



High Potentials, Young Creatives, Normalarbeitsplatznostalgiker Jugendtrendforschung auf den Spuren der Arbeitswelt von morgen

Dr. Beate Großegger

Wien, 2015

Foto-Credits: Daniel Wisniewski, Fenja Eisenhauer, Freyja Schimkus, Tobias Mittmann / www.jugendfotos.at

© Institut für Jugendkulturforschung
Alserbachstraße 18 / 7. OG / 1090 Wien
Tel. +43 / (0)1 / 532 67 95
E-Mail: bgrossegger@jugendkultur.at

Die Inhalte des vorliegenden Dossiers unterliegen dem Urheberrecht. Jede Form der Verwertung oder auszugsweisen Wiederveröffentlichung bedarf einer Genehmigung des Instituts für Jugendkulturforschung und der Autorin.

High Potentials, Young Creatives, Normalarbeitsplatznostalgiker

Jugendtrendforschung auf den Spuren der Arbeitswelt von morgen

Dr. Beate Großegger – Institut für Jugendkulturforschung

Die Erwerbsgesellschaft befindet sich in dynamischer Veränderung. SoziologInnen sprechen von einem tiefgreifenden Strukturwandel der Arbeitswelt. TrendprognostikerInnen diskutieren die wirtschaftliche Globalisierung, die digitale Wissensgesellschaft und den Trend zu Enterprise 2.0 im Hinblick auf ihre Konsequenzen für die Arbeitswelt von morgen.

Bereits heute finden junge Menschen beim Berufseinstieg völlig andere Voraussetzungen vor als ihre Elterngeneration. In der öffentlichen Debatte sind in diesem Zusammenhang vor allem zwei Problemgruppen Thema: Zum einen die so genannten „Neets“, das sind Jugendliche, die weder erwerbstätig, noch in Ausbildung oder Training sind, großteils aus bildungsfernen Milieus stammen und von der Arbeitsmarktpolitik zu Recht als eine Hauptproblemgruppe gesehen werden. Zum anderen – auf der gegenüberliegenden Seite der sozialen Stufenleiter – die „Freeters“, so das Kürzel für „Free Workers“, die im Gegensatz zu den „Neets“ zwar durchwegs höher qualifiziert sind, aber dennoch schlechte Karten am Arbeitsmarkt haben und mangels Perspektive auf einen arbeitsrechtlich klar geregelten Job in unselbstständiger Beschäftigung als so genannte „Freie“ für ihren Lebensunterhalt arbeiten. Daneben lässt sich im Hinblick auf die Zukunft der Erwerbsgesellschaft aber auch eine rege Diskussion rund um die „High Potentials“ der „Generation Y“ beobachten. Vor allem von Seiten der Wirtschaft gilt diesen hoch qualifizierten jungen Erfolgsmenschen großes Interesse. Sie werden nicht nur als AdressatInnen des Strukturwandels der Arbeitswelt verstanden, sondern man sieht sie vielmehr auch als treibende Kraft in der Formierung der Arbeitswelt von morgen.

Bereits heute gestalten sie, durch die Art und Weise, wie sie in der Arbeitswelt agieren, erwerbsgesellschaftliche Wandelprozesse mit. Mit ihrem Arbeitsstil, den von ihnen praktizierten Formen der Arbeitsorganisation und auch mit ihrer grundsätzlichen Einstellung zum Beruf bzw. ihrer Erwerbsmentalität definieren sie neue Standards, setzen Trends und nehmen damit vermutlich so manche Facette der Arbeitswelt von morgen vorweg.

➡ Trend zu multi-lokalem Arbeiten

Die jungen „High Potentials“ sind selbstbewusst, was ihre Qualifikationen betrifft. Sie sind flexibel und sie passen sich neuen Situationen in der Regel schnell an. Sie wollen

sich mit ihrer beruflichen Tätigkeit identifizieren können, sie als interessant empfinden. Und sie setzen voraus, dass sie für diese interessante Tätigkeit auch entsprechend entlohnt werden. Darüber hinaus haben sie hohe Autonomieansprüche.

„High Potentials“ orientieren sich zwar an Zielvorgaben, erwarten aber maximale Freiheit, wie die vorgegebenen Ziele erreicht werden. Sie wollen nicht das Gefühl haben, dass ihre Arbeitskraft von Vorgesetzten verwaltet wird, sondern verwalten sich gerne selbst. In die Praxis gewendet, heißt das unter anderem: Sie schätzen die Möglichkeit zu flexibler Arbeitszeitgestaltung und ziehen ein „Switchen“ zwischen Büro, „Home Office“ und mobilem Arbeiten, sprich: von unterwegs aus, Arbeitsplätzen, die auf dem klassischen Präsenzprinzip basieren, deutlich vor (dass ihnen – sozusagen „on demand“ – dennoch ein nettes Büro zur Verfügung steht, setzen sie als Zeichen der Wertschätzung seitens ihrer ArbeitgeberInnen jedoch voraus).

Kurzum: Der Arbeitsstil junger „High Potentials“ akzentuiert Multi-Lokalität und verabschiedet damit die für unselbstständige Erwerbsverhältnisse gängige Präsenzkultur. Multi-lokales Arbeiten in unselbstständiger Beschäftigung folgt einer neuen Logik: Das Arbeitsverhältnis wird sowohl von ArbeitnehmerInnen-, als auch von ArbeitgeberInnenseite primär über die erbrachte Leistung definiert. Arbeit wird also nicht mehr – wie in unselbstständiger Beschäftigung üblich – an den am Arbeitsplatz verbrachten Stunden gemessen. Damit sind die Rollen im Verhältnis von ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn neu verteilt. Anstelle von Kontrolle (und Unterstützung) der ArbeitnehmerInnen durch die ArbeitgeberInnen treten eine optimierte Selbstkontrolle der ArbeitnehmerInnen und ein Vertrauensvorschuss seitens der ArbeitgeberInnen, allerdings in Kombination mit dem „Hire-and-fire“-Prinzip, das dann zur Anwendung gebracht wird, wenn das Vertrauen von ArbeitnehmerInnenseite missbraucht wurde.

Multi-lokales Arbeiten eröffnet darüber hinaus aber auch neue Perspektiven auf (mögliche) Führungskulturen der Zukunft, und zwar unter dem Schlagwort „Führung 2.0“. „Führung 2.0“ wird vor allem im Zusammenhang mit Work-Life-Balance bei Führungskräften bzw. verbesserter Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Führungspositionen diskutiert.

➡ **Trend zu pragmatisch-erfolgsorientiertem Einzelkämpfertum**

Teamwork wird in der Managementliteratur gerne als Wunderwaffe im Wettbewerb um Kreativität und Produktivität gepriesen. Insbesondere „Crowdsourcing“ gilt als zukunftssträchtiger Weg der Arbeitsorganisation: Flexible, virtuelle Teams aus MitarbeiterInnen, die an verschiedenen Unternehmensstandorten tätig sind, oder auch aus fest Beschäftigten und Externen sollen konkrete Aufgabenstellungen bewältigen. Die „Crowd“ ist primär funktional, nicht hierarchisch definiert; „Team-Playing“ wird vorausgesetzt.

Auch bei Stellenausschreibungen gilt Teamgeist seitens der BewerberInnen als Muss. Quer durch die Bildungsmilieus verkaufen sich junge Menschen in Bewerbungsgesprächen daher heute als „Team-Player“. Wenn man mit den Methoden der Sozialforschung ein wenig an der Oberfläche dieses sozial erwünschten Teamgeistes kratzt, zeigt sich jedoch, dass vor allem die so genannten „High Potentials“ zu Teamarbeit eher auf Distanz gehen.

Sie geben offen zu, vielfach lieber allein zu arbeiten, und zwar nicht nur aufgrund des mit Teamarbeit in der Regel verbundenen Koordinationsaufwandes, der als Zeit- und auch Energiefresser empfunden wird. Sie orientieren sich, wie erwähnt, an Zielvorgaben und entwickeln klare Vorstellungen davon, wie sie diese Ziele erreichen wollen. Sich ständig mit anderen abstimmen zu müssen, nervt sie dabei schnell. In gewisser Hinsicht sind „High Potentials“ also EinzelkämpferInnen. Und sie sind in ihrer Grundhaltung natürlich auch wettbewerbsorientiert. Das heißt, sie haben einen (eher) kompetitiven Charakter und wollen ihre Visionen oder, wie man so schön sagt, ihren eigenen Kopf durchsetzen. Für viele Führungspositionen scheinen sie damit geradezu prädestiniert, für Personalführung sind sie angesichts dessen hingegen weniger geeignet.

➡ Trend zum „Lebensabschnittsarbeitgeber“

Junge „High Potentials“ zeigen beruflich geringe Bindungsbereitschaft. Typisch für sie ist „Loyalität auf Zeit“. Das heißt, sie sind ihren ArbeitgeberInnen gegenüber solange loyal, solange sie kein besseres Angebot haben. Kommt jemand und bietet ihnen eine interessantere Aufgabe, noch dazu mit besserer Bezahlung, wechseln sie, ohne lange nachzudenken und ohne große moralische Bedenken, zum Mitbewerber.

Identifikation mit dem Beruf läuft bei jungen „High Potentials“ vor allem über Identifikation mit interessanten Tätigkeiten und weniger über Zugehörigkeit zu einem bestimmten Unternehmen. Eine positiv erlebte Unternehmenskultur ist für sie daher in der Regel kein vorrangiges Argument zu bleiben. Und das Image des Unternehmens, in dem sie tätig sind, zählt auch nur soweit, soweit es bei einem mit Blick auf den nächsten Karrieresprung verfassten Bewerbungsschreiben Bonuspunkte verspricht und insofern einen konkreten Verwertungsnutzen für sie hat.

Das heißt, (nur) wer im Bereich der über Tätigkeiten definierten beruflichen Herausforderungen individuelle Entwicklungsmöglichkeiten plus gute Bezahlung mit der Aussicht auf eine steigende Gehaltskurve bietet, hat gute Karten, um „High Potentials“ zu rekrutieren und auch längerfristig im Unternehmen zu halten. Große Unternehmen haben es diesbezüglich zweifelsohne leichter als Klein- und Mittelbetriebe.

➡ Start-up-Szene als exklusive Nische

Entgegen der gängigen Meinung bevorzugen auch „High Potentials“ in der Berufseinstiegsphase und ohne einschlägige Branchenerfahrung den sicheren Rahmen einer unselbstständigen Beschäftigung mit der Option, jederzeit in einen anderen Job wechseln zu können. Die Start-up-Szene, über die in den Medien viel und gerne gesprochen wird, markiert eine eher exklusive Nische, wobei sich hier nicht nur „durchstartende Erfolgstypen“ versammeln, sondern auch junge Leute, die es – trotz akademischer Abschlüsse – nicht so ohne weiteres in ein ihrer Qualifikation entsprechendes unselbstständiges Erwerbsverhältnis schaffen und die daher aus der Not eine Tugend machen, indem sie den Schritt in die Selbstständigkeit wagen.

Wir reden hier über Freelancer, EPUs und kleine Start-up-Kollektive, die das „akademische Prekariat“ repräsentieren und bei denen heute großteils noch ungewiss ist, ob sie morgen den Sprung zu erfolgreichem Unternehmertum schaffen werden. Diese jungen Menschen finden völlig andere Rahmenbedingungen für Erwerbstätigkeit vor als jene, die den Weg in die unselbstständige Beschäftigung suchen und finden. Und mit diesen anders gearteten Rahmenbedingungen sind auch völlig andere Formen der Arbeitsorganisation verbunden. Arbeitsstile und Lebensstile lassen sich meist nicht (mehr) klar trennen: Wie, wo und mit wem man arbeitet, wird zu einem festen Bestandteil des persönlichen Lifestyles.

Warum diese jungen Leute, ungeachtet ihrer vielfach prekären Lebensbedingungen, in der Debatte rund um die Zukunft der Arbeit faszinierte Blicke auf sich ziehen, ist schnell erklärt: Sie repräsentieren – zumindest in der öffentlichen Wahrnehmung – eine Maximalvariante von „Kreativität + Flexibilität“ und das ist genau das, was, wenn man den wirtschaftlichen Leitdiskursen folgt, die digitale Wissensgesellschaft von uns erwartet. Im Gegensatz zu jungen Menschen, die in klassisch unselbstständigen Erwerbsverhältnissen stehen, treten diese jungen Selbstständigen in diversen Trendreports als coole Lifestyle-Typen in Erscheinung. Erwerbs*arbeit* erscheint hier – eher ungewohnt – als Erwerbs*stil* und wird damit zum Lifestyle.

Nehmen wir beispielsweise den Typus des „Young Urban Creative“, kurz: „Yuccie“, der – grob gesprochen – eine Mischung aus dem erfolgsorientierten „Yuppie“ („Young Urban Professional“) der 1980er und dem als jugendkulturelle Style-Avantgarde gehandelten „Hipster“ der 2010er darstellt und nicht nur, aber auch in die Kategorie „junge Menschen in neuen, a-typischen Erwerbsformen“ fällt. Der „Yuccie“ sieht weitgehend so aus wie ein „Hipster“, denkt und handelt allerdings in einer für „Hipster“ untypischen Art als aufstiegsorientierter Erfolgsmensch. Als selbsterklärter Kreativer hat er den Anspruch, eigene Ideen umzusetzen und Selbstverwirklichungsansprüche angemessen zur Geltung zu bringen. Mindestens ebenso wichtig ist ihm aber, Kohle zu machen. Und dafür ist er bereit, mitzuspielen und alle Regeln der Erfolgsgesellschaft zu

beachten. Radikal neue Wege zu beschreiten, ist in seinem individuellen Erfolgsprojekt nicht Programm (was die einen beruhigen, die anderen, die von junger Kreativität mehr erwarten als schräges Outfit und nach Maßstäben des Mainstreams ungewöhnliche Lifestyle-Attitüden, enttäuschen mag).

Auch der Typus des „digitalen Nomaden“ wäre im Zusammenhang mit einer Lebensstilisierung von Wissens- und Kreativarbeit in selbstständiger Beschäftigung zu nennen. Digitale NomadInnen sind großteils in Wissens- und Kreativbranchen tätig, arbeiten selbstständig sowie ortsunabhängig und organisieren ihr Leben zu einem Gutteil online. BerufseinsteigerInnen, die noch vergleichsweise geringe Job-Routine und kein Geld haben, um sich in einen „Coworking Space“ einzumieten, bleiben teils im „Home Office“. Teils gehen sie nach draußen, beispielsweise zu „Starbucks“. Auch der mit WLAN ausgestattete ICE wird von digital arbeitenden „Freelancern“ ganz selbstverständlich als mobiler Arbeitsort genutzt. Sobald sich eine gewisse Professionalisierung eingestellt hat, wechseln viele zu „Coworking Spaces“, auch um der sozialen Isolation zu entfliehen.

Auffällig am Typus des „digitalen Nomaden“ ist, dass er Arbeitsorte aufsucht, die ihm das Gefühl geben, dort besonders produktiv bzw. besonders kreativ zu sein. Durch Selbstbeobachtung und Techniken der Selbstführung versuchen „digitale NomadInnen“, bei sich selbst Produktivität in Gang zu setzen, und zwar dadurch, dass sie ein ganz bestimmtes Ambiente wählen. Der Ort, an dem sie ihrer Arbeit nachgehen, wird zur Stilfrage. Die Grenze zwischen Broterwerb und Lifestyle verschwimmt. Und auch die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben sind großteils fließend.

In Trendprognosen zur Zukunft der Arbeitswelt begegnet man den „Yuccies“ wie auch den „digitalen NomadInnen“ meist in einer stark weichgezeichneten Form. Ihre Art, zu leben und zu arbeiten, wird großteils als kreativ, bunt und fröhlich beschrieben – so als wären sie ein ideales Vorbild auch für den unselbstständig beschäftigten Erwerbsmenschen. Dass die selbstständigen Erwerbsszenarien, in denen sie sich vielfach bewegen, nicht nur in ökonomischer Hinsicht alles andere als risikofrei sind, wird hingegen kaum beachtet. Für das ungeschriebene Gesetz „Jeder, der sich für diesen Weg entscheidet, ist für Erfolg oder Misserfolg selbst verantwortlich“, interessiert man sich nicht. Wie sehr sich diese jungen Menschen anstrengen (müssen), ist selten Thema. Und ebenso wenig, dass es eine Herausforderung darstellt, die richtige Balance zwischen Leistungsorientierung und mit den eigenen Kräften haushalten zu finden. Wer diese Form des Broterwerbs wählt, hat nämlich (auch) dafür Sorge zu tragen, dass er bzw. sie nicht über die individuelle Belastungsgrenze hinausgeht und zusammenbricht. Verantwortung wird hier einmal mehr an das Individuum ausgelagert und dieses unterliegt plötzlich nicht nur ökonomischen Zwängen und Risiken, sondern – im Kontext eines neuen Achtsamkeitsdiskurses – vielmehr auch dem Zwang zur Selbstsorge.

Tatsächlich unterliegen junge „High Potentials“, die sich für den Weg in die Selbstständigkeit entscheiden, einer Mehrfachbelastung der besonderen Art. Sie stehen vor der Herausforderung, Zeitdruck, Stress und existenzielle Unsicherheit zu meistern und, um im Wettbewerb bestehen zu können, zugleich auch immer kreativere Problemlösungen anzubieten, sprich: besser oder zumindest attraktiver und, wenn möglich, auch noch preisgünstiger zu sein als ihre MitbewerberInnen. Lange Arbeitszeiten, unsichere Beschäftigungsverhältnisse und dauerhaft hohe emotionale Beanspruchung, die hier zum Tragen kommen, stellen jedoch ein Risiko für Wohlbefinden und psychische Gesundheit dar. Unter dieser Perspektive erscheinen die „Yuccies“ und „digitalen NomadInnen“ gleich um ein gutes Stück weniger cool und es wird letztendlich auch klar, warum es für viele junge Menschen absolut keine Option darstellt, in ihre Fußstapfen zu treten.

➡ Die breite Mehrheit „tickt“ anders

Die breite Mehrheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen träumt heute von einem sicheren Job in unselbstständiger Beschäftigung und sehnt sich nach einem unbefristeten 40-Stunden-Normalarbeitsplatz mit klar geregelten Arbeitszeiten und wenig persönlichem Risiko. Diese jungen Leute zeigen eine völlig andere Erwerbsmentalität: Sie bevorzugen klare Vorgaben gegenüber zu großer Eigenverantwortung. Hierarchien sind für sie in Ordnung, solange das bedeutet, dass Führungskräfte ihnen auf der menschlichen Ebene respektvoll begegnen und ihnen Verantwortung und Entscheidungsdruck abgenommen wird.

Was sich heute generell beobachten lässt, ist eine „Normalarbeitsplatznostalgie“, und zwar als Antwort auf die verschärften Bedingungen, die wachsenden Qualifikationsanforderungen, die Flexibilitätszwänge und Dynamiken einer globalisierten Wirtschaft, die in all ihrer Komplexität zumindest auf den Durchschnittsmenschen oft bedrohlich unkalkulierbar wirken. Kurzum: Derzeit markiert eine Grundhaltung, die traditionell-solidem Denken Raum gibt und Sehnsucht nach „geordneten Verhältnissen“, Kontinuität und Sicherheit im Hinblick auf die eigenen Berufsbiographien erkennen lässt, bei jungen Leuten den Mainstreamtrend.

Autorinnen-Info:

Dr. Beate Großegger ist wissenschaftliche Leiterin und stv. Vorsitzende des Instituts für Jugendkulturforschung in Wien sowie Lektorin an mehreren österreichischen Universitäten. Beate Großegger ist seit zwei Jahrzehnten in der Jugendforschung tätig und gilt über die Grenzen Österreichs hinaus als Expertin für junge Lebenswelten.

Kontakt: bgrossegger@jugendkultur.at

Thema „Arbeitswelt“ in der Jugendtrendbeobachtung

Die Zukunft der Arbeitswelt ist ein Schlüsselthema der Jugendtrendbeobachtung „Tracts“ des Instituts für Jugendkulturforschung. „Tracts“ ist ein Eigenprojekt, das 2013 ins Leben gerufen wurde, um Non- und Social-Profits in der strategischen Planung zu unterstützen.

Jugendtrendforschung: Wie wir arbeiten

Die Jugendtrendforschung des Instituts für Jugendkulturforschung fokussiert auf kulturelle und soziale Phänomene, die gesellschaftlichen Wandel markieren. Es geht um Veränderungen im Wertegefüge und in den Alltagspraxen junger Menschen und um die Frage, wie Non- und Social-Profits angemessen darauf reagieren können.

Mit Blick auf „schwache Signale“, die zukünftige Entwicklungen vorwegnehmen, ist die Jugendtrendforschung des Instituts für Jugendkulturforschung einem kreativ-vernetzten Ansatz verpflichtet. Sie bezieht unterschiedlichste Datenquellen in ihre Analysen mit ein und sucht im „Zusammendenken“ von Daten nach Mustern:

- Datenbasis 1 sind wissenschaftliche Quellen, die sekundäranalytisch bearbeitet werden; zudem werden wissenschaftliche Diskurse über aktuelle Fragen der Zeit beobachtet.
- Datenbasis 2 sind gesellschaftliche Diskurse, die von etablierten (Massenkommunikations-)Medien abgebildet, angestoßen und/oder verstärkt werden.
- Datenbasis 3 sind jugendkulturelle Diskurse, die über themenanalytische Auswertung jugendkulturrelevanter Medien sowie in Form von qualitativen Primärdaten aus Fokusgruppen und Lebensweltexplorationen Berücksichtigung finden.
- Datenbasis 4 sind vom Institut für Jugendkulturforschung durchgeführte Ad-hoc-Umfragen.

Von Trends sprechen wird dann, wenn sich in der Zusammenschau der verschiedenen Datenquellen Muster identifizieren lassen bzw. wenn sich Themen und Motive in einer signifikanten Streuung der Medien und Datenquellen als neu und bedeutsam abzeichnen. Qualitätskriterium unserer Arbeit ist, dass wir die mit qualitativen Methoden ermittelten Trends im Rahmen von Repräsentativumfragen auch quantifizieren. Damit ist gewährleistet, dass unsere KundInnen über die quantitative Bedeutung von Trendentwicklungen im Jugendsegment genau informiert sind.

Gerne informieren wir Sie über Möglichkeiten, sich in die laufende Trendbeobachtung einzubuchen oder über unser Jugendtrend-Consulting bzw. durch auf Ihre Fragestellungen abgestimmte Trendexpertisen Zugang zu den Ergebnissen der Jugendtrendbeobachtung „Tracts“ zu erhalten.

Institut für Jugendkulturforschung

Alserbachstraße 18/7.0G – 1090 Wien

Seit 2001 bietet das Institut für Jugendkulturforschung praxisrelevante Jugendforschung für Non-Profits und Social-Profits. Das Leitungsteam des Instituts ist seit über zwei Jahrzehnten erfolgreich in der angewandten Jugendforschung tätig.

Das Institut für Jugendkulturforschung verfolgt einen lebensweltlichen Forschungsansatz und bedient sich neben quantitativer Verfahren auch erprobter qualitativer Methoden, die die Alltagskulturen Jugendlicher und junger Erwachsener erschließen. Die Kombination von interpretativen und statistischen Verfahren ermöglicht angewandte Jugendforschung auf hohem Niveau.

Wir sind spezialisiert auf:

- repräsentative Jugendumfragen → face-to-face und telefonisch
- qualitative Jugendstudien → fokussierte und problemzentrierte Interviews, Gruppendiskussionen, teilnehmende Beobachtungen, Online-Forendiskussionen
- Praxisforschung → summative und formative Evaluationen, Kreativ-Workshops, Werbemittel- und Homepage-Abtestungen, Mystery Checks
- Sekundär(daten)-Analysen und Expertisen zu allen Kernthemen der Jugendarbeit und Jugendforschung
- triangulative Studien-Designs → Kombination verschiedener Erhebungs- und Auswertungsverfahren, um umfassende Antworten auf die zu untersuchenden Fragestellungen zu erhalten
- Jugendtrendmonitoring
- **neu in unserem Angebot:** Generationenmonitoring
- Entwicklung empirisch begründeter Typologien als Tool der Zielgruppensegmentierung und strategischen Maßnahmenplanung

Das Institut für Jugendkulturforschung deckt ein breites Themenspektrum ab: von Themen der klassischen Jugendforschung wie Jugend und Werte, Freizeit, Politik, Arbeitswelt und Beruf, Mediennutzung etc., über Themen der Jugendarbeitsforschung, Jugendkultur- und Trendforschung bis hin Generationenforschung und -consulting.

Tel: +43 (1) 532 67 95

Fax: +43 (1) 532 67 95 - 20

<http://www.jugendkultur.at>

E-mail: jugendforschung@jugendkultur.at