

FAG 4: Wege für junge Menschen, die zu scheitern drohen

Ergänzungen zu den Folien des einführenden Inputs (Günter Buck, BAG EJSA)

Eine wichtige Vorüberlegung gilt dem Begriff „scheitern“. Eine Bewertung diesbezüglich erfordert ein Kriterium, einen Maßstab, und dieser soll hier die sog. „Normalbiographie“ sein, d.h. nach einem allgemeinbildenden Schulabschluss eine Berufsausbildung beginnen, erfolgreich abschließen und den Einstieg in die Arbeitswelt finden – und zwar ohne Brüche dazwischen. Und daran können viele „scheitern“. Ganz grob lassen sich verschiedene Teilgruppen unterscheiden, die als sog. „Zielgruppen der Jugendsozialarbeit (JSA) benannt werden. Neben der „offiziellen“ Gruppe im Sinne der Definitionen der Sozialgesetzbücher, insbesondere des SGB III vor allem dann die weitere Teilgruppe der jungen Menschen mit multiplen Problemlagen, den sog. Drop-outs, marginalisierten, schwer Erreichbaren im Sinne von systementkoppelt bis hin zur neuen, sehr heterogenen Gruppe junger Geflüchteter. Zwischenfazit: Viele Jugendliche sehen sich am Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeitswelt mit einer Vielzahl von Anforderungen konfrontiert, an denen sie – oft auch vor dem Hintergrund ihrer sozialen Herkunft – zu scheitern drohen, auch mit dem Risiko, aus sämtlichen institutionellen Kontexten herauszufallen.

Die Angebotspalette zur Unterstützung und Förderung dieser Zielgruppen ist unüberschaubar groß (Stichwort Maßnahmenchungle) und geht, wiederum von den „offiziellen“ Regelmaßnahmen der Sozialgesetzbücher bis zum ganzen Feld der Niedrigschwelligkeit mit einer fast unzähligen Projekte-Landschaft. Dabei sind die wesentlichen Gelingensfaktoren aus den jahrzehntelangen Erfahrungen „eigentlich“ bekannt und immer wieder beschrieben – an Wissen mangelt es nicht (außer an –kostenträchtigen-Langzeitstudien).

Mit den Entwicklungen, die unter dem Stichwort Arbeitswelt 4.0 zusammengefasst werden, können erst einmal nur Thesen und Fragen formuliert werden, denn bei (epochalen) Veränderungsprozessen gab und gibt es immer schon Spannungsfelder, Risiken und Chancen sowie ein heterogenes Meinungs- und Einschätzungsspektrum auch seitens der ExpertInnen – (handlungsleitende) Antworten werden also gesucht.

Die erste These ist, dass sich für die o.g. Zielgruppen ein zusätzliches, gefährliches und erhebliches Risiko ergibt im Sinne von „Scheitern-Verschärfungen“, mit Zuspitzung sozialer Spaltung und Desintegration; Beschleunigung der Brechung vertrauter Erwerbs- und Lebenswege mit erheblichen biographisch langfristigen Folgen.

Provokant kann man zunächst fragen, ob es denn nicht reicht, wenn die jungen Menschen einigermaßen morgens pünktlich im Projekt sind, wenn sie erfolgreich die Malerlehre schaffen...?! Oder: die ganze „Industrie-4.0-High-Tech-Welt“ ist von der JSA/JBH-Realität doch sehr weit weg. Dennoch sollten schon ernsthaft Fragen bearbeitet werden wie:

- welche Fähigkeit braucht es, um mit dem (beschleunigten) Wandel von Anforderungen umzugehen zu können?

- Auf welche Arbeitswelt bereiten wir die Zielgruppen wie vor? Was erwartet diese Jugendlichen?

- Welche Rolle, Funktion und Verantwortung hat die kommunale Ebene?

Die zweite These lautet: alle! Verantwortlichen Akteure müssen sich dringend drum kümmern, wenn man die Analyse zu Digitalisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt ernst nimmt. Dabei findet auch ein „Wandel der Lebenslage“ statt mit drei wesentlichen Herausforderungen/Aufgaben: Persönliche Neuorientierung und Selbstvergewisserung; Ermutigung und Selbstbewusstsein, Erwerb von „Selbstlern-“, und „Komplexitätskompetenz“! und eine Individuelle Identitätsarbeit durch eine neue virtuelle Lebenslage.

- Die Fragen dazu sind z.B.: wie können zwei zentrale Zugangsschlüssel zu den zukünftigen Arbeits- und Tätigkeitsumgebungen vermittelt werden, zum einen die „Komplexitätskompetenz“ (die Fähigkeit, Komplexität zu erfassen, zu reduzieren und zu kommunizieren; zum anderen die Selbstlernkompetenz (die Fähigkeit, mit Eigenmotivation neues Wissen selbstorganisiert zu erwerben). Wenn diese [Schlüssel]Kompetenzen fehlen, kann dies eine neue digitale Spaltung auslösen.

- Und weiter: Wie kann Gestaltungskompetenz für die eigene Berufsbiographie!! vermittelt werden, denn es müssen dabei sehr große Anforderungen bewältigt werden.

These: Das individuelle Anwenden von Technologien wird vorausgesetzt (z.B. im Mittelstand/Handwerk: Drohneneinsatz bei Dachdeckern, 3-D-Druck-Verfahren für Schmuck, Fräsen mit Internetanschluss, 3-D-Modelle in der Zahntechnik und Orthopädie, Umgang mit Gebäudeinformationsmodelle, digitale Bautageberichte, u.v.m.).

- welche „neuen“/zusätzlichen Qualifikationsbündel werden gebraucht/müssen vermittelt werden? Im Bereich der Fachkompetenzen z.B.: Bedienung der CPS; Komplexitäts- und System(verständnis)kompetenz; im Bereich sog. „Querkompetenzen“ z.B.: Umgang mit Big data; Sozialkompetenz zur interdisziplinären Zusammenarbeit; vertiefte Kenntnisse Datenschutz/-sicherheit; umfangreiches „Arbeitsprozesswissen“; Mitgestaltungskompetenz im Rahmen betrieblicher Mitbestimmung
- sind Betriebspraktika dazu ausreichend? Wie müssen diese gestaltet werden?
- gibt es entsprechende Schulung/Aus – und Weiterbildung des (pädagogischen) Personals, Curricula-Konzepte, spezifische Didaktik; digitale Lernmedien, etc.

These: Die betriebliche Nutzung der Technologien ist/wird ebenfalls „Standard“ (z.B. elektronisches Personalmarketing; Beteiligung an elektronischen Ausschreibungsplattformen und elektronischer Maßnahmeabwicklung; Nutzung von Lernmanagementsystemen, etc.)

- wie müssen sich betriebliche Organisationsstrukturen, Kommunikation, Führung, Kultur, anpassen? (Stichwort „agile Organisationen“)
- was wissen und verstehen die (pädagogischen) Fachkräfte von diesen epochalen Entwicklungen?!, und wieviel davon ist nötig?

Klar ist, dass Berufe, (Aus)Bildungsinhalte, -organisation und Lernorte (Betriebe, berufliche Schulen, Bildungsträger, etc.) angepasst werden/sich anpassen (siehe BiBB-Forschungsbereich „Berufsbildung 4.0“).

These: vor allem aber geht es um die gesellschaftliche Dimension. Unsere Gesellschaft

- benötigt neue Orte des öffentlichen gemeinsamen sozialen Erlernens von Zusammenhalt. Diese neuen Orte können Verortungen jenseits verbleibender Betriebskulturen sein (Stichwort: Öffentliche Wissensorte in Stadtteilen und Kommunen).

- benötigt Strategien gegen die Prozesse der sozialen und kulturellen „Entbettung“. Eine wachsende Zahl von Menschen mit oder ohne Arbeit fühlt sich in den neuen Arbeitswelten überfordert, entwertet und nicht mehr als zugehörig.

- benötigt neue soziale Innovationen für viele Menschen, die entweder keinen Zugang zur Arbeitswelt finden oder aber im Verständnis der Arbeitsagentur „unterbeschäftigt“ sind bzw. bleiben, oder in den neuen projektförmigen Arbeits- und Organisationsstrukturen („gig economy“, „Crowd work“, „connexionist human“) drohen, zerrieben zu werden.

Und: Der Schutz der Privatsphäre ist kein Selbstzweck. Ohne den privaten Raum funktioniert die Demokratie nicht; er ist das notwendige Gegenstück zur bürgerlichen Öffentlichkeit. (vgl. A. Mitscherlich 1965).

Was also hat die Kommune, im Rahmen „kommunale Verantwortung“ -und auch die (Aus)Bildungsträger- zu tun für junge Menschen, die zu scheitern drohen, mit Blick auf die beschleunigende Entwicklungen digitaler Transformation?

Beispielsweise setzen sich alle verantwortlichen Akteure im Rahmen einer kommunalen Strukturentwicklung zusammen und analysieren, entwickeln, planen und stimmen ab über Projekten und Experimente auf „Augenhöhe“.

s. auch: Netzwerk „Sozialer Zusammenhalt in digitaler Lebenswelt“: Thesen für ein gemeinsames Handeln (9 Thesen, AutorInnenpapier zur Fachtagung am 09.02.2017 in Stuttgart, Doku unter www.bagejsa.de). Ein solches Netzwerk, das die gesellschaftliche Dimension der Entwicklungen im Blick hat, befindet sich derzeit im Aufbau.