

Checkliste & Toolkit

Junge Menschen binden

„Hast du an alles gedacht, um junge Mitarbeitende ans Unternehmen zu binden?“

1. Lehrlinge (bis ca. 20 Jahre)

Hebel 1: Sinn & Purpose

- Erkläre den Lehrlingen regelmäßig, wofür eure Arbeit wichtig ist.
- Stelle Bezüge her zwischen ihrer Tätigkeit und den Ergebnissen für Kunden.

Reflexionsfrage: „Wissen unsere Lernenden, warum sie morgens hierherkommen?“

Übung: Lass Lehrlinge in 2 Sätzen formulieren: „Warum macht meine Ausbildung Sinn?“

Hebel 2: Entwicklung & Wachstum

- Biete Einblicke in verschiedene Abteilungen.
- Gib kleine Verantwortungsbereiche (z. B. Mini-Projekt).

Reflexionsfrage: „Wo gebe ich meinen Lernenden die Chance, selbst Verantwortung zu übernehmen?“

Best Practice: Tandem-Arbeit mit erfahrenen Fachkräften.

Hebel 3: Gemeinschaft & Zugehörigkeit

- Lade Lehrlinge aktiv in Teammeetings ein.
- Organisiere Azubi-/Lernenden-Projekte oder Events.

Übung: „Buddy-System“: Jeder Lehrling bekommt eine Patin/einen Paten.

Hebel 4: Kultur & Wertschätzung

- Gib wöchentlich Feedback (auch kleine Fortschritte anerkennen).
- Vermeide Abwertung („nur Lehrling“), betone ihre Rolle im Team.

Reflexionsfrage: „Wie oft sage ich aktiv Danke?“

Hebel 5: Sicherheit & Balance

- Achte auf faire Vergütung & bezahlte Überstunden.
- Thematisiere offen Stress & Zeitmanagement.

Übung: Mini-Workshop „Umgang mit Smartphone & Ablenkung“.

2. Young Professionals (bis ca. 25 Jahre)

Hebel 1: Sinn & Purpose

- Erkläre die Unternehmensvision und beziehe Berufseinsteiger ein.
- Mach den Impact ihrer Arbeit sichtbar.

Reflexionsfrage: „Versteht mein Team, welchen Unterschied es macht?“

Hebel 2: Entwicklung & Wachstum

- Biete Mentoring oder Coaching an (nicht nur fachlich, auch persönlich).
- Schaffe Zugang zu Lernplattformen & Zertifikaten.

👉 **Zahl aus Deloitte:** 70 % investieren ohnehin wöchentlich in Lernen.

Übung: Persönlicher Entwicklungsplan mit 3 Zielen für die ersten 6 Monate.

Hebel 3: Gemeinschaft & Zugehörigkeit

- Fördere Networking-Events (intern & extern).
- Integriere sie in abteilungsübergreifende Projekte.

Best Practice: Lunch & Learn mit Führungskräften.

Hebel 4: Kultur & Wertschätzung

- Führe regelmäßige 1:1-Gespräche.
- Sei Coach statt Kontrolleur.

👉 **Zahl:** Nur 1/3 bekommt aktuell das gewünschte Mentoring.

Reflexionsfrage: „Wann habe ich zuletzt Entwicklung statt Kontrolle angeboten?“

Hebel 5: Sicherheit & Balance

- Spreche offen über Gehaltsentwicklung & Benefits.
- Thematisiere Zukunft mit KI: Welche Chancen bringt sie, welche Jobs bleiben?

👉 **Zahl:** Fast 50 % leben von Gehaltsscheck zu Gehaltsscheck.

Übung: Team-Check-in zur Balance: „Was gibt mir Energie, was raubt sie mir?“

3. Talente (25–35 Jahre)

Hebel 1: Sinn & Purpose

- Stelle den Zusammenhang zwischen ihrer Arbeit und Unternehmensstrategie klar.
- Zeige, wie ihr Beitrag das „große Ganze“ beeinflusst.

Reflexionsfrage: „Wissen meine Talente, warum wir tun, was wir tun?“

Hebel 2: Entwicklung & Wachstum

- Gib echte Projekt- oder Führungsverantwortung.
- Zeige Karrierepfade (Experten- und Führungswege).

Übung: Workshop „Meine nächsten 3 Entwicklungsschritte“.

Hebel 3: Gemeinschaft & Zugehörigkeit

- Fördere Cross-Team-Austausch.
- Achte auf Einbindung in wichtige Entscheidungen.

Best Practice: Peer-Coaching-Gruppen.

Hebel 4: Kultur & Wertschätzung

- Schaffe eine Kultur des Vertrauens & der Mitsprache.
- Feiere Erfolge sichtbar im Team.

Reflexionsfrage: „Welche Leistung habe ich zuletzt öffentlich gewürdigt?“

Hebel 5: Sicherheit & Balance

- Achte auf Work-Life-Balance (keine Dauerüberlastung).
- Sprich mentale Gesundheit aktiv an (kein Tabu).

👉 **Zahl:** Nur 60 % berichten von gutem mentalen Wohlbefinden.

- Biete Orientierung im Umgang mit KI.

Übung: Team-Dialog: „Welche Chancen bringt uns KI, wo brauchen wir Training?“

Hinweis: Arbeit ist für diese Altersgruppe ein zentraler Teil der Identität – gleich nach Familie und Freunden. Wenn sie nicht passt, zweifeln sie am ganzen Lebensweg.

So nutzt du die Checkliste

1. Gehe jede Altersgruppe durch und hake ab, was du bereits umsetzt.
 2. Nutze die Reflexionsfragen, um blinde Flecken zu erkennen.
 3. Baue kleine Übungen in deine Teammeetings ein – Schritt für Schritt.
-

👉 Wenn du als Führungskraft junge Menschen nicht nur ausbilden, sondern langfristig binden willst:

Melde dich zur **M-POWER5 Masterclass** an – und erfahre, wie du mit den 5 Hebeln Sinn, Entwicklung, Gemeinschaft, Wertschätzung und Balance in deinem Team stärkst.