Generation Alpha mit Individualisierung begeistern

Die Generation Alpha steht in den Startlöchern. Sie bringt Wünsche mit, die bereits bei der Generation Z zu erkennen waren: Individualität, Flexibilität und die Möglichkeit zur Selbstentfaltung stehen bei ihr hoch im Kurs. Natürlich gibt es noch weitere Themen, die für die junge Generation wichtig sind. Hier möchte ich aber speziell auf die Genannten eingehen. Denn was bedeutet die Forderung nach Individualität für Trainer*innen, Personaler*innen und Ausbilder*innen? Wie können diese die junge Generation für sich gewinnen?

Mit diesem Artikel gebe ich Ihnen konkrete, praxisnahe Tipps, um die Generation Alpha zu begeistern und diese erfolgreich in die Organisationen zu integrieren.

Wer ist die Generation Alpha?

Die Generation Alpha umfasst alle ab dem Jahr 2010 bis ca. 2025 Geborenen. Sie wachsen in einer hoch digitalisierten Welt auf, in der personalisierte Erlebnisse zum Alltag gehören. Ob der individuell zugeschnittene Netflix-Algorithmus oder maßgeschneiderte Spotify-Playlists – Individualisierung ist für sie die Norm. Kein Wunder also, dass sie in Ausbildung wie Berufsleben keine Standardlösungen mehr akzeptieren.

Was erwartet diese Generation von ihrer beruflichen Zukunft?

- **Flexibilität:** weg von Standards hin zu mehr Flexibilität
- **Selbstentfaltung:** durch individuelle Weiterbildung und Coaching
- **Personalisierung:** Persönliches ist Trumpf

Die Umsetzung mag auf den ersten Blick schwierig erscheinen. Aber sie bringt Chancen für eine innovative und motivierende Arbeitswelt mit sich. Und darüber freut sich nicht nur die Generation Alpha – alle Generationen profitieren.

Individualisierung in der Praxis: Konkrete Ansätze

Nun folgen konkrete, praxisnahe Tipps für Trainer*innen, Personaler*innen und Ausbilder*innen. Diese sollen helfen, die junge Generation gezielt anzusprechen und ihnen eine individuelle und flexible Lern- sowie Arbeitsumgebung zu bieten.

Für Trainer*innen: Generation Alpha erwartet maßgeschneiderte Lern- und Trainingsangebote

1. Personalisierte Lernziele setzen

Schon bevor das Training beginnt, können individuelle Erwartungen abgefragt und Trainingsziele mit den Teilnehmenden besprochen und gegebenenfalls angepasst werden. Dies ermöglicht eine gezielte Förderung und erhöht die Motivation der Lernenden. Unterschiedliche Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse, daher ist es wünschenswert Lernprozesse individueller zu gestalten.

2. Individuelle Aufgaben je nach Vorkenntnissen

Da die Teilnehmenden unterschiedliche Wissensstände mitbringen, sollten Lerninhalte in verschiedenen Schwierigkeitsstufen angeboten werden. So kann

jeder auf seinem eigenen Niveau lernen und sich kontinuierlich verbessern. Zusätzlich kann die Bereitstellung von optionalen vertiefenden Materialien dazu beitragen, dass Fortgeschrittene neue Impulse erhalten und ihr Wissen weiterentwickeln. Dies verhindert Frustration bei Einsteigern, während es für erfahrenere Teilnehmende erweiterte Herausforderungen bietet, die ihre Kompetenzen gezielt fördern.

3. Coaching-Elemente integrieren

Individuelles Coaching kommt den Wunsch nach individueller Weiterentwicklung sehr entgegen. Während der Trainingsphasen kann Coaching eine wertvolle Unterstützung sein, indem gezielt auf die Stärken und Schwächen der Teilnehmenden eingegangen wird. Durch kontinuierliches Feedback und persönliche Gespräche können Herausforderungen besser bewältigt und passgenaue Lösungswege erarbeitet werden.

4. Technologie zur Unterstützung einsetzen

Künstliche Intelligenz kann helfen, personalisierte Empfehlungen zu geben und individuelles Feedback zu ermöglichen. Durch den Einsatz adaptiver Lernsysteme können Inhalte auf den individuellen Lernfortschritt abgestimmt werden, sodass jeder Teilnehmende im eigenen Tempo lernen kann. Gamification-Elemente und interaktive Lernplattformen können den Trainingsprozess nicht nur unterstützen, sondern auch die Motivation und das Engagement der Lernenden steigern. Auch der Einsatz von Chatbots oder digitalen Assistenten kann dabei helfen, Fragen in Echtzeit zu beantworten und Lernende individuell zu unterstützen.

5. Vielfältige Lernformate bereitstellen

Menschen lernen unterschiedlich. Während einige visuell orientiert sind, bevorzugen andere das Zuhören oder praktische Übungen. Daher sollten Trainingsmaterialien in verschiedenen Formaten angeboten werden: Texte, Videos, Podcasts und Infografiken können die individuellen Bedürfnisse abdecken. Zusätzlich kann es hilfreich sein, interaktive Lernelemente wie Quizze oder Simulationen zu integrieren, um den Lernerfolg weiter zu steigern.

Für Personaler*innen: Individuelle Angebote für die neue Generation

1. Flexible Arbeitszeiten und -orte ermöglichen

Die Generation Alpha ist mit digitalen Möglichkeiten aufgewachsen und erwartet Flexibilität. Homeoffice wie Remote-Arbeit sollten daher fester Bestandteil der Arbeitskultur sein. Flexible Arbeitszeiten, wie Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit, können ebenfalls zur Motivation beitragen.

2. Individuelle Entwicklungspläne erstellen

Anstelle starrer Karrierepfade ist es besser personalisierte Entwicklungspläne zu erarbeiten. Je nach Interessen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden können Weiterbildungsmaßnahmen individuell zusammengestellt werden. Dabei ist es wichtig, keine standardisierten Programme vorzugeben, bei denen alle Mitarbeitenden die gleichen Kurse durchlaufen müssen. Vielmehr sollte eine Kombination aus festen Basismodulen und flexiblen, anpassbaren Weiterbildungselementen geschaffen werden, um den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden.

3. Personalisierte Benefits anbieten

Ein Benefit für alle ist out. Stattdessen sollten Unternehmen individuelle Wahlmöglichkeiten schaffen, wie zum Beispiel Zuschüsse für das Fitnessstudio, den öffentlichen Nahverkehr, Gutscheine oder Weiterbildung. Auch Angebote wie Kinderbetreuungszuschüsse, Übernahme der Kosten für das Mittagessen in der Kantine oder Sabbaticals können helfen, die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

4. Anpassbare Arbeitsumgebungen gestalten

Wie wäre es, wenn Mitarbeitende ihre Arbeitsumgebung nach ihren Bedürfnissen gestalten können? Dazu gehören höhenverstellbare Schreibtische, ergonomische Möbel und rücksichtsvolle Raumkonzepte mit stillen Zonen. Zudem kann die Möglichkeit geschaffen werden, individuelle Gestaltungselemente wie persönliche Bilder oder Pflanzen mitzubringen, um eine angenehme und inspirierende und damit sehr individuelle Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

5. Individuelle Onboarding-Erlebnisse bieten

Individuelle Informationen schon vor dem ersten Arbeitstag überzeugen ebenso wie eine individuelle Einarbeitung. Mentoren und Mentorinnen können dabei helfen, neue Mitarbeitende individuell zu integrieren und ihnen den Start zu erleichtern. Zudem kann ein flexibler Onboarding-Plan erstellt werden, der sich an den bisherigen Erfahrungen und Stärken der neuen Mitarbeitenden orientiert. Selbstgewählte Kombination aus Schulungen, Praxiseinsätzen und Networking-Möglichkeiten sprechen für ein erfolgreiches Onboarding.

Für Ausbilder*innen: Individualisierung im Ausbildungsalltag

1. Flexible Arbeitszeiten und -orte

Bieten Sie nicht nur den Mitarbeitenden, sondern auch Ihren Auszubildenden die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten im Rahmen der betrieblichen wie rechtlichen Vorgaben flexibel zu gestalten. Genauso ist das Arbeiten im Homeoffice – zumindest für bestimmte Ausbildungsberufe – ein Attraktivitätsfaktor für die Ausbildung.

2. Individuelle Betreuung vor und während der Ausbildung

Durch Patenprogramme, die schon vor dem Ausbildungsbeginn starten können, können die Auszubildenden ihre ganz individuellen Fragen stellen und fühlen sich persönlich betreut. Diese individuelle Unterstützung kann dabei helfen, mehr Sicherheit zu geben, Potenziale besser zu entfalten und Herausforderungen gezielter anzugehen.

3. Anpassbare Ausbildungspläne und –dauer

Nicht alle Auszubildenden lernen gleich schnell oder haben die gleichen Interessen. Ausbildungspläne sollten daher flexibel gestaltet und auf die individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden angepasst werden – natürlich unter Berücksichtigung der rechtlichen Vorgaben.

4. Selbstbestimmte Lernmethoden und Projekte

Eigenverantwortung und Selbstorganisation waren schon für die Generation Z wichtig und sind es auch für die Generation Alpha. Projekte, die selbstständig

bearbeitet werden können, fördern diese Fähigkeiten und steigern die Motivation.

5. Individuell gestaltete Praktika und Bewerbungsprozesse

Bereits im Bewerbungsprozess sollte deutlich werden, dass Individualität gefördert wird, zum Beispiel durch personalisierte Anschreiben oder Videos. Praktikumsinhalte können gezielt auf die Interessen der Schüler*innen abgestimmt werden.

Reflexionsfragen für Trainer*innen, Personaler*innen und Ausbilder*innen

Nachdem Sie nun zahlreiche praktische Ansätze kennengelernt haben, geht es darum, die eigene Situation zu reflektieren. Die folgenden Fragen helfen Ihnen, individuelle Anpassungsmöglichkeiten in Ihrem Arbeitsbereich zu identifizieren und gezielt zu verbessern.

Für Trainer*innen:

- Wie individuell sind Ihre Trainingsmaßnahmen aktuell gestaltet?
- Inwiefern berücksichtigen Sie individuelle Lernziele der Teilnehmenden?
- Gibt es unterschiedliche Aufgaben je nach Vorkenntnissen der Teilnehmenden?
- Welche digitalen Tools nutzen Sie, um personalisiertes Lernen zu ermöglichen?
- Gibt es Möglichkeiten, Coaching-Elemente stärker in Ihre Trainings zu integrieren?

Für Personaler*innen:

- Wie flexibel sind Ihre aktuellen Arbeitszeitmodelle?
- In welchem Umfang können Mitarbeitende ihre Weiterbildungsmaßnahmen selbst mitgestalten?
- Sind Ihre Benefits individuell anpassbar oder eher standardisiert?
- Welche Möglichkeiten zur Personalisierung des Onboarding-Prozesses gibt es in Ihrem Unternehmen?
- Wie individuell ist die Arbeitsplatzgestaltung für Ihre Mitarbeitenden?

Für Ausbilder*innen:

- Inwiefern können Ihre Auszubildenden ihre Lernwege mitbestimmen?
- Gibt es personalisierte Betreuungskonzepte in Ihrer Ausbildung?
- Wie flexibel sind Arbeitszeiten und -orte in Ihrem Betrieb?
- Können Ihre Auszubildenden eigene Projekte initiieren und durchführen?
- Welche Maßnahmen setzen Sie ein, um bereits den Bewerbungsprozess individuell zu gestalten?

Fazit: Individualisierung als Wettbewerbsvorteil

Trainer*innen, Personaler*innen und Ausbilder*innen können mit einer individuell gestalteten Lern- und Arbeitsumgebung nicht nur Talente gewinnen, sondern auch langfristig binden. Wer sich gesehen und wertgeschätzt fühlt, bleibt dem

Unternehmen oft treu. Und das gilt ja nicht nur für die junge Generation. Nutzen Sie diese Erkenntnisse, um eine moderne, attraktive Arbeitswelt zu schaffen.

Hinweis: Zur Verbesserung der Klarheit und des Stils dieses Artikels wurde die KI-Technologie von ChatGPT verwendet.

Autorin:

Sabine Bleumortier
ERFOLGREICH AUSBILDEN
www.bleumortier.de

Sabine Bleumortier ist Ausbildungsexpertin und seit über 25 Jahren im Ausbildungsbereich tätig. Die selbständige Beraterin und Trainerin rund um das Thema der betrieblichen Ausbildung und der jungen Generation führt (Online-) Seminare zur Ausbilderqualifizierung für ausbildende Fachkräfte wie Ausbilder und Trainings für Auszubildende durch. Zudem hält sie Vorträge und Keynotes. Zuvor war sie als Ausbildungsleiterin eines international agierenden Industrieunternehmens tätig. Sie ist Dipl.-Ökonomin (Univ.), geprüfte Trainerin und Beraterin BaTB/BDVT und Professional Speaker GSA (SHB). Ihr drittes Buch „Auszubildende erfolgreich ausbilden und an das Unternehmen binden - 44 Tipps zur Azubibindung“ ist 2019 erschienen.