

Migrants ⁴ Cities



Willkommene Perspektiven

UrbanLab#1: Empathize
Dokumentation



Foto: Stefan Koderisch, 2017



5. Arbeitsgruppe ‚Arbeiten‘

Wie gestalten wir zukünftige Arbeitswelten in Mannheim?

Arbeiten – Wie gestalten wir zukünftige Arbeitswelten in Mannheim?

Was wissen wir bereits?

Gesellschaftliche Trends und Technologien

Ein wesentlicher Trend, der die Gesellschaft generell und insbesondere unsere Arbeitswelten prägen wird, ist die zunehmende Digitalisierung. Der digitale Wandel führt zu neuen und flexiblen Arbeitsformen; durch Robotik und künstliche Intelligenz können sich Stellenanforderungen gänzlich ändern. Die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeit ermöglicht und erfordert besondere Formen des Netzwerkens. Das Thema Diversity ist ein weiterer Trend, der als relevant bei der Frage nach der künftigen Gestaltung von Arbeitswelten angesehen wird.

- Digitalisierung
 - » Digital komplementär zu persönlich
 - » Artificial Intelligence
 - » Digitale Infrastruktur
 - » Arbeit 4.0
 - » 24/7 Erreichbarkeit
 - » Flexibles Arbeiten
- Work-Life-Balance bzw. Netzwerken
 - » Kreative Pausen – Treffen ohne Arbeitsinhalt
 - » Job/Talente-Sharing

- » Grenzen zwischen Arbeit vs. Privat verschwimmen
- » Sozialer Druck an Events teilzunehmen?
- » Kombination von Wellness und Arbeit?
- » Mut zu experimentieren
- Diversity
 - » Integration
 - » Soziale Inklusion
 - » Internationale Arbeitsgruppen
 - » „Gemischte Teams“ mit höherem Erfolgsfaktor
- Demografischer Wandel
- Lebenslanges Lernen

Akteure und ihre Probleme/Bedürfnisse

Die identifizierten Akteur*innen werden im wesentlichen auch als relevante Nutzergruppen – jeweils mit sehr unterschiedlichen Bedürfnissen – angesehen. Während für Arbeitnehmer*innen Fragen der Sicherheit und Flexibilität wichtig sind, steht für Unternehmen eher die bedarfsgerechte Qualifikation von Angestellt*innen im Vordergrund. Der Genderaspekt kommt auch bei den Bedürfnissen wieder zum Ausdruck wenn es bspw. um Rollenbilder aber auch um eine familiengerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen

geht. Insbesondere Migrant*innen sehen sich in Bewerbungs- und Arbeitsprozessen oft noch mit Vorurteilen und anderen spezifischen Problemen konfrontiert.

- Konzerne/KMUs/Start-Ups
 - » Matching von Bedarfen mit Fähigkeiten der Bewerber*innen
- Angestellte Arbeitnehmer*innen (abhängig Beschäftigte)/Freelancer
 - » Angst vor dem Scheitern – neue Kultur des Scheiterns
 - » Flexibilität im Berufsleben (einfacher Wechsel zwischen Anstellung-Selbstständigkeit oder Branchen)
 - » Sicherheitsbedürfnis
- Öffentlicher Sektor
 - » Erleichterung von Prozessen
- Frauen
 - » Vorgefertigte Rollenbilder
- Migrant*innen
 - » Vorgefertigte Rollenbilder (Sprache etc.)
 - » Vorurteile beim Bewerbungsprozess
 - » Anerkennung ausländischer Abschlüsse
 - » Zugang zu Bildung
- Absolvent*innen
 - » Gründungsgedanke?
- Mütter/Väter

- » Balance Kinder vs. Arbeitgeber*innen
- » Spagat Familie vs. Job
- » Kinderlose vs. Kolleg*innen mit Kindern
- Schwerbehinderte
 - » Chance erhalten die spezifischen Fähigkeiten zu nutzen

Fakten

Gerechtigkeit wird als wesentliches Thema angesehen. Ein Fokus der Diskussion war dabei die Gleichberechtigung von Männern und Frauen – in der Arbeitswelt generell und auch im Hinblick auf Lohngerechtigkeit. Gerechtigkeit im Sinne von gleichen Chancen und Sicherheiten wurde auch unter den Gesichtspunkten Entlohnung und Grundeinkommen diskutiert.

- Faire Entlohnung/Grundeinkommen
 - » Akademisches Prekariat
 - » Neue Formen von Arbeitsverhältnissen
 - » Bildung als Grundlage
 - » Allgemeine Sorgen
- Gender
 - » Gleichberechtigung Mann und Frau
 - » Lohngerechtigkeit
- Arbeitsinhalte und Gesundheit
 - » Selbstverwirklichung
 - » Sinnstiftende Arbeit
 - » Seelische Gesundheit
 - » Freiwillig vs. Geld verdienen

Besondere Orte

Räumlich findet die Flexibilisierung der Arbeitswelten ihren Niederschlag in verschiedenen Co-Working Spaces. Start-up Zentren und Inkubatoren werden als wesentlich für die Förderung neuer, innovativer Unternehmen angesehen.

- Start-Up Zentren
- Inkubatoren
- ‚Mafinex‘
- ‚bauteil.b‘
- ‚DOCK3 – die hafenarbeiter‘
- (Corporate) Co-Working
- Café
- Home Office

Anregung: Dinge, die wir herausfinden wollen

Allgemeine Fragen	Spezifische Fragen
Wo arbeitest du?	Was schätzt du besonders an deiner Arbeit?
	Was verstehst du unter Co-Working?
	Welcher Ort ist dein Lieblingsort im Büro?
Welchen Aktivitäten gehst du in deiner Freizeit nach?	Warum ist dir der Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit wichtig?
	Was könnte dein/e Arbeitgeber/in tun, um dir einen besseren Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit zu ermöglichen?
	Wann hast du das Gefühl, dass deinem/r Arbeitgeber/in der Ausgleich zw. Freizeit und Arbeit wichtig ist?
Wie wichtig ist dir Netzwerken auf der Arbeit?	
Was würde dir helfen viel Spaß bei der Arbeit zu haben?	
Was hältst du von flexiblen Arbeitszeiten?	
Welche Erfahrungen in Bezug auf Benachteiligung am Arbeitsplatz hast du bisher gemacht?	
Was sollte deiner Meinung nach passieren, damit Frauen/ Männern eine bessere Wiedereingliederung nach der Elternzeit gelingt?	Kennst du Beispiele aus deinem Kolleg*innenkreis/von dir persönlich, in denen die Wiedereingliederung besonders gut/ schlecht funktioniert hat?
Was müsste geschehen, damit du dich für eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleicher Qualifikation einsetzt?	
Wie könnte ein gemeinsames Arbeitsumfeld, für Menschen unterschiedlicher Herkunft, gestaltet werden?	Welche Hürden gibt es im Kontakt mit Menschen anderer Herkunft?
	Welche Faktoren befördern deine Arbeit mit Menschen anderer Herkunft?

Erfahrungen

Erzähle von deinem persönlichen Highlight im Bezug auf die Zusammenarbeit mit einem/r Kollegen/in!

Hast du jemals erlebt, dass kinderlose Männer/Frauen am Arbeitsplatz benachteiligt wurden? Falls ja, kannst du mir Beispiele geben?

Welche Erfahrungen hast du im Umgang mit Menschen unterschiedlicher Herkunft gemacht?

Erzähle mir von einer Arbeitssituation, als du mit jemanden unterschiedlicher Herkunft zusammengearbeitet hast.

Gab es jemals die Situation genervt von deinen Kolleg*innen zu sein, aufgrund unterschiedlicher, möglicherweise kulturell bedingter, Arbeitsweisen? Falls ja, kannst du sie bitte erläutern.

Wünsche

Der perfekte Arbeitsplatz, wie sehe der für dich aus?

An welchen Orten würdest du gerne Arbeiten?

Anders: Stell dir vor, du könntest nicht im Büro arbeiten, wo sonst würdest du dich zum Arbeiten wohlfühlen?



Foto: Daniel Lukac, 2015.

Mannheim im Fokus: ARBEITEN

Allgemeine Kennzahlen

Rund 78 % der Mannheimer*innen waren 2014 mit der Aufteilung ihrer Zeit auf die beiden Lebensbereiche Arbeit einerseits und Freizeit andererseits zufrieden.

◇ *Stadt Mannheim, Strategische Ziele und Top-Kennzahlen, Stand 2015*

Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2016: 5,7 %, das sind insgesamt 9.157 Personen.

◇ *Jahresbericht der Wirtschaftsförderung, 2016*

Digitalisierung und Wirtschaft

Das Netzwerk „Smart Production“ unterstützt Unternehmen in Mannheim und der Region beim digitalen Wandel.

◇ *www.smartproduction.de*

Das Kompetenzzentrum „Virtual Engineering Rhein-Neckar“ an der Hochschule Mannheim bietet Unternehmen und Bildungseinrichtungen Infrastruktur und Fachwissen in den Bereichen Simulation, Visualisierung und virtuelle Realität.

◇ *www.kve-rn.de*

Co-Working

In Mannheim gibt es bereits verschiedene Räume für Co-Working Bürogemeinschaften,

Einige davon sind: Raumstation, Raumteiler, bauteil.b, PEER 23 e. V., DOCK3, WorkRepublic, Ponderosa u. a.

Sie variieren u. a. in ihrer Organisationsform, der Ausstattung, ihren Angeboten, Zielgruppen und Mietmodalitäten.

Gender und Arbeit

Der durchschnittliche Bruttoverdienst von Männern war im Jahr 2016 mit 20,71 EUR pro Stunde um 21 % höher als der von Frauen, der bei 16,26 EUR pro Stunde lag.

◇ *unbereinigte Gender Pay Gap, Statistisches Bundesamt, 2017*

In Baden-Württemberg lag der Gender Pay Gap mit 26 % über dem bundesweiten Wert.

◇ *Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2017*
www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Arbeit/Verdienste/VVE-G-LG.jsp

Berufliche Selbstständigkeit und Gründungen

Unter allen Erwerbstätigen in Mannheim gingen im Jahr 2011 10,1 % einer beruflichen Selbstständigkeit nach.

◇ *Selbstständigenquote nach Zensus, 2011, www.netzwerk-iq-ifm.de*

Bei Personen mit Migrationshintergrund lag die Selbstständigenquote mit 10,3 % etwas höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund (10,0 %).

◇ *Zensus, 2011, www.netzwerk-iq-ifm.de*

Die Existenzgründungsquote, d. h. die Neugründungen je 1.000 Einwohner*innen, lag im Jahr 2015 in Mannheim bei 8,0. In Baden-Württemberg lag sie im selben Jahr bei 6,5 Neugründungen je 1.000 Einwohner*innen.

◇ *Jahresbericht der Wirtschaftsförderung, 2016*

STADTMANNHEIM²

Stadt Mannheim

Referat Strategische Steuerung

Rathaus E5

68159 Mannheim

www.mannheim.de

inter3

INSTITUT FÜR RESSOURCENMANAGEMENT

inter 3 GmbH

Institut für Ressourcenmanagement

Otto-Suhr-Allee 59

10585 Berlin

www.inter3.de



Technische
Universität
Berlin

**Institut für Stadt-
und Regionalplanung**

Fachgebiet Bestandsentwicklung

und Erneuerung von

Siedlungseinheiten

www.isr.tu-berlin.de

www.migrants4cities.de

Mannheim/Berlin 2017