

In Clip Nummer 8 „Wie gestalten Sie Ihr Training effektiv?“ haben wir einige Grundsätze besprochen, wie man junge Generationen bestmöglich ausbilden kann, wie beispielsweise:

- Teamwork und aktive Beteiligung
- Sinnvolle Tätigkeiten schaffen
- Setzen von kleinen Schritten und Zielen und Möglichkeit für Feedback durch die Auszubildenden
- Erfahrungsbasiertes Wissen, präsentiert als attraktiv aufbereitetes „Wissen to go“.

Versuchen wir diese Punkte weiter auszuarbeiten, beginnend mit dem letzten.

Junge Leute haben sowohl bei der Arbeit als auch beim Lernen eine aufgabenbezogene Einstellung. Wir müssen daran denken, dass dies eine digitale Generation ist, die erfahren im Umgang mit den neuesten Technologien ist. Flexibilität, die aus den digitalen Erfahrungen der Millennials resultieren, durchdringt auch andere Bereiche, unter anderem Bildung und Arbeit. Das Internet wird die Hauptinformationsquelle und laut der jungen Generation ist es nicht nur Wissen, sondern auch die Schnelligkeit, mit der Informationen in Erfahrungen gebracht werden können, sowie die kreative Einstellung, welche wichtige Eigenschaften eines zukünftigen Arbeitnehmers sind.

Wie durch einen Bericht „Evolution of Work“ des ADP Research Institute® kürzlich bewiesen wurde, machen neue Technologien das Arbeitsumfeld „flexibler“, sodass Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen „ein stärkeres Gefühl von Freiheit“ vermittelt werden kann, verbunden mit einer Verbesserung der Effizienz und dem Vorteil, dass „frei von den herkömmlichen zeitlichen und räumlichen Einschränkungen“ kommuniziert werden kann. Sie sind gerade dabei ein neues Ausbildungsprogramm aufzubauen? Achten Sie darauf eine digitale Version zur Verfügung zu stellen, welche es den Vertretern der Generation Y ermöglicht, raum- und zeitunabhängigen Zugang zu Ausbildung zu haben. Daher sollten Sie darauf achten, dass ihre Bedürfnisse verstanden werden, indem Sie ihnen eine Vielzahl an Möglichkeiten, um auf Informationen und Ausbildung zugreifen zu können, anbieten.

Die Millennials nehmen bereitwillig an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Sie bevorzugen intensive Kommunikation mit ihren Vorgesetzten und Wertschätzung für ihre Arbeit. Es wäre sicherlich lohnenswert dieses Wissen in den Ausbildungsprozess miteinzubauen. Dies ist besonders anwendbar bei Berufsausbildungsprozessen oder der Organisation von Praktika in Unternehmen. Beide bieten die Möglichkeit einen Mitarbeiter in Form einer Ausbildung einzuarbeiten, wobei sie alle Ausbildungsschritte durchlaufen und dabei aktuelles Feedback geben, wie sie mit den verschiedenen Ausbildungsschritten zurechtkommen.

„Für die heutige Generation von Mitarbeitern wird es immer wichtiger, ob die Arbeit, die sie leisten Bedeutung trägt und ihre Priorität ist nicht einzig und allein ihr Gehalt, sondern die Erfüllung, die sie aus dem Stellenwert ihrer Arbeit ziehen.“, wie es im oben genannten Bericht „Evolution of Work“ des ADP Research Institutes heißt. Für sie ist es wichtig sicherzustellen, dass sie, unabhängig davon was sie tun (Bildung, Praktikum, Training oder Job), dadurch der Erfüllung ihrer Ziele näherkommen. Lernen, nur des Lernens willen, ist für diese Generation nicht mehr attraktiv. Daher ist es wichtig zu gewährleisten, dass im Ausbildungsprozess Freiraum gelassen wird, damit junge Leute ihre Ausbildungsziele und Zweckhaftigkeit des Erlernens neuer Konzepte aussprechen können.

Quelle: <http://www.adp.com/spark/articles/the-generational-workplace-shift-5-ways-to-stay-ahead-of-the-curve-8-260>

Disclaimer

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.