



Vorträge in Rahmen unserer Clubtreffen 2015

20.01.2015 Dr. Regina Kostrzewa, GF`in und Referentin für Suchtprävention der Landesstelle für Suchtfragen (LSSH) Gesundheitsbezogene Prävention bei Kindern aus psychosozial belasteten Familien am Beispiel des KISU-Projektes

Durch Terminprobleme der Referentin ist der angekündigte Vortrag ausgefallen und wird zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt.

17.03.2015 Dr. med. Peter A. Fricke Die Wahrheit über Burnout - und wie Sie ihn in drei einfachen Schritten verhindern.

Dr. Peter Fricke referiert mitreißend zum Thema „Die Wahrheit über Burnout- und wie Sie ihn in drei Schritten verhindern“. Zu seiner Person: nach Einschlagen der Offizierslaufbahn bei der Bundesmarine studierte er in Bochum Medizin, wurde Fliegerarzt, machte Karriere innerhalb der Marine bis hin zur Übernahme der Leitung eines NATO-Krankenhauses in Belgien. Zurückgekehrt nach Deutschland kündigte er bei der Bundeswehr und eröffnete eine Privatarztpraxis in Kiel für Allgemeinmedizin und Naturheilkunde, arbeitet zudem als Psychotherapeut und Unternehmensberater. Er ist Mitglied bei „Old Table“. - Der Begriff des „Burnout“ wurde im Jahre 1974 geprägt und entbehrt bis heute einer wissenschaftlichen Definition; Dr. Fricke fasst das Phänomen zusammen unter: „Ich muss zu viel von dem tun, wozu ich keine Lust habe.“. Dieses Zuviel-Tun ohne positive Motivation führt häufig zu einem Teufelskreis aus Aktion, Misserfolg, Frust und Schuldgefühlen, die wiederum durch weitere Aktionen kompensiert werden sollen – jedoch vergeblich. Grundursache soll hierfür weniger die Aktion als solche sein, sondern vielmehr das Verfolgen fremder Ziele, die uns von den Eltern, dem Partner, dem sozialen Umfeld eingepfht werden. Lösen wir uns nach Auffassung des Referenten von dieser Konditionierung und erkennen wir unsere eigenen Ziele (Glück, Partnerschaft, Erfolg etc.), „programmieren“ wir uns neu, dann gelingt es uns, uns von hindernden Gewohnheitsmustern, dem „sozialen Leim“ und Schuldgefühlen zu befreien, wir können – ggf. kleinschrittig – auf die in uns wohnenden Ziele zugehen. Wichtig ist, dass die eigenen Ziele „SMART“ formuliert werden, also **S**pezifisch, **M**essbar, **A**ngemessen, **R**ealistisch und **T**erminiert.



21.04.2015

Cornelie Prillwitz, Beraterin Akademische Berufe, Arbeitsagentur Kiel

Studium abgebrochen? Neue Chancen ergreifen.

Cornelie Prillwitz, von der Ausbildung her Juristin, berät in und über die Agentur für Arbeit Akademiker und Studienabbrecher. Sie berichtet, dass durchschnittlich rund 1/3 der Studierenden ihr Studium abbrechen; dies hat sich auch nach der Bologna-Reform nicht geändert. Nur bei den Medizinerinnen ist die Abbruchquote deutlich geringer; die durchschnittliche Abbruchquote an Fachhochschulen liegt bei rund 23 %. Gründe sind neben Leistungsproblemen insbesondere auch finanzielle Probleme, nicht ausreichende Motivation, Prüfungsängste, familiäre und gesundheitliche Probleme. Auffällig bei einigen Studierenden ist auch, dass sie vorher nie gelernt haben, selbständig zu lernen und teilweise auch Studienfächer gewählt wurden, ohne ein konkretes Berufsziel vor Augen zu haben (insbesondere bei Geisteswissenschaftlerinnen). Hilfe wird den Studienabbrechern geboten z. B. in der Zusammenarbeit mit der IHK, der Handwerkskammer usw. („Jobstarter plus“), in von der Referentin geleiteten Seminaren und in Einzelberatungsgesprächen, vorbeugende Maßnahmen werden bereits an den Schulen ergriffen („Erasmus+“). In den Seminaren und Einzelgesprächen steht der Berufswahlprozess im Vordergrund: Wo stehe ich? Was will ich? Was kann ich? Wofür interessiere ich mich?

19.05.2015

Christa Drigalla

Die Ofenbauerinnen von Nepal

Christa Drigalla berichtet über das von ihr initiierte und betreute „rauchfreie Küchenofenprojekt“ in Nepal. Anlässlich einer Urlaubsreise in dieses Traumland, welches aktuell eher ein Albtraumland ist, half sie – selbst vom Beruf Krankenschwester und damals Oberin des Diakonischen Krankenhauses in Freiburg – spontan beim Aufbau einer Klinik. Mittlerweile verfügt diese erdbebensicher gebaute Klinik mit 46 Betten über 3 Operationssäle, Zahnarztpraxis, diverse Fachärzte, Labor usw.. Ursprünglich wurde die Klinik als Klinik für plastische Chirurgie gegründet, um Fehlbildungen im Gesichtsbereich zu korrigieren und Brandopfer zu behandeln. Zahlreiche Kinder und Frauen werden in Nepal Opfer der Flammen der offenen Herde, die „Küche“ und Wärmequelle in den Häusern darstellen. Dies brachte Frau Drigalla dazu, präventiv tätig zu werden und die Bewohner, insbesondere und gerade in ländlichen Gebieten, dazu zu bewegen, die traditionellen offenen Feuer durch sichere raucharme Öfen zu ersetzen, die zudem den Vorteil haben, den durch Rauch verursachten Bronchialerkrankungen vorzubeugen und den enormen Holzverbrauch zu verringern. Vor allen den Frauen wird beigebracht, diese Öfen zu bauen, die pro Stück ca. 10,00 € kosten, wovon 5,00 € auf den Arbeitslohn für die Frauen entfallen, die damit auch eine wertvolle Einnahmequelle haben. Begleitet wird der Vortrag durch teils wunderschöne, teils erschreckende Bilder von Landschaften, Tempeln, der Großstadt, von Gesichtern, vom Krankenhaus, vom Health Post auf dem Land, aber auch von Schwerstverletzten und von Erdbebenfolgen. Falls die Arbeit des Vereins „die Ofenmacher e.V.“ durch eine Spende unterstützt werden soll, kann dies durch Überweisung auf dessen Konto bei der Sparkasse München geschehen (IBAN: DE 56 7015 0000 1001 2475 17).



21.07.2015

Dr. Hermann Kruse, Toxikologe

Schadstoffe in Bade-, Trink- und Meerwasser

Dr. Hermann Kruse hat sich nach seinem abgeschlossenen Chemiestudium und dem Studium der Medizin seinem Fachgebiet, der Toxikologie, zugewandt. Auch wenn er grundsätzlich bereits im Ruhestand ist, arbeitet er nach wie vor weiter in „seinem“ Institut an der Universität Kiel bzw. am UKSH, hält Vorlesungen, fertigt Gutachten im Sozialrecht, für Umweltverträglichkeitsprüfungen, über Fracking, Meeresmunition etc..

In seinem Vortrag beschäftigt er sich mit „Schadstoffen in Bade-, Trink- und Meerwasser“. Für das Badewasser gibt es kaum gesetzliche Regelungen außer über einzuhalten Hygienewerte (insbesondere bzgl. Darmbakterien). In der Ostsee und in den Binnenseen sind bei entsprechenden Klimabedingungen hochgiftige Toxine festzustellen (Blualgen), die über Hautreizungen bis hin zu Leberschäden starke gesundheitliche Schäden hervorrufen können, in Bezug auf Hallenbäder wurde uns die Unbefangenheit genommen: der aus hygienischen Gründen notwendige Chlorzusatz verbindet sich mit Humin-Säuren, es entstehen Bromverbindungen, die wiederum neurotoxisch sind (Kopfschmerzen, Müdigkeit, aber auch Leberschäden). Das Schwimmbad in Schilksee reinigt das Wasser über Aktivkohlefilter – hier wäre das Baden relativ unbedenklich. - Die Qualität des Trinkwassers ist streng reglementiert durch die Trinkwasserverordnung. Trinkwasser wird hier in Schleswig-Holstein größtenteils über das Grundwasser gewonnen. Dieses Grundwasser kann durch Düngemittel stark nitratbelastet sein, Nitrat gelangt über die Speicheldrüse und Mundhöhle in den Magen, reagiert, wandelt sich um in Nitrit und verbindet sich zu krebserregenden Nitrosaminen. Die Aufnahme von Vitamin C und E mit der Nahrung kann diese Nitrosaminbildung verhindern. Die Stadtwasserwerke sind verpflichtet, die Wasseranalysen gratis zu übermitteln (zwecks Überprüfung der Nitratwerte), das Kieler Wasser ist beruhigenderweise völlig in Ordnung. Leitungswasser kann durch Bleirohre im Haus in gesundheitsgefährdender Weise kontaminiert werden. Vorsicht ist geboten bei Heilwassern, da diese häufig arsenhaltig sind. - Unser Ökosystem (Meere, Flüsse etc.) ist durch Gifte gefährdet, die sich in der Nahrungskette anreichern: PCB, Methylquecksilber, Nanopartikel etc.. Verantwortlich ist im Wesentlichen die Industrie, die Schadstoffe einleitet. Beim Genuss von Elbaalen, Thunfischen, Heilbutt, Buttermakrele oder Schillerlocken ist Vorsicht geboten, unbedenklich ist der Verzehr von Scholle, Forelle, Hering, Kabeljau und Zander.

18.08.2015

Dr. Gisela Barthold, Senior Consultant für China

Senior-Expert-Einsatz in Ma'anshan, Provinz Anhui, VR China

Dr. Gisela Barthold – Gründungsmitglied des SI-Clubs Greifswald – hat als Metallurgin und Verfahrenstechnikerin lange Jahre in der Stahlindustrie und in der Automobilindustrie gearbeitet, bis sie sich im Alter von etwas über 60 Jahren gestattete, aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Sie engagiert sich in erheblichem Umfang ehrenamtlich und dabei insbesondere als Senior-Expertin über den SES (Senior-Experten-Service) Bonn. Diese Organisation ist eine Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit gGmbH und hat ihre Ursprünge in der Entwicklungshilfe. Mehr als 11000 aktive Ruhestandler engagieren sich nach dem Motto „Zukunft braucht Erfahrung“ und leisten in Entwicklungsländern und Schwellenländern Hilfe zur Selbsthilfe.



Der erste Einsatz führte unsere SI-Schwester in die Volksrepublik China, genauer in die Provinz Anhui bzw. in die Stadt Ma'anshan. Innerhalb von drei Wochen sollte sie dort einem Stahlwerk und einer weiteren Firma bei der Lösung von Problemen helfen. Ihr wurde dabei ein technischer Assistent und eine Dolmetscherin (englisch) zur Seite gestellt, letztere war auch als Regierungsbeauftragte ihr „Wachhund“.

Basis der Zusammenarbeit war ein Vertrag des SES und der chinesischen Firmen einerseits und zwischen dem SES und Gisela andererseits auf der Grundlage deutschen Rechts. Die Aufgabe von Gisela bestand nicht in der Präsentation fertiger Lösungen, sondern in der gemeinsamen Suche nach Problemlösungen (allerdings auch unter Berücksichtigung des Schutzes von speziellem Know-how der Firmen der Industrienationen).

Das chinesische Stahlwerk produzierte fehlerhafte Stahlblöcke (Brammen), die Risse aufwiesen, Risse befanden sich auch in den Beam-Blanks (Vorstufe in der Produktion von T-Trägern). Das Unternehmen verfügte über ein sehr gut eingerichtetes Labor und dort über eine äußerst fähige Mitarbeiterin, die ihre Produktanalysen der Geschäftsleitung hatte schriftlich zukommen lassen, jedoch blieb die Arbeit des Labors unbeachtet. Gisela ließ das Labor Analysen der fehlerhaften Stahlblöcke und der Beam-Blanks durchführen. Sehr schnell stellte sich heraus, dass Kupfer bzw. Eisenoxyd in den Stahl eingeschlossen war und dadurch die Produktmängel verursacht wurden. Gemeinsam wurde dann jeweils nach den Gründen hierfür gesucht, die in der Konstruktion der Stranggießanlage zu finden waren. Kurz gefasst war das Ergebnis der Hilfeleistung von Gisela, dass nicht nur eine Schadenanalyse gemacht wurde, sondern auch dass eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen den ausführenden Technikern und den „Theoretikern“ im Labor zustande kam. Ein drittes Problem gab es in einer weiteren Firma beim Stanzen von Bi-Metallrohren (für Zäune), das äußere Rohr bestand aus rostfreiem Edelstahl, das innere haltgebende Rohr aus Kohlenstoff. Dieses doppelwandige Rohr ließ sich nicht ohne Verformungen mit den vorhandenen Arbeitsgeräten stanzen. Lösungsmöglichkeiten gab es trotz weltweiter Recherche nicht mit Ausnahme der Anwendung von Lasertechnik.

Gisela war in den drei Wochen ihres Aufenthalts nicht nur für die Kunden des SES tätig, am Wochenende konnte sie auch (unter den Augen des „Wachhundes“) Land und Leute kennenlernen. Wir sahen die Bilder von Parkanlagen vom See in Hangzhou mit alten Gebäuden und Tempeln, vom Wallfahrtsort Caishiji, von Peking und der chinesischen Mauer.

Gisela berichtete, dass man sich sehr viel Mühe gab, sie auch mit europäischem Essen zu verwöhnen, teilweise kamen kuriose Kombinationen zustande.

Der SES übernimmt für seine Senior-Experten die Kosten der Reise und der Unterkunft, außerdem wird ein Taschengeld gezahlt für die Unkosten vor Ort. Die ratsuchenden Firmen aus Schwellenländern werden vom SES zur Zahlung eines moderaten Betrages herangezogen; das Geld fließt in die Beratung von Firmen in Entwicklungsländern.

15.09.2015

Jens Heyne, Manager Niederlassung Randstad

Zeitarbeit aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht

Jens Heyne ist seit 17 Jahren bei dem Zeitarbeitsunternehmen (ZAU) Randstad tätig. Er berichtet über seine Arbeit als Personaldienstleister und damit über die Zeitarbeit an sich.



Mitarbeiter des ZAU sind im Wesentlichen Facharbeiter, ungelernete Kräfte und kaufmännische Angestellte. Wenn sich jemand dafür interessiert, für ein ZAU zu arbeiten, wird von diesem Bewerber ein Profil erstellt. Er kommt in den „Bewerber-Pool“ und erhält dann einen Anstellungsvertrag, wenn ein Kunde einen Beschäftigten mit seinem Profil benötigt und er zum Einsatz kommen kann. Das ZAU schließt also einen Arbeitsvertrag mit dem Mitarbeiter und einen Dienstleistungsvertrag mit dem Kunden. Wenn der Einsatz des Mitarbeiters endet, bleibt grundsätzlich dennoch der Arbeitsvertrag bestehen, auch ohne Einsatz bezieht der Zeitarbeiter Gehalt. Das Gehalt wird nach dem 9-stufigen Entgelttarifvertrag für Zeitarbeitnehmer gezahlt; der Stundenlohn beträgt mindestens 8,80 € und geht höchstens bis 18,00 €. - Der Zeitarbeitnehmer muss in vierfacher Hinsicht flexibel sein: natürlich zeitlich und räumlich, insbesondere aber auch inhaltlich und persönlich (bei unterschiedlichen Firmenstrukturen und -kulturen, wechselnden Kollegen usw.). Grundsätzlich werden in Zeitarbeitsverträgen Probezeiten vereinbart, es gibt auch befristete Arbeitsverträge, in der Hauptsache aber wohl unbefristete Verträge. Die Chancen, aus der Zeitarbeit heraus in ein normales Arbeitsverhältnis zu gelangen, sind relativ groß. Wenn Kunden einen Zeitarbeiter abwerben, kann ggf. eine Ablössungssumme verlangt werden. - Im Unternehmen Randstad wurde ein Betriebsrat gebildet.

17.11.2015

Stephanie Schmoliner, Vorstandsmitglied IG Metall Küste

Herausforderungen für Frauen in Männerberufen

Frau Schmoliner, unsere Referentin, hat einen beeindruckenden Werdegang hinter sich: als „Arbeiterkind“ ermöglichte ihr die „Bildungsoffensive“ der 70er Jahre den Weg zum Abitur. Im Anschluss daran absolvierte sie im dualen System eine Tischlerlehre und arbeitete als Gesellin in Deutschland und in Nordengland; zurück in die Heimat gekehrt, studierte sie Politikwissenschaften, Jura, VWL und Soziologie (sämtlich bis zum Abschluss). Sie ist eine von zwei Frauen im Vorstand der IG-Metall und als solche tätig in der Bezirksleitung Küste als Tarifsekretärin. Neben der Tarifpolitik engagiert sie sich für Frauenpolitik, zumal sie seit dem ersten Tage ihres Berufslebens (Tischlerlehre, Studium, Gewerkschaft) immer wieder persönlich erlebt hat, auf welche Hindernisse (insbesondere in den Köpfen) Frauen stoßen. Ihr eigener Lebenslauf hat insoweit ihren Blick geschärft für das Thema: „**Herausforderungen von Frauen in Männerberufen**“.

Die frühere Definition eines Männerberufes als eines Berufes, der besondere körperliche Kräfte erfordert, stimmt heute nicht mehr. Mittlerweile lässt sich von Männerberufen im Vergleich von Frauenberufen – stark vereinfacht – sagen, dass diese deutlich besser bezahlt werden. Der Frauenanteil im Erwerbsleben liegt bei 44 – 46 %; in der Metallbranche liegt er jedoch nur bei durchschnittlich 21 %, und zwar relativ konstant. Nach dem Fall der Mauer kam etwas Bewegung in die Zahlen, nach ein paar Jahren hat sich aber insgesamt die Quote auf das alte West-Niveau wieder eingependelt. Frauen sind häufig sehr gut qualifiziert ausgebildet, stehen aber trotzdem vor folgenden Problemen: Sie finden keinen Job oder sie finden keinen Job entsprechend ihrer Qualifikation mit ebenfalls entsprechender Bezahlung und/oder die Arbeitszeit ist schwer vereinbar mit dem sonstigen Leben („Präsenz-Prinzip“ versus Familienleben, Pflegen sozialer Kontakte usw.)



und/oder Frauen werden häufig von entgeltrelevanten Fortbildungen ausgeschlossen und auf die „Soft-Skills-Qualifikationen“ reduziert und/oder sie verkaufen sich bei Gehaltsverhandlungen häufig schlechter, treten zu bescheiden auf. Im unteren Entgeltbereich gibt es praktisch keine Diskriminierungen, die Entgeltlücken werden aber immer größer in höher qualifizierten Arbeitsbereichen und auch mit dem Alter. Ursachen sind nicht nur die beruflichen Pausen durch Familienzeiten, sondern auch die Tatsache, dass es keine wirklich offenen Ausschreibungen gibt, weil männliche Netzwerke immer noch besser funktionieren als mittlerweile auch vorhandene weibliche Netzwerke.

Was ist zu tun? Es muss daran gearbeitet werden, die Rahmenbedingungen zu ändern (langsam findet bereits ein Wertewandel statt: der repräsentative Dienstwagen ist auch für Männer nicht immer wichtiger als die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, als flexible Arbeitszeiten und dergleichen). Auch wenn der demografische Wandel Chancen für die Frauen in sich birgt, es sich nach und nach herumspricht, dass gemischte Teams effektiver und erfolgreicher arbeiten, plädiert Frau Schmoliner aus ihrer Erfahrung ganz eindeutig für die Einführung einer Frauenquote in Führungspositionen, damit sich wirklich etwas entscheidend ändert und Frauen auch weibliche Vorbilder für ihre berufliche Entwicklung bekommen. Dass eine Veränderung bitter nötig ist, zeigt sich auch darin, dass die kommenden Rentnerinnen-Jahrgänge mit ihrer Arbeitsbiografie überproportional von Altersarmut bedroht sind.