JUNGE WILDE
2025 – 2026

# FALLSTUDIE

## OHNE NACHWUCHS KEINE ZUKUNFT!

**GENERATIONEN VERBINDEN, NACHWUCHS FÖRDERN, ERFOLG SICHERN.**

INKLUSIVE PRAXISTIPPS!

WWW.JUNGE-WILDE.ACADEMY

# WARUM DIESE FALLSTUDIE?

„Bewerbungen bleiben aus, unsere Azubis sind unsicher – und die erfahrenen Leute gehen bald in Rente.“ Diesen Satz hören wir in Schleswig-Holstein immer häufiger von Inhaber:innen familiengeführter Unternehmen.

Und tatsächlich: Der Fachkräftemangel ist längst keine abstrakte Zahl mehr, sondern gelebte Realität. Während 2022 noch rund 34.000 Fachkräfte fehlten, prognostiziert die IHK für Schleswig-Holstein bis 2035 eine Lücke von über 326.000 Arbeitskräften. Eine Zahl, die zeigt, wie ernst die Lage ist – und was es bedeutet, wenn Wissen, Erfahrung und Menschen in großem Stil wegbrechen.

Familienunternehmen trifft es dabei besonders hart. Sie sind das Rückgrat der Wirtschaft im Norden – und gleichzeitig mitten im Umbruch. Viele Eigentümer:innen ringen mit der Frage der eigenen Nachfolge, während ganze Generationen erfahrener Mitarbeitender in den Ruhestand gehen.

Hinzukommt, dass die junge Generation zahlenmäßig kleiner ist – es gibt also weniger Bewerbungen. Gleichzeitig bringt sie andere Erwartungen mit, geprägt durch Erziehung, Umfeld und ein anderes Wertekonstrukt. Auch die Haltung zur Arbeit unterscheidet sich deutlich: Wo frühere Generationen eher Sicherheit und Beständigkeit suchten,

> BIS 2035 GEHEN ÜBER 100.000 MENSCHEN IN SCHLESWIG-HOLSTEIN IN RENTE.

> 2024/25 FEHLTEN IN SCHLESWIG-HOLSTEIN BEREITS 17.182 QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE . BEI 42 % ALLER OFFENEN STELLEN GIBT ES KEINE PASSENDE ARBEITSKRAFT.

stehen heute Flexibilität, Selbstverwirklichung und Work-Life-Balance im Vordergrund. Die Folge: Junge Menschen wechseln schneller den Job oder bringen ihre Leistung nicht in dem Maße ein, wie es möglich wäre – nicht, weil sie nicht wollen, sondern weil Orientierung und klare Entwicklungspfade fehlen.

Damit wird aus einem individuellen Problem schnell eine unternehmerische Herausforderung: Ohne gezielte Entwicklung der jungen Generation fehlt die Grundlage, um Wissen und Verantwortung in die Zukunft zu tragen – und genau hier stellt sich die große Frage, wie Unternehmen den Wert ihres Betriebs sichern können, wenn ihnen in den kommenden Jahren das fehlt, was sie bislang stark gemacht hat: die Menschen.

Diese Fallstudie erzählt die Geschichte eines Familienunternehmens, das genau an diesem Punkt stand. Sie zeigt, wie es gelungen ist, Nachwuchskräfte nicht nur zu halten, sondern sie zu stabilen Leistungsträger:innen zu entwickeln. Und sie macht deutlich, dass Unternehmen den Herausforderungen des Fachkräftemangels aktiv begegnen können – durch gezielte Entwicklung und Stärkung junger Menschen im eigenen Haus.

# HERAUSFORDERUNGEN DES FAMILIENUNTERNEHMENS

## Führungskräfte ohne Zeit

In vielen Unternehmen sind Führungskräfte und Ausbilder:innen stark ins Tagesgeschäft eingebunden – und genau das hält den Betrieb auf Kurs. Gleichzeitig entsteht hier ein Dilemma, wie auch in unserer Fallstudie: Für die gezielte Entwicklung von Mitarbeitenden bleibt kaum Raum, denn ein Seminar allein reicht nicht, damit sich Nachwuchskräfte langfristig entfalten können. Dabei hat sich die Rolle der Führung in den letzten Jahren spürbar verändert. Heute sind Führungskräfte nicht mehr nur Vorgesetzte, sondern auch Begleiter:innen, Mentor:innen, Coaches oder Trainer:innen. Um Potenziale zu heben, braucht es Nähe zum Team, regelmäßigen Austausch und eine bewusste Begleitung im Alltag. Genau dafür fehlt im Tagesgeschäft jedoch häufig die Zeit – mit der Folge, dass Talente zwar gesehen, aber nicht konsequent entwickelt werden.

## Nachwuchskräfte brauchen Orientierung

Viele junge Menschen starten mit hohen Erwartungen ins Berufsleben – schneller Aufstieg, Work-Life-Balance oder gutes Gehalt bei wenig Stunden. Doch ohne Reflexion und eine realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten entstehen Erwartungen, die der Arbeitgeber nicht erfüllen kann. Das führt schnell zu Demotivation, Unsicherheit oder Jobwechseln – und die erwartete Leistung bleibt aus. So ähnlich war es auch in unserem Fallunternehmen: Die jungen Mitarbeitenden waren motiviert, suchten aber nach Orientierung. Ohne Unterstützung drohten ihre Potenziale ungenutzt zu bleiben – eine der größten Herausforderungen für den Betrieb.

## Generationenwechsel im Betrieb

In den kommenden Jahren scheiden viele erfahrene Mitarbeitende aus dem Berufsleben aus. Damit geht nicht nur wertvolles Fachwissen verloren, sondern auch jahrzehntelange Erfahrung, die für Stabilität und Qualität im Unternehmen entscheidend ist. Wenn Nachwuchskräfte nicht rechtzeitig aufgebaut werden, entsteht eine gefährliche Lücke in Leistung und Kontinuität. So war es auch in unserem Fallunternehmen: Einige Mitarbeitende standen kurz vor der Rente, weitere folgen in den nächsten Jahren. Um diese Lücke zu schließen, musste dringend neues Personal aufgebaut und das Wissen der Älteren rechtzeitig weitergegeben werden.

> Wir haben gute Leute – aber sie springen uns nach einem Jahr ab.
>
> Ich weiß, dass Entwicklung wichtig ist, aber mir fehlt schlicht die Zeit.
>
> Die jungen Menschen sind nicht mehr belastbar und wollen nur Work-Life-Balance.
>
> – Zitate von Unternehmen in SH –

READY TO GROW?
TERMIN SICHERN

# FALLSTUDIE: VOM POTENZIAL ZUM LEISTUNGSTRÄGER

## AUSGANGSLAGE

Als wir das Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich kennengelernt haben, war sofort klar: Hier bewegt sich etwas. Die Firma war über Jahrzehnte hinweg gewachsen, wirtschaftlich solide aufgestellt und konnte sich auf eine treue Belegschaft verlassen. Viele Mitarbeitende waren seit Jahren, manche sogar seit Jahrzehnten im Unternehmen – ein Zeichen für Stabilität und ein starkes Miteinander. Mit ihrer Erfahrung und ihrem Wissen hatten sie den Betrieb zu dem gemacht, was er heute war: zuverlässig, anerkannt und regional gut vernetzt.

Doch genau diese Stärke brachte eine neue Herausforderung mit sich. Die Altersstruktur im Unternehmen war hoch, viele der prägenden Leistungsträger standen kurz vor dem Renteneintritt. Mit ihnen drohte nicht nur wertvolles Fachwissen verloren zu gehen, sondern auch eingespielte Routinen, Netzwerke und ein Teil der Unternehmenskultur. Gleichzeitig war die nachrückende Generation zwar vorhanden, aber noch nicht ausreichend vorbereitet, um die Verantwortung zu übernehmen.

Einige Nachwuchskräfte zeigten großes Potenzial, doch es fehlte an systematischer Förderung und klaren Entwicklungspfaden. Orientierung, Feedback und Begleitung waren kaum gegeben, weil die Führungskräfte selbst stark ins Tagesgeschäft eingebunden waren. So entstand eine gefährliche Lücke: Auf der einen Seite eine erfahrene Belegschaft kurz vor dem Ausstieg, auf der anderen Seite junge Menschen mit Energie, aber ohne Richtung. Für das Unternehmen war klar: Wenn hier nicht rechtzeitig gehandelt wird, droht in den kommenden Jahren ein Bruch, der Leistung, Stabilität und Zukunftsfähigkeit gefährdet.

## HERAUSFORDERUNG

Im Unternehmen gab es zwar eine Personalabteilung, doch wie in vielen mittelständischen Betrieben war sie vor allem für Verwaltung, Verträge und Organisation zuständig. Eine gezielte Personalentwicklung existierte nicht. Das führte dazu, dass Weiterbildungen eher „nach Gefühl“ vergeben wurden: Mal schickte eine Führungskraft jemanden auf ein Seminar, weil es gerade passte, mal wurde ein Mitarbeitender übergangen, weil er nicht als Leistungsträger galt. Ein strukturierter Entwicklungsprozess, der Talente systematisch fördert, war nicht vorhanden – und über viele Jahre hinweg fiel das kaum auf, weil die Firma mit ihren gewachsenen Strukturen funktionierte.

Doch die Situation hatte sich verändert. Mit einer älteren Belegschaft kurz vor dem Ruhestand und jungen Mitarbeitenden, die Orientierung suchten, fehlte es an klaren Wegen für die nächste Generation. Die Führungskräfte selbst waren stark im operativen Geschäft eingebunden und nutzten Führungsstile, die sie aus ihrer eigenen Vergangenheit kannten – eher „Law and Order“ als moderne Begleitung. Für Coaching, Feedback oder die gemeinsame Reflexion blieb schlicht keine Zeit.

So entstand eine doppelte Herausforderung: Einerseits mussten Nachwuchskräfte lernen, ihre eigenen Stärken zu erkennen und gezielt einzusetzen. Andererseits brauchte es Strukturen, die die Führungskräfte entlasteten und sie gleichzeitig befähigten, junge Mitarbeitende aktiv zu begleiten.

# FALLSTUDIE: VOM POTENZIAL ZUM LEISTUNGSTRÄGER

## LÖSUNG

Nach der Analyse der Ausgangslage war klar: Einzelne Seminare oder punktuelle Schulungen würden die Situation nicht nachhaltig verändern. Was es brauchte, war ein strukturierter Entwicklungsprozess mit klaren Zielen – sowohl für die Nachwuchskräfte selbst als auch für das Unternehmen. Gemeinsam mit der Geschäftsführung definierten wir deshalb den zentralen Auftrag: den Generationswechsel aktiv gestalten und die Schlüsselpositionen der Zukunft sichern.

Im ersten Schritt führten wir Gespräche mit den Mitarbeitenden, um Potenziale sichtbar zu machen. Rund zehn Nachwuchskräfte kristallisierten sich heraus – nicht alle gleichzeitig, sondern über mehrere Jahre hinweg. So konnten wir uns jeweils intensiv auf drei bis vier Personen konzentrieren und sie über etwa ein Jahr hinweg gezielt begleiten.

Herzstück dieser Begleitung war unser IHK-zertifiziertes Talentprogramm. Anders als klassische Seminare setzt es nicht auf Frontalunterricht, sondern auf Erfahrungsräume:

Übungen zu Kommunikation, lösungsorientiertem Denken, emotionaler Intelligenz, Konfliktbewältigung oder Selbstorganisation – ergänzt durch außergewöhnliche Formate wie Eisbaden, Rollenspiele in der Innenstadt oder das Lösen von Aufgaben in anderen Unternehmen. Ziel war es, die Nachwuchskräfte nicht nur fachlich, sondern vor allem persönlich zu stärken und ihnen Orientierung für ihren Weg zu geben.

Parallel dazu arbeiteten wir mit den Führungskräften. Sie erhielten Tools und Methoden, um die jungen Mitarbeitenden im Alltag zu begleiten, Motivation aus den Trainings aufzugreifen und in die Praxis zu übertragen. Gleichzeitig ging es darum, Verantwortung zu delegieren, Strukturen anzupassen und so den Weg für eine nachhaltige Entwicklung frei zu machen. Jobshadowing und Mentoring spielten dabei eine entscheidende Rolle: Nachwuchskräfte konnten Führung hautnah erleben, während erfahrene Führungskräfte den Alltag ihrer Teams aus neuer Perspektive verstanden.

Am Ende stand nicht nur ein Trainingsprogramm, sondern ein klarer Entwicklungsprozess, der junge Menschen stärkte, Führungskräfte entlastete und das Fundament für die nächsten Schritte des Unternehmens legte.

READY TO GROW?
TERMIN SICHERN

# FALLSTUDIE: VOM POTENZIAL ZUM LEISTUNGSTRÄGER

## ERGEBNISSE

Von Beginn an war das Ziel klar: Der Generationswechsel sollte gelingen, die Schlüsselpositionen besetzt und die Zukunft des Unternehmens gesichert werden. Was zunächst nach einer großen Herausforderung aussah, entwickelte sich Schritt für Schritt zu einer Erfolgsgeschichte.

Mit dem strukturierten Entwicklungsprozess bekamen die Nachwuchskräfte erstmals eine klare Richtung. Sie erlebten, dass ihre Entwicklung nicht dem Zufall überlassen war, sondern Teil eines Plans. Durch die Mischung aus Talentprogramm, individueller Begleitung und neuer Unterstützung der Führungskräfte konnten sie Selbstbewusstsein gewinnen, Verantwortung übernehmen und ihre Stärken gezielt einsetzen. Das machte sich auch in Zahlen bemerkbar: Die Produktivität stieg im Durchschnitt um 34 %, die Zufriedenheit und emotionale Bindung auf fast 90 %.

Natürlich verlief nicht alles ohne Brüche. Eine Nachwuchskraft entschied bewusst, das Unternehmen zu verlassen – ein Verlust, der aber half, den Blick auf die richtigen Talente zu schärfen. Die übrigen neun entwickelten sich zu echten Leistungsträgern. Sie besetzten die zuvor kritischen Schlüsselpositionen, übernahmen Verantwortung und brachten das Unternehmen durch eine unsichere Zeit – gerade in der Corona-Phase – sicher nach vorn.

Besonders wertvoll war, dass nicht nur die jungen Mitarbeitenden wuchsen. Auch die Geschäftsführung gewann Klarheit. Sie hatte nun einen Entwicklungsprozess, mit dem Potenziale strukturiert erkannt, gefördert und eingesetzt werden konnten. Der Wissenstransfer funktionierte, Jobshadowing und Mentoring sorgten für Nähe zwischen den Generationen, und die Grundlage für die nächsten Jahre war gelegt.
Das Ergebnis: Aus einer unsicheren Ausgangslage entstand ein stabiles Fundament. Der Generationswechsel war eingeleitet, die Leistungsträger:innen waren gefunden, und das Unternehmen konnte mit Zuversicht in die Zukunft blicken – stärker, klarer und langfristig sicher aufgestellt.

VOM POTENZIAL ZUR STÄRKE

# DIE JUNGEN WILDEN

Die Fallstudie hat gezeigt:
Fachkräftesicherung gelingt nicht durch Hochglanz-Seminare oder Theorien, sondern dort, wo Menschen wirklich abgeholt werden – im Alltag, im echten Leben, in ihren eigenen Herausforderungen. Genau hier kommen die Jungen Wilden ins Spiel.
Wir sind ein Team, das Praxis vor Theorie stellt und Menschen in den Mittelpunkt rückt. Unsere Stärke liegt darin, dicht dran zu sein: an den Nachwuchskräften, die Orientierung suchen, und an den Führungskräften, die im Tagesgeschäft unter Druck stehen. Wir schaffen Erfahrungsräume, in denen junge Menschen ihre Stärken entdecken und Verantwortung übernehmen, während Führungskräfte lernen, Vertrauen zu geben und gleichzeitig klar zu begleiten.

Menschennah, klar und auf Augenhöhe – so arbeiten wir. Denn am Ende geht es nicht um perfekte Folien, sondern darum, dass ein Azubi, eine Nachwuchskraft oder eine ganze Abteilung ins Handeln kommt, selbstbewusster wird und dem Unternehmen Stabilität gibt. Für uns sind das keine abstrakten Konzepte, sondern echte Geschichten aus Betrieben, die wir begleiten.
Die Jungen Wilden sind Partner für Unternehmen, die wissen: Zukunft entsteht nicht von allein, sondern wenn wir Menschen entwickeln – mit Mut, Klarheit und Begeisterung für das, was sie leisten können.

# WARUM UNSER TALENT-PROGRAMM?

Unser Talent-Programm ist eine Innovation auf dem deutschen Markt. Entwickelt in enger Zusammenarbeit mit Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft, legt es den Fokus auf die persönliche und berufliche Entwicklung junger Nachwuchskräfte im Alter von 20 bis 30 Jahren. Durch die sechs flexiblen Module ist ein Einstieg jederzeit möglich – maßgeschneidert für die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden. Darüber hinaus bieten wir eine kontinuierliche Begleitung durch unsere erfahrenen Trainer und Berater, sowohl für die Nachwuchskräfte als auch ihre Vorgesetzten.

**ZIELGRUPPE:**
Nachwuchskräfte im Alter von 20 bis 30 Jahren

**6 MODULE:**
Über einen Zeitraum von sechs Monaten findet einmal im Monat ein ganztägiges Präsenzseminar statt, das wichtige und praxisrelevante Themen behandelt.

**INDIVIDUELLE BEGLEITUNG:**
Durch regelmäßige 1:1 Entwicklungsgespräche begleiten wir die Teilnehmenden zusätzlich zu den Seminaren. Dabei beziehen wir auch die Vorgesetzten aktiv mit ein, um die Entwicklung der Teilnehmenden nachhaltig zu fördern.

**ERGEBNISORIENTIERT:**
Die Teilnehmenden erwerben konkrete Fähigkeiten und Methoden, die sie unmittelbar in ihren Arbeitsalltag integrieren können.

# QUICK WINS FÜR DEN ALLTAG

In vielen Unternehmen stellt sich die Frage: Muss es immer ein großes Programm sein, damit sich wirklich etwas verändert? Die ehrliche Antwort lautet: Nein. Quick Wins sind kleine Maßnahmen, die schnell umgesetzt werden können und sofort Wirkung zeigen. Sie schaffen Bewegung, setzen Impulse und zeigen, dass Entwicklung nicht kompliziert sein muss.

Natürlich: Ein strukturiertes Programm ist mehr als nur ein Quick Win. Es ist ein Booster – weil es klare Prozesse schafft, nachhaltige Ergebnisse liefert und keine eigenen Strukturen erst aufgebaut werden müssen. Aber manchmal reicht es schon, an einer kleinen Stellschraube zu drehen, um spürbare Veränderungen zu erleben. Genau hier setzen Quick Wins an.

Deshalb teilen wir hier zwei Impulse, die sich in unserer Arbeit immer wieder bewährt haben. Sie zeigen, dass schon kleine Veränderungen Orientierung schaffen, Motivation steigern und Wissen sichern können. Quick Wins bringen Tempo in die Entwicklung, schaffen Aha-Momente und machen deutlich: Es braucht nicht immer lange Konzepte, um einen Unterschied zu machen.

1. Jobshadowing – wenn Führungskräfte und Nachwuchskräfte die Perspektive wechseln und so ein neues Verständnis füreinander entsteht.
2. Wissenstransfer – moderne Wege, um Erfahrung rechtzeitig weiterzugeben und den Generationswechsel zu sichern.

Der dritte Quick Win ist ebenso einfach wie wirkungsvoll: ins Gespräch kommen. Denn viele Lösungen entstehen nicht in langen Konzeptpapieren, sondern wenn man offen über die eigenen Herausforderungen spricht. Und manchmal reicht genau so ein Austausch, um den entscheidenden Impuls zu setzen – am besten natürlich direkt mit uns.

> „Wer immer tut, was er schon kann, bleibt immer das, was er schon ist.
> – Henry Ford -

READY TO GROW?
TERMIN SICHERN

# JOBSHADOWING

> Es ist keine Schande, nichts zu wissen, wohl aber, nichts lernen zu wollen.
> – Platon –

## WAS IST JOBSHADOWING?

Jobshadowing ist eine Lern- und Beobachtungsmethode, bei der eine Person für eine bestimmte Zeit den Arbeitsplatz einer anderen begleitet. Der Kern: durch unmittelbares Miterleben verstehen, wie Aufgaben erledigt, Entscheidungen getroffen und Rollen im Unternehmen ausgefüllt werden. Es geht darum, Perspektiven zu wechseln, Einblicke zu erhalten und Zusammenhänge besser zu begreifen – nicht um Bewertung oder Kontrolle.

## WIE MACHT MAN JOBSHADOWING?

Für wirksames Jobshadowing braucht es einen klaren Rahmen: Wer begleitet wen und für welchen Zeitraum? Typisch sind ein halber oder ganzer Arbeitstag. In dieser Zeit übernimmt die Führungskraft die Rolle eines normalen Mitarbeitenden. Sie trägt – falls vorhanden – dieselbe Dienstkleidung, erledigt kleine Aufgaben mit und hat keine disziplinarische Verantwortung. Kolleg:innen wenden sich nicht mit Führungsfragen an sie, und Entscheidungen trifft an diesem Tag ausschließlich die Nachwuchskraft.

Die Nachwuchskraft zeigt, erklärt und führt durch ihren Arbeitsalltag. Die Führungskraft erlebt hautnah, wie Aufgaben organisiert werden, wo Abläufe haken und welche Fragen oder Herausforderungen im Alltag tatsächlich auftreten. Ein kurzes Nachgespräch am Ende des Tages stellt sicher, dass Eindrücke und Erkenntnisse gemeinsam reflektiert werden.

Natürlich funktioniert Jobshadowing auch in umgekehrter Richtung: Nachwuchskräfte können einen Tag lang die Rolle der Führungskraft begleiten. So bekommen sie Einblicke in Entscheidungsprozesse, Verantwortung und die Komplexität von Führung – ein wichtiger Schritt zu mehr Transparenz und Verständnis für die Aufgaben auf Leitungsebene.

## MEHRWERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

- Führungskräfte gewinnen ein realistisches Bild vom Arbeitsalltag der Nachwuchskräfte
- Nachwuchskräfte fühlen sich ernst genommen und wertgeschätzt
- Wissen wird frühzeitig weitergegeben, bevor es verloren geht
- Generationskonflikte werden reduziert, Verständnis wächst
- Potenziale werden sichtbar, Entwicklungsbedarf klarer erkennbar

# WISSENSTRANSFER

> Wissen ist das einzige Gut,
> das sich vermehrt, wenn man es teilt.“
> – Marie von Ebner –

## WAS IST WISSENSTRANSFER?

Wissenstransfer bedeutet, das Know-how erfahrener Mitarbeitender systematisch an andere Kolleg:innen weiterzugeben – idealerweise natürlich an Nachwuchskräfte. Ziel ist es, nicht nur Fachwissen zu sichern, sondern auch Erfahrungswerte, Routinen und „unsichtbare“ Kompetenzen zugänglich zu machen. Entscheidend ist, dass dieses Wissen im Unternehmen bleibt, selbst wenn Mitarbeitende die Firma verlassen oder nicht mehr in ihrer bisherigen Rolle tätig sind.

## WIE MACHT MAN WISSENSTRANSFER?

Der erste Schritt ist die Analyse: Wer im Unternehmen besitzt kritisches Wissen, das nicht verloren gehen darf? Das können Mitarbeitende sein, die kurz vor einem Rollenwechsel stehen, die das Unternehmen verlassen oder die in den Ruhestand gehen. Sobald diese Wissensträger identifiziert sind, geht es darum, ihr Wissen greifbar zu machen.

Ein bewährter Weg ist die Arbeit mit einem klaren Fragenkatalog. Dieser wird genutzt, um in Interviews die wichtigsten Routinen, Erfahrungswerte und Praxis-Tipps systematisch zu erfassen. Die Umsetzung darf pragmatisch sein: Ein Handy reicht völlig aus, um kurze Video-Sequenzen aufzunehmen, die später allen zugänglich sind. So entsteht Schritt für Schritt eine interne Wissensbibliothek.

Doch damit nicht genug: Wissensträger sollten regelmäßig Zeiträume haben – zum Beispiel einmal im Quartal – in denen Kolleg:innen ihre Fragen direkt stellen können. Diese Sessions können genutzt werden, um neues Wissen zu dokumentieren oder bestehende Prozesse zu ergänzen. So wächst der Wissensschatz kontinuierlich weiter.

Eine weitere Möglichkeit ist, ausscheidende Mitarbeitende in reduzierter Form zu behalten, etwa auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung. Sie übernehmen dann keine operativen Aufgaben mehr, sondern konzentrieren sich ausschließlich darauf, ihre Erfahrung als Mentor:innen weiterzugeben. So bleibt das Wissen nicht nur im Unternehmen, sondern wird gezielt an die nächste Generation vermittelt.

## MEHRWERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

- Fachwissen bleibt auch nach Renteneintritten erhalten
- Nachwuchskräfte lernen praxisnah und direkt im Alltag
- Routinen und Best Practices werden transparent
- Effizienz steigt, weil „Fehler durch Unwissen“ vermieden werden
- Mitarbeitende fühlen sich als Wissensgeber:innen wertgeschätzt

# WER HEUTE SEINE TALENTE ENTWICKELT, GEWINNT DIE LEISTUNGSTRÄGER VON MORGEN.

Die Herausforderungen im Fachkräftemarkt wachsen – und wer jetzt handelt, gewinnt entscheidende Jahre Vorsprung.

Wir unterstützen dich dabei, Talente zu entwickeln, zu halten und zu echten Leistungsträger:innen zu machen – praxisnah, menschennah und mit klarer Struktur.

Scanne den QR-Code und sichere dir dein Erstgespräch. Wir freuen uns darauf, dich kennenzulernen!

**JETZT ERSTGESPRÄCH VEREINBAREN!**

**STAY WILD,**
**DEIN JUNGE WILDE TEAM**