

UrbanLab#2: Define





Arbeiten – Wie gestalten wir zukünftige Arbeitswelten in Mannheim?

Storytelling: Was wir in persönlichen Gesprächen herausgefunden haben

Interviewpartner*innen kamen sowohl aus der Start-Up Szene (Firmengründer*innen, höherrangige Angestellte (Head of Marketing), Werksstudierende) als auch aus größeren privatwirtschaftlichen Unternehmen sowie der Verwaltung. Ein Großteil der Interviewpartner*innen waren Eltern im Angestelltenverhältnis.

Aus den Gesprächen haben sich die **Themencluster** Flexibilität, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Networking, Gender/Vereinbarkeit Familie und Beruf, Diversity sowie Wertschätzung in Bezug auf die Arbeitsinhalte herauskristallisiert.

Das Thema Flexibilität wurde am häufigsten behandelt. Sie bezieht sich sowohl auf zeitliche als auch örtliche Flexibilität am Arbeitsplatz. Klar ist, dass die Gesprächspartner*innen sich keinen 9-to-5-Job mehr wünschen, sondern ihre Arbeitszeit selbstbestimmt flexibel einteilen möchten. In der Realität wird diese Flexibilität häufig noch nicht gelebt bzw. häufig nur von Seiten der Arbeitgeber*innen gefor-

dert und den Arbeitnehmer*innen wenig zugestanden. Beispielsweise wird von Mitarbeiter*innen erwartet. sich flexibel auf Kundenbedürfnisse einzustellen und auch außerhalb der Kernarbeitszeiten erreichbar zu sein. Gleichzeitig ist ihnen aber nicht gestattet, selbst einen Arzttermin innerhalb der Kernarbeitszeiten wahrzunehmen. Ein Grund liegt darin, dass aus Perspektive der Arbeitgeber*innen mehr Flexibilität für Arbeitnehmer*innen als Zusatzaufwand wahrgenommen wird. Dies stellt eine Hürde für die Einführung von flexib-Ien Arbeitszeitkonzepten dar.

Interessanterweise haben einige Befragte Flexibilität nicht ausschließlich positiv betrachtet, sondern assoziieren damit die Verpflichtung zur ständigen Erreichbarkeit, so dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Es besteht der Wunsch nach klaren Grenzen der Flexibilität, welche möglicherweise eine klare Zieldefinition erfordert.

Örtliche Flexibilität beinhaltet den Wunsch, seinen Arbeitsort, sei es nur für ein paar Stunden, selbst bestimmen zu können. Arbeitnehmer*innen fordern Rückzugsmöglichkeiten, sei es im Park, in der Natur, oder im Café. Allerdings fehlt die Infrastruktur zum Arbeiten im Park und in Mannheim ist es schwierig, ein Café mit geeigneter Arbeitsatmosphäre (Arbeitscafés) zu finden.

In Bezug auf die räumliche Gestaltung wünschen sich die Interviewpartner*innen mehr Gemütlichkeit am Arbeitsplatz mit Elementen, die sie an ihr Zuhause erinnern. Die Küche ist der beliebteste Ort am Arbeitsplatz, da man dort private Zeit mit den Kolleg*innen verbringen kann. Großraumbüros sind sehr unbeliebt. Co-Working Spaces ist man grundsätzlich sehr offen gegenüber eingestellt, wobei ein sehr unterschiedliches Verständnis davon existiert, was Co-Working überhaupt bedeutet. Den Mannheimer Co-Working Spaces fehlt die Dynamik von Hanoi oder New York City, doch grundsätzlich wird der Austausch mit Kolleg*innen anderer Unternehmen oder Projekte positiv hervorgehoben.

Networking wird von allen Interviewpartner*innen gewünscht, jedoch zum Teil nur online über XING praktiziert. Häufig sind die Networking-Events sinnlos, da nur diejenigen Menschen ohne Netzwerk dort hingehen. Grundsätzlich sollte man unterscheiden zwischen Networking für private/individuelle Zwecke und Networking für die Firma, wobei sich diese Grenzen natürlich häufig vermischen.

Der Themenbereich **Diversity** wurde auch behandelt, wobei schnell festgestellt wurde, dass kulturell diverse Teams in Mannheim eher die Regel als die Ausnahme sind. Diese Diversität wird als Bereicherung für die Arbeit wahrgenommen.

Im Themenbereich Gender/Vereinbarkeit Familie und Beruf gibt es noch viel Verbesserungspotenzial. Häufig wird die Ganztagsbetreuung als Allheilmittel zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrachtet, allerdings besteht bei den Eltern häufig der Wunsch, ihr Kind nur halbtags zu betreuen bzw. einen engeren Kontakt mit ihrem Kind zu erhalten. Es besteht der Wunsch, die Distanz zwischen Arbeitsplatz und Kita zu verringern, um Eltern den Spagat zwischen Familie und Beruf zu erleichtern.

Ein etwas diverserer Themenbereich beschäftigte sich mit der Frage, wie Wertschätzung am Arbeitsplatz gelingen kann. Interessanterweise ist der erste Arbeitstag in neuen Positionen ein wichtiger Tag, der den Arbeitnehmer*innen in Erinnerung bleibt und letztendlich vielleicht die weitere Karriere in dem Unternehmen formt.

Zudem wurde das Thema Arbeit in Bezug zur Nachhaltigkeit gestellt, welche in diesem Kontext eher eine Art zeitliche Langfristigkeit und Planungssicherheit der Arbeitsverhältnisse meint. Ökologische Nachhaltigkeit wurde lediglich einmal als Vorteil von Home-Office genannt, da so CO₂-Emmission durch den Transport zur Arbeit per Pkw oder ÖPNV vermieden werden. In anderen Bereichen, z. B. beim Papierverbrauch, wird das Thema eher von einzelnen Individuen als von den Unternehmen vorangetrieben.

Zusammenführung in Erkenntnisse, Personas und ersten Handlungsfeldern

Die Teammitglieder haben aus den gesammelten Informationen folgende vier Erkenntnisse generiert:

"Ich frage mich, ob das bedeutet, ..."

- · dass mangelnde Arbeitsinfrastruktur das Arbeiten im Park oder an anderen Orten in der Natur verhindert.
- dass neuartige Arbeitsweisen/Formen des Networkens gewisse Branchen nicht erreicht.
- stärkere Flexibilität automatisch zu einer schwächeren Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit führt.
- anstelle von Ganztagsbetreuung als Lösung der Vereinbarkeitsproblematik, die Distanz zwischen Arbeit und Kita verringert werden sollte.

Personas

Auf Basis dieser Erkenntnisse wurden vier Personas mit ihren spezifischen Bedürfnissen und mögliche Handlungsfelder definiert.



Isabella, 34 Jahre

- » Wissenschaftliche Mitarbeiterin (Uni Mannheim, Kulturwissenschaften)
- » keine Kinder
- » naturverbunden, beim NABU aktiv
- » Hundebesitzerin
- » arbeitet selbstständig und strukturiert

Unsere Perspektive auf Isabella (Point-of-View)

- » Wir trafen Isabella.
- » Wir waren erstaunt festzustellen, dass sie gern im Park arbeiten würde, doch es mangelt ihr an Infrastruktur.
- » Es wäre hilfreich für Isabella, wenn sie eine geeignete Arbeitsinfrastruktur im Park fände.



Oliver, 54 Jahre

- » Personaler bei der AOK
- » innerlich bereits gekündigt, sucht neue Herausforderungen
- » geschieden, zwei Kinder (17 und 23 Jahre)
- » Hobbies: Spazierengehen mit dem Hund, Skatspieler, Kleingartenbesitzer

Unsere Perspektive auf Oliver (Point-of-View)

- » Wir trafen Oliver.
- » Wir waren erstaunt festzustellen, dass neue, kreative Arbeitsweisen an ihm vorbeiziehen, obwohl er neue Herausforderungen sucht.
- » Es wäre hilfreich für Oliver, wenn es Wege für ihn gäbe, mit diesen neuen Trends in Berührung zu kommen bzw. sie auszuprobieren.



Marc, 41 Jahre

- » Architekt und Projektleiter in einer 60-Mitarbeiter Agentur
- » verantwortungsvoller Vater
- » zwei Kinder (zwei und fünf Jahre)
- » seine Frau ist beruflich viel unterwegs
- » macht viel Sport

Unsere Perspektive auf Marc (Point-of-View)

- » Wir trafen Marc.
- » Wir waren erstaunt festzustellen, dass er seine Kinder während der Arbeit gerne näher bei sich hätte.
- » Es wäre hilfreich für Marc, wenn die Distanz zwischen ihm und den Kindern geringer wäre.



Julia, 28 Jahre

- » Bankerin bei der Deutschen Bank
- » bereits drei Mal Mitarbeiterin des Monats
- » überzeugter Single
- » Wirtschaftsjuniorin
- » sie liest gerne und hört Hörbücher
- » geht hin und wieder zu gesellschaftlichen Events

Unsere Perspektive auf Julia (Point-of-View)

- » Wir trafen Julia.
- » Wir waren erstaunt festzustellen, dass sie gerne mehr Flexibilität hätte, jedoch nicht zu Lasten ihrer Freizeit.
- » Es wäre hilfreich für Julia, wenn ihrer Flexibilität Grenzen bzw. ein Rahmen gesetzt wäre(n).



Mannheim im Fokus: ARBEITEN

Betriebliche und betriebsnahe Angebote der Kinderbetreuung in Mannheim

In Mannheim gibt es einige betriebliche bzw. betriebsnahe Kinderbetreuungen mit unterschiedlichen Angeboten:

» Krippen für Kinder von o bis 3 Jahre: Kinderhaus des Studentenwerks, Die kleinen Stromer (Elterninitiave von MVV-Eltern), Justizzwerge (Amtsgericht), Kinderkrippe Krabbelkäfer (Elterninitiative Roche-Eltern), Kinderhaus Cheliusstraße (Universitätsmedizin Mannheim), sternchen Mannheim (im Auftrag der Daimler AG) » Kindergarten für Kinder von 3 bis 6 Jahre: Kinderhaus Cheliusstraße, Justizzwerge » Altersgemischte Gruppen von o bis 6 Jahre: Kinderhaus des Studentenwerks, Wichtelpark (BGN), MEDI-KIDS (Medizinische Fakultät Mannheim, Uni Heidelberg) » Hinzu kommen einige betriebliche Angebote der Kindertagespflege, wie bspw. das Stadtnest und die

Die Kindertagesstätten sind manchmal Elterninitiativen oder die Betriebe kooperieren mit einem Träger. Einige betriebliche Kindertagesstätten bieten freie Plätze auch an "externe" Kindern an. Übrigens befinden sich nicht alle betrieblichen Kinderbetreuungen automatisch auf dem Betriebsgelände, sind aber meistens in der Nähe.

Sterntaler-Betreuung/MAFINEX

♦ Stadt Mannheim, Fachbereich Tageseinrichtungen für Kinder.

Ausländische Arbeitnehmer*innen in Mannheim

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte*) in Mannheim zum 31. Dezember 2015

- » Beschäftigte am Arbeitsort: 182.682
 - » darunter Frauen: 80.351 % (44 %)
 - » darunter mit ausländischer Staatsangehörigkeit: 27.662 (15,1 %)
- *) Daten liegen nur differenziert nach Staatsangehörigkeit vor
- ♦ Bundesagentur für Arbeit (Link hinterlegt).
- » Beschäftigte am Wohnort: 117.655
 - » darunter Frauen: 53.402 (45,4 %)
 - » darunter mit ausländischer Staatsangehörigkeit: 24.222 (20,6 %)
- ♦ Bundesagentur für Arbeit (Link hinterlegt).

Co-Working Spaces in Mannheim

In Mannheim gibt es verschiedene Co-Working Spaces, die u. a. in ihrer Organisationsform, der Ausstattung, ihren Angeboten, Zielgruppen und Modalitäten variieren. Unsere Recherchen ergaben neun Angebote in Mannheim: » DOCK3 – die hafenarbeiter. Freelancer*innen und Kleinstunternehmen im kreativen Sektor, direkt im Kreativwirtschaftszentrum C-HUB » bauteil.b. Im IT-Gründerzentrum MAFINEX » Panderosa. Atelier, Werkraum, Schauraum, Schreibtische, Ladefläche » PEER23 e. V. Arbeitsplätze, Ateliers, Werkstätten und Seminarräume für sozial- und kreativtätige » Raumteiler » Raumstation » WorkRepublic » Top of the Rock Coworking » Coworking @ Studio SF

STADT MANNHEIM 2

Stadt Mannheim

Referat Strategische Steuerung Rathaus E5 68159 Mannheim www.mannheim.de



inter 3 GmbH

Institut für Ressourcenmanagement
Otto-Suhr-Allee 59
10585 Berlin
www.inter3.de



Institut für Stadtund Regionalplanung

Fachgebiet Bestandsentwicklung und Erneuerung von Siedlungseinheiten www.isr.tu-berlin.de

www.migrants4cities.de

Mannheim/Berlin 2017