Das ›Young UN‹-Netzwerk – Impulsgeber für Kulturwandel?

›Young UN: Agents for Change‹ wurde von jungen Menschen gegründet und ist ein globales Netzwerk. Es richtet sich an alle UN-Bediensteten, die einen Wandel im UN-System mit neuen Impulsen und Perspektiven gestalten wollen.

Simon Bettighofer, geb. 1982, ist Mitglied von ›Young UN‹ und arbeitet als Evaluierungsbeauftragter am Internationalen Handelszentrum (ITC) in Genf, das ein gemeinsames Mandat mit den Vereinten Nationen und der Welthandelsorganisation (WTO) hat.

Katinka Koke, geb. 1987, ist Mitglied von ›Young UN‹ und Beigeordnete Sachverständige für das Ausbildungs- und Forschungsinstitut der Vereinten Nationen (UNITAR) in den Bereichen Evaluation und strategische Planung.

Frieden und Sicherheit, Menschenrechte, Entwicklung – die Vereinten Nationen haben ein ehrgeiziges Mandat. Die Art und Weise, wie sie ihr Mandat erfüllen, muss jedoch weiterentwickelt werden. Die Organisationen des UN-Systems sehen sich mit Kritik an ihren Strukturen konfrontiert. Verschiedene systemübergreifende Anstrengungen wurden bereits unternommen, um diese Mängel auf die eine oder andere Weise zu beheben.[1] Auch im Zuge der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (2030-Agenda) wurden viele Reformdiskussionen geführt. Es wurden Zweifel laut, ob die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) mit der bisherigen Arbeitsweise der UN bis zum Jahr 2030 umgesetzt werden können. Inmitten dieses Szenarios wurde im Jahr 2016 unmittelbar nach Verabschiedung der SDGs das Netzwerk ›Young UN: Agents für Change‹ (›Young UN‹) ins Leben gerufen. Es war Ausdruck einer neuen, Veränderung zuträglichen Dynamik, die im Zuge der Wahl des derzeitigen UN-Generalsekretärs entstand.

Die Entstehung von ›Young UN‹

Auf der internen Arbeitsebene gab es kaum Diskussionen darüber, wie sich der Wandel tatsächlich vollziehen und wie kreatives Denken und Potenzial aller UN-Angestellten optimal genutzt werden könnten, um die SDGs auch innerhalb der UN zu erreichen. ›Young UN‹ zielte genau in diese Richtung: die revolutionäre Kraft und das transformative Potenzial junger Menschen nutzen, konstruktive Kritik üben und eine Gemeinschaft von Akteuren für den Wandel in den Vereinten Nationen und darüber hinaus schaffen. Um diese Idee weiterzuverfolgen, veranstaltete eine Handvoll junger UN-Bediensteter einen Workshop im Juli 2016. Das Ergebnis war die Gründung von ›Young UN‹.

Nach anfänglichen Diskussionen entstand das ›Young UN‹-Netzwerk mit der Vision, innovative Ideen zu fördern und umzusetzen, die dazu beitragen, dass die UN jene Werte und Prinzipien verkörpern, für die sie stehen.

Struktur und Arbeitsweise des Netzwerks

Von Anfang an bestand die Idee, dass ›Young UN‹ ein gleichberechtigtes, integratives, reaktionsschnelles Netzwerk von Akteuren für den Wandel

1 Siehe dazu auch den Beitrag von Hans-Christian Mangelsdorf in diesem Heft.

sein sollte. Das Alter der meisten Mitglieder liegt zwischen Ende zwanzig und Mitte dreißig, obwohl sich das Netzwerk nicht über eine bestimmte Altersgruppe definiert, sondern über einen gemeinsamen Willen zur Veränderung. ›Young UN‹ ist ein dezentrales globales Netzwerk, das sich durch eine nicht hierarchische, dynamische und integrative Struktur auszeichnet. Die inzwischen etwa 800 Mitglieder arbeiten in unterschiedlichen Abteilungen, Programmen oder Unterorganisationen in mehr als 80 Staaten. Die Mitglieder beteiligen sich freiwillig und können sich so wenig oder so viel engagieren, wie sie möchten. Das Netzwerk lässt sich von Ideen außerhalb der UN inspirieren und nutzt Teams, die sich entsprechend der jeweiligen aktuellen Initiative zusammensetzen und wieder auflösen. Projekte und Initiativen können von allen Mitgliedern initiiert oder eingebracht werden. Ihre weitere Ausgestaltung und Steuerung wird in der Regel von Arbeitsgruppen unter der Leitung von einem oder mehreren aktiven Mitgliedern übernommen.[2]

›Young UN‹ ist ein dezentrales globales Netzwerk, das sich durch eine nicht hierarchische, dynamische und integrative Struktur auszeichnet.

Die Aktivitäten orientieren sich an drei Hauptkriterien: lösungsorientiertes Denken, UN-übergreifendes Agieren und ein in Übereinstimmung mit den UN-Prinzipien stehendes Handeln. Entscheidungen werden in der Regel getroffen, wenn sich eine ausreichende Zahl von Mitgliedern über das weitere Vorgehen einig ist. Die Kommunikation und das Projektmanagement innerhalb des Netzwerks erfolgen in erster Linie über eine gemeinsame webbasierte Software oder über Telefonkonferenzen. Es bestehen regionale Zentren in einzelnen Dienststellen, die ihre eigenen lokalen Initiativen entwickeln und umsetzen, und es gibt globale Aktivitäten, die von thematischen Schwerpunktgruppen durchgeführt werden, zu denen einzelne Mitglieder oder regionale Zentren beitragen können. Darüber hinaus existiert eine Koordinationsgruppe, der jedes Mitglied beitreten kann und in der übergeordnete Entscheidungen diskutiert und getroffen werden.

Thematisch konzentrieren sich die Mitglieder vor allem auf fünf übergreifende Bereiche:

1. Transparenz, Integrität und Rechenschaftslegung
2. Personalwesen
3. Förderung der SDGs
4. Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Organisationen
5. Technologie und Innovation

In diesen Bereichen suchen die Mitglieder von ›Young UN‹ Antworten auf die Frage, welche Struktur und Arbeitsweise die Vereinten Nationen befähigen, ihre Aufgaben und die an sie gestellten Erwartungen bestmöglich zu erfüllen; und welche konkreten Beiträge hierzu in der täglichen Arbeit geleistet werden können.

Ideen auf globaler Ebene sammeln

Eine der ersten und wichtigsten Aktivitäten von ›Young UN‹ war eine weltweite Umfrage, die im Sommer 2017 durchgeführt wurde, um verschiedene Ansichten und Ideen von Nachwuchskräften aus verschiedenen UN-Organisationen zu erfassen. An der Umfrage nahmen mehr als 600 Personen teil, die ein breites Spektrum von Organisationen, Abteilungen, Beschäftigungsverhältnissen und Dienststellen abdeckten. Insgesamt zeigten die Ergebnisse große Begeisterung und Unterstützung für die Arbeit und das Mandat der UN, offenbarten aber auch viele organisatorische Mängel und Kritikpunkte (siehe Grafik). Als die Befragten gebeten wurden, fünf Wörter zu nennen, um die UN vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrung und Wahrnehmung zu beschreiben, waren bürokratisch, langsam, ineffizient, hierarchisch und zu politisch die am häufigsten genannten Begriffe. Im Hinblick darauf, wie sie sich die UN wünschen, nannten die Befragten vor allem effizient, innovativ, effektiv, transparent und dynamisch. Ein weiteres wichtiges Ergebnis war, dass eine große Mehrheit der Befragten stolz darauf ist, für die UN zu arbeiten. Deutlich mehr als die Hälfte würden die UN als guten Arbeitgeber weiterempfehlen und ihren Arbeitsplatz als angenehm bezeichnen. Nur etwas mehr als die Hälfte glaubt jedoch, dass ihr Team oder ihr Büro im Hinblick auf die Arbeitsabläufe der Öffentlichkeit gegenüber transparent und offen sei. Die Zustimmungsquoten sanken weiter, wenn Aspekte wie organisationsübergreifende Zusammenarbeit oder Innovation abgefragt wurden: Weniger als die Hälfte der Befragten fühlt sich von ihren Vorgesetzten ermutigt, Informationen auszutauschen und mit Kolleginnen und Kollegen in anderen

2 Dieser Ansatz entspricht dem, was einige Organisationen den ›Beratungsprozess‹ nennen: Grundsätzlich können alle eine Initiative starten und die damit zusammenhängenden Entscheidungen treffen. Dabei sollte diese Person jedoch das Netzwerk und insbesondere die Mitglieder mit Expertise auf diesem Gebiet informieren oder um Rat fragen, siehe auch Frederic Laloux, Reinventing Organizations, Brüssel 2014, S. 99–103.

UN-Organisationen oder -Abteilungen zusammenzuarbeiten. Und auf die Frage, ob die Unternehmenskultur und die Arbeitsweise des Arbeitgebers innovative und kreative Denkweisen fördern, antworteten die meisten Teilnehmenden mit Nein. Ergebnisse wie diese zeigten sehr deutlich problematische Bereiche auf und bildeten daher den Ausgangspunkt für weitere Vorschläge und Initiativen.[3]

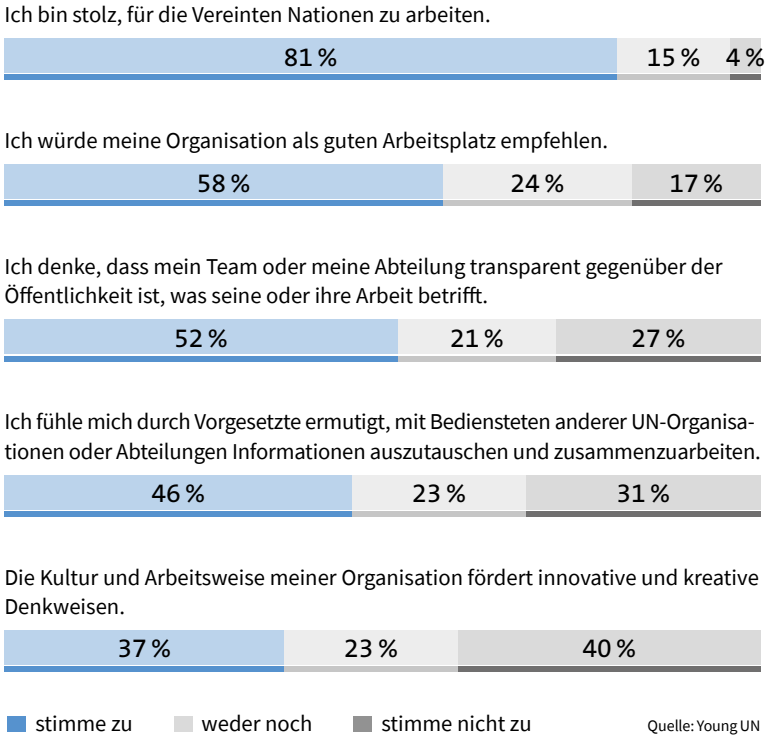
Bisherige Aktivitäten und Erfolge

Seit seiner Gründung hat sich das Netzwerk ›Young UN‹ an verschiedenen Aktivitäten und strategischen Arbeitsfelder im gesamten UN-System beteiligt. Im Allgemeinen lassen sich diese Aktivitäten wie folgt unterscheiden: erstens, die Bemühungen, das Projekt und seine Agenda bekannt zu machen und Unterstützung im UN-System zu finden; zweitens, die Erarbeitung und Unterbreitung von Vorschlägen für UN-Prozesse und -Ausschüsse und drittens, dezentrale Aktivitäten oder Kooperationen, die von einzelnen ›Young UN‹-Gruppen in ihren jeweiligen Dienststellen organisiert und umgesetzt werden.

Konkret traf sich ›Young UN‹ mit zahlreichen UN-Akteuren, -Abteilungen und -Führungskräften, um das Netzwerk vorzustellen und Ideen sowie Lösungen für politische und interne Fragen anzubieten. Gestützt auf die Umfrageergebnisse brachte das Netzwerk Ideen zur Managementreform, Entwicklungsreform und Friedens- und Sicherheitsreform der UN ein. Darüber hinaus unterbreitete das sogenannte ›Young UN Policy Lab‹[4] Vorschläge für eine Vielzahl von Arbeitsfeldern und Prozessen. Dies geschah in vielen Fällen auf Ersuchen der UN-Führungsebene – zum Beispiel der stellvertretenden Generalsekretärin, des Exekutivkomitees des Generalsekretärs und der Hochrangigen Ausschüsse für Programm- und Managementfragen. Die Themen reichten von der Rekrutierung und Bindung junger Talente über relevante Kompetenzen für die Umsetzung der SDGs bis hin zu technologisch grenzüberschreitenden Entwicklungen wie künstliche Intelligenz.

›Young UN‹ hat auch zahlreiche, oft auf lokaler Ebene angesiedelte Aktivitäten initiiert: Von Workshops über werteorientierte Führung und Integrität für UN-Bedienstete bis hin zur Gründung einer Interessengruppe am UN-Amtssitz in New York, die sich für die Nutzung von Fahrrädern einsetzt und damit einen konkreten Beitrag zu nachhaltiger Alltagsgestaltung leistet. Nach Diskussionen in der Arbeitsgruppe über die SDGs schickte ›Young UN‹ eine Anfrage an den UN-Pensionsfonds mit der Bitte um Auskunft, inwieweit die Investitionen des Fonds mit den SDGs in Einklang stehen. Andere Mitglieder des Netzwerks sondieren derzeit nachhaltige Geldanlagemöglichkeiten für UN-Bedienstete.

Ausgewählte Ergebnisse der Umfrage ›Young UN Global Ideas Survey 2017‹



Quelle: Young UN

Jugendbezogene Aktivitäten in den UN

›Young UN‹ arbeitet in Bezug auf von Jugendlichen angeregte Innovationen – und zur Partizipation von Jugendlichen – eng mit der obersten Entscheidungsebene des UN-Systems zusammen. Die Gesandte des UN-Generalsekretärs für die Jugend Jayathma Wickramanayake möchte das Engagement und die Lobbyarbeit der UN für die Jugend auf die drei Säulen – Frieden und Sicherheit, Menschenrechte, nachhaltige Entwicklung – sowie auf den Bereich humanitäre Maßnahmen ausweiten. Sie fungiert als Vertreterin und Beraterin des

3 Sämtliche Ergebnisse dieser Umfrage können auf der Webseite des Netzwerks unter www.young-un.org/ eingesehen werden.

4 Innerhalb des ›Young UN‹-Netzwerks bezieht sich der Begriff ›Policy Lab‹ nicht auf einen physischen Standort oder ein bestimmtes Team. Er beschreibt vielmehr den Prozess, Ideen aus dem gesamten Netzwerk zu sammeln. Dazu werden Workshops in verschiedenen Dienststellen sowie Online-Diskussionen oder Telefonkonferenzen organisiert, um Anregungen und Vorschläge zu sammeln und zu bündeln.

Generalsekretärs.[5] Im Januar 2018 veranstaltete sie gemeinsam mit dem ›Young UN‹-Netzwerk einen globalen, virtuellen Workshop, um die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage ›Global Ideas Survey‹ zu diskutieren und Vorschläge zu unterbreiten, wie das UN-System im Hinblick auf Rekrutierung, Karriereförderung und Mitarbeiterbindung zu einem Arbeitgeber ersten Ranges für junge Talente werden kann. Im Laufe des letzten Jahres unterbreitete ›Young UN‹ mehrere Vorschläge zur Lösung der identifizierten Probleme. Die Notwendigkeit einer intensiveren systemweiten, organisationsübergreifenden Zusammenarbeit wurde herausgestellt, um die SDGs umzusetzen und den komplexen Bedürfnissen des 21. Jahrhunderts besser gerecht zu werden.

Der Schwerpunkt bei ›Young UN‹ liegt auf Ideen junger Menschen für Veränderungen innerhalb des UN-Systems.

Die Gesandte für die Jugend und das Netzwerk ›Young UN‹ sind nicht die Einzigen, die Ideen junger Menschen zur Verbesserung des UN-Systems aufgreifen: In einer Resolution des UN-Sicherheitsrats aus dem Jahr 2015 werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, dafür zu sorgen, dass Jugendliche auf allen Ebenen stärker in Entscheidungsprozesse einbezogen werden.[6] Darüber hinaus untersucht der letzte Weltjugendbericht das gesellschaftliche Engagement junger Menschen.[7] Ein weiteres wichtiges Dokument ist der Pakt zugunsten junger Menschen im Kontext der Agenda für die Menschlichkeit (›Agenda for Humanity‹).[8] Darin wird beschrieben, welche Verpflichtungen die wichtigsten Akteure eingehen müssen, um zu gewährleisten, dass die Prioritäten, Bedürfnisse und Rechte junger Frauen und Männer sowie Mädchen und Jungen, die von Katastrophen, Konflikten, Zwangsvertreibungen und anderen humanitären Krisen betroffen sind, berücksichtigt werden.

Im Gegensatz zu den oben genannten Schlüsseldokumenten, die eine stärkere Beteiligung junger Menschen auf lokaler, nationaler und regionaler Ebene fordern, liegt der Schwerpunkt bei ›Young UN‹ auf Ideen junger UN-Bediensteter für Veränderungen innerhalb des UN-Systems. Dabei definiert das Netzwerk seine Mitglieder nicht über das Alter, wie beispielsweise die Resolution des UN-Sicherheitsrats, die für die Definition von Jugendlichen ein Alter von 18 bis 29 Jahren vorschlägt. Darüber hinaus gibt es bei vielen Themen große inhaltliche Überschneidungen zwischen den oben genannten Initiativen und den Aktivitäten von ›Young UN‹:

- Ansichten junger Menschen: Alle Initiativen widmen jungen Menschen mehr Aufmerksamkeit und fordern, dass ihre Perspektiven berücksichtigt und sie in die Entscheidungsfindung einbezogen werden.
- Gleichstellung der Geschlechter: Alle drei Schlüsseldokumente betonen, wie wichtig es ist, geschlechtsspezifische Aspekte einzubeziehen und der Beteiligung von Frauen und Mädchen besondere Aufmerksamkeit zu schenken. ›Young UN‹ fordert, die Gleichstellung der Geschlechter in den Vereinten Nationen zu verbessern, beispielsweise durch die Einführung einer einheitlichen Elternzeitregelung für Männer und Frauen, die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in Positionen mit höherer Besoldung und auf der Führungsebene, die Vermeidung rein männlich besetzter Gremien und die Achtung der Rechte von Lesben, Schwulen, bi-, trans- und intersexuellen Menschen (LGBTI).
- Angemessene Arbeitsbedingungen: Der Weltjugendbericht verurteilt in deutlicher Weise unbezahlte Praktika.[9] Im Einklang mit dem SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) fordern ›Young UN‹ und die Teilnehmenden an der Umfrage ›Global Ideas Survey‹, dass Praktika im UN-System generell vergütet werden und Auswahlverfahren fair und transparent sind.
- Einsatz von Web-Tools: Laut Weltjugendbericht spielte »die Verfügbarkeit einer ständig wachsenden Zahl von Online- und Social-Media-Portalen eine große Rolle bei der Förderung des Engagements und der Beteiligung junger Menschen«.[10] ›Young UN‹ ist ein gutes Beispiel für ein Netzwerk, das mit mehreren Online-Tools im gesamten UN-System arbeitet und so eine breite Beteiligung gewährleistet.

5 Siehe dazu auch das Interview mit Jayathma Wickramanayake in diesem Heft.

6 UN-Dok. S/RES/2250 v. 9.12.2015 und die jüngste Sicherheitsratsresolution zum Thema Jugend, Frieden, Sicherheit S/RES/2419 v. 6.6.2018.

7 DESA, World Youth Report on Youth Civic Engagement, abrufbar unter www.unworldyouthreport.org/

8 Compact for Young People in Humanitarian Action, Igniting Hope, abrufbar unter www.unfpa.org/publications/compact-young-people-humanitarian-action

9 DESA, World Youth Report on Youth Civic Engagement, Executive Summary, S. 2. Diese ist auch abrufbar unter www.unworldyouthreport.org/images/docs/wyr_civic_engagement_executive_summary.pdf

10 Ebd., S. 4.

Herausforderungen und Chancen

Mit der Vision, Struktur und den Arbeitsmethoden von ›Young UN‹ gehen auch Herausforderungen einher.

- Begrenzte Ressourcen: Der Wirkungsbereich und die Aktivitäten des Netzwerks sind in den letzten zwei Jahren kontinuierlich gewachsen. Das Engagement der ›Young UN‹-Mitglieder erfolgt auf freiwilliger Basis, ohne Budget und größtenteils außerhalb der regulären Arbeitszeiten. Mit den Aktivitäten und der Einbindung des Netzwerks nahmen jedoch auch der Zeitaufwand und das Engagement seiner Mitglieder zu. Einige Rollen und Funktionen im Netzwerk, wie die Koordination oder Kommunikation, erfordern inzwischen erheblich mehr Zeit, sodass die Mitglieder des Netzwerks zunehmend auf die Unterstützung und Flexibilität ihrer Vorgesetzten angewiesen sind. In dieser Hinsicht hat das Netzwerk die Grenze der Belastbarkeit erreicht und droht an Dynamik zu verlieren, wenn nicht genügend Zeit zur Verfügung steht, um die zunehmenden Möglichkeiten zur Mitwirkung zu nutzen.
- Wiederholung alter Muster: Trotz aller neuen Impulse, die ›Young UN‹ bisher gegeben hat, erlebt das Netzwerk auch immer wieder, wie schwierig es sein kann, ausgetretene Pfade zu verlassen. Konkret bedeutet dies, dass ›Young UN‹ intern damit konfrontiert ist, bisweilen die gleichen strukturellen Muster zu reproduzieren, die das Netzwerk ändern will. So ist es beispielsweise schwierig geworden, die Ansichten und Erfahrungen kleinerer Dienststellen angemessen zu berücksichtigen und die Aktivitäten nicht zu stark von den UN-Amtssitzen in New York, Genf oder Wien aus zu steuern.
- Änderungen herbeiführen: ›Young UN‹ selbst befindet sich in einem kontinuierlichen Prozess der Suche und Konsolidierung seines organisatorischen Rahmens. Arbeitsmethoden und Themen entwickeln sich frei, basierend auf einem groben gemeinsamen Werteverständnis und Denkansatz. Es gibt wenige Dinge im gesamten Netzwerk, die klar und einheitlich definiert oder geregelt sind. Im Wesentlichen bietet ›Young UN‹ innovatives Denken. Heute ist dieser Ansatz im UN-System jedoch nichts Besonderes mehr: Viele Organisationen haben mittlerweile selbst Innovationslabors, -teams oder -arbeitsgruppen eingerichtet, beispielsweise das UN-Innovationsnetzwerk. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wo der Mehrwert von ›Young UN‹ liegt, zumal es viele andere Initiativen gibt, die sich mit Innovation oder Veränderungen befassen.

Andererseits bietet das Netzwerk auch eine Reihe von Chancen, die diese Herausforderungen teilweise aufgreifen.

- Innovationskraft entfalten: Im Gegensatz zu vielen Innovationsteams, die über hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen, die sich ausschließlich der Innovation widmen, basiert die Arbeit von ›Young UN‹ auf dem Verständnis, dass Innovation ein Teil der täglichen Arbeit jedes Einzelnen sein sollte – von der Finanzabteilung über die Programme und Projekte, von der Friedenssicherung bis zum Konferenzmanagement. Innovation ist aus dieser Sicht weder an spezielle Organisationseinheiten gebunden noch erfordert sie groß angelegte Reformprogramme.[11] Innovation aus systematischer Perspektive wird daher am ehesten erreicht, wenn sie Teil der Arbeit aller UN-Bediensteten wird und aus einer ständigen Bereitschaft zu hinterfragen, gestalten, verändern, testen und verbessern resultiert.

Innovation ist weder an spezielle Organisationseinheiten gebunden noch erfordert sie groß angelegte Reformprogramme.

- Agile Zusammenarbeit: Um die Umsetzung der SDGs wirksam zu unterstützen, müssen die Vereinten Nationen integratives Denken über Themenbereiche, Teams und darüber hinaus ermöglichen, ebenso freien Informationsaustausch und mehr Flexibilität, um Personal rechtzeitig dort einzusetzen, wo es benötigt wird. Das Netzwerk ›Young UN‹ arbeitet bereits auf diese Weise: Im Hinblick auf eine konkrete Aufgabenstellung spielt es keine Rolle, aus welcher Organisation, welchem Team oder welcher Position die Mitglieder kommen – solange sie einen Wandel mitgestalten möchten.
- Den Dialog fördern: ›Young UN‹ ist ein informelles Netzwerk. Angestellte des gesamten UN-

11 Die jüngsten Erfahrungen deuten darauf hin, dass beide Ansätze ihre Mängel haben. Vgl. dazu auch Patrick Dawson/Constantine Andriopoulos, Managing Change, Creativity & Innovation, 3. Aufl., London 2017, S. 5f. und Katie Drew, Our Innovation Labs are dead. Long live Innovation!, UNHCR Innovation Service, Essays from the Edge of Humanitarian Innovation, Year in Review 2017, S. 104f., abrufbar unter www.unhcr.org/innovation/wp-content/uploads/2018/02/InnovationYearInReview2017_web.pdf

Systems engagieren sich freiwillig und mit der Motivation, etwas verändern zu wollen. Insbesondere aufgrund seines informellen Charakters kann ›Young UN‹ deutlich auf Defizite in der Organisation hinweisen und neue Impulse geben, wie man diese aus einer unabhängigen Perspektive angehen kann. Da ›Young UN‹ ein organisationsübergreifendes Netzwerk ist, schafft es Synergien, indem es ein breites Spektrum an Perspektiven und Berufserfahrungen seiner Mitglieder bündelt. Dies führt zu einem Austausch, der den gelegentlichen Mangel an Kommunikation überbrückt, sei es zwischen Organisationen oder sogar zwischen einzelnen Abteilungen innerhalb derselben Organisation.

- Streben nach echtem Wandel: Oberflächlich betrachtet könnte das Netzwerk als eine kurzlebige Initiative einer Handvoll besonders ambitionierter UN-Nachwuchskräfte wahrgenommen werden – auf der Grundlage von vagen Ideen, mit griffigen Slogans und einer moralisch hochmütigen Vision. Die Autoren sind jedoch der Ansicht, dass ›Young UN‹ aus einem seit Langem bestehenden, tiefgreifenden strukturellen Bedürfnis nach organisatorischem Wandel und Erneuerung hervorgegangen ist. Dieses Bedürfnis wird durch eine Reihe von Aspekten genährt: Viele UN-Angestellte tun sich zunehmend schwer mit den konventionellen und meist sehr hierarchischen Strukturen und Prozessen, weil diese entweder zu unbefriedigenden Ergebnissen oder zu mangelnder persönlicher Wertschätzung führen können. Außerdem haben viele eigene Werte und moralische Leitbilder sowie damit verbundene Erwartungen an ihren Arbeitsplatz und an den Beitrag, den ihre Arbeit leisten soll. Es erzeugt Frustration, wenn diesen Werten dann nicht Rechnung getragen wird, insbesondere in einem sehr werteorientierten Kontext wie dem UN-System.[12] Vor diesem Hintergrund könnte das ›Young UN‹-Netzwerk als Ausdruck eines allmählichen Paradigmenwechsels betrachtet werden, der in vielfältigen Ansätzen zur Entwicklung neuer, leistungsfähiger und werteorientierter Arbeitsweisen zum Ausdruck kommt.[13]

Ausblick

›Young UN‹ ist dabei, seine Aktivitäten auszuweiten und sich zunehmend in verschiedenen Prozessen zu engagieren. Zugleich hat die UN-Führungsebene ihr Interesse klar zum Ausdruck gebracht, die Anregungen des Netzwerks einzubeziehen. Dessen Außenwirkung nimmt daher weiter zu und es wird von vielen als vielversprechende, erfrischende Initiative gesehen, die konstruktive Ideen und Impulse einbringt. Dennoch bleibt abzuwarten, inwieweit diese Bemühungen auch tatsächlich echte Veränderungen im UN-System initiieren oder verstärken können. Vor allem die Bereitschaft des Netzwerks, ausgetretene Pfade zu verlassen und Risiken einzugehen, um effektive, werteorientierte und erfüllende Formen der Zusammenarbeit zu finden, ist ein Potenzial, von dem das UN-System als Ganzes zweifellos profitieren könnte.

Aus dem Englischen von Angela Großmann

English Abstract

Simon Bettighofer · Katinka Koke
The ›Young UN‹ Network – A Driving Force for Cultural Change?
pp. 207–212

Created in 2016, ›Young UN: Agents for Change‹ is a global informal network, characterized by a non-hierarchical, dynamic and inclusive structure which is guided by UN values and the SDGs. Its members share the vision of a UN that fully embodies the principles it stands for. Activities are driven by three core criteria: solutions-oriented, cross-UN and in line with UN principles. Young UN is an opportunity for the UN system to further demonstrate its commitment to youth-led innovation, dialogue and leadership. The network provides a source of positive disruption and can serve as a catalyst for the implementation of UN reform by working towards genuine change without repeating old patterns.

Keywords: Jugend, UN-Personal, UN-Reform, UN-Sekretariat, Young UN, youth

12 Im Hinblick auf ›Young UN‹ ist dieser Kontext umso bedeutsamer, da die meisten Mitglieder des Netzwerks zur sogenannten ›Generation Y‹ (›Millennials‹) gehören, die sich durch eine Präferenz für eine ›flache Unternehmenskultur‹ und ein werteorientiertes Arbeitsumfeld auszeichnet. Siehe beispielsweise Matthew Jenkin, Millennials want to work for Employers committed to Values and Ethics, The Guardian, 5.5.2015, abrufbar unter www.theguardian.com/sustainable-business/2015/may/05/millennials-employment-employers-values-ethics-jobs

13 Weitere Informationen über den sich derzeit abzeichnenden Paradigmenwechsel, der in vielen Organisationen unabhängig vom UN-System stattfindet, finden sich in Frederic Laloux, Reinventing Organizations (Anm. 2), insbesondere S. 1–6.