

**„Integration von Langzeitarbeitslosen in den
Arbeitsmarkt“ – Herausforderungen aus Sicht des
Jobcenters Nordfriesland (NF)**

Vortrag an der Universität Hamburg am 01.11.16

Kreis Nordfriesland
Fachbereich Arbeit
Axel Scholz



► Erfolgsfaktor Organisationsform

**Kreis Nordfriesland
Träger der „Option“ als
Zugelassener kommunaler
Träger (zkT)**

**Vertrag nach 19a Gesetz
für kommunale Zusammen-
arbeit (GKZ)**

**mit sieben Kommunen
als Dienstleister für den
Kreis NF**



► **Erfolgsfaktor Organisationsform**

Kreis Nordfriesland als Jobcenter (JC):

- **Strategische Steuerung / Zielvorgaben**
- **Finanzverantwortung / Budgetierung**
- **Management für die Organisation von Qualifizierungen für das SGB II Klientel**
- **Management von Projekten und Sonderaufgaben**
- **Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)**
- **Zentrales Berichtswesen und Controlling**
- **Statistik (Grundsicherung, §51 b SGB II, § 52 SGB II, etc.)**
- **EDV-Betreuung der Anwender**
- **Fachaufsicht im aktiven und passiven Bereich incl. Sozialversicherung über die Außenstellen des JC**
- **Koordination der Gesamtaufgabe**



► **Erfolgsfaktor Organisationsform**

7 Sozialzentren u.a. als örtliche Außenstellen des JC

- **Passive Leistungen (Leistungsberechnung) SGB II**
- **Gewährung von BUT Leistungen**
- **Aktive Leistungen (Fallmanagement) SGB II**
- **Gewährung von Wohngeld, Grundsicherung im Alter nach dem SGB XII und Asylbewerberleistungsgesetz**
- **Sozialstaffelgewährung bei Kindergärtenbeiträgen aus dem SGB VIII**
- **an 3 von 7 Standorten ist Jugendhilfe (SGB VIII) ebenfalls dezentral vorort (Sylt, Mittleres Nordfriesland, Südliches Nordfriesland)**
- **Personalvermittlung, Arbeitsvermittlung und Stellen-Akquise im SGB II**



► **Erfolgsfaktor Organisationsform**

- **Flächenkreis mit dezentralen Strukturen (u. a. 5 Inseln, 10 Halligen, 135 Gemeinden, über 2000 qkm)**
- **klare Zuständigkeiten**
- **kurze und transparente Entscheidungswege**
- **schnelle Entscheidungen**
- **Keine Reibungsverluste durch Kooperationsprobleme bei Schnittstellen zum SGB VIII, XII, AsylbLG, Wohngeld**



► **Erfolgsfaktor Mitarbeiter/innen**

- **hohe Motivation - Wille zur Gestaltung**
- **Langjährige Mitarbeiter als Leistungsberechner /-innen**
- **Langjährige Mitarbeiter als Fallmanager /-innen mit „Doppelausbildung“**
- **Regelmäßige Fortbildungen, Lehrgänge und Schulungen pro Jahr für 160 Mitarbeitende in den SZ und beim Kreis NF**
- **Nur ca. 10% befristete Arbeitsverträge = schafft Verbundenheit und Loyalität**



► **Erfolgsfaktor Ressourcenorientierung**

- **Menschen wollen arbeiten, Kunde als Mitgestalter seiner Leistung / Hilfe**
- **bei den Stärken, Zielen, Willen und den Ressourcen der Menschen ansetzen – hier gezielt fordern und fördern**
- **Personen, Hilfen, Angebote im Sozialraum kennen und nutzen**
- **Behörde als sozialer Dienstleister nach dem Grundsatz der Gestaltung am Arbeitsmarkt und nicht der Verwaltung**

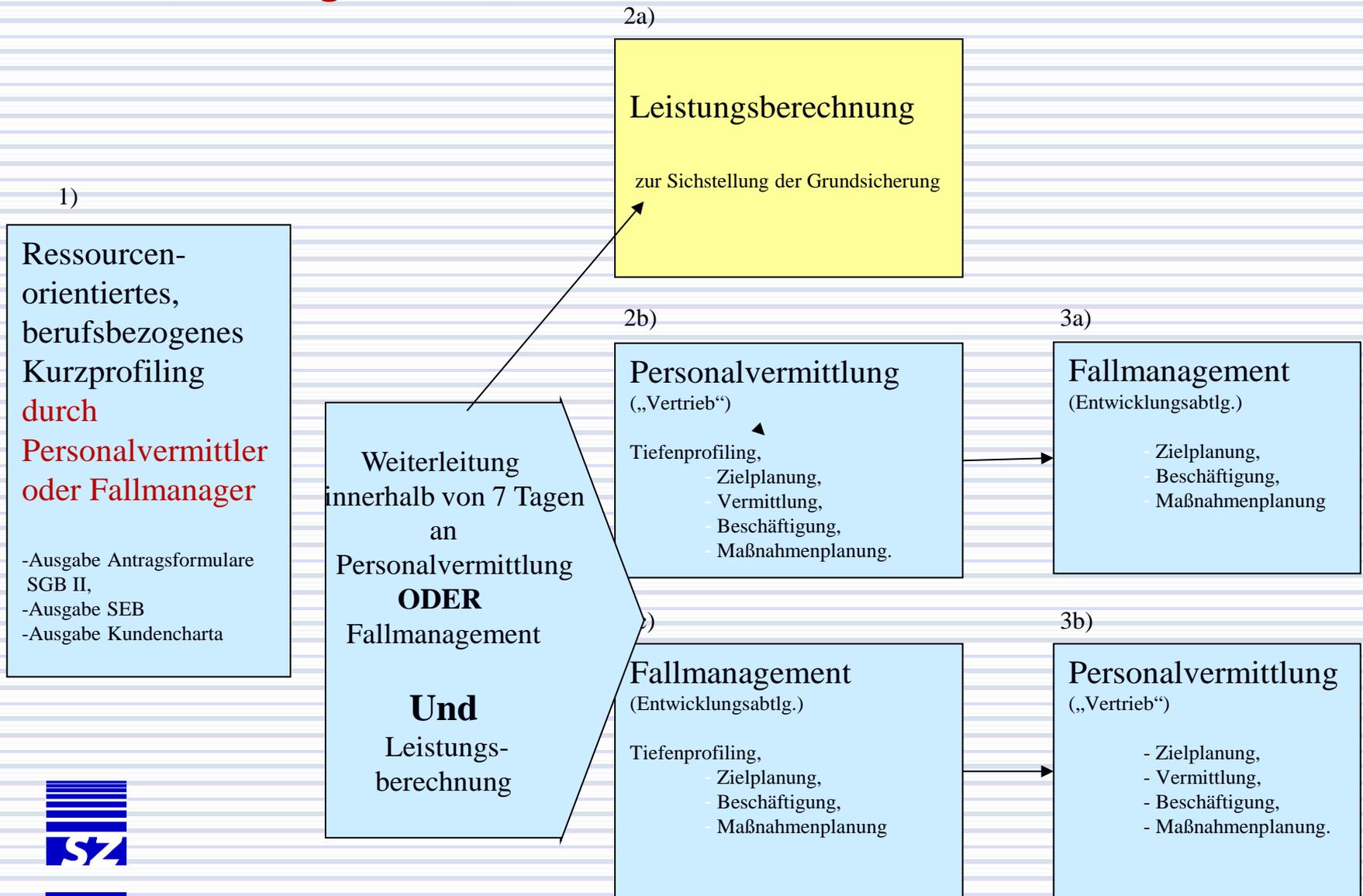


► **Erfolgsfaktor Betreuungsschlüssel**

- **Fallmanagement Jugendliche ca. 1: 75**
- **Fallmanagement Erwachsene ca. 1: 150**
- **Personalvermittlung ca. 1: 80**
- **Leistungsgewährung ca. 1: 140**
- **Beratung und Betreuung statt Maßnahmetourismus – individuelle Eingliederungsvereinbarungen - der Einzelfall ist entscheidend**
- **Spezialisierung von Aufgaben (Springer Leistungsberechnung, Berufliche Rehabilitation, Team Selbstständige) unter Anrechnung auf den Schlüssel**
- **Schwerpunkt / Zeit auf die Kunden ausrichten, die wollen, die Ziele haben und über Ressourcen verfügen**



► Erfolgsfaktor „work first“



► Erfolgsfaktor „aus der Region für die Region“

- **dezentrale Struktur – 7 Standorte**
- **lokale Akteure als Multiplikatoren (z.B. Bürgermeister u.ä.)**
- **enge Kooperation mit regionaler und lokaler Wirtschaft (IHK, HWK, Wirtschaftsförderung, Unternehmensverbände, HGV`s, usw.)**
- **Nutzung sozialer Netzwerke (Schulen, Sozialverbände, Kirchen, Jugendverbände, etc.)**
- **Einbindung des reg. Ehrenamtes im Zuge der Zuwanderung und Integration der Flüchtlinge**
- **Handlungsbedarf: Übergang Schule / Beruf (Bildungssektor) – Lösungen: u.a. Jugendberufsagenturen**



► **Umsetzung aus Sicht der Optionskommune NF - Teilfazit**

- **Über 20.000 sozialversicherungspflichtige Integrationen in Arbeit seit Einführung 2005**
- **Optionskommunen begreifen Arbeitslosigkeit als multidimensionales Problem und handeln entsprechend vernetzt – u.a. Durchführung von rechtskreisübergreifenden Fallkonferenzen**
- **Projekt ForAN: Forum für Alleinerziehende in NF ein Erfolgsmodell – höchste Integrationsquoten seit Einführung**
- **Projekt: Kompetenznetzwerk 50+ in NF war ein Erfolgsmodell (Aktivierung und Integration) von 2008 - 2015**
- **Optionskommunen gestalten soziales Leben ihrer Region**
- **Über 2000 Bedarfsgemeinschaften kontinuierlich in 11 Jahren abgebaut, stärkster Abbau in den ersten 6 Jahren**
- **Hohe Bindungsquote von Bundesmitteln (> 95% in NF zum Wohle der LZA in NF)**
- **Einführung der E-Akte als Geschäftsprozessoptimierung**



► Zahlen, Daten, Fakten

Daten und Ergebnisse: Arbeitslosenquote im Kreis Nordfriesland (alle zivilen Erwerbspersonen)		
Vergleichsmonat	SGB II (in %)	Gesamt (in %)
Dezember 2015	3,4	6,5
Dezember 2014	3,5	6,8
Dezember 2013	3,9	7,3
Dezember 2012	3,9	7,4
Dezember 2011	4,2	6,8



► Erfolge – Zahlen, Daten, Fakten

Daten und Ergebnisse: Bedarfsgemeinschaften	
Vergleichsmonat	Gesamt
Dezember 2015	5.241
Dezember 2014	5.176
Dezember 2013	5.208
Dezember 2012	5.193
Dezember 2011	5.261



► Zahlen, Daten, Fakten

Daten und Ergebnisse: Integrationen, Stand 31.12.2015		
Jahr	in den ersten Arbeitsmarkt (absolut)	in Zusatzjobs / AGH's (absolut)
2015	1.893	79
2014	1.800	46
2013	1.865	57
2012	1.749	213
2011	1.936	539



► Erfolge – Zahlen, Daten, Fakten

Daten und Ergebnisse: Einkommen aus selbständiger oder nichtselbständiger Tätigkeit von ALG II-Kunden im Optionskreis NF (zusätzlich zur Grundsicherung)	
Einkommenshöhe (€)	Gesamt (Stand:31.03.2016)
0 – 200	1.270
201 – 450	3.908
451 – 850	1.360
Über 850	1.844



► Was spricht für die kommunale Trägerschaft (Option)?

- Vermittlungserfolge durch flexible, regionale, spezifische Gestaltung des SGB II, insbesondere der aktiven Leistungen
- Verwaltungsökonomie - weniger Reibungsverluste als bei Beteiligung der BA und kurze Entscheidungswege vorort (Eigenverantwortlichkeit) – gemeinsame Einrichtung (gE) muss Kommune und Agentur für Arbeit bei bestimmten Sachverhalten beteiligen
- Leitgedanke: „Der Nordfriesische Weg“ – Hilfen aus einer Hand – Leistungen „von der Wiege bis zur Bahre“ (Sozialpolitische Verantwortung) – siehe auch jährlicher Eingliederungsbericht



► Was spricht für die kommunale Trägerschaft (Option)?

- Möglichkeit zur Einflussnahme der Kommunen zur Steuerung der KdU (durch Reduzierung BGs) – Festlegung von Mietobergrenzen (Schlüssiges Konzept)
- Kein unmittelbarer Zugriff der Bundes (anders als in einer Gebietskörperschaft der gemeinsamen Einrichtung) auf die Kreisfinanzen (KdU, SGBXII – Erwerbsfähigkeit, Höhe der KEL)
- Bürgernähe durch lokale Organisation und Einbindung der lokalen und regionalen Ressourcen (wie beschrieben)
- Partnerschaftliche und vertragliche Zusammenarbeit mit den Trägern der freien Wohlfahrtspflege im Rahmen der kommunalen Eingliederungsleistungen (KEL) – Hemmnisabbau nach § 16a SGB II



► Was spricht für die kommunale Trägerschaft (Option)?

- Kooperation im kommunalen Netzwerk mit dem Landkreistag SH, dem Deutschen Landkreistag, allen 108 zKT in der BRD, etc.
- Gelingende Schnittstellen zwischen SGB II, VIII und XII (Prüfung von vorrangigen Leistungen, Zuständigkeitsfragen, Generierung gemeinsamer Projekte, Kollegiale Beratung bei Familien (mehrere Rechtskreise betroffen))
- Stärkung der Kreises durch Verantwortung für eine sehr zentrale Aufgabe der Daseinsvorsorge („Arbeitslose des kommunalen Raumes – nicht des Bundes“) – anders als in Gebietskörperschaften einer gemeinsamen Einrichtung



► **Einordnung der Aufgabe durch die Kreispolitik**

- **Einstimmiger Beschluss in 2004 im Kreistag**
- **Nachhaltiger politischer Rückhalt durch Kreistag und kreisangehörigen Raum**
- **SGB II Beirat eingerichtet, in NF ist das der Arbeits- und Sozialausschuss (ASA) und die am Arbeitsmarkt beteiligten Personen und Institutionen nach § 18d SGB II (4x im Jahr)**
- **Originäre Aufgabe der Daseinsvorsorge**
- **Die Umsetzung des SGB II wird als eine gesellschaftspolitische, sozialpolitische und wirtschaftspolitische Aufgabe verstanden**
- **Möglichkeit der Einflussnahme – gE hat „nur“ Trägerversammlung**



► Einordnung der Aufgabe durch die Kreisverwaltung

- Aufgabe der ganzen Kreisverwaltung
- Unterstützung durch Querschnittsbereiche bei EDV, Vergabe, Öffentlichkeitsarbeit, Kassen- und Mahnwesen, Liegenschafts-management, Klagesachbearbeitung, Widerspruchssachbearbeitung, Vollstreckung, Unterhaltsheranziehung als Spezialisierung der Leistungsberechnung (da komplex), etc.
- Selbstverständnis des Landrates



► **Einordnung der Aufgabe durch die Kreisverwaltung**

- **SGB VIII und SGB XII – Verantwortliche Fachbereiche werden miteinbezogen (eine Verwaltung – anders als in einer gemeinsamen Einrichtung – dort: 2 Verwaltungen)**
- **Aktives und funktionierendes Steuerungsteam / Führungsrunde (tagt wöchentlich)**
- **Nordfriesland als Sozialraum, Wirtschaftsraum, Lebensraum begreifen – den Entwicklungen des Demographischen Wandel vorbereiten**



► **Allgemeine Herausforderungen an das Jobcenter**

- **Budgetunsicherheiten durch späte und immer wieder veränderte Auszahlungszeiträume und Höhen seitens des Bundes**
- **Integration von Flüchtlingen in der Praxis – Erwartungshaltung des Bundes und der Wirtschaft – Sprache, Bildung, Anerkennung von Abschlüssen, Gesetzliche Vorschriften als Bürokratie verstanden**
- **Gesetzliche Novellierungen (9.tes SGB II Änderungsgesetz) und häufige Anpassungen in der Bundesstatistik (schwer den Mitarbeitenden zu vermitteln)**
- **Fördern und Fordern in „Reinkultur“ – die „Gretchenfrage“ bzgl. des Einsatzes von Sanktionen – „Drehtüreffekt“ bei der Integration in Arbeit, da nicht nachhaltig, wenn dies mit Druck durch zu starkes Fordern geschieht – jedes JC muss hier seinen Weg beschreiten**



► **Allgemeine Herausforderungen an das Jobcenter**

- **Strategische Entscheidung über den Betreuungsschlüssel (Spezialisierung versus Generalisierung) – Einteilung in sog. Kategorien**
- **Personal für EDV Betreuung durch Einführung der E-Akte**
- **Umsetzung der Statistik nach §51 b SGB II**
- **Umsetzung der Sozialversicherung (Abführung der Beiträge, Gleitzoneberechnung, An- und Abmeldewesen, etc.)**
- **Mitarbeiterschaft muss Beratung/Betreuung, Statistik, und die Rechtsanwendung (SGB I bis SGB XII) beherrschen – Komplexität sehr hoch**
- **Langzeitleistungsbezieher in Bedarfsdeckende Beschäftigung bringen (Problem: NF ist Tourismuskreis - kein Einfluss auf Vorgehensweise der Betriebe beim Zustandekommen von 450 € Jobs)**



► Allgemeine Herausforderungen an das Jobcenter

- Fortlaufende Justierung des Arbeitgeberservices (Personalvermittlung), da das Matching und die Erwartung der Betriebe sich als schwierig erweisen (Angebotsorientiert oder Nachfrageorientiert)
- An der Einstellung zur Einstellung muss mit den Arbeitsgebern gearbeitet werden (leider nach wie vor tendenziell negatives Image der SGB II Kunden)
- Qualifizierung der SGB II Kunden „on the job“ vorantreiben
- Einzelfallcoaching statt externer Maßnahme (Paradigmenwechsel)
- Nachbetreuung der SGB II Kunden nach der Vermittlung zur Verstetigung und Erhöhung der Nachhaltigkeit (zeitintensiv) prüfen
- Etablierung von Arbeitsgelegenheiten (wichtig für die SGB II Klientel) – Gefahr: Verdrängung von regulärer Beschäftigung – lokaler Konsens erforderlich!



► **Allgemeine Herausforderungen an das Jobcenter**

- **Ziel: Jugendhilfe an allen 7 Standorten implementieren (organisatorisch und räumlich schwierig – Beispiel Husum)**
- **Regionale Vermittlung hält Arbeitskräfte von heute als Fachkräfte von morgen oder übermorgen in der Region – Überregionale Vermittlung häufig ein Mobilitätsproblem – „Work first“ Ansatz kann dem im Wege stehen**
- **Klarheit über Organisationsgrundsätze als Bestandteil der Qualitätssicherung und –arbeit, z.B.**
 - **Ressourcenorientierung (fördern)**
 - **„work first“ / Arbeit vor Leistung (fordern), Fähigkeiten und Fertigkeiten beachten**
 - **Werte (z.B. Menschen wollen arbeiten) fördern**
 - **Kunden als Mitgestalter der Hilfen (fordern)**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !