

Fachwerkstatt Beruf



2025

MEHR ER-
MÖGLICH-
KULTUR

ERMÖGLICH-
UNGS-
RÄUME (AUCH
ZEIT)

VOLKSANTRAG
STAGE
BILDUNGSZEIT

T & LUST
IDEEEN
MENSCHEN

06. DEZEMBER 2023

EJP-Fachtag „Die erste Generation...“

Fachexperte: Vincent Drews, DGB Jugend Sa.

Protokoll: Martin Schmidt

@Mediencampus Villa Ida Leipzig

JUGEND GERECHT SACHSEN

Protokoll

Verhältnis Arbeitgeber (AN) \leftrightarrow Arbeitnehmer (AG)

- Höhere Unverbindlichkeit von AN -> Kündigung bei Missfallen
- Bewertungen von AG durch AN auf einschlägigen Portalen nehmen zu -> Diskrepanz zwischen Außendarstellung und persönlicher Darstellung (online wird viel und kritisch/unreflektiert geschrieben, im persönlichen Gespräch schnell Relativierung bzw. Keine schlüssige Argumentation/Verbesserungsvorschläge
- Innovative Trigger setzen, um AN von der Firma zu überzeugen (Gesundheitskarte, Mobilität, Büroausstattung: Tischkicker, etc.) -> im Gegensatz dazu: starre Förderlogiken bei geförderten Projekten, dort wenig Spielraum, außerdem handelt es sich um Steuermittel, die behutsam ausgegeben werden sollten

Gen Z wird mit viel Selbstvertrauen in die Arbeitswelt geschubst (in der Ausbildung/Studium maximales pushen: „Du kannst das, du bist der/die Beste!“)

- Dagegen steht die Angst/Unsicherheit Verantwortung zu übernehmen und Verpflichtungen einzugehen
- Durch dieses vermeintlich hohe Selbstvertrauen werden sie von AG allein gelassen bzw. Die Einarbeitung/Einführung ist geringer („die können das ja alles“)
 - ➔ es braucht besseres Verständnis zwischen AG und AN der jungen Generation

Wahrnehmung, dass für innovative Arbeitsmodelle oft die Fantasie und/oder Akzeptanz der älteren Belegschaft fehlt.

Ansprüche an Fachkräfte bzw. Menschen, die in der Arbeitsorganisation/HR tätig sind stetigen, dafür sind aber wenig Ressourcen vorhanden.

- Es macht Arbeit, Arbeit zu organisieren, aber es ist hilfreich und verringert zukünftig Belastungen

- „Demokratisierung“ der Arbeitswelt → gemeinsame Entwicklung von Prozessen (flache Hierarchie, Teamprozesse, Einbinden aller Mitarbeitenden)

In Branchen, wo Schichtdienste, bzw. hohe Hierarchie nötig ist lässt sich auch ein Wandel beobachten.

- Seit einigen Jahren Wandel von „mehr Geld“ zu „mehr Freizeit“ -> Schichten verkürzen, andere flexible Modelle, geringere Wochenarbeitszeit

In kleinen Betrieben (lokaler Bäcker von nebenan) ist der Wandel noch nicht gut angekommen

- Eher Schließung des Ladens, als sich an den Markt anpassen
- Beratung/Qualifizierung für diese Betriebe nötig (was bedeutet der Wandel, wie kann ich dem entgegenwirken)
- Der Anstoß, an der Arbeitskultur etwas zu ändern, kann nur vom Betrieb selbst kommen (Belegschaft, Chefetage)
- Wirtschaftsförderungen sollten die Gesellschaftsentwicklung mit in den Blick nehmen

Erkenntnisse der Fachwerkstatt

- Zeit nehmen, um Arbeit neu zu organisieren
- Anreizsysteme schaffen (Gesundheitskarte, Jobticket, ...)
- Nähe zur ZG ist mitentscheidend über die Qualität der Arbeit/des Arbeitsplatzes
- Es sind nicht „Die jungen Menschen“
- Lernen, sich gegenseitig zu verstehen

Wünsche für spätestens 2025

- Ernstnehmen und Einlassen auf junge Menschen/Vorschläge von jungen Menschen
- Mehr Ermöglichungskultur
- Mehr Ermöglichungsräume schaffen (auch zeitlich)
- Klimagerechtigkeit und Akzeptanz
- Vorstellungen und Bedürfnisse nicht diskutieren, sondern umsetzen
- Mut & Lust & Ideen mit Menschen spinnen



Diese Veranstaltung wird durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushalts mitfinanziert.