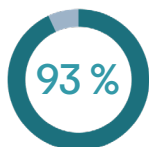


„Karriere-Entwicklungs-Champions“



53 % der Unternehmen in Deutschland sind „Karriere-Entwicklungs-Champions“



93 % der Personalentwicklungsprofis (L&D-Profis) sind sich einig: Kontinuierliches Lernen ist für eine erfolgreiche Karriere wichtiger denn je. „Karriere-Entwicklungs-Champions“ übertreffen diejenigen Unternehmen, die nicht zu den Entwicklungs-Campions gehören, gleich in einer ganzen Reihe positiver Indikatoren. Dazu zählt, dass sie zuversichtlicher sind, wirtschaftlich rentabel zu arbeiten sowie Talente zu gewinnen und zu halten.

Tipp:

„Karriere-Entwicklungs-Champions“ im Unternehmen zu haben, ist entscheidend: Sie fördern **kontinuierliches Lernen**, stärken die Motivation unter den Mitarbeiter:innen und **binden Talente**. Damit tragen sie signifikant zum Erfolg und zur Agilität des Unternehmens bei. Erkennen und fördern Sie „Karriere-Entwicklungs-Champions“ innerhalb Ihres Unternehmens: Halten Sie die Augen offen nach Personen, denen die **Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeiter:innen** am Herzen liegt, die nachweislich als Mentor:innen für ihre Kolleg:innen fungieren und diese unterstützen.

Die Chancen des Wandels nutzen

Zukunftsorientierte Unternehmen betrachten die Einführung generativer KI (GKI) und berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten als „einheitliche Strategie für Agilität“.



Viele „Karriere-Entwicklungs-Champions“ betrachten GKI als Wettbewerbsvorteil, den sie entlang des gesamten Unternehmens skalieren können. Durch die Kombination von GKI und beruflicher Weiterentwicklung zu einem einheitlichen, stimmigen Ansatz, treiben Unternehmen Innovation voran, steigern ihre Produktivität und fördern eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und des Wachstums.

Die Top 3 der beruflichen Weiterentwicklungsmaßnahmen in Deutschland.

1.	Interne Weiterbildungsprogramme	68 %
2.	Training für Führungskräfte:	66 %
3.	Mentoring-Programme	60 %



Tipp:

Identifizieren Sie, wo es in Ihrem Unternehmen Lücken bei **GKI-Skills** gibt, und analysieren Sie die aktuellen Kompetenzen und Karriereziele Ihrer Beschäftigten. Entwickeln Sie maßgeschneiderte Entwicklungspfade, die sowohl zu den individuellen Zielen der Mitarbeiter:innen als auch zu den **Bedürfnissen Ihres Unternehmens** passen. Das ermöglicht Ihnen, gezielte Weiterbildungsprogramme zu entwickeln und vorhandene Lücken zu schließen. Durch **Weiterbildungsmaßnahmen** stellen Sie sicher, dass Ihre Belegschaft die richtigen Fähigkeiten an der Hand hat, und stärken gleichzeitig die Mitarbeiter:innenmotivation und -bindung.

Fortschritte erzielen

Diese fünf Grundlagen der Talentstrategie fördern lernorientiertes Wachstum.



- 1. Bauen Sie neue Kompetenzen schneller auf.** L&D-Profis in Deutschland sind bereit, GKI für ihre Weiterbildungsprogramme zu nutzen: 83 Prozent erkunden und experimentieren mit GKI oder integrieren sie bereits in ihre Arbeitsabläufe. Durch die Zeitersparnis, die GKI L&D-Profis bietet, können sie sich darauf konzentrieren, eine personalisierte, relevante Lernerfahrung für das gesamte Unternehmen zu schaffen.
- 2. Erleichterung von Mobilität – für Mitarbeiter:innen und Fähigkeiten.** Nur 11 Prozent der „Karriere-Entwicklungs-Champions“ in der EMEA-Region haben eine beauftragte Führungskraft für interne Mobilität. Hier muss mehr passieren, um den Einfluss zu betonen, den interne Mobilität auf die Bindung und Kompetenzentwicklung von Mitarbeiter:innen hat.
- 3. Messen Sie den Business Impact.** 67 Prozent der „Karriere-Entwicklungs-Champions“ in der EMEA-Region haben die „Mitarbeiter:innen-Motivation“ und 62 Prozent haben die „Mitarbeiter:innen-Bindung“ genutzt, um den Business Impact der beruflichen Weiterentwicklung in ihrem Unternehmen zu messen.
- 4. Befähigen Sie Führungskräfte, die Karrieren ihrer Mitarbeitenden zu fördern.** Gute Führungskräfte fördern die berufliche Weiterentwicklung und das Erlernen von wichtigen Kompetenzen, um den Beschäftigten die Möglichkeit zum Aufstieg zu geben. 90 Prozent der L&D-Profis in Deutschland sagen: Menschliche Fähigkeiten werden immer wichtiger.
- 5. Inspirieren Sie individuelles Karrierewachstum.** Berufliche Weiterentwicklung floriert, wenn Beschäftigte das Gefühl haben, ihre Karriere in der eigenen Hand zu haben. 82 Prozent der Beschäftigten in der EMEA-Region stimmen der folgenden Aussage zu: „Lernen verleiht meiner Arbeit mehr Sinn“.



Tipp:

Um den Business Impact zu messen, können Sie Metriken wie die **Mitarbeiter:innen-Motivation und -Bindung** aufzeichnen und so die Effektivität Ihrer Maßnahmen und Initiativen zur beruflichen Weiterentwicklung auswerten. Kommunizieren Sie die Ergebnisse regelmäßig, um den Wert Ihrer Talententwicklungsprogramme (L&D Maßnahmen) für das gesamte Unternehmen aufzuzeigen. Sammeln Sie proaktiv Feedback, passen Sie Ihre Strategie an, setzen Sie neue Ziele – und vergessen Sie nicht, Erfolge zu würdigen und zu feiern!

Tipp:

Um lernorientiertes Wachstum zu fördern, ermutigen Sie Ihre Führungskräfte, regelmäßige **Entwicklungsgespräche** mit ihren Mitarbeiter:innen zu führen. Diese Gespräche geben Führungskräften die Möglichkeit, Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu schaffen, die sowohl zu den individuellen Entwicklungs- und Karrierezielen ihrer Mitarbeiter:innen als auch zum Unternehmen passen, und so zu einer motivierten und kompetenten Belegschaft beitragen. Stellen Sie sicher, dass Sie die Ergebnisse kontinuierlich auswerten. So bleibt Ihr Weiterbildungsprogramm relevant und passt sowohl zu den Bedürfnissen Ihrer Beschäftigten als auch zu denen Ihres Unternehmens.



Entdecken Sie den vollständigen Report über den QR-Code oder besuchen Sie:
<https://learning.linkedin.com/de-de/resources/workplace-learning-report-2025>