Personalentwicklung für die Gen Y[1]

Das dreitägige externe Seminar im Tagungshotel lockt die nach 1980 Geborenen ebenso wenig wie unternehmenseigene Förderprogramme, die auf eine Kaminkarriere ausgerichtet sind. Junge Führungskräfte wollen anders lernen.

Verschiedene Entwicklungswege anbieten

Zeigen Sie individuelle Karrierewege auf. Bieten Sie individuelle Optionen an, von der Seitwärtskarriere über die Expertenlaufbahn bis hin zur Stop-and-Go-Karriere mit möglichen Stagnationsphasen.

„Karriere" aus dem Wortschatz streichen

Es hat in der Generation Y einen schlechten Ruf, weil es impliziert, dass es im Berufsweg immer nur nach oben geht. Sprechen Sie lieber von „Wachstum" oder „Entwicklung".

Den Mitarbeitenden die Auswahl überlassen

Lassen Sie die Mitarbeitenden ihre Weiterbildungsmaßnahmen selbst auswählen. Bieten Sie zum Beispiel ein Baukastensystem mit Pflicht- und Wahlveranstaltungen an.

Kurzformate in den Vordergrund stellen

Setzen Sie auf Weiterbildungs-Kurzformate - sowohl offline als auch online. Bei Seminaren bevorzugt der Führungsnachwuchs kürzere Einheiten mit maximal zwei Tagen.

Mobile Learning on Demand ermöglichen

Die Generation Y will ihren Wissensbedarf sofort stillen. Bieten Sie Video-Tutorials oder Kurzvorträge an. Machen Sie Lerninhalte wenn möglich mobil verfügbar.

Aktionen ins Zentrum setzen

Legen Sie den Schwerpunkt Ihrer Maßnahmen nicht auf reine Wissensvermittlung, sondern auf Umsetzung. Übungen, Simulationen und spielerische Elemente sollten dominieren.

Lernen aus den eigenen Reihen fördern

Ein Mitarbeiter pro Team wird zum Chief Learning Officer ernannt, der mit HR-Unterstützung bei auftretendem Wissensbedarf die nötigen Weiterbildungsmaßnahmen ergreift.

Coaching und Mentoring anbieten

Coaching und Mentoring sind bei Millennials äußerst beliebt und gelten fast als Statussymbole. Bieten Sie auch Reverse Mentoring an.

[1] Quelle: managerSeminare; Heft 249; Dezember 2018