

# *Digital & innovativ – Betriebliche Weiterbildung mal anders*



**Dokumentation der 6. Konstanzer  
Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung  
am 13.06.2018**



**Statistik Bericht • 5 / 2018**

**Digital & innovativ – Betriebliche Weiterbildung mal anders. Dokumentation der 6. Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung am 13.06.2018.**

Juli 2018

Berichterstellung: Marita Stephan  
Redaktionsteam: Eberhard Baier, Monika Köhler, Christina Groll

Stadt Konstanz  
Wirtschaftsförderung

Untere Laube 30  
78462 Konstanz

(07531) 900 664  
[Christina.Groll@konstanz.de](mailto:Christina.Groll@konstanz.de)

Stadt Konstanz  
Referat Oberbürgermeister – Statistik  
und Steuerungsunterstützung  
Kanzleistr. 15  
78462 Konstanz

(07531) 900 280 / 900 281  
[Eberhard.Baier@konstanz.de](mailto:Eberhard.Baier@konstanz.de)  
[Monika.Koehler@konstanz.de](mailto:Monika.Koehler@konstanz.de)

Druck: Stadt Konstanz, Media Print

Fotos: Chris Danneffel



Eine digitale Version dieses Berichts finden Sie unter [www.statistik.konstanz.de](http://www.statistik.konstanz.de)  
Auf Anfrage erhalten Sie eine kostenlose Printversion bei der Stadt Konstanz, Referat  
Oberbürgermeister.

## **Inhalt**

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Begrüßung</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Prof. Dr. Ines Langemeyer „Digital, wandlungsfähig und smart – Wie verändern neue technologische Systeme die Weiterbildung?“</b> .....	<b>4</b>
<b>4. Ergebnisse des Konstanzer Fachkräftemonitorings 2018</b> .....	<b>28</b>
<b>5. Best Practice Beispiel: Dietenmeier + Harsch Haustechnik GmbH</b> .....	<b>40</b>
<b>6. Diskussion mit den Experten</b> .....	<b>58</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>61</b>
<b>Programmflyer</b> .....	<b>61</b>
<b>Focus Online</b> .....	<b>63</b>
<b>AMTSBLATT Stadt Konstanz</b> .....	<b>64</b>
<b>Pressemitteilung Stadt Konstanz</b> .....	<b>65</b>
<b>Dokumentationen der Fachtagungen seit 2011</b> .....	<b>66</b>

## 1. Einleitung

Bereits zum sechsten Mal führte die Stadt Konstanz dieses Jahr das lokale Fachkräftemonitoring durch. In Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer Hochrhein-Bodensee, der Handwerkskammer Konstanz und der Agentur für Arbeit Konstanz-Ravensburg werden Unternehmen vor Ort zu ihrer Fachkräftesituation befragt, um daraus geeignete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung ableiten zu können.<sup>1</sup> Dieses Jahr wurden unter anderem Einschätzungen und Erfahrungen des digitalen Wandels abgefragt, da die Herausforderungen der Digitalisierung ein aktuelles Thema sind und im Zuge des steigenden Qulifikationsbedarfs eine zentrale Rolle spielen.

Entsprechend der Umfrage war das Schwerpunktthema der diesjährigen Fachtagung „Digital & innovativ – Betriebliche Weiterbildung mal anders“. Die Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung fand am 13.06.2018 im Wolkensteinsaal des Kulturzentrums statt.

Die Veranstaltung wurde von Bürgermeister Dr. Andreas Osner eröffnet, der die TeilnehmerInnen im Auftrag von Oberbürgermeister Uli Burchard begrüßte.

Den thematischen Auftakt übernahm Prof. Dr. Ines Langemeyer vom Karlsruher Institut für Technologie und erläuterte die Herausforderungen der Weiterbildung durch den digitalen Wandel. Anschließend präsentierten Eberhard Baier (Referat Oberbürgermeister – Statistik und Steuerungsunterstützung) und Christina Groll (Wirtschaftsförderung) die wichtigsten Ergebnisse des diesjährigen Konstanzer Fachkräftemonitorings. Als Best Practice Beispiel stellten Thomas Dietenmeier und Gereon Bechinger von der Konstanzer Firma Dietenmeier+Harsch Haustechnik GmbH ihre Kommunikationsstrategie vor. Eine Diskussionsrunde zwischen den Experten und dem Publikum rundete die Veranstaltung ab.

Die zentralen Inhalte der Fachtagung werden in dieser Dokumentation zusammengetragen. Wir bedanken uns bei allen TeilnehmerInnen am Fachkräftemonitoring und an der Fachtagung für das rege Interesse und die Unterstützung.

---

<sup>1</sup> Die Auswertung der Befragung ist als Statistik-Bericht 4/2018 „Fachkräftemonitoring. Den Bedarf der Unternehmen erkennen - Ergebnisse 2018“ erschienen und unter [www.statistik.konstanz.de](http://www.statistik.konstanz.de) kostenlos abrufbar.

## 2. Begrüßung



Eröffnet wurde die Veranstaltung von Dr. Andreas Osner, erster Bürgermeister der Stadt Konstanz. Dieser betonte die Wichtigkeit des Themas Fachkräfteentwicklung und erläuterte, dass die Sicherung der Situation eine große Herausforderung darstellt, welcher sich die Stadt Konstanz zu stellen hat. So ist das wiederkehrende Fachkräftemonitoring

eine geeignete Möglichkeit zum Erhalten einer lokalen Datengrundlage, um die Entwicklung von konkreten Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel voranzutreiben.

Im Zuge des steigenden Qualifikationsbedarfs spielen auch die Herausforderungen der Digitalisierung eine zentrale Rolle. So ergeben sich neue Bereiche der Weiterbildung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften. Dabei müssen sich Arbeitgeber wichtige Fragen stellen „Wie überzeuge ich meine Mitarbeiter vom Nutzen der Veränderung?“ und „Wie eigne ich mir selbst digitale Kompetenzen an?“. Die Lösung dieser Fragen bedarf Kenntnis darüber, wie neue technologische Systeme die Weiterbildung verändern. Bürgermeister Osner sieht daher im diesjährigen Schwerpunktthema „Digital & innovativ – Betriebliche Weiterbildung mal anders“, elementare Bedeutung für die Fachkräftesicherung. Dieses Thema wird uns auch die nächsten Jahre als Schlüssel für die Anforderungen des digitalen Wandels weiter begleiten.



### 3. Prof. Dr. Ines Langemeyer „Digital, wandlungsfähig und smart – Wie verändern neue technologische Systeme die Weiterbildung?“



Einen thematischen Einstieg schaffte Prof. Dr. Ines Langemeyer vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT).

Zunächst gab sie einen Überblick zu den Entwicklungen der Arbeit durch Digitalisierung. Neue Schnittstellen von Mensch und Maschine werden ermöglicht, nehmen dadurch gravierenden Einfluss auf das

Arbeitsleben und verändern die Berufsstruktur in Deutschland. Durch die Digitalisierung der Arbeit ergeben sich zudem neue Anforderungen an ArbeitnehmerInnen. Faktoren wie selbstständige Organisation, kontinuierliche Weiterentwicklung und hohe Sicherheit spielen dabei eine tragende Rolle. Um Probleme oder Störungen zu lösen, welche bei neuen Technologien vermehrt auftreten können, ist es wichtig die eigene Sensibilität zu schulen und sich die Fähigkeit zum Umdenken anzueignen. Als Professorin der Lernforschung brachte Frau Langemeyer Inputs zu theoretischen Grundlagen des Lernens und der Weiterbildung. Für eine effiziente Arbeitsweise benötigt der Arbeitnehmer eine Community, in der er sich unter Kollegen und Kolleginnen austauschen kann, wo produktive Kommunikation im Team möglich ist und er Anerkennung für seine Arbeit erhält. Das Einstellen von Projektmanagern, welche das Team ohne Hierarchie führen, ermöglicht intellektuelle Kooperation und projektorientiertes Arbeiten. Neben der Weiterbildung von langjährigen Mitarbeiter-Innen zu komplexen Sachverhalten ist auch Grundlagenausbildung sowie das Anwerben von neuen Arbeitskräften durch Praktika nicht zu unterschätzen. Personalentwicklung benötigt allgemeine Bildung, um größere Zusammenhänge zu erkennen und produktive Kommunikation im Team zu ermöglichen.



---

# Digital, wandlungsfähig und smart–



Wie verändern neue technologische  
Systeme die Weiterbildung?

Prof. Dr. Ines Langemeyer

Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



---

## Übersicht

- Entwicklung der Arbeit durch Digitalisierung
- Die neuen Anforderungen
- Wie sollten wir lernen?
- Welche Weiterbildungsformen werden erprobt?

• Prof. Dr. Ines Langemeyer

• Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



---

# Entwicklungen der Arbeit durch Digitalisierung

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



---

## Neue Mensch-Maschine Schnittstellen



- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik







## Neue Mensch-Maschine Schnittstellen



- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



## Neue Mensch-Maschine Schnittstellen



- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



## Energiewende



- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



## Energiewende

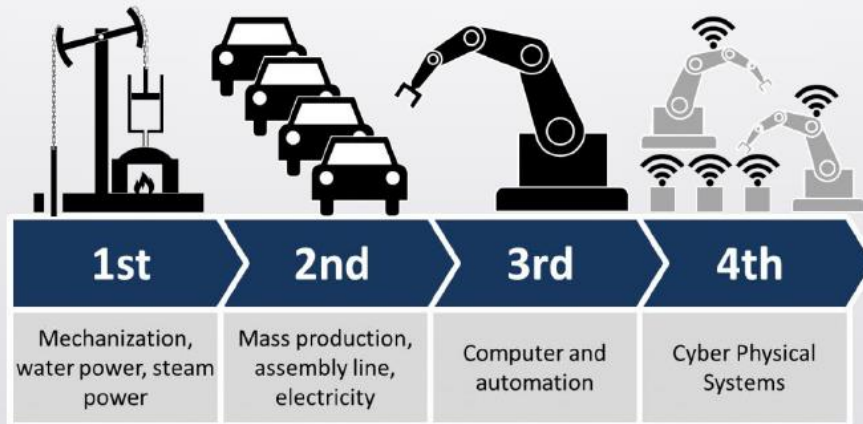


- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik





„4.0“



- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



## Der Spiegel Nr. 14, 1964

- „Die mit elektrischen Gehirnzellen, radargesteuerten Fühlern, Elektronenaugen und gedankenspeichernden Magnettrommeln ausgerüsteten Blechproleten halten überall dort ihren Einzug, wo sich der Produktionsprozess in kontinuierliche Abläufe zerlegen lässt.“

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik

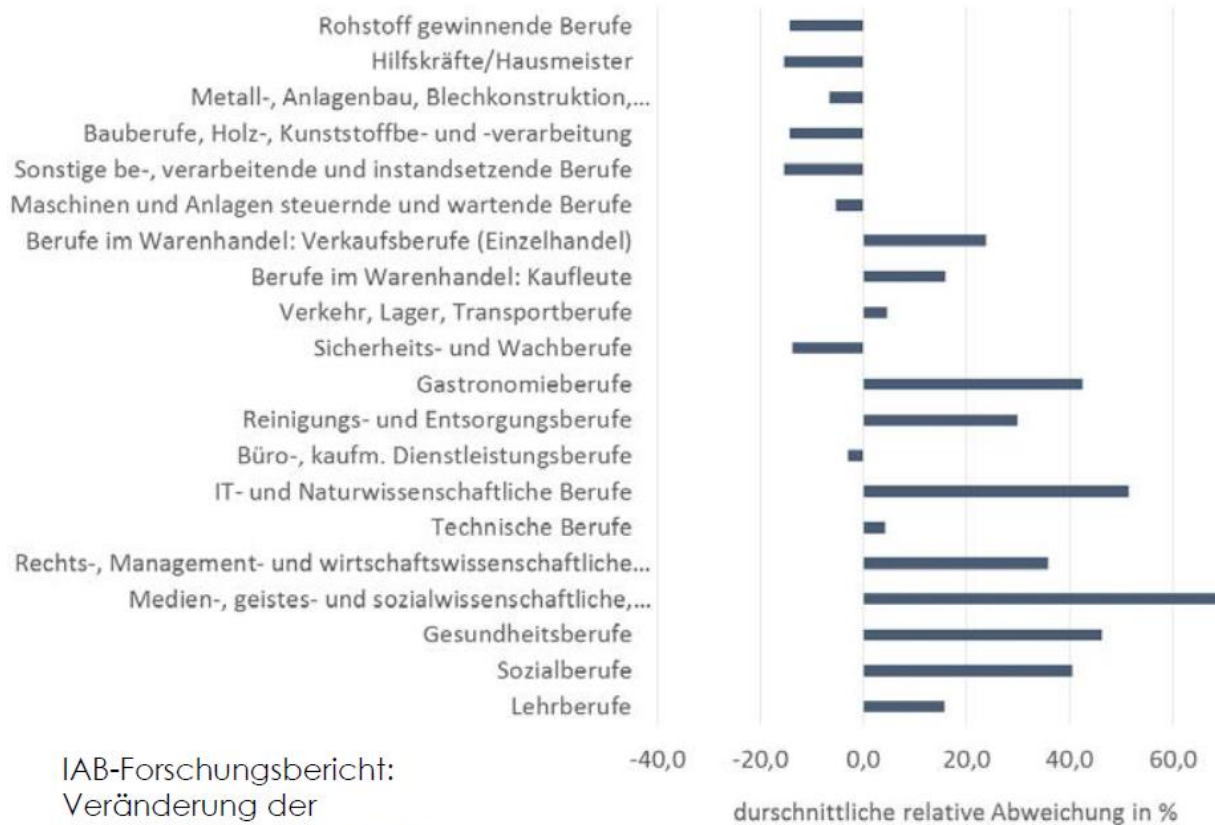




## Der Spiegel Nr. 14, 1964

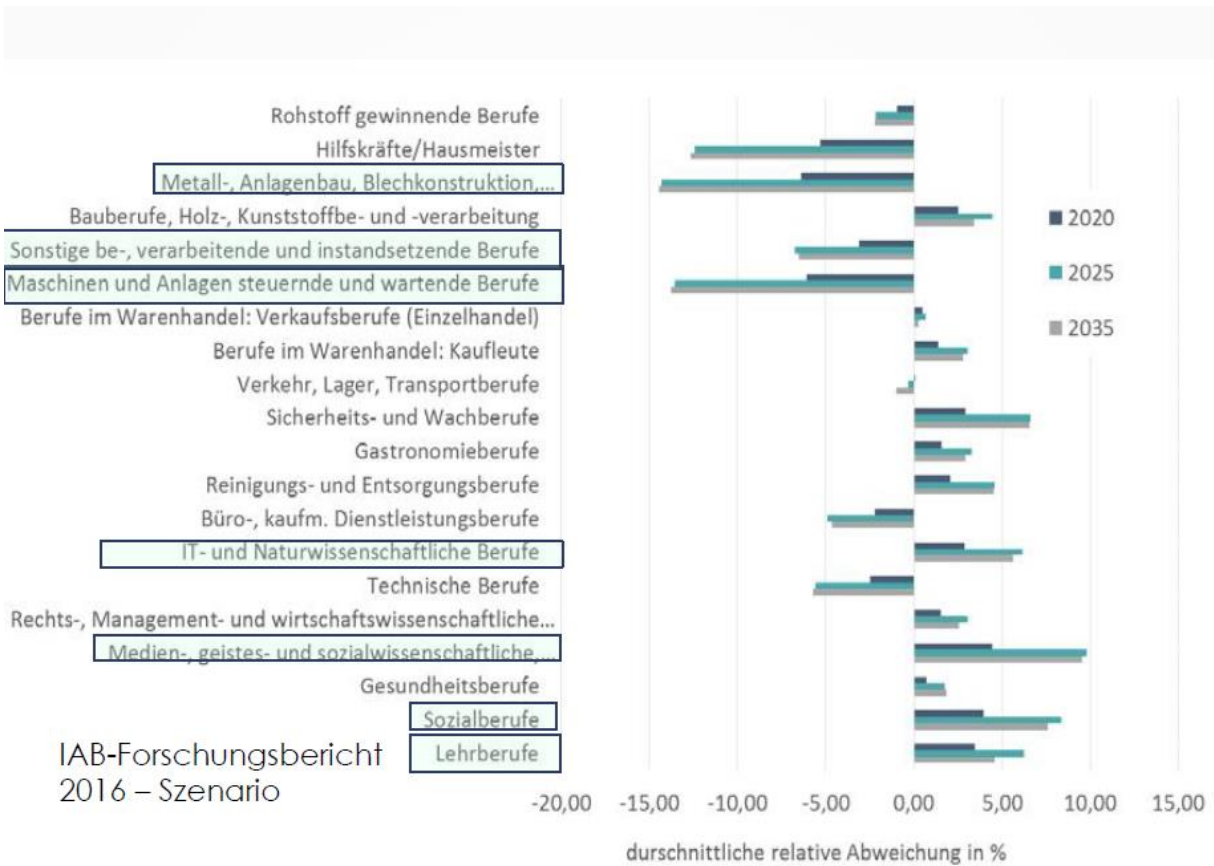
- „Schon heute demonstrieren die Elektronenroboter, dass sie ein Großteil beruflicher Tätigkeiten auszuführen vermögen. Sie schlachten Schweine, brauen Bier, brennen Schnaps, sagen das Wetter voraus und überwachen den Luftraum. Sie schreiben Rechnungen, sortieren Briefe, kontrollieren Läger, lösen Probleme der Zwölftonmusik, filetieren und panieren Fische und stellen Futterprogramme für das Federvieh auf.“

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



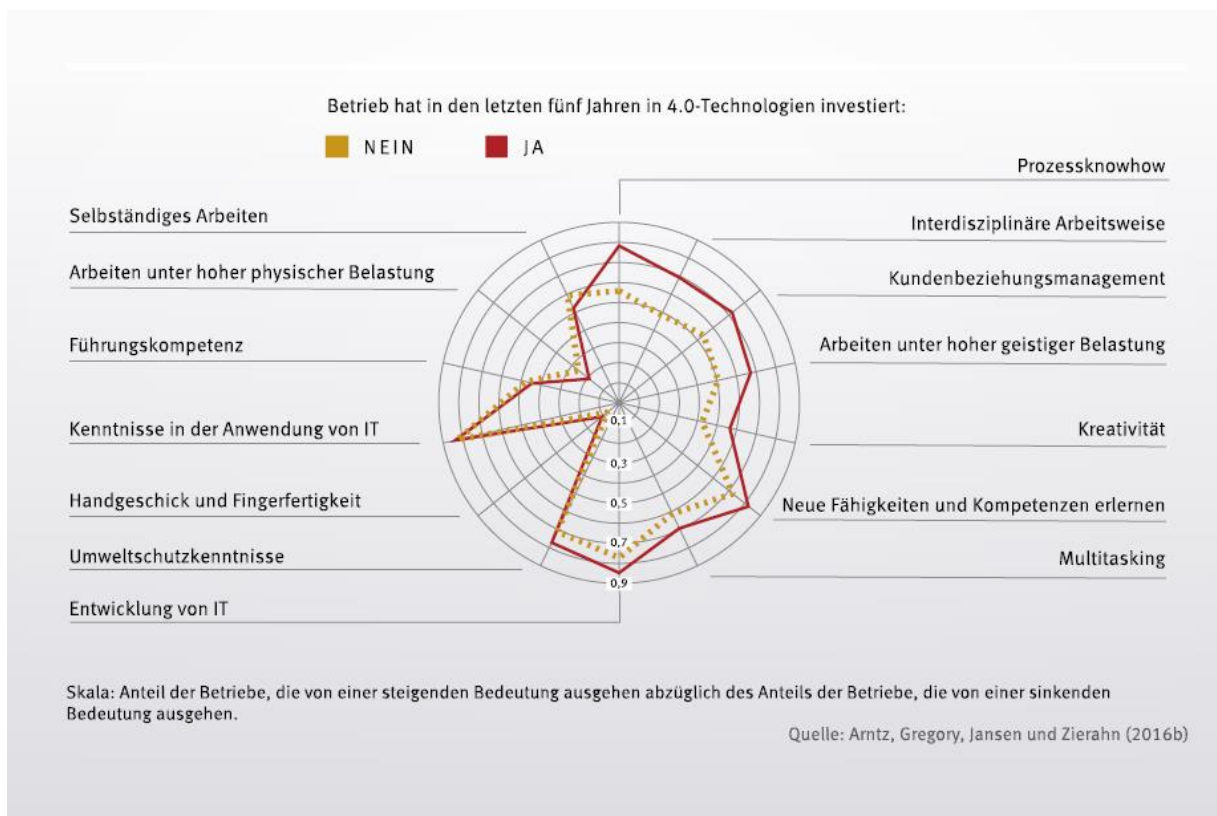
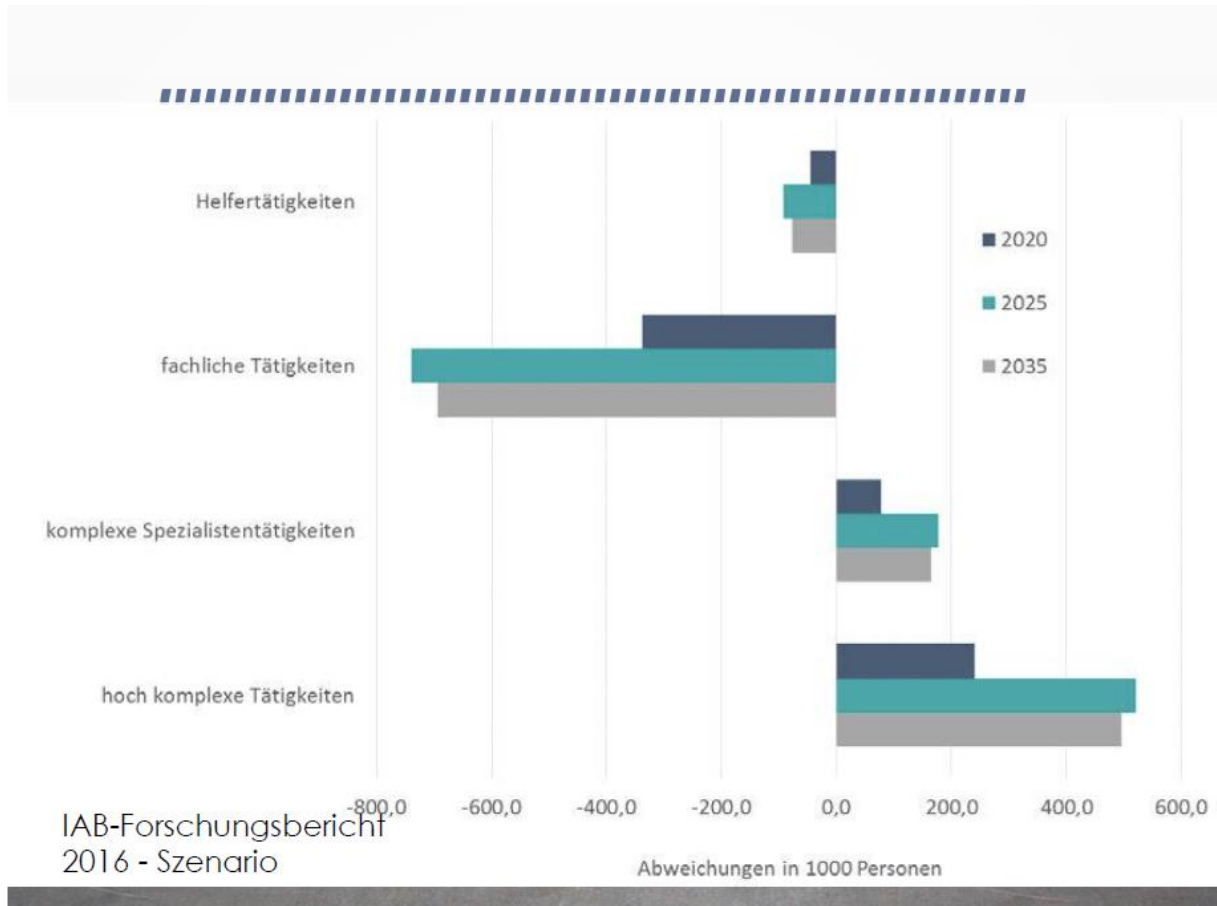
IAB-Forschungsbericht:  
Veränderung der  
Erwerbstätigen 1996-2013

## 6. Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung

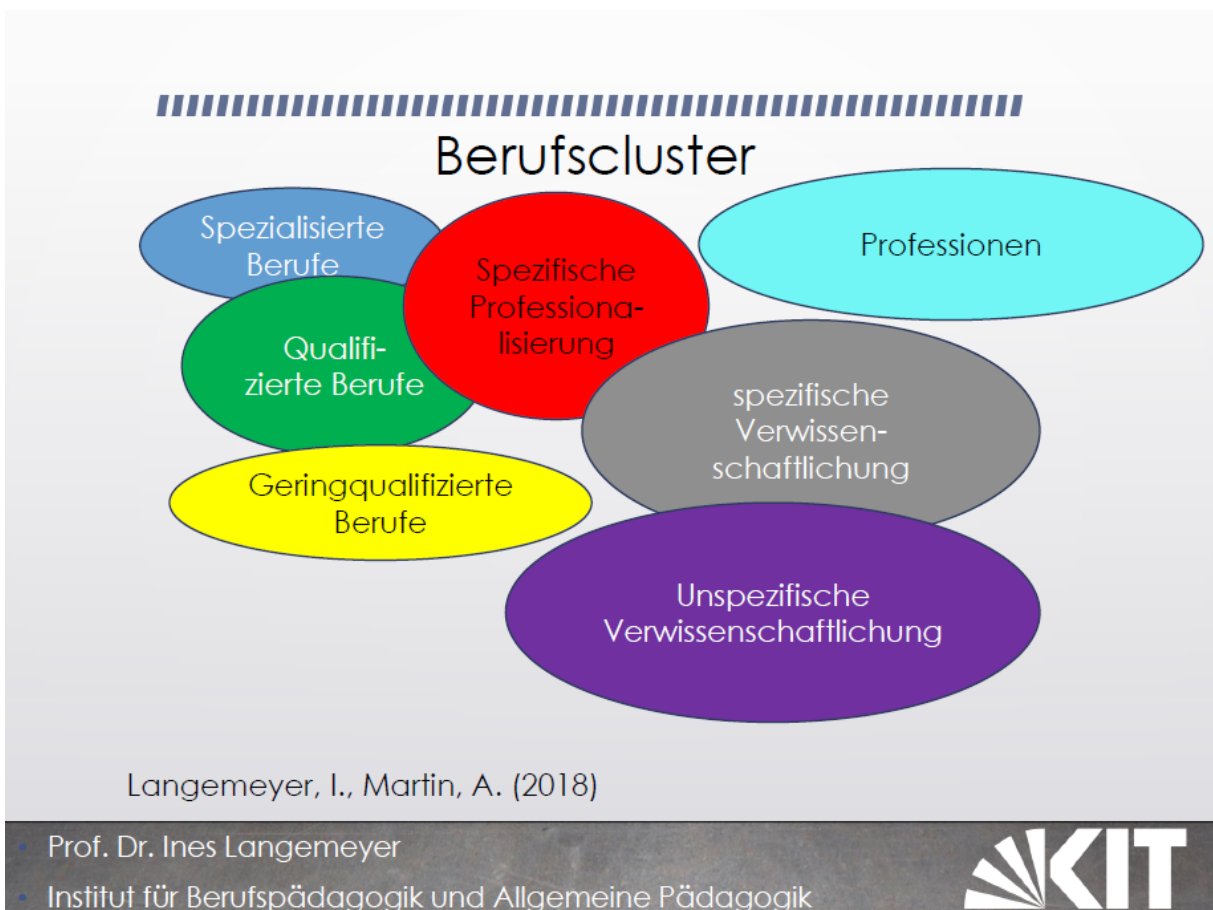
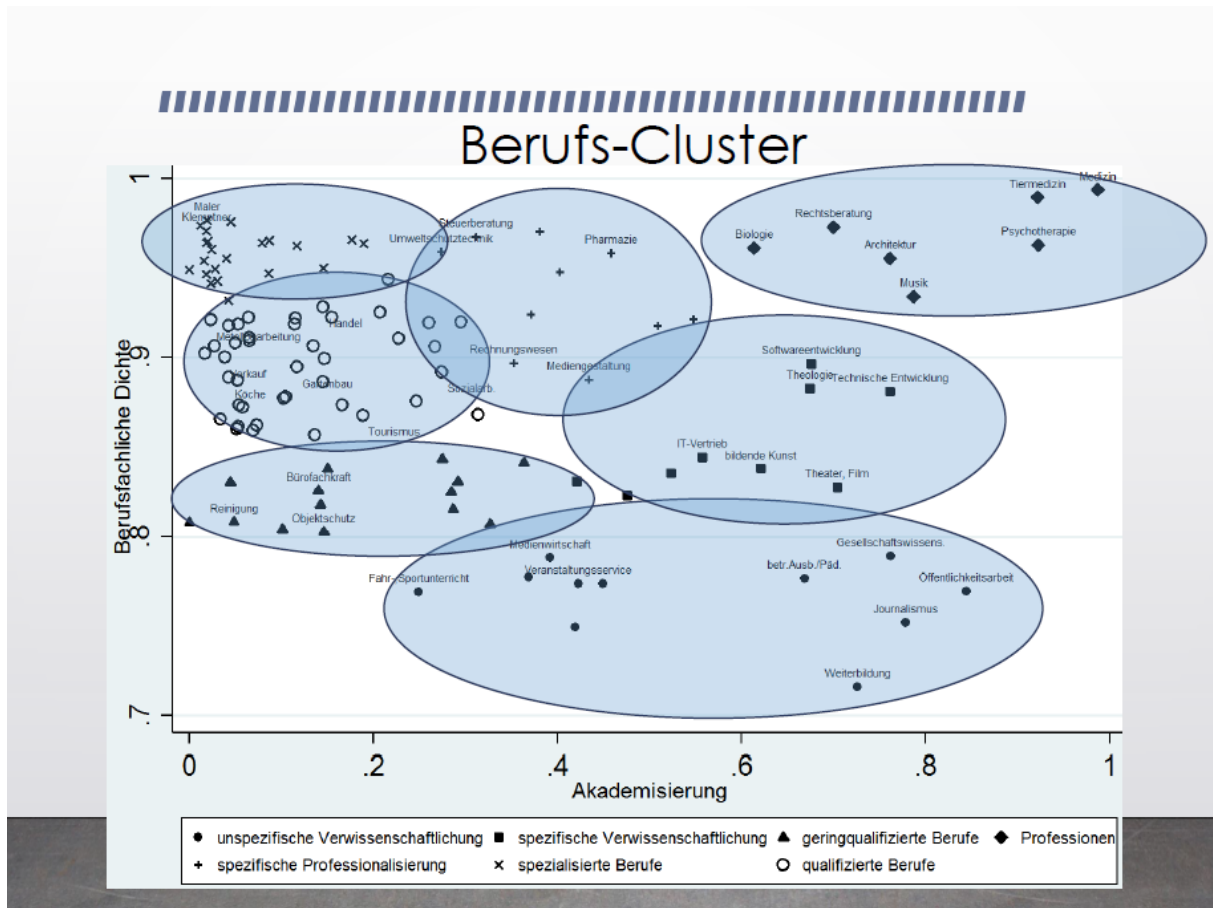


Branchen	Bund		Abweichung der regionalen Entwicklung von der im Bund					
	in 1.000	in %	Nord	NRW	Mitte-West	BW	BY	Ost
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-11	-1,7%						
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0	-1,7%						
Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken, Tabakverarbeitung	-7	-0,7%						
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	-17	-1,7%						
Maschinenbau	-11	-1,1%						
Fahrzeugbau	-21	-2,4%						
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	-66	-2,4%						
Energieversorgung	-3	-1,3%						
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Ähnliches	-3	-1,2%						
Baugewerbe	-15	-0,7%						
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	-49	-0,9%						
Verkehr und Lagerei	-31	-1,4%						
Gastgewerbe	+4	+0,2%						
Information und Kommunikation	+123	+9,8%						
Finanz- und Versicherungsdienstleister	+5	+0,4%						
Grundstücks- und Wohnungswesen	-6	-1,3%						
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleister	-36	-1,3%						
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	+6	+0,6%						
Sonstige wirtschaftliche Unternehmensdienstleister ohne Arbeitnehmerüberlassung	+8	+0,4%						
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	-16	-0,8%						
Erziehung und Unterricht	+21	+0,9%						
Gesundheits- und Sozialwesen	-19	-0,3%						
Kunst, Unterhaltung und Erholung	+8	+1,2%						
Sonstige Dienstleister	+4	+0,3%						
Private Haushalte mit Hauspersonal	+79	+8,1%						

## 6. Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung



D. Arnold et al. (2016). Herausforderungen der Digitalisierung für die Zukunft der Arbeitswelt. ZEW policy brief 8/2016





# Neue Anforderungen

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



## Standish Group

„Laut einer Untersuchung der Standish Group geben Unternehmen in den Vereinigten Staaten jährlich etwa 250 Milliarden Dollar für die Software-Entwicklung aus, wobei die Kosten eines Projektes je nach Firmengröße durchschnittlich zwischen 430.000\$ bis 2.300.000\$ liegen. Nur **16 Prozent** dieser Projekte werden **termingerecht und innerhalb ihres Budgets** vollendet. Weitere **31 Prozent** werden hauptsächlich wegen **Qualitätsproblemen abgebrochen**, wodurch jährlich Verluste von etwa 81 Milliarden Dollar entstehen. Weitere **53 Prozent kosten mehr als geplant und überschreiten ihre Budgets durchschnittlich um 189 Prozent**, wodurch jährlich weitere Verluste von etwa 59 Milliarden Dollar verursacht werden. Die abgeschlossenen Projekte erfüllen im Durchschnitt nur etwa **42 Prozent der ursprünglich geplanten Funktionen.**“ (Greenfield/Shorts 2006)

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik







## Erwerbstätigenbefragung BIBB/BAUA

Indikatoren für **situative Anforderungen an Komplexität:**

Erwerbstätige geben an, dass sie häufig:

- Probleme lösen,
- schwierige Entscheidungen treffen,
- mit anderen Personen kommunizieren.



## Weitere Indikatoren

- Schulung der eigenen Sensibilität
- Fähigkeit zum Umdenken
- Auseinandersetzung mit Fehlern, Störungen
- Produktive Kommunikation

## Arbeiten „4.0“



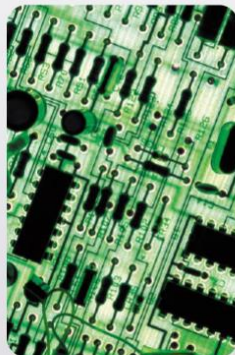
- Flexible Strategien, Optimierung von Produktionskreisläufen (→ Entgrenzung der Arbeit)
- Selbstständige Organisation (→ Eigenverantwortung, psychische Gesundheit)
- Intelligente Ressourcennutzung, kontinuierliche Weiterentwicklung (→ Komplexität)
- Hohe Sicherheit (→ hohe Aufmerksamkeit)
- Predictive Maintenance (→ Vorausschau, Vorstellungskraft)
- Kommunikation und Führung (→ Lernen)

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



## „smart“ und „intelligent“

Technik oder Mensch?



- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik





# Wie sollten wir lernen?

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



# Komplexität und Sicherheit



Ines Langemeyer (2015). *Das Wissen der Achtsamkeit. Kooperative Kompetenz in komplexen Arbeitsprozessen.*



## Vergleich: Daiichi und Daini



- Aktive Suche nach Einblicken in die aktuelle Situation
- Abgleichen der Informationen im Team
- Hypothesenbildung über das bestehende Risiko

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



## Vergleich: Daiichi und Daini



- Sorgfältige Integration der Informationen zu einem Gesamtbild
- Entwickeln eines gemeinsamen Handlungsplans
- Das Team findet durch das Vorgehen einen Sinn im eigenen Tun und zeigt daher Bereitschaft zum Handeln und zur Kooperation.

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



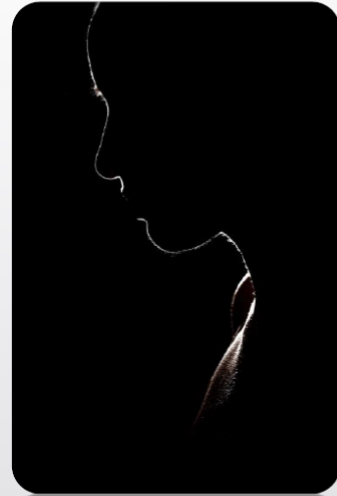
## Persönlichkeitsaspekte

Ich-Stärke

Nicht-heroisches  
Engagement

Einsichtsfähigkeit,  
Sensibilität

Explikation eigener  
Wahrnehmungen  
und Gedanken



- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



## Wissensaspekte

- Breites Wissen
- Systematisches Denken
- Analytisches Denken
- Metakognition



- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik





## Welche Weiterbildungsformen werden erprobt?

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



Hans **Böckler**  
Stiftung 

## Weiterbildung in der IT-Branche

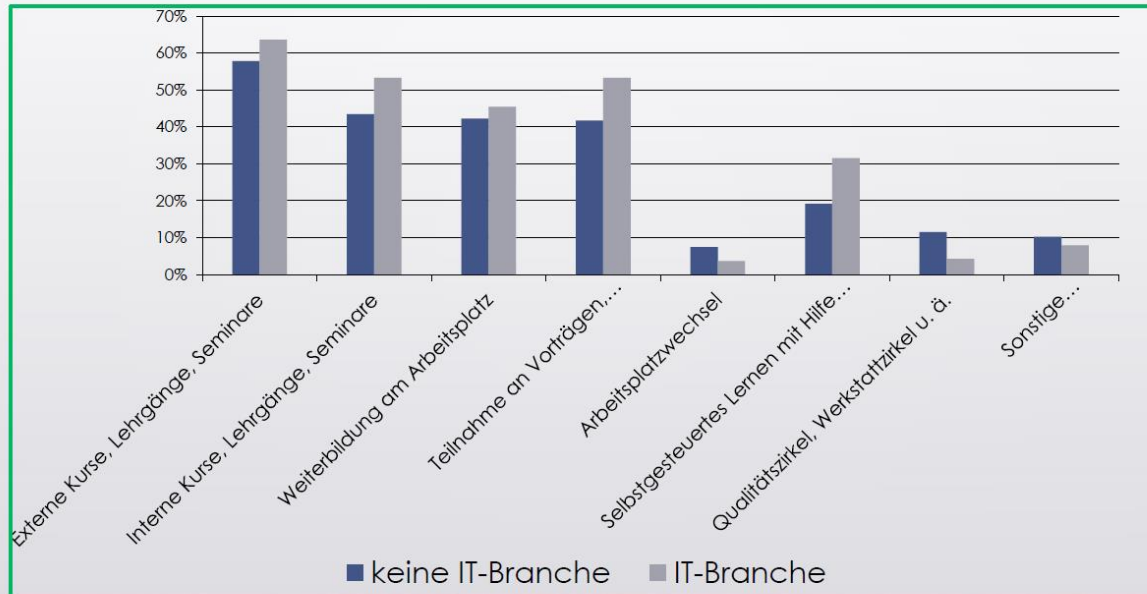


- Digitalisierung als Herausforderung für Personalentwicklung und Mitbestimmung. - Unternehmensstrategien der IT-Branche und ihre Bedeutung für Weiterbildung

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



## Gesamtwirtschaft - IT-Branche



Relative Wahrscheinlichkeit, eigene Berechnung



## Besondere Formen der Weiterbildung – IT-Branche



- Austausch unter Kollegen: unstrukturiert (Mittagessen) – strukturiert (Mentoring, interne Weiterbildung)
- Projektbasiertes Arbeiten, prozessintegriertes Lernen – Experimentieren, eigenes Forschen



## Besondere Formen der Weiterbildung – IT-Branche



- Publizieren in Fachzeitschriften
- Gamification – Belohnung von besonderem Engagement
- Belohnung von Engagement in Freizeitangeboten einer Firma
- Supervision und Coaching

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik





# Allrounder

„Er muss ein Kollegenumfeld haben, wo er sich austauschen kann. Deswegen gehen bei kleineren Unternehmen oftmals die Mitarbeiter weg. Der baut mühsam einen auf und der muss sich austauschen, der muss fachsimpeln können! [...] Der braucht eine Community! Der muss sich irgendwo aufgehoben fühlen!“ (II-01-B, Geschäftsführer)

→ Motivierende Arbeit als „Belohnung“/ „Bezahlung“



- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



# Allrounder

Praktika - „Für uns ist das wirklich ein Instrument, um zu wachsen, weil viele, die zu uns finden in der Rolle Studierender haben natürlich dann auch versteckt ein Interesse vielleicht zu bleiben.“ (IV-01-M, Leiter im Produktmanagement)

→ Karriereperspektiven



- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



## Allrounder

„Jeder weiß, da muss er irgendwo mitspielen, aber er lernt ganz schnell: ‚Ich muss eigentlich unten anfangen!‘, und dann sind Sie wieder bei der Grundlagenforschung oder bei der Grundlagenausbildung.“ (II-01-B, Geschäftsführer)



- Erkennen der größeren Zusammenhänge
- Personalentwicklung braucht allgemeine Bildung
- Produktive Kommunikation im Team

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



## Allrounder

„Woran liegt es jetzt? Liegt es am Netzwerk? Liegt es an der Datenaufbereitung? Liegt es an der Servertechnologie? Liegt es an seinen komplizierten Prozessen überhaupt? Etc. etc. etc. Und automatisch sind Sie in verschiedenen Disziplinen unterwegs.“ (II-01-B, Geschäftsführer)

- ‚konzertiertes Zusammenspiel‘ von Spezialisten

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik





## Allrounder

„Also wir haben-, früher hat man über Projektmanager gar nicht nachgedacht. Ich habe [...] mittlerweile sieben. Und suche händeringend noch welche! Weil einfach diese Vielfalt, dass jemand dasitzt, die Fäden zusammenhält“ (II-01-B, Geschäftsführer)

→ Intellektuelle Kooperation braucht Führung ohne Hierarchie



- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



## Softwareentwickler

„Ich wusste nicht, nach welchem Prozess ich vorgehen soll. Es gab High-Level-Descriptions, das hat mir aber nicht weitergeholfen, das hat nicht gepasst. Das war eine sehr lange Durststrecke gewesen. Ich habe zwischendurch auch ein Burn-out gehabt.“ (I-04-A, Scrum Master im Bereich der technischen Dokumentation )

→ Orientierung gewinnen: Einordnung – allgemeiner Sachverhalt, besonderer Handlungsbedarf



- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik





## Softwareentwickler

„Wir haben in der Vergangenheit immer versucht, sehr, sehr fair und sehr ausgleichend zu sein. Und jeden gleich zu behandeln. Das ist was, was wir mit zunehmendem Reifegrad einzelner Mitarbeiter, also mit steigendem Senioritätslevel, auch einfach abschaffen. [...] Es ist eine Individualentscheidung, die die Führungskraft für den Mitarbeiter trifft und dann einfach sagt: ‚Du hast es dir verdient, es ist okay!‘“ (III-01-C, Geschäftsführer )

→ Formalisierte vs. individualisierte Umgangsformen



- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



## Freelancer - Supervision

„Es geht nur über Vertrauen! Also Personal austauschen, finde ich keine gute Idee. Und das mit dem Vertrauen versuche ich immer mit der, ich mag den Begriff auch nicht, aber *Meeting-Kultur* zu gewinnen. Die meisten sind Meeting-geschädigt. Das heißt dann ‚Meeting‘ und nicht mehr ‚Besprechung‘ und hat eigentlich überhaupt gar keinen Rahmen und man trifft sich irgendwann und irgendwie. Und eineinhalb Stunden sind angesetzt und danach geht es nochmal zwei Stunden und man hat gar kein Ergebnis, das man rausnimmt.“

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



# Freelancer - Supervision

„Und momentan ist genau da jetzt auch eine große Zwickmühle: Weil sie so wenig kennen, können sie ja natürlich in Eigeninitiative kaum etwas vorschlagen. Wenn ich jetzt von außen aber etwas vorschlage, dann ist das fast wie beschlossen, weil ich ja die einzige Meinung bin, die außen steht. Das ist gerade schwierig. Also versuche ich jetzt im Vorfeld ihnen Dinge schon zu erzählen, so dass sie dann selber darauf zurückgreifen können. Zum einen sehe ich, ob sie mir zuhören und zum anderen sehen sie, dass ich vielleicht nicht nur Quatsch erzähle, sondern auch ein bisschen vorausschauend ihnen den Weg ebnen will. Und es fühlt sich *nicht* so unmittelbar an: ‚Okay, dann machen wir halt, was er vorschlägt!‘ Manchmal funktioniert es. Aber nicht bei jedem.“

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



# Literatur

- D. Arnold et al. (2016). Herausforderungen der Digitalisierung für die Zukunft der Arbeitswelt. ZEW policy brief 8/2016
- Langemeyer, Ines (2018 im Erscheinen): Digitalisierung als Herausforderung für Personalentwicklung und Mitbestimmung. Unternehmensstrategien der IT-Branche und ihre Bedeutung für Weiterbildung. Hans-Böckler-Stiftung.
- Langemeyer, I., Martin, A. (2018) Akademiker ohne Professionsstatus? – Oder: Wie Wissenschaft in die Gesellschaft kommt und was dies für die Beruflichkeit bedeutet. In: bwp@ Zeitschrift für Wirtschafts- und Berufspädagogik. (Schwerpunktheft: Was berufliche und akademische Bildung trennt und verbindet. (Im Erscheinen)
- Wolter, I. et al. (2016): IAB-Forschungsbericht 13/2016: Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen

- Prof. Dr. Ines Langemeyer
- Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik



## 4. Ergebnisse des Konstanzer Fachkräftemonitorings 2018

Die wichtigsten Ergebnisse der diesjährigen Befragung stellten Christina Groll (Wirtschaftsförderung) und Eberhard Baier (Referat Oberbürgermeister – Statistik und Steuerungsunterstützung) vor. Das Konstanzer Fachkräftemonitoring beleuchtet die aktuelle lokale Fachkräftesituation aus Sicht der Unternehmen und griff 2018 im Speziellen das Thema der Digitalisierung auf.



Christina Groll (Wirtschaftsförderung)

In der sechsten Befragungsrunde wurde wieder der beständige Wandel der Konstanzer Unternehmensstruktur ersichtlich. Der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich ist auf 56% angestiegen. Demgegenüber stehen nur noch 14% aus dem produzierenden Gewerbe. Betrachtet man die Umsätze aufgeschlüsselt nach Branchen, fällt auf, dass das produzierende Gewerbe trotz des geringen Beschäftigtenanteils für 47% der Umsätze steht, wohingegen die Dienstleistungsbranche nur 23% ausmacht.

Besonders eindeutig ist in diesem Jahr das Ergebnis bezüglich der Verfügbarkeit von Fachkräften in Konstanz. 43% der Unternehmen gaben an, vom Fachkräftemangel betroffen zu sein, was einen Anstieg von 11



Eberhard Baier (Referat Oberbürgermeister – Statistik und Steuerungsunterstützung)

Prozentpunkten gegenüber der letzten Befragung ausmacht. 49% sind der Meinung, dass ihre Gesamtbranche vom Fachkräftemangel betroffen ist. Fast die Hälfte (48%) kann offene Stellen nicht besetzen. Als Gründe für die erschwerte Fachkräftebesetzung wird von 91% ein Mangel an Fachkräften auf dem Markt angeführt (2016 stimmten dem noch 46%

zu). Diese Ergebnisse unterstreichen die Relevanz des Themas Fachkräftesicherung und zeigen, dass der Fachkräftemangel bereits bei vielen Unternehmen angekommen ist.

Der Digitalisierung stehen die Unternehmen differenzierter gegenüber, so lässt sich keine eindeutige Tendenz ablesen. 47% begrüßen die Möglichkeit neue Chancen nutzen zu können und 29% fühlen sich auf eine digitale Umstellung vorbereitet. Dem entgegen bewerten 56%

der Betriebe die Digitalisierung innerhalb ihres Betriebes als nicht relevant und 29% sehen der Entwicklung mit Sorge entgegen.

*Die ausführlichen Ergebnisse des sechsten Konstanzer Fachkräftemonitorings sind im Bericht „Fachkräftemonitoring. Den Bedarf der Unternehmen kennen. Ergebnisse 2018“ aufgeführt, der kostenlos auf [www.statistik.konstanz.de](http://www.statistik.konstanz.de) zum Download bereit steht. Auf Anfrage erhalten Sie den Bericht ebenfalls in gedruckter Form.*

# Herzlich willkommen zur 6. Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung

Digital & innovativ –  
Betriebliche Weiterbildung mal anders



# Konstanzer Fachkräftemonitoring Ergebnisse 2018

Den Bedarf der Unternehmen erkennen  
Christina Groll & Eberhard Baier





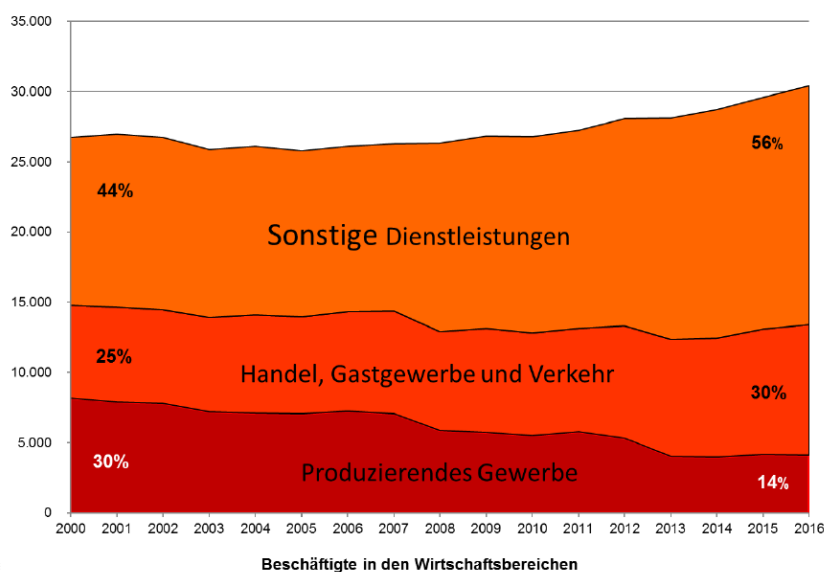


## Ziele des Fachkräftemonitorings

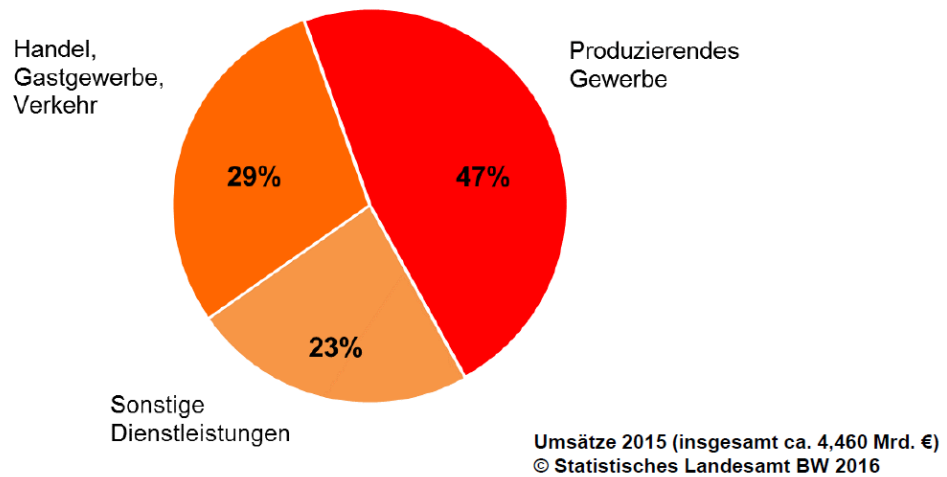
- Erfassung der Fachkräftesituation der Konstanzer Unternehmen – sechste Befragungsrunde
- Differenzierte Datenerhebung in den einzelnen Wirtschaftsbereichen und Größenklassen der Betriebe
- Regelmäßige, methodisch einheitliche Erkenntnisse zur Fachkräftesituation
- Sensibilisierung von Unternehmen, Wirtschaftsorganisationen, Hochschulen, Politik und Verwaltung für die Relevanz des Themas Fachkräfteentwicklung und -sicherung



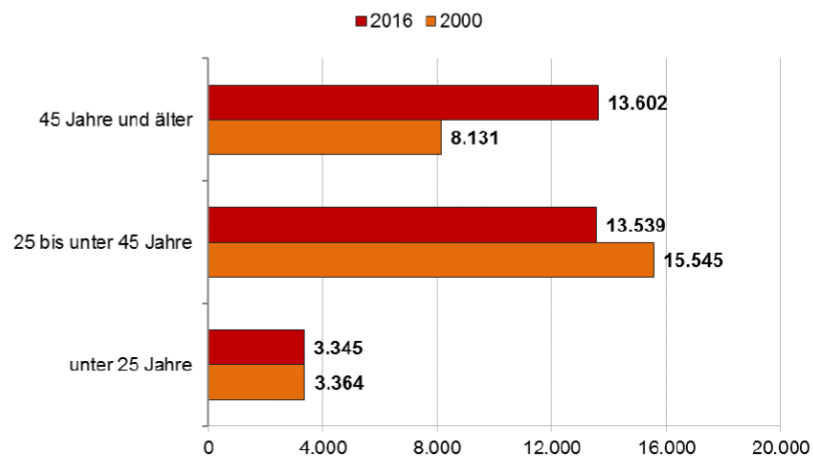
## Strukturwandel in Konstanz



## Umsätze nach Branche



## Die Beschäftigten werden älter

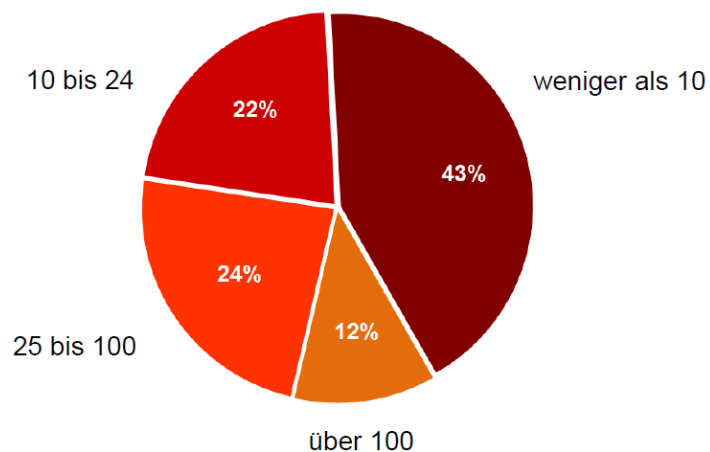


## Teilnehmer Fachkräftemonitoring 2018

- 1.069 Konstanzer Unternehmen waren eingeladen, an der Befragung teilzunehmen
- 265 Unternehmen haben teilgenommen
- → Rücklaufquote 25%



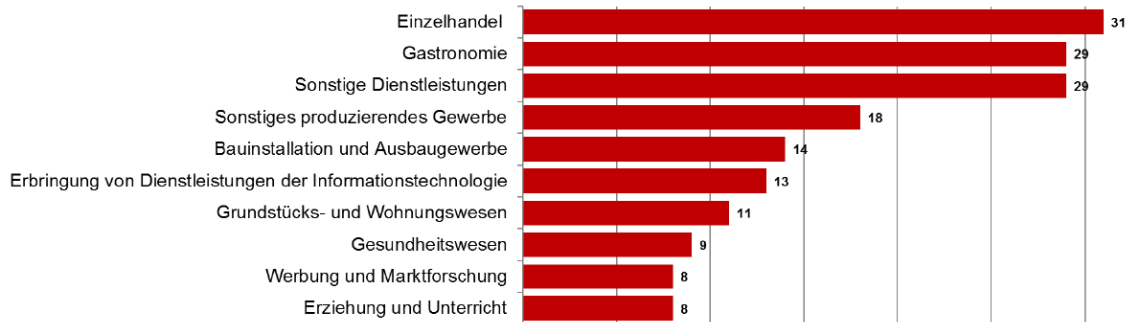
## Unternehmensgröße



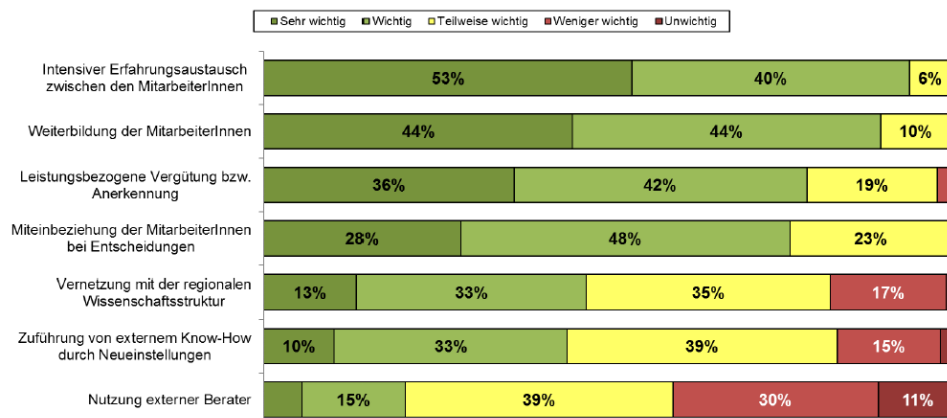
Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb in Konstanz? (Stand: 31.12.2017), n=244



## Teilnehmer nach Branchen



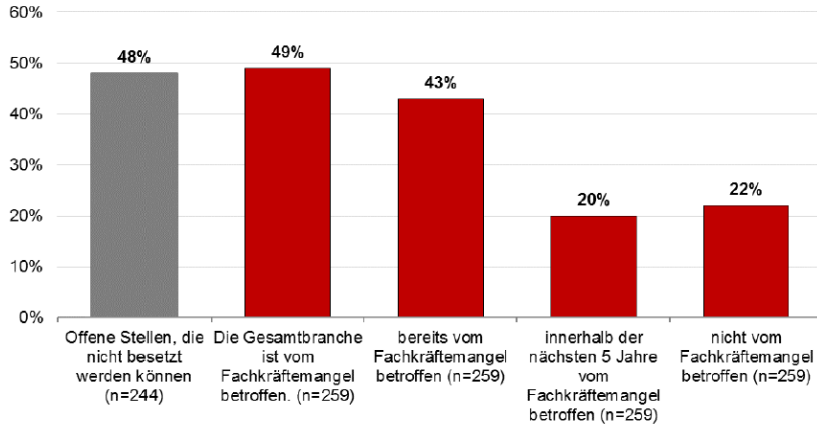
## Faktoren für die erfolgreiche Weiterentwicklung eines Unternehmens



Wie bewerten Sie die Bedeutung folgender Faktoren für die erfolgreiche Weiterentwicklung Ihres Unternehmens?  
(Mehrfachnennung möglich; n schwankt zwischen 236 und 241)



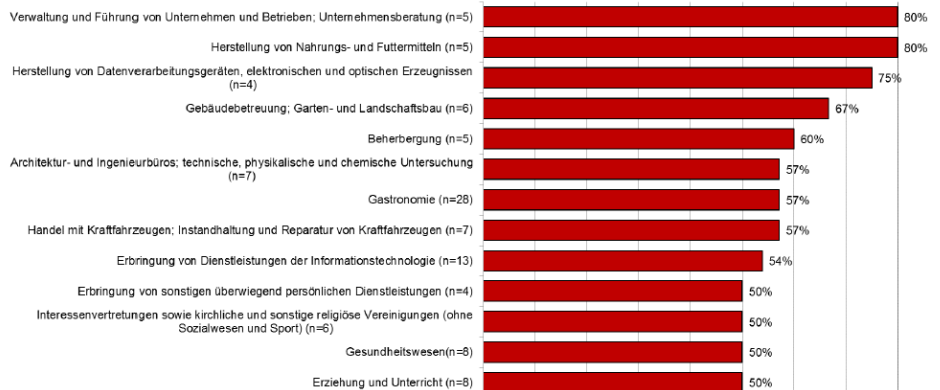
## Offene Stellen und Fachkräftemangel



Mehrfachnennungen möglich



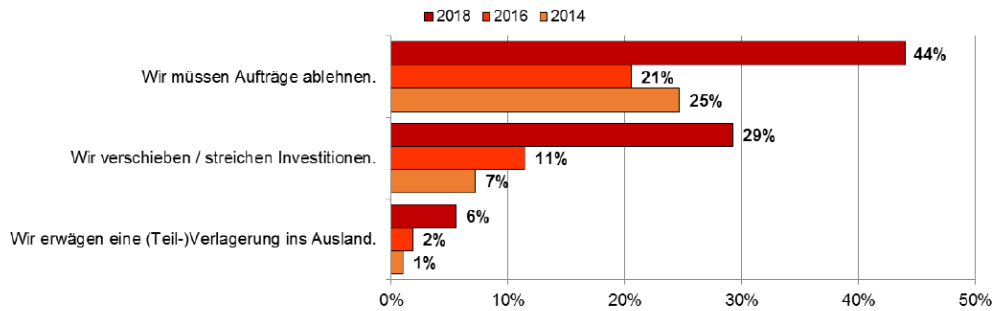
## Welche Branchen sind aktuell vom Fachkräftemangel betroffen?



"Unser Unternehmen ist jetzt schon vom Fachkräftemangel betroffen"  
- Prozenze bezüglich der Anzahl n der teilnehmenden Unternehmen in der jeweiligen Branche



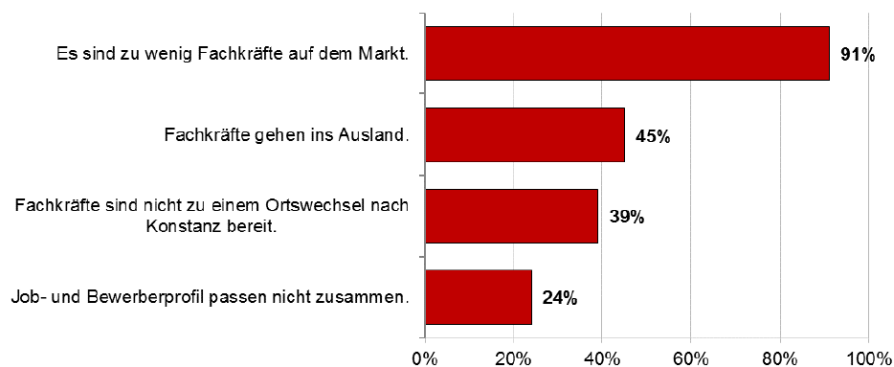
## Folgen des Fachkräftemangels



Welche Folgen hat der Fachkräftemangel für Ihren Betrieb?



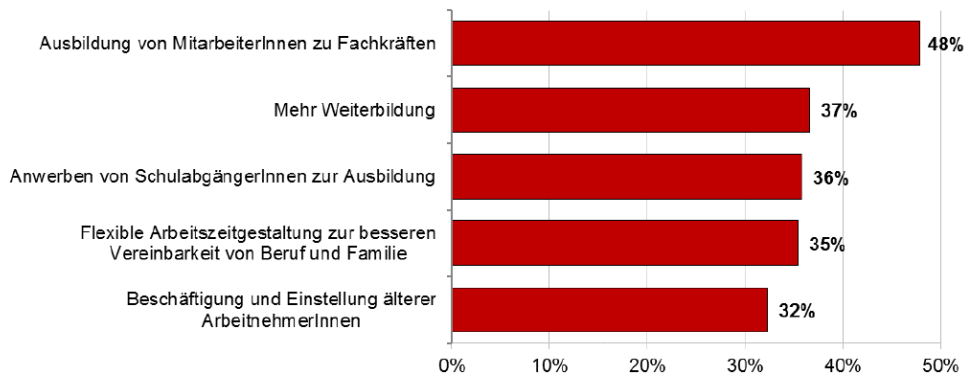
## Gründe für eine erschwerte Fachkräftebesetzung



Mehrfachnennungen möglich (n=114)



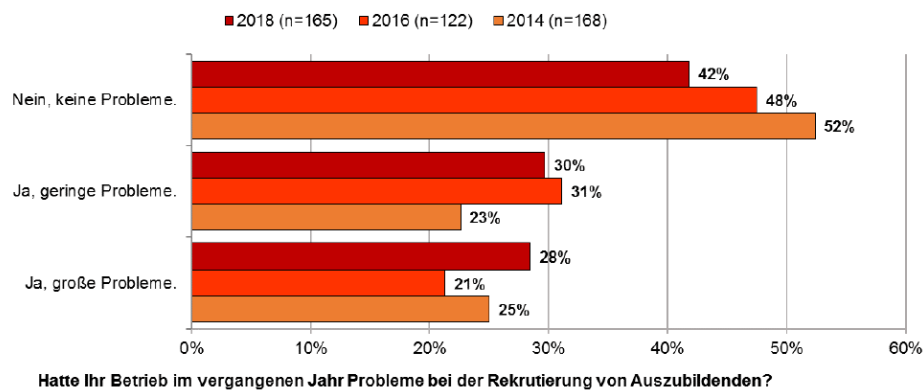
## Maßnahmen zur Fachkräftesicherung



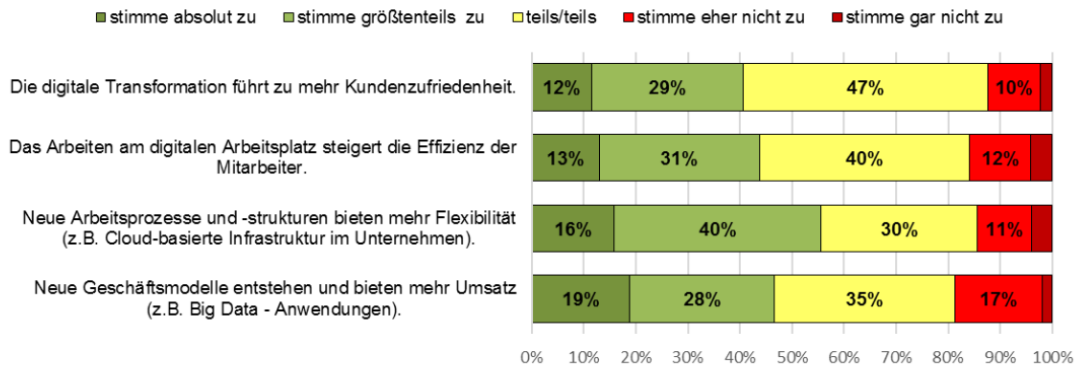
Welche Maßnahmen führt Ihr Betrieb durch, um den Fachkräftebedarf zu decken?  
(n=257)



## Entwicklung der Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden



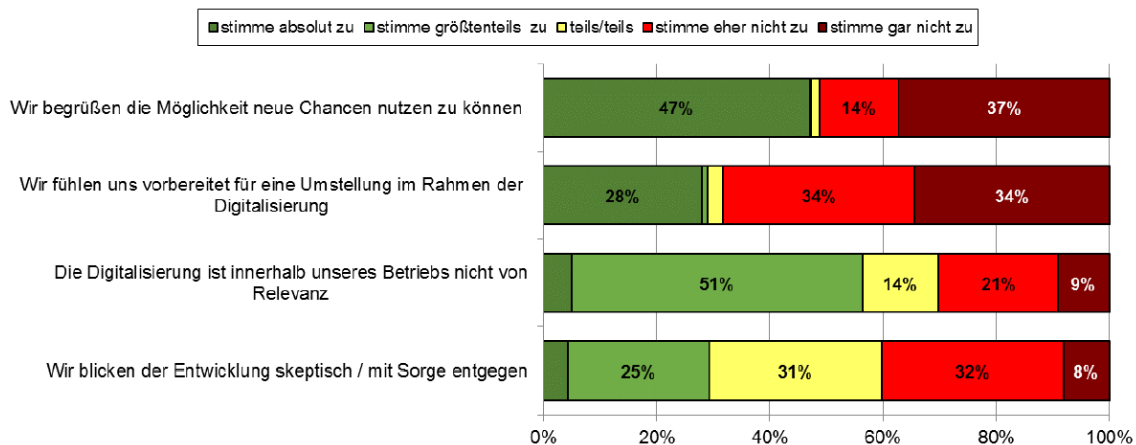
## Einschätzung des Digitalisierungsprozesses



Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen im Hinblick auf die Digitalisierung zu?  
(Mehrfachnennung möglich; n=265)



## Stand der Digitalisierung im Betrieb



Wie schätzen Sie in Ihrem Betrieb allgemein den fortwährenden Prozess der Digitalisierung ein?  
(Mehrfachnennung möglich)





## Gewünschte digitale Dienstleistungen der Stadt Konstanz



Welche digitale Dienstleistungen der Stadt Konstanz wären für Sie in medienbruch-freier Form hilfreich?



13.06.2018

6. Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung

19

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

### Weitere Informationen:

Eberhard Baier  
Referat Oberbürgermeister –  
Statistik und  
Steuerungsunterstützung

Christina Groll  
Wirtschaftsförderung



13.06.2018

6. Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung

20

## 5. Best Practice Beispiel: Dietenmeier + Harsch Haustechnik GmbH



Gereon Bechinger (l.) und Thomas Dietenmeier (r.)

Als Best Practice Beispiel präsentierten Thomas Dietenmeier und Gereon Bechinger von der Konstanzer Firma Dietenmeier + Harsch Haustechnik GmbH ihre Kommunikationsstrategie: Kommunikation in vielfältigen Formen ist ein wirksamer Weg die Akzeptanz für neue Technologien zu erhöhen. Zunächst stellten sie die Einführung einer internen Mitarbeiter-App vor, welche das Versenden von Dokumenten vereinfachen soll. Dabei wurden die verschiedenen Ansätze der Geschäftsführung erläutert, damit diese von allen MitarbeiterInnen akzeptiert und angewendet wird. So wurde das Thema zu Beginn von den Vorgesetzten durch ein spielerisches Video eingeführt, bevor diese per Emailverteiler an die MitarbeiterInnen gesendet wurde. Anschließend folgten Aufforderungen über Bildschirmpräsentationen auf dem betriebsinternen Fernseher und weitere Mails mit Podcast und aktuellem Stand über die Zahl der Downloads. Durch sieben verschiedene Kontaktwege hat das Thema gegen Ende fast alle MitarbeiterInnen erreicht. Auf digitalem Weg wurde ihnen so eine digitalisierte Arbeitsweise nahegebracht.

Als weiteres Beispiel nannten Herr Dietenmeier und Herr Gereon die Einführung von elektronischen Lastenfahrrädern für ihren Betrieb. Neben den bereits erläuterten Methoden wurde hierbei darauf gesetzt, das Interesse der Mitarbeiter durch Mitbestimmung und gemeinsamer Entscheidungsfindung bereits im Vorfeld der Anschaffung zu wecken. Einer Online-Abstimmung zur Farbauswahl der Fahrräder folgte eine Umfrage zum Nutzungsbereich. Die Mitarbeiter bekamen im Vorhinein die Chance das Fahrrad zu testen und wurden anschließend zu ihrer Meinung befragt, um die Akzeptanz für dieses Verkehrsmittel zu erhöhen. Ein Teil der Interviews wurden



Die Entwicklung einer mobilen Podcast-Kiste soll die Mitarbeiter über aktuelle Themen informieren und die Kommunikation verbessern.


## 6. Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung

anschließend als Podcast zur Verfügung gestellt. Am Ende hatte so jeder Mitarbeiter vor der Einführung im Schnitt bereits 5,91 Berührungspunkte mit dieser Thematik gehabt.

Zum Schluss stellte Dietenmeier+Harsch ihre Kommunikationsstrategie bezüglich des 70-jährigen Jubiläums der Firma vor. So wurde das Konzept entsprechend der 70er Jahre entworfen, die Mitarbeiter erhielten T-Shirts mit entsprechendem Aufdruck, es wurden zwei Partys und eine Veranstaltung im Stile der 70er Jahre organisiert. Auch diese Strategie erreichte fast alle Mitarbeiter und steht als Beispiel für gelungene Kommunikation innerhalb eines Betriebs.



Schmunzler aus der Welt der Digitalisierung und humorlose DSGVO-Realität



Mail vom 24.05.2018 - 23:59 Uhr MEZ

Auch wir dürfen Sie im Rahmen der DSGVO informieren;)

Wir liefern mit unserem Newsletter unterhaltsame und wichtige Informationen. Wenn Sie diese künftig weiter erhalten wollen brauchen Sie nichts zu tun. Sie können aber zu jedem Zeitpunkt diesen abbestellen.

Wir gehen mit Ihren persönlichen Daten sehr verantwortungsvoll um. Hier kommen Sie zu unserem [Datenschutzhinweis](#)

viele Grüße


Michael Baur und Thomas Dietenmeier

**Wenn Sie wollen haben wir hier für Sie einen kleinen Schmunzler aus der Welt der Digitalisierung in der doch etwas humorlosen DSGVO-Realität**

Two orange arrows point from the text in the email to the right side of the slide. One points to the link 'Datenschutzhinweis' and the other points to the bolded text at the bottom of the email content.

**dh**  
DIETENMEIER  
HARSCH

25.10.2017 - Mail



Montage und Büro X enthält 50 Empfänger.

Von gb@dietenmeier-harsch.de

An... Montage und Büro

Cc...


Betreff Link zu unseren internen App

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hier der Link zu unserer App. Bitte ladet diese schnellst möglichst auf Euer Smartphone.  
[http://www.markus-schmid.info/beta/fotodoc\\_1202.apk](http://www.markus-schmid.info/beta/fotodoc_1202.apk)

Bei Fragen hilft gerne Natalia weiter

An orange arrow points from the email content to the right side of the slide.



**18**  
User

**App**

**Wer hat die App noch nicht auf dem Firmentelefon?**

**Unbedingtes muss!**

**Wer Hilfe braucht, kann sein Smartphone (MIT PASSWORT) auch bei Natalia auf den Arbeitsplatz legen und dort wieder abholen**



**Montage und Büro** enthält 50 Empfänger.

**Senden**




Von ▾ gb@dietenmeier-harsch.de

An... [Montage und Büro](#)

Cc...

Betreff **Thema: Unsere interne App**

Angefügt [20180205 Podcast.mp3 \(951 KB\)](#)



## Und neues von unserem Lieblingsthema

**Erfreulicherweise haben sich weitere Mitarbeiter die App installiert ... Danke !  
Derzeit nutzen 29 Kolleginnen und Kollegen unsere App,  
aber wir wollen Euch alle ...**



**Deswegen abermals die Bitte**

**Installiert die App umgehend  
auf Eurem Smartphone  
Natalia hilft gerne bei allen  
Fragen ...**

**34**

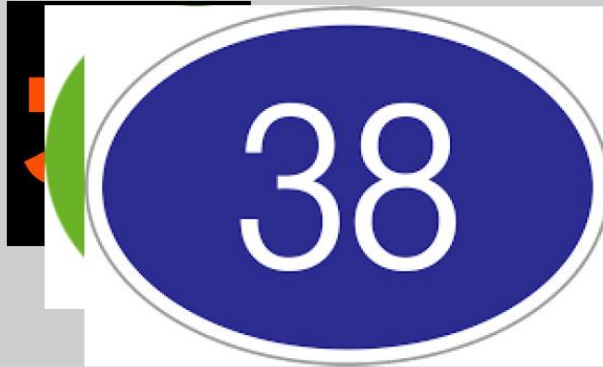
6

dt



**35**

7



... wir haben Zuwachs bekommen ...  
DANKE

8



9

“Die einzige Möglichkeit, Menschen zu motivieren, ist die Kommunikation.” — Lee Iacocca

10

**Best Practice: Lastenrad**  
Wie alles mit einem Misserfolg begann ...

..... es war einmal 2014

11





2017 wurde mit der Landesförderung ein neuer Impuls gesetzt, um das Thema nochmals anzugehen.

Das Verkehrsministerium B.W. subventioniert die Anschaffung von Elektro-Lastenrädern mit 50 %

12



Mail

**Montage und Büro** enthält 50 Empfänger.

**Von** ▾ gb@dietenmeier-harsch.de

**An...** [+ Montage und Büro](#)

**Cc...**

**Betreff** **E-Bike Lastenrad : Probefahrt**

**Senden**

14

**dh**  
DIETENMEIER  
HARSCH

## Interview



15

**dh**  
DIETENMEIER  
HARSCH

## Podcast



### E-Bike Lastenfahrrad - Der Feldversuch


Von Thomas Dietschmeier · 4:2



16

**Doodle**





**SHIMANO  
STEPS  
ALFINE**

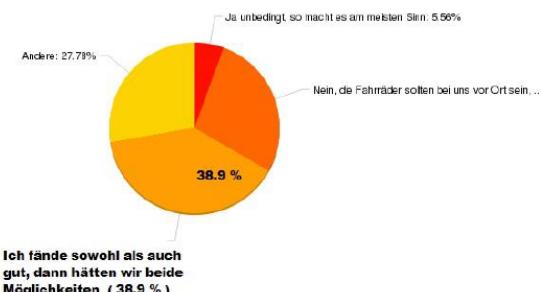
## E-Bike-Lastenrad - mit Thomas im Gespräch

Von Gerson Bechinger

**PODCAST** E-BIKE-LASTENRAD - MIT THOMAS IM GESPRÄCH  
DH PODCAST  
ABONNIEREN

19

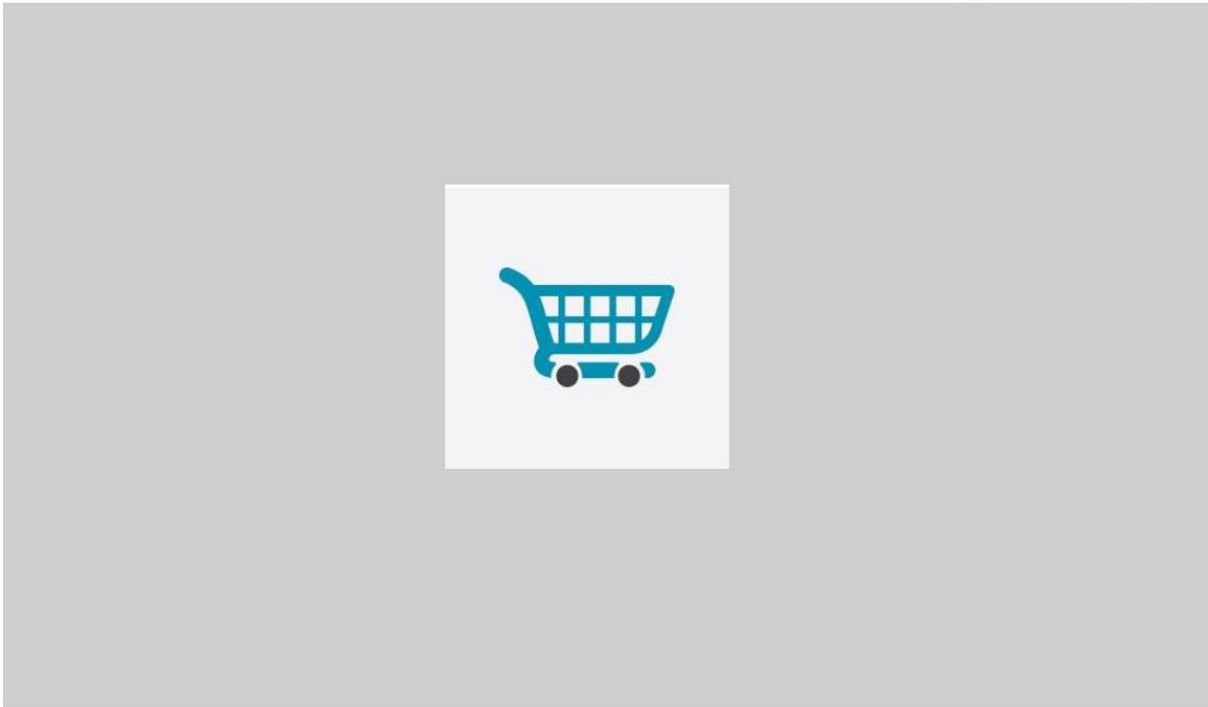
### Zur Diskussion steht die E-Bikes im Stadtgebiet für die Einsätze zu stationieren. Wie stehst Du zu dieser Idee ?



Antwort	Prozent
Ja unbedingt, so macht es am meisten Sinn	5,56%
Nein, die Fahrräder sollten bei uns vor Ort sein, ...	27,78%
Ich fände sowohl als auch gut, dann hätten wir beide Möglichkeiten	38,9%

**Anmerkungen der Teilnehmer zu dieser Frage :**  
- Sehr gut, aber was ist mit Vandalismus und der Batterieladung

20



21

**45 Mitarbeiter**

**45**

Zur Diskussion steht die E-Bikes im Stadtgebiet für die Einsätze zu stationieren. Wie stehst Du zu dieser Idee ?

**45**

**25**

**5,91 Berührungspunkte pro Mitarbeiter**

**15**

**30**

**29**

**32** Onlineumfrage

Doodle

E-Bike Lastenrad : Probefahrt

E-Bike Lastenrad - Der Feldversuch

E-Bike-Lastenrad - mit Thomas im Gespräch

Montage und Büro enthält 50 Empfänger

Von gb@dietenmeier-harsch

An... Montage und Büro

CC...

Betreff E-Bike Lastenrad : Probefahrt

Senden

15

30

29

32

25

45

45

22



“Die einzige Möglichkeit, Menschen zu motivieren, ist die Kommunikation.” — Lee Iacocca

25



Tradition & Innovation (er)leben ...70Jahre d+h

26

VT+lisM+qqA

**dh**  
DIETENMEIER  
HARSCH



13

**dh**  
DIETENMEIER  
HARSCH

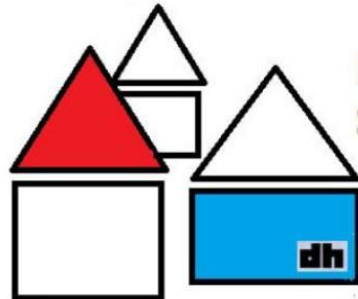
App+Mail+TV

Kleine Jubiläumsparty mit T-Shirt Ausgabe ...und...





Infoabend für Hausverwaltungen



**Mein  
Sanierungsfahrplan**



29

**SA 17. NOV. 2018**

**It's Party-Time !!!**

Nähere Infos folgen ...

30

dt

**45 Mitarbeiter**

**43**

**15 Hausverw.  
6 Mitarbeiter**

**SA 17. NOV. 2018**

**It's Party-Time !!!**

Nähere Infos folgen ...

Kleine Jubiläumsparty mit T-Shirt Ausgabe ...ur

Infoabend für

31

**dh**

**SA 17. NOV. 2018**

**It's Party-Time !!!**

Verpassen Sie nichts!

wir senden Ihnen gerne eine Mail, wenn es News zu der Party gibt

**Melden Sie sich an ... und feiern Sie mit uns 70 Jahre d+h**

In den Verteiler eintragen

Ihre Daten werden ausschließlich zum Zwecke des Versands des Newsletters verwendet. Sie können Ihre Einwilligung jederzeit widerrufen. Am Ende jeder Mail finden Sie einen Link mit der Bezeichnung "Abmelden". Weitere Informationen finden Sie in unserer [Datenschutzerklärung](#)

32

“Die einzige Möglichkeit, Menschen zu motivieren, ist die Kommunikation.” — Lee Iacocca

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

## 6. Diskussion mit den Experten

Um die Vorträge abzurunden und die theoretischen Grundlagen den praktischen Beispielen entgegenzustellen, wurde der Abend mit einer Diskussionsrunde zwischen den Experten und dem Publikum beendet. Dabei wurde der Fokus auf anwendungsorientierte Aspekte von gelungener digitaler Weiterbildung gelegt. Digital gestützte Weiterbildungsansätze ermöglichen selbstgesteuertes, zeit- und ortsunabhängiges Lernen vom Lebensalter oder formalem Bildungsvoraussetzungen. Als wichtiger Punkt erfolgreicher Vermittlungsmethoden wurde daher der Einsatz von verschiedenen Medien wie Lehrvideos statt den klassischen Präsenzseminaren und Workshops genannt. Die Mitarbeiter müssen sich mit dem zu Lernenden identifizieren können und benötigen eine gewisse Zeit, um sich mit den vergleichsweise neuen Themen der Digitalisierung auseinander zu setzen.



(v.l.n.r.) Christina Groll (Wirtschaftsförderung), Prof. Dr. Ines Langemeyer (KIT), Eberhard Baier (Referat Oberbürgermeister - Statistik und Steuerungsunterstützung), Thomas Dietenmeier und Gereon Bechinger (beide Dietenmeier+Harsch)

Dabei sind auch Kompetenzen des Bildungspersonal von besonderer Bedeutung. Erfolgreiche Weiterbildung setzt einen vertrauensvollen Umgang untereinander voraus, Zuverlässigkeit und eine angenehme Gesprächskultur. Das Bildungspersonal sollte gut zuhören und reflektieren können, um auch mit Misserfolgen umzugehen. Als problematischer Aspekt der Mitarbeiterkommunikation wurden Wachstumsprozesse von Unternehmen erläutert. Dies führt

häufig dazu, dass Kollegen zu Vorgesetzten werden und hierarchiebedingte Schwierigkeiten in der Kommunikation auftreten.



*Joachim Kunz (Handwerkskammer Konstanz)*

Ein Beispiel dazu führte Jan Bauer von der Firma Seitenbau GmbH an, die eine solche Transformation erlebt hat und die interne Kommunikation daraufhin als ihr Hauptproblem sah. Andreas Voß von der Spitalstiftung Konstanz berichtete, dass bei Ihnen großen Wert auf Identifizierung mit dem eigenen Betrieb und gegenseitige Wertschätzung gelegt wird. Durch gut platzierte Werbung, viele

internationale Mitarbeiter und Aufstiegsmöglichkeiten besitzt die Spitalstiftung eine gute Personalsituation. Eine andere Ausgangslage legte Joachim Kunz von der Handwerkskammer Konstanz dar, der sich eine bessere Bewerbung von Jobs im Handwerk wünscht, da dort Stellen schwerer zu besetzen sind und weniger Arbeitsbereiche durch die Digitalisierung eingespart werden können.

## 6. Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung

Den anschließenden Apéro nutzten die TagungsteilnehmerInnen für einen lebhaften Austausch und ließen den Abend über Eindrücke und Ergebnisse diskutierend ausklingen.



# Anhang

## Programmflyer

### ANMELDUNG

An der Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung

nehme ich teil:

nimmt folgende weitere Person teil:

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Unternehmen / Institution: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ, Ort: \_\_\_\_\_

Datum, Unterschrift: \_\_\_\_\_

Aus organisatorischen Gründen wird um Anmeldung bis zum 08.06.2018 gebeten:

Email: [fachkraefte monitoring@konstanz.de](mailto:fachkraefte monitoring@konstanz.de)

Fax: +49 7531 / 900 12280

Herzlichen Dank!

### VERANSTALTUNGSGORT



**Veranstaltungsort**  
Kulturzentrum am Münster - Wolkensteinsaal  
Wessenbergstraße 39  
78462 Konstanz

**Ansprechpartner**  
Referat Oberbürgermeister –  
Statistik und Steuerungsunterstützung  
Eberhard Baier (07531 / 900 280)  
[Eberhard.Baier@konstanz.de](mailto:Eberhard.Baier@konstanz.de)

Stabsstelle Wirtschaftsförderung  
Christina Groll (07531 / 900 664)  
[Christina.Groll@konstanz.de](mailto:Christina.Groll@konstanz.de)

Layout und Druck:  
Stadt Konstanz,  
Media Print



**6. Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung**

**Digital & innovativ – Betriebliche Weiterbildung mal anders**

**Mittwoch, 13. Juni 2018**  
**17:00 Uhr, Wolkensteinsaal Konstanz**  
**Kulturzentrum am Münster**

In Zusammenarbeit mit:  
Agentur für Arbeit Konstanz-Ravensburg,  
Handwerkskammer Konstanz,  
Industrie- und Handelskammer Hochrhein-Bodensee,

## 6. Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung

Digital & innovativ –  
Betriebliche Weiterbildung mal anders

Anfang des Jahres wurde das Konstanzer Fachkräftemonitoring zum 6. Mal durchgeführt – eine Befragung zur Fachkräftesicherung bei Konstanzer Firmen ab drei Mitarbeiter. Die Thematik wird immer drängender und längst setzen die Betriebe auch auf eigene Lösungen. Dabei spielen die Herausforderungen der Digitalisierung eine zentrale Rolle: Wie bilde ich Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte digital weiter? Wie überzeuge ich meine Mitarbeiter vom Nutzen der Veränderung? Digitale Kompetenzen sind in allen Lebens- und Arbeitsbereichen von zentraler Bedeutung, aber wie können sie auch für kleinere Betriebe zielgerichtet installiert und gesteuert werden?

Mit der Weiterbildung als Schlüssel für die Anforderungen an den digitalen Wandel befasst sich die Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung. Prof. Dr. Ines Langemeyer vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT) erläutert zunächst die Herausforderungen der Weiterbildung durch den digitalen Wandel. Anschließend werden die Ergebnisse der diesjährigen Befragung vorgestellt. Danach stellt die Konstanzer Firma Dietenmeier + Harsch GmbH als Best Practice Beispiel ihre Kommunikationsstrategie vor. Beim abschließenden Apéro bietet sich Ihnen die Gelegenheit zum intensiven Austausch. Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

**Uli Burchardt** **Jutta Driesch**

Oberbürgermeister  
Stadt Konstanz

Vorsitzende Geschäftsführung  
Agentur für Arbeit  
Konstanz-Ravensburg

**Georg Hiltner**

Hauptgeschäftsführer  
Handwerkskammer  
Konstanz

**Prof. Dr. Claudius Marx**

Hauptgeschäftsführer  
Industrie- und Handelskammer  
Hochrhein-Bodensee

## PROGRAMM

**17:00 Uhr**

**Begrüßung**  
Oberbürgermeister Uli Burchardt

**17:15 Uhr**

**„Digital, wandlungsfähig und smart – Wie verändern neue technologische Systeme die Weiterbildung?“**  
Prof. Dr. Langemeyer

**18:00 Uhr**

**Präsentation der Ergebnisse des Konstanzer Fachkräftemonitorings**  
Eberhard Baier und Christina Groll,  
Stadt Konstanz

**18:15 Uhr**

**Wie nehme ich meine Mitarbeiter beim Thema Digitalisierung mit? Kommunikation als Schlüssel zum Erfolg**  
Thomas Dietenmeier und Gereon Bechinger,  
Dietenmeier + Harsch Haustechnik GmbH

**18:45 Uhr**

**Podiumsdiskussion mit Fazit**

**19:15 Uhr**

**Apéro**

## REFERENTIN

**Prof. Dr. Ines Langemeyer**

„Digital, wandlungsfähig und smart –

Wie verändern neue technologische Systeme die Weiterbildung?“



Ines Langemeyer ist seit 2014 Universitätsprofessorin für Lehr-Lernforschung am Karlsruher Institut für Technologie (KIT). Sie ist Psychologin und wurde in der Berufspädagogik promoviert. Sie arbeitet an verschiedenen Universitäten in den Bereichen Psychologie, Pädagogik und Soziologie. Zuletzt war sie Professorin für Erwachsenenbildung/Weiterbildung an der Universität Tübingen. Seit mehr als 15 Jahren forscht sie zur Digitalisierung und Lernanforderungen in verschiedenen schaftlichen Arbeitsfeldern.





## Focus Online

12.06.2018

# Fachkräftemonitoring 2018

Dienstag, 12.06.2018, 16:27  
1.069 Konstanzer Betriebe befragt.

Anfang der Jahres wurde zum sechsten Mal das Konstanzer Fachkräftemonitoring durchgeführt. Von den 1.069 Betrieben ab drei Beschäftigten hat rund ein Viertel an der Befragung teilgenommen. Schwerpunktthema ist neben dem Bedarf an Fachkräften der digitale Wandel.

Bereits seit dem Jahr 2011 führt die Stadt Konstanz regelmäßig ein Fachkräftemonitoring durch. Die aktuelle Befragung erfolgte in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Konstanz, der IHK Hochrhein-Bodensee, der Agentur für Arbeit Konstanz-Ravensburg, sowie der Universität Konstanz und der HTWG Konstanz. Anhand der Erhebung wird die aktuelle Fachkräftesituation auf lokaler Ebene erfasst. Die Ergebnisse helfen, geeignete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung für die Konstanzer Unternehmen ableiten zu können. Insgesamt hat sich gezeigt, dass der Fachkräftemangel seit der ersten Befragung kontinuierlich ansteigt und sich 2018 bereits bei knapp der Hälfte der Konstanzer Unternehmen bemerkbar macht.

Aktuelles Schwerpunktthema ist der fortschreitende Digitalisierungsprozess. Laut Umfrage steht ungefähr die Hälfte der befragten Unternehmen dem Thema eher positiv gegenüber und sieht in der Digitalisierung neue Chancen für den eigenen Betrieb.

Für die Attraktivität als Wirtschaftsstandort ist die Verfügbarkeit und Bindung von qualifiziertem Personal ein ausschlaggebender Faktor. Die Erkenntnisse, die aus den Ergebnissen der Befragung gewonnen werden, sind deshalb für alle Beteiligten von großem Interesse und dienen als wesentliche Grundlage bei der Weiterentwicklung der Stadt Konstanz als innovativer Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort.

Die zentralen Ergebnisse der Untersuchung werden am 13.06.2018 auf der Fachtagung zur Fachkräftesicherung vorgestellt. Die Veranstaltung im Wolkensteinsaal des Kulturzentrums beginnt um 17 Uhr. In zwei Vorträgen geht es um die Herausforderungen der Weiterbildung durch den digitalen Wandel. Abschließend ist ein Austausch geplant. Online ist der Bericht auf [www.statistik.konstanz.de](http://www.statistik.konstanz.de) abrufbar.

FOCUS NWMI-OFF Stadt Konstanz

© FOCUS Online 1996-2018

Drucken

## Fachkräftemangel trifft jedes zweite Unternehmen

Ergebnisse der Befragung 2018 werden heute vorgestellt

Anfang der Jahres wurde zum sechsten Mal das Konstanzer Fachkräftemonitoring durchgeführt. Von den 1069 Betrieben ab drei Beschäftigten hat rund ein Viertel an der Befragung teilgenommen. Schwerpunktthema ist neben dem Bedarf an Fachkräften der digitale Wandel.

Bereits seit dem Jahr 2011 führt die Stadt Konstanz regelmäßig ein Fachkräftemonitoring durch. Die aktuelle Befragung erfolgte in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Konstanz, der IHK Hochrhein-Bodensee, der Agentur für Arbeit Konstanz-Ravensburg, sowie der Universität Konstanz und der HTWG Konstanz.

Anhand der Erhebung wird die aktuelle Fachkräftesituation auf lokaler

Ebene erfasst. Die Ergebnisse helfen, geeignete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung für die Konstanzer Unternehmen ableiten zu können. Insgesamt hat sich gezeigt, dass der Fachkräftemangel seit der ersten Befragung kontinuierlich ansteigt und sich 2018 bereits bei knapp der Hälfte der Konstanzer Unternehmen bemerkbar macht.

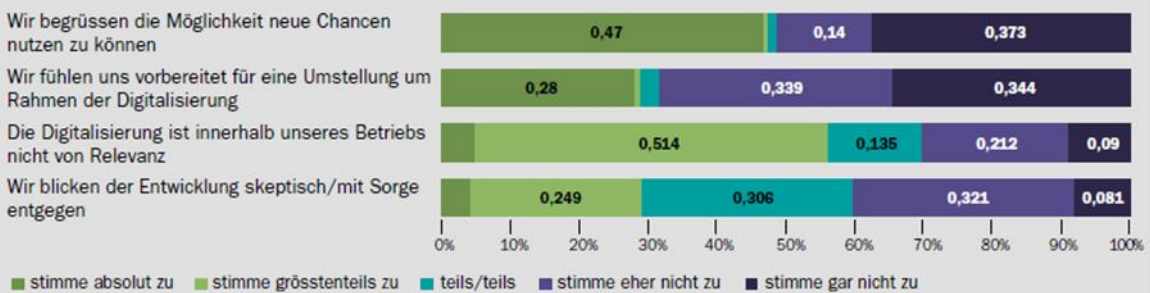
Aktuelles Schwerpunktthema ist der fortschreitende Digitalisierungsprozess. Laut Umfrage steht ungefähr die Hälfte der befragten Unternehmen dem Thema eher positiv gegenüber und sieht in der Digitalisierung neue Chancen für den eigenen Betrieb.

Für die Attraktivität als Wirtschaftsstandort ist die Verfügbarkeit und Bindung von qualifiziertem Personal

ein ausschlaggebender Faktor. Die Erkenntnisse, die aus den Ergebnissen der Befragung gewonnen werden, sind deshalb für alle Beteiligten von großem Interesse und dienen als wesentliche Grundlage bei der Weiterentwicklung der Stadt Konstanz als innovativer Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort.

Die zentralen Ergebnisse der Untersuchung werden am 13.06.2018 auf der Fachtagung zur Fachkräftesicherung vorgestellt. Die Veranstaltung im Wolkensteinsaal des Kulturzentrums beginnt um 17 Uhr. In zwei Vorträgen geht es um die Herausforderungen der Weiterbildung durch den digitalen Wandel. Abschließend ist ein Austausch geplant. Online ist der Bericht auf [www.statistik.konstanz.de](http://www.statistik.konstanz.de) abrufbar.

### Wie schätzen Sie in Ihrem Betrieb allgemein den fortwährenden Prozess der Digitalisierung ein? (Mehrfachnennung möglich)



Nach der Entwicklung im eigenen Betrieb gefragt, zeigt sich eine gemischte Einstellung der meisten Unternehmen. 47% begrüßen die Möglichkeit neue Chancen nutzen zu können und 29% fühlen sich auf eine digitale Umstellung vorbereitet. Für 30% der Betriebe ist die Digitalisierung somit auch von (sehr) großer Relevanz, dagegen bewerten jedoch 56% der Betriebe die Digitalisierung innerhalb ihres Betriebes als nicht relevant. Insgesamt blicken dem digitalen Wandel 29% der Betriebe mit (großer) Sorge entgegen und 40% stehen ihm optimistisch gegenüber.

## Pressemitteilung Stadt Konstanz

13.06.2018



### 6. Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung

Die Fachtagung in Ergänzung zur Online-Befragung findet am 13. Juni 2018 im Wolkensteinsaal statt. Die wichtigsten Ergebnisse und der Bericht zum Herunterladen gibt es hier

#### Fachkräftemonitoring 2018



1.069 Konstanzer Betriebe befragt

[Lesen Sie mehr<sup>\(1\)</sup>](#)



© Stadt Konstanz

Anfang des Jahres wurde das Konstanzer Fachkräftemonitoring zum 6. Mal durchgeführt. Auch dieses Jahr wird bestätigt, dass die Thematik immer drängender wird. Längst setzen die Betriebe auch auf eigene Lösungen. Dabei spielen die Herausforderungen der Digitalisierung eine zentrale Rolle: Wie bilde ich Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte digital weiter? Wie überzeuge ich meine Mitarbeiter vom Nutzen der Veränderung? Digitale Kompetenzen sind in allen Lebens- und Arbeitsbereichen von zentraler Bedeutung, aber wie können sie auch für kleinere Betriebe zielgerichtet installiert und gesteuert werden?

Mit der Weiterbildung als Schlüssel für die Anforderungen an den digitalen Wandel befasst sich die Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung 2018. Neben Keynote-Speaker Prof. Langemeyer vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT) werden die Ergebnisse der Befragung vorgestellt. Als Best Practice Beispiel konnte der Konstanzer Handwerksbetrieb Dietenmeier + Harsch GmbH gewonnen werden. Sie stellen vor, wie sie ihren eigenen Kommunikationsweg mit und für die Mitarbeiter beschreiben.

Aus organisatorischen Gründen bittet der Veranstalter um Anmeldung unter:

[fachkraefte-monitoring@konstanz.de](mailto:fachkraefte-monitoring@konstanz.de)<sup>(2)</sup>

[Konstanzer Fachtagung zum Fachkräftemonitoring: Digital & innovativ – betriebliche Weiterbildung mal anders](#)<sup>(3)</sup>

## Dokumentationen der Fachtagungen seit 2011



**2011**

Fachkräftemonitoring - Den Bedarf der Unternehmen erkennen - Dokumentation der Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung 2011



**2012**

Fachkräftemonitoring - Den Bedarf der Unternehmen erkennen - Dokumentation der 2. Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung 2012



**2013**

Unternehmen Zukunft - Tagungsdokumentation - Unternehmensbefragung und Fachkräftemonitoring der Stadt Konstanz am 09.07.2013



**2014**

Herausforderung Wissenstransfer - Wie verbleibt das Know-How von scheidenden Fach- und Führungskräften im Unternehmen? - Dokumentation der 4. Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung am 19.11.2014



**2016**

**Integration von  
Flüchtlingen & Migranten  
in den Arbeitsmarkt**

Chancen und Herausforderungen  
für Arbeitgeber

Dokumentation der 5. Konstanzer  
Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung  
am 14.06.2016 im Wolkensteinsaal

Integration von Flüchtlingen & Migranten in den Arbeitsmarkt - Chancen und Herausforderungen für Arbeitgeber - Dokumentation der 5. Konstanzer Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung am 14.06.2016

