





Foto: Mario Timm, 2017



5. Arbeitsgruppe 'Arbeiten'

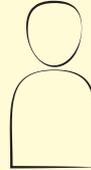
Wie gestalten wir zukünftige Arbeitswelten in Mannheim?

Arbeiten – Wie gestalten wir zukünftige Arbeitswelten in Mannheim?

Einen Schritt zurück: Wurden in der Zwischenzeit neue Dinge herausgefunden? Welche bisherigen Ergebnisse müssen weiter geschärft werden?

Das Team hat die im Urban Lab #2 identifizierten Themencluster noch einmal diskutiert. Dabei wurde das Themenfeld **Networking** um den **Genderaspekt** erweitert. Insbesondere stellt sich die Frage, ob Frauen anders oder genauso networken wie Männer bzw. inwiefern es Unterschiede in der Wahrnehmung von „aktiv networkenden“ Frauen gibt. In den Gesprächen mit anderen Mannheimer*innen wurde festgestellt, dass die Potenziale und Chancen des Netzwerkens häufig nicht erkannt werden. Es wird meist nur für berufliche Zwecke genutzt, doch es wird nicht verstanden, dass man auch persönlich von Netzwerken profitieren kann. Inwiefern dieser Aspekt branchen- und/oder genderabhängig ist, müsste in weiteren Interviews vertieft werden. Nichtsdestotrotz hat das Team mit der neuen Persona Andrea eine weitere Perspektive auf das Thema Arbeit definiert:

Zudem wurde in der Diskussion deutlich, dass der Trend der **Digitalisierung** bereits spürbar im Arbeitsum-



Andrea, 42 Jahre

- » Alleinerziehende Pädagogin
- » Liebt ihren Job
- » Ist hilfsbereit, freundlich und aufgeschlossen
- » Ist sportlich

Unsere Perspektive auf Andrea (Point-of-View)

- » Wir trafen Andrea.
- » Wir waren erstaunt festzustellen, dass sie Netzwerke nur im Sinne ihrer Jobs nutzt.
- » Es wäre hilfreich für Andrea, wenn sie die gesamten Chancen und Möglichkeiten des Netzwerkens nutzen könnte.

Wahrnehmung der Digitalisierung als Chance oder Bedrohung stark branchenabhängig ist. Beispielsweise sind im sozialen Sektor weniger Jobs bedroht, so dass die Vorteile der Erleichterung von Arbeitsprozessen im Vordergrund stehen. Die Notwendigkeit zum lebenslangen Lernen wurde hervorgehoben, da die Digitalisierung insbesondere für geringqualifizierte Arbeitnehmer*innen eine Bedrohung durch Wegrationalisierung darstellt.

feld ist und daher ungenügend in der Teamarbeit berücksichtigt wurde. In den Interviews wurde klar, dass die

Ideation: Ideengenerierung

Basierend auf den Erkenntnissen der Define-Phase (UrbanLab#2 und -#3) wurden folgende Brainstorming-Fragen und Lösungen entwickelt:

Wie könnten wir Arbeiten in den Mannheimer Parks ermöglichen?

- Mit Solarstrom betriebe Arbeitsliegen mit Steckdose und Sonnensegel zum Ausleihen
- Ausleihbarer Sonnenschutz
- Arbeitspalme
- Arbeitsloch
- Gute, saubere Toiletten
- Bessere Nutzung von Geländen rund um die Bürogebäude
- Steintische mit Markise und Steckdose, Strom kommt mit Münzbetrieb
- Getränkeautomaten im Park
- Mietbare Work-Boxen
- Ruhebereich im Park
- Mobiler Arbeitsplatz zum Schieben
- Café mit WLAN im Park
- Radrennbahn zum Telefonieren
- Kinderwagenähnliche Konstruktion zur Laptopnutzung beim Joggen

Wie könnten wir Flexibilität ermöglichen ohne die Freizeit einzuschränken?

Firmengerät/Handy

- Handy-Sperrbildschirm „Möchtest du wirklich arbeiten?“
- Mit jedem Mailzugang per Handy werden Minuten gezählt und das System schaltet sich automatisch ab
- Firmengeräte schalten sich automatisch aus, wenn Mitarbeiter*in Freizeit hat

Selbstdisziplin

- Bewusstseinsförderung für eigenverantwortliche Freizeitgestaltung
- „Mental abschalten“

Überstunden

- Tele-Arbeit Überstunden dürfen in Nicht-Präsenz-Zeit abgebaut werden
- Gesetzlicher Schutz Überstunden abzufeiern
- Mitarbeiter*innen können mitbestimmen, ob Kolleg*innen Hilfe benötigen bzw. ob Überstunden nötig sind

App

- App-Arbeitszeit-Zähler
- Warnung per App, wenn eine Pause notwendig ist

Arbeitsstruktur

- Feste Erreichbarkeitszeiten
- Nur in abgestimmten Zeiten Zugang zum System/Arbeitsaufträge absenden ermöglichen

Wie könnten wir die Distanz zwischen Arbeitstätigen und ihren Kindern verringern?

Mensa/Mittag

- Längere Mittagspausen
- Eltern mit Kindern zwischen sieben und zwölf Jahren dürfen eine Mittagspause bis zu vier Stunden machen
- Kostenloses Essen für Kinder
- Eltern/Kind-Ecke in Mensa
- Kinderkochen in Betriebsmensa (Kinder kochen für ihre Eltern)
- Coupons für Essen in Cafés
- Gemeinsame zentrale Mensa für Eltern und Kinder

Arbeitszeitkonto

- 30-Stunden Woche
- Lebensphasen-orientiertes Arbeitskonto
- Entschädigung für generationen-übergreifende Betreuung

Neue Trends

- Telearbeit
- Arbeit 4.0
- Vollzeitarbeit als Schichtarbeit

Betreuung am Arbeitsplatz:

- Förderung von Betreuungsaktivitäten am Arbeitsplatz
- Wechselnde Kinderbetreuung durch Kolleg*innen in jeweiligen Abteilungen
- Betreuungskarma → mehr Freizeit

Kita

- Flexible Kindergärten
- Eltern dürfen im Kindergarten "Home Office" machen
- Eltern wählen ihre Kindertagesstätte nah zur Arbeit (nicht Wohnort)
- Kitaferien – Unternehmensausflüge
- 24 Stunden kostenlose Betreuung

Nachmittag:

- Eltern-Nachmittag
- Täglich zeitlicher Freiraum für Elternteil und Kind
- Geförderter Eltern/Kind Tag auf Arbeit (1x pro Quartal)

Wie könnten wir neue Arbeitstrends an verschiedene Berufsgruppen vermitteln (bzw. Unterforderung vermeiden)?

Zu dieser Frage fand noch kein Brainstorming statt.

Ideenkonkretisierung durch schnelles Prototyping

Im nächsten Schritt wurden vier Ideen ausgewählt und mit Hilfe von einfachen Prototypen weiterentwickelt. Zu den Favoriten gehörten ein Konzept für die Lebensphasen-orientierte Arbeit, eine **Arbeitszeit-App** sowie MyTime-Kalender zur besseren Kontrolle von Überstunden. Die **Arbeitszeit-App** zählt die Überstunden, erinnert an Pausen, gibt Verfügbarkeiten von Mitarbeiter*innen an und blockiert die Kommunikation mit Kolleg*innen außerhalb der Ker-

narbeitszeiten. Sie richtet sich vor allem an Arbeitnehmer*innen mit hohem Arbeitsdruck, denen es im Zweifel schwerfällt, Arbeitsaufträge abzulehnen. Die Lösung zielt darauf ab, ein Bewusstsein für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu schaffen und soll den Arbeitnehmer*innen das mentale Abschalten erleichtern. Zudem hat die **Work-Box im Park** im Team Zuspruch erhalten. Die weitere Ausarbeitung der Idee kann zwischen den Urban Labs bzw. im nächsten Lab erfolgen.



Foto: Erstes Prototyping der Gruppe Arbeit, Mario Timm, 2017



Foto: Hafen, Thomas Raffler/Stadtmarketing Mannheim GmbH, 2008

Mannheim im Fokus: ARBEITEN

Networking & Gender – Beispiele für Netzwerke von und für Frauen in Mannheim

Das Landesprogramm *Kontaktstellen Frau und Beruf* engagiert sich in Partner-Netzwerken, pflegt Kontakte und stellt Verbindungen zu anderen relevanten Netzwerken und Kooperationen her, um die Gleichstellung von Frauen im Berufsleben zu fördern. Die Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald ist eine von 12 Kontaktstellen in Baden-Württemberg. Trägerin der Kontaktstelle in Mannheim ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mannheim. Sie bieten individuelle Beratung und Kontakte in berufsbezogene sowie branchenübergreifende Netzwerke.

◇ www.frauundberuf-mannheim.de

Der Verband „*BPW Business and Professional Women*“ ist einer der größten und ältesten Frauennetzwerke weltweit. Das Netzwerk ist seit 1931 bundeseit und international tätig. Neben branchen- und berufsübergreifendem Austausch, beruflicher und persönlicher Weiterbildung sowie Mentoring leistet der BPW Germany politisch-gesellschaftliche Lobby- und Projektarbeit. Der BPW Mannheim-Ludwigshafen wurde 1952 gegründet, organisiert zahlreiche Aktionen rund um die Thematik „Frauen & Beruf“ und führte unter anderem den Preis „Frauen fördern“ ein.

◇ www.bpw-mannheim-ludwigshafen.de

Das *Internationale Businessnetzwerk für Frauen* des ikubiz – Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim richtet sich an Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund und weibliche Führungskräften aus Migrantenunternehmen. Um den Zugang zu arbeitsmarktrelevanten Institutionen zu erleichtern, werden Kooperationen mit bestehenden Frauenbusinessstrukturen in der Region aufgebaut. Daraus soll sich eine Plattform entwickeln, in der sich Unternehmerinnen und Ausbilderinnen - aus Migranten KMU und anderen KMU - austauschen, vernetzen und organisieren können.

◇ www.ikubiz.de

◇ www.facebook.com/ikubiz.Businessfrauen

Familie & Beruf – Aktivitäten Mannheimer Arbeitgeber*innen

Die „*Vereinbarkeitsstudie der Metropolregion Rhein-Neckar 2012*“ ist eine Unternehmensbefragung, die im Auftrag der Metropolregion Rhein-Neckar durchgeführt wurde. Befragt wurden 585 Unternehmen und öffentliche Institutionen mit mindestens zehn Beschäftigten in der Metropolregion Rhein-Neckar. Dabei wird sowohl danach gefragt, welche Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie das Unternehmen bietet, als auch wie jeweils die Nachfrage seitens der Beschäftigten ist.

Demnach sehen sich 83 % der befragten Arbeitgeber*innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Mitverantwortung. Nahezu jede*r Arbeitgeber*in (99,7 %) bietet inzwischen mindestens eine Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im eigenen Unternehmen an:

- » 95 % der Betriebe haben mindestens ein Angebot im Bereich „Arbeitszeit-/-ortmodelle“, am häufigsten ist das Teilzeit auf Zeit (82 %) und flexible Arbeitszeit (79 %). Arbeitszeitkonten bieten 58 % der Unternehmen an.
- » 69 % der Unternehmen bieten zumindest ein Angebot für Beschäftigte mit Kinder an. An Nummer eins steht die „Mitnahme des Kindes an den Arbeitsplatz“, die 53 % der Betriebe erlauben. „Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz“ bieten 29 % an. „Betriebliche Kinderbetreuung“ und „betrieblich geförderte Elterninitiativen“ wird von jeweils 3 % angeboten.
- » 73 % der Unternehmen bieten mindestens eine Maßnahme im Bereich „Elternförderung“ an. Spitzenreiter ist das „Kontakthalteprogramm während der Familienzeit“ (47 %). Das Wiedereinstiegsprogramm nach der Familienzeit bieten fast genauso viele Betriebe an.
- » Praktisch jedes Unternehmen bietet mindestens eine „allgemeine familienfreundliche Maßnahme“ an. An der Spitze befindet sich die „Rücksicht auf Familienbedürfnisse bei der Urlaubsplanung“. Ebenfalls prominent positioniert sind der „betriebliche Ansprechpartner“, die „individuellen Vereinbarungen“ und der „Sonderurlaub für familiäre Verpflichtungen“. Essen für Angehörige in der Betriebskantine bieten 11 % der Betriebe an.
- ◇ *Die vollständige Studie finden sie hier: www.m-r-n.com/themen/vereinbarkeit-von-beruf-und-familie/vereinbarkeitsstudie-2012.pdf*

Familie & Beruf – Zertifizierte Unternehmen in Mannheim

Das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in der Metropolregion Rhein-Neckar engagiert sich seit 1999 in der Koordination regionaler Projekte und Initiativen, um die Familienfreundlichkeit zu verbessern.

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist eine Plattform für Unternehmen, die sich für familienbewusste Personalpolitik interessieren oder bereits engagieren. Es ist eine gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages. 44 Mannheimer Betriebe und Institutionen sind Mitglied im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“.

◇ *www.erfolgsfaktor-familie.de*

Mannheimer Zertifikatsträger „audit berufundfamilie“ und „audit familiengrechte hochschule“

Das audit berufundfamilie ist ein Qualitätssiegel für eine familienbewusste Personalpolitik und wird von der berufundfamilie Service GmbH vergeben. Das Audit-Verfahren dauert zwölf Monate und unterstützt Arbeitgeber*innen darin, maßgeschneiderte und gewinnbringende Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben umzusetzen und die Vereinbarkeit in der Unternehmenskultur zu verankern. In Mannheim gibt es fünf zertifizierte Unternehmen, Institutionen und Hochschulen:

- » Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik
 - » Duale Hochschule Baden-Württemberg
 - » Gesis – Leibnitz-Institut für Sozialwesen
 - » MVV Energie
 - » Universität Mannheim
- ◇ <http://berufundfamilie.de>

STADT MANNHEIM ²

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