

# **Maßnahmenkatalog zur Arbeitskräftesicherung und -gewinnung**



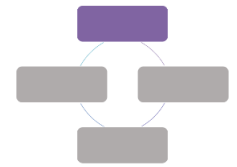
Herausgeber  
IFG Ingolstadt AöR  
Wagnerwirtsgasse 2  
85049 Ingolstadt

## Ausgangssituation und Zielsetzung

Mit dem Ziel Ingolstadt und die gesamte Region langfristig im Wettbewerb um Arbeitskräfte voran zu bringen und damit die Wachstumspotenziale und Innovationsfähigkeit zu stärken, bedarf es der Zusammenarbeit aller Akteure. Auf Initiative der IFG Ingolstadt wurde daher Anfang 2023 eine Arbeitsgruppe gegründet, bestehend aus der Agentur für Arbeit Ingolstadt, den Kammern und Verbänden, der Stadt Ingolstadt sowie den Hochschulen. Gemeinsam wurden im Laufe des Jahres Ideen entwickelt um dem Arbeitskräftemangel in Ingolstadt entgegen zu wirken. Im Ergebnis wurde ein Maßnahmenkatalog zur Arbeitskräftesicherung und -gewinnung konzipiert, der auf vier Handlungsfeldern fußt:



Durch die Initiierung und partnerschaftliche Umsetzung der 14 Einzelmaßnahmen sollen in erster Linie vorhandene Potenziale aktiviert, gefördert und qualifiziert werden. Zusätzlich werden die Bemühungen verstärkt, potenzielle neue Arbeitskräfte für die Region zu gewinnen.



## **Handlungsfeld „(frühzeitige) Bindung vorhandener Potenziale“**

Ziel dieser Maßnahmen ist die langfristige Bindung von bereits vorhandenen Arbeitskräften und die Gewinnung von Nachwuchskräften für den Standort.

### **❖ Ausbildungskompass:**

Der Ausbildungskompass, der sämtliche Ingolstädter Ausbildungsberufe und die zugehörigen Ausbildungsbetriebe aufzeigt, unterstützt Jugendliche bei der Berufsorientierung und -wahl und vereinfacht die Kontakthanbahnung zwischen Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden.

*Maßnahmenbeginn: 2023*

### **❖ Azubi Akademie:**

Gemeinsam mit dem Bund der Selbstständigen (BDS) wird ein Modul geschaffen, mit dem kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) die Möglichkeit haben, den Auszubildenden, ergänzend zum regulären Ausbildungsprogramm, Schulungen und Weiterbildungen anzubieten.

*Maßnahmenbeginn: 2024*

### **❖ Talents for Future:**

Ziel der Maßnahme ist es, Wissen zu aktuellen Themen aus dem Human Resource (HR) Bereich zu vermitteln und Wirtschaft und Wissenschaft zu vernetzen. Das Format besteht aus vier Formaten, von der reinen Wissensvermittlung bis hin zur gemeinsamen Bearbeitung individueller unternehmensspezifischer Problemstellungen in Intensiv-Workshops. (HR Stammtisch, HR-Forum R10, Digitaler Wissenssnack und Creative Lab)

*Maßnahmenbeginn: 2024*

### **❖ Keeping Talents:**

Regionale Unternehmen mit herausragenden Lösungen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung werden im Rahmen eines Best Practice Wettbewerbs ausgezeichnet und präsentiert.

*Maßnahmenbeginn: 2025*



## **Handlungsfeld „Qualifizierung und Weiterbildung“**

Durch die Qualifizierung und Weiterbildung vorhandener Arbeitskräfte sollen Potenziale gezielt genutzt werden, um die Lücke zwischen den betrieblichen Anforderungen und den persönlichen Kompetenzen nachhaltig zu schließen.

### **❖ Beratung und Coaching zu persönlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt:**

Die Servicestelle Bildung – Beruf – Transformation widmet sich vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Transformation und dem herrschenden Arbeitskräftemangel dem Schwerpunkt Qualifizierung, Weiterbildung und Ausbildung und berät hierbei sowohl Privatpersonen, als auch Unternehmen.

*Maßnahmenbeginn: 2022*

### **❖ Fit for Jobs:**

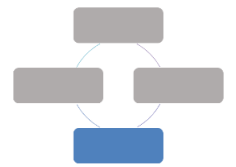
Mit Fit for Jobs wird ein Programm initiiert, bei dem Mentor/-innen junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen (z.B. Sprachbarrieren, fehlende soziale Kompetenzen) bei der beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen. Der Fokus liegt dabei auf einer ganzheitlichen Begleitung der Jugendlichen und umfasst daher neben der Vermittlung von Fachwissen auch die sozialpädagogische Begleitung, um durch Beratung und Förderung ein selbstständiges Leben zu ermöglichen.

*Maßnahmenbeginn: 2024*

### **❖ Dual Career:**

Im Rahmen von Dual Career wird ein Angebot geschaffen, um mitgezogene Partner und Familienangehörige von Arbeitskräften in Ingolstadt und der Region bei der Orientierung und Integration am Arbeitsmarkt zu unterstützen.

*Maßnahmenbeginn: 2024*



## **Handlungsfeld „Reaktivierung stiller Reserven“**

Die nachfolgenden Maßnahmen konzentrieren sich auf vorhandene Arbeitskräfte am Standort, die dem Arbeitsmarkt aktuell nicht oder in geringem Maße zur Verfügung stehen.

### **❖ Individuelles Coaching- und Beratungsprogramm für Frauen:**

Die Servicestelle Frauen – Beruf – Gründung bietet ein systemisches und intensiv angelegtes Coaching- und Beratungsprogramm. Es wurde zielgerichtet und bedarfsorientiert für Frauen konzipiert, die sich in der Phase der beruflichen Orientierung und des Wiedereinstiegs nach Erziehungs- und Pflegezeiten befinden.

*Maßnahmenbeginn: 2022*

### **❖ Diagnose Zukunft:**

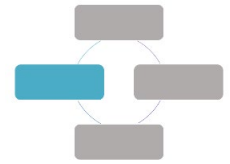
Im Rahmen einer Workshop-Reihe werden verschiedene Möglichkeiten aufgezeigt, wie chronisch kranke oder genesene Arbeitnehmer/-innen nach langer Abwesenheit nachhaltig und rücksichtsvoll wieder eingliedert werden können.

*Maßnahmenbeginn: 2025*

### **❖ Workin´ Parents:**

Für Eltern und Unternehmen wird ein Angebot geschaffen, das gezielt Lösungsansätze und Best Practices zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzeigt. Durch effektive Maßnahmen zur familienfreundlichen Unternehmensausrichtung kann die Beschäftigungsrate vor allem von Frauen erhöht und dadurch Fachpersonal gewonnen werden.

*Maßnahmenbeginn: 2024*



## **Handlungsfeld „Vergrößerung Arbeitskräfte-Pools durch Zuzug“**

Um die Arbeitsmarktnachfrage befriedigen zu können, werden die vorhandenen Potenziale nicht gänzlich ausreichen. Aus diesem Grund liegt der Fokus im letzten Handlungsfeld auf der Akquise von Arbeitnehmer/-innen aus dem In- und Ausland.

### **❖ International Employees:**

Unternehmen der Region 10 erhalten im Rahmen eines Seminars wichtige Informationen zur Akquise von internationalen Arbeitskräften. Dabei wird der gesamte Prozess, von der Idee bis zum ersten Arbeitstag, aufgezeigt.

*Maßnahmenbeginn: 2024*

### **❖ Überregionale Messeauftritte:**

Um Arbeitnehmer/-innen außerhalb der Region 10 für den Standort zu gewinnen, werden zweimal jährlich Gemeinschaftsstände auf überregionalen Jobmessen organisiert. Ziel ist die gemeinsame Präsentation der Stadt mit ausgewählten ansässigen KMU.

*Maßnahmenbeginn: 2025*

### **❖ International Recruiting Days:**

In Zusammenarbeit mit bereits etablierten Anbietern (z.B. Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung) und Formaten (z.B. Make it in Germany, EURES) werden zur Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland schrittweise Maßnahmen initiiert, die eine Umsetzung von „Recruiting Days“ im Ausland ermöglichen.

*Maßnahmenbeginn: gestaffelter Start ab 2024*

### **❖ Onboarding-Academy for Internationals:**

Die Academy dient als Austausch-, Vernetzungs- und Informationsplattform für internationale Mitarbeiter/-innen. Zusätzlich erhalten die beteiligten Unternehmen im Rahmen von Workshops nützliche Tipps und Tricks zur Integration von ausländischen Arbeitskräften, wie z. B. die Etablierung eines Mentorenprogramms.

*Maßnahmenbeginn: 2025*