

Perspektiven bieten durch «sinnvolle Aufgaben»

Die Generation Y als spannende Zielgruppe für Bildungsfachleute

Die «Millennials» – oder besser bekannt als Generation Y – sind für Weiterbildungsinstitute eine wichtige Zielgruppe. Besonders, wenn es um die Berufliche Weiterbildung geht. Ein Bedürfnis der Zielgruppe sticht besonders hervor: Sie wollen Perspektiven und Aufgaben, die «Sinn erzeugen.»

Viele Lernsettings wurden in den letzten Jahren auf die Bedürfnisse der Zielgruppe der Generationen X und Y angepasst und optimiert. Nicht zuletzt hat auch die Corona-Pandemie dazu geführt, dass viele Blended-Learning Konzepte nunmehr keine Zukunftspläne mehr sind sondern längst zur Anwendung kommen und eine neue Selbstverständlichkeit darstellen. Aber nur damit hat man die Zielgruppen der Jugendlichen und der 20+ Generation noch nicht emotional erreichen können. Denn die Generation Y sind die Sinnsucher per se.

«Vor allem die talentierten Millennials streben danach, ihre Individualität zu leben und Fremdbestimmung zu minimieren. Sie wollen Selbstwirksamkeit spüren und nicht zum Spielball Dritter werden. Sie wollen Spuren hinterlassen und Teil von etwas Bedeutsamem sein. Und sie fragen sich ständig, ob das, was sie tun, sinnvoll ist.» Das sagt Anne M. Schüller. Sie ist Managementdenkerin, Keynote-Speakerin, mehrfach preisgekrönte Bestsellerautorin und Businesscoach. Die Diplom-Betriebswirtin gilt als Europas führende Expertin für das Touchpoint Management und eine kundenfokussierte Unternehmenstransformation. Sie vertritt die Meinung, dass man die besten Mitarbeitenden der



Bild: PEXELS

Die «Millennials» beziehungsweise die Generation Y suchen konkret nach Aufgaben, die «sinnvoll» sind – auch und besonders im beruflichen Alltag. Da spielt die strategisch richtige Wahl der Beruflichen Weiterbildung eine entscheidende Rolle.

nachfolgenden Generationen für sich gewinnt, wenn man ihnen genau dies bieten könne. Ihr Fazit bringt es auf den Punkt: Der Kampf um die besten jungen Leute werde nicht etwa nur durch Geld entschieden, sondern immer mehr auch durch Sinn. Diese Grundeinstellung befruchte inzwischen den kompletten Arbeitsmarkt. Zunehmend wünschen sich die Menschen, dass alles Berufliche zu einem bereichernden und in hohem Masse befriedigenden Teil ihres Lebens wird. Denn Arbeitszeit ist Lebenszeit.

Gewiss, der Lohn, die Karrierechancen, das Arbeitsklima und das Weiterbildungsangebot sind gute Treiber für starke Leistungen im Arbeitsleben. Aber: Menschen arbeiten, um etwas zu bewirken. Deshalb ist die Sehnsucht nach Sinn in der Arbeit so gross. Der Kampf um

die besten Talente wird nicht nur durch Geld und Karriere entschieden, sondern immer mehr auch durch den Aspekt des Sinnstiftenden. Das beherzigen auch die Schlüsselpersonen in den Betrieben, die oftmals Coaches und Betriebliche Mentorinnen und Mentoren sind.

Potenzial erkennen und entfalten lassen

«Die Lernwerkstatt Olten hat bereits früh erkannt, dass in den Firmen neben dem klassischen Trainer zunehmend auch Berater/innen mit einem Prozessansatz und Coaches gebraucht werden. Diese müssen auch eruieren können, welche Aufgaben die Potenzialentfaltung der Leute befeuert und somit der Arbeit auch einen Sinn geben. Mit einem zwölf-tägigen Zertifikatslehrgang, wo man verschiedene Konzepte, Basis-

theorien und Tools für erfolgreiches Coaching mit auf den Weg bekommt, beginnt die Karriere als Coach. Interessierte Teilnehmende besuchen anschliessend zwei weitere Bausteine bis zum eidgenössischen Fachausweis Betriebl. Mentor/in», sagt Lernwerkstatt Olten CEO Daniel Herzog und fügt an: «Dieser noch junge eidgenössisch anerkannte Abschluss wird neben dem Trend zu anerkannten Diplomen und der Digitalisierung im Bildungsbe- reich das Thema sein, das uns in Zukunft beschäftigt.»

Der «Mein Baby»-Effekt

Um Wirksamkeit zu bezugen, benötigen Mitarbeiter immer wieder neue, mehr oder weniger hohe, aber stets sinnvolle Ziele – seien es andersartige oder schwierigere – um diese mit Kreativität, Konzentration und Hingabe eigenverantwortlich angehen zu können. Sie brauchen zudem eine Rückmeldung über die Qualität ihrer Arbeit. Dazu braucht es aber auch den Mut der Führungspersonen den Mitarbeitenden zu erlauben, dass sie sich durch eigenverantwortliches Tun am besten mit Neuland vertraut machen können und durch Fehler lernen. Dieses Vorgehen verschaffe die Gewissheit, eine Situation zu beherrschen – und das wiederum gäbe ein gutes Gefühl, meint Anne M. Schüller. Ein weiteres Plus sei: Sobald man selbst an einem Projekt beteiligt ist, unterstützt man dies mit noch mehr Engagement und Zielstrebigkeit. Schüller nennt dies den «Mein-Baby-Effekt».

Belohnung für intrinsische Motivation

Unser Gehirn ist mit zwei Belohnungszentren ausgestattet: Eines für die Vorfreude und eines für die Nachfreude. Die Vorfreude drückt sich in Verlangen aus. Sie gibt uns den Antrieb, ein begehrenswertes Ziel tatsächlich erreichen zu wollen. Das zweite Belohnungszentrum versorgt uns mit Hochgefühlen nach erfolgreich vollbrachter Tat. Jeden Lernerfolg honoriert unser Oberstübchen mit einer Prise Glückseligkeit. Dafür zuständig ist der Botenstoff Dopamin, das Freudentaumel-Hormon, eine körpereigene Droge, die geradezu süchtig macht. Und: «Herausforderungen beflügeln», sagt der Volksmund so trefflich. Ein Mangel an Herausforderung hingegen lässt selbst die Talente der Besten veröden.

Fremdbestimmtheit macht uns ganz klein

Ausserdem: Nur wer «frei» ist, kann sich voll entfalten. Fremdbestimmt und ohne Macht zu sein macht uns ganz klein und lethargisch. Die wichtigste Frage im Kontext einer modernen Mitarbeiterführung sei also: Was ist der Daseinssinn eines Mitarbeitenden und warum ist diese Person in dieser Funktion oder Stelle? Im Managerslang spricht man dabei von «Purpose».

Mehr Infos:

www.coach-werden.ch und
www.digital-training.ch

JoW

Der Blog für Bildungsfachleute

Hintergründe und Infos für alle Bildungsfachleute aus erster Hand und «unplugged» zu den Themen Betriebliches Mentoring, Coaching, berufliche Weiterbildung und vieles mehr, sind unter www.bildungsblog.ch zu erfahren.

lernwerkstatt

50%
Kursgeldrückerstattung
BUNDESBEITRÄGE
EIDGENÖSSISCHE
PRÜFUNGEN

NEU
auch online!

Coach werden

12-tägiger Lehrgang mit Basistheorien, Konzepten und Tools für erfolgreiches Coaching.

- Jährlich 20 Lehrgänge an 12 Standorten
- Verpasste Kurstermine in einem Parallellehrgang besuchen

Jetzt Informationen anfordern: 062 291 10 10

www.coach-werden.ch

Weiterlesen >

Christoph Wüst – Dozentenstelle dank SVEB-Zertifikat

Von Lernwerkstatt Olten GmbH | 8. April 2021 | Kategorien: Karriere-Stories | Tags: Karriere, Kursleiter, Selbstständigkeit, SVEB-Zertifikat

Stillstand kennt er nicht, könnte man meinen, wenn man von Christoph Wüst spricht. Denn Stillstand würde heissen, nicht voranzukommen, nicht die eigenen Visionen umzusetzen, nicht erfolgreich das zu tun, was man liebt. Und das passt nicht zu Christoph Wüst. Im Interview erzählt der Absolvent des SVEB-Zertifikats Kursleiter von seinem Werdegang, seinen Wünschen und Zielen. [...]

Weiterlesen >

unterscheidet die Rollen Coach, Berater/in und Trainer/in? Wie grenzen sich diese Rollen von Jener der Führungsfunktion ab? Coaches begleiten und [...]

Weiterlesen >

Der Weg zum Traumjob in der Erwachsenenbildung

Von Joel Wuehrich | 20. April 2021 | Kategorien: Bildung | Tags: Ausbilder, Ausbildungsleiter, Kursleiter, Praxisausbilder, SVEB-Zertifikat

Dass die Covid-Pandemie als Beschleuniger einiger Trends in der Erwachsenenbildung fungiert, haben wir an dieser Stelle schon oft beschrieben und analysiert. Nun hat man auch die statistische Klarheit: Die Erwachsenenbildung bleibt – besonders bei ambitionierten und perspektivisch denkenden Berufsleuten – ein Weg, sich in jeder Hinsicht weiter zu entwickeln. Und sowohl für sich selbst [...]

Weiterlesen >

Nur Mut – Seien Sie merkwürdig

Von Joel Wuehrich | 2. April 2021 | Kategorien: Toolbox | Tags: Methodik und Didaktik, Rhetorik, Tipps, Training

Spannende Präsentationen zu gestalten ist einfach. Aber auch eine Herausforderung. Wer jedoch ein paar Grundregeln beachtet, kann sich auf viele positive Reaktionen der Zuhörer freuen. Und ein Tipp vorneweg: Der Mut, «merkwürdig» zu sein, wird belohnt. «Folie 1 von 177» stand auf der Startfolie einer Präsentation. Der erste Gedanke hierzu ist [...]

Weiterlesen >