

1. Einleitung

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen, liebe Leser,

in welche Richtung vollzieht sich der Wandel der Arbeitswelt in unserer Gesellschaft? Wie können Pro-Aktiv-Centren und Jugendwerkstätten adäquat auf diese Umbrüche reagieren oder sie mitgestalten, sodass Teilhabechancen für „unsere“ Jugendlichen erhalten bzw. ausgebaut werden können? Diese oder ähnliche Fragen werden bereits seit geraumer Zeit in den Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Centren diskutiert werden. Trotz der breiten Diskussion dieser Fragen lassen sich aufgrund der Prozesshaftigkeit der sogenannten Arbeit 4.0 bzw. der zugrundeliegenden „Industrie 4.0“, wie auch der Digitalisierung, keine abschließenden Antworten finden. Es lässt sich jedoch ein Korridor benennen, in dem konstruktive Ideen und Anhaltspunkte eine mögliche Antwort näher bringen. Die Beiträge dieses Hefts greifen konkrete soziale oder gesellschaftliche, wie auch technische Aspekte heraus, die mit Jugend und Beruf unter den derzeit vorherrschenden Rahmenbedingungen zusammenhängen. Die Anregungen in diesem Heft können helfen, den besagten Korridor zu skizzieren. Dazu einige grundlegende Gedanken sowie ein Überblick über die Themen der Beiträge vorweg, die spannende Perspektivwechsel anbieten:

Technische Innovation und damit verbundener sozialer wie kultureller Wandel finden zu jeder Zeit statt – das aktuelle Ausmaß ist allerdings außergewöhnlich tiefgreifend und vielschichtig. Was sich hinter dem damit verknüpften Begriff der Digitalisierung verbirgt spüren wir alle an unserem veränderten Mediennutzungsverhalten, sowie an Veränderungen in alltäglichen Arbeitsabläufen. Die Lebenswelten von Jugendlichen sind ebenso starkem Wandel unterworfen, sodass diese Diskussion auch in der Jugendberufshilfe omnipräsent ist.

Arbeit 4.0 stellt eine Verstärkung der Bedeutung fachlicher Qualifikation gerade in Verbindung mit Medienkompetenz in Aussicht. Diesbezügliche Diskussionen konzentrieren sich auf die Qualitätssicherung der Ausbildung von Fachkräften. Das in Zusammenhang mit PISA „Wissen“ öffentlichkeitswirksam als essentieller „Rohstoff“ der deutschen Wirtschaft proklamiert wurde, trägt zu dieser Fokussierung bei. Wie junge Menschen mit geringer Qualifikation an Berufsbildung 4.0 teilhaben und zu einem Berufsabschluss geführt werden können ist eine Frage, für die bei dieser Schwerpunktsetzung besonders um eine Antwort gerungen werden muss. Dieses gesellschaftspolitische Problem liegt den in hiesigen Beiträgen diskutierten Handlungsbedarfen in der Jugendsozialarbeit zugrunde. Darin zeigt sich, dass soziale, politische, mediale wie auch technische Themen inhaltlich eng und wechselseitig mitei-

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Jugendsozialarbeit im Kontext der Digitalisierung – Welche Anforderungen ergeben sich? <i>Sabrina Plückebaum (In Via Akademie)</i>	3
3. Berufsvorstellungen und Zukunftssicht: Generation Y und Z im Vergleich, <i>Prof. Dr. Waldemar Vogelgesang, Luisa Kersch (Uni Trier)</i>	10
4. Jugendsozialarbeit in digitalen Zeiten - wie „geht’s“? wie „steht’s“?, <i>Günther Buck (BAG EJSA)</i>	18
5. Ein Blick aus der Praxis: Digitalisierung und Arbeit 4.0 – Kompatibilitätsprobleme mit den Lebenswelten von Jugendlichen? <i>Dirk Begemann (JuWe Weserbergland)</i>	27
6. Links und Empfehlungen	29
Impressum	30

inander verknüpft sind. Ebenso wird klar, weshalb Frau Plückebaum und Herr Buck in ihren Artikeln von Digitalisierung als Querschnittsaufgabe der Jugendsozialarbeit sprechen. Dass andere Aspekte der Digitalisierung in anderen Themenheften behandelt wurden, veranschaulicht ebenfalls die eingangs angerissene Komplexität und Allgegenwärtigkeit sich immer wieder neu darstellender Problemstellungen im Umgang mit Medien sowie in dessen Auswirkungen auf soziales Miteinander oder auf wirtschaftliche Faktoren. Im Folgenden bieten wir Ihnen einen frischen Zugang zum Themenkomplex Arbeit und Jugendsozialarbeit in der Digitalisierung:

Zu Beginn wird von Sabrina Plückebaum von der In Via Akademie Paderborn die Frage nach den Auswirkungen der Digitalisierung der sozialen- und der Arbeitswelt auf sozial benachteiligte Jugendliche sowie auf die Jugendsozialarbeit in den Mittelpunkt gestellt. Anstelle des häufig anzutreffenden technik- und wirtschaftszentrierten Blicks auf Digitalisierung wählt die Autorin eine anthropozentrische Perspektive.

Daran anschließend geben Prof. Dr. Waldemar Vogelgesang und Luisa Kersch von der Uni Trier einen Einblick in das Konzept der Generationen Y und Z. Sie nutzen diese Idealtypen, um Bedürfnislagen sowie Einflüsse auf das Leben junger Menschen abzubilden. So eröffnen sie einen Zugang zu den Vorstellungen der jungen Generationen, wie sie sich Teilhabe an der Arbeitswelt und an der Gesellschaft vorstellen. Hierbei finden digitale Medien als Werkzeug zur Gestaltung von und Teilhabe an der Gesellschaft Berücksichtigung.

Günther Buck von der Bundesarbeitsgemeinschaft evangelische Jugendsozialarbeit führt im anschließenden Artikel von der personenzentrierten Perspektive zurück zu dem Anspruch, Digitalisierung als Querschnittsziel der Jugendsozialarbeit zu sehen. Er wirft die Frage nach den Konsequenzen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt, die Jugendsozialarbeit und ihre Adressat/innen im Rahmen einer gesellschaftspolitischen Bestandsaufnahme auf. So nimmt Herr Buck gerade eine technisch/wirtschaftliche Perspektive als Ausgangspunkt zur Formulierung von Gründen, sich dem Thema als Akteur/innen der Jugendsozialarbeit anzunehmen und umreißt hinsichtlich des gesellschaftlichen Wandels Voraussetzungen, die zum Erhalt der Handlungsfähigkeit unserer Einrichtungen erfüllt sein müssen.

Einen Einblick in die konkrete Praxis einer niedersächsischen Jugendwerkstatt gibt Dirk Begemann für die Jugendwerkstatt Weserbergland. Auch hier wird der Einfluss der Digitalisierung auf die Persönlichkeitsbildung, auf Partizipationsfähigkeit an sozialem und medialem Austausch sowie entsprechend auf Teilhabe am Arbeits- und Ausbildungsmarkt, deutlich. Herr Begemann reflektiert darüber hinaus seine Erfahrungen aus der pädagogischen Arbeit mit den Jugendlichen, diese Anforderungen mit den Möglichkeiten neuer Technologien zusammenzubringen.

Am Ende dieser Ausgabe finden Sie hilfreiche Links und Empfehlungen zum Thema soziale Medien. Wir hoffen, dass Sie einige Aspekte für sich und Ihre Arbeit aus diesem Themenheft nutzen können und wünschen Ihnen aufschlussreiche Anregungen beim Lesen.

Das Referat Pro-Aktiv-Centren und Jugendwerkstätten der LAG JAW dankt allen Autorinnen und Autoren herzlich für ihre Beiträge.

2. Jugendsozialarbeit im Kontext der Digitalisierung – Welche Anforderungen ergeben sich?

Autorin: Sabrina Plückebaum, Bildungsreferentin der IN VIA Akademie, Fachreferentin der Jugendsozialarbeit, Master of Public Health



Während sich die digitale Entwicklung in immer rasanterem Tempo vollzieht und in den letzten Jahren vollzogen hat, wurde sie zunehmend in den gesellschaftlichen Fokus gerückt. Dabei ist Digitalisierung viel mehr als ein allein auf das Vorhandensein technischer Geräte fokussierter Wandel, sondern wir sprechen von „intelligenten“ Systemen, die autonom arbeiten, und von automatisierten digitalen Prozessen (künstliche Intelligenz).

Auch den Akteur/innen und Verantwortlichen in der Jugendsozialarbeit wurde bewusst, dass die Digitalisierung eines der Querschnittsthemen ihrer jetzigen und auch zukünftigen Arbeit ist bzw. sein wird. Die Digitalisierung wird in der Öffentlichkeit jedoch wenig aus der Perspektive junger Menschen diskutiert - meist steht der Blickwinkel von Technik und Wirtschaft im Vordergrund.

Um sich bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und gut aufgestellt zu sein, stellt sich die Frage nach den Auswirkungen der digitalen Entwicklungen auf die Jugendsozialarbeit an sich und vor allem auf die Zielgruppe individuell beeinträchtigter und sozial schwacher junger Menschen.

Wandel der Lebenswirklichkeit junger Menschen

Digitale Medien gehören untrennbar zur Lebenswelt von Heranwachsenden. Diese werden durch digitale Medien in ihrer Persönlichkeitsentfaltung gefördert, zur Kreativität angeregt, lernen digital Beziehungen zu pflegen und entwickeln im Umgang mit digitalen Medien spielerisch kommunikative Kompetenzen.

Einen Schwerpunkt der Nutzung digitaler Möglichkeiten durch Jugendliche stellt die digitale Kommunikation über Social Media dar. Digitale soziale Netzwerke sind zu einem Ort der Sozialisation und Identitätsbildung geworden. Die persönliche Identität und Sozialisation werden demnach nicht mehr nur über die Familie, den Arbeitsplatz oder den Verein definiert, sondern zunehmend auch über digitale Strukturen in denen die Jugendlichen als Persönlichkeiten wahrgenommen werden (möchten). Soziale Zugehörigkeit und Anerkennung werden hier in „Likes“ und „Followern“ ausgedrückt.

Die Grenzen zwischen analogen und digitalen Sozialräumen verwischen dabei zunehmend. Dies birgt vor allem für individuell beeinträchtigte oder sozial schwache junge Menschen die Gefahr zwischen den Gegenpolen des Analogen und des Digitalen aufgerieben zu werden. Neben traditionellen Strukturen bewegen sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Internet in einem räumlich und zeitlich unbegrenzten sowie stark ausdifferenzierten Sozialraum, der ihnen jederzeit zugänglich ist und in dem von anderen Usern zeitnahe Reaktio-

nen/Interaktionen erwartet werden.¹ Digital vernetzte Medien heben Raum- und Zeitbegrenzungen auf. Tradierte Strukturen wie beispielsweise Schule, Ausbildung und Familie, die eine klare lineare Ordnung von jungen Menschen einfordern, stehen gegenüber einer nicht-linearen Welt des Digitalen.²

Die Nutzung digitaler Medien und neuester technische Geräte sowie Anwendungen ist bei jungen Menschen fast omnipräsent. Studien, wie beispielsweise die JIM³- und die SHELL⁴-Studie, stellen diese Entwicklungen in Zahlen dar: Laut JIM-Studie hatten schon im Jahr 2016 ganze 99 % der jungen Menschen in Deutschland einen Zugang zum Internet.⁵ Im Jahr 2017 besaßen bereits 99 % der Jugendlichen ab 14 Jahren ein Smartphone mit Internetzugang. Damit spricht die JIM-Studie von einer „Vollversorgung“.⁶ Im Rahmen dieser Studie wurde zudem herausgefunden, dass der Bildungshintergrund keine entscheidende Rolle für den Besitz eines Smartphones darstellt, jedoch in Bezug auf andere digitale Geräte: „Betrachtet man den Bildungshintergrund der Jugendlichen, so zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede hinsichtlich des Besitzes von Smartphones. Allerdings besitzen Jugendliche mit gymnasialem Bildungshintergrund häufiger ein Laptop (Haupt-/Realschule: 45 %, Gymnasium: 56 %), ein eigenes Radio (Haupt-/Realschule: 46 %, Gymnasium: 54 %) sowie MP3-Player (Haupt-/Realschule: 36 %, Gymnasium: 45 %) und auch E-Book-Reader (Haupt-/Realschule: 6 %, Gymnasium: 15 %) sind hier häufiger vorhanden. Jugendliche mit formal niedrigerem Bildungsniveau haben eine höhere Geräteausstattung bei Fernsehern (Haupt-/Realschule: 61 %, Gymnasium: 49 %) und festen Spielkonsolen (Haupt-/Realschule: 53 %, Gymnasium: 44 %).“⁷

Junge Menschen mit geringeren finanziellen Ressourcen sind in ihrer Internetnutzung häufiger an kostenfreie Internetzugänge gebunden als junge Menschen aus finanziell besser gestellten sozialen Schichten, und sind daher diesbezüglich vergleichsweise leicht eingeschränkt.⁸ Laut JIM-Studie gaben 2 % der Befragten Jugendlichen an das Internet „nicht nutzen zu können bzw. zu dürfen“.⁹ Gründe bleiben hier offen.

Der größte Anteil der Nutzung von Onlineangeboten entfällt mit 38% auf den Bereich der Kommunikation. „Bei Mädchen steht die Kommunikation deutlich im Vordergrund – hierauf entfällt knapp die Hälfte der im Netz verbrachten Zeit, ein Drittel auf Unterhaltung und je etwa ein Zehntel auf Informationssuche und Spiele. Ganz anders bei den Jungen, bei denen Spielen, Kommunikation und Unterhaltung in etwa gleichauf liegen.“¹⁰

Der digitale Fortschritt birgt auch Gefahren, welche ebenfalls durch die JIM-Studie erhoben wurden. Beispielsweise hat „jeder fünfte Jugendliche bestätigt, dass schon einmal falsche oder beleidigende Inhalte über seine Person im Netz bzw. über das Handy verbreitet wurden“.¹¹ Dabei gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. 8% der jungen Befragten

1 vgl. Plückebaum 2017a.

2 vgl. Jörissen 2014: 215.

3 JIM-Studie= Jugend, Information, (Multi-)Media – Studie des Medienpädagogische Forschungsverbund Südwest.

4 SHELL-Studie= Shell Jugendstudie; Untersucht, unter welchen politischen und sozialen Bedingungen Jugendliche heute aufwachsen und wie sie sich dabei eine Persönlichkeit erarbeiten.

5 vgl. Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest (Hrsg.) 2016: 56.

6 vgl. ebd. 2017: 9 & 26.

7 vgl. ebd. 2017: 10.

8 vgl. IN VIA Sozialwissenschaftliche Forschungsstelle 2017.

9 vgl. ebd. 2017: 28.

10 vgl. ebd. 2017: 31.

11 vgl. IN VIA Sozialwissenschaftliche Forschungsstelle 2017: 59.

geben an bereits einmal im Internet fertig gemacht worden zu sein.¹² Hinsichtlich Alter und Geschlecht ergeben sich dabei kaum Unterschiede, allerdings bezüglich des Bildungsgrades: Jugendliche mit formal niedrigerem Bildungsgrad sind häufiger betroffen.¹³ Kompetenzmangel kann dies begünstigen.

Der Umgang mit neuen technischen Geräten und Anwendungen (z.B. Social Media Plattformen, Lernplattformen, Cloud-Technologien etc.) setzt Kenntnisse und Kompetenzen voraus, um an Informations- und Kommunikationsnetzwerken partizipieren zu können. Dieses Spannungsfeld zwischen neuen technischen Geräten und Anwendungen sowie den benötigten Kenntnissen und Kompetenzen birgt eine große Herausforderung, da die Transformation durch Digitalisierung hier sehr deutlich Einfluss auf den Alltag der jungen Menschen nimmt.

Die Akteure der Jugendsozialarbeit – und damit sind Verbände, Träger sowie im direkten Kontakt mit den Zielgruppen arbeitende Fachkräfte gleichermaßen gemeint – müssen sich die beschriebenen Studienergebnisse bewusst machen und diese auf ihre Arbeit beziehen. Es ergeben sich Handlungserfordernisse, wonach auf allen Ebenen praktische Ansätze generiert und umgesetzt werden müssen, um nicht nur von der digitalen Entwicklung zu sprechen, sondern diese auch aktiv umzusetzen und zukunftsorientiert mitzugestalten.

Ausgewählte Anforderungen an eine Jugendsozialarbeit 4.0

Die Jugendsozialarbeit befindet sich momentan in einer inhomogenen Situation: Der Einsatz digitaler Medien ist in Ihren Arbeitsfeldern mittlerweile an manchen Stellen kaum mehr wegzudenken, während an anderen Stellen jedoch traditionelle Arbeitsweisen und Strukturen etabliert und weiterhin fest verankert sind. Dies spiegelt auch sehr gut den Zwiespalt wieder, in dem sie sich befindet. Auf der einen Seite muss Jugendsozialarbeit digitaler werden, um den Kontakt zu den Zielgruppen nicht zu verlieren und digitale Entwicklung im Sinne derer mitzugestalten, aber auf der anderen Seite kann sie in Teilen ihrer Arbeit nicht auf persönliche Kontakte in der Beratung und Begleitung der Jugendlichen verzichten. Es ist daher nicht möglich „eine“ Jugendsozialarbeit 4.0 zu skizzieren, sondern zwingend erforderlich, dass alle Arbeitsbereiche, Einrichtungen und Träger individuell definieren, welche Tätigkeits- bzw. Arbeitsbereiche analog bleiben sollen und wo digitale Methoden sowie Techniken eingesetzt werden können.

Im Folgenden soll daher eine Auswahl an handlungsleitenden Strategien aufgezeigt werden, die den unterschiedlichen Akteuren und Entscheidungsträgern der Jugendsozialarbeit dabei helfen können, die Integration des digitalen Fortschritts in Ihre Arbeit professionell voranzubringen.

Besondere Rolle der pädagogischen Fachkräfte

Der Mangel an Kontrolle, die Hilflosigkeit im Umgang mit „neuen“ Medien sowie die erschwerte technische Begleitung verschieben das Rollenverständnis der Fachkräfte in der Jugendsozialarbeit. Ein gewohnter Wissens- und Kompetenzvorsprung ist nicht mehr uneingeschränkt vorhanden.¹⁴ Die Konsequenz daraus ist, dass deren Rollenverständnis neu definiert bzw. weiterentwickelt werden muss. Die Veränderungen der Berufsbilder beziehungs-

¹² vgl. ebd. 2017: 59.

¹³ vgl. ebd. 2017: 60.

¹⁴ vgl. Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe 2014.

weise der Tätigkeitsschwerpunkte/-merkmale und der Berufsanforderungen müssen von den Mitarbeitenden, Führungskräften und Trägern wahrgenommen werden.

Jugendsozialarbeit lebt von dem Kontakt mit den Zielgruppen und ist umso erfolgreicher, wenn dieser Kontakt auch von den Zielgruppen ausgeht oder erwidert wird. Wenn Jugendliche mit Themen, wie Cybermobbing oder Datenmissbrauch, konfrontiert sind und Hilfe suchen, sind oft die pädagogischen Fachkräfte in Jugendhilfeeinrichtungen erste Ansprechpartner/innen. Außerdem ist der Umgang mit Social Media-Kanälen mittlerweile ein eingefordertes Beratungsthema, auf welches die Akteure vorbereitet sein sollten, um auch fachlich qualifiziert und zielführend beraten zu können. Vor allem sozial schwache und individuell beeinträchtigte Jugendliche dürfen im Umgang mit Social Media nicht allein gelassen werden, sondern sollten gezielte Begleitung, Beratung und Anleitung durch die Fachkräfte der Jugendsozialarbeit erfahren.¹⁵ Hier gilt es Handlungskonzepte zu entwickeln. Im Kontext von Beratung und Begleitung können Träger und Fachkräfte der Jugendsozialarbeit jungen Menschen Erfahrungsräume mit sozialen Medien, (z.B. Soziale Netzwerke, Messenger-Apps, Audio- und Videodateien sowie digitale Spielen) bieten oder durch gezielte Informationsvermittlung über mögliche Gefahrenquellen - wie Cybermobbing, sexuelle Gewalt und populistische Einflussnahme - einen Beitrag zur Medienbildung leisten.¹⁶

Notwendigkeit der Qualifizierung von Mitarbeitenden

Das Projekt Social Media der IN VIA Akademie hat gezeigt, dass die befragten Fachkräfte sich nicht ausreichend qualifiziert fühlen um dem Beratungsbedarf der Jugendlichen hinsichtlich Social Media gerecht zu werden.¹⁷ Hier wird eine gewisse Überforderung deutlich, welche sich auch in anderen Bereichen der Digitalisierung zeigt (Anwendung digitaler Instrumente, sicherer Umgang mit Daten, Erstellung zielgruppenspezifischer Lehr- und Lernmaterialien, usw.).

Fortbildungsbedarfe sind dabei individuell festzustellen, denn die digitale Affinität der Mitarbeitenden ist sehr heterogen ausgebildet. Vor allem jüngere Fachkräfte sind häufig medienaffiner als ältere, deren Aufwachsen sowie Berufsausbildung noch überwiegend durch analoge Anteile geprägt waren. Hinzu kommt, dass Novellierungen der Ausbildungen und Studiengänge anzustreben sind, um erforderliche Kompetenzen bereits dort anzubahnen.

Träger und Einrichtungen sollten die individuellen Weiterbildungsbedarfe ihrer Mitarbeitenden bestimmen sowie für erforderliche Qualifizierungen und Kompetenzerweiterungen sorgen. Im Vorfeld sollte eine Unterscheidung zwischen allgemeiner Medienkompetenz und zwischen Medienkompetenz, die bezogen auf die Medien der Jugendlichen notwendig ist, erfolgen.

Die Thematik kann nicht isoliert betrachtet werden und es können auch keine klaren Verantwortlichkeiten abgegrenzt werden, da die Integration digitaler Medien die verschiedensten Ebenen durchzieht. Neben Qualifizierungsmaßnahmen sind daher Kooperation und strukturierte Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure notwendig. Für die praktische Arbeit werden außerdem strukturelle Vorgaben benötigt, welche klar reglementieren, dass der Umgang mit digitalen Medien im beruflichen Kontext von dem im Privaten zu trennen ist. Arbeit ist

¹⁵ vgl. Plückebaum 2017b.

¹⁶ vgl. Nowak und Plückebaum 2018.

¹⁷ vgl. IN VIA Sozialwissenschaftliche Forschungsstelle 2017.

bzw. wird digitaler und jederzeit abrufbar. Einer Entgrenzung von Beruflichem und Freizeit ist vorzubeugen.

Digitalisierung ist Leitungsthema

Unter anderem die Notwendigkeit dieser strukturellen Vorgaben und Reglementierungen seitens Träger- und Leitungsebene macht den Wandel hin zu einer „digitalen“ Jugendsozialarbeit zum Leitungsthema. Eine Steuerung ist unabdingbar und kann nicht isoliert von der Ebene der Fachkräfte geleistet werden, sondern betrifft alle Hierarchieebenen.

Auch sollten geplante Entwicklungen, wie möglicherweise die Anschaffung technischer Geräte, die Entwicklung von Online-Beratungsmodulen oder die Qualifizierung von Mitarbeitenden, in den Unternehmenszielen verankert werden sowie in Jahres(-budget)-planungen entsprechend Berücksichtigung finden. Nur eine strategisch geplante Entwicklung und Umsetzung ist zielführend.¹⁸

Bezogen auf die zuvor beschriebene neue Rolle der Mitarbeitenden, welche mit veränderten Tätigkeitsmerkmalen und Berufsanforderungen einhergeht, tragen Leitungskräfte die Verantwortung für die Verankerung dieser Veränderungen in den Stellenprofilen und Arbeitsprozessen der Einrichtungen.

Datenschutz und Datensicherheit fokussieren

Besondere Anforderungen werden durch die Themen Datenschutz und Datensicherheit an die Jugendsozialarbeit gestellt. „Die Einhaltung von geltenden Datenschutzbestimmungen sowie die Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Zielgruppen im Umgang mit Social Media ist eine hohe Anforderung an die Verbände und deren Mitarbeitenden.“¹⁹ Zum einen werden hier Kompetenzen der Mitarbeitenden benötigt, um Zielgruppen zu Themen wie Datenmissbrauch und anderen Gefahrenpotentialen sowie zu Datenschutzmöglichkeiten zu beraten und aufzuklären. Zum anderen tragen Träger und Einrichtungen Sorge dafür, dass die intern gespeicherten Daten über Zielgruppen und Mitarbeitende gesichert sowie vor dem Zugriff Dritter geschützt sind. Hinzu kommt, dass vor und während des Einsatzes digitaler Medien und Techniken in der Berufspraxis zu gewährleisten ist, dass dies auch konform der jeweils aktuell geltenden Datenschutzbestimmungen erfolgt.

Veränderte Kommunikationsmerkmale

„Bei allen möglichen Risiken: Soziale Netzwerke sind aus der Kommunikation vieler Klienten nicht mehr wegzudenken. Nicht nur das, auch die Informationsbeschaffung und viele Transaktionen laufen inzwischen über digitale Kanäle. Soziale Arbeit hat – in den verschiedenen Arbeitsfeldern unterschiedlich stark ausgeprägt – schlussendlich keine Wahl, als sich auf diese Lebenswelt der Klientinnen und Klienten einzustellen. Denn neben der Kommunikation mit den Klienten steht auch die Vermittlung von Medien- und Informationskompetenz auf der To-Do-Liste der Sozialen Arbeit.“²⁰

Im Hinblick auf den angestrebten Ausbau der digitalen Kommunikation mit den jugendlichen Zielgruppen rücken die Merkmale „milieusensibel“ und „zielgruppengerecht“ in den Vordergrund. Kontakt zu den Jugendlichen herzustellen oder zu erhalten, bedeutet für die Jugend-

¹⁸ vgl. Nowak und Plückebaum 2018.

¹⁹ vgl. ebd. 2018: 36.

²⁰ Vgl. Müller 2017.

sozialarbeit in den Kanälen präsent zu sein, welche von ihren Klientinnen und Klienten genutzt werden.

Ziel ist es, die Jugendlichen einerseits in ihrer Sprache und über ihre Kanäle anzusprechen, dabei jedoch andererseits nicht zu sehr in deren private Kommunikationsräume/-kanäle einzudringen. Akteure der Jugendsozialarbeit bewegen sich auf einem schmalen Grat. Ein geeignetes Gleichgewicht muss jede Einrichtung in Bezug auf deren individuelle Zielgruppe(n) selbst finden und herstellen. Auch die Nutzung quartiersbezogener Ressourcen, wie etwa Makerspaces²¹, kann für die Fachkräfte hilfreich sein, um ihre Kompetenzen auszubauen und die Arbeit mit den Zielgruppen weiterzuentwickeln.

Besondere Anforderungen an die Jugendberufshilfe

Die Digitalisierung wird einen immer größeren Teil der Arbeitstätigkeiten umfassen und zu weiteren Veränderungen des Arbeitsmarktes und einzelner Berufe führen. Deswegen ist es notwendig, dass die Integration in den Arbeitsmarkt auch durch die Qualifizierung mit digitalen Medien stattfindet. Besondere Unterstützung hierbei benötigen Personen, die auch generell Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration haben, um einer weiteren Verschlechterung der gesellschaftlichen und ökonomischen Teilhabe entgegen zu wirken.

Ein Augenmerk sollte zudem darauf gelegt werden, Strategien zu entwickeln und politische Forderungen zu formulieren, dahingehend, dass nonformal sowie informell erworbene digitale und medienbezogene Kompetenzen anerkannt werden. Bezüglich dessen besitzen individuell beeinträchtigte und sozial schwache junge Menschen bereits vielfältige Kompetenzen – entwickelt in deren alltäglichen Lebenswelten. Vorteilhaft wäre die Anerkennung dieser beispielsweise vor dem Hintergrund, dass die Jugendlichen in der zukünftigen Arbeitswelt multiplen digitalisierten Prozessen ausgesetzt sein werden und somit auch die Anforderungen an potentielle Arbeitnehmer/innen stetig steigen. Durch das Vorweisen vorhandener digitaler Kompetenzen können deren Chancen auf beruflichen Einstieg erhöht werden.

Aufgrund der Transformation der Arbeitswelt (Stichwort Arbeit 4.0) ergeben sich für die Jugendberufshilfe neue Herausforderungen im Rahmen von Berufsvorbereitung und Berufsausbildung. Vor dem Hintergrund der bisherigen Analysen steht fest, dass die tradierte additive Wissensvermittlung und Wissensaneignung von einer kooperativen Wissenskommunikation und -teilung abgelöst werden muss.²² Kreative Potentiale müssen frühzeitig geweckt und gefördert werden. Gleichzeitig wird interdisziplinäres Arbeiten in Gruppen und Projekten an Bedeutung gewinnen.

Auch ist eine Zunahme des Outsourcings von Teilaufgaben – meist niedrigschwelligen Tätigkeiten – aus Betrieben und Fabriken festzustellen. Dadurch wird der soziale Austausch nicht mehr an festen Arbeitsorten, sondern zunehmend in privat-öffentlichen Zwischenräumen erfolgen. Insbesondere für Jugendliche und junge Erwachsene bedeutet dies, dass ein wichtiger Sozialisationsort, in dem Kommunikation, das Aushandeln/ Aushalten von Konflikten und (demokratische) Beteiligung stattfindet, wegfallen wird. So besteht die Gefahr, dass soziale Bindungen im beruflichen Bereich durch wechselnde und kurzfristige Zusammenarbeit weniger fest werden und damit Zusammenhalt sowie Verbindlichkeiten mitunter gelockert

²¹ offene Kreativräume; Orte des gemeinsamen Lernens und Arbeitens an denen meist vielfältiges und modernstes technisches Equipment bereitgestellt wird

²² Vgl. Gebhardt et. al. 2015: 54.

werden bzw. sich in andere Bereiche verlagern. Auch darauf muss die Jugendberufshilfe ihre Zielgruppe vorbereiten.

Schlussbemerkung

Die dargestellten strategischen Impulse hin zu einer Jugendsozialarbeit 4.0 verdeutlichen die Vielschichtigkeit der Anforderungen, welche sich im Zuge der Digitalisierung ergeben. Dabei stellt dies nur einen Auszug dar, der beliebig erweitert werden kann (um Aspekte wie Inklusion, digitale Teilhabe, Medienerziehung, -bildung, europäische Dimensionen und viele mehr). Wichtig ist, dass nie ein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden und keineswegs ein statischer Zustand impliziert werden darf. Die Entwicklung der Digitalisierung und Mediatisierung vollzieht sich weiterhin in einer rasanten Geschwindigkeit, sodass die Jugendsozialarbeit sich vielmehr in einem dynamischen Prozess befinden muss: Auf der einen Seite aktuellen Herausforderungen begegnen und zeitnah digitale Anteile in ihre Arbeit integrieren, auf der anderen Seite die Weiterentwicklung verfolgen und vorausschauend aktiv im Sinne der jugendlichen Zielgruppen mitgestalten.

Literatur

- Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2014): „Mit Medien leben und lernen – Medienbildung ist Gegenstand der Kinder- und Jugendhilfe!“ Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ, Berlin. Online abrufbar unter <https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2012/Medienbildung.pdf>
- Gebhardt, Jonas et. al. (2015). Entwicklungen 4.0 – Ausblicke auf zukünftige Anforderungen an und Auswirkungen auf Arbeit und Ausbildung. In Journal of Technical Education (JOTED). Jg. 3 (Heft 2), S. 45-61.
- Jörissen, Benjamin (2014): Bildung der Dinge: Design und Subjektivation, in: Jörissen, Benjamin; Meyer, Torsten (Hrsg.): Subjekt Medium Bildung, Wiesbaden, S. 215 - 233.
- IN VIA Sozialwissenschaftliche Forschungsstelle (2017): Explorative Untersuchung zur Nutzung von Social Media durch problembelastete junge Menschen und Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten für die Sozialpädagogische Arbeit in der Jugendsozialarbeit, Paderborn.
- Küppers, Arnd et al. (2016): DOCAT. Was tun? Die Soziallehre der Kirche, Königstein im Taunus: Youcat Foundation.
- Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest (Hrsg.) (2016): JIM 2015. Jugend, Information, (Multi-) Media - Basisstudie zum Medienumgang 12- bis 19- Jähriger in Deutschland. Online abrufbar unter: http://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/2016/JIM_Studie_2016.pdf
- Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest (Hrsg.) (2017): JIM-Studie 2017. Jugend, Information, (Multi-) Media. Basisuntersuchung zum Medienumgang 12- bis 19- Jähriger. Online abrufbar unter: https://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/2017/JIM_2017.pdf
- Müller, Christian (2017): Datenschutz digital #1 – Worauf soziale Einrichtungen beim Einsatz sozialer Netzwerke achten müssen. Online abrufbar unter <https://www.caritas-digital.de/datenschutz-digital-1-worauf-soziale-einrichtungen-beim-einsatz-sozialer-netzwerke-achten-muessen/>

- Nowak, Susanne und Plückebaum, Sabrina (2018): Social Media in der Jugendsozialarbeit In: neue caritas Jahrbuch. S. 32-36
- Plückebaum, Sabrina (2017a): Jugendsozialarbeit 4.0?! Ein Blick auf die Auswirkungen von Digitalisierung und Mediatisierung. Online abrufbar unter: <http://www.josefstag.de/images/2018/ImpulspapierDigitalisierung.pdf>
- Plückebaum, Sabrina. (2017b): Social Media. Handlungsbedarfe hinsichtlich der Qualifizierung von Fachkräften der Jugendsozialarbeit. In: dreizehn. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit. Heft 18. S. 42-44

3. Berufsvorstellungen und Zukunftssicht: Generation Y und Z im Vergleich

Autoren: Waldemar Vogelgesang, Dr. phil. habil., Professor für Soziologie, Universität Trier Mitbegründer des interdisziplinären Forschungsteams Medienkultur und Lebensformen und Mitglied der Forschungsgruppe Angewandte Sozialforschung

Luisa Kersch, B.Sc. studiert im Masterstudiengang BWL, Mitwirkung als Forschungsassistentin in mehreren empirischen Untersuchungen.



‚Babyboomer‘, ‚Generation Praktikum‘ und ganz aktuell die ‚Generation Z‘ – solche Labels für unterschiedliche Jugendgenerationen begegnen uns im Alltag immer wieder. Sie sind alle normativ aufgeladen. Denn darin werden ihnen nicht nur mal mehr, mal weniger gute Sozialkompetenzen und Wesensmerkmale attestiert, sondern in den Formeln und Etikettierungen werden sie regelrecht zu gesellschaftlichen (positiven oder negativen) Leitbildern stilisiert.

Aber haben sie auch eine empirische Entsprechung? Selbst wenn zur Veranschaulichung auf Forschungsbefunde und Falldarstellungen zurückgegriffen wird, die propagierten Jugendbilder stehen immer nur für einen Teil von jungen Menschen in einer bestimmten historischen Epoche. So wenig wie es die Jugend gibt, so wenig gibt es eine zeittypische Jugendgeneration. Mithin ist es sehr verkürzend, die Bestimmung von Jugendgenerationen einfach an ihrem Geburtsdatum festzumachen und pauschal mit spezifischen Verhaltens- und Einstellungsmuster in Verbindung zu bringen. Aber man kann auch keine Typisierung vornehmen, die jedem Einzelfall gerecht wird. Letztlich repräsentiert jedes Jugendbild nur den Idealtypus einer Jugendformation in einer bestimmten historischen Phase.

Wenngleich also überspitzte Zuschreibungen in diesem Zusammenhang nicht unproblematisch sind, eignet sich der Generationenbegriff durchaus, um gesellschaftliche Einflüsse auf das Leben und Denken von jungen Menschen abzubilden. In der jüngeren Vergangenheit kommt hierbei vor allem tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt eine wachsende Bedeutung zu. Deshalb gewinnt auch die Frage an Relevanz, wie die Protagonisten der gegenwärtigen Jugendgenerationen, die unter den Kürzeln Y und Z firmieren, mit den damit

verbundenen Herausforderungen umgehen. Entsprechende Erkenntnisse sind insbesondere für Unternehmen von Bedeutung, um adäquate Handlungsstrategien zu entwickeln, mit denen die Erwartungen junger Auszubildender und Berufseinsteiger angemessen berücksichtigt und wie sie stärker in ihr Unternehmenskonzept eingebunden werden können.

Um diese Fragen zu beantworten, werden zunächst Grundzüge des soziologischen Generationenkonzepts erörtert, an die sich ein Überblick anschließt über aktuelle Charakterisierungen der Generationen Y und Z, wie sie sich aus der Fachliteratur ergeben. Vertiefend sollen dann mit Bezug auf eigene Forschungsergebnisse die generationsspezifischen Unterschiede anhand von drei Aspekten aus dem Spektrum wert- und arbeitsgebundener Orientierungen – Sicherheitsbedürfnis, Karrieredenken, tätigkeitsbezogenes Zeitmanagement – untersucht werden, die als Grundhaltungen besonders in beruflichen Kontexten relevant werden.

Intergenerationale Jugendbilder: soziologisch und typologisch betrachtet

Epochale Jugend- und Generationenbilder gehören seit fast einhundert Jahren zum festen Bestandteil sozialwissenschaftlicher Diskurse und Forschungen. Angefangen von den Studien Karl Mannheims (1928) bis zu den Konzepten von Benno Hafenecker (1996) und Martin Klaffkes (2014) in der jüngeren Vergangenheit lässt sich der Bogen von Klassifikationen spannen, in denen zeittypische soziale und kulturelle Prozesse und Bedingungen als prägend für eine bestimmte Alterskohorte von jungen Menschen angesehen werden. Gesellschaft schreibt sich, so könnte man auch verkürzt sagen, in der formativen Phase zwischen dem 15. und 20. Lebensjahr auf eine je unterschiedliche Art in die Lebens- und Denkweise der Jugend ein.

Der Generationenwechsel ist somit untrennbar mit sozialem Wandel verknüpft, wobei auch Interdependenz- und Resonanzbeziehungen vorkommen. Es sind oft auch bestimmte spektakuläre und krisenhafte Ereignisse oder abweichend-auffällige Verhaltensweisen, die rückblickend zum Anknüpfungspunkt für Jugendbilder geworden sind. Vor diesem Hintergrund lassen sich aus einer eher generalisierenden Perspektive in Deutschland sechs Jugendgenerationen seit dem Zweiten Weltkrieg rekonstruieren.

Abbildung: Die sechs Jugendgenerationen der Nachkriegszeit

Bezeichnung	Heutiges Lebensalter	Geburtsjahr	Zeit der Jugendphase
Skeptische Generation	75 bis 90 Jahre	1925 bis 1940	1940 bis 1955
68er-Generation	60 bis 75 Jahre	1940 bis 1955	1955 bis 1970
Babyboomer	45 bis 60 Jahre	1955 bis 1970	1970 bis 1985
Generation X	30 bis 45 Jahre	1970 bis 1985	1985 bis 2000
Generation Y	15 bis 30 Jahre	1985 bis 2000	2000 bis 2015
Generation Z	0 bis 18 Jahre	ab 2000	ab 2015

Quelle: Eigene Darstellung

Anzumerken ist noch, dass sich die Entwicklung von Generationen als ein prozessuales Geschehen über die Alterskohorten hinweg gestaltet. So können sich Zwischengenerationen herausbilden, die Strukturmerkmale zweier ineinander übergehender Generationen in sich

vereinen. Auch wenn sich also insgesamt eine Verschiebung des Wertemusters abzeichnet, kann und darf keine trennscharfe Grenze zwischen zwei Generationstypen gezogen werden. Weiterhin sollte berücksichtigt werden, dass das Konzept homogener, generationsspezifischer (Ideal-)Rollenbilder nicht den Blick dafür verstellen darf, dass in allen Generationen individuelle Persönlichkeitstypen vertreten sind. Wird dies nicht beachtet, kann es gerade in beruflichen Kontexten hinsichtlich der Ansprüche und Humanressourcen der künftigen Mitarbeiter zu Fehleinschätzungen kommen. Es gilt daher, die Individualität und den biografischen Werdegang der jungen Berufstätigen nicht aus den Augen zu verlieren.

Denn mit Blick auf die Ausbildung und Rekrutierung qualifizierter Nachwuchskräfte nehmen die Mitglieder der Generationen Y und Z eine wichtige Rolle ein. Aktuelle Studien (vgl. Scholz 2014; Hanisch 2016) lassen vermuten, dass sich insbesondere mit dem Eintritt der Generation Z in den Arbeitsmarkt auch für den Ausbildungs- und Personalbereich neue Herausforderungen und Chancen ergeben werden. Aber welche Verhaltens- und Einstellungsmuster sind für diesen Jugendtypus charakteristisch und in welchen Bereichen bestehen tatsächlich Unterschiede zwischen den Z-lern und der Vorgängergeneration?

Bei der Suche nach den Charakteristika der aktuellen Generationenlagen der Jugendlichen haben wir versucht, ihren Lebensstil und ihre Zukunftssicht, aber auch ihr Wert- und Arbeitsverständnis möglichst authentisch und detailgetreu in Erfahrung zu bringen. Mittels eines standardisierten Fragebogens wurden zwei umfangreiche Surveys in der Region Trier durchgeführt, die auch die Datengrundlage für den Vergleich der beiden Jugendgenerationen bilden. Die Porträtierung der Ypsiloner erfolgt auf der Basis einer Repräsentativbefragung von n = 2.728 Jugendlichen im Alter von 14 bis 25 Jahren im Jahr 2011 (vgl. Vogelgesang/Kersch 2017), der Beschreibung der Z-ler liegt ein Sample von n = 655 Abiturienten des Jahrgangs 2016/17 zugrunde (vgl. Vogelgesang/Kersch/Barth 2017).

Generation Y: Alles auf den Prüfstand

Der Name für die Generation Y, der auf das englische Wort ‚why‘ Bezug nimmt, ist Programm: Er bringt eine Grundhaltung des Nachfragens und Problematisierens zum Ausdruck, die als Wesensmerkmal der zwischen 1980 und 2000 geborenen Jugendlichen angesehen wird (vgl. Hurrelmann/Albrecht 2014). Private Lebensmodelle, berufliche Bestätigungsformen und normative Selbstverständlichkeiten der vorangegangenen Generationen werden in Frage gestellt und, wenn nötig, revidiert. Aber die Mitglieder der Generation Y zeichnen sich auch dadurch aus, dass sie eine ausgeglichene Beziehung zwischen allen Lebensbereichen mit Fokus auf Autonomie, Sinnhaftigkeit und Partner- bzw. Familienorientierung anstreben. Einig ist man sich zudem darüber, dass die Generation Y medienaffin ist und ihre Mitglieder als sogenannte ‚Digital Natives‘ agieren. Sie nutzen das Internet spielerisch und revolutionieren die Landschaft der Medien. So werden mittlerweile alle relevanten Informationen zu den unterschiedlichsten Wissens-, Lebens- und Interessensbereichen zu einem großen Teil mittels Medien präsentiert und angeeignet. Dies scheint auch ein neuer Ansatzpunkt für die Generation Y im Hinblick auf ihre Karriere zu sein. Denn gerade durch die vielfältigen Möglichkeiten, die das Internet bietet, rücken Modelle wie das Home-Office in den Fokus des Interesses. Dabei verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend. Letztendlich führt dies zu einer Verschränkung der beiden Bereiche, dem sogenannten ‚Work-Life-Blending‘.

Vom Wortlaut her ähnlich, aber inhaltlich davon verschieden ist der Begriff der ‚Work-Life-Balance‘ – ein Konzept, das für die jungen Mitglieder der Generation Y ebenfalls von zentraler Bedeutung ist. Gemeint ist hiermit ein „ausgewogenes, harmonisches und gleichgewichtiges Miteinander zwischen dem Arbeitsleben und dem Privatleben eines jeden Menschen“ (Rudholzer 2015, S. 11). Diese Grundidee steht in einem engen Zusammenhang mit der gegenwärtig zunehmenden internen Kontrollüberzeugung und dem Streben nach Sicherheit und Beständigkeit der Generation Y.

Die Ypsiloner sehen in ihrer beruflichen Tätigkeit auch eine Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und Sinnsuche. Arbeit wird als Chance gesehen, die individuelle Persönlichkeit und eigene Fähigkeiten zu entfalten. Dass im Hinblick auf die Berufswahl eine Selbstverwirklichung weitaus wichtiger ist als finanzielle Anreize, stellt auch Parment (2013, S. 11) heraus: „Die Vertreter der Generation Y weisen immateriellen Werten eine weitaus höhere Bedeutung zu als vorangegangene Generationen.“

Generation Z: Suche nach einem sicheren Hafen

Die Generation Z folgt ab etwa dem Jahr 2000 der Generation Y, wobei manche Autoren ihre Geburtsstunde bereits mit dem Jahr 1995 ansetzen (vgl. Ciesielski/Schutz 2016, S. 43). Auch wenn die Benennung keiner inhaltlichen Logik folgt, wird die neue Jugendgeneration bisweilen schon euphorisch proklamiert: „Forget Gen Y, get ready for Gen Z“ (Emolo 2013, S. 1). Hier ist nochmals hervorzuheben, dass nicht blind altersbezogenen Stereotypen gefolgt werden sollte und auch die Generation Y nicht abrupt endet. Eine Geburt nach 1995 oder 2000 ist nicht ausreichend für eine Zuordnung zur Generation Z. Denn es kommt, wie bereits erörtert, bei der Zugehörigkeit zu Generationen nicht primär auf das Geburtsjahr an, sondern vielmehr auf spezifische lebensweltliche Erfahrungen und wertbezogene Haltungen. Prägend für das Wertemuster der jungen Menschen der Generation Z ist vor allem der Dualismus zwischen sicheren innenpolitischen Verhältnissen, relativem Wohlstand, einem breiten Bildungsangebot und der globalisierten Welt mit ihren Konflikten, Finanzkrisen, Umweltkatastrophen und Terrorismus, aus dem ein „starkes Streben nach beruflicher Sicherheit“ (Mangelsdorf 2015, S. 20) resultiert. Und während bereits die Ypsiloner als ‚Digital Natives‘ durchaus mit Smartphone, Internet und Cloud vertraut sind, handelt es sich bei ihren Nachfolgern um die erste Generation, die sich seit dem Kleinkindalter mit entsprechenden Medien und Netzwerken auseinandersetzt und folglich wie keine andere Generation mit Medien umgehen kann.

Der Wirtschaftswissenschaftler Scholz (2014) hat seinen Interessens- und Forschungsschwerpunkt vor allem auf die Eigenschaften der Z-ler als zukünftige Arbeitnehmer gelegt. Hier prognostiziert er radikale Veränderungen: Während die Millennials sich pragmatisch, aber optimistisch zeigten und sich für ihr Unternehmen einsetzten, strebe die neue Generation Z eine strikte Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben an. Tradierte Beschäftigungsverhältnisse, feste Arbeitszeiten und räumliche Gebundenheit des Arbeitsortes zögen sie flexiblen Strukturen in jedem Fall vor. Ein entscheidender Punkt sei auch, dass Freizeit einen höheren Stellenwert einnehme als die Karriere. Die Z-ler möchten das tun, was ihnen Spaß bereitet, um so synchron Lebenslust- und Einkommensmaximierung sicherzustellen.

Vergleich der Generationen Y und Z

Inwiefern die den Generationen Y und Z zugeordneten Wertemuster von unseren Untersuchungspopulationen geteilt werden, soll im Rahmen der nachfolgenden vergleichenden Analyse untersucht werden. Dabei soll insbesondere darauf eingegangen werden, ob und inwiefern eine generationsspezifische Verschiebung bestimmter Habitusmerkmale zu erkennen ist. Wie bereits erwähnt, werden hierzu (1) das Bestreben nach Sicherheit und Beständigkeit, (2) der persönliche Ehrgeiz und die Karriereorientierung sowie (3) der Wunsch nach festen Zeitstrukturen im Beruf analysiert.

Sicherheit und Beständigkeit

Sicherheit und Beständigkeit, insbesondere im Zusammenhang mit der eigenen Erwerbstätigkeit, haben sowohl für die jungen Menschen der Generation Y als auch der Generation Z einen hohen Stellenwert. Es zeigt sich aber, dass die im Jahr 2017 befragten Jugendlichen häufiger angaben, dass ihnen diese Werte für die persönliche Lebensführung wichtig seien. Denn während im Jahr 2011 (Generation Y) noch knapp 65 % der jungen Menschen nach Sicherheit strebten, stieg dieser Anteil bis zum Jahr 2017 (Generation Z) auf 80 % an.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, inwieweit die Zustimmung vom Geschlecht abhängig ist: Ist eine Differenz zwischen Jungen und Mädchen hinsichtlich des Wunschs nach einer beständigen und sicheren Zukunft festzustellen? Während sich in der 2011er-Studie die Verteilung der männlichen Jugendlichen auf 60 % und die der Mädchen auf 70 % beläuft, maßen im Jahr 2017 rund 77 % der Jungen und 87 % der Mädchen der Sicherheitsorientierung einen hohen Stellenwert zu. Sowohl bei den Befragten männlichen als auch weiblichen Geschlechts ist damit jeweils ein Anstieg um 17 % festzustellen. Obgleich also die persönliche Sicherheit für beide Geschlechter merklich an Bedeutung gewonnen hat, sind es nach wie vor die jungen Frauen, die ein abgesichertes Leben besonders häufig anstreben. Dieser Befund lässt sich im weiteren Sinn mit der traditionellen Rollenverteilung in der Gesellschaft in Verbindung bringen (vgl. Eckes 2010).

In diesem Zusammenhang sei vor allem auf die Doppelbelastung von Kindererziehung und Erwerbstätigkeit verwiesen, von der nach wie vor primär Frauen betroffen sind. Hinzu kommt, dass „in den meisten Wohlfahrtsstaaten die sozialen Sicherungssysteme auf die (männliche) traditionelle Erwerbsbiographie zugeschnitten sind“ (Schmid 2010, S. 322), sodass sich Frauen frühzeitig mit dem Risiko der Altersarmut auseinandersetzen müssen und ganz offensichtlich persönlicher Sicherheit größere Bedeutung zumessen.

Ehrgeiz und Karriereorientierung

Im Hinblick auf den persönlichen Ehrgeiz der Jugendlichen und den Wunsch nach beruflichem Aufstieg resp. die Bereitschaft, Führungspositionen zu bekleiden, weichen unsere Befunde deutlich von denen anderer wissenschaftlicher Studien ab. Dass junge Menschen der Generation Z beispielsweise arbeitsscheu und zukünftig nicht bereit seien Führungspositionen zu bekleiden, konnte aufgrund der vorliegenden Daten nicht bestätigt werden. Die Generation Z zeigt sich im Gegenteil sehr leistungsorientiert und durchaus daran interessiert, Karriere zu machen. Besonders nachdrücklich zeigt sich dies auch an den Zustimmungsraten zu der Aussage: „*Mir ist es wichtig, ehrgeizig zu sein.*“ Während 74 % der Ypsiloner Ehrgeiz und Willenskraft für wichtige Eigenschaften im künftigen Berufsleben halten, stieg der entsprechende Wert bei den Z-lern auf 85 %.

Aber in beiden Generationen herrscht Einmütigkeit darüber, dass die Schlüsselrolle und das Fundament für den beruflichen Erfolg in der Bildung liegen, wobei Qualifizierung und Wissenserwerb nicht ausschließlich auf schulische Kontexte beschränkt bleiben. Vor allem das Internet wird vom größten Teil der Befragten in beiden Jugendgenerationen zunehmend auch als Lernplattform und Wissensbörse genutzt. Ob Wikis, Blogs oder soziale Netzwerke, die Vorteile der verbesserten Präsentation von Informationen durch neue Medien und die komfortable Beschaffung von Informationen im Internet sind evident. Sie ergänzen und individualisieren die herkömmlichen Arbeits- und Lernstrukturen. Das Web 2.0 mit seinen technischen Möglichkeiten der Selbstartikulation, Beteiligung und Zusammenarbeit wird von den heutigen Jugendlichen intensiv genutzt. In ihren Aneignungsformen werden flexible, explorative und kommunikative Wissenserwerbs- und Lernstrategien sichtbar, die in der neueren medienpädagogischen Forschung unter Stichworten wie ‚digitale Lernwelten‘ (vgl. Hugger/Walber 2010) oder ‚mobile learning‘ (vgl. de Witt/Sieber 2013) diskutiert werden. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sowohl die Ypsiloner als auch die Z-ler über eine ausgeprägte Qualifikationsmentalität verfügen. Bildung wird als fundamentale Zukunftsinvestition angesehen. Nicht bestätigen können wir, dass sich in der Generation Z zunehmend ein Art ‚Kuschelmentalität‘ ausbreiten würde, basierend auf geringem Ehrgeiz und Aufstiegswillen. Im Gegenteil, Einsatzbereitschaft und Karriereorientierung sind bei ihnen ausgeprägter als bei der Vorgängergeneration. Auch haben wir keine Anhaltspunkte dafür gefunden, dass die Z-ler im zukünftigen Beruf extrem opportunistisch, egoistisch und illoyal agieren werden, wie ihnen oft unterstellt wird. Sie stellen sich ihren idealen Arbeitsplatz vielmehr als ein Tätigkeitsfeld vor, das sich durch folgende Komponenten auszeichnet: ein breites Handlungsspektrum, ein angenehmes Arbeitsklima, ein freundlicher Chef, eine gute Bezahlung und ein modernes Medien-Equipment (vgl. Ahmed 2018, S. 49f.).

Zeitstrukturen im Beruf: Work-Life-Blending vs. Work-Life-Separation

Auch wenn die beiden rezenten Jugendgenerationen in ihrer beruflichen Zukunft übereinstimmend sinnstiftende, wertschätzende und kreative Aspekte realisiert sehen möchten und nicht zuletzt eine zufriedenstellende Kombination zwischen Freizeit und Arbeit anstreben, unterscheiden sie sich gerade hinsichtlich der Umsetzung der beruflichen Zeitstrukturen doch erheblich. Die Vertreter der Generation Y favorisieren eine Entgrenzung und Individualisierung der Arbeitszeit, eine Auflösung der starren Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben, die in einer ausgewogenen, aber flexiblen Beziehung zwischen Arbeitsorten und -zeiten realisiert werden sollen (Work-Life-Blending). Die Z-ler dagegen fordern eine klare Trennung und Abschottung zwischen der Arbeits- und Privatsphäre (Work-Life-Separation). In qualitativen Tiefeninterviews, die wir mit ihnen geführt haben, finden sie dafür auch prägnante Formulierungen: *„Ich möchte in mein Privatleben doch nicht meine Arbeit mitnehmen.“* Oder: *„Ich will einfach meine acht Stunden arbeiten und danach nicht mehr an die Arbeit denken müssen.“* In den quantitativen Daten bestätigt sich diese Haltung. Fast drei Viertel (71%) der befragten Z-ler wünscht sich eine feste Zeitstruktur in der zukünftigen beruflichen Tätigkeit. Ein weiteres Merkmal der Generation Z ist neben dem Bedürfnis nach einer festen Zeitstruktur im Berufsleben vor allem auch der Wunsch, über genügend Zeit zur freien Gestaltung zu verfügen. Das Ergebnis könnte fast nicht eindeutiger sein: Rund 93 % aller Befragten des Jugend-Surveys aus dem Jahr 2017 halten ausreichend freie Zeit neben dem Beruf für wichtig, nur eine Minderheit von 7 % empfindet dies nicht so. Neben dem hohen Stellenwert von

persönlicher Erholungszeit wird hier auch einmal mehr der Wunsch nach einer Separierung des Arbeits- und Privatlebens deutlich. Job und Freizeit sollen nicht länger im Sinne eines Work-Life-Blendings fließend ineinander übergehen, sondern streng voneinander abgegrenzt werden.

Nicht überraschend ist es deshalb, dass sie auch weniger Interesse am Thema ‚Home Office‘ zeigen als die Vertreter der Generation Y. Die Z-ler schließen diese Beschäftigungsform zwar nicht prinzipiell aus, wie ein 18-jähriger Abiturient anmerkt: *„Zu Hause kann ich meinen Rhythmus selbst festlegen und selbst bestimmen, wann ich meine Arbeit erledige.“* Aber mehrheitlich sprechen sich seine Altersgenossen in unserer Befragung für einen festen Arbeitsplatz in einem Unternehmen oder einer Behörde aus, wobei der regelmäßige Austausch mit Kollegen eine hohe Wertschätzung erfährt. Auch hierzu der O-Ton einer 17-Jährigen: *„Ich möchte gerne im Team arbeiten, die Kollegen auch sehen, wenn ich mich mit ihnen austausche. Okay, das geht auch von zu Hause per Mail oder Video, aber das ist nicht dasselbe.“*

Schlussbemerkung

Als Fazit ist festzuhalten, dass sich trotz Überschneidungen und Unschärfen sowohl für die Vergangenheit als auch die Gegenwart juvenile Generationenzusammenhänge nachweisen lassen. Nachhaltig beeinflusst von der Dynamik gesellschaftlicher Veränderungen und krisenhaften Vorkommnissen bildet jede Jugendgeneration durch das Erlebte Formierungstendenzen aus, die sich in mehr oder weniger eigenwilligen und exklusiven Wertvorstellungen und Lebensentwürfen niederschlagen.

Den höchsten Kurswert in der Gegenwart haben zwei Jugendformationen, die als strukturgebend für das Jugenddasein insgesamt angesehen werden: die Generation Y und die Generation Z. Allerdings drängt sich der Eindruck auf, dass die Differenzen zwischen ihnen deutlich mehr Aufmerksamkeit erfahren, als die Gemeinsamkeiten. So können wir auf der Basis der von uns durchgeführten Jugendbefragungen lediglich graduelle Unterschiede im Blick auf Aspekte wie Sicherheitsorientierung, Familienzentrierung, Leistungsbereitschaft und Medienaffinität feststellen. Auch für die künftige Berufsarbeit wünschen sich die Vertreter beider Generationenlagen eine ausbildungs- und qualifikationsadäquate Beschäftigung und ein Einkommen, das ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung ermöglicht. Einzig die Trennung der Arbeits- und Privatwelt und das Festhalten an klassischen Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen werden von den Z-lern sehr viel entschiedener betont als von der älteren Vorgängergeneration.

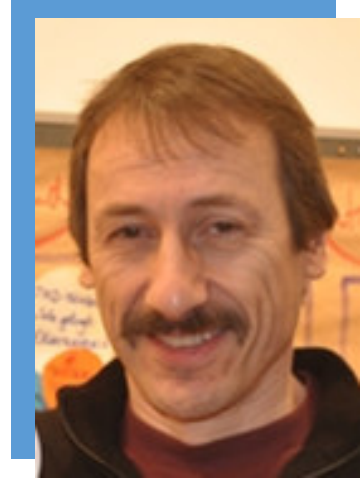
Aber auch die Berücksichtigung von ‚kleinen Unterschieden‘ zwischen den beiden Jugendgenerationen kann aus Sicht der Unternehmen sowohl bei der Mitarbeiterrekrutierung als auch der Arbeitsgestaltung und Unternehmenskultur eine wichtige Rolle spielen. Oder um abschließend eine Empfehlung von Scholz (2015, S. 80) aufzugreifen: *„Selbst ein begrenztes Eingehen auf die Generation Z führt zu einer Veränderung der Arbeitswelt. (...) Denn jenseits vom plumpen Verleugnen ihrer Existenz schafft ein professioneller Umgang mit ihr strategische Wettbewerbsvorteile bei Akquisition, Motivation und Innovation.“*

Literatur

- Ahmed, Imama (2018): Generation Z: Ihre Berufsvorstellungen und Herausforderungen für Unternehmen. Kaiserslautern (Masterarbeit).
- Ciesielski, Martin/Schutz, Thomas (2016): Digitale Führung. Berlin/Heidelberg.
- Eckes, Thomas (2010): Geschlechterstereotype. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden, S. 171-182.
- Emolo, Randy (2013): Forget Gen Y, ready for Gen Z. In: <http://www.astd.org/Publications/Blogs/Human-Capital-Blog>, S. 1-4 (Abruf: 24.7.2018).
- Hafeneger, Benno (1995): Jugendbilder. Zwischen Hoffnung, Kontrolle, Erziehung und Dialog. Opladen.
- Hanisch, Horst (2016): Die flotte Generation Z im 21. Jahrhundert. Bonn.
- Hugger, Kai-Uwe /Walber, Markus (Hrsg.) (2010): Digitale Lernwelten. Konzepte, Beispiele und Perspektiven. Wiesbaden.
- Hurrelmann, Klaus/Albrecht, Erik (2014): Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y unsere Welt verändert. Weinheim/Basel.
- Klaffkes, Martin (2014): Generationen-Management. Wiesbaden.
- Mangelsdorf, Martina (2015): Von Babyboomer bis Generation Z. Der richtige Umgang mit unterschiedlichen Generationen im Unternehmen. Offenbach.
- Mannheim, Karl (1928): Das Problem der Generationen, in: Kölner Vierteljahreszeitschrift für Soziologie. Heft, S. 157-185 und 309-330.
- Parment, Andreas (2013): Die Generation Y. Mitarbeiter der Zukunft motivieren, integrieren, führen. Wiesbaden.
- Rudholzer, Benjamin (2015): Work-Life-Balance zur Mitarbeiterbindung der Generation Y. Hamburg.
- Schmid, Josef (2010): Wohlfahrtsstaaten im Vergleich. Wiesbaden.
- Scholz, Christian (2014): Generation Z. Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt. Weinheim.
- Scholz, Christian (2015): Generation Y plus Generation Z. In: Humanresourcesmanager. Heft 3, S. 78-80.
- Vogelgesang, Waldemar/Kersch, Luisa (2017): Eifeljugend heute. Leben in der urbanisierten Provinz. Marburg.
- Vogelgesang, Waldemar/Kersch, Luisa/Barth, Alexander (2017): Jugend und Ausbildung. Trier (Forschungsbericht).
- de Witt, Claudia /Sieber, Almut (2013): Mobile Learning. Potenziale, Einsatzszenarien und Perspektiven des Lernens mit mobilen Endgeräten. Wiesbaden.

4. Jugendsozialarbeit in digitalen Zeiten: Wie „geht’s“? Wie „steht’s“?²³

*Autor: Günther Buck,
 Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit*



Auch das noch: Jugendsozialarbeit in einer digitalisierten Welt – als hätte die Jugendsozialarbeit (JSA) nicht genug anderes zu tun, nämlich:

- sich darum zu kümmern, dass die Teilnehmer/innen morgens pünktlich im Projekt sind oder dass sie erfolgreich die Lehre schaffen
- mit der steigenden Zahl von Maßnahmeteilnehmenden mit multiplen Problemlagen umzugehen
- sowie der Begegnung anderer „Baustellen“ (z.B. Flüchtlingsintegration, Refinanzierung der Arbeit in der Jugendberufshilfe (JBH))

Veränderungen gibt’s doch ständig, gab’s doch schon immer. Das war auch schon immer Teil unserer Arbeit mit den Jugendlichen, also überhaupt nichts Neues. Wir „verheben“ uns gewaltig mit dem Megathema. Und überhaupt: Im Arbeitsalltag der JSA/JBH ist, außer der Rund-um-die-Uhr-Nutzung des Smartphones und der DSGVO-Umsetzung, wenig bis gar nichts von der sogenannten „digitalen Disruption“ zu merken.

JSA und Digitalisierung, zwei Begriffe, die auf den ersten Blick ziemlich weit auseinanderliegen. Im folgenden Beitrag soll gezeigt werden, welche Verbindung zwischen diesen beiden bestehen. Da es derzeit weder verbandlich abgestimmte Positionen noch belastbare Forschung oder Studien zu dieser „Verbindung“ gibt, ist der folgende Text ein Herantasten an wichtige Frage- und Problemstellungen zur Thematik.

Zentrale These

Gleich zu Beginn die „steile“ Behauptung: Die grundsätzliche Frage, ob die intensive Beschäftigung mit dem überaus komplexen Thema Digitalisierung überhaupt zu den Aufgaben der JSA gehört, ist eindeutig mit „ja“ zu beantworten.²⁴ Es geht nur noch um das „wie“, denn sonst ist die JSA „weg vom Fenster“. Debatten und Antworten sind also sehr willkommen.

1. Digitalisierung – und was damit gemeint ist

Jeder weiß irgendwas „darüber“, und jeder versteht etwas anderes darunter. Daher zuerst einige Sätze zum Verständnis von „Digitalisierung“ in aller Kürze. Industrie 4.0, Arbeit 4.0, Gesellschaft 4.0 – das sind inzwischen nicht mehr nur Schlagworte, die unter dem Stichwort

²³ Der Beitrag basiert auf einem Text des Autors: „Jugendsozialarbeit in der digitalisierten Welt?“ In: DREIZEHN Zeitschrift für Jugendsozialarbeit Ausgabe 18/2017, 10. Jahrgang, S. 15-20, Hg.: Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit, Internet: www.jugendsozialarbeit.de

²⁴ Siehe auch BMFSFJ: „Digitale Agenda für eine lebenswerte Gesellschaft“ <https://www.bmfsfj.de/blob/121676/d7e37de51edd87025f3e2f61698a82c3/digitale-agenda-fuer-eine-lebenswerte-gesellschaft-data.pdf>

„Digitalisierung“ kursieren. Die technologischen Entwicklungen sind heutzutage so rasant wie nie, die „Schlagzahl“ und die damit zusammenhängenden Veränderungen hat sich drastisch erhöht. Inzwischen ist das Thema überall präsent. Aktivitäten und Informationen aller Art und auf allen möglichen Kommunikationskanälen haben explosionsartig zugenommen. An Agenden und Programmen²⁵ rund um das Thema "Digitalisierung" mangelt es jedenfalls nicht. Vieles davon betrifft vorrangig die technisch-ökonomische Dimension.

Im alltäglichen Geschehen werden vor allem die Nutzung mobiler Kommunikationsgeräte thematisiert und auch problematisiert. Einige technologische Entwicklungen haben jedoch das Potenzial, das gesellschaftliche Zusammenleben in allen Bereichen umfassend zu verändern (etwa autonomes Fahren, virtual/augmented Reality, Blockchain, Genom-Editing, autonome Softwaresysteme und die künstliche Intelligenz) und niemand kann sich dem entziehen. Digitalisierung gilt daher auch als ein „Mega- bzw. Metatrend“. Aus den damit einhergehenden Transformationsprozessen ergeben sich einerseits zahlreiche Chancen, beispielsweise für ein selbstbestimmteres Leben und Arbeiten. Zugleich steht die Gesellschaft vor großen Herausforderungen, beispielsweise die Zukunft der Demokratie im Internetzeitalter, oder auch in Feldern der informationellen Selbstbestimmung und der Automatisierung heutiger Erwerbsarbeitsbereiche.

Das „Gelände“ der Digitalisierung, das Geschehen in den verschiedenen Teilbereichen und -systemen (Technologie und Wissenschaft, Politik, Wirtschaft, Bildung und Ausbildung, Arbeitswelt, bis zum sozialen, alltäglichen Leben) ist unübersichtlich und mit z.T. sehr beschleunigten Veränderungen verbunden.

Zu all diesem – und vor allem zu den Auswirkungen – gibt es ziemlich viele Meinungen mit ebenso vielen unterschiedlichen Einschätzungen. Auch bei Fachkräften der JSA. Von rosarot („Techno-Chancen-Optimisten“) bis rabenschwarz („Kultur-Risiken-Alarmisten“) reichen die Gedanken und z.T. heftigen Debatten zu und über die Auswirkungen auf die digitale Arbeitswelt.

Viele nehmen heute subjektiv etwas als neu wahr, das es schon lange gibt, so z. B. Home-Office, E-Learning-Plattformen oder auch Big Data (auch nach Welf Schröter „nachholende Digitalisierung“ genannt). Doch wir stehen am Anfang einer tatsächlich Neuen Transformation, die Welf Schröter²⁶ eindrücklich beschrieben hat. „Hinter der sich seit mehreren Jahrzehnten durchsetzenden Digitalisierung von Produktion, Dienstleistung, Arbeit, Verwaltung, Konsum und Freizeit treten die Möglichkeiten autonomer Software-Systeme als bestimmende Faktoren der nahen Zukunft hervor. Dabei wird an die Stelle der traditionellen Handlungsträgerschaft Mensch immer mehr eine neue Handlungsträgerschaft „autonomes Software-System“ treten. Dieses „lernt“, „denkt“, „bewertet“, „verarbeitet“, „kommuniziert“ und „entscheidet“ anstelle des Menschen, gleichsam hinter dem Rücken des Menschen.“ Dazu kommt, dass autonome Software-Systeme in der Lage sind, ihre Transaktionen in Echtzeit durchzuführen.

„Dem Menschen geraten Arbeitsprozesse und assistierte, autonome Handlungen immer mehr außer Sicht. Die Aktivitäten autonomer Systeme sind in ihrer Abstraktion, Geschwin-

²⁵ z.B. BMBF mit der Dachinitiative „Berufsbildung 4.0“ beim BiBB

²⁶ vgl. Welf Schröter (Hg.): Autonomie des Menschen – Autonomie der Systeme. Humanisierungspotenziale und Grenzen moderner Technologien. Verlag: Talheimer, 2017

digkeit und in ihrer zunehmenden Komplexität für den Menschen kaum mehr nachvollziehbar. Drastisch komplexitätserhöhend wirken diese Anwendungen aus der Welt von „Arbeit 4.0“, wenn sie nicht nur in den Beruf sondern vor allem auch in den zivilgesellschaftlichen Lebensalltag einwandern. Die Spannung zwischen der Autonomie des Menschen und der Autonomie der (Software-)Systeme wird zu einer gesellschaftspolitischen Herausforderung.“ Diese Prozesse können sinnvoll nur durch ethische Grundlagen und Zielvorstellungen mit politischen Rahmenbedingungen gestaltet werden, die den Menschen in das Zentrum aller Überlegungen stellt. Politik und Zivilgesellschaft müssen einen „verantwortlichen Korridor“ finden zwischen verweigernder Protestkommunikation und bloßer Akzeptanzbeschaffung. Man muss sich ernsthaft darum kümmern, dass die Gesellschaft nicht noch mehr auseinanderdriftet – die ethische Debatte ist überfällig (vgl. Thesen des Netzwerks „Sozialer Zusammenhalt in digitaler Lebenswelt“).

Was die damit verbundenen Veränderungen für uns als Subjekte persönlich wie beruflich, sowie als Organisation/Betrieb und als Gesellschaft bedeuten, das kann nur mit breitgefächertem Wissen, mit bewusstem und differenziertem – möglichst interdisziplinärem – Nachdenken und diskutieren erfasst werden. Eine Verengung auf das Thema Mediennutzung/-kompetenz, obwohl es natürlich wichtig ist, da es im Alltag junger Menschen eine zentrale Rolle spielt, greift jedenfalls viel zu kurz.

2. Zur Begründung der These

Die geschilderten Entwicklungen – egal in welcher Ausprägung sie realisiert werden – betreffen das Leben der heranwachsenden Generationen massiv. Daher ist es nötig, Chancen und Risiken auszuloten und diese in der JSA zu berücksichtigen bzw. für sie nutzbar zu machen. Allein die Veränderungen in den Bereichen Freizeit und Arbeitswelt sind Anlass genug, sich mit den abzeichnenden Auswirkungen auf Ausbildung, Qualifizierung und Beruf intensiv zu beschäftigen. Insbesondere die Debatte um die Risiken und Chancen für junge Menschen in einer wichtigen biographischen Phase – dem Übergang von der Schule in die Ausbildung und/oder die Arbeitswelt – wird kontrovers diskutiert.

Fakt ist, dass die Entwicklung infolge der „Digitalisierung“ weitere, neue An- und Herausforderungen in allen Lebensbereichen mit sich bringen, angefangen vom Umgang mit neuen Medien, mit Kommunikation und Privatsphäre, der z.T. hohen Leistungserwartungen und Selbstorganisationsfähigkeiten, bis zur Bewältigung von großen Unsicherheiten und der Identitätsentwicklung in „hybrider“ Form (analog und digital ist immer weniger zu trennen).

JSA hat die Verbesserung der Lebensverhältnisse junger Menschen im Blick und unterstützt insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf bei der gesellschaftlichen Teilhabe – und kümmert sich daher um die Entwicklungen im Bereich der sozialen Integration. Außerdem geht es in der JSA/JBH auch um berufliche Integration, daher ist der Blick auf die heutige und zukünftige Arbeitswelt zu richten. Was jetzt hinzukommt, wird allgemein mit „Arbeitswelt 4.0“ bezeichnet.

Aus beidem folgt, dass Digitalisierung für die JSA ein wichtiges Thema sein muss, denn das Gefährliche ist, dass die Adressat/innen der JSA im Zusammenhang mit den digitalen „Arbeitswelten“ ein zusätzliches und erhebliches Risiko haben. „Bildungseinrichtungen stehen vor der Anforderung, den technischen und den gesellschaftlichen Entwicklungen bei der Gestaltung ihrer Bildungsangebote zu begegnen.... Wird `einfach` digitalisiert, werden beste-

hende Ungleichheiten (z.B. in der Mediennutzung) eher reproduziert und verschärft....“ (Hofhues; Helbig, Egloffstein, Bröckling, 2018, S.27)²⁷ Der „digitalen Spaltung“ folgt die Zuspitzung sozialer Spaltung und Desintegration.

Die langfristigen Folgen für die Biographien sind erheblich: Wenn die Integration in den (nach wie vor abschluss- und zertifikatsorientierten) Arbeitsmarkt nicht dauerhaft gelingt, können daraus auch erhebliche Folgen für den gesellschaftlichen und politischen Zusammenhalt einer Gesellschaft entstehen.

Doch die Fragen, mit welchen Aspekten der Digitalisierung die JSA sich beschäftigen soll, in welcher Form und welchen Zielen, ist ebenso komplex, vielschichtig und auch kontrovers.

3. Bemerkungen zur Arbeitswelt „4.0“

Das Thema „Wandel der Arbeitswelt“ ist breit und kann nicht auf den zweifellos wichtigen Aspekt der Digitalisierung beschränkt werden. Neben den technologischen Entwicklungen haben auch Globalisierung, Strukturwandel, oder die demografische Alterung bis hin zu veränderten Wertvorstellungen über die Rolle der Frau Folgen für Beschäftigte, Betriebe und die Gesellschaft. In Deutschland ist die Debatte auf die „Transformation des Industriesektors fokussiert“ (Industrie 4.0). Doch es ist der Dienstleistungssektor, der vor den größten Umwälzungen steht...(Lorenz, 2018, S. 76)²⁸.

Doch die Digitalisierung verändert die Arbeitswelten (auch im Bereich der Sozialwirtschaft²⁹) grundlegend, wobei Geschwindigkeit und Veränderungstiefe noch sehr unterschiedlich sind. Es entstehen neue Produkte, Geschäftsmodelle und Formen der Arbeitsprozesse und -organisation. Dadurch entstehen auch neue Kompetenzanforderungen z. B. durch digitale Assistenzsysteme und neue agile Arbeitsmethoden. Berufsbildung und Fachkräftesicherung der Beschäftigten müssen die Herausforderungen der digitalen Transformation ebenfalls aufnehmen.³⁰ Diese aktuellen Entwicklungen bedeuten große Aufgaben für Bildung und Qualifizierung. Sie erfordern Anstrengungen, Qualifikationsverluste zu vermeiden, bestimmte Potentiale von Wissen und Fähigkeiten zu erhalten und zu fördern.³¹

Um Wirtschaft 4.0 umsetzen zu können, benötigen die Betriebe Fachkräfte, zu deren bestehenden Kompetenzen neues Wissen und neue Qualifikationen hinzukommen. Jedenfalls geht ohne Smartphones und Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit im globalen Wettbewerb der Unternehmen fast nichts mehr. Mitbestimmung und Beteiligung kommen bei der Gestaltung des digitalen Wandels eine Schlüsselrolle zu. Um das Potenzial für eine humane Digitalisierung zu erschließen, sind Interessen der Beschäftigten an guter, digitaler Arbeit und entsprechenden Arbeits- und Lernbedingungen zum Ausgangspunkt für Neuerungen zu machen.³²

²⁷ Der Beitrag „Präsenzdialoge zur digitalen Organisationsentwicklung. In: Berufsbildung Heft 171 (2018), 72. Jg.

²⁸ Die ganze Chancen-Risiken-Debatte zur Frage der Zukunft der Arbeit kann hier natürlich nicht nachgezeichnet werden. Siehe dazu z.B. Lorenz, Ph.: Digitalisierung im deutschen Arbeitsmarkt. Eine Debattenübersicht. In: Arnold, N.; Köhler, T. (Hg.): Digitale Gesellschaft. Gestaltungsräume. Hg. Konrad Adenauer Stiftung, 2018, Berlin/St. Augustin, S. 75-91.

²⁹ Siehe z.B. Kreidenweis, H. (Hg.): Digitaler Wandel in der Sozialwirtschaft. Grundlagen-Strategien-Praxis. Baden-Baden, Nomos Verlag, 2018

³⁰ Aktuell werden solche Fragen z.B. bei einem Workshop der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Deutschen Weiterbildungstags am 25.09.2018 in Potsdam diskutiert.

³¹ Siehe z.B. Fachtagung zur Qualitätssicherung im Digitalen Lernen in der Weiterbildung, 26.01.2018 in Soest in Kooperation mit dem DEQA-VET

<https://guetesiegelverbund.de/fortbildung/fachtagungen/qualitaetssicherungdigitales-lernen/>

³² Beispielhaft wurde eine „Lebenden Betriebsvereinbarung“ zwischen dem Konzernbetriebsrat und der Konzernleitung der GASAG-Gruppe mit aktiver Unterstützung durch das Forum Soziale Technikgestaltung unterzeichnet - eine der ersten rechtlich verbindlichen (Konzern-) Betriebsvereinbarungen in der Bundesrepublik zu diesem Bereich. <http://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/betriebsraete-setzen-starken-innovationsimpuls-fuer-digitalen-aufbruch/>

Die Spannweite der (digitalen) Situation der arbeitenden Menschen in der Arbeitswelt ist riesig: von Daten-Analyst/innen, Big Data- und Algorithmus-Expert/innen in Großfirmen, die ganze Geschäftsfelder datenbasiert organisieren bzw. umbauen bis zu den Klein- und Kleinstbetrieben oder Vereinen, bei denen nicht mal die neueste Office-Version auf dem PC liegt; von den hochumworbene(n), mit digitalem Equipment ausgestatteten Spezialist/innen bis zu den einkommensbezogen sich kaum über Wasser haltenden und ohne Arbeitsschutz verdingenden crowd-worker-freelancer/innen (Stichwort „gig economy“³³). In Deutschland werden Plattformtätigkeiten in der Regel als Nebenerwerb ausgeübt und bilden derzeit eher noch ein Randphänomen. Doch es gibt eine Polarisierung der Arbeitsbedingungen zwischen gering und hoch qualifizierten Solo-Selbständigen – eine Tendenz, die sich durch die Digitalisierung noch verschärfen könnte.³⁴

4. Was hat dies alles nun mit JSA zu tun?

Man kann zwar einwenden, dass die deutsche Fachkraft mit dualer Berufsausbildung, insbesondere in der Betriebsgröße kleiner und mittelständischer Unternehmen, doch damit wenig betroffen ist. Schaut man beispielsweise auf den Maler bei der Altbausanierung, die Heizung-Sanitär-Klima-Fachkraft, die eine Badewanne setzt, oder die Altenpflegerin, die frühmorgens die 92-Jährige alte Frau in deren Wohnung mit Tabletten, Spritzen und Gesprächen versorgt: Dies alles erscheint einem weit entfernt vom Thema der Digitalisierung. Und überhaupt: Viele „unserer“ Jugendlichen in der JSA können wir doch gut in die lokale Wirtschaft, insbesondere in die Handwerksbranchen, vermitteln. Jedenfalls muss zwischen „Beruf“ und „Tätigkeit“ unterschieden werden. Und ja, ganze Tätigkeitsfelder werden durch Maschinen besetzt werden, auch Fach- und Sachbearbeitung sind betroffen. Auch neue Beschäftigungsfelder werden entstehen – und der fast überall beschworene Fachkräftemangel tut ein Übriges dazu, dass nichts Dramatisches passiert.³⁵

Doch Achtung: Im Wirtschaftssystem gilt die „Spielregel“: alles was digitalisiert werden kann, wird digitalisiert – diese wird immer umgreifender durchgesetzt. Insbesondere die sog. Routinetätigkeiten – egal, ob in qualifizierten Berufen (z.B. Bank-, Versicherungs-, Rechtsanwaltsfachleute) oder auf Helfer/innenniveau (z.B. Transport- und Logistikbranche).

Sehr kritisch werden einige Studien zu den Beschäftigungseffekten der Digitalisierung gewertet – insbesondere solche, die einen regelrechten Stellenkahlschlag in der Industrie prognostizieren. Denn in diesem Bereich handelt es sich vielfach um Tätigkeiten, die mit überdurchschnittlichen Anforderungen beim Umgang mit Wandel, Komplexität und Unwägbarkeiten verbunden und daher schwer substituierbar sind. Nach Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist aber auch klar, dass zwar in allen Qualifikationsgruppen Substituierbarkeitspotenziale bestehen, diese aber bei Geringqualifizierten deutlich größer sind als bei Hochqualifizierten. Im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel wird prognostiziert: „In qualifikatorischer Hinsicht wird der Wandel hin zu humankapitalin-

33 Vgl. Steven Hill: Gefährlich flexibel. Minijobber, Klickworker, Scheinselbständige: Die neuen Formen der Arbeitsverhältnisse gefährden den Sozialstaat. In Die Zeit, Nr. 32, 03.08.2017, S. 29.

34 Für den DGB-Chef R. Hoffmann ist wichtig, nicht abstrakt über Chancen und Risiken zu sprechen sondern über Werte und Ansprüche zur Orientierung, z.B.: über Einsatz von lernenden Maschinen im Betrieb nach Prinzip „Gute Arbeit“ – Beschäftigte beteiligen sich und bestimmen mit; über frühzeitige, nachhaltige Qaalifizierungsstrategie und Gefährdungsanalysen für die Belastungswirkungen, über Entscheidungsspielräume in der Zusammenarbeit mit KI-Systemen (keine künstliche Leistungsvorgaben, keine individuellen Verhaltens- oder Leistungsauswertungen (aus: Handelsblatt, 20.06.2018, S. 48)

35 Selbst das Bundeswirtschaftsministerium findet, Grundsätzlich befindet sich das Handwerk „auf einem Allzeithoch“, steht aber auch vor strukturellen Herausforderungen. (Süddeutsche Zeitung, 25.07.2018, S. 15)

tensiven Branchen und Produkten den Bedarf an höher qualifizierten Beschäftigten zu Lasten einfacher Tätigkeiten verschieben.“³⁶ Doch für die qualifizierten, wenig substituierbaren Berufe in der Gesundheitsbranche sowie den Erziehungs- und Bildungsbereichen, ist der Zugang für die Zielgruppen der JSA nicht gerade einfach.

5. Zwischenfazit

Ganz allgemein kann man derzeit zwei Aussagen als zutreffend bezeichnen:

1. Die Erwerbsarbeit wird über alle Branchen, Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen hinweg komplexer, schneller und anspruchsvoller. Davon sind auch unternehmensnahe und soziale Dienstleistungen nicht ausgeschlossen. Die Dynamik am Arbeitsmarkt nimmt zu und bei Tätigkeiten und dem Qualifikationsbedarf gibt es erhebliche Strukturveränderungen.
2. Der mit der Digitalisierung einhergehende gesellschaftliche Strukturwandel stellt an die Menschen „ungeheure Anforderungen an Identitätsarbeit und Bewältigungsstrategien“.³⁷ Beides, gesellschaftlich-soziale Lebensverhältnisse und die Arbeits- und Berufswelten verändern sich durch die Entwicklungen der digitalen Transformation dramatisch in atemberaubender Geschwindigkeit.

Neben digitalen Kompetenzen werden vor allem „social skills“ wichtiger (insbesondere Problemlösefähigkeit, selbstständiges Arbeiten, Management- und Koordinierungsfähigkeiten). Kompetenz im Umgang mit Dynamik und Komplexität muss auch in jungen Jahren – wenn nicht schon vorhanden – rasch und umfassend erworben werden.

6. Was ist zu tun? Oder: 'Digitalisierung' als Querschnittsthema in der JSA !?

Auf dem beschriebenen Hintergrund stellen sich nun einige Fragen. Auf der einen Seite, was Digitalisierung für die jungen Menschen am Übergang Schule - Beruf hinsichtlich Chancen und Risiken bedeutet – ihre Fähigkeit zur Bedienung von Smartphones reicht jedenfalls nicht. Für Prof. Dr. Brinda³⁸ ist unstrittig, dass digitale Medien als ein Teil der digitalen Welt das Lernen und die Bildungseinrichtungen grundlegend verändern...“ und dass „diese Veränderungsprozesse didaktisch sinnvoll und reflektiert verlaufen sollen.“ Kritisch ist, wenn die Debatte „verkürzt wird auf das Lehren und Lernen mit digitalen Medien.“ „Allgemeinbildung und auch berufliche Bildung müssen deshalb auch die Grundlagen für das Verständnis und die Mitgestaltung unserer durch Digitalisierung geprägten Lebens- und Arbeitswelt schaffen – das erfordert damit auch die Auseinandersetzung mit Digitalisierung, Automatisierung und Vernetzung...“ Es geht um mehr als um „Klickanleitungen für konkrete Software-Produkte“. Es geht um die Grundprinzipien der digitalen Welt, die u.a. auf Information und Daten, Algorithmen, Automaten, Netzwerken und Informatiksystemen basieren.“ Andererseits die Frage nach den wesentlichen Herausforderungen für das Handlungsfeld der JBH. Dazu gehören Teilfragen wie: Was müsste anders als bisher gemacht werden und welche Konzepte gibt es schon, um mit diesen Herausforderungen umzugehen? Was ist leistbar? Wo liegen die

³⁶ Fuchs, M., Weyh, A.: Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt. In: Blätter der Wohlfahrtspflege, 2/2018, Jg. 165, S. 50-53.

³⁷ Prof. Dr. Heiner Keupp bei der BAG EJSA-Fachtagung (zusammen mit FST, KDA Württemberg und Diakonisches Werk Württemberg): „Arbeit 4.0 und Gesellschaft 4.0?! Auf dem Weg zu einem Netzwerk „Sozialer Zusammenhalt in digitaler Lebenswelt“ im Februar 2017 in Stuttgart

³⁸ Zitate von Prof. Dr. T. Brinda (Lehrstuhl für Didaktik der Informatik, Uni Duisburg-Essen), aus einem Interview-Beitrag. In: Berufsbildung Heft 171 (2018), 72. Jg., S. 35-39

Grenzen? Auf was soll fokussiert werden, was muss debattiert werden? Wo kann man ansetzen? Genaue Antworten sind angesichts der Dynamik des Themas schwierig und können nur vorläufig sein.

Damit die Digitalisierung auch für benachteiligte junge Menschen Chancen schafft, muss die JSA grob in vier Richtungen schauen, die wie folgt unterscheiden lassen und mit einigen Thesen bzw. Fragen skizziert sind:

I. Die Ebene des Individuums (Zielgruppen/Adressaten): Auf welche Arbeitswelt(en) bereiten wir die Zielgruppen wie vor? Was erwartet diese Jugendlichen?

- Das Beherrschen der „neuen“ Technologien wird vorausgesetzt. Wichtige Risikofaktoren in der Arbeitswelt und die Möglichkeiten des Umgangs damit müssen daher bekannt sein.³⁹
- Wichtig ist die Bereitschaft, das ganze Leben lang zu lernen. Wie kann die Kompetenz des Selbstlernens, also mit Eigenmotivation neues Wissen selbstorganisiert zu erwerben, vermittelt werden? Wie können die „neuen“ Medien positiv genutzt werden?
- Welche Kompetenzen braucht es zur Gestaltung der eigenen Berufsbiographie?

II. Der Blick auf die Einrichtungen der JSA/JBH und deren interne „Digitalisierung“

Da geht es, wie bei allen Betrieben, Verwaltungen und Organisationen, um die generelle Frage der Digital-Strategie (die Chefsache sein muss) – in welcher Form auch immer.⁴⁰ Einige Fragen dazu hinsichtlich

a) der Mitarbeitenden:

- Was wissen und verstehen die (pädagogischen) Fachkräfte von diesen eher technologischen und betrieblichen epochalen Entwicklungen? Wieviel müssen sie verstehen? Welche Haltung ist dazu nötig?
- Welche Medien- oder Digitalkompetenz ist nötig? Reicht ein Grundverständnis des tatsächlich „Neuen“ und dessen Herausforderungen, ein Grundwissen über Komplexität und der Systemlogiken?
- Welcher Bedarf an Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung besteht?

b) des Anpassungsbedarfs im Bereich der technischen Infrastruktur, der Arbeitsorganisation und Arbeitsprozesse, der Geschäftsfelder. Z.B. stellt sich die Frage, welche „neuen“ Kooperationspartner/innen und -formen nötig sind. Dabei könnten die Akteur/innen der kommunal-regionalen Ebene auch bei der Digitalisierungsthematik intensiver zusammen arbeiten.

c) der pädagogisch-konzeptionelle Ebene: wie gelingt die Vermittlung von „neuen Qualifikationsbündel“ (z.B. Komplexitäts-/Systemkompetenz; Arbeitsprozesswissen) bei gleichzeitig steigender Bedeutung von zentralen pädagogischen Zielen wie Selbstwirksamkeitserleben; Frustrationstoleranz; Resilienzstärke; klassische „social skills“, und Umgang mit schnellen Veränderungen, und der Bildung selbstbewusst kritischer Persönlichkeit („Handwerk der Freiheit“ erlernen)?⁴¹

³⁹ Vgl. Dr. Anne Suphan: Arbeitswelt im Wandel. Risikofelder einer digitalisierten Arbeitswelt; Tagung der AG Weinheimer Initiative, 07.-08.06.2017 in Chemnitz

⁴⁰ Z.B. Hofhues, S., Helbig, Ch., Egloffstein, M., Bröckling, G.: Präsenzdialoge zur digitalen Organisationsentwicklung. Ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt mit Beteiligung eines (Jugendberufshilfe) Bildungsträgers. In: Berufsbildung Heft 171 (2018), 72. Jg. (S. 25-27).

⁴¹ Erfahrungen gibt es schon aus unterschiedlicher Bereiche der JSA wie z.B. Niedrigschwellige Projekte, der Berufsvorbereitung, außerbetrieblichen Ausbildung als auch Online-Beratung. Kluxen-Pyta, D. schreibt dazu auch:

Es geht also neben dem Hauptauftrag „Berufliche Bildung“ auch um die Förderung von Empowerment für die digitale Gesellschaft“ bzw. um „digitale Lebenskompetenz“⁴²

III. Der Blick auf die Arbeitswelt „draußen“, also das Feld, das die berufliche Integration zum Ziel hat. Was passiert in den Betrieben der Industrie und produzierenden Wirtschaft, dem Handwerk, im Handel, der Verwaltung und in den Dienstleistungsbranchen? Was sind mögliche branchenspezifische Arbeitsweltveränderungen? Welche Chancen und Risiken sind jeweils erkennbar? Werden neue Kompetenzen gebraucht? Wenn ja, welche?

IV. Die (jugend)politische Sicht, also wie und wo können und müssen sich die jugendpolitischen Akteure zusammenschließen, um sich „gehörend“ (in doppeltem Sinn) mitgestaltend einmischen zu können?

Die JSA muss für Rahmenbedingungen/Ressourcen streiten, um bei dem beschriebenen technischen, kulturellen und sozialen Wandel mithalten zu können! Gemeint sind vor allem Finanzmittel für Personal-Qualifizierung, für Hard- und Software-Ausstattung etc. Und natürlich müssen wir uns weiter bildungspolitisch dafür einsetzen, dass Zugänge zu Bildungsangeboten für alle ermöglicht, Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen gesteigert und Übergänge erleichtert werden. Inwieweit kann und will die JSA die Herausforderungen antizipieren und aktiv mitgestalten?

V. Darüber hinaus ist noch besonders wichtig, auch die **gesellschaftspolitische Ebene** immer mit zu denken, denn die Gefahr der „digitalen Spaltung“ der Gesellschaft ist real.

Die gesellschaftliche Dimension ist im Kontext der Digitalisierung daher besonders wichtig. Für die komplexen Herausforderungen der Entwicklung von Humanisierungs- und Inklusionsstrategien im Sinne gesellschaftlicher Präventionsarbeit braucht es „neue“ Kooperationspartner/innen und –formen.⁴³

Bei den vielen Risiken im Bereich der autonomen Systeme müssen wir – d.h. die Politik und die Zivilgesellschaft – einen „verantwortlichen Korridor“ finden zwischen verweigernder Protestkommunikation, bloßer Akzeptanzbeschaffung, und Gleichgültigkeit („ich hab ja nichts zu verbergen“) oder Ohnmächtigkeit; man muss sich intensiv darum kümmern, dass die Gesellschaft nicht noch mehr auseinanderdriftet – die ethische Debatte ist überfällig.

Daher ist die JSA hierbei intensiv (heraus)gefordert, ihre Rolle und ihren (möglichen) Beitrag zu diskutieren, damit die digitale Transformation auch Chancen für die Adressat/innen der JSA bieten wird. Gleichmaßen und orientiert an den jeweils fachspezifischen Fragestellungen gilt all dies für alle Handlungsfelder der Sozialen Arbeit.

7. Vorläufiges Resümee

Wir sind erst am Anfang der Entwicklung einer Gesellschaft, die eng verwoben ist mit digitalen und technischen Geräten, doch mit Blick auf die sich beschleunigenden Entwicklungen digitaler Transformation müssen wir anfangen, zu investieren und zu fördern, damit junge

⁴² „...Persönlichkeitsbildung und Werteerziehung sind gerade für die `neue digitale Welt` ausdrücklich gefordert“ (S.100). In: Arnold, N.; Köhler, T. (Hg.): Digitale Gesellschaft. Gestaltungsräume. Hg. Konrad Adenauer Stiftung, 2018, Berlin/St. Augustin.

⁴³ Prof. Dr. Caja Thimm beim Fachkongress des Netzwerks Sozialer Zusammenhalt in digitaler Lebenswelt in der Ev. Akademie Bad Boll am 05.06.2018

⁴³ Beispielhaft ist hier das von BAG EJSA mitgegründete Netzwerk „Sozialer Zusammenhalt in digitaler Lebenswelt“ genannt.

Menschen nicht zu scheitern drohen. Der Gap zwischen der ganzen Komplexität, die man im Blick behalten muss, und der konkreten alltäglichen Berufspraxis der JSA/JBH, ist groß. Einrichtungen und Verbände der JSA müssen für ihre Situation ihre je spezifisch passenden Antworten finden. Digitalisierung bewirkt, dass bisherige „Systemwände“ und „Versäulungen“ „löchrig“ werden, daher ist die Zeit auch günstig für Phantasie und radikales (Neu)Denken – bei laufendem Betrieb! Aus der jugendpolitische Maxime: „Ganzheitlicher Ansatz und „Lebensweltorientierung“ folgt, dass es um mehr geht als nur Arbeitswelt 4.0 (und deren Dimensionen), es geht auch darum, die Verschmelzung von analoger und digitaler Lebenswelt ernst zu nehmen und damit zu arbeiten. Ein generelles Motto könnte sein: „Groß und breit denken – und klein anfangen“. Und das Bisherige nun erst recht gut machen und manches auch neu beginnen. An Offenheit und Experimentierfreudigkeit führt kein Weg vorbei.

Noch eine kritische Nachbemerkung

Die JSA darf sich auch nicht vor den Karren der treibenden „Kräfte“ der Digitalisierung spannen lassen, indem sie nur versucht, ihre Adressat/innen an die digitalen Anforderungen der globalen Konzerne anzupassen. Auch die politische Bildung muss stärker in die Arbeit mit einbezogen werden und es gilt, sich weiter einzusetzen für Angebote, die dazu befähigen, Lebensentwürfe und Perspektiven jenseits der digitalisierten Erwerbsarbeit zu entwickeln.⁴⁴ Fragen, wie wir Solidarität organisieren in einer digitalen Gesellschaft, wie wir Sicherheit für Alle schaffen und persönliche Entfaltungsmöglichkeiten für jede/n Einzelne/n, gehen alle Bürger/innen an.

⁴⁴ Nur eine Idee: wenn schon der Ort Betrieb –mehr oder weniger- an Bedeutung verliert, könnte man mit Projekten experimentieren, mit denen Jugendliche der JSA alternative, nicht betriebszentrierte, Arbeitsweisen und -welten ausprobieren können.

5. Ein Blick aus der Praxis: Digitalisierung und Arbeit 4.0 – Kompatibilitätsprobleme mit den Lebenswelten von Jugendlichen?

Jugendwerkstatt Weserbergland

Ohsener Straße 106 - 31789 Hameln

Autor: Dirk Begemann, Jugendwerkstatt Weserbergland

In der Betrachtung der Jugendlichen in unserer Jugendwerkstatt Weserbergland bringt die Themenstellung Widersprüchlichkeiten mit sich. Die digitale Gesellschaft und das Thema Arbeit 4.0 sind im ersten gedanklichen Ansatz mit vielen Versprechen besetzt, die allerdings in einer Dichotomie zum Erleben in der beruflichen Praxis unserer Jugendwerkstatt stehen. Im Zusammenhang mit dem Themenheft 01/2017 der LAG JAW zum Thema Soziale Netzwerke hatten wir uns mit der Nutzung elektronischer Medien bei unseren Jugendlichen auseinandergesetzt und erwartungsgemäß festgestellt, dass alle Jugendlichen digitale Kommunikationswege intensiv nutzen und diese positiv bewerten. Gleichzeitig stellen wir in der Praxis fest, dass diese „intensiven Medienerfahrungen mit geringer Anschlussfähigkeit an bildungsinstitutionelle Anforderungen“ (Kutscher, 2017) einhergehen. Die Jugendlichen, die das Angebot der Jugendwerkstatt Weserbergland nutzen, haben in zunehmendem Maße die formelle institutionelle Bildung an den Schulen als nicht anschlussfähig erlebt und verfügen über keinen oder wenig „marktgängige“ Schulabschlüsse.

Flankiert wird diese Entwicklung durch Beobachtungen zu „digitalen Eremiten“, Jugendliche deren soziale und emotionale Entwicklung erhebliche Defizite aufweist, da sie die soziale Interaktion mit den damit verbundenen möglichen Frustrationserfahrungen zugunsten einer digital bestimmten Lebenswelt aufgegeben haben. Das Postulat Martin Bubers „Der Mensch wird erst am Du zum Ich“ gewinnt aufgrund einer beobachteten zunehmenden Zahl an Jugendlichen, denen sozial interaktive Lernerfahrungen fehlen, an Aktualität und Bedeutung. Zentral in der Arbeit mit den jungen Menschen ist daher aus meiner Sicht die soziale Interaktion zwischen den Teilnehmer/innen und den Fachanleiter/innen sowie Pädagog/innen. Die Würdigung des Teilnehmers/ der Teilnehmerin als handelndes Subjekt in seiner/ihrer Lebenswelt.

Der zunächst gesellschaftlich fest verankerte Glaube, dass die digitale Vernetzung ein ungeahntes Entwicklungspotential mit sich bringen wird und alle vom Zugang zu diesen digitalen Möglichkeiten profitieren werden, gerät seit längerem ins Wanken. „Das Internet lässt den Respekt vor der Privatsphäre und der Rechtsordnung in atemberaubender Geschwindigkeit vergessen.“ (Hüther, 2018)

Daher soll unsere Jugendwerkstatt zunächst ein Ort der „Wirklichkeitsaneignung“ jenseits der von vielen Jugendlichen im Aufwachsen (freiwillig oder aus mangelndem Interesse der Beziehungspersonen) erlebten digitalen Isolation sein.

Der Sprung in die Praxis ist nach diesen eher kritischen Betrachtungen nicht ganz einfach - aber nicht unmöglich. Wenn es das Ziel sein soll, den Jugendlichen ein Kohärenzerleben

zwischen ihnen als Individuum, den nutzbaren digitalen Möglichkeiten und ihrer würdevollen Positionierung in der Gesellschaft zu ermöglichen, muss der Schwerpunkt der Betrachtung in der Arbeit bei den Möglichkeiten und Ressourcen des Einzelnen liegen und nicht bei den potemkinschen Wirklichkeitskonstruktionen einer digitalen Möglichkeitsmaschine – die ein Versagen an diesen Möglichkeiten wieder am Einzelnen individualisiert. In der Praxis gehört daher das „Herstellen einer Informiertheit“ zu unseren Aufgaben. Wie lassen sich die Möglichkeiten der Digitalisierung für den Einzelnen nutzen? Welche Informationsquellen sind wie zu bewerten und wie kann ich mich im digitalen Prozess als Individuum schützen?

„In dieser Vielfalt der Inhalte, die sich jeweils dem Format der Plattform, wie bspw. Instagram, unterwerfen, ist es zunehmend schwieriger, Herkunft und Quelle, aber auch Qualität und Wahrheitsgehalt der Inhalte einzuschätzen. Auch das Erkennen extremistischer Inhalte ist angesichts weniger Schlagworte und bewusst zweideutig eingesetzter Hashtags nicht immer leicht möglich.“ (JIM – Studie, 2017) In der täglichen Praxis gehören Rechercheaufgaben daher zum Unterrichtsspektrum, ebenso wie der kritische Umgang mit den gefundenen Informationen – können die gefundenen Informationen validiert werden, welche Informationsquellen sind seriös? Im Unterricht wird wöchentlich die Nachrichtenlage abgefragt. Die Jugendlichen werden ermutigt, die Informationen zu bewerten, und zu hinterfragen, wer von Tendenzen in den Nachrichten profitieren könnte. Im Umkehrschluss gibt es Unterrichtseinheiten dazu, welche Informationen die Jugendlichen über sich auf digitalen Plattformen preisgeben und welche Konsequenzen dies haben kann – Verbunden mit Hinweisen dazu welche „Halbwertszeiten“ diese Informationen im Netz haben können.

Unter Einsatz der Zeitstrahlarbeit und Stärkenanalyse werden die subjektiv wahrgenommenen Kompetenzen, die die Anschlussfähigkeit an die Arbeitswelt 4.0 verheißen analysiert – die Jugendlichen werden ermutigt die „Anschlussfähigkeit subjektiver Fähigkeiten an qualifikationsrelevante Erfordernisse“ (Kutscher, 2017) zu prüfen. Die Wertewelten der Jugendlichen werden abgefragt und in die Biografiearbeit eingebracht – was möchte ich mit meiner zukünftigen Erwerbsarbeit erreichen – welche Werte stehen für mich im Vordergrund.

Es bleibt der schwierige Balanceakt für die Jugendlichen, zwischen der zielführenden Nutzung der neuen Medien, des Einpassens (oder des dagegen Aufbegehrens) in die digitalen Arbeits- und Lebensrealitäten - einer durch die Erwachsenengeneration so willentlich für sie gestalteten (und vielfach an Gewinnmaximierung orientierten) Lebenswelt und uns die Rolle der (kritischen aber hoffentlich kompetenten) unterstützenden Begleitung dieser komplexen Prozesse.

Literatur

- Kutscher, Nadia (2017): Herausforderungen für die Kinder- und Jugendhilfe in der digitalisierten Gesellschaft, https://www.erev.de/files/2017_91_kutscher.pdf
- Hüther, Gerald (2018): Würde – Was uns stark macht – als Einzelne und als Gesellschaft, München, 3. Auflage

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Wertewelten Arbeiten 4.0, <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb-studie-wertewelten-a40.html>
- Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest (2017): JIM – Studie, Jugend, Information, (Multi-) Media, <https://www.mpfs.de/studien/jim-studie/2017/>

6. Links und Empfehlungen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2017): Digitale Agenda für eine lebenswerte Gesellschaft * Impulspapier. Berlin, 25 S.
<http://doku.iab.de/externe/2017/k171123r02.pdf>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2017): Gesundheit und Teilhabe in der Arbeitswelt 4.0
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a887-praxissammlung-gesundheit-teilhabe-arbeitswelt-4-0.pdf;jsessionid=9752C504EFE3F3D24ABDB0ECCE5257F7?__blob=publicationFile&v=3

Gensicke Miriam et.al: Digitale Medien in Betrieben -heute und morgen, eine repräsentative Umfrage; Heft 117; Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn;
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8048>

Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit: Digitale Bildung/Arbeitswelt 4.0; Zeitschrift für Jugendsozialarbeit dreizehn Nr. 18, November 2017

Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit: Jugendsozialarbeit 4.0?! Ein Blick auf die Auswirkungen von Digitalisierung und Mediatisierung,
<http://www.josefstag.de/images/2018/ImpulspapierDigitalisierung.pdf>

Dr. A. Dexheimer (Hrsg.) München: Medienpädagogik in der Jugendhilfe; Jugendhilfe Heft Nr. 6; Wolters Kluwer Deutschland GmbH; Dezember 2017

Peter Gress: Auf dem Sprung in die digitale Zukunft -wie Digitalisierung im Handwerk gelingen kann; In Transfer 01/2018; Steinbeis Verbund, Stuttgart

Amos international: Digitalisierung gestalten; Internationale Zeitschrift für christliche Sozial-ethik 01/2018; Aschendorff Verlag Münster

Becker, Thomas (2018): Netz für alle. Die Digitalisierung verändert Gesellschaft und Arbeitswelt. Damit benachteiligte Menschen nicht abgehängt werden, brauchen sie Befähigung und auch finanzielle und technische Unterstützung, In: Neue Caritas (2/2018)

Hajok, Daniel (2018): Verändertes Heranwachsen mit digitalen Medien. Theoretische Perspektiven auf einen neuen Sozialisationstypus, In: Jugend Medien Schutz-Report, Seite 2-6, JMS, Jahrgang 41 (2018), Heft 2, online abrufbar unter: https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0170-5067-2018-2-2.pdf?download_full_pdf=1&page=1

Calmbach, Marc; Borgstedt, Silke et. al. (2016): Wie ticken Jugendliche 2016? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland, online abrufbar unter: http://www.springer.com/cda/content/document/cda_downloadaddocument/978-3-658-12532-5_Wie+ticken+Jugendliche+2016.pdf?SGWID=0-0-45-1559470-p179447875

Schröter, Welf (2017): Integration und Inklusion: Vom „Betreuten Arbeiten“ zum „Betreuten Arbeiten 4.0“, <http://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/integration-und-inklusion-vom-betreuten-arbeiten-zum-betreuten-arbeiten-4-0/>.

Bundesjugendkuratorium (BJK) (2016): Digitale Medien. Ambivalente Entwicklungen und neue Herausforderungen in der Kinder- und Jugendhilfe. Online abrufbar unter: https://www.bundesjugendkuratorium.de/assets/pdf/press/Stellungnahme_DigitaleMedien.pdf

Deutsches Institut für Vertrauen und Sicherheit im Internet (DIVSI) (2014): DIVSI U25-Studie. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in der digitalen Welt. Online abrufbar unter: <https://www.divsi.de/wp-content/uploads/2014/02/DIVSI-U25-Studie.pdf>

Kutscher, Nadia (2017): Digitalisierung der Kinder- und Jugendhilfe. In: Die Kinderschutzzentren (Hrsg.): Kinderschutz. Haben wir ein Problem? Köln: Eigenverlag, S. 297-314.

Impressum

Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit in Niedersachsen (LAG JAW)
Referat Pro-Aktiv-Centren und Jugendwerkstätten
Kopernikusstraße 3, 30167 Hannover
Mail: pro-aktiv@jugendsozialarbeit.de
Homepage: www.nord.jugendsozialarbeit.de