

imvaktiv
Informationen :: Mitteilungen :: Verbandsarbeit



Ausgabe 5 / 2022

Seite 2

Kurzbericht von der letzten Bundesvorstandssitzung vom 26. März 2022

Seite 3


Neues vom Bachelor Professional

Seite 4

Diese Fähigkeiten brauchen Manager für die Zukunft

Seite 5

Gastbeitrag: Fehlende Transparenz: Was bedeutet das Für Ihr Team?

Offizielles Organ des Industriemeisterverbandes Deutschland e. V.
Verband für betriebliche Führungskräfte  imv-deutschland.de

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

wir möchten uns mehr öffnen!

Die meisten von Ihnen haben sicher unsere neuen Internet-Auftritt gelesen und waren hoffentlich positiv überrascht.

An diesen „frischen Auftritt“ möchten wir anknüpfen.

Unsere Zeitung wird zusätzliche Rubriken erhalten:

- ⇒ neue Ausbildungsberufe sollen vorgestellt werden
- ⇒ viele Weiterbildungsprüfungen möchten wir bekannt machen (gerade auch im Hinblick auf die neuen Bachelor/Master Prüfungen)
- ⇒ Sie als Leser/-in sollen mehr eingebunden werden, indem Sie über Ihre beruflichen Erfahrungen und Erlebnisse berichten
- ⇒ viele von Ihnen haben sicher interessante Reisen gemacht oder planen dieses.

Hier wäre ein Gedankenaustausch schön - berichten

Sie z. B. über Ihren Caravanning während Corona mit Kindern und Hund, über die Alpenüberquerung, Klettern in Nepal, Segeln auf Nord- oder Ostsee, Kreuzfahrten mit interessanten Landausflügen

- ⇒ es lohnt auch, über interessante Hobbys zu berichten, wie Kitesurfen, Darten, Bunjee-Jumping, Kletterparks besuchen, Motorradfahren o. ä.
- ⇒ auch unsere Damen sind gefragt: wie vereinbaren Sie als Führungskraft Job, Familie und Kinder? Alles easy oder...?? Auch Kommentare und Gedanken der Herren sind willkommen. Wo stellen sich welche Probleme für Sie?
- ⇒ last but not least: welche Unterstützung, Hilfe oder Anregungen vom Vorstand könnten Sie sich vorstellen?

Über Ihre zahlreichen Kommentare freuen wir uns.

Gertrud König

Inhaltsverzeichnis

Editorial	1
Verbandsarbeit	2
Neues vom Bachelor Professional	3
Gastbeitrag: Personalwesen	5
Industrie 4.0	8
Digitalisierung	10
Aus den Vereinigungen	11
Interessantes mal verständlich	13

imvaktiv

Informationen | Mitteilungen | Verbandsarbeit

Offizielles Organ
des Industriemeisterverbandes Deutschland e. V.
www.imv-deutschland.de

Vorsitzender:
Detlef-Michael Haarhaus, Händelstraße 27,
30823 Garbsen
Tel. 05137 / 93 7 6 180,
Detlef-Michael.Haarhaus@imv-deutschland.de

Stellvertretende Vorsitzende / Presseleitung: Gertrud König,
Isernhagener Straße 90,
30163 Hannover
Tel. 0511 / 66 53 94
pressestelle@imv-deutschland.de
Layout: Industriemeisterverband Deutschland e.V.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung des Autors, nicht unbedingt des IMV dar.

Verbandsarbeit

IMV Deutschland: Zweite virtuelle Bundesvorstandssitzung fand am 26. März statt

Der Bundesvorsitzende Detlef-Michael Haarhaus eröffnete um 10.00 Uhr die zweistündige virtuelle Bundesvorstandssitzung, die diesmal über <https://sichere-videokonferenz.de> erfolgte.

Themengebiete waren unter anderem weiterhin die IMV fit für die Zukunft zu machen und somit Landesverbände in ihrer Arbeit zu unterstützen und ihre Wichtigkeit in der Organisation zu unterstreichen, die Vorbereitung des neuen modernen Internetauftritts, der Ende Mai endlich online gestellt werden soll sowie wie man Vereinigungen unterstützen kann, wenn sie keinen mehr für die Vorstandsarbeit finden.

Die nächste Bundesvorstandssitzung findet in Würzburg am 6. August 2022 in der Kolping Akademie statt.

Detlef-Michael Haarhaus

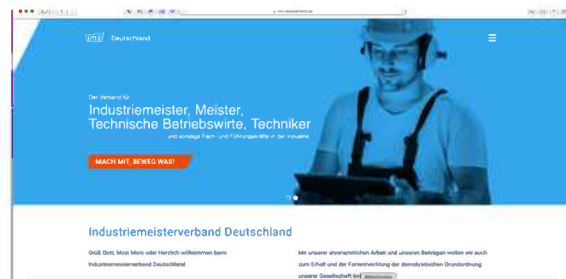
IMV Deutschland: Neuer Internetauftritt ist online

Luftiger, übersichtlicher und moderner: Nach einer Runderneuerung präsentiert sich imv-deutschland.de ab sofort im neuen Design.

Denn als Fachverband brauchte die IMV Deutschland eine neue angepasste Website.

Die neue Website entspricht den modernen Standards– im Konkreten bedeutet dies u.a.:

- Anpassung an Bildschirmgröße an die jeweiligen Devices (PC, Tablet, Smartphone)
- Übersichtliches und schlankes Menü
- Modernes Design



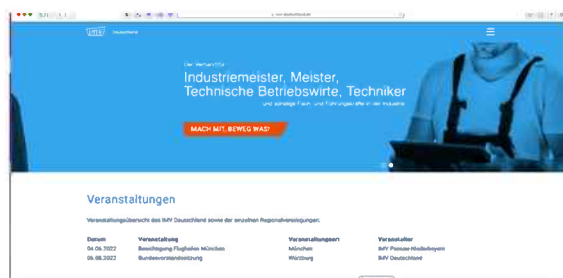
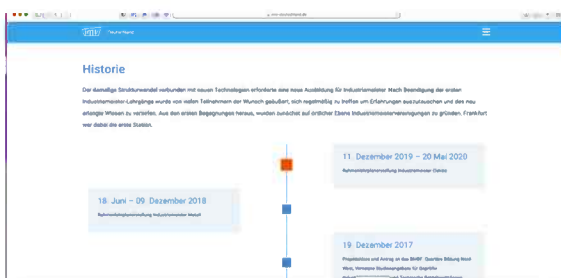
Auch inhaltlich wollen wir unseren Mitgliedern, aber auch allen anderen Interessierten im Internet künftig noch mehr bieten. Mehr aktuelle Berichte, Hintergründe, Kommentare, Vorankündigungen von interessanten Veranstaltungen und Informationen von den regionalen Vereinigungen.

Darum unsere Bitte, senden Sie uns ihre Berichte, Veranstaltungen usw. per Email an Tobias Semik unter

tobias.semik@imv-deutschland.de und in Kopie an den Vorsitzenden Detlef-Michael Haarhaus unter

detlef-michael.haarhaus@imv-deutschland.de.

Tobias Semik und Detlef-Michael Haarhaus



Neues vom Bachelor Professional

IMV Deutschland: Neue Wege in die Fortbildung

Frank Gerdes vom Vorstand der IG Metall hatte, nach diversen Anfragen bezüglich Bachelor Professional unsererseits (Peter-Jürgen Falck, Uwe Schoendorff und Detlef-Michael Haarhaus), den Arbeitskreis Bildung der IMV Deutschland zu einer Informations- und Diskussionsveranstaltung eingeladen.

So trafen Hans-Jürgen Bittner von der IMV Ulm/Neu Ulm, Wolfgang Scheer von der IMV Wetterau, Uwe Schoendorff von der IMV Duisburg sowie Tobias Semik und Detlef-Michael Haarhaus von der IMV Deutschland gegen 12.00 Uhr im Konferenzraum 3 in der Vorstandsetage der Industriegewerkschaft Metall in Frankfurt ein und wurden vom Gastgeber Frank Gerdes begrüßt.

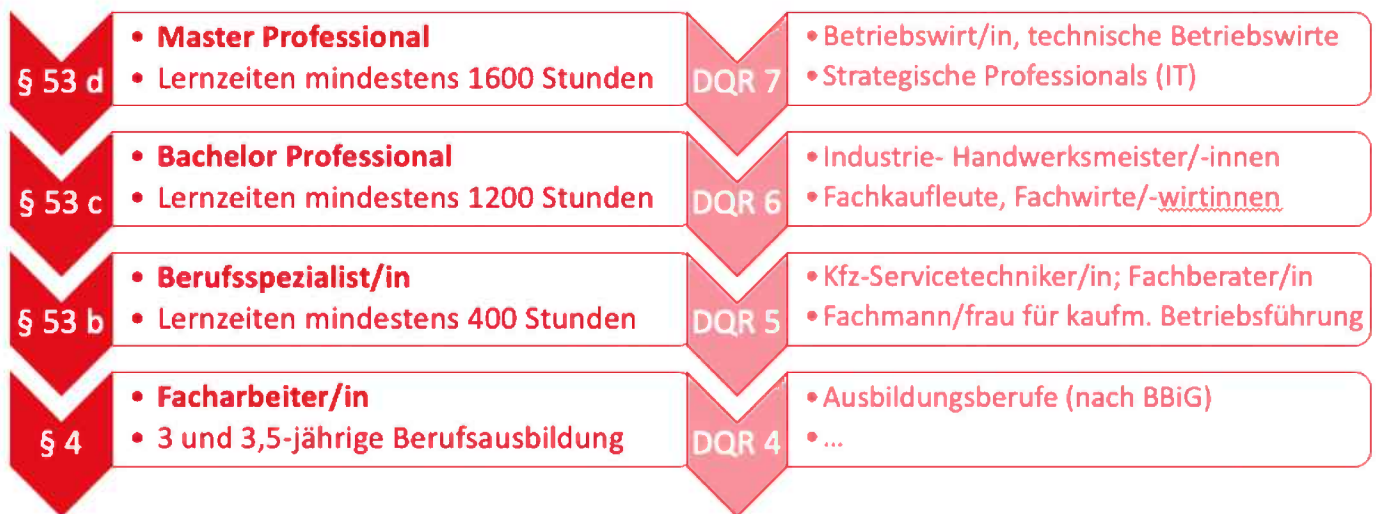
Leider kurzfristig musste unser Pionier im Thema Bachelor Professional, Peter-Jürgen Falck, Corona bedingt absagen, was alle Teilnehmer und auch unser Gastgeber sehr bedauerten.

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde präsentierte Frank Gerdes uns das große Vorhaben der Novellierung der Fortbildung in der Metall- und Elektroindustrie.

Grundlage der Novellierung ist das am 1. Januar 2020 in Kraft getretene novellierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) und hier im speziellen die Paragraphen 53 Fortbildungsverordnung der höherqualifizierenden Berufsausbildung, 53 a Festschreibung von drei neuen namentlichen Fortbildungsstufen und 53 b – d Festlegung von Lernumfängen mit Mindestlernaufzeiten. Aufgrund der Novellierung des BbiG hat der Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) folgendes überarbeitet:

- Fortbildungsverordnungen – Zeugnismuster
- Musterprüfungsordnungen Fortbildung HwO (BANz AT 25.05.2020 S2)
- Musterprüfungsordnungen Fortbildung BBiG (BANz AT 25.05.2020 S1)

Laut dem neuen BBiG soll durch die Paragraphen 53 b-d die Aus- und Fortbildung attraktiver werden:



Grafik von der IG Metall

Nach etlichen Gesprächen haben sich die Tarifpartner auf Arbeitnehmerseite und auf Arbeitgeberseite eine Novellierung der Fortbildung in der Metall- und Elektroindustrie voranzutreiben und beim Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Bildung einzureichen.

Folgende Eckpunkte wurden dafür beschlossen:

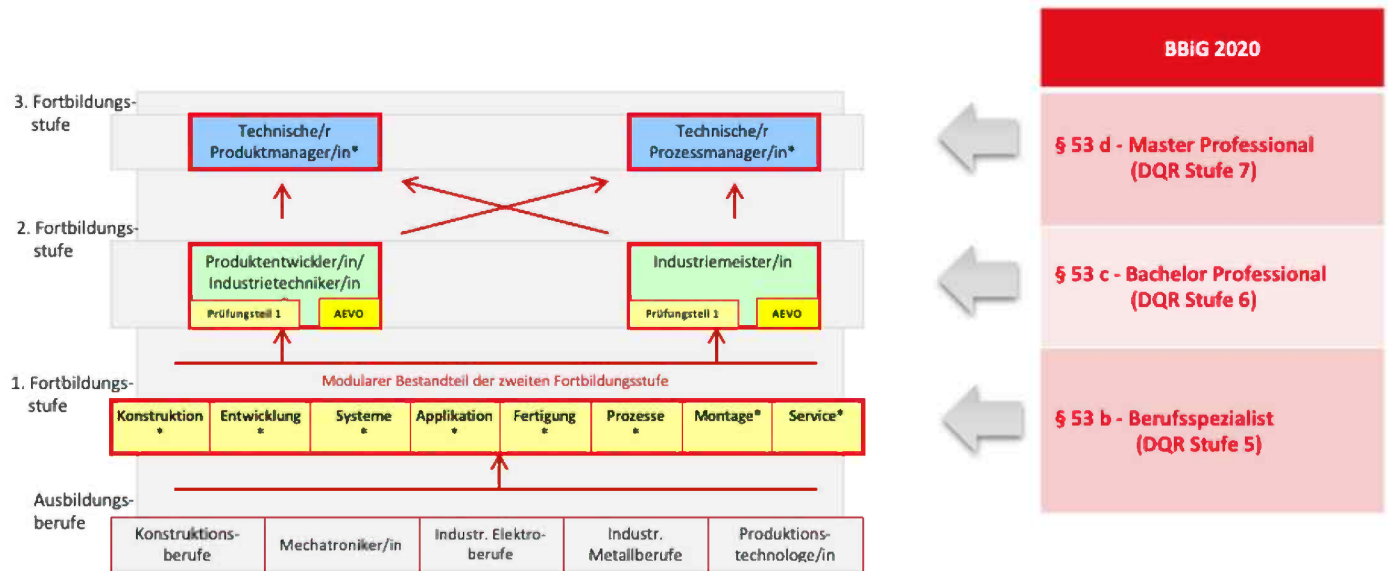
- **Neuordnung Führungslaufbahn** (Bachelor Professional): Zusammenführung Industriemeister Metall-Elektro-Mechatronik (Entspricht nicht mehr dem Strukturkonzept der Industriemeister)
- **Neuordnung Fachlaufbahn** (Bachelor Professional): Zusammenführung Konstrukteur; Industrietechniker; Prozessmanager Elektrotechnik; Meister Vernetzte Industrie)
- Modularisierung dieser beiden Profile auf der Ebene Bachelor Professional durch die Novellierung und Einführung von **neuen Profilen auf der Ebene der Berufsspezialisten**
- Zwei **neue Profile** (Technisch/Fachlich und Prozessmanagement) auf der **Ebene Master Professional**: Zusammenführung Technischer Industriemanager und Technischer Betriebswirt

Die gesamte Novellierung umfasst alle 3 Fortbildungsstufen und soll innerhalb von einem Jahr verordnet werden.

1. Stufe Berufsspezialist
2. Stufe Bachelor Professional
3. Stufe Master Professional

Diesem schnellen Vorhaben sieht sich der gesamte Arbeitskreis Bildung eher skeptisch entgegen, zumal einige von uns schon an mindestens einem Neuordnungsverfahren beteiligt waren.

Zumal fünf bis acht Fortbildungen der Stufe 1 (Berufsspezialist) aus dem Nichts verordnet und gleichzeitig die Fortbildungsstufe 2 (Bachelor Professional) und die Fortbildungsstufe 3 novelliert werden soll.



* Arbeitstitel

Grafik von der IG Metall

Die gesamte Veranstaltung verlief sehr informativ ab, alle Teilnehmer konnten sich gut in der Thematik einarbeiten, aber auch konkrete Wünsche und Diskussionsbeiträge konnte jeder äußern.

Aufgrund unserer Vorschläge, erhalten wir die Möglichkeit uns als Sachverständiger im Neuordnungsverfahren einzubringen. Kurz nach 15.00 Uhr verließen wir gut informiert, aber auch mit der Gewissheit, dass sich alle gut einbringen konnten wieder die IG Metall Hauptzentrale in Frankfurt.

Am 25. Mai 2022 erfolgte das erste Gespräch, seitens des Bundesvorsitzenden Detlef-Michael Haarhaus mit der IG BCE bezüglich dem Thema Bachelor Professional. Jörg Kunkel, Abteilungsleiter der Abteilung Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie.

Bis jetzt war die IG BCE und der Sozialpartner BAVC sehr abwartend in Richtung Bachelor Professional. Jörg Kunkel zeigte sich sehr erstaunt über das Vorhaben seitens der IG Metall bezüglich einer Novellierung, würde sich aber gern mit Sachverständigen aus dem Kreis der IG BCE an dieser beteiligen. Zum Thema Neuordnung Industriemeister Kunststoff warte man aber erst einmal die eventuelle Teilnovellierung des Verfahrensmechaniker*in für Kunststoff- und Kautschuktechnik ab.

Man verabredete sich für eine Weiterführung des Gespräches am Dienstag, den 12. Juli.

Detlef-Michael Haarhaus

Fehlende Transparenz: Was bedeutet das Für Ihr Team?

WAS HAT FEHLENDE TRANSPARENZ FÜR FOLGEN?



Um Transparenz in Teams und Unternehmen zu gewährleisten, sollten Führungskräfte sich auch transparent verhalten. Dies ist ein ganz entscheidender Faktor für eine erfolgreiche und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Offenheit ist auch die Grundlage für Sympathie. Hatten Sie schon irgendwann mal das Gefühl, dass Ihr Gegenüber seine Kommunikation stark kontrolliert? Wie haben Sie sich da gefühlt?

Zumindest nehmen wir unseren Gesprächspartner als unnatürlich wahr. Das bewirkt dann, dass das Vertrauen in diese Person sinkt oder erst gar nicht entstehen kann.

Vielfach errichten Menschen hier so eine Art persönliche Schutzmauer aus

Zurückhaltung und Verslossenheit und sind der Meinung, dass dies professionell sei. Wahrgenommen – beispielsweise von den direkten Mitarbeitern im Team – wird dies jedoch eher als Unsicherheit.

Durch diese Art der Kommunikation lassen sich diese Menschen auch nicht in die Karten schauen.

Die Folge ist hier häufig, dass die Mitarbeiter sich ausgeschlossen fühlen. Informationen der Führungsebene erreichen sie nicht mehr. Und die Informationen, die sie erreichen, verwirren sie eher, als dass sie einen Nutzen haben.

Dem können Sie ganz einfach entgegenwirken. Sie fragen sich jetzt sicherlich, wie? Durch ein kurzes und „knackiges“ tägliches Meeting von ca. 15 Minuten. In der Praxis nennt man es häufig einfach „Daily“.

WAS IST DER HINTERGRUND ZU DIESEM MEETING?



Das Wort „Daily“ ist ja im Grunde genommen selbsterklärend, nämlich täglich. Der Ursprung liegt hier im agilen Projektmanagement. Wer mit Scrum arbeitet, für den ist das eine tägliche Routine, beispielsweise in vielen

Entwicklerteams. Die Bezeichnung „Daily“ führt uns zu der Annahme, dass dieses Meeting täglich stattfinden. Dies ist in vielen Fällen auch richtig. Doch viel mehr geht es hier um Regelmäßigkeit. Daher ist es wichtig, dass Sie für Ihr Team den Bedarf abschätzen. Lassen Sie es auf jeden Fall in dem Rhythmus stattfinden, den Sie festgelegt

haben. Wenn Sie es – aus welchen Gründen auch immer – ausfallen lassen, wird es immer schwieriger, dieses Meeting zu Routine werden zu lassen. Das braucht einfach seine Zeit. Bitte verabschieden Sie sich an dieser Stelle von dem Gedanken: „Noch so ein weiterer Meeting Marathon.“

Es geht hier vielmehr darum, sich regelmäßig im Team auszutauschen und sich abzustimmen. Auch wenn dieses Meeting ursprünglich aus der IT-Entwicklung stammt, können Sie es in jedem Bereich Ihres Unternehmens anwenden. Immer dort, wo Kollegen zusammenkommen und Aufgaben als Team gestalten, bzw. an einem gemeinsamen Ziel arbeiten. Mit diesem Tool werden Sie und Ihr Team – oder auch andere Unternehmensbereiche – flexibler und dadurch auch schneller.

Dieses klare Vorgehen bietet folgende Vorteile:

- Jeder Mitarbeiter kann effizienter arbeiten.
- Die Mitarbeiter werden durchaus auch weniger Zeit in Meetings verbringen.
- Durch den täglichen Austausch entsteht mehr Transparenz.
- Die Zusammenarbeit wird sehr stark gefördert.

WO KANN ICH DAS DAILY SINNVOLL EINSETZTEN?



Überall dort, wo die Sprache das Mittel zum Austausch ist. Ein ganz wichtiger Punkt ist hier: Vermitteln Sie Ihrem Team, dass es ein reines Instrument zum Austausch ist. Das Team soll hier die Möglichkeit haben, sich zu koordinieren. Die Teammitglieder sprechen miteinander. Sie erklären sich gegenseitig, was sie an welchen Aufgaben machen und wo sie aktuell stehen. Evtl. sprechen Sie bei Bedarf noch an, an welchen Punkt sie Hilfe benötigen. Somit lernen die Kollegen untereinander die Aufgaben der anderen kennen. Die Zusammenarbeit wird gefördert. Wenn bei Ihren Mitarbeitern das Gefühl entsteht, dass es sich um ein Kontrollinstrument handelt, geht der Nutzen komplett verloren.

SO KÖNNEN SIE DAS „DAILY“ UMSETZEN

Es ist wichtig, dass Sie Ihr Team abholen. Deshalb beantworten Sie zuerst die Frage: „Was wollen wir gemeinsam täglich/regelmäßig besprechen? Was hilft uns hier wirklich weiter? Hilfreich ist es hier, ein sog. Taskboard zu nutzen. Diese Visualisierung hilft Ihnen und Ihrem Team dabei, den Arbeitsfluss darzustellen. Hierzu gibt es noch einen weiteren Blogartikel.

Der erste Schritt: Legen Sie bitte fest, über was Sie täglich/regelmäßig reden möchten und wie Sie diesen Prozess abbilden möchten.

Beispiel:

- Was habe ich seit gestern an meiner Aufgabe erledigt?
- Was werde ich heute tun?
- Wo sehe ich „Stolpersteine“?

DIE REGELN, DAMIT SIE IHR DAILY EFFIZIENT GESTALTEN KÖNNEN:

- Setzen Sie ein Zeitlimit von 15 Minuten.
- Jeder Mitarbeiter hat beispielsweise ca. eine Minute, um sein Thema vorzustellen.
- Das Meeting findet im Stehen statt – das ist gut für die Dynamik.
- Im Vordergrund stehen hier Updates und nächste Schritte.
- Deshalb achten Sie bitte darauf, dass Wiederholungen und „sich selbst in Szene setzen“ vermieden werden.
- Achten Sie darauf, dass die Teammitglieder Ihren Fortschritt als Prozess darstellen: Was habe ich gestern gemacht und was steht heute an. Wo stoße ich an Grenzen.
- Es geht darum, dass jedes Teammitglied seine Updates mit den Kollegen teilt – keinesfalls sollen die Teammitglieder sich bei Ihnen als Führungskraft präsentieren.
- Sie als Führungskraft sind Moderator oder Beobachter.
- Sorgen Sie bitte für das Einhalten der Regeln.
- Beginnen Sie auf jeden Fall pünktlich – auch wenn noch jemand fehlt. Es kann hilfreich sein, dass jemand der zu spät kommt in die Teamkasse zahlt.



WAS IST NOCH WICHTIG?



Natürlich ist dieses Meeting-Format zu Beginn bei den Mitarbeitern ungewohnt. Beispielsweise muss das tägliche und pünktliche Kommen erst „einstudiert“ werden. Deshalb üben Sie sich hier bitte in Geduld. Die Mitarbeiter sollten innerhalb von ca. 4 Wochen hier einen echten Nutzen sehen. Holen Sie sich hier nach diesem Zeitraum das Feedback Ihrer Mitarbeiter ab.

- Was finden Sie gut?
- Was mögen Sie nicht?
- Was können wir gemeinsam besser machen?

Wenn sich dieses Format eingespielt hat und Sie sich regelmäßig mit Ihrem Team treffen, entsteht automatisch eine deutlich größere Transparenz. Das mag durchaus dazu führen, dass sich das eine oder andere Teammitglied hiermit etwas unwohl fühlt, denn es zeigt auch Leistungen auf. Wichtig an dieser Stelle: Es geht hier keinesfalls darum, jemanden vorzuführen. Das primäre Ziel dieses Tools ist es, Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen und Kollegen zu unterstützen, die vielleicht mal etwas hintendran hängen. Es geht in erster Linie auch um Wertschätzung.

In vielen Teams gibt es Mitglieder, die gerne viel und lange erzählen – das macht sie häufig als Kollege aus. Immer eine coole Story parat. Das ist ja so auf den Punkt gebracht das Wichtigste wiederzugeben.

Eine weitere Gruppe von Vielrednern kristallisiert sich hier heraus. Das sind die Teammitglieder, die eigentlich nicht so viele Neuigkeiten mitzuteilen haben. Da diese Teammitglieder sich aber mit dem Wenigen an Neuigkeiten unsicher fühlen, versuchen Sie dies auf diesem Weg zu „kaschieren“.

Hier ist es wichtig, dass Sie mit diesem Kollegen ins persönliche Gespräch gehen. So können Sie herausfinden, woran es liegt, dass es fachlich / methodisch nicht so läuft. In der Praxis bedeutet das: „Helfen Sie Ihrem Mitarbeiter, dass er auch Performance präsentieren kann anstatt leerer Worthülsen. Es ist auch gar nicht zwingend, dass es immer Neuigkeiten gibt. Er/Sie kann deshalb ruhig mehr Selbstvertrauen an den Tag legen. Manchmal ist weniger auch mehr.“

IHR NUTZEN AUF EINEN BLICK:



- Transparenz
- strukturiertes Arbeiten
- die Meeting-Zeit minimieren
- Austausch und Miteinander

Regina Zeh www.personalkosten-senken24.de

Beraterin – Agile Coach r.zeh@personalkosten-senken24.de

Industrie 4.0

Diese Fähigkeiten brauchen Manager für die Zukunft

Die Arbeitswelt verändert sich, und manche Jobs verändern sich schneller als andere.

Laut World Economic Forum sind wir im Beruf zukünftig nur so gut, wie unsere Fähigkeiten es sind.

Doch welche Kompetenzen werden innerhalb der nächsten 10 Jahre entscheidend?

Wir haben sie Ihnen in einer Checkliste zusammengestellt.

Diese eignet sich besonders für Sie, wenn Sie in einem Industrieunternehmen arbeiten.

Mit der Aneignung der folgenden Kompetenzen unterstützen Sie die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens.

Checkliste: Qualifizierungsschub im Bereich Industrie 4.0 wertschöpfend arbeiten

Führungskräfte für die operativen Bereiche in den Industrie-Fertigungsbranchen Maschinenbau, Automotive, und Kunststoff-Chemie sollten idealerweise über Kompetenzen in folgenden Bereichen verfügen:

- Neue Technik, künstliche Intelligenz: Arbeitsprozesse und -schritte konzipieren, verändern und implementieren
- Verstehen und Gestalten der Vernetzung von Mensch und Maschine bzw. Anlage, Produkt, Dienstleistung
- Kenntnis über moderne Produktions- und Fertigungsverfahren mit den daraus resultierenden technologischen Anforderungen und Qualifizierungsbedarfen
- Verständnis für Wertschöpfungsketten und die Veränderung von Geschäftsmodellen
- Verständnis und Neugestaltung von Datenmodellen, Strukturen verstehen und in Arbeitsprozesse übersetzen können
- Kenntnis von moderner Informations- und Kommunikationstechnik, Elektrotechnik
- Digitale Kompetenzen (Grundlagen, Technik, Applikationen, Geräte)
- Verständnis von Digitalisierung und 4.0-Themen (digitale Auftrags-/Assistenzformen)
- Kommunikation, eigenverantwortliche Projekt- und Teamarbeit in agilen Prozessen und Strukturen
- Lernmotivation und Bereitschaft zur Kompetenzentwicklung

Nicht nur für Führungskräfte, sondern auch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen, sind diese Qualifizierungen eine grundlegende Voraussetzung für die nachhaltige Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben und -strategien:

- IT-Grundlagen (EDV-Geräte in den grundlegenden Funktionen sicher bedienen können)
- Digitale Grundfähigkeiten (notwendige Technik, Apps, Software sicher beherrschen können)
- Digitales lernen und kommunizieren (Lernsysteme, Kommunikations-, Team- und Projektplattformen den Anforderungen entsprechend nutzen können)

Für das Umfeld Produktion 4.0 sind diese Fähigkeiten wichtig:

- Maschinen-Applikationen und -Steuerung qualitätsgesichert beherrschen
- IT-Technologie anforderungsgerecht einführen und anwenden (IT-Infrastruktur/ Konfigurations-management, Programmiersprachen, Data Science, IT-Administration und -Security, Maschine-Learning, Cloud-IT)
- Die Schnittstelle zwischen IT und Elektrotechnik beherrschen (BUS-Systeme, Leistungselektronik, Datenmanagement etc.)

Für das Umfeld Produktion 4.0 sind diese Fähigkeiten wichtig:

- Maschinen-Applikationen und -Steuerung qualitätsgesichert beherrschen
- IT-Technologie anforderungsgerecht einführen und anwenden (IT-Infrastruktur / Konfigurations-management, Programmiersprachen, Data Science, IT-Administration und -Security, Maschine-Learning, Cloud-IT)
- Die Schnittstelle zwischen IT und Elektrotechnik beherrschen (BUS-Systeme, Leistungselektronik, Datenmanagement etc.)



Veranstungsbericht: Web-Seminar „Green Skills für Industrie 4.0“

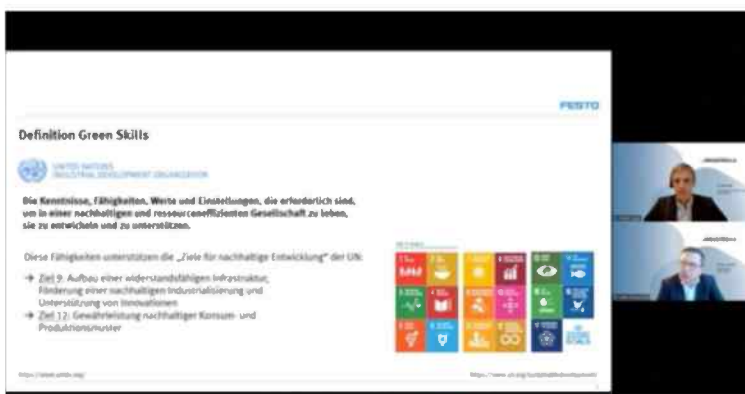
Wie verändert Nachhaltigkeit die Berufswelt?

Eine klimafreundliche Maschine entwerfen, einen ressourceneffizienten Ablauf steuern, nachhaltige Services entwickeln – die Nachfrage nach Green Skills wächst. Doch welche Kompetenzen sind mit Green Skills genau gemeint und welche Entwicklungen benötigt die Industrie dafür? Diese und weitere Fragen diskutierten wir am 03. Februar 2022 in unserem Web-Seminar „Green Skills für Industrie 4.0: Wie verändert Nachhaltigkeit die Berufswelt?“.



Dr. Monika Hackel vom Bundesinstitut für Berufsbildung erläuterte, was Green Skills umfassen: Werte für nachhaltige Entwicklung, eine Problemlösungsfähigkeit, um die Komplexität von Nachhaltigkeit zu adressieren sowie eine Zukunftskompetenz, die zur stetigen Weiterbildung befähigt. Zudem beinhalten Green Skills eine politische und demokratische Bildung, um interdisziplinär über Landesgrenzen hinweg zu arbeiten.

Zur Entwicklung dieser Kompetenzen muss die Ausbildung mit der ständigen Weiterbildung zusammengebracht werden. Wie man insbesondere Berufserfahrenen Green Skills vermitteln kann, stellte Sebastian Taugerbeck vom Projekt sustainKMU der Universität Siegen vor.



Einen Einblick in die Praxis gaben Dr. Hans Joerg Stotz und Dr. Stefan Kapp von Festo Didactic. Sie diskutierten, welche Bedarfe es konkret auf dem Shopfloor gibt. In der Abschlussdiskussion mit Steffi Michailowa von ABB und der UAG Green Skills Plattform Industrie 4.0 hielten wir fest, dass zum einen komplett neue Berufsbilder entstehen werden. Zum anderen ist der Kompetenzgewinn für bestehende Berufe ein entscheidender Wettbewerbsvorteil für Unternehmen.

Moderiert hat die Veranstaltung Dr. Margit Aufterbeck, Geschäftsstelle der Plattform Industrie 4.0.



Digitalisierung

SOFI Soziologisches
Forschungsinstitut
Göttingen

Führt Digitalisierung zu mehr Belastungen in der Arbeitswelt? Aktuelle SOFI-Studie über Lösungen für gesünderes Arbeiten

Ob Digitalisierung mit steigenden Arbeitsbelastungen einhergeht, wird gegenwärtig intensiv diskutiert. Eine Studie von Kristin Carls, Hinrich Gehrken, Martin Kuhlmann, Lukas Thamm und Barbara Splett hat untersucht, inwieweit sich Belastungen in der Arbeitswelt verändern und welche Rolle die Digitalisierung dabei spielt.

Die Untersuchung zeigt, dass Gesundheitsgefährdungen nach wie vor vielschichtig sind. Die Digitalisierung an sich ist nicht verantwortlich für zunehmende Arbeitsbelastungen. Ein Schlüssel für gesünderes Arbeiten liegt in intakten Team- und Führungsbeziehungen sowie in einer aktiven Mitwirkung der Beschäftigten bei der Gestaltung von Digitalisierungsprozessen.

Die Analysen und Studienergebnisse unserer Kolleg*innen sind jüngst in einem Sammelband des SOFI zu „Digitalisierung und Arbeit“ im Campus Verlag erschienen. Der Band stellt Ergebnisse unterschiedlicher SOFI-Studien zum Thema Digitalisierung zusammen.

Veröffentlichung: Carls, Kristin; Gehrken, Hinrich; Kuhlmann, Martin; Thamm, Lukas; Splett, Barbara: Digitalisierung, Arbeit und Gesundheit – Arbeitsbelastungen im Wandel? In: Buss, Klaus-Peter; Kuhlmann, Martin; Weißmann, Marliese; Wolf, Harald; Apitzsch, Birgit (Hrsg.) (2021): Digitalisierung und Arbeit.

Triebkräfte – Arbeitsfolgen – Regulierung. Frankfurt a. M. und New York: Campus, S. 235-272.

Alles bleibt neu

Wie werden wir uns in Zukunft fortbewegen? Vollautomatisch und vor allem mit Elektrofahrzeugen, sagt der Programmleiter Mobilität der Allianz für die Region GmbH, Thomas Ahlswede-Brech. In einigen Bereichen könne aber auch Wasserstoff interessant werden.

Was ist für Sie die Mobilität der Zukunft?

Wenn ich an die Zukunft der Mobilität denke, sehe ich vier Trends: das vernetzte Fahren, autonomes beziehungsweise automatisiertes Fahren, neue Antriebstechnologien und Mobility Sharing, also geteilte Mobilität. An diesen vier Punkten wird sich Mobilität künftig orientieren. Dabei verändert sich die Mobilität rasant – in zehn Jahren kann sie ganz anders aussehen als in 20 Jahren. Grundlage dafür, dass Mobilität sich verändert, ist die Digitalisierung. Sie wird vieles erst ermöglichen.

Zum Beispiel?

Beispielhaft ist das Forschungsparkhaus SynCoPark am Flughafen Braunschweig, mit dessen Hilfe die Projektpartner standardisierte Lösungen für die Qualifizierung und Zertifizierung digitaler Infrastruktur im Parkhaus und in Fahrzeugen aufgezeigt haben. Aktuell ist es ein Testfeld für Parkvorgänge in unterschiedlichen Automatisierungsstufen. Die Idee dahinter ist, Parkvorgänge künftig rein automatisiert vorstattengehen zu lassen, um das Parken effizienter und bequemer zu gestalten. Viele weitere Beispiele für die Digitalisierung in der Mobilität gibt es bereits heute im Bereich der Fahrzeugausstattung.

SOFI Soziologisches
Forschungsinstitut
Göttingen

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V.
an der Georg-August-Universität
Friedländer Weg 31
37085 Göttingen

Aus den Vereinigungen

Bürgerspaziergang mit dem Oberbürgermeister von Duisburg zum der Ausbau der A59

Bei schönem Wetter trafen sich nach langer Pandemie bedingter Pause 50 Duisburger Bürgerinnen und Bürger. Darunter schon traditionell einige Vertreter der IMV Duisburg. Treffpunkt war der Parkplatz unter der A59 am Stadtpark Meiderich.

Hier begrüßte der Duisburger OB Sören Link die TN mit den Worten: „Der direkte Austausch mit den Duisburgerinnen und Duisburgern war und ist mir ein besonderes Anliegen. Ich bin daher sehr froh darüber, dass wir beim Bürgerspaziergang endlich wieder gemeinsam die schönen, spannenden und interessanten Orte unserer Stadt erkunden und dabei ins Gespräch kommen konnten.“ Zitat Ende. Jörg Löbe von der Bürgerstiftung DU berichtete über die Verschönerung der Tragsäulen unter der A59, die mit Heimatmotiven dem Betrachter ein anderes Bild über Graffiti zeigen.

Im Stadtpark informierte Reinhold Adrian von den Wirtschaftsbetrieben DU (WBD) über den dort angelegten Mehrgenerationenspielplatz und das dieser nun schon seit 111 Jahren der Naherholung der Meidericher Bürger dient. Der weitere Spaziergang führte uns dann weiter zur Trasse der A59 mitten in Meiderich. Dort sprach OB Link über die Veränderungen, die der Ausbau der A59 für die Bürger bringt. Die Stadt hält weiterhin an einer Tunnel- bzw. Troglösung fest, um weitere Einschnitte in die Lebensqualität der Bürger zu verhindern. Allerdings versteht es StraßenNRW in aufwendigen Dokumentationen den Vorteil der Trassen - gegenüber der Tunnellösung -betrachtungswirksam hervorzutun. Auf die Troglösung wird dabei erst gar nicht eingegangen.

Auch der Meidericher Bürgerverein hat bereits im Oktober 2019 in einem offenen Brief an den damaligen Bundesminister Andreas Scheuer seine Positionen vertreten. Nachstehend ein Auszug:

- Städtebaulich ist die hässliche Trasse zu beseitigen, statt diese durch noch größere, höhere und breitere Trassenführung auszubauen.
- Bereits bestehende Angsträume werden so verschwinden und nicht noch vergrößert.
- Radverkehrsanlagen können aufgebaut und die dringend notwendige Nord-Süd-Verbindung für Radfahrende in Duisburg erstellt werden.
- Raum für einen großzügigen Grünsteifen mit Kinderspielplätzen, Parks und damit Erholungsflächen können geschaffen werden.
- Belastung durch Lärm kann für tausende von Anwohnern stark reduziert werden.
- Die Wertigkeit des Stadtbildes wird deutlich erhöht.

Wie gut sich der BM Scheuer für Belange der Bürger außerhalb Bayerns eingesetzt hat, wissen wir wohl noch alle.

Der Geschäftsführer der Duisburger Infrastrukturgesellschaft Matthias Palapys berichtete im weiteren Verlauf des Spaziergangs über die Umgehungsstraße, die zur Verbesserung der Lebensqualität im Stadtteil beitragen soll.



Ein besonderer Glanzpunkt waren dann die Werke der Künstlerin Anna Littsa, wo auf einer Freisprühfläche ihre Kunstwerke zu sehen sind. Sie bringt in Workshops Jugendlichen ihre Kunst näher. Ausklang des Spaziergangs war dann im Parkhaus Meiderich. Dort stellten uns dann Mitarbeiterinnen die Kinder- und Jugendarbeit vor.



Abbildung 1 Die Ausbaustrecke A 59 (Copyright Geobasisdaten: mit Genehmigung von GEObasis.NRW vom 01.01.2017)

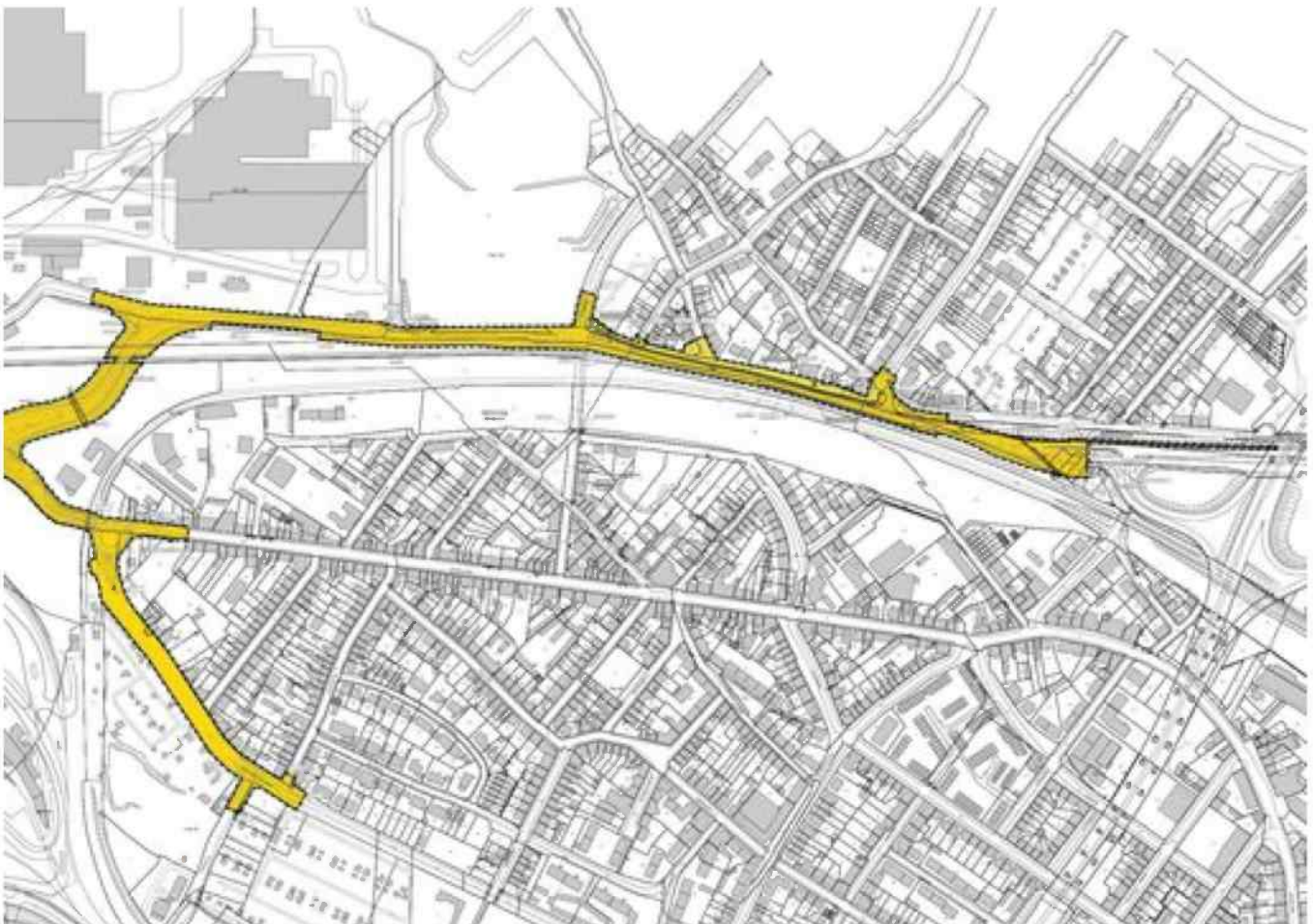


Abbildung 2 eine leistungsfähige, stadtverträgliche Verbindung zwischen der Straße Am Nordhafen und der A59-AS Meiderich

Karol Makiola

Interessantes mal verständlich

IMV Kassel: Verschiedenste Betonarten, schon mal was von lichtdurchlässigen Beton gehört?

Lichtdurchlässiger Beton gehört mit zu den erstaunlichsten Materialentwicklungen der letzten Zeit:

Mit Hilfe lichtleitender Fasern wandelt sich Beton vom schweren Baustoff zum federleichten Material, zumindest im Auge des Betrachters.



Foto Detlef-Michael Haarhaus

Für die Produktion wird ein speziell entwickeltes Gewebe aus lichtleitenden Fasern eingesetzt.

Durch die gleichmäßige Ordnung des Materials wird die hohe Lichtdurchlässigkeit erreicht.

Der Einbau der einzelnen Gewebeflächen und des besonderen Feinbetons geschieht alternierend - Schicht für Schicht im Abstand von ca. 2 bis 5 Millimetern.

Je dichter die Schichten gepackt sind, desto mehr Licht lässt der Beton passieren.

Ein Anteil von wenigen Prozent Gewebe genügt für diesen erstaunlichen Effekt.

Die verlustfreie Lichtleitung durch die optischen Fasern ermöglicht es, Licht, Schattenwürfe oder sogar Farben durch den Beton zu sehen - selbst bei großen Wanddicken.

Dabei ist lichtdurchlässiger Beton unterfordert, wenn es nur darum geht, Räume zu erhellen. Lichtdurchlässiger Beton ist vielmehr die Lösung für jeden anspruchsvollen Planer, Architekten oder Designer, der den Widerspruch „Beton und Lichtdurchgang“ lösen möchte.

Selbst meterdicke Betonkonstruktionen erhalten so die Leichtigkeit japanischer Reispapierwände. Dennoch liegt die Festigkeit im Bereich hochfester Betone, da der Anteil der lichtleitenden Fasern relativ gering ist.

Die Beständigkeit der Fasern ist bereits durch entsprechende Untersuchungen und Gutachten bestätigt.

Die Anwendungsideen für lichtdurchlässigen Beton sind zahllos.

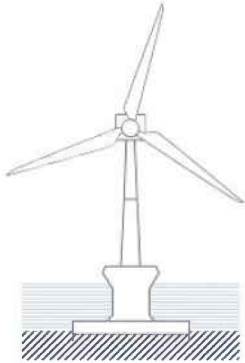
„Raumteiler, Treppenstufen, hochwertige Inneneinrichtungen und exklusive Einbauten für Wellnessbereiche ...

Wer hätte das gedacht!?

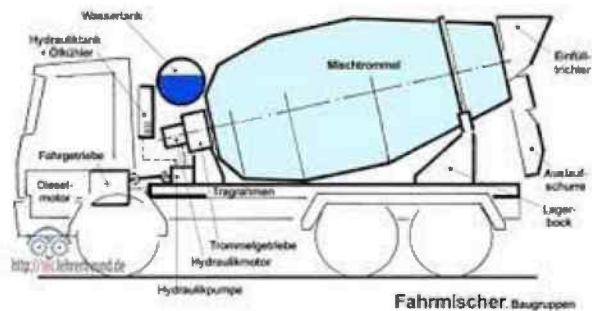
IMV Kassel Frank Böhme

Wie schwer ist das Fundament einer Windkraftanlage?

Die meisten Fundamente für Anlagen auf dem Festland sind Flachgründungen. Sie bestehen aus Beton und Stahl. Bei weichem Untergrund werden zusätzlich Pfahlgründungen eingesetzt.



Damit das Windkraftwerk auch sicher steht, ist ein entsprechendes Fundament erforderlich. Dies hat einen Durchmesser von 20 – 30 Meter und eine Tiefe bis zu 4 Meter. Hier werden 1.300 Kubikmeter Beton und 180 Tonnen Stahl verbaut. Insgesamt hat das Fundament ein Gewicht von 3.500 Tonnen.



Wieviel Beton fasst eine Betonmischertrommel?

Bei Fahrgestellen mit 3-Achsen lassen sich in den Trommeln 6–7 m³ transportieren, bei Vierachsern passen 8–9 m³ Frischbeton in die Trommel.

Bei Fahrgestellen mit 3-Achsen lassen sich in den Trommeln 6–7 m³ transportieren, bei Vierachsern passen 8–9 m³ Frischbeton in die Trommel.

Das bedeutet das ca. 150 Ladungen von Vierachsern LKW für das Fundament benötigt werden.

Bei 8,5 m Länge eines 4- Achsen Betonmischers ergibt das, alle Betonmischer in einer Reihe, eine Strecke von ca. 1,275 Km.

Wer hätte das gedacht!?

IMV Kassel Norbert Kesler



SHOPPEN, SPAREN, GUTES TUN

Kostenfreie online Rabattplattform

1. Einkaufskooperation speziell mit Ihren Wunschprodukten und einer großen Auswahl an Marken wie z.B. Sennheiser, Otto, Butlers, Karstadt Sports, Tom Tailor, Tchibo, u.v.m.
2. Unterstützen Sie gemeinnützige Projekte durch Einkäufe über die Plattform
3. DSGVO konforme Umsetzung - eingekauft wird direkt bei den Markenanbietern
4. keine Set-up- oder Fixkosten für Sie als Vereinsmitglied



Jetzt registrieren unter

<https://imv-deutschland.mitglieder-benefits.de/registration>

in Zusammenarbeit mit

