

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm für das Jobcenter Coburg Stadt

Mit dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm legt das Jobcenter Coburg Stadt fest, mit welchen Strategien und ausgewählten Maßnahmen der gesetzliche Auftrag und die vereinbarten Ziele im Jahr 2021 erreicht werden sollen.

Die systematische Darstellung von Zielen, operativen Strategien und Maßnahmen soll es den Beschäftigten ermöglichen, das eigene Handeln mit übergeordneten gesetzlichen und geschäftspolitischen Zielen zu verknüpfen und einzuordnen. Darüber hinaus dient das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm als Informationsgrundlage für die Öffentlichkeitsarbeit und die Unterrichtung weiterer Akteure der lokalen Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik.

Gender-Erklärung:

Zur besseren Lesbarkeit werden im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm personenbezogene Bezeichnungen, die sich zugleich auf Frauen und Männer beziehen, generell nur in der im Deutschen üblichen männlichen Form angeführt, also z. B. „Kunden“ statt „Kundinnen und Kunden“. Dies soll jedoch keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck bringen.

Impressum

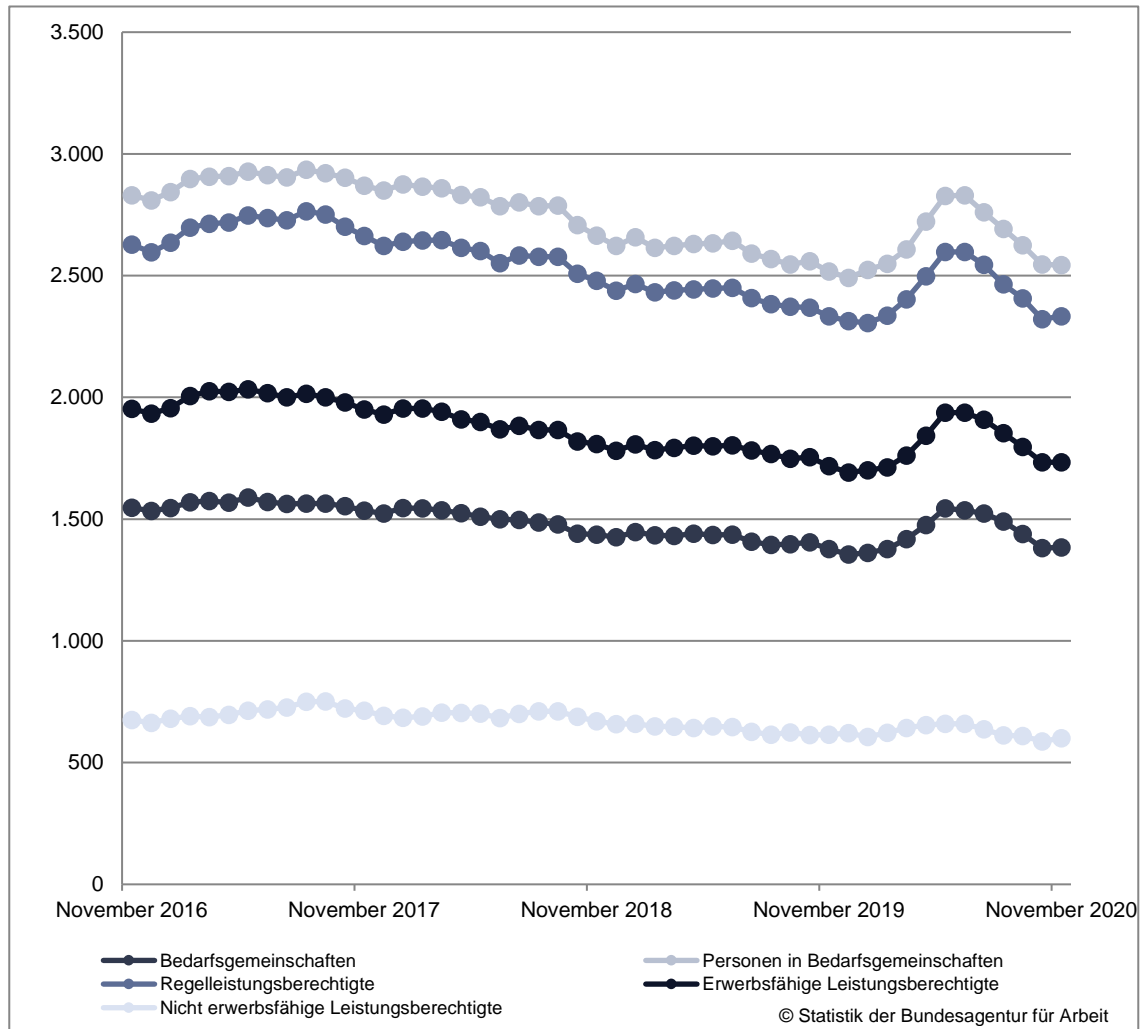
**Jobcenter Coburg Stadt
Hinterer Floßanger 10
96450 Coburg**

Telefon: 09561/2365-100
E-Mail: Jobcenter-Coburg-Stadt@jobcenter-ge.de
Internet: www.jobcenter-coburg-stadt.de

Die Grundsicherung für Arbeitssuchende.....	4
Allgemeine Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage.....	5
Finanzsituation 2021	6
Ausrichtung der Organisation	6
Ziele 2021.....	7
Geschäftspolitische Handlungsfelder	7
Handlungsleitende Prämissen	7
Fortsetzung der geschäftspolitischen Ausrichtung.....	8
Digitalisierung intern und extern gestalten	8
Schwerpunkte des Jobcenters Coburg Stadt	9
Fachkräftesicherung durch Ausbildung und Qualifizierung	9
Zusammenarbeit mit Arbeitgebern.....	9
Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit.....	10
Vermeidung und Beendigung von Langzeitleistungsbezug	10
Inklusion voranbringen.....	11
Menschen mit Migrationshintergrund integrieren	11
Netzwerkarbeit.....	12

Die Grundsicherung für Arbeitssuchende

Die Anzahl der Haushalte, die auf Unterstützungsleistungen durch das Jobcenter Coburg Stadt angewiesen sind, liegt im November 2020 (hochgerechnete Datengrundlage) bei 1.383. Seit 2016 ist es dem Jobcenter Coburg Stadt gelungen, die Anzahl der Personen im SGB II-Bezug deutlich zu senken. Darüber hinaus zeigt die folgende Grafik die bisherigen Auswirkungen der Corona-Pandemie im Sommer 2020.



Die Zahl der Arbeitslosen in der Stadt Coburg (SGB II und SGB III) beträgt im November 2020 insgesamt 1.300 Personen. Davon sind 671 Arbeitslose im Jobcenter gemeldet. In den letzten zwölf Monaten erhöhte sich damit die Arbeitslosigkeit im Bereich SGB II um 51 Personen (+8,2 Prozent) und im Bereich SGB III um 168 Personen (+36,4 Prozent). Die Arbeitslosenquote auf alle zivilen Erwerbspersonen beläuft sich im Stadtgebiet Coburg auf 5,6%. (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit - Statistik nach Regionen, Coburg-Stadt)

Im Kontext von Fluchtmigration sind im November 2020 insgesamt 83 Personen beim Jobcenter arbeitslos gemeldet. Mit einem Anteil von 12,4% liegt die Stadt Coburg unter dem bayernweiten Jobcenter-Durchschnitt von 13,7%. (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Personen im Kontext von Fluchtmigration)

Allgemeine Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage

In der Stadt Coburg haben ca. 34.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ihren Arbeitsort. Gut zwei Drittel der Beschäftigungen sind dem Bereich Dienstleistungen und Handel, hier überdurchschnittlich der Versicherungsbranche, zugeordnet. Zu den Hauptbranchen im Bereich des produzierenden Gewerbes gehören der Maschinenbau, die Kunststoffverarbeitung und die Elektrotechnik sowie die Automobilzulieferindustrie.

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse erhöhte sich im Stadtgebiet, nach den zuletzt verfügbaren Daten von März 2020, im Vergleich zum Vorjahresmonat um 0,2%. Dies entspricht 68 Beschäftigungen. Im Vorjahresvergleich erhöhte sich bis März 2020 insbesondere die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse im Bereich Erziehung und Unterricht um 23%. Entgegen der positiven Gesamtentwicklung in der Region reduzierte sich im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse um 17,1%. (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit - Tabellen, Regionalreport über Beschäftigte, Nürnberg, September 2020)

Prognosen zur Entwicklung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage weisen, insbesondere im Hinblick auf einen unregelmäßigen Brexit und der weiteren Auswirkungen der Corona-Pandemie, eine erhöhte Unsicherheit auf.

Das IAB-Arbeitsmarktbarometer ist im November 2020, trotz der weiteren Einschränkungen zur Bewältigung der Corona-Pandemie, leicht auf 100,5 Punkte gestiegen. Damit bleibt der Beschäftigungsausblick überregional leicht positiv.

Das ifo Beschäftigungsbarometer ist im November auf 96,7 Punkte gestiegen, von 96,4 Punkten im Oktober. Das ifo Institut weist darauf hin, dass die Zahl der Unternehmen mit Entlassungsplänen weiterhin größer ist als jener, die mit steigenden Mitarbeiterzahlen rechnen. Insgesamt ist die Lage in den Branchen sehr heterogen. IT-Dienstleister planen Beschäftigte einzustellen. In der Reisebranche und dem Gastgewerbe sind Entlassungen nicht zu vermeiden.

Der GfK-Konsumklima-Index befindet sich seit Mai 2020 im negativen Bereich. Nach Angaben der GfK hat die Corona-Krise weiterhin massive Auswirkungen auf die Verbraucherstimmung.

Die Agentur für Arbeit Bamberg-Coburg prognostiziert für das Jahr 2021 eine leichte Erhöhung der Beschäftigung (+526) im Agenturbezirk Bamberg-Coburg. (vgl. 20. Brancheneinschätzung Herbst 2020 - Arbeitsmarktmonitor).

Die IHK zu Coburg beschreibt im Konjunkturbericht Herbst 2020 ebenfalls einen leichten Erholungskurs der Coburger Wirtschaft. In der Konjunkturmfrage steigt der IHK-Konjunkturklimaindex auf 96 Punkte. Damit rangiert er jedoch weiterhin deutlich unter dem langjährigen Durchschnitt von 115 Punkten.

Im oberfränkischen Handwerk liegt der Geschäftsklimaindex im III. Quartal 2020 bei einem Wert von 109 und damit 4 Punkte über dem Wert des Vorquartals. Nach dem Konjunkturbericht der HWK Oberfranken - III. Quartal 2020 sind die negativen Auswirkungen der Corona-Krise auch im Handwerk zu spüren. Positiv ist allerdings, dass sich die Arbeitsplätze im Handwerk als sehr stabil zeigen. Vor allem das Bau- und Ausbauhandwerk trotz der Krise mit einer weiterhin sehr guten Auftragslage.

Finanzsituation 2021

Die „Verordnung über andere und ergänzende Maßstäbe zur Verteilung der Mittel für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit und der Verwaltungskosten der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Jahr 2021 (Eingliederungsmittelverordnung 2021 – EinglMV 2021)“ bildet die Grundlage für die Finanzsituation. Die Veröffentlichung der Eingliederungsmittelverordnung 2021 erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Dezember 2020. Bis dahin sind die Schätzwerte des BMAS die Grundlage für die Finanzplanung 2021.

Als Globalbudget (Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten) stehen dem Jobcenter Coburg Stadt rund 4,7 Millionen Euro zur Verfügung.

Im Bereich der Eingliederungsleistungen werden im Jahr 2021 die Förderung der beruflichen Bildung, Lohnkostenzuschüsse für Langzeitarbeitslose nach § 16e bzw. § 16i SGB II sowie Aktivierungsmaßnahmen der Schwerpunkt der Investitionen sein. Für marktferne Kunden stehen ausreichend Finanzmittel zur Förderung von Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung.

Ausrichtung der Organisation

Unser gesetzlicher Auftrag nach dem SGB II umfasst zwei Aufgaben: Die Sicherung des Lebensunterhaltes und die berufliche Integration von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Wir richten unser Handeln daher an unseren Kunden und deren Bedürfnisse aus.

Als agile Organisation entwickeln wir uns weiter zum Jobcenter der Zukunft. Während der Corona-Pandemie stellen wir uns aktiv auf die neuen Herausforderungen ein und setzen klare Prioritäten in der Aufgabenerledigung. Was in der Krise gut funktioniert soll nach Möglichkeit beibehalten werden.

Wir setzen unsere erfolgreiche externe und interne Kommunikation fort. Durch die Nutzung telefonischer und digitaler Kontaktmöglichkeiten sind wir für unsere Kunden stets gut erreichbar. Durch die Möglichkeiten der Digitalisierung (z.B. Skype, Video-Beratung) optimieren wir unsere Prozesse. Mobile Arbeit als moderne Arbeitsform wird flexibel und stets mit Blick auf die Kunden- sowie Mitarbeiterbedürfnisse im Jobcenter etabliert.

Unsere Kultur und Zusammenarbeit ist geprägt von einer wertorientierten Führung sowie einer aktiven und einbindenden Zusammenarbeit. Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden neue Ideen gefördert und die Partizipation der Beschäftigten erhöht.

Die Basis für unseren Erfolg sind gesunde und leistungsfähige Beschäftigte. Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützen dabei unsere Gesundheitsstrategie. Resilienz ist für uns alle wichtiger denn je. Zum Ausbau der Fachlichkeit wird die systematische und bedarfsorientierte Qualifizierung der Mitarbeiter im Jahr 2021 fortgesetzt.

Ziele 2021

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zusammen mit den Ländern, den kommunalen Spitzenverbänden und der Bundesagentur für Arbeit eine gemeinsame Grundlage der Zielsteuerung im SGB II erarbeitet. Ziel ist es, einen gemeinsamen Rahmen für die Zielsteuerung zu schaffen, durch den ein möglichst hohes Maß an Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit für alle Jobcenter hergestellt wird. Das Bundesministerium für Arbeit hat dazu die Verordnung zur Festlegung der Kennzahlen nach § 48a SGB II erlassen.

In Ableitung aus § 1 SGB II i.V.m. § 48a SGB II sind für die Zielvereinbarungen nach § 48b SGB II im Aufgabenbereich der Bundesagentur für Arbeit die Steuerungsziele „Verringerung der Hilfebedürftigkeit“, „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“ und „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“ maßgeblich. Sie werden durch die Zielindikatoren „Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“, „Integrationsquote“ und „Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern“ beschrieben.

Für die Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit wird ein Zielwert vereinbart, der die Veränderungsrate der Kennzahl im Jahr 2021 beschreibt. Das Jobcenter Coburg Stadt möchte die Integrationsquote um 11,5 % verbessern.

Für die Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug wird ein Zielwert vereinbart, der die Veränderungsrate der Kennzahl im Jahr 2021 beschreibt. Das Jobcenter Coburg Stadt möchte den Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden nicht um mehr als 2,7% anwachsen lassen.

Neben den drei Steuerungszielen bildet das Qualitätsmanagement die Grundlage für die Rechtmäßigkeit unseres Handelns, für die Prozessqualität sowie für die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit. Die kontinuierliche Qualitätssicherung in der operativen Aufgabenwahrnehmung wird durch die Verbindung systematischer Ansätze zur Einhaltung festgelegter Qualitätsstandards (Interne Kontrollsysteme) mit einem operativen Risikomanagement erreicht.

Geschäftspolitische Handlungsfelder

Handlungsleitende Prämissen

Während der Corona-Pandemie sind folgende handlungsleitende Prämissen die Basis für das operative Handeln und die Organisationskultur und -führung.

- Wir sind für unsere Kunden (weiter) da.
- Dazu beraten wir je nach Bedarf und Anliegen telefonisch, digital oder persönlich. Persönliche Beratungen finden terminiert statt.
- Beim persönlichen Kontakt achten wir zum Schutz unserer eigenen Gesundheit sowie der unserer Kunden auf die geltenden Abstandsregeln und Hygienestandards. Die dafür vorgesehenen Arbeitsplätze bauen wir weiter aus.
- Wir erbringen existenzsichernde Leistungen schnell und rechtmäßig.
- Im Notfall bieten wir den Bürgern einen Notfallschalter mit dem dafür vorgesehenen Gesundheitsschutz an, wo wir Anliegen auch ohne Termin entgegennehmen und grundlegende Auskunft geben.

Fortsetzung der geschäftspolitischen Ausrichtung

Die geschäftspolitischen Handlungsfelder zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs, zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf sind im Jahr 2021 mit Kontinuität weiter zu verfolgen. Hierzu passend wurde mit dem „Arbeit von Morgen-Gesetz“ eine weitere Optimierung geschaffen, um das Nachholen von Schulabschluss bzw. passgenauer Qualifizierung zu ermöglichen. Die Bedeutung von Weiterbildung wird somit dem aktuellen Strukturwandel der Arbeitswelt gerecht.

Die Förderung von Gleichstellung, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion ist als Querschnittsaufgabe ein übergreifender Handlungsschwerpunkt. Ein besonderes Augenmerk richten wir im Jahr 2021 auf die Erhöhung der Teilhabechancen gesundheitlich beeinträchtigter Menschen und der beruflichen sowie gesellschaftlichen Integration von Migranten.

Digitalisierung intern und extern gestalten

Gesellschaftlich und geschäftspolitisch von hoher Bedeutung ist die Ausgestaltung der Digitalisierung. Die stärkere interne und externe Nutzung der digitalen Angebote soll im Sinne unserer Kunden weiter fortgeführt und ausgebaut werden. Hierzu zählt der Ausbau von *jobcenter.digital* und die Nutzungssteigerung dieser Plattform. Die Corona-Pandemie beschleunigte das Schaffen neuer Kommunikationswege. Bewährte Kanäle und Prozesse sollen auch künftig in den Arbeitsalltag einfließen. Neben der Nutzung von Skype for Business und der verstärkten Beratung am Telefon soll die Videoberatung im 4. Quartal 2021 im Jobcenter eingeführt werden.

Im Austausch mit den regionalen Trägern erfolgt die Weiterentwicklung digitaler bzw. hybrider Bildungsformate. Es werden Angebote geschaffen und beworben, welche Kunden befähigen die digitalen Herausforderungen der Arbeitssuche ebenso zu bewältigen, wie die Anforderungen welche die Arbeitswelt 4.0 fachlich mit sich bringt.

Schwerpunkte des Jobcenters Coburg Stadt

Die Akzentuierung auf regionaler Ebene richtet sich nach den identifizierten Stärken, Schwächen und Chancen im Jobcenter Coburg Stadt. Ausgehend von einer Markt- und Kundenstrukturanalyse sowie einer Stärken- und Schwächenanalyse ergeben sich folgende regionale Handlungsschwerpunkte.

Fachkräftesicherung durch Ausbildung und Qualifizierung

Dem stetigen Strukturwandel mit der fortschreitenden Digitalisierung und den potentiellen Verlierern der Corona-Krise wird mit einem Fokus auf individuelle Weiterbildungen und Einzelfallförderungen entgegengetreten.

Die Beschäftigtenförderung ist in der Beratung von Kunden sowie Arbeitgebern impliziert und soll einem Arbeitsplatzverlust proaktiv entgegenwirken.

Die Bildungszielplanung der Agentur für Arbeit Bamberg-Coburg wird bei der Auswahl von Qualifizierungsmaßnahmen berücksichtigt.

Zur Prävention einer sich verfestigenden Arbeitslosigkeit stehen besonders Kunden ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Fokus.

Die Integration von Jugendlichen bleibt ein wichtiger Handlungsschwerpunkt. Eine Integration in Ausbildung oder eine weiterführende Schule muss für jede Schülerin und jeden Schüler das Ziel sein. Das Jobcenter Coburg Stadt ist hierfür im regelmäßigen Kontakt mit allen begleitenden Stellen (z.B. der Berufsberatung, den Jugendämtern, den Berufsschulen). Durch eine sehr enge Kontaktdichte soll die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung forciert werden.

Durch die erschwerte Berufsorientierung während der Pandemie (z.B. fehlender Zugang zu Praktika) besteht ein besonderer Unterstützungsbedarf beim Übergang Schule – Beruf. Das Zusteuern zu passgenauen Angeboten wird gemeinsam und in enger Zusammenarbeit mit der Berufsberatung abgestimmt.

Zusammenarbeit mit Arbeitgebern

Das Jobcenter beteiligt sich weiterhin personell am Arbeitgeber-Service (AG-S) der Agentur für Arbeit Bamberg-Coburg für einen gemeinsamen Marktauftritt.

Regelmäßige bewerberorientierte Matching-Gespräche zwischen dem Arbeitgeber-Service und den Integrationsfachkräften des Jobcenters Coburg Stadt, in denen konkrete Vermittlungsmöglichkeiten besprochen werden und die Überprüfung der Datenqualität zur Optimierung der Stellenvermittlung vorgenommen werden, unterstützen die Integrationsarbeit. In Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit werden themenspezifische bzw. berufsfeldbezogene Veranstaltungen (z.B. Bewerbungstag) angeboten.

Durch die organisatorische Konzentration im Rahmen einer Sofort- bzw. Intensivvermittlung wird insbesondere für marktnahe Bewerber bzw. für neue Kunden, durch eine enge Kontaktdichte und verstärkte Vernetzung mit dem Arbeitgeber-Service, die Aufnahme von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung forciert.

Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit

Die Gruppe der Langzeitarbeitslosen steht im Mittelpunkt aller Bemühungen. Hinter dem Begriff der Langzeitarbeitslosen verbergen sich Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen, Alleinerziehende, Ältere sowie junge Erwachsene, zunehmend auch Menschen mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge. Trotz umfangreicher Bemühungen hält sich der Anteil langzeitarbeitsloser Kunden auf einem hohen Niveau. Diese Entwicklung umzukehren stellt eine der größten Herausforderungen an die Jobcenter dar. In Anbetracht der langfristigen Entstehungsursachen von Langzeitarbeitslosigkeit und ihrer Verfestigung würden Maßnahmen und Aktivitäten mit einer jährlichen Wirkungsplanung zu kurz greifen. Die regional umzusetzenden Aktivitäten/Maßnahmen umfassen deshalb auch mittel- bis langfristige Ansätze.

Vorrangig geht es zunächst um die Vermeidung (präventiver Ansatz) längerer Arbeitslosigkeit durch eine frühzeitige Aktivierung. Mit der sinnvollen Kombination von Marktersatzangeboten, Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Praktika (Maßnahmen bei Arbeitgebern) und zielgruppenorientierten Aktivitäten werden Antriebslosigkeit, Motivationsdefiziten aber auch (unverschuldeten) individuellen Wettbewerbsnachteilen (z.B. gesundheitliche Situation) begegnet. Einzelfallbezogen stehen auch individuelle Coaching-Angebote zur Verfügung.

Vermeidung und Beendigung von Langzeitleistungsbezug

Mit dem Ziel der Beendigung vom Leistungsbezug finden im Jahr 2021 „Helferkonferenzen“ statt. Die Betrachtung der finanziellen Situation und der möglichen Integrationschancen erfolgt gemeinsam durch die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft, der Integrationsfachkraft und dem Sachbearbeiter Grundsicherung im Sinne einer ganzheitlichen Beratung. Ein Fokus liegt dabei auf bereits erwerbstätige Leistungsberechtigte in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bzw. mit Minijob. Diese Kunden beweisen Monat für Monat, dass sie auf dem ersten Arbeitsmarkt leistungsfähig sind. Bei Minijobs wird mit den Arbeitgebern Kontakt aufgenommen um die Vorteile einer Aufstockung bzw. Umwandlung der Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und entsprechende Lösungsansätze zu thematisieren.

Neben der Gefahr der weiteren Arbeitslosigkeit und späterer Altersarmut, birgt eine stagnierende Situation von Alleinerziehenden auch einen stetigen Abbau der Motivation und die Weitergabe der Sozialbezugskarriere an die Kinder, denen die Vorbilder im eigenen Elternhaus fehlen. Daher ist es notwendig zum einen die Beendigung von Langzeitleistungsbezug durch passgenaue Intensivierung der Beratung und Vermittlung voranzutreiben, wie auch die

präventive Wirkung entfalten zu lassen, um künftige Hartz-IV-Karrieren zu vermeiden. Die Möglichkeiten des seit 2019 geltenden Teilhabechancengesetzes zur Förderung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen wird hier insbesondere für diese Zielgruppe intensiv genutzt. Durch die Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) wird eine ganzheitliche Betrachtung und individuelle Beratung angeboten, um passgenaue Lösungen für die Herausforderungen von Alleinerziehenden, Berufsrückkehrerinnen wie auch pflegenden Angehörigen zu finden und die doppelte Herausforderung erfolgreich zu bewältigen.

Für den Personenkreis der Integrationsfernen ist darüber hinaus eine Arbeitsgelegenheit (AGH) häufig ein erster Schritt zurück in eine geregelte Tagesstruktur. Sie bietet Chancen zur Wiederherstellung bzw. Stabilisierung der Arbeitsfähigkeit und Motivation. Auf dessen Grundlage können dann weitere Schritte in der Integrationsstrategie erarbeitet und verfolgt werden.

Inklusion voranbringen

Die berufliche und gesellschaftliche Integration (schwer-)behinderter Menschen ist für die Integrationsarbeit eine wichtige Herausforderung, da es nicht nur gilt, diese Kunden in ihrer Leistungsfähigkeit und Arbeitsbereitschaft zu bestärken, sondern auch Arbeitgeber von der Bedeutung gesundheitlich angemessener Beschäftigung, z.B. zur Fachkräftesicherung, zu überzeugen.

Durch die im Jahr 2019 eingeführte „Reha-Sprechstunde“, bei der Reha-Beratungsfachkräfte der Agentur für Arbeit Bamberg-Coburg im Jobcenter anwesend sind, wurde ein Weg für einen engen kollegialen Austausch gefunden. Dies soll auch 2021 fortgesetzt werden. Reha-Bedarfe können gemeinsam schneller identifiziert, notwendige Unterstützungsleistungen koordiniert und das weitere Vorgehen fokussiert werden.

Menschen mit Migrationshintergrund integrieren

In den letzten Jahren konnte im Stadtgebiet Coburg, durch die engmaschige Zusammenarbeit im gesamten Netzwerk, eine rasche Sprachvermittlung realisiert und in der Folge gute Integrationsergebnisse erzielt werden.

Ein erheblicher Anteil von Teilnehmern erreicht nach den Integrationskursen jedoch nicht das gewünschte und für den Arbeitsmarkt in der Regel notwendige Sprachniveau B1. Diese Problematik wurde in der Corona-Pandemie durch wiederkehrende Unterbrechungen und Verschiebungen weiter verstärkt, da Lernfortschritte durch Pausen erneut verloren gingen. Daher ist die individuelle Integrationsstrategie häufig im ersten Schritt um den Sprachausbau zu ergänzen. Neben Wiederholungskursen stehen die berufsbezogenen Sprachkurse ebenso zur Verfügung wie unterschiedliche arbeitsmarktorientierte Angebote, die den Bedürfnissen von Menschen mit Migrationshintergrund angepasst wurden.

Durch familiäre Verpflichtungen und kulturelle Unterschiede hat der Personenkreis der Frauen und Mütter einen erschwerten Zugang zu Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. Ein besonderer Fokus wird deshalb 2021 auf Frauen mit Migrationshintergrund gelegt. Durch gezielte Angebote der Beauftragten für Chancengleichheit werden diese Kundinnen bei der Bewältigung der Herausforderungen unterstützt.

Unterstützungsangebote im bestehenden Netzwerk, wie beispielsweise der Jobbegleiter, angesiedelt bei der VHS Coburg (Arbeitsmarktfonds) werden hierbei weiter aktiv einbezogen.

Netzwerkarbeit

Die Netzwerkarbeit bietet die Basis für eine effiziente Zusammenarbeit, um soziale Probleme und Aufgaben gemeinsam zu bewältigen. Die Einbindung von weiteren Akteuren am Arbeits-/ Ausbildungsmarkt in den Beratungsprozess wird deshalb im Jahr 2021 aktiv fortgesetzt. In regelmäßigen Abständen werden die Netzwerkpartner zu gemeinsamen Besprechungen und gegenseitigem Kennenlernen in das Jobcenter eingeladen, um den persönlichen Kontakt zu stärken und Hürden bei der Kontaktaufnahme abzubauen.

Infolge steigender privater und beruflicher Belastungen nehmen psychische Beeinträchtigungen weiter zu. Die Betreuung der Netzwerke in den Bereichen psychosoziale Beratung, Schuldnerberatung und Suchtberatung ist als Schwerpunktaufgabe dem Fallmanagement des Jobcenters übertragen.

Die Corona-Krise hat die Systemrelevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Möglichkeiten zur Realisierung dieser aufgezeigt. In der Netzwerkbetreuung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt stehen daher Personen mit Erziehungsaufgaben, insbesondere Alleinerziehende und Berufsrückkehrerinnen, im Fokus.

Die Netzwerkarbeit im Bereich der Unterstützung von Menschen mit Fluchthintergrund wird durch fachliche Ansprechpartner aus den Bereichen Markt & Integration gewährleistet.

An der Ausgestaltung der Jugendberufsagentur (JBA) wird aktiv auf strategischer wie auch auf Mitarbeiterebene mitgewirkt. Ziel soll es hier sein, den Übergang von der Schule in die Ausbildungs- und Arbeitswelt für alle jungen Menschen bestmöglich zu unterstützen, damit kein Jugendlicher verloren geht. Mit „YouConnect“ steht ab 2021 ein IT-System zum Datenaustausch zwischen den Rechtskreisen SGB II, SGB III und SGB VIII zur Verfügung. Gemeinschaftlich mit der Agentur für Arbeit Bamberg-Coburg, dem Jobcenter Coburg Land und den Jugendämtern werden wir daher die bestehenden Prozesse der lokalen Zusammenarbeit überprüfen und ggf. anpassen.