

Forum 2:

Digital Natives in die Personalvertretungen!

Wie können wir junge Menschen für die
Personalratsarbeit begeistern?

Janna Gall und Philipp Mierzwa

„Junge Menschen“ – um wen geht es?

- Generationen Y und Z - nach 1980 geboren
- Eigenschaften:
 - medienaffin und medienkompetent
 - anspruchsvoll und selbstbewusst
 - tolerant, lernbereit, flexibel, mobil
- Anforderungen an das Arbeitsumfeld:
 - Selbstverwirklichung!
 - sinnvolle Tätigkeit
 - Entwicklungsmöglichkeiten/Perspektiven
 - Umfeld mitgestalten

1. Wie können wir junge Menschen für die Personalratsarbeit gewinnen?

- Haltung
- Argumente für die Personalratsarbeit
- Vorgehen
- Kommunikationskanäle

1. Wie können wir junge Menschen für die Personalratsarbeit gewinnen?

- Haltung

- klären, ob man wirklich junge Menschen dabeihaben will und in welcher Position (nur Liste füllen begeistert niemanden)
- frischen Wind zulassen
- Verantwortung auch tatsächlich abgeben
- Vertrauen, Zutrauen

1. Wie können wir junge Menschen für die Personalratsarbeit gewinnen?

- Argumente für die Personalratsarbeit
 - etwas Gutes tun, für das Richtige eintreten
 - Möglichkeit das Umfeld mitzugestalten (Beispiele, was der PR oder die JAV für die Jugend erreicht hat)
 - konkrete Jugendthemen z. B. Übernahme von Auszubildenden (dafür muss man das Ohr an der Basis haben, was die Jugend beschäftigt)
 - aber auch Einbeziehung in Kernthemen
 - guter Einblick in die Behörde, nah an den wichtigen Themen dran
 - man lernt viel, was einen auch dienstlich weiterbringt
 - Vernetzung in der Behörde und darüber hinaus (Stufenvertretung, andere Behörden)
 - man kann sich auch vor der Behördenleitung und wichtigen Führungskräften „zeigen“

1. Wie können wir junge Menschen für die Personalratsarbeit gewinnen?

- Vorgehen

- Sichtbarkeit der PR-Arbeit in der Behörde erhöhen
- Betroffenheit aufzeigen/erzeugen
- positive Beispiele aus der PR-Arbeit nennen
- Angst vor der PR-Arbeit nehmen, man kann langsam reinwachsen und wird unterstützt
- JAV unterstützen und einbeziehen und Übergang gestalten

1. Wie können wir junge Menschen für die Personalratsarbeit gewinnen?

- Kommunikationskanäle
 - moderne Möglichkeiten nutzen
 - aber vor allem persönliche Ansprache, z. B. bei Einführungstagen
 - Kennenlernaktionen/Feten
 - Jugend spricht Jugend an (wenn es schon welche gibt)
 - Kommunikation möglichst unkompliziert halten

2. Wie können junge Menschen sinnvoll in die Personalratsarbeit eingebunden werden?

- Haltung
- gute Einbindung der JAV, um Interesse an PR-Arbeit zu wecken
- inhaltlich
- Vertrauen, Verantwortung
- organisatorisch
- sozial
- Einarbeitung, Start erleichtern

→ Vieles davon hilft bei allen neuen Kolleg*innen, unabhängig vom Alter!

2. Wie können junge Menschen sinnvoll in die Personalratsarbeit eingebunden werden?

- Haltung
 - Wertschätzung
 - Zusammenarbeit zwischen jung und alt – gegenseitiges Lernen
 - keine altersdiskriminierende Kommunikation
 - Plätze auch frei machen („Die alten Männer müssen weg“)
 - „Das haben wir schon immer so gemacht“ streichen
- gute Einbindung der JAV, um Interesse an PR-Arbeit zu wecken
 - fester TOP der JAV in Sitzungen und Personalversammlungen
 - Einbindung in alle Themen und Aktivitäten des PR (nicht nur die Vorsitzenden)

2. Wie können junge Menschen sinnvoll in die Personalratsarbeit eingebunden werden?

- inhaltlich

- eigene Interessen erfragen
- Themen, die die Jugend interessieren, z. B. Digitalisierung
- aber auch in Kernthemen einbeziehen

- Vertrauen, Verantwortung

- eigene Kompetenzen und Arbeitsbereiche geben
- eigene Erfolge ermöglichen und diese auch nach außen kommunizieren

2. Wie können junge Menschen sinnvoll in die Personalratsarbeit eingebunden werden?

- organisatorisch
 - Arbeitspläne gemeinsam erstellen, um Einbringen zu ermöglichen
 - konkrete Themen bearbeiten lassen, Projektarbeit
 - neue Medien nutzen, digitale PR-Arbeit
 - transparente Entscheidungswege
 - effizientere Arbeit/Prozesse
 - auch Vorstandsarbeit ermöglichen
 - Nachrücker*innen einbinden

2. Wie können junge Menschen sinnvoll in die Personalratsarbeit eingebunden werden?

- sozial
 - angenehmes Arbeitsklima schaffen
 - Offenheit
 - in soziale Gruppe integrieren
 - Meinungen und Ansichten ernst nehmen
- Einarbeitung, Start erleichtern
 - Ansprechpartner im Personalrat/Coaching/Mentoring/Patenschaften
 - Grundlagenwissen, rechtlich schulen, Sicherheit vermitteln
 - Einarbeitung auch zwischenmenschlich, Befindlichkeiten, Gepflogenheiten
 - „reinwachsen“ lassen
 - Fehler zulassen, eigene Erfahrungen sammeln lassen

3. Was wird von jungen Menschen in der Personalratsarbeit erwartet?

- Motivation
- „frischer Wind“
- inhaltliche Arbeit
- gute Zusammenarbeit

3. Was wird von jungen Menschen in der Personalratsarbeit erwartet?

- Motivation
 - Interesse an der PR-Arbeit
 - Interesse an den Themen
 - Neugier
 - Lernbereitschaft
 - Engagement
- „frischer Wind“
 - „alte“ Verfahrensweisen hinterfragen
 - Impulse für neue Themen
 - Coaching der „Alten“: Was wollen Junge? Wie geht digital?

3. Was wird von jungen Menschen in der Personalratsarbeit erwartet?

- inhaltliche Arbeit
 - Konflikte/Probleme erkennen
 - Rechtslage kennen und Lösungen finden
 - eigene Verantwortung übernehmen
 - Fähigkeit den eigenen Blickwinkel zu erweitern
 - Verschwiegenheit

3. Was wird von jungen Menschen in der Personalratsarbeit erwartet?

- gute Zusammenarbeit
 - soziale Kompetenz, Umgang mit anderen
 - Teamfähigkeit
 - Offenheit im Kollegenkreis
 - professioneller Umgang miteinander
 - Hilfe annehmen, wenn diese notwendig ist und auch mal nachfragen
 - gegenseitige Wertschätzung, auch wenn man anderer Meinung ist
 - „alte“ Meinungen respektieren
 - Kompromissbereitschaft
 - Rollenklarheit
 - Zuverlässigkeit

Fazit und Appell

Entscheidend ist, dass Jugendpartizipation von allen gewollt und gelebt wird.

Hierbei darf es nicht bei Lippenbekenntnissen bleiben.

Gute Interessenvertretung kann nur gelingen, wenn alle gemeinsam an einem Strang ziehen!