

#Lassunsreden

JUGEND

ZEIT

PERSPEKTIVPAPIERE DER

AG EIGENSTÄNDIGE

JUGENDPOLITIK

SACHSEN

ZEITGEMÄSSE UND INNOVATIVE ARBEITSWELTEN

1/2018

Eigenständige Jugendpolitik

Die Jugend als eigenständige Lebensphase mit spezifischen Chancen und Herausforderungen markiert den Leitgedanken für die Ausgestaltung einer Eigenständigen Jugendpolitik. Sie muss eine Politik für alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen sein, muss unterschiedliche Lebensentwürfe, Lebenswelten und Bedürfnisse anerkennen, respektieren und fördern.

Dieser Herausforderung stellt sich die JUST Jugendstiftung Sachsen gemeinsam mit örtlichen und überörtlichen Träger der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe. Ziel der gemeinsamen Arbeit ist die Entwicklung und Erstellung von Perspektiven für eine Eigenständige Jugendpolitik in Sachsen. Hierfür fokussieren wir in Veranstaltungen auf die zentralen Lebensbereiche und Lebenswirklichkeiten junger Menschen, diskutieren mit Expert/innen und Jugendlichen, interessierten Fachkräften und Akteuren das Thema Jugend, werten die Ergebnisse in der AG „Eigenständige Jugendpolitik Sachsen“ aus und verdichten Schwerpunkte zu Perspektivpapieren für die fachpolitische Diskussion.

Seit 2015 wird dies in einem eigenständigen Veranstaltungsformat gebündelt – „#lassunsreden-Jugendzeit“ als in wechselnden, sächsischen Orten stattfindende, thematische Gesprächsreihe. Auf Basis der Ergebnisse und deren Bewertung entstehen Perspektivpapiere mit dezidiert sächsischem Blick.

Die Arbeitsergebnisse bringen wir in die politische Debatte ein und beziehen uns hierbei auf die Formulierungen des Koalitionsvertrags (S. 51) zwischen sächsischer CDU und SPD: *„Jugend ist eine eigenständige Lebensphase. Daher wollen wir unter Einbeziehung von Vereinen, Verbänden und Kommunen die eigenständige Jugendpolitik für Sachsen weiterentwickeln.“*

Arbeitsgruppe Eigenständige Jugendpolitik Sachsen

Die Projektumsetzung „#lassunsreden-Jugendzeit“ wird trägerübergreifend in der Arbeitsgruppe „Eigenständige Jugendpolitik Sachsen“ koordiniert und fachlich begleitet. Aktuell wirken an der Arbeit der AG „Eigenständige Jugendpolitik Sachsen“ die folgenden örtlichen und überörtlichen Träger der Sächsischen Kinder- und Jugendhilfe mit.

- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Landesjugendamt
- Stadt Chemnitz, Amt für Jugend und Familie
- Stadt Leipzig, Amt für Jugend, Familie und Bildung
- Landkreis Nordsachsen, Jugendamt
- Evangelische Akademie Meißen
- AGJF Sachsen e. V.
- Kinder- und Jugendring Sachsen e. V., Servicestelle Kinder- und Jugendbeteiligung
- Deutsche Kinder- und Jugendstiftung, Regionalstelle Sachsen
- Sächsische Jugendstiftung
- JUST - Jugendstiftung Sachsen, Fachstelle Freiwilligendienste
- Landesjugendpfarramt/Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen
- Sächsische Landjugend e. V.
- Stadtjugendring Dresden e. V., Kinder- und Jugendbüro Dresden
- Netzwerk für Kinder- und Jugendarbeit e. V., Bischofswerda

ZEITGEMÄSSE UND INNOVATIVE ARBEITSWELTEN.

Mit dem Kommunikations- und Arbeitsschwerpunkt „Gute Arbeit für Sachsen“ verfolgt das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft-, Arbeit und Verkehr (SMWA) die Zielstellung, den Wirtschafts- und Arbeitsstandort Sachsen nachhaltig zu stärken und dessen Attraktivität zu erhöhen. In zeitgemäßen Führungskonzepten und Unternehmenskulturen wird die Bedeutung von Beteiligung, Autonomie und sinnhafter Tätigkeit unterstrichen. Der Spielraum zur Umsetzung eigener Ideen und das Gefühl der Selbstverwirklichung ist für (junge) Menschen genauso wichtig, wie der Weg in die ökonomische Unabhängigkeit. Vor diesem Kontext stellt sich die Frage nach der „Guten Arbeit“ in vielfältiger Weise und es lohnt sich, diese Aspekte mit einer spezifisch jungen Perspektive zu diskutieren. Ob Selbständigkeit oder Angestelltenverhältnis, welche konkreten Vorstellungen haben junge Erwachsene von einer „guten Arbeit“?

Datum: 17. April 2018, 16:00 bis 19:30 Uhr

Ort: VDI-GaraGe gemeinnützige GmbH, Karl-Heine-Straße 97, 04229 Leipzig

Gemeinsam mit etwa 15 Gästen wurde über Unternehmenskultur, Arbeitsorganisation und veränderte Haltungen diskutiert und Ansätze für einen produktiven Umgang benannt. In diesem Perspektivenpapier sind die wesentlichen Diskussionsergebnisse zusammengefasst.

Gesellschaftliche Ausgangslage aus der Perspektive einer Eigenständigen Jugendpolitik und der Lebensrealität junger Menschen

Für junge Menschen stellt sich die Übergangszeit vom institutionalisierten Bildungssystem ins Erwerbsleben als Zeitspanne der Neuorientierung, der Herausforderung, der Entdeckungen und Enttäuschungen, der Krise und des Wachstums dar. Die potentiellen Möglichkeiten sind aus Sicht des Einzelnen ebenso groß, wie das Risiko, zu scheitern. Eine große Mehrheit der jungen Menschen versteht es, für sich Chancen zu realisieren und Herausforderungen zu bewältigen. Aber es gibt auch Jugendliche, die die Übergänge von Schule und Ausbildung oder auch von Ausbildung und Arbeit nicht in der Form meistern, dass ihre Lebenschancen in unserer Gesellschaft in vollem Maße erhalten bleiben oder ausgeschöpft werden können.

Jugendpolitisch reagieren wir, indem wir Systeme durchlässiger gestalten, und bspw. den Zweiten Bildungsweg attraktiver machen, um berufliche Entscheidungen und Bildungswege korrigieren zu können. Eine andere Möglichkeit ist die Stärkung legitimer Phasen der Orientierung, wie bspw. freiwilliges Engagement in sozialen, ökologischen oder anderen bürgerschaftlichen Handlungsfeldern. In der Eigenständigen Jugendpolitik werden Politikansätze diskursiv zusammengeführt, um gezielt für die Lebensphase Jugend neue Wege zu formulieren, mit denen den geänderten Lebensrealitäten besser Rechnung getragen werden können.

Die gesellschaftlichen Modernisierungs- und Entwicklungsprozesse der letzten Jahrzehnte führten zu einer Aufwertung von demokratischen Prinzipien im Alltag (nicht nur) junger Menschen. So gewinnen Fragen der Beteiligung und Mitbestimmung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, der tatsächlichen Einbindung in Unternehmensabläufe, der sinnhaften Betätigung und der Übernahme von Verantwortung im Arbeitsprozess eine wichtige Bedeutung. Für diese Fragen müssen arbeitsorganisatorisch und unternehmenskulturell Antworten entwickelt und implementiert werden, um junge Menschen zu binden und zu begeistern. Gesellschaftlich ergibt sich hieraus der Auftrag, gute und kreative Ideen junger Menschen besser aufzugreifen und diese in Entwicklungsprozesse einzubinden.

Mit der Vorstellung von einer guten Arbeit verbindet sich für junge Menschen natürlich der Wunsch nach einem guten Verdienst, von dem sie leben und ihre Bedürfnisse befriedigen können. Neben der Bezahlung steigen andere Aspekte in der Wertigkeit von jungen Menschen an. So bekommt die Vereinbarkeit von Privat- und Berufssphäre (Familie und Beruf, Hobbies und Arbeit) unter dem Stichwort Work-Life-Balance eine stetig steigende Aufmerksamkeit in der Realisierung beruflicher Karrieren. Außerdem streben sie nach einer Beschäftigung, die sich im Rahmen ihrer Norm- und Werthaltungen bewegt und in diesem Kontext Sinn ergibt, bzw. als sinnstiftend erlebt wird. Schließlich ist für junge Menschen das Thema Nachhaltigkeit eine Selbstverständlichkeit mit allen Konsequenzen für die Unternehmenskultur und Unternehmensstrategie.

Zeitgleich gilt es nicht aus dem Blick zu verlieren, dass es (vermutlich) Arbeitsplätze geben wird, an denen es nicht so einfach möglich ist, individuell sinnstiftend zu arbeiten. Auch für Menschen in diesen Branchen und Arbeitsfeldern gilt es Wege zu erschließen, wie sie möglichst selbstbestimmt ihren Weg gehen können. Politik muss deutlich machen, dass sich die Arbeitswelt verändert und dass es auch immer einen Bedarf an konventionellen Arbeitsverhältnissen geben wird.

Aus den verschiedenen Formen von Arbeitsorganisation resultieren differente Chancen und Risiken. Eine EJP muss daher Wege beschreiben, wie junge Menschen eine Haltung und Wahrnehmung entwickeln können, um bewusste Entscheidungen zu treffen und den eigenen Weg zu definieren. Hierbei spielt auch die Option eine Rolle, ergebnisoffen ausprobieren und experimentieren zu dürfen.

Aufgabe einer EJP ist es unbedingt auch, diejenigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu unterstützen, die in prekären Verhältnissen aufwachsen und Schwierigkeiten mit der Bewältigung ihres schulischen und beruflichen Alltags haben. Hier müssen Systeme zur Förderung der individuellen Entwicklung und der Bewältigung von Übergängen sowie notwendige berufsschulische Infrastrukturen zur Verfügung gestellt werden.

Wirtschaftliche Perspektiven auf veränderte Anforderungen und Realitäten in der Arbeitswelt

In der gesellschaftlichen Debatte zur Entwicklung der Arbeitswelt wird die Realität häufig in zweidimensionalen Problem- und Entwicklungsaufgaben verkürzt, die sich oft entlang der Pole „uns geht die Arbeit aus“ und „neue selbstbestimmte Arbeitsrealitäten“ bewegen. Dies bildet die Komplexität und Diversität der dynamischen Entwicklungen nicht im Ansatz ab. Hier fallen regionale, branchen- und unternehmensspezifische Begrenzungen und Möglichkeiten deutlich stärker ins Gewicht, als generalisierte Szenarien und Problemlagen wie bspw. der oft unterstellte Rückgang der Ausbildungsfähigkeit junger Menschen.

Entscheidend sei vielmehr unverändert eine spezifische und individuelle Auseinandersetzung mit dem Auszubildenden bzw. Neueinsteiger in das Unternehmen. Wer ist das? Was braucht diese Person? Was bringt sie mit? Wie kann sie wachsen?

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, benötigen junge Menschen und deren ältere Kollegen im Unternehmen Klarheit und Transparenz sowie feste Ansprechpartner, die auch beratende Funktionen übernehmen, Defizite erkennen und Wege der Bearbeitung finden können. Junge Menschen kommen mit ganz vielen Themen in der Arbeitswelt an und sie wenden sich dann ans Unternehmen, wenn sie von Beginn an merken, sie sind eingebunden, werden gesehen und haben von Anfang an herausfordernde Aufgaben. Für die Bindung und Einarbeitung helfen feste Durchlaufpläne, um Verständnis für die Kollegen und die Prozesse zu entwickeln und ein Miteinander zu leben.

In nahezu allen Branchen und Arbeitsfeldern in unserer Gesellschaft nimmt die Bedeutung von Soft Skills zu. Diese umfassen persönliche Kompetenzen, analytisches Denken, Kommunizieren und Handeln im

Team, Problemlösekompetenzen und vieles mehr. Der Fokus liegt hierbei auf universell nutzbaren Fähigkeiten und Kenntnissen, auf der Adaptierfähigkeit vorhandener Muster auf neue Anforderungen. Trainierte, relativ starre Handlungsabläufe werden im Zuge der technologischen Entwicklung tendenziell von Maschinen übernommen. Damit gehen veränderte Erwartungen an das Bildungssystem einher. Hier sollte die Entwicklung sozialer, analytischer und methodischer Kompetenzen stärker, eine reine Wissensvermittlung schwächer priorisiert werden.

Identifizierte Handlungsbedarfe und Herausforderungen

Die Schere zwischen den Erwartungen in den Unternehmen der herkömmlichen sächsischen Industriekultur und denen der jungen Leuten, die aus Schule und Ausbildung kommen und in die Unternehmen gehen, wird größer. Die individuelle Bewertung von Arbeit und die Erwartung an die Gestaltung der Arbeitsrealität befinden sich in einem Veränderungsprozess und dieser ist für Unternehmen je nach Größe und Branche unterschiedlich gestaltbar.

In klein- und mittelständischen Industrieunternehmen, die in Sachsen eine ganz wichtige Rolle für die wirtschaftliche Entwicklung einnehmen, hat über viele Jahre ein patriarchales System dominiert. Nun setzt sich ziemlich zügig die Erkenntnis durch, dass Industrie in Zukunft so nicht funktionieren wird, sondern dass diese Art von Unternehmen entweder die Wandlungsprozesse gestalten oder in einem sich verändernden Umfeld verschwinden. Was man heute wirklich braucht, ist die Fähigkeit, sich auf Veränderung einzustellen.

Das Bild von Arbeit realisiert sich auch entlang der Echos aus den sozialen Medien, das heißt, es wird wichtiger, sich ausdrücken zu können in der Arbeit, zu reisen, Gestaltungsspielräume zu entdecken. Junge Menschen kommen mit bestimmten Ansprüchen und die Herausforderung für Unternehmen ist, eine neue Art des Arbeitens zu etablieren, die wiederum kreative Potenziale freisetzt. Parallel werfen die omnipräsenten Messenger- und Netzwerkdienste Schwierigkeiten für die Arbeitsorganisation auf und werden als Momente der Ablenkung und Unterbrechung wahrgenommen.

Eine veränderte Unternehmenskultur führt zu veränderten Anforderungen an Mitarbeitende und Auszubildende, die lernen müssen, mit hohen Freiheitsgraden umzugehen und diese produktiv zu nutzen. Gerade junge Menschen am Beginn ihres Berufslebens müssen Strukturierung und Rahmen erhalten, benötigten Anleitung und Probierräume sowie kontinuierliches Feedback.

Was sind ausbildungsgerechte Tätigkeiten? Wie attraktiv sind bestehende Ausbildungen und wie können wir Ausbildung modernisieren? Häufig besteht die Arbeitsrealität junger Auszubildender in der Erbringung ausbildungsfremder Tätigkeiten. Dies führt zu Frustration und Unzufriedenheit. Jeder vierte Auszubildende bricht seine Ausbildung ab¹. Auch Ausbildungsinhalte und die Vergütung der Ausbildung gehören auf den Prüfstand und müssen den veränderten Rahmenbedingungen wie auch gesellschaftlichen Erwartungen besser gerecht werden.

Für Jugendliche steigen die Ansprüche und Anforderungen sich darüber Gedanken zu machen, wie sie in Zukunft arbeiten, ihre Berufsbiographie ausgestalten und beweglich bleiben können. Unternehmen stehen in Zeiten des Fachkräftemangels vor enormen Herausforderungen in der Gewinnung von Auszubildenden und Mitarbeitenden und müssen ihre Maßnahmen biographisch nach vorn verlagern (in die Schulen und Universitäten), diversifizieren (in der Jugendarbeit und anderen Freizeitaktivitäten) und in der Attraktivität (Entlohnung, Karriere, Freizügigkeit, ...) steigern.

¹ Daten für 2016, aus: <https://www.mdr.de/sachsen/abbruch-ausbildung-sachsen-100.html>. 13.03.2019

Ansatzpunkte für eine veränderte Praxis in Ausbildung, Unternehmen und Gesellschaft

Seit mehreren Jahrzehnten existieren Konzepte zur Förderung von Unternehmergeist und Wirtschaftsverständnis an Schulen. Ein bekanntes Prinzip sind Schülerfirmen. In Trägerschaft der Schule werden Schülerinnen und Schüler in ihrer Gründungsabsicht unterstützt, das Risiko trägt die Institution und junge Menschen können sich in kleinem Rahmen als Team ausprobieren. Neben dem praktischen Nutzen für sich und häufig auch für die Schule lernen die Schüler, dass es Spaß macht, sich frei zu verwirklichen und Teil einer Unternehmung zu sein.

In der Schule wird unverändert die Basis für spätere Lern- und Wachstumsprozesse gelegt. Junge Menschen bewegen sich in einer digitalisierten Lebenswelt und (nicht nur) hieraus resultieren geänderte Aufgaben für die schulische Wissens- und Kompetenzvermittlung. Das Humboldt'sche Bildungsideal ist aktuell, die schulische Realität gehört jedoch mit Blick auf neue Entwicklungen angereichert.

Junge Menschen benötigen frühzeitig Lern- und Experimentierumgebungen, in denen sie sich entdecken, Vorlieben und Stärken ausbauen und an Schwächen arbeiten können. Orte, in denen sie als Person ernst genommen und stärker als bisher partizipativ eingebunden werden. Der Schlüssel könnte darin liegen, frühzeitig und breit mit Angeboten der Orientierung und Potentialsuche, der Partizipation und der Eigensteuerung zu starten, um die Fähigkeit für selbstbewusste, soziale Entscheidungen zu forcieren.

Phasen der Berufsorientierung (Ausbildung oder Studium, Fachrichtung und Beruf) können durch Unternehmerinnen und Unternehmer an den Schulen mit authentischen Geschichten bereichert werden (Alumni Netzwerke), junge Gründer und Schülerfirmen durch Mentoren unterstützt und reale Arbeitsumgebungen in Praktika erprobt werden. Dies geschieht an verschiedenen Orten in zeitlich befristeten Leuchtturmprojekten, grundsätzlich mit dem System sind diese Aktivitäten jedoch nicht verbunden. Hier braucht es ein größeres Moment, um möglichst vielen Jugendlichen aus unterschiedlichen Milieus Zugang zum Austausch zu ermöglichen.

Die Risiken, die mit der Gründung eines eigenen Unternehmens bzw. der Selbstständigkeit einhergehen, können politisch und finanziell abgemildert werden, indem Anreize und Unterstützung geschaffen werden, die es für junge Menschen attraktiver macht, ihre Ideen real auszuprobieren. Analog zum Gründungszuschuss oder auch der Förderung des Studiums könnte, so die Idee der Sächsischen Union, mit dem StarföG für einen definierten Zeitraum eine finanzielle Förderung ausgereicht und junge Gründer durch erfahrene Mentoren begleitet werden.

Weiterhin ist die Einbindung junger Unternehmer in Austausch-, Vernetzungs- und Wissensplattformen (Wirtschaftsjunioren, Kreativnetzwerke) von enormer Bedeutung, um sich in einem komplexen Entwicklungsfeld aufstellen und behaupten zu können. Hier können Produkte vorgestellt und verkauft, Kontakte geknüpft, Ressourcen (Räume, Arbeitsplätze, Stellflächen, Spezialisten) geteilt werden. Diese Unternehmensplattformen können Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die gründen möchten bzw. gegründet haben, eine vorläufige Struktur anbieten, in der und aus der sie sich weiterentwickeln können. Für die lokalen Standorte und deren wirtschaftlichen Potentiale werden vielfältige Kompetenzen und Synergien erschlossen und gebündelt.

Klassische Lebenswege und Berufsbiographien (Ausbildung-Anstellung-Rente) werden seltener, die Anforderung an die aktive Gestaltung des eigenen Lebens steigen beständig. Um junge Menschen bei einer gelingenden Positionierung in der Gesellschaft und einem selbstbestimmten Leben zu unterstützen, sollten Durchlässigkeit und Nachqualifizierung kontinuierlich ausgebaut und in den Möglichkeiten erweitert werden.

Veränderte Unternehmenskulturen mit produktiven Antworten auf Fehler (Fehlerfreundlichkeit) und Förderung von Innovation werden alte Konzepte ablösen. Diese Unternehmen werden partizipativer ausgerichtet sein, viel mehr Menschen in Innovationsprozesse einbeziehen, veränderte Wege für die systematische Produktion von Innovationen implementieren. Das heißt dann konsequent „Raus aus der Chefetage, runter bis auf den Hallenboden“, die Leute mitmachen zu lassen und hierzu alles nutzen, was die moderne Kommunikationstechnik hergibt.

So setzen Unternehmen bspw. auf den Einbau sozialer Medien in die Regelkommunikation des Produktionsprozesses, so dass nicht nur die Maschinen, sondern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls über das integrierte Nachrichtensystem miteinander kommunizieren können, auch damit nicht die eigenen Smartphones genutzt werden (müssen). Hieraus entstehen Selbstorganisationsprozesse, die zu moderner Produktion viel besser passen und Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich untereinander abzustimmen und innovativ Prozessinnovation und Prozessoptimierung jenseits der Leitzentrale zu organisieren.

Für Unternehmen, Beschäftigte und Selbstständige wird es mit der Integration moderner Kommunikationsmöglichkeiten in allen Lebensbereichen zunehmend wichtiger, bewusste Phasen zu setzen, in denen Freizeit garantiert und Erreichbarkeit reduziert ist. Dies setzt eine bewusste Befassung mit Entgrenzungsphänomenen, mit Achtsamkeit und individuellen Bewältigungsstrategien voraus. Die Anforderung an jeden Einzelnen stellt sich auch als wiederkehrende, individuelle Befassung mit der Frage dar: „Arbeit und Leben, wie kann ich das miteinander gut in Einklang bringen?“.

Gesellschaftlich ist ein kultureller Bewusstseinswandel nötig. Es muss klar (im Sinne von Normalität) sein, dass es unterschiedliche Biographien und diverse Lebensentwürfe und Bewältigungsstrategien gibt und dass es auch ok ist, zu scheitern, erneut zu beginnen und Veränderungen vorzunehmen.

#lassunsreden ist eine Veranstaltungsreihe der Arbeitsgruppe für eine EIGENSTÄNDIGE JUGENDPOLITIK in Sachsen.



JUST – Jugendstiftung Sachsen

Neefestrasse 82
09119 Chemnitz

Tel.: (0371) 533 64 - 14
Fax: (0371) 533 64 - 26

E-Mail: info@jugendstiftung-sachsen.de

www.jugendstiftung-sachsen.de

Projekt Jugendpolitik braucht
E-Mail: jugendpolitik@jugendstiftung-sachsen.de