

zeppelin universität

zwischen
Wirtschaft Kultur Politik



BALLUFF



Ergebnisse aus den Reallaboren

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

VenAMo wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung
Im Förderbereich „Forschung für Nachhaltigkeit – MobilitätsZukunftsLabor 2050“
Laufzeit 9/2020-8/2023



Ansatz von Reallaboren



Transformationsprozesse

... sind nicht im Detail plan- und steuerbar, stattdessen müssen sie als (gesellschaftliche) Prozesse des Suchens, Erprobens und Lernens konzipiert werden!

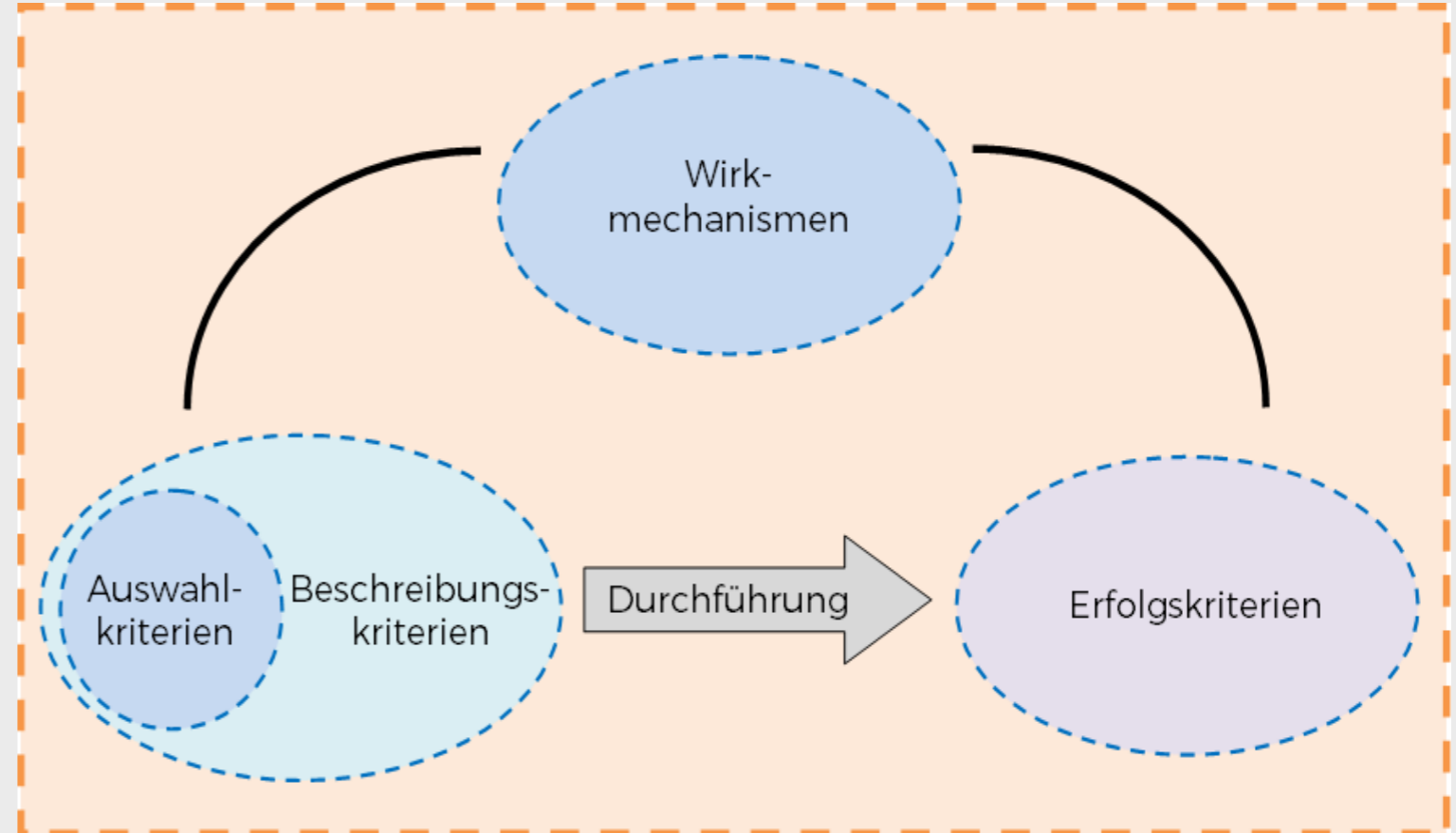
Der Alltag der Teilnehmenden ist der Ausgangspunkt des methodischen Ansatzes

- | Umstellung der Perspektive: Statt „Vom Wissen zum Handeln?“ hin zum „Vom Handeln (von den Alltagspraktiken) zum Wissen!“
- | Beobachtungsgegenstand: Handlungsrouinen (unreflektiert, habitualisiert) = Praktiken die sich in ihrem alltäglichen und problemlosen Vollzug bewähren.
- | Aufdecken von Logiken und Sinnhaftigkeiten, nach denen der Alltag strukturiert und organisiert ist

Ansatz von Reallaboren

Die einzelnen Realexperimente zeigen aufgrund von sozialen, psychologischen, kulturellen und technischen Prozessen **intendierte** und **unintendierte** Wirkmechanismen, die während der Durchführung der Experimente ablaufen.

Für das Verständnis der Wirkung von Realexperimenten ist es von besonderer Bedeutung, diese **Mechanismen zu identifizieren**, die die entsprechenden Wirkungen hervorrufen.



Reallabor



Ziele der Reallabore in VENAMO

- | Ein **Realitätscheck** für raum-zeitlich flexible Arbeitsformen und intermodales Mobilitätsverhalten
- | Schaffung einer **Datengrundlage** und direkte Rückschlüsse auf tatsächliche **Anwendungspotentiale**
- | Weitergehende **Maßnahmenbewertung**



Konzeption: Ebenen



1) Struktur

- Ist die Raumgestaltung funktional, passt das Möbelkonzept, etc.?
- Effizienz hybrider Arbeit: Was braucht es dafür?
- Koordination: Brauchen wir weitere/ andere /neue Tools, Methoden, Regeln, etc. zur Organisation der Arbeit?

2) Kultur

- Teambuilding: Welche Formate sind denkbar? Lässt sich Informelles (Stichwort: Flurfunk, Kaffeeklatsch) in einem formalen Rahmen umsetzen?
- Integration: Wie werden neue Mitarbeitende integriert? Wie ist die Wertigkeit der Einzelnen Mitarbeitenden; zählt der Anwesende „mehr“ als der mobil Arbeitende?

3) Individualität

- Belastungen: Welche neuen Belastungen ergeben sich durch das hybride Arbeiten für Führungskräfte und Belegschaft?

Beispiel: New Work Area



Ich spare mir den morgendlichen Kampf ins Büro

Es benötigt kein weiteres Auto im Haushalt

Keine klare Abtrennung von Arbeit und Feierabend



Produktivität

Informeller Austausch ist schwer

Einsparung: Zeit, Kosten und Aufwand

Das Team muss gut organisiert sein

Gesellschaftliche Wahrnehmung führt zu Rechtfertigungsdruck

Beispiel: Hybride Arbeit

„Die freie halbe Stunde“

ERFAHRUNGEN

- Der vorgegebene Rhythmus ist nicht mehr gegeben, jedoch kann man flexibler sein. Die letzten Minuten sind oft die wichtigsten. Die Bewegung ist wichtig, auch wenn sie nur für 30 Minuten ist. Schöne Augenblicke sind die besten.
- Einmal längerer Pausen hatten. Gewusst: etwas lesen, was Freude macht, in der Arbeit zu tun und Konzentration vor sich zu haben.
- Teamarbeit: miteinander, aber es ist nicht so einfach. Man muss sich gegenseitig unterstützen. Es ist wichtig, dass man sich gegenseitig unterstützt.
- Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren.
- Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren.
- Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren.
- Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren.
- Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren.
- Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren.
- Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren.

HINDERNISSE

- Als ich ein Problem hatte, war ich nicht in der Lage, es zu lösen. Ich war nicht in der Lage, es zu lösen.
- Regelmäßigkeit und Struktur sind wichtig. Ich bin nicht in der Lage, es zu lösen.
- Es bräuhete ein bisschen persönliche Angelegenheiten.
- Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren.
- Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren.
- Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren.
- Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren.
- Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren.
- Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren.
- Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren. Man muss sich selbst motivieren.

WIE WEITER?

- Tag ankommen und die Termine nicht zu eng legen
- Die halbe Stunde am Morgen
- Blocker für fokussiertes Arbeiten
- Bewusste Pausen
- Bewegung als Routine beibehalten

Block I: Chancen und Herausforderungen mobiler Arbeit



Gespräch mit Daniela Adamo (Mercedes Benz Consulting) und Philipp Bofinger (Balluff GmbH)

- | Chancen mobiler Arbeit: Flexibilisierung und neue Freiheiten für Unternehmen und Belegschaft.
- | Herausforderungen: Vereinsamung und Überforderung
- | (Neue) Kompetenzen
 - | Führungskräfte: Vertrauen, Führen auf Distanz, Befähigung der Mitarbeitenden zur Selbstorganisation
 - | Mitarbeitende: Selbstorganisation, Trennung von „work und life“

Die anschließende **Austauschrunde** befasste sich mit Fragen der Gestaltung von mobiler Arbeit (Betriebsvereinbarungen, Arbeit im EU-Ausland, etc.), der Trennung von „work und life“ sowie den Gelingfaktoren für eine notwendige Vertrauenskultur.

Block II: Potentiale und Strategien mobiler Arbeit



Themen der Gesprächsrunde

- | Unklarheiten über die Ausgestaltung mobiler Arbeit. Zwar wird das Potential (wie bspw. Flächeneinsparung) erkannt, informell jedoch Präsenz gewünscht. Die neuen Formen der Arbeit werden aktuell verstetigt und eingeübt.
- | Für Verwaltungen war die Pandemie ein Treiber Richtung Digitalisierung.
- | Verstetigung der Digitalisierung in den Verwaltungen.
- | Attraktivitätssteigerung der Verwaltungen durch die Digitalisierung.
- | Fragen der Integration mobiler Arbeit in die bestehenden Arbeitsstättenverordnungen.