

BIREM-Online-Workshop

„BIM-Erfolgsfaktor Mensch – Gemeinsam den Wandel meistern“

Ergebnisse der Arbeitsphasen I und II

„BIM-Erfolgsfaktor Mensch – Gemeinsam den Wandel meistern“



Arbeitsphase 1

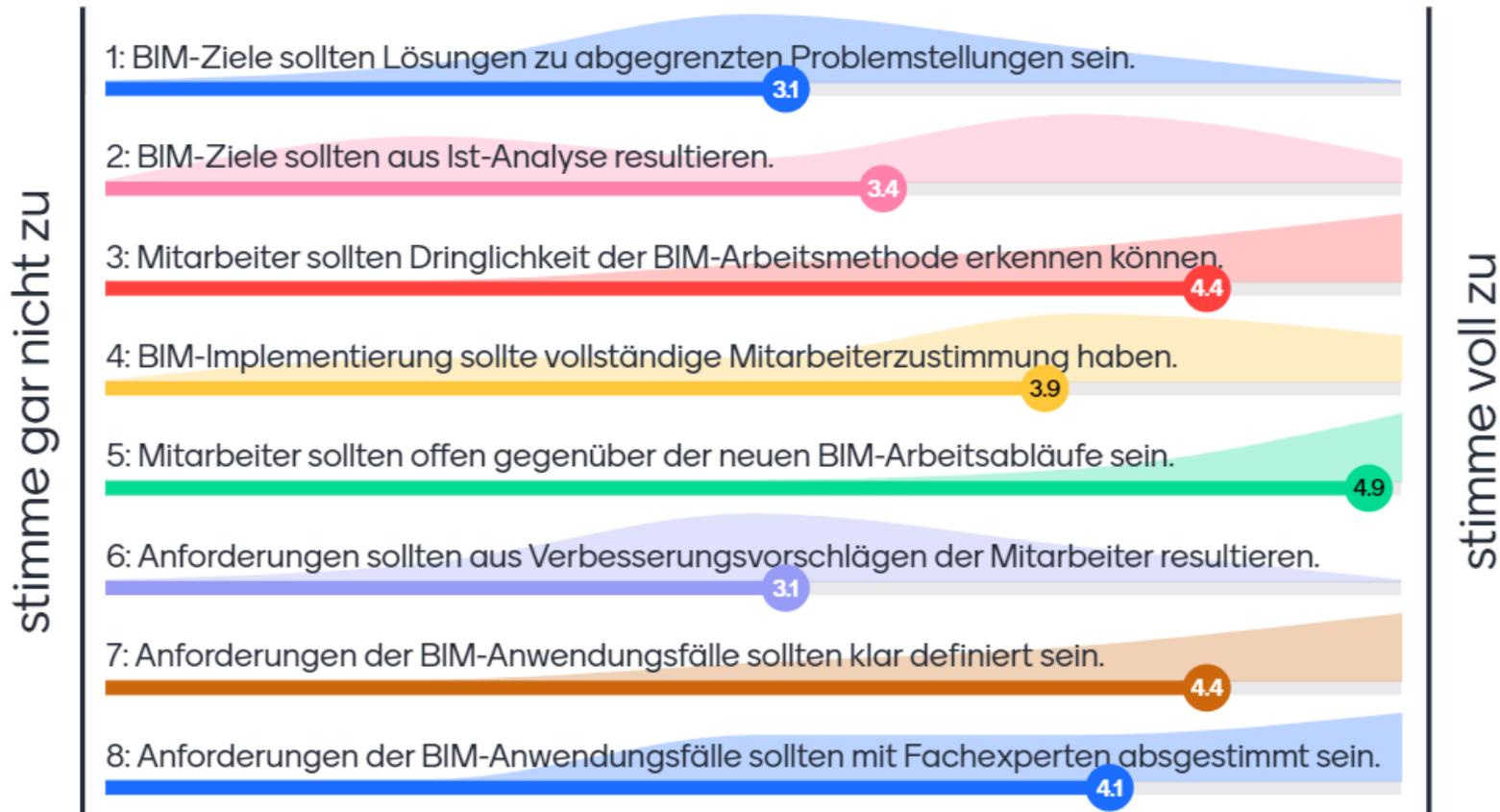
Digitales Change Management in der BIM-Einführung

Digitales Change-Management-Modell (DCM)*		... bezogen auf die BIM-Einführung:	
Klima der Veränderung	1	Dringlichkeit der IT-Veränderungen	Dringlichkeit der BIM-Einführung
	2	Führungscoalition für IT-Veränderungen	Führungscoalition für BIM-Einführung
	3	Entwicklung der IT-Vision	Entwicklung der BIM-Vision
Empowerment der gesamten Organisation	4	Kommunikation der IT-Vision	Kommunikation der BIM-Vision
	5	Rückhalt für IT-Veränderungen	Rückhalt für BIM-Einführung
	6	Festsetzung kurzfristiger IT-Ziele	Festsetzung kurzfristiger BIM-Ziele
Nachhaltige Umsetzung des Wandels	7	Konsolidierung der IT-Veränderungen	Konsolidierung der BIM-Methode
	8	Verankerung der IT-Veränderungen	Verankerung der BIM-Methode

*Quelle: CC PMRE GmbH (2016): PMRE Monitor 2016: Warum IT-Projekte scheitern – und wodurch sie erfolgreich werden. Berlin: HTW Berlin, CC PMRE GmbH.

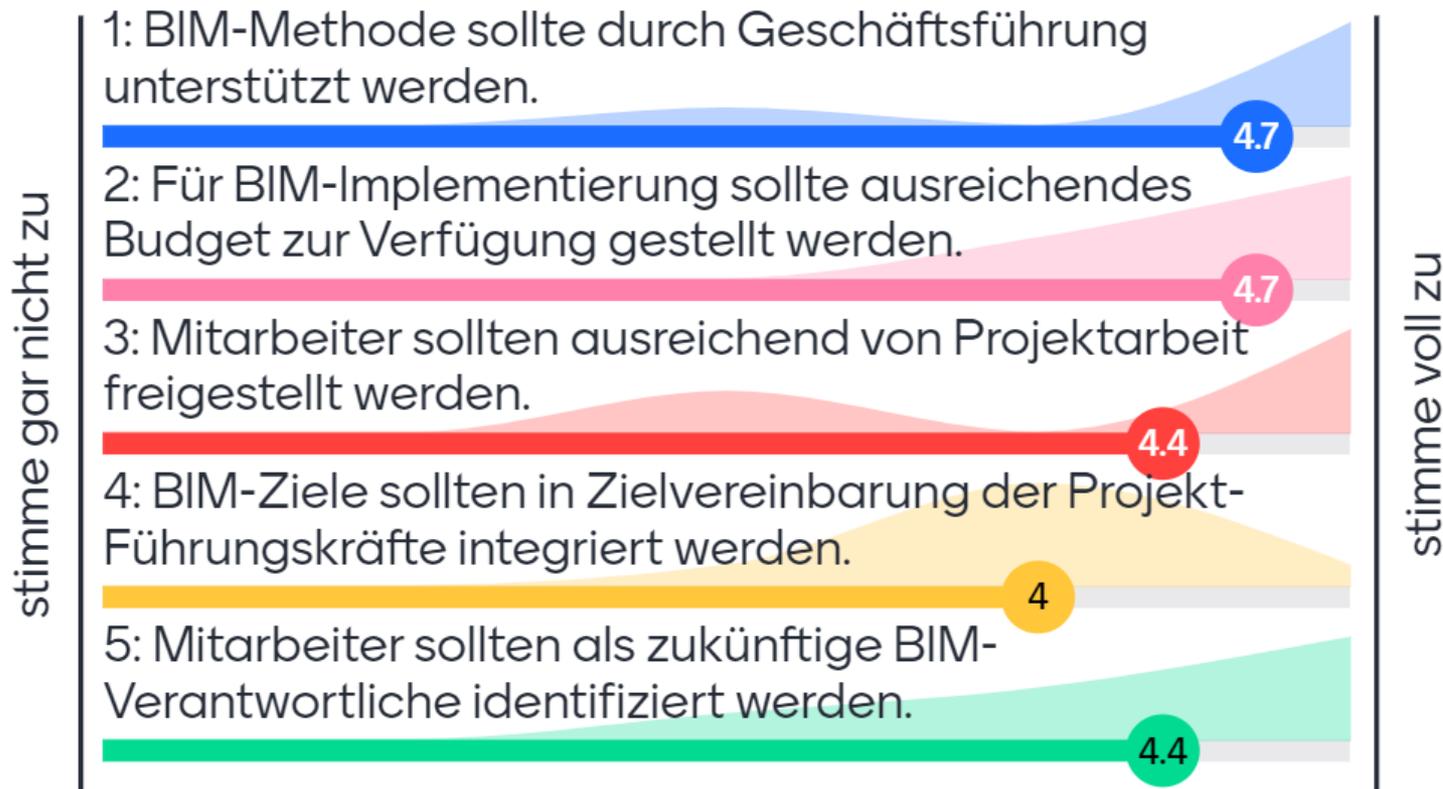
1. Dringlichkeit der BIM-Einführung

Wie bewerten Sie folgende Aussagen für das Bewusstsein der Dringlichkeit in der BIM-Einführung?



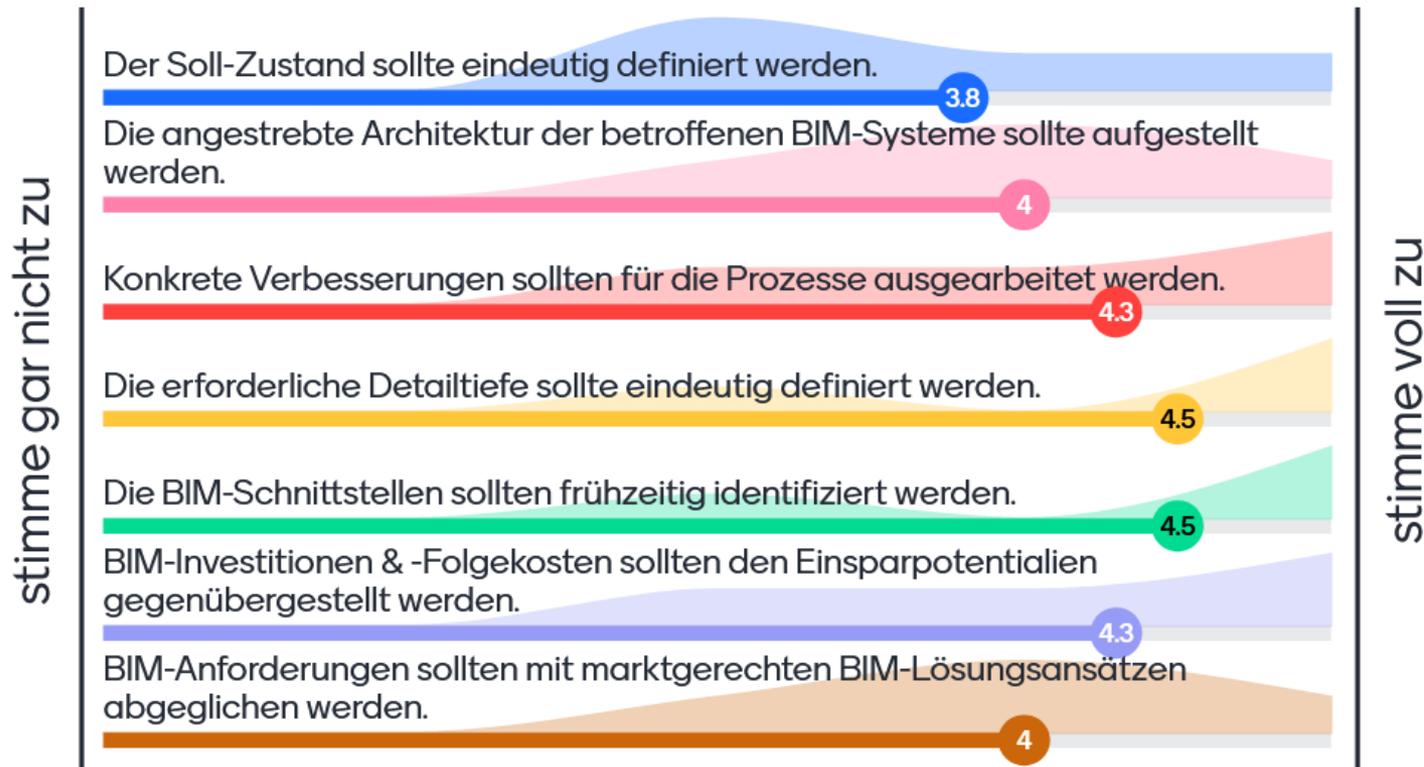
2. Führungskoalition für BIM-Einführung

Wie bewerten Sie folgende Aussagen zu den Maßnahmen der Führungskoalition bezüglich der BIM-Einführung?



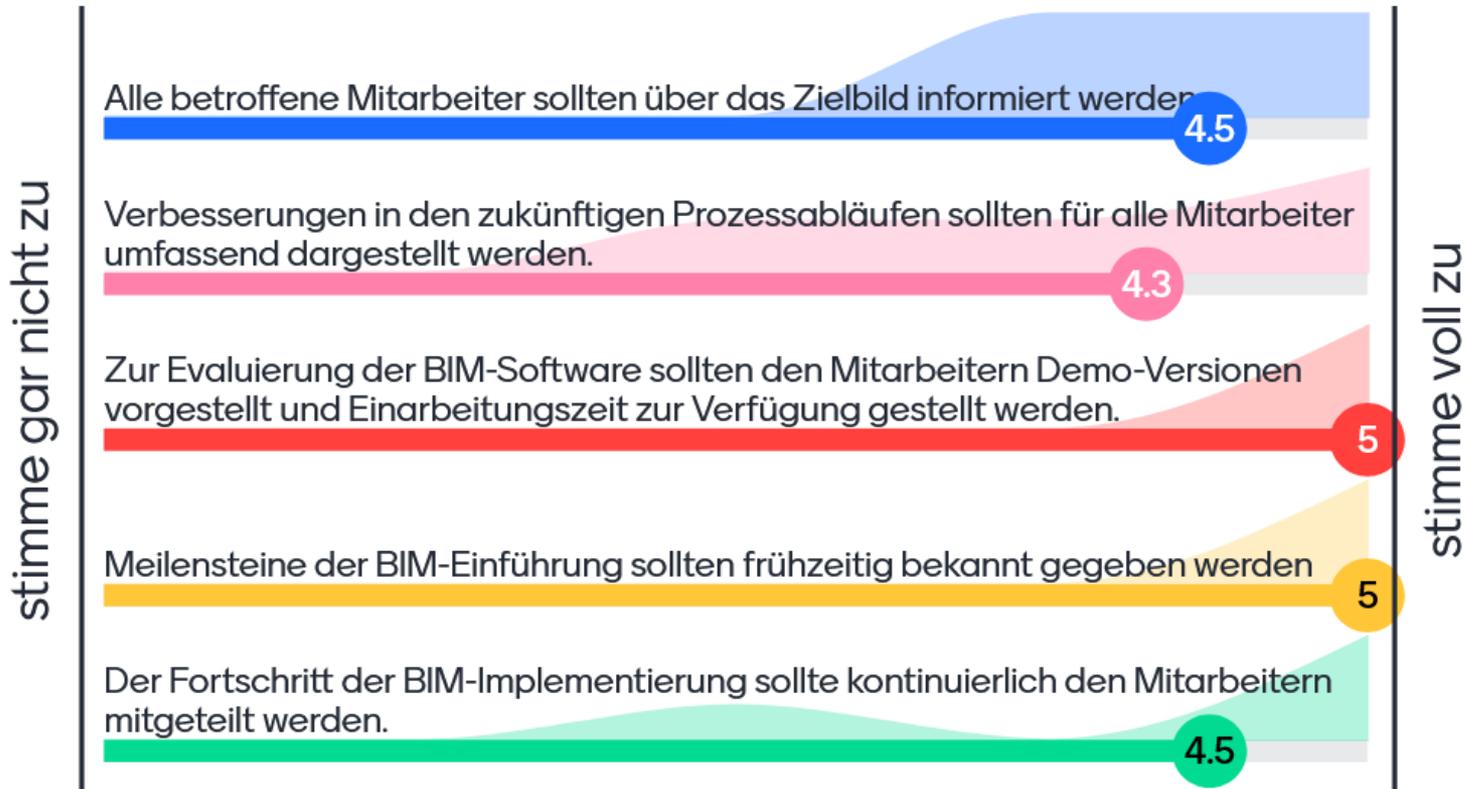
3. Entwicklung der BIM-Vision

Wie bewerten Sie folgende Aussagen für die Entwicklung einer BIM-Strategie zur Erreichung der BIM-Vision?



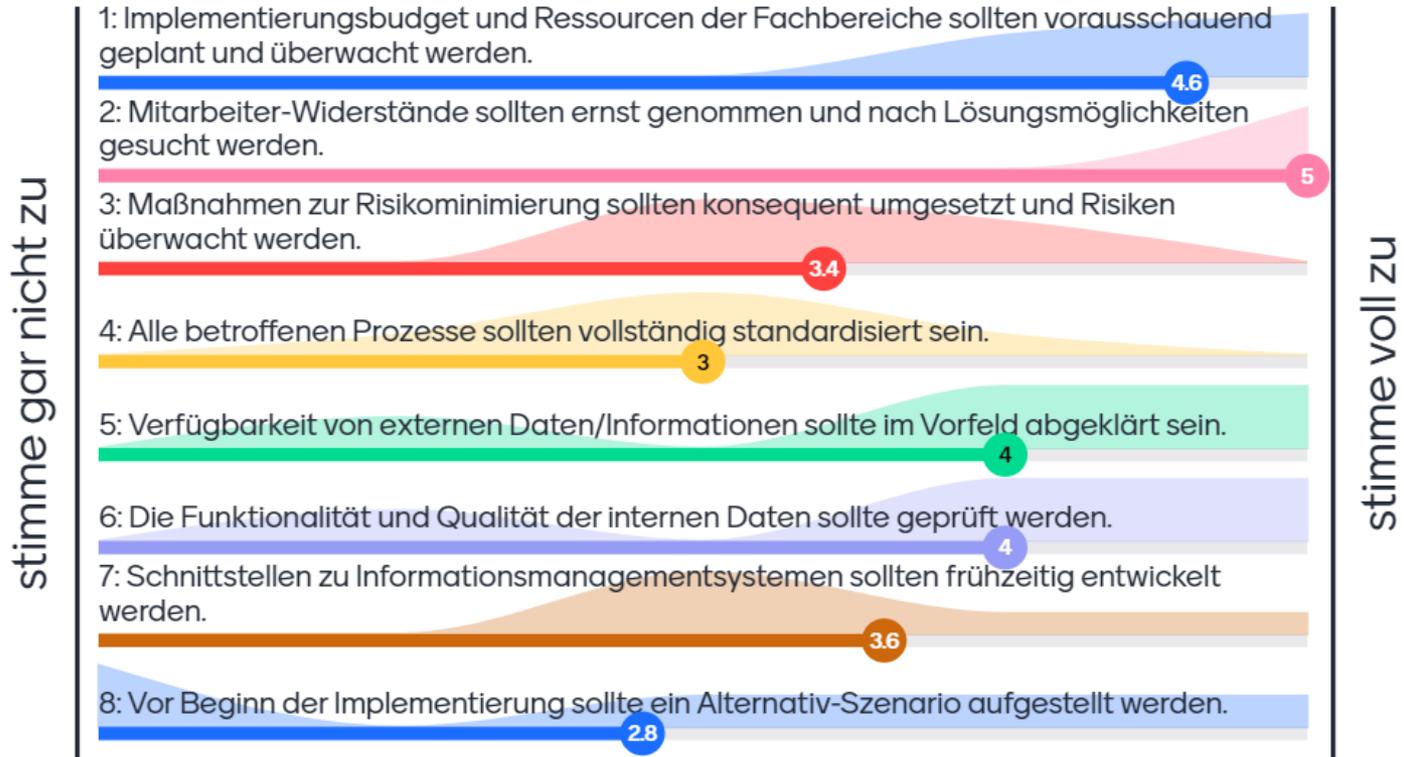
4. Kommunikation der BIM-Vision

Wie bewerten Sie folgende Aussagen, die eine gute Kommunikation der BIM-Vision schaffen sollen?



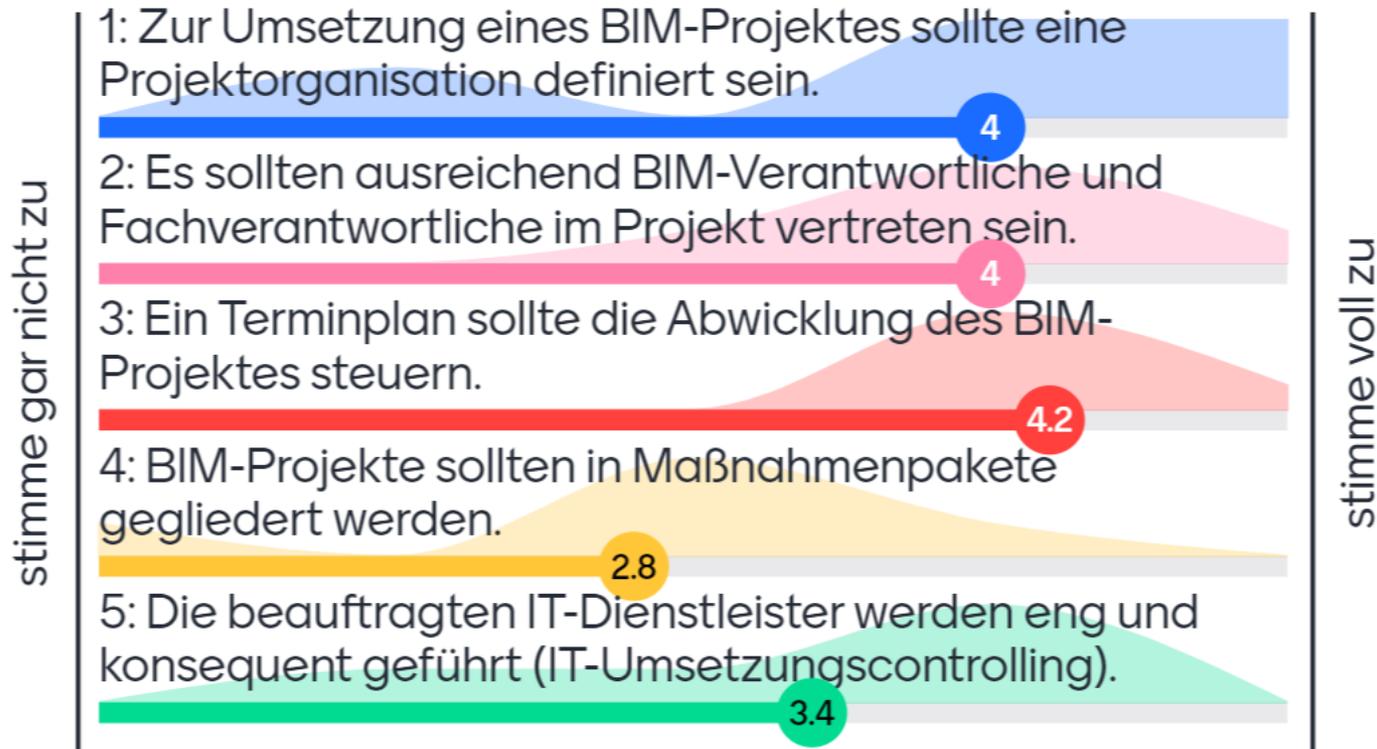
5. Rückhalt für BIM-Einführung

Wie bewerten Sie folgende Aussagen für mehr Sicherheit in der BIM-Einführung?



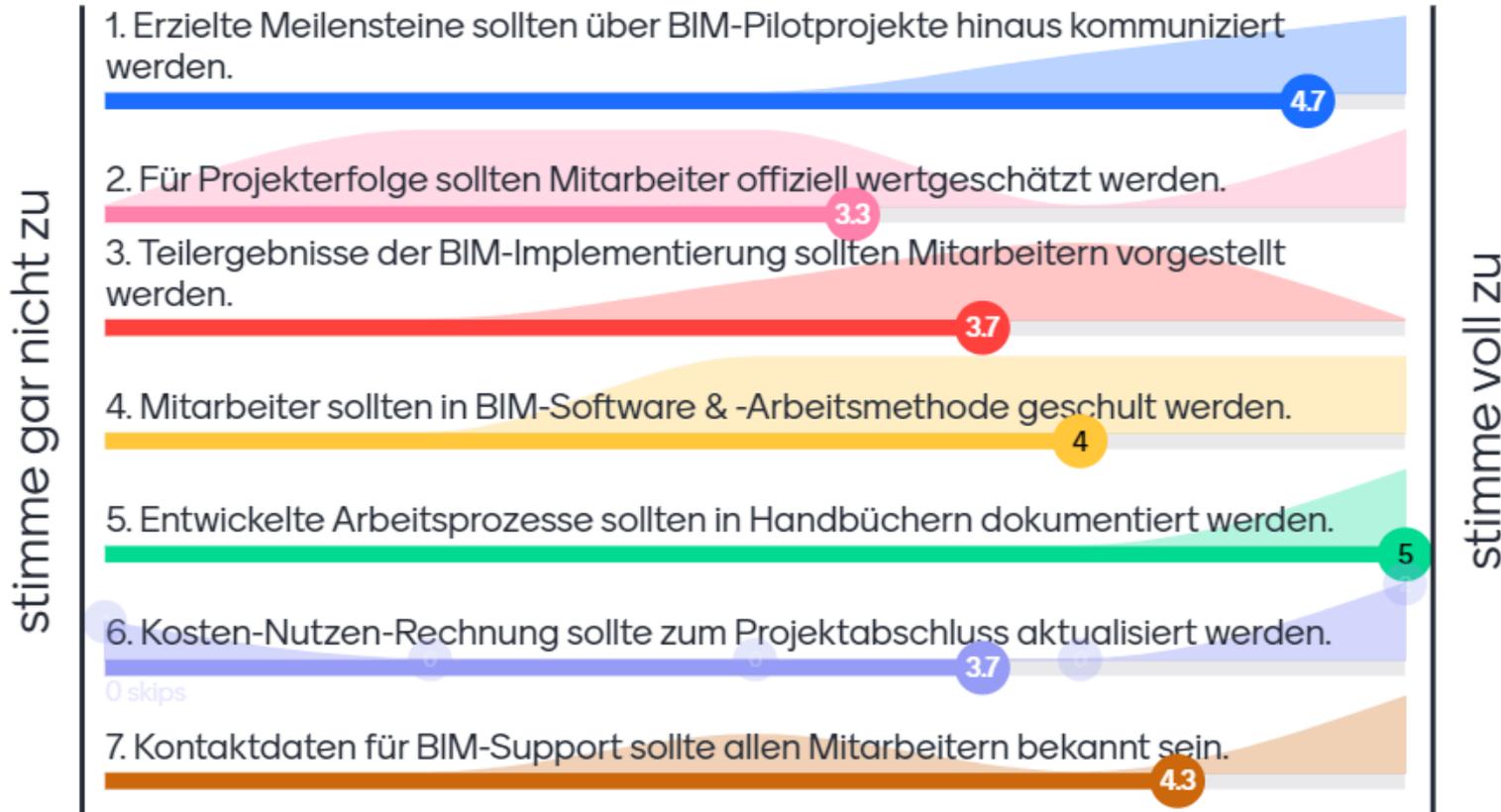
6. Festsetzung kurzfristiger BIM-Ziele

Wie bewerten Sie folgende Aussagen für die erfolgreiche Umsetzung von kurzfristigen BIM-Zielen?



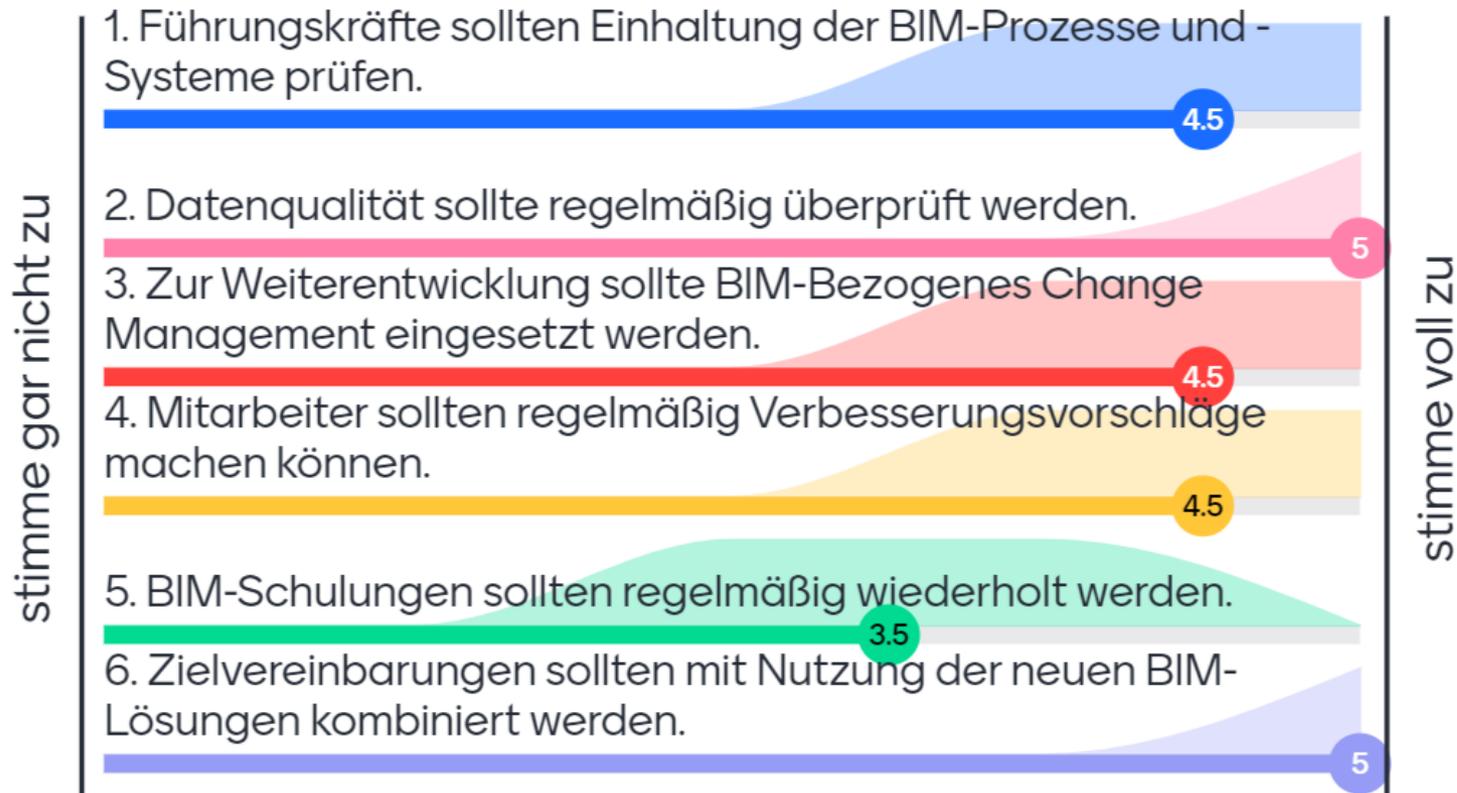
7. Konsolidierung der BIM-Methode

Wie bewerten Sie folgende Aussagen für die Konsolidierung der BIM-Methode?



8. Verankerung der BIM-Methode

Wie bewerten Sie folgende Aussagen für die langfristige Verankerung der BIM-Methode in der Organisation?



„BIM-Erfolgsfaktor Mensch – Gemeinsam den Wandel meistern“



Arbeitsphase 2

Persönlichkeiten im Veränderungsprozess



Typ 1



Conrad Müller

52 Jahre

Angestellter;
Winter GmbH
(45 Mitarbeiter)

Seit 15 Jahren in
der Firma

„Perfektionist
durch und durch“

Conrad ist schon seit vielen Jahren Mitarbeiter in der Firma Winter GmbH. Aufgrund seiner **langjährigen Erfahrungen** in der Baubranche ist er im Projektalltag nicht so leicht aus der Ruhe zu bringen. Bei seiner Arbeit ist er **genau und gewissenhaft** - kein Detail entgeht ihm. Gelegentlich macht er selbst einen kleinen Witz darüber, dass er nie auch nur eine Minute zu spät zur Arbeit kam und sein Schreibtisch seit Beginn seiner Tätigkeit gleich aussieht.

Teamarbeit gefällt ihm nicht so sehr, denn es verärgert ihn, wenn **andere nicht sorgfältig arbeiten** und er nacharbeiten muss. Auf sich gestellt sorgt er aber mit **höchster Zuverlässigkeit** für einen reibungslosen Ablauf der Geschäfte. **Neuerungen** steht er **oft skeptisch** gegenüber und auch Risiken schätzt er nicht sonderlich - er mag es, wenn er die **Dinge kontrollieren** kann. So auch bei dem Thema BIM.

Bisher ist er auf Messen oder in Flurgesprächen mit Kollegen **nur oberflächlich** mit BIM in Kontakt gekommen. Er ist sich noch nicht sicher, ob die BIM-Methode auch seine **Arbeitsweise in Zukunft beeinflussen** könnte, aber wenn dem so wäre, möchte er die BIM-Einführung in seinem Unternehmen gerne so lange hinauszögern, wie es nur geht:

„Die Aufträge kommen ja rein und wir haben genug zu tun. Für so etwas haben wir keine Zeit“.

Frage 1: Welche Herausforderungen sehen Sie bei Conrad im Hinblick auf die BIM-Einführung?

Frage 2: Mithilfe welcher Maßnahmen könnte Conrad der BIM-Einstieg erleichtert werden?



Conrad Müller

52 Jahre

Angestellter;
Winter GmbH
(45 Mitarbeiter)

Seit 15 Jahren in
der Firma

„Perfektionist
durch und durch“

Langjährige Erfahrungen, Einzelkämpfer, skeptisch gegenüber Neuerungen

Ihm sind wichtig: Zuverlässigkeit, Genauigkeit, Gewissenhaftigkeit, Kontrollierbarkeit, Risikominimierung

Frage 1:

Welche Herausforderungen sehen Sie bei Conrad im Hinblick auf die BIM-Einführung?

- Ablehnung von Veränderungen / Widerstand.
- Ablehnung seine Gewohnheiten aufzugeben.
- Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern / Kein Teamplayer.
- Möchte in seinem Alter keine unnötige Anstrengung und „sitzt“ seine Zeit bis zur Rente ab.
- Demotivation der anderen Mitarbeiter.
- Beweggrund / Mehrwert ist für ihn nicht erkennbar - keine Nachvollziehbarkeit der Strukturänderung.
- Sehr verankert in seinen Strukturen und Angst vor Verlust dieser Strukturen.
- Angst vor Kontrollverlust.
- Angst vor Änderung seines Arbeitsablaufs.
- Ablehnung von Ineffizienz.
- Verweigerung.
- Überforderung.



Conrad Müller

52 Jahre

Angestellter;
Winter GmbH
(45 Mitarbeiter)

Seit 15 Jahren in
der Firma

„Perfektionist
durch und durch“

Langjährige Erfahrungen, Einzelkämpfer, skeptisch gegenüber Neuerungen

Ihm sind wichtig: Zuverlässigkeit, Genauigkeit, Gewissenhaftigkeit, Kontrollierbarkeit, Risikominimierung

Frage 2:

Mithilfe welcher Maßnahmen könnte Conrad der BIM-Einstieg erleichtert werden?

- Widerstand nicht wegdiskutieren (Reaktanzgefahr), sondern versuchen, seine Gründe für den Widerstand positiv, d. h. in Richtung BIM umzulenken.
- Vermitteln, dass es gerade für ihn als „Kontrollfreak“ eine geeignete Methode ist.
- BIM als mögliche Effizienzsteigerung für seine Arbeitsweise vorstellen.
- Klare Signale der Geschäftsführung, dass BIM benötigt wird für zukunftsfähige Unternehmung.
- Ihm Kontrolle/Mitsprache bei der Implementierung geben.
- Klares Aufzeigen der Vorteile durch erfolgreiche Pilotprojekte mit BIM.
- Praxisnahe Workshops (Einbindung und Verantwortung).
- BIM Seminar belegen (gemeinsam mit anderen Kollegen) – Schwung von Kollegen wirkt motivierend.
- Würdigung seiner bisherigen Arbeit und Aufzeigen, wie seine Erfahrungen mit BIM verbunden werden können.
- Strukturellen Aufbau von BIM schmackhaft machen (Anreize schaffen).
- Eigene Bereiche klar abgrenzen.
- Bei totaler Ablehnung eventuell neues Aufgabenfeld ohne BIM.
- Schnittstellen zu der konventionellen Arbeitsweise herstellen.
- Was wird sich für ihn (nicht) ändern.
- Erinnerung an bisherige Optimierung der Arbeitsweise durch digitale Methoden (bspw. Wechsel von Schreibmaschine zu Computer).

Typ 2



Elsa Becker

60 Jahre

Angestellte;
Frühling GmbH
(120 Mitarbeiter)

Seit 30 Jahren in
der Firma

„Gute Seele der
Firma“

Elsa war bereits in **zahlreiche Projekte** ihrer Firma Frühlings GmbH eingebunden und ist die **gute Seele** in der Firma. Sie ist einfühlsam und jeder mag sie. Ein bisschen **ängstlich** ist sie, das macht sie aber auch sympathisch. Elsa ist **sehr beständig**, sie mag ihre Gewohnheiten, Unvorhergesehenes schätzt sie nicht so sehr - man könnte auch sagen, dass sie **sicherheitsbedürftig** ist. Auf Elsa kann man sich immer verlassen, ihr Wort gilt, komme was wolle, sie vergisst keinen Geburtstag und auch keine wichtige Deadline ihrer vertrauten Kollegen*Innen.

Seit einigen Wochen nun blickt sie **etwas beunruhigt** in ihre berufliche Zukunft. Sie weiß, dass die Geschäftsführung sich mit dem Thema BIM beschäftigt und sorgt sich, dass sie im Falle der BIM-Einführung bei einer **schnellen Umsetzung nicht mitkommt**. Zumal sie grundsätzlich mit der neuen digitalen Technik ihre **Schwierigkeiten** hat und sich unsicher ist, ob sie den **neuen Anforderungen** gerecht werden kann.

„Lieber gleich den Job wechseln? Oder schaffe ich es ohne Gesichtsverlust und ohne Kündigung in meine wohlverdiente Rente?“ Schon häufiger hat sie sich beim Kaffee mit ihren Kollegen*Innen über das Thema ausgetauscht und ihre **Vorbehalte gegenüber BIM** geäußert.

Frage 1: Welche Herausforderungen sehen Sie bei Conrad im Hinblick auf die BIM-Einführung?

Frage 2: Mithilfe welcher Maßnahmen könnte Conrad der BIM-Einstieg erleichtert werden?



Elsa Becker

60 Jahre

Angestellte;
Frühling GmbH
(120 Mitarbeiter)

Seit 30 Jahren in
der Firma

„Gute Seele der
Firma“

Langjährige Erfahrung, hilfsbereit, sicherheitsbedürftig, beständig, zurückhaltend gegenüber Neuerungen
Ihr sind wichtig: ihre Kollegen*Innen, ihre Gewohnheiten, Sicherheit, Verlässlichkeit

Frage 1:

Welche Herausforderungen sehen Sie bei Elsa im Hinblick auf die BIM-Einführung?

- Elsa hat Angst:
 - ... sich zu blamieren
 - ... der Situation nicht gewachsen zu sein
 - ... Nicht genug zu sein
 - ... vor der Bedienung von neuer, unbekannte Technik
 - ... etwas falsch zu machen

- Sie könnte sich zurückziehen und der Situation ausweichen
- Gefahr der Kündigung
- Ängste können zu voreingenommener Ablehnung der Methode führen
- Lösungsansätze für Überwindung der Ängste sollten gefunden werden



Elsa Becker

60 Jahre

Angestellte;
Frühling GmbH
(120 Mitarbeiter)

Seit 30 Jahren in
der Firma

„Gute Seele der
Firma“

Langjährige Erfahrung, hilfsbereit, sicherheitsbedürftig, beständig, zurückhaltend gegenüber Neuerungen
Ihr sind wichtig: ihre Kollegen*Innen, ihre Gewohnheiten, Sicherheit, Verlässlichkeit

Frage 2: Mithilfe welcher Maßnahmen könnte Elsa der BIM-Einstieg erleichtert werden?

„Persönliche Ängste nehmen“ ist durch rationale Erläuterungen nicht so einfach. Besser: Klares Signal, dass sie ihren Job trotz BIM-Einführung behält, Sicherheit vermitteln

- Ansprechpartner, der sie unterstützt und begleitet
- Zusammenarbeit mit einem jüngeren Kollegen welcher Ansprechpartner in Anwendungsfragen zur BIM-Software sein kann
- Nicht mit Informationen überfluten, damit sie sich nicht überfordert fühlt und vor Angst kündigt
- Einstieg in kleinen Schritten, die für sie überschaubar und erreichbar sind
- Zahlreiche Schulungen und Wiederholungen, damit sie Sicherheit gewinnt
- Ihr Zeit geben
- Viel mit ihr über das Thema sprechen
- Ursachen ihrer Ängste finden und daraus Lösungsansätze ableiten

Da Elsa in den nächsten 5 Jahren in die Rentenzeit eintritt, könnte sie ein wichtiger Faktor in der Wissensvermittlung für neue Arbeitskräfte mit wenigen praktischen Erfahrungen sein. Diese Relevanz um ihre Person sollte ihr aufgezeigt werden.

Typ 3



Kasper Junge

26 Jahre

Angestellter;
Sommer GmbH
(95 Mitarbeiter)

Seit 1 Jahr in der
Firma

„Will etwas
verändern“

Kasper ist noch recht neu in der Firma Sommer GmbH, erst **vor einem Jahr** hat er dort angefangen. Während des Studiums hat er schon in anderen Unternehmen ein paar Projekterfahrungen sammeln können. Er ist **aufstrebend, zielgerichtet und entscheidungsfreudig**. Andere kritisieren mitunter seine Dominanz und seine fehlende Geduld, mögen aber seine Lösungsorientierung und seine Sachlichkeit. Kasper **liebt Risiken**, für ihn sind es Herausforderungen, entsprechend **offen ist er auch gegenüber Veränderungen**. Nun ja, grundsätzlich, d. h. nur dann, wenn er wirklich überzeugt ist, dass sie zielführend sind und relativ schnell realisiert werden können.

Die **BIM-Methode** hat er im Studium bereits kennengelernt und sich seitdem eigenständig in extra dafür vorgesehener Arbeitszeit **gute Kenntnisse** darüber aneignen können. Er schätzt die BIM-Einführung in Zeiten der Digitalisierung als unumgänglich ein und würde am liebsten **alle Projekte sofort** damit umsetzen. „Die BIM-Methode ist doch die Zukunft, warum nicht sofort damit anfangen?“.

Die Mehrheit seiner **Kollegen*Innen** ist **noch nicht ganz überzeugt** von dieser Methode und es gelingt Kasper nur bedingt, sie zu motivieren, sich ebenfalls in die BIM-Thematik einzuarbeiten. Die **Führungskräfte** begrüßen seine Ideen grundsätzlich, kommunizieren ihre Unterstützung aber nicht eindeutig. Kasper glaubt, dass sie selbst keine Idee haben, wie die Einführung in den verschiedenen Abteilungen implementiert werden könnte.

Frage 1: Welche Herausforderungen sehen Sie bei Conrad im Hinblick auf die BIM-Einführung?

Frage 2: Mithilfe welcher Maßnahmen könnte Conrad der BIM-Einstieg erleichtert werden?



Kasper Junge

26 Jahre

Angestellter;
Sommer GmbH
(95 Mitarbeiter)

Seit 1 Jahr in der
Firma

„Will etwas
verändern“

Neuling, zielgerichtet, entscheidungsfreudig, fehlende Geduld, lösungsorientiert, sachlich
Ihm sind wichtig: Herausforderungen, Zukunftssicherheit, möchte im Unternehmen etwas bewegen

Frage 1:

Welche Herausforderungen sehen Sie bei Kasper im Hinblick auf die BIM-Einführung?

- Gefahr, dass durch seine engagierte Art Entscheidungen getroffen werden, die hinterher bereut werden könnten seitens der Führungsetage - keine überstürzten Handlungen.
- Er möchte mehr, als er kann/darf.
- Impulsiv & sehr engagiert, bei ausbremsen bzw. erfolglosen Abarbeiten am Thema könnte dies für ihn zu einer mittelfristigen Demotivation führen, wodurch sich dann durch Frust seine positiven Eigenschaften ins negative drehen können.
- Er kann seine Kollegen*innen nicht überzeugen und „mitnehmen“. Er neigt eher dazu, seine Kollegen ein wenig abzuhängen.
- Seine Ungeduld kann die Ablehnung im Team gegenüber BIM erhöhen. Denn seine Energie kann in einer Umgebung, wo es noch nicht viel Akzeptanz gibt, genau zum Gegenteil führen.
- Durch seine impulsive Art könnte viel Unruhe entstehen, was introvertierte Charaktere unter Druck setzen kann. Es ist darauf zu achten, dass sich niemand aus dem Team ausgegrenzt fühlt.
- Fehlende Unterstützung seitens der Führungskräfte. Er wird gehemmt seine Ideen in die Tat umzusetzen.
- Fehlende Zusammenarbeit mit Kollegen*Innen.
- Erhöhtes Durchhaltevermögen gefordert, da sich der Prozess hinziehen könnte.
- Fehlende Überzeugung der Kollegen*Innen.



Kasper Junge

26 Jahre

Angestellter;
Sommer GmbH
(95 Mitarbeiter)

Seit 1 Jahr in der
Firma

„Will etwas
verändern“

Neuling, zielgerichtet, entscheidungsfreudig, fehlende Geduld, lösungsorientiert, sachlich
Ihm sind wichtig: Herausforderungen, Zukunftssicherheit, möchte im Unternehmen etwas bewegen

Frage 2:

Mithilfe welcher Maßnahmen könnte Kasper der BIM-Einstieg erleichtert werden?

Führungsetage:

- Führungsetage muss Stellung beziehen und sich der Verantwortung als Entscheidungsträger annehmen.
- Prioritätensetzung: Wie wichtig ist der Erfolg von BIM für das Unternehmen im Hinblick auf die Zukunft?
- Schnelle Entscheidungen sollten von der Geschäftsführung vermieden werden.
- Klarer Rückhalt des Managements/Unterstützung durch Vorgesetzte sicherstellen, kommunizieren, betonen und wiederholen (durch bspw. interne Mitteilung) .
- Eventuell ein gemischtes Team bilden mit erfahrenen (besonnenen) Kollegen zum Ausgleich des impulsiven Charakters.
- In einem koordinierten Vorgehen in Abstimmung mit anderer Team-Mitgliedern kann er seine Energie zum Projekterfolg beitragen (Macher im Hintergrund) .
- Kleinschrittiges Vorgehen bei der Einführung – Kasper etwas bremsen bei zu großen Vorhaben.
- Interessierte Mitarbeiter mit an Bord holen (Multiplikatoren).
- Sich den Bedenken der skeptischen Mitarbeiter annehmen.
- Die BIM-Vision klar und deutlich an das gesamte Team kommunizieren.

Kasper:

- Er könnte seinen Kollegen*Innen in mehreren kleinen Vorträgen die BIM-Methode vorstellen und Mehrwerte vorführen.
- Mitarbeitermeinungen einholen, annehmen und darauf eingehen (mögliche Bedenken aus dem Weg schaffen).
- Er könnte den „Worst Case“ aufzeigen (was passiert, wenn sich nichts ändert?).

Typ 4



Lilly Meyer

29 Jahre

Angestellte;
Herbst GmbH
(20 Mitarbeiter)

Seit 5 Jahren in
der Firma

„Wirbelwind der
Firma“

Seit knapp **5 Jahren** arbeitet Lilly gerne an ihren Projekten in der Firma Herbst GmbH, die sie immer erfolgreich abschließt. Sie ist **aufgeschlossen, kontaktfreudig und begeisterungsfähig**. Wann immer eine **kreative Lösung** erforderlich ist, ist Lilly die erste Adresse. Da sie auch ungemein **optimistisch** ist, steckt sie andere schnell mit ihren Ideen an.

Schnell kann sie sich in Dinge einarbeiten und ist auch **recht wagemutig**. Ihre Lebhaftigkeit wird von anderen mitunter als Oberflächlichkeit ausgelegt, so dass ihr die Durchführung **verantwortungsvoller Projekte nicht immer zugetraut** wird.

Immer wieder hört Lilly von **BIM** und sie denkt, dass diese Methode auch für ihre Firma interessant sein könnte. Sie würde gerne mehr darüber in Erfahrung bringen, auch um sich selbst weiterzuentwickeln. Sie weiß allerdings nicht, wie sie es in der Firma zum Ausdruck bringen kann, zumal ihr die Zeit für eine eigenständige Auseinandersetzung mit der Methode fehlt.

„Ich glaube, dass BIM die Zukunft gehört, doch die termingerechte Durchführung meiner Projekte steht bei mir immer an erster Stelle!“

Frage 1: Welche Herausforderungen sehen Sie bei Conrad im Hinblick auf die BIM-Einführung?

Frage 2: Mithilfe welcher Maßnahmen könnte Conrad der BIM-Einstieg erleichtert werden?



Lilly Meyer

29 Jahre

Angestellte;
Herbst GmbH
(20 Mitarbeiter)

Seit 5 Jahren in
der Firma

„Wirbelwind der
Firma“

Aufgeschlossen, begeisterungsfähig, kreativ, optimistisch, wagemutig, ausgelastet, oberflächlich
Ihr sind wichtig: Persönliche Weiterbildung, mehr Verantwortung, Projekterfolg

Frage 1:

Welche Herausforderungen sehen Sie bei Lilly im Hinblick auf die BIM-Einführung?

- Zu hohe Zielsetzung bei der Einführung, es könnte anfangs direkt zu viel von ihr verlangt werden.
- Die BIM-Implementierung benötigt viel Zeit und steht im Konflikt mit dem parallel laufenden Tagesgeschäft.
- Ihre Arbeit steht im Weg die persönlichen Ziele zu verwirklichen.
- Oberflächlichkeit kann als unstrukturiert gedeutet werden. Struktur ist eine der Hauptaufgaben in Projekten.
- Die Vorgesetzten zu Überzeugen, mit ihnen steht und fällt die BIM-Implementierung.
- Zu wenig Vertrauen in ihre Fähigkeiten, deshalb auch nicht initiativ genug, um Veränderungsvorschläge auf Führungsebene vorzutragen.
- Ihr grenzenloser Optimismus und Wagemut ist evtl. hinderlich bei der Implementierung (zu viel auf einmal statt kleine Schritte).
- Mittelfristig mögliche Frustration, zu wenig bewegen zu können und daher Gefahr des Jobwechsels auf eigenes Interesse.



Lilly Meyer

29 Jahre

Angestellte;
Herbst GmbH
(20 Mitarbeiter)

Seit 5 Jahren in
der Firma

„Wirbelwind der
Firma“

Aufgeschlossen, begeisterungsfähig, kreativ, optimistisch, wagemutig, ausgelastet, oberflächlich
Ihr sind wichtig: Persönliche Weiterbildung, mehr Verantwortung, Projekterfolg

Frage 2:

Mithilfe welcher Maßnahmen könnte Lilly der BIM-Einstieg erleichtert werden?

- Vorgesetzter könnte ihr statt einem nächsten Projekt Arbeitszeit für die Auseinandersetzung mit der BIM-Methode verschaffen.
- Ihre Aufgaben an Kollegen verteilen, damit sie mehr Zeit für die Weiterbildung bekommt.
- Sie ausprobieren lassen. Erste Erfolge wirken motivierend.
- Einbindung als Beauftragte für Netzwerk und Veranstaltungen, Workshops zu BIM-Themen, Informationsveranstaltungen.
- Zeit einräumen, um sich mit der BIM-Methode vertraut zu machen.
- Plan erstellen: Partner bzw. Team zusammenfinden, Meilensteine planen, Roll-Out-Prozess.
- Einbindung als BIM-Multiplikatorin zur Unterstützung der BIM-Einführung.
- Wertschätzung durch die Vorgesetzten bspw. als Vertrauensvorschuss, um überhaupt mal anzufangen.
- Abstimmung mit Vorgesetzten für kleine/einfache Projekte.

→ Die Maßnahmen zielen auf eine Symbiose zwischen der zur **Verfügung gestellten Zeit** für die Mitarbeiter zur BIM-Implementierung, den **Entscheidungen der Führungskoalition** und den Persönlichen **Zielen der Mitarbeiter** ab.

Veranstaltungshinweise

29. April 2021

16:00-17:30 Uhr

BIM-Stammtisch

Neuer Stammtisch im Rahmen des BIREM-Projekts zum offenen Austausch rund um das Thema BIM; alle zwei Monate am letzten Donnerstag des Monats

17.-18. Juni 2021

14:00-18:20 Uhr &
09:00-13:00 Uhr

2. Virtueller BIM-Tag „BIM für Hamburg“

Aktuelle Ergebnisse in der Standardisierung von Prozessen im Kontext der bundesweitern Aktivitäten, z.B. von BIM Deutschland

<https://eveeno.com/BIM-Tag-2021>; Teilnahme ist kostenfrei



Weitere Termine zu Workshops & Veranstaltungen im Rahmen des BIREM-Projekts erhalten Sie rechtzeitig über den Verteiler.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

hochschule 21

Harburger Straße 6

21614 Buxtehude

Telefon 04161 648 - 0

Email birem@hs21.de

Web www.hs21.de/birem

Das Projekt „BIM Innovationsstrategie im regionalen Mittelstand“ (BIREM) wird aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung und durch das Land Niedersachsen finanziert.