßnahmen

Die Bedarfe sind der Kompass des Nordfriesischen Weges

Bei seinen Integrationsbemühungen setzt das Jobcenter Nordfriesland auf Nachhaltigkeit. Die persönlichen Ansprechpartnerinnen und -partner unterstützen jeden Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuchenden individuell und zielgerichtet in seinen Integrationsbemühungen. Dabei nutzen sie eine ganze Reihe von auf die heterogenen Zielgruppen zugeschnittenen Maßnahmen. Die Einkaufsgruppe des Kreises achtet darauf, dass sich die Maßnahmen – von denen im Folgenden einige näher vorgestellt werden – an den konkreten Bedarfen des Arbeitsmarktes orientieren.

»Landungsbrücken«

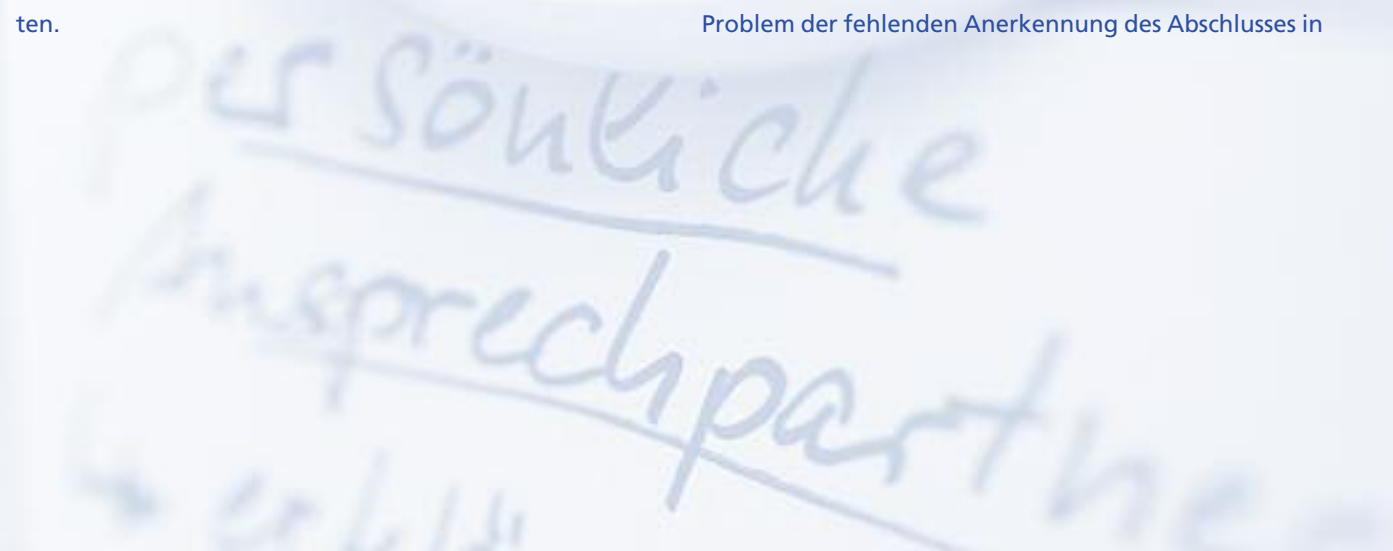
Im Kontext des vom Kreis Nordfriesland verfolgten integrativen Ansatzes »Bildungslandschaften« deckt das Projekt »Landungsbrücken« den Rechtskreis SGB II ab. Es

ergänzt das vorhandene Angebot um ein niedrigschwelliges Angebot für junge Menschen, die den Kontakt zum Jobcenter nicht von sich aus aufrecht erhalten. Im Rahmen »intensiver aufsuchender Sozialarbeit« werden verstärkt auch diejenigen jungen Menschen ohne Anbindung erreicht. Mit den gesetzlichen und den beauftragten Trägern der öffentlichen Jugendhilfe findet ein enger Austausch bis hin zur gemeinsamen Fallverlaufsplanung statt. Für die 17- bis 19-Jährigen ist in jedem Einzelfall eine gemeinsame Hilfeplanung vorgesehen. Mit diesem festen und planbaren Angebot werden die Jugendlichen angesprochen, die zwar aktuell noch durch massive häusliche Probleme an einer erfolgreichen Integration gehindert sind, die aber durch offene Angebote noch erreichbar sind. So folgt auch dieses Projekt dem Ziel, die Versorgungsquote der jugendlichen Leistungsbezieherinnen und -bezieher zu erhöhen, jeder und jedem bisher unver-sorgten Jugendlichen ein – wenn auch im ersten Schritt zunächst nur niedrigschwelliges – Angebot zu unterbreiten.

»Frauen Richtung Arbeitsmarkt unterwegs [F.R.A.u.]«

Ob allein oder im Familienverbund erziehend – nach der Geburt und den ersten Erziehungsjahren sehen sich viele Frauen bei dem Eintritt oder bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt besonderen Schwierigkeiten ausgesetzt.

Viele konnten aufgrund der Geburt eine begonnene Ausbildung nicht abschließen, andere hatten die Ausbildung zu diesem Zeitpunkt noch nicht begonnen. Aufgrund fehlender Teilzeitbeschäftigungen oder aufgrund unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten bildet auch eine abgeschlossene Ausbildung häufig keine Gewähr für einen nahtlosen Übergang in den Arbeitsmarkt. Auch gut ausgebildete und praxiserfahrene Frauen stoßen auf Barrieren, wollen sie nach einer längeren Familienphase den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt angehen. Viele Migrantinnen, die in ihren Herkunftsländern durchaus eine Ausbildung absolviert haben, stoßen auf das Problem der fehlenden Anerkennung des Abschlusses in



Deutschland. Erschwerend kommen dann häufig noch Sprachprobleme hinzu, so dass eine Beschäftigung im erlernten Beruf nicht zustande kommt. Aufgenommene Hilfstätigkeiten decken häufig den Bedarf nicht ab, so dass weiterhin Leistungen vom Jobcenter in Anspruch genommen werden müssen.

Bei diesen eine Arbeitsaufnahme zusätzlich erschwerenden Rahmenbedingungen knüpft die Maßnahme »F.R.A.u.« an und bietet den betroffenen Frauen Unterstützung beim Erkennen und Entwickeln individuell passender Handlungsansätze an. Dieses Unterstützungsangebot wird angepasst an die Bedarfe der Zielgruppe in Teilzeit angeboten, sofern erforderlich wird die Kinderbetreuung sichergestellt. In drei Stufen sollen die Teilnehmerinnen die eigenen Stärken und Ressourcen erkennen, sich neue Fähigkeiten aneignen und schließlich lernen, diese gezielt für den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu nutzen:

»Aktivierung«, »Erhöhung der Qualifikation« und »Bewerbungsarbeit«. Die Maßnahme setzt dabei gezielt auf die gemeinsame Arbeit in der Gruppe, um geleitet durch das Fachpersonal des Maßnahmeträgers auch gruppendynamische Prozesse gezielt in die Entwicklung der individuellen Handlungs- bzw. Lösungsansätze einfließen lassen zu können. Es entsteht ein Forum für den offenen Austausch eigener Ideen und Erfahrungen.

»Praxis-Lernen«

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [IAB] hat im Rahmen seiner Untersuchungen nachgewiesen, dass junge Arbeitsuchende bei ihren Integrationsbemühungen deutlich mehr von betrieblichen Praxiserfahrungen profitieren als von einer Arbeitsgelegenheit oder aber von 'verschulten' Maßnahmeangeboten – und zwar

unabhängig von ihrer individuellen familiären bzw. häuslichen Situation. Hierfür führt das IAB u.a. einen »Klebeeffekt« aber auch die Gelegenheit zu einer längeren Erprobungsphase als mögliche Ursachen an. Hier knüpft das Jobcenter Nordfriesland mit seiner Maßnahme »Praxis-Lernen« an. In einem ausgewogenen Mix aus betrieblichem Praktikum und individuellem Coaching werden die jugendlichen Leistungsbezieherinnen und -bezieher – insbesondere auch die Gruppe der s.g. Altbewerber – für die Aufnahme einer Beschäftigung oder einer Ausbildung vorbereitet. In Theorie-Modulen werden gezielt die im Einzelfall bestehenden schulischen Defizite bearbeitet. In Gruppenveranstaltungen, insbesondere aber auch in Einzelgesprächen werden die Teilnehmenden für ihre Bewerbungsarbeit gecoacht.



5. Bewertung durch das kommunale Jobcenter Nordfriesland

Die Neuausrichtung greift

Ungeachtet einer weiteren Reduzierung der 2012 in Nordfriesland für die Eingliederung der Leistungsbeziehenden und Leistungsbezieher zur Verfügung stehenden Mittel um rd. EURO 300.000 blieben die gesetzlichen, in den Kennzahlen K1 bis K3 beschriebenen, Ziele gleich. Der Kreis Nordfriesland hat mit einer Spezialisierung der Arbeitsbereiche sowie mit einer Flexibilisierung der Arbeits- und Verfahrensabläufe tiefgreifende Umsteuerungsprozesse eingeleitet, um diesem Einspardruck durch eine spürbare Effizienzsteigerung entgegen zu wirken. Er ist überzeugt, mit dem eingeleiteten Umsteuerungsprozess den rückläufigen Trend der beiden Vorjahre gestoppt zu haben und schon im Jahre 2013 bei den im Kennzahlenkatalog nach § 48a SGB II festgelegten Indikatoren K1 bis K3 messbare Verbesserungen erzielen zu können. Er gründet diese Überzeugung auf die sich bereits in der zweiten Jahreshälfte 2012 positiv entwickelnden Zahlen. Des Weiteren gibt aber auch die nähere Betrachtung der Kennzahl K1 – wenngleich bisher lediglich als s.g. »Monitoring-Ziel« Gegenstand der Zielvereinbarungen nach § 48b SGB II mit dem Land Schleswig-Holstein – berechtigten

Anlass zum Optimismus. Die ausgesprochen positive Entwicklung bei der Verringerung der Leistungen zum Lebensunterhalt [LLU] trotz vergleichsweise niedriger Integrationszahlen deutet darauf hin, dass die realisierten Integrationen zum einen nachhaltig und zum anderen auch bedarfsdeckend waren.

Ausblick

Das Jobcenter Nordfriesland macht sich auch 2013 dafür stark, die Chancen seiner Kundinnen und Kunden am Arbeitsmarkt zu erhöhen. In diesem Zusammenhang ist es eine Selbstverständlichkeit, sich aktiv an der Fachkräfteinitiative des Landes Schleswig-Holstein »Zukunft im Norden« zu beteiligen. Zur Umsetzung des von der Bundesregierung, von vielen Migrantenorganisationen, den Ländern und den kommunalen Spitzenverbänden im Juli 2012 beschlossenen »Nationalen Integrationsplans« bringt das Jobcenter seine fachliche Expertise in die Arbeitsgruppe »Integration durch Arbeit« ein.

Das Jobcenter Nordfriesland steht 2013 erneut vor der Herausforderung, mit einem reduzierten Eingliederungstitel die in den zwischen dem Land Schleswig-Holstein und

dem Kreis Nordfriesland abzuschließenden Zielvereinbarungen enthaltenen Zielmarken zu erreichen. Der Kreis Nordfriesland ist dennoch überzeugt, diese Herausforderung zu meistern.

Die Voraussetzung hierfür ist die Vereinbarung ambitionierter, gleichzeitig aber auch realistischer Zielwerte. Hierfür ist erneut auch die sachgerechte Würdigung der Randlage unerlässlich, da sich der dänische Arbeitsmarkt noch immer nicht von seinem Einbruch erholt hat und er den SGB II-Kundinnen und -Kunden aus der Grenzregion nach wie vor kaum Beschäftigungsperspektiven bietet.

Nach dem Umbruchjahr 2012, das für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von gewaltigem Veränderungsdruck geprägt war, richten sich die strategischen Projekte für 2013 vorrangig auf die Weiterentwicklung der die Arbeit vor Ort erleichternden Unterstützungsprozesse sowie die gemeinsame Fortschreibung der o.g. Aktivitätenliste.

Konkret wird das weiter optimierte Belegungsmanagement zu einer noch besseren Auslastung der Maßnahmenkapazitäten beitragen. Das Maßnahmeninformationssystem wird entsprechend der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern formulierten Bedarfe weiterentwickelt. Der

zukünftig zentrale Postversand sorgt neben der Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch für eine Einsparung bei den Sachausgaben. Tauchen personelle Engpässe in der Leistungsberechnung der örtlichen Jobcenter auf, wird 2013 eine Springerkraft kurzfristig für Entlastung sorgen. Ein spezialisierter Außendienstmitarbeiter wird in enger Abstimmung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der örtlichen Jobcenter kreisweit Hausbesuche durchführen sowie für deren zeitaufwendige Vor- und Nachbereitung sorgen.

Inhaltlich macht erneut die systematische Verringerung des Bestandes an Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher einen Schwerpunkt der Integrationsarbeit aus. Hierbei werden die Erkenntnisse aus dem Benchlearning-Prozess, die Erfahrungen und die Best-Practice-Beispiele der Vergleichsring-Partner kontinuierlich in die strategische Planung mit einbezogen. Noch konsequenter als bisher verfolgt das Jobcenter Nordfriesland einen auch präventiven Ansatz, der von vornherein auf die Vermeidung von Langzeitbezug abstellt. Hierfür stehen den Fallmanagern und Personalvermittlern eine Reihe von

zielgruppenspezifischen Maßnahmeangeboten zur Verfügung. Darüber hinaus werden aber auch Mittel für individuelle Bildungs- und Aktivierungsgutscheine bereitgestellt.

Die gezielte Unterstützung von jugendlichen und auch von allein erziehenden Leistungsbezieherinnen und -bezieher bilden weitere Schwerpunkte der Integrationsarbeit des Jobcenters Nordfriesland.

Die Fortführung des sehr erfolgreichen Kompetenznetzwerkes 50plus auch über das Jahr 2015 hinaus ist für den Kreis Nordfriesland von besonderem Interesse. Früher als anderenorts hat er mit dem »Masterplan Daseinsvorsorge« die sich aus der demografischen Veränderung ergebenden gesellschaftlichen Herausforderungen aufgezeigt und auch Strategien zu deren Bewältigung entwickelt. Der Kreis fördert den Dialog zwischen allen für den Arbeitsmarkt relevanten Akteuren und weist hierbei stets von Neuem darauf hin, dass die Ressourcen der älteren Menschen für den Arbeitsmarkt unverzichtbar sind.

Selbstverständlich nutzen die örtlichen Jobcenter auch die durch das »Landesprogramm Inklusive Jobs« eröffne-

ten Chancen. Mithilfe eines externen Fachberaters wird die Integration von Menschen mit Behinderung gezielt unterstützt.

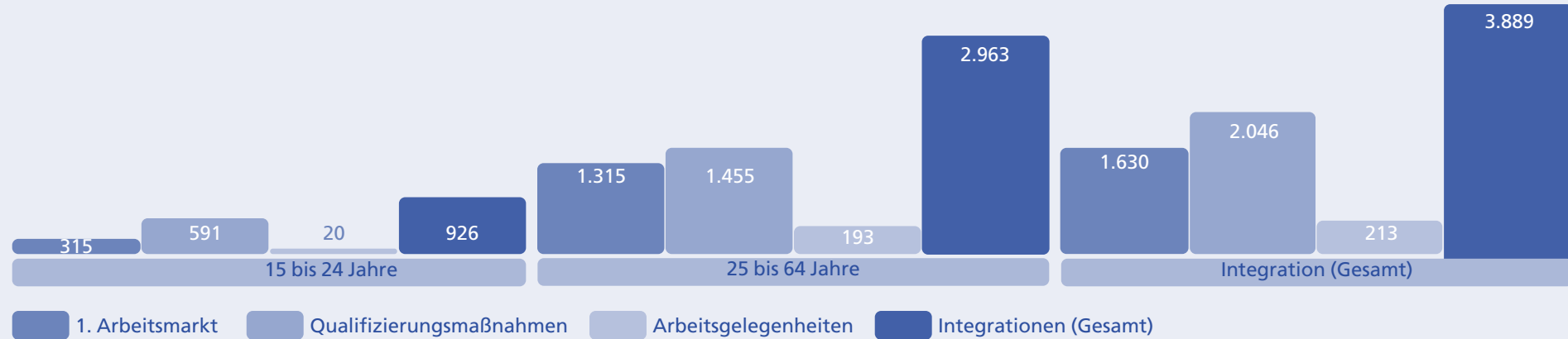
Schließlich werden die Erfahrungen aus der Pilotphase der oben ausführlich dargestellten Maßnahme »Jobtraining« sorgfältig ausgewertet. Die darauf aufbauende konzeptionelle Weiterentwicklung in 2013 soll in die Neuausschreibung der Maßnahme »Jobtraining 2.0« münden. Hierdurch wird ein wirksamer und nachhaltiger Beitrag zur Verkürzung der durchschnittlichen Verweildauer im Hilfebezugssystem des SGB II geleistet werden.

In einer einstimmigen Entscheidung hat der nordfriesische Kreistag am 15.06.2012 ein klares Bekenntnis zur Einrichtung eines sozialen Arbeitsmarktes abgelegt. Er hat sich unmissverständlich zugunsten von öffentlich geförderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung positioniert und der Verwaltung aufgetragen, diesbezüglich Handlungsstrategien und konkrete Umsetzungsmöglichkeiten zu prüfen. Dieser Auftrag rundet das Arbeitsspektrum des Jobcenter Nordfriesland für 2013 ab.



Integrationen im Kreis Nordfriesland - Rechtskreis SGB II (Januar bis Dezember 2012)

	15 bis 24 Jahre	25 bis 64 Jahre	Gesamt
1. Arbeitsmarkt	315	1.315	1.630
Qualifizierungsmaßnahmen	591	1.455	2.046
Arbeitsgelegenheiten	20	193	213
Integrationen (Gesamt)	926	2.963	3.889

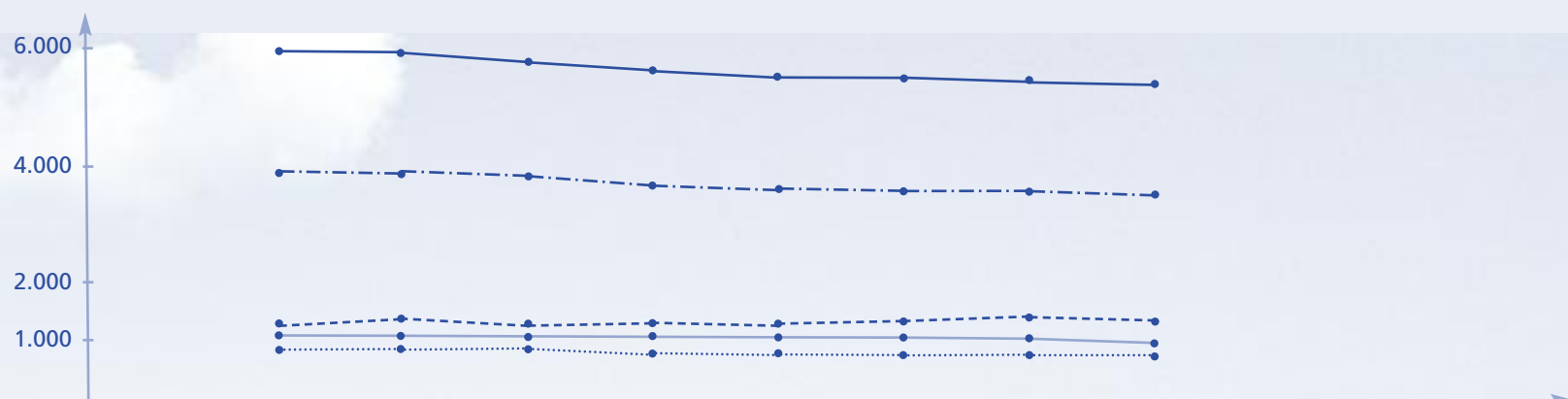


Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Kreis Nordfriesland – Rechtskreis SGB II

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Bedarfsgemeinschaften	5.318	5.375	5.356	5.273	5.127	5.078	5.081	5.039	5.028	5.047*	5.114*	5.193*



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	7.149	7.250	7.229	7.087	6.905	6.816	6.830	6.747	6.692	6.755*	6.805*	6.904*
davon												
unter 25 Jahren	1.277	1.313	1.324	1.297	1.291	1.266	1.287	1.256	1.233			
25 bis 50 Jahre	3.896	3.939	3.929	3.829	3.708	3.672	3.674	3.625	3.606			
50 bis 55 Jahre	818	829	815	803	782	774	759	744	755			
über 55 Jahre	1.175	1.169	1.161	1.158	1.124	1.104	1.110	1.122	1.098			
25 bis 64 Jahre	5.889	5.937	5.905	5.790	5.614	5.550	5.543	5.491	5.459			



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





Die örtlichen Jobcenter finden Sie hier:

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

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

Sozialzentrum Leck
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