

LinkedIn Talent Report 2026

Wettbewerbsvorteil Talent Velocity



LinkedIn

Einleitung

Kenntnisse verändern sich schneller, als es Unternehmen bewusst ist und sie darauf reagieren können. Damit werden sie zum **entscheidenden Wettbewerbsvorteil im KI-Zeitalter**.

Die Uhr tickt – und die Kompetenzlücke wird größer: Neuen LinkedIn Daten zufolge verfügen 86 Prozent der Unternehmen nicht über eine adäquate **Talent Velocity**. Das ist, die Fähigkeit eines Unternehmens, vorhandene Kenntnisse der Mitarbeitenden zu erfassen, benötigte Fähigkeiten aufzubauen oder extern zu beschaffen sowie Mitarbeiter:innen in Echtzeit zielgerichtet einzusetzen, um frühzeitig auf Marktbedürfnisse reagieren zu können.

Nur eine kleine Minderheit von 14 Prozent macht es anders. Diese *Talent Velocity Champions* besitzen durch ihre Velocity bereits einen erheblichen Wettbewerbsvorteil, u. a. im Hinblick auf den Einsatz von KI.

Alle anderen Unternehmen hinken hinterher. Ihnen gelingt es bisher nicht, die für die zunehmende Disruption erforderlichen menschlichen und KI-Kompetenzen aufzubauen. In diesem Bericht stellen wir die **Talent Velocity Kurve** vor – ein Werkzeug, mit dem Unternehmen ermitteln können, wo sie stehen. Dazu fünf Beschleuniger, die ihnen helfen, die Lücke zu schließen, bevor sie zu groß wird.

Velocity ist die Lösung.

Talent Velocity *Substantiv*

ta'lent ve'lo:tsi:'tɛ:t

die Fähigkeit eines Unternehmens, die vorhandenen Kenntnisse von Mitarbeitenden zu erfassen, benötigte Kenntnisse aufzubauen oder extern zu beschaffen sowie Mitarbeitende in Echtzeit zielgerichtet einzusetzen, um frühzeitig auf Marktbedürfnisse reagieren zu können.



Der Bericht

Dieser Bericht basiert auf dem **Workplace Learning Report 2025**. Darin haben wir eine Gruppe von Unternehmen identifiziert, die *Champions der Personalentwicklung* sind. Diese Unternehmen verbinden die Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiter:innen mit konkreten Geschäftsergebnissen.

Dieses Jahr sehen wir uns diejenigen Champions der Personalentwicklung an, die für das KI-Zeitalter am besten aufgestellt sind. Sie sind die *Talent Velocity Champions*.

Für diesen Bericht haben wir mit Personalverantwortlichen weltweit gesprochen und Daten der LinkedIn Plattform ausgewertet, die auf den Karrierewegen von einer Milliarde Mitgliedern, 14 Millionen Jobs und 5 Millionen Profil-Updates pro Minute basieren.

Zudem haben wir 1.240 Fach- und Führungskräfte im Personalbereich befragt, die dafür verantwortlich sind, ihr Unternehmen für die Zukunft aufzustellen:

- Personalchef:innen
- Weiterbildungsverantwortliche
- Talentmanager:innen
- HR-Analyst:innen
- Personalentwickler:innen
- HR-Generalist:innen

Anhand der Umfragedaten haben wir die Talent Velocity Kurve sowie den Champion-Nachzügler-Vergleich erstellt. *Talent Velocity Champions* befinden sich in Phase 5 der Kurve. Nachzügler in den Phasen 1 bis 3. Um die Unterschiede zwischen den Champions und den Nachzüglern besser darstellen zu können, wurde Phase 4 in der Vergleichsanalyse nicht berücksichtigt.

[Mehr zur Methodik erfahren Sie hier.](#)

Inhalt

Kapitel 1	Wettbewerbsvorteil Velocity	5
Kapitel 2	Was Velocity begünstigt	16
Kapitel 3	Wie Sie Velocity erreichen	25
Kapitel 4	10 Merkmale von Talent Velocity unter der Lupe	38
Fazit	Methodik	50
	Danksagungen	52

Wettbewerbsvorteil Velocity

Talent Velocity Champions
begegnen Unsicherheiten
mit dem Aufbau von KI-Kompetenz.



Wettbewerbsvorteil Velocity

Der rasante Wandel stellt Unternehmen vor große Herausforderungen, doch *Talent Velocity Champions* blicken zuversichtlich in die Zukunft. Ihr Vorsprung gegenüber den Nachzüglern entspricht im Schnitt 28 Prozentpunkten in Bezug auf vier relevante Kennzahlen. Darunter die Zuversicht, Top-Talente zu gewinnen und zu halten, und der Zuversicht, Mitarbeiter:innen entsprechend sich verändernder Prioritäten zu entwickeln.

Talent Velocity Champions befinden sich in Phase 5 der **Talent Velocity Kurve**, Nachzügler in den Phasen 1 bis 3.

Wettbewerbsvorteil Velocity

Talent Velocity Champions haben eine größere Zuversicht, erfolgreich zu sein.

Zuversicht, Gewinne zu erzielen

+23 %P

88 % vs. 65 %

Zuversicht, Top-Talente zu halten

+26 %P

76 % vs. 50 %

Zuversicht, Top-Talente zu gewinnen

+27 %P

83 % vs. 56 %

Zuversicht, Talente entsprechend sich verändernder Prioritäten zu entwickeln

+36 %P

85 % vs. 49 %

Das sagt die Führungsetage



Achim Braun

Global Senior HR Leader
bei Hitachi

„Ohne Investitionen
in Weiterbildung haben
wir als Unternehmen
keine Zukunft.“



Naphtali Bryant

Managing Principal bei
RAC Leadership

„Führungskräfte müssen
Experimentierfreude
und Neugier belohnen,
nicht nur Wissen.“



Alicia Pittman

Global People Chair
bei BCG

„Organisationale Velocity entsteht
durch die Förderung von
KI-Bereitschaft und KI-Kompetenz.
So machen Sie Ihre Belegschaft
innovativ und zukunftsfit.“



Lauren Uranker

Global Co-head of Talent
bei Goldman Sachs

„Durch Investitionen in
Personalentwicklung fördern
Unternehmen die Personalbindung,
die interne Mobilität und
die Zukunftsfähigkeit ihrer
Führungskräfte.“

Erfolgsformel Mensch + Maschine

Talent Velocity Champions wissen, dass Erfolg nur im Zusammenspiel von Mensch und Maschine gelingt. Sie sind bereit, Neues auszuprobieren und haben keine Angst, sich anzupassen. Dazu braucht es leistungsstarke Teamplayer:innen, die flexibel funktions- und technologieübergreifend arbeiten.

93 %

der *Talent Velocity Champions* betrachten Soft Skills als wichtiger denn je.

Die relevantesten Fähigkeiten aufbauen

Um noch detailliertere Einblicke zu gewinnen, haben wir in einer parallelen Studie Daten der LinkedIn Plattform zu Unternehmen untersucht, die ähnliche Merkmale wie die *Talent Velocity Champions* aufweisen. Die Ergebnisse sind eindeutig:

Gegenüber den Nachzüglern auf LinkedIn verfügen die Champions auf LinkedIn in Bezug auf ihre Mitarbeiter:innen über die folgenden Vorteile:

2,1-mal

so hohe Wahrscheinlichkeit, Kompetenzen im Umgang mit KI aufzubauen

1,6-mal

so hohe Wahrscheinlichkeit, Kompetenzen in der KI-Entwicklung aufzubauen

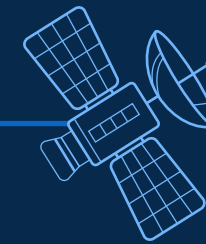
1,6-mal

so viel Aneignung von wichtigen Soft Skills
(z. B. kommunikative und interpersonelle Kompetenzen sowie Anpassungsfähigkeit)

Top-Talente entwickeln

Talent Velocity Champions bauen diese wichtigen menschlichen Kompetenzen eher auf als die Nachzügler:

Vertrauen aufbauen



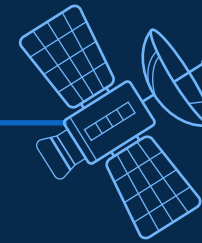
5,5-mal

Positiv Einfluss nehmen



4,3-mal

Interkulturelle
Fähigkeiten



3,5-mal

Personalführung



3,5-mal

Operational
Excellence



3-mal

Im Fokus: Tandem Mensch–Maschine bei KPMG US

Sowohl Soft Skills als auch KI-Kompetenzen aufzubauen, ist mehr als eine Strategie; es ist die Voraussetzung, ein Unternehmen zu entwickeln, in dem menschliche Kreativität und maschinelle Intelligenz gemeinsam Wachstum ermöglichen. **Edwige Sacco**, Leiterin des Workforce Innovation Team bei KPMG US, sagt: Bei der KI-Transformation geht es um beides – Mensch und Maschine.

Leider fühlen sich viele Menschen aber noch überfordert von den Möglichkeiten, die KI bietet. „Das Problem ist nicht Berührungsangst, sondern Erschöpfung“, erklärt Sacco. „Wir erwarten von unseren Mitarbeiter:innen, dass sie sich weiterbilden und innovativ sind, aber sie sind längst am Ende ihrer Kapazitäten angelang.“

Um die psychologische Sicherheit zu erhöhen, experimentierte KPMG mit kurzen 15-minütigen Sessions, die die Unsicherheit der Teams verringern und ihre Neugier wecken sollten. „Wir wollten erreichen, dass unsere Mitarbeiter:innen ihre ‚xy bereitet mir Sorgen‘-Haltung ablegen und ein ‚Das finde ich spannend‘-Mindset entwickeln“, so Sacco. „Dieser einfache Perspektivwechsel macht Menschen offen und neugierig.“



Edwige Sacco

Head of Workforce Innovation bei KPMG US



Ein flexibles Talent-Ökosystem

Talent Velocity Champions haben diese Notwendigkeit für ihr Unternehmen erkannt.

A donut chart with a blue ring and a white center, showing 56%.

Für 56 % gewinnen projektbasierte Tätigkeiten an Bedeutung.

A donut chart with a blue ring and a white center, showing 72%.

Für 72 % wird interne Mobilität deutlich wichtiger.

In Zukunft ist noch mehr Velocity gefragt

Der Druck ist bereits jetzt groß: 89 % der Unternehmen machen sich Sorgen um ihre Kompetenz Velocity (die richtigen Kompetenzen zur richtigen Zeit für die richtigen Aufgaben einsetzen). 88 % bereitet die Personalbindung Kopfzerbrechen – trotz wirtschaftlicher Unsicherheit und sinkender Einstellungsquoten. Weiterbildungsangebote sind nach wie vor der wichtigste Hebel, um Talente zu halten, gefolgt von Coaching, Mentoring und interner Mobilität.

„New-Collar“-Stellen entwickeln sich derzeit zum neuen Rückgrat der Wirtschaft. Für sie sind hybride Fähigkeiten erforderlich: technische und manuelle Kompetenzen sowie kontinuierliche Anpassungsfähigkeit. In den vergangenen zwei Jahren haben Arbeitgeber mindestens 1,3 Millionen KI-bezogene Stellen geschaffen, u. a. Data Annotators, KI-Entwickler:innen und Forward Deployed Engineers.

Mehr Transparenz in Bezug auf Kompetenzen

Personalchef:innen sind sich der Notwendigkeit von holistischen Systemen sehr bewusst und wünschen sich lebendige, atmende Daten, um den flexiblen Geschäftsprioritäten gerecht werden zu können.

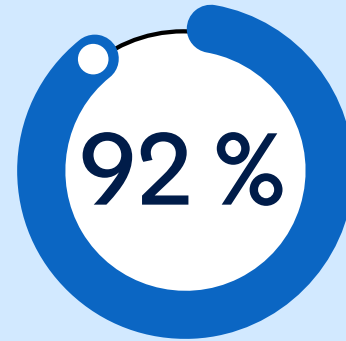
Unternehmen müssen sich auf immer leistungsstärkere KI-Tools und KI-Agenten einstellen, die enorme und unvorhersehbare Möglichkeiten schaffen. Für diesen neuen Horizont brauchen sie Mitarbeiter:innen, die sich selbstständig weiterentwickeln, flexibel eingesetzt werden können und innovativ sind.

Echtzeit-Einblicke sind entscheidend.

90 % sehen eine erhöhte Notwendigkeit für Echtzeiteinblicke in die vorhandenen Kenntnisse der Belegschaft und den Einstellungsbedarf.

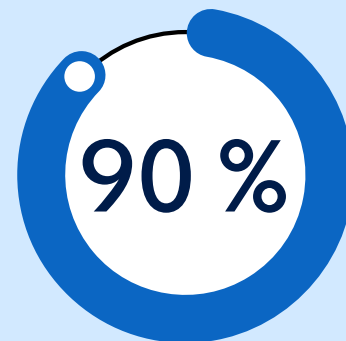
Aufgaben sind fließend.

90 % sagen, ihr Unternehmen werde Teams zunehmend nach den für eine Aufgabe oder ein Projekt erforderlichen Kompetenzen zusammenstellen – anstatt auf Basis von Jobbezeichnungen.



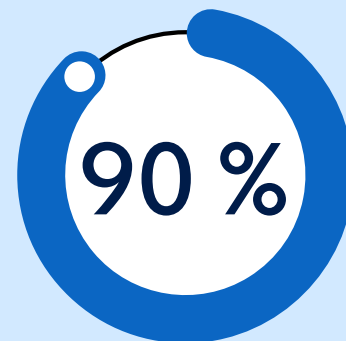
Tätigkeitsbereiche verschmelzen miteinander

92 % sagen, dass KI die Verschmelzung von HR- und technischen Tätigkeiten beschleunigt.



Echtzeit-Einblicke sind entscheidend

90 % sehen eine erhöhte Notwendigkeit für Echtzeiteinblicke in die vorhandenen Kenntnisse der Belegschaft und den Einstellungsbedarf.



Aufgaben sind fließend

90 % sagen, ihr Unternehmen werde Teams zunehmend nach den für eine Aufgabe oder ein Projekt erforderlichen Kompetenzen zusammenstellen anstatt auf Basis von Jobbezeichnungen.

Um ihre Kompetenz Velocity zu fördern, gestalten **30 %** der Unternehmen weltweit ihre Personalplanung kompetenzbasiert.

Häufigkeit kompetenzbasierter Personalplanung nach Region:



Asien-Pazifik

41%



Europa/Naher Osten/Afrika

32%



Nordamerika

22%

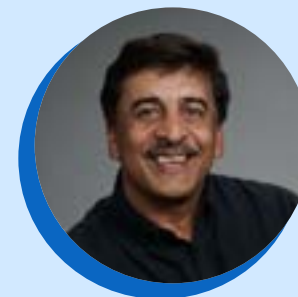
Im Fokus: **Wie Genpact immer einen Schritt voraus ist**

90 % der CPOs sagen, ihr Unternehmen werde Teams zunehmend aufgaben statt rollenbasiert zusammenstellen. Trifft das auch auf Ihr Unternehmen zu?

„In vielerlei Hinsicht ist das für uns nichts Neues. Wir haben immer versucht, ein Unternehmen mit flachen Hierarchien zu sein. Wir setzen auf Potenzial, nicht nur auf Berufserfahrung. Kontinuierliche Weiterbildung ist seit Jahren ein fester Bestandteil unserer Kultur.“

Teams eher kompetenz- statt rollenbasiert zusammenzustellen, stellt lediglich eine natürliche Erweiterung dieser Philosophie dar. Seit den letzten Jahren basiert ein Großteil unseres Mitarbeiterpools auf Echtzeiteinblicken in deren Fähigkeiten – statt statischen Jobbezeichnungen. Dadurch haben wir einen viel besseren Überblick über ergänzende Kompetenzen, den Grad der Expertise und die Einsatzfähigkeit der Personen – und den brauchen wir auch, wenn sich die Aufgaben so schnell verändern.

Den Erfolg dieser Strategie sehen wir in allen Bereichen: Wir besetzen offene Stellen öfter mit internen Talenten, stellen schneller neue Mitarbeiter:innen ein und wir setzen Talente mit weitaus größerer Präzision ein. Es ist eine dynamischere Art, Teams aufzubauen, die sich auf Fähigkeiten und Potenzial konzentriert – und sie hilft uns, schnell auf Kundenbedürfnisse zu reagieren und gleichzeitig unseren Mitarbeitern bessere berufliche Perspektiven zu eröffnen.



Piyush Mehta

Chief Human Resources Officer und
Country Manager für Indien bei Genpact

Was ist wichtig bei der Talent-Transformation?



Josh Bersin

Gründer und CEO von The Josh Bersin Company

„Personaler:innen müssen in die Auswahl, Entwicklung und Bereitstellung der Technologien einbezogen werden. Die IT unterstützt den Prozess, aber was zählt, ist die ‚Mitarbeitererfahrung‘.“



Cora Béghin

VP Learning and Development bei Sage

„Mit unserem Netzwerk aus 100 KI-Champions fördern wir KI-Kompetenzen durch gemeinsames Lernen, Coaching und Ausprobieren. Dabei gehen wir über allgemeine Fähigkeiten hinaus und trainieren die rollenspezifische Anwendung.“



Glen Goodman

Chief Talent Officer bei ChenMed

„Talent Velocity bedeutet, die richtigen Personen zur richtigen Zeit mit den richtigen Aufgaben zu betrauen – idealerweise frühzeitig, um sich verändernden Geschäftsbedarfen Rechnung zu tragen.“

Was Velocity begünstigt

Velocity Champions stellen das Potenzial ihrer Mitarbeiter:innen in den Mittelpunkt.



Die fünf Hebel

Da sich Aufgaben laufend verändern und Tätigkeitsbereiche miteinander verschmelzen, müssen sich auch Talent-systeme weiter entwickeln. Wir haben fünf Hebel bzw. Veränderungsbereiche identifiziert, die die Talent Velocity vorantreiben und Unternehmen in die Lage versetzen, Aufgaben, Kompetenzen und Mitarbeiter:innen den sich verändernden Geschäftsbedarfen anzupassen.

Personalentwicklung in Form von Weiterbildung, Karriereberatung und Kompetenzaufbau ist dabei der Faktor, der allen Hebeln zugrunde liegt. Hier fließen Mitarbeitermotivation und Unternehmensziele zusammen, um Erfolg zu ermöglichen.

Die fünf Hebel für mehr Talent Velocity

Dynamische Führung

Talent Velocity Champions verstehen Personalentwicklung eher als Voraussetzung für den Unternehmenserfolg.

+31 %P

Dynamische Lernkultur

Talent Velocity Champions verfügen eher über eine Kultur des schnellen Lernens, die Experimentieren, Neugier und berufliche Entwicklung fördert.

+37 %P

Hohe KI-Kompetenz

Talent Velocity Champions unterstützen ihre Mitarbeiter:innen eher durch KI-Tools und die Entwicklung von KI-Kenntnissen.

+22 %P

Integriertes Talent-Ökosystem

Talent Velocity Champions verzahnen ihre HR-Bereiche eher, um eine nahtlose Personalentwicklung zu ermöglichen.

+46 %P

Aktive berufliche Entwicklung

Talent Velocity Champions ermöglichen es ihren Teams durch personalisierte Lernangebote eher, ihre berufliche Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen.

+21 %P

Vorsprung der Champions ggü. den Nachzüglern in Prozentpunkten





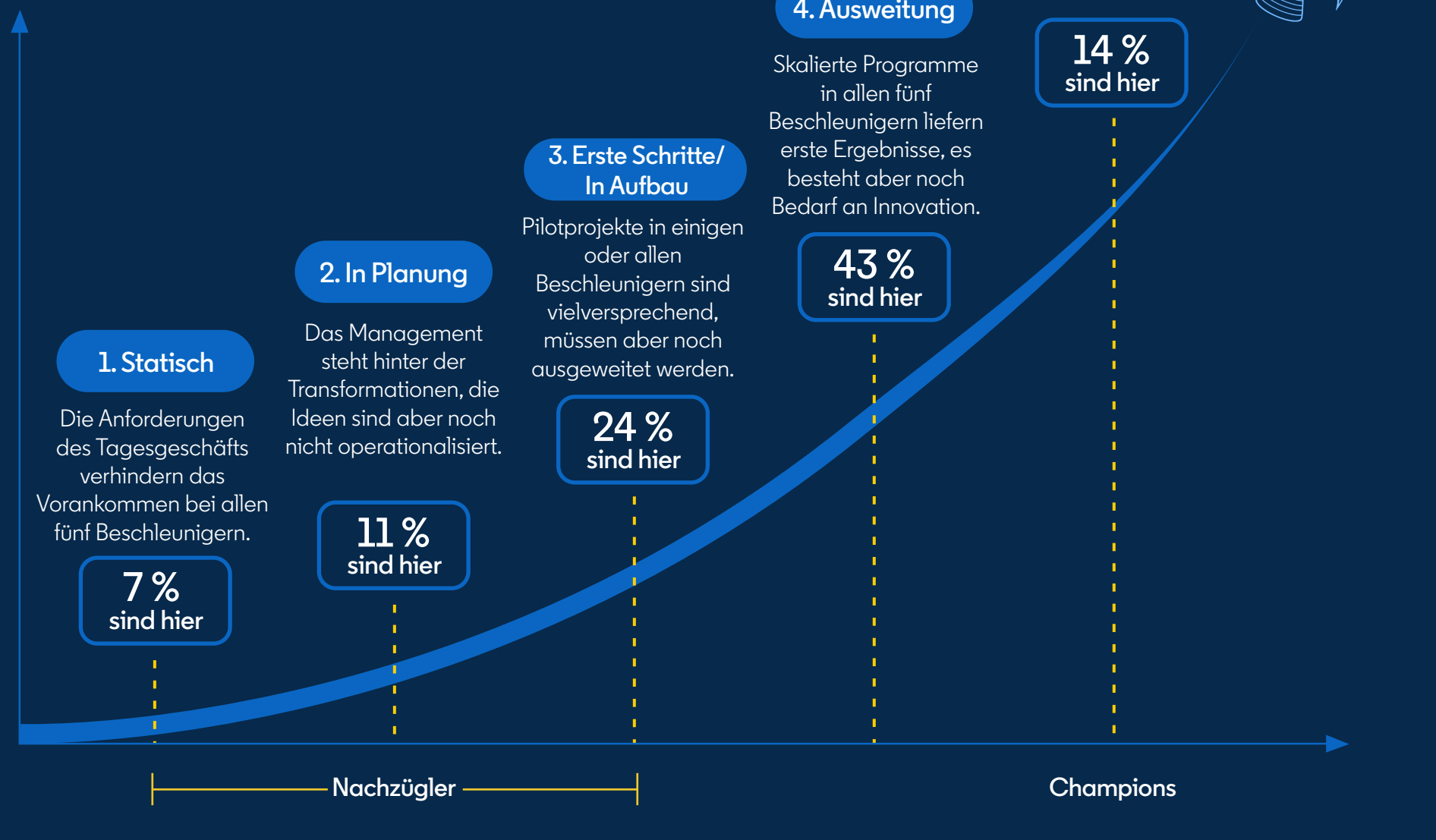
Naphtali Bryant

Managing Principal bei RAC Leadership

„Wenn Sie in die berufliche Entwicklung Ihrer Mitarbeiter:innen investieren, steigern Sie die Talent Velocity Ihres Unternehmens. Dadurch können Sie Talente zielgenau einsetzen und das Potenzial Ihrer Mitarbeiter:innen in großem Stil nutzen.“

Nur 14 % sind führend.

Prozentsatz der betrachteten Unternehmen pro Phase, mit abgeleitetem Fortschritt hinsichtlich der Beschleuniger



Die Talent Velocity Kurve

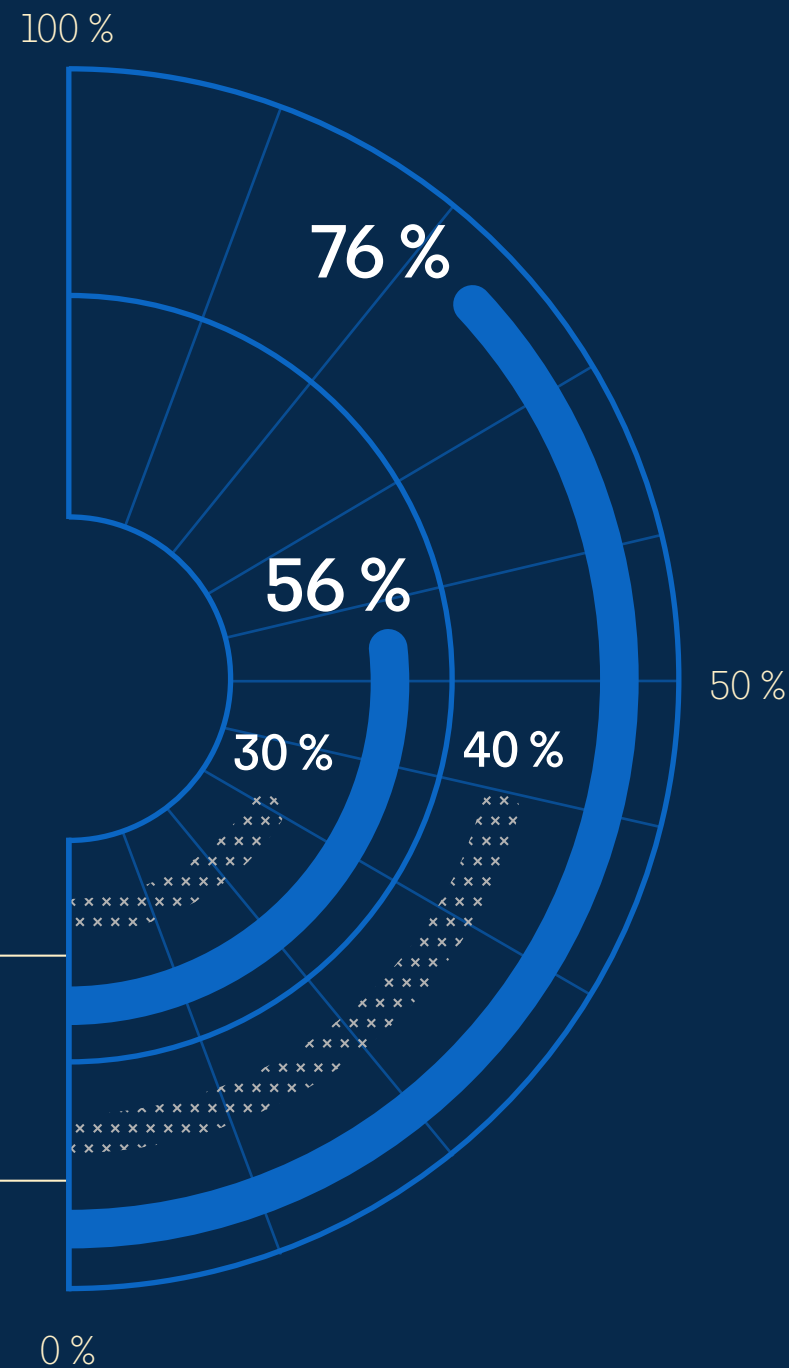
Die Talent Velocity Kurve hilft Unternehmen, ihren Status quo zu bestimmen und im Anschluss daran eine Strategie zu entwickeln, wie sie die nächste Phase erreichen. Unternehmen in Phase 1 sind so mit dem Tagesgeschäft beschäftigt, dass sie keine Kapazitäten haben, Kompetenzen für die Zukunft aufzubauen. *Die Talent Velocity Champions* in Phase 5 entwickeln sich dagegen über alle fünf Beschleuniger weiter.

Auf dem Weg zur Talent Velocity



Der strategische Kompass

Talent Velocity Champions machen sich eher zwei Merkmale zunutze, die für Klarheit sorgen.



Praxis für aktive berufliche Entwicklung: **KI-gestützte Personalentwicklung**

System für ein integriertes Talent-Ökosystem: **Gemeinsame HR-Daten und Talent-Architektur**

Velocity basiert auf Klarheit

Für jeden der fünf Beschleuniger haben wir drei wesentliche Merkmale identifiziert: ein Mindset, eine Praxis und ein System (mehr dazu im nächsten Abschnitt). *Talent Velocity Champions* nutzen diese Merkmale viel eher als weniger agile Unternehmen. Zwei Merkmale sind dabei in unsicheren Zeiten besonders relevant, denn sie ermöglichen Klarheit.

Wie Talent-Architektur und KI-gestützte Personalentwicklung zusammenwirken

Die erfolgreichsten *Talent Velocity Champions* nutzen direkt verfügbare Daten, die den Status ihres Talentepools in Echtzeit widerspiegeln. Zudem verfügen sie über eine Talent-Architektur, in der alle Stellen, Kompetenzen und Karrierewege an einem Ort gebündelt sind. Durch diese Kombination aus Daten und Architektur sind sie in der Lage, vorausschauend zu handeln und dadurch den Kompetenzaufbau und die interne Mobilität zu fördern.

Für *Talent Velocity Champions* ist die Personalentwicklung ein Wegweiser, der den Mitarbeiter:innen hilft, die Kompetenzen aufzubauen, mit denen sie am meisten bewirken können. Damit wird die Personalentwicklung zu einer Grundvoraussetzung für den Unternehmenserfolg. Umfassende personalisierte Lernangebote stellen sicher, dass sich die Mitarbeiter:innen mit Blick auf die relevantesten Stellen und Aufgaben weiterbilden.

Durch diese Eigenschaften verfügen *Talent Velocity Champions* über Echtzeiteinblicke, die ihnen und ihren

Mitarbeiter:innen helfen, die richtigen nächsten Schritte zu gehen. Durch diese einheitliche Datenbasis erhalten Unternehmen einen dynamischen Überblick über die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter:innen. So können sie nicht nur ihre Personalentwicklung und Personalentscheidungen verbessern, sondern auch gezielt die richtigen Kandidat:innen ansprechen und auswählen.

Indem Unternehmen ihre Talent-Architektur als eine gemeinsame Informationsquelle für HR, Personalentwicklung, Personalgewinnung und Management betrachten, können sie ihre internen Weiterbildungs- und Mobilitätsmaßnahmen auf externe Einstellungsbedarfe abstimmen. So stellen sie sicher, dass jede Personalentscheidung – ob interner Kompetenzaufbau oder Neueinstellung – langfristig ihre Kapazitäten stärkt und den Unternehmenserfolg steigert.



Ruth Hickin

VP of Workforce Innovation bei
Salesforce

„KI hilft uns, auch die kleinsten Aufgaben, die eine Stelle umfasst, zu verstehen und zu bewerten, wie gut sie sich automatisieren lässt. Außerdem stellen wir unseren Teams die Weiterbildungs-Tools zur Verfügung, die sie brauchen, um sich für die Zukunft aufzustellen.“



Nichol Bradford

Executive in Residence on Human and AI Intelligence bei der SHRM

„Große Visionen entstehen Schritt für Schritt. Wichtig ist, dass man weiß, warum man den nächsten Schritt geht. Vertrauen entsteht durch gesammeltes Wissen – erst ein mutiger Schritt, dann noch einer und noch einer.“

Merkmale von Talent Velocity Champions

Die Tabelle zeigt das Mindset, die Praxis und das System, die jeden der fünf Beschleuniger ausmachen und durch die sich Talent Velocity Champions von Nachzüglern unterscheiden.

Die Beschleuniger	Mindset Was Menschen denken	Praxis Was Menschen tun	System Was Menschen erfolgreich macht
Dynamische Führung Talent Velocity Champions verstehen Personalentwicklung eher als Voraussetzung für den Unternehmenserfolg.	Menschen in ihrer Entwicklung zu unterstützen, wird als strategischer Hebel gesehen, nicht als beliebige Investition.	Führungskräfte fördern und würdigen die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter:innen.	HR-Prioritäten sind in den Unternehmensprozessen verankert.
Dynamische Lernkultur Eine Kultur des kontinuierlichen Lernens fördert Neugier, Innovation und berufliche Entwicklung.	Psychologische Sicherheit fördert Innovation.	Weiterbildung ist in den Arbeitsalltag integriert.	Gemeinsame Werte und Rituale erzeugen messbare Ergebnisse.
Hohe KI-Kompetenz KI-Tools und KI-Kenntnisse machen die Mitarbeiter:innen effektiver und erfolgreicher.	KI ist nicht die Zukunft der Arbeit – sie ist die Gegenwart.	Ein starkes Change-Management sorgt für eine schnelle Implementierung der KI-Fähigkeiten.	Mitarbeiter:innen sind in der Lage und werden ermutigt, mit KI zu experimentieren und sie zu nutzen – im Arbeitsalltag und für ihre berufliche Entwicklung.
Integriertes Talent-Ökosystem Die Zusammenarbeit über alle HR-Bereiche hinweg ermöglicht eine nahtlose Personalentwicklung.	Eine erfolgreiche Belegschaft basiert auf Velocity und Abstimmung statt Silos.	Personalgewinnung, Weiterbildung und interne Mobilität basieren auf stringenter Planung.	Geteilte Daten und eine gemeinsame Architektur ermöglichen vernetzte Prozesse und eine einheitliche Personalstrategie.
Aktive berufliche Entwicklung Mitarbeiter:innen nehmen ihre berufliche Entwicklung selbst in die Hand und bauen gezielt Kompetenzen auf.	Durch Unterstützungsangebote fühlen sich die Mitarbeiter:innen wertgeschätzt und sind motiviert, sich weiterzuentwickeln.	KI-Tools helfen dabei, berufliche Ziele auf berufliche Möglichkeiten abzustimmen.	Laufbahnplanung und interne Mobilität basieren auf Prinzipien.

Kapitel 3

Wie Sie Velocity erreichen

Innovation beginnt mit kleinen Schritten.



Talent Velocity in Gang setzen

Es genügt nicht, die Beschleuniger der Talent Velocity zu kennen. Sie müssen sie auch in die Praxis umsetzen. Ausgehend von den fünf Beschleunigern und ihren Merkmalen sehen wir uns in diesem Kapitel an, wie Sie die Transformation anstoßen.

Dabei gilt: Veränderung beginnt mit kleinen Schritten. Das Wichtigste ist, in Bewegung zu bleiben.

Maßnahmen für mehr Talent Velocity



Maßnahmen für dynamische Führung

Führungskräfte zu Champions der Personalentwicklung machen

Was machen *Talent Velocity Champions* im Bereich dynamische Führung anders? Es beginnt mit dem Mindset: Führungskräfte auf allen Ebenen verstehen Personalentwicklung als Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Menschen in ihrer Entwicklung zu unterstützen, wird als strategischer Hebel gesehen, nicht als beliebige Investition.

In der Praxis sieht das dann so aus: Führungskräfte fördern und wertschätzen die berufliche Entwicklung ihrer Teams. Sie werben für Initiativen zur beruflichen Entwicklung, stellen finanzielle Mittel für **Mentorenprogramme, Job-Rotation und Initiativen zur internen Mobilität** bereit, coachen ihre Mitarbeiter:innen und nehmen sich Zeit sie.

Auf Systemebene sind die HR-Prioritäten in den betrieblichen Prozessen verankert, sodass Führungskräfte stets beides im Blick haben: Personalentwicklung und Umsatzwachstum.

Vorsprung der *Talent Velocity Champions*
im Vergleich zu Nachzüglern:

+31 % P

“Mein:e CEO unterstützt Weiterbildung
und Personalentwicklung aktiv.“

83 % vs. 52 %

Möglicher nächster Schritt:

Laden Sie Ihre Führungskräfte im Rahmen einer Storytelling-Session dazu ein, Erfolgsgeschichten von Mitarbeiter:innen vorzustellen, die auf eine neue Stelle gewechselt sind oder einen wichtigen Entwicklungsmeilenstein erreicht haben.

Im Fokus: **Veränderung durch ein neues Verständnis von Führung**

„Bei NTT ist Coaching zentraler Bestandteil von Change-Management und beruflicher Entwicklung. Die Erwartungen an unsere Führungskräfte basieren dabei auf drei Prinzipien: Inspire, Empower, Care. Durch die Verankerung dieser Werte in unserer Kultur stellen wir sicher, dass unsere **Führungskräfte Geschäftsziele und individuelle Ziele miteinander verknüpfen**. Dieser mitarbeiterzentrierte Ansatz schafft Vertrauen, motiviert, sich weiterzuentwickeln, und erzeugt die Energie, die für die Veränderung nötig ist. Mittlerweile teilen 142.000 Mitarbeiter:innen eine gemeinsame Kultur, die Zusammenarbeit fördert und uns hilft, in allen Bereichen bessere Ergebnisse zu erzielen.“



Stijn Nauwelaerts

Chief People Officer bei NTT Data



Maßnahme für eine dynamische Lernkultur

Wachstum in der Kultur verankern

Da KI die Arbeitswelt verändert, müssen Innovation und Wachstum zu zentralen Werten werden. *Talent Velocity Champions* fördern durch schnelles Lernen die Experimentierfreude, Neugier und berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter:innen. Sie verfügen über ein Mindset der psychologischen Sicherheit, in dem sich die Mitarbeiter:innen trauen, Risiken einzugehen und Neues auszuprobieren, ohne Angst vor Fehlern zu haben.

In der Praxis **beschränkt sich dieses Lernen nicht auf formelle Programme, sondern ist in den Arbeitsalltag integriert.** Dadurch wird jedes Projekt zu einer Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln. Dieses „Microlearning“ findet Ausdruck in alltäglichen Tools und gemeinsamem Lernen, z. B. in Form von Projektnachbesprechungen oder informellen Lunch-and-Learn- Sessions.

Gemeinsame Werte und Rituale sind das System, das diese Kultur trägt. Sie erzeugen unternehmensweit messbare Ergebnisse und stellen sicher, dass Weiterbildung als strategischer Vorteil betrachtet wird, nicht als Nice-to-have.

Vorsprung der *Talent Velocity Champions*
im Vergleich zu Nachzüglern:

+33 %P

“Psychologische Sicherheit fördert
Innovation in meinem Unternehmen.“

85 % vs. 52 %

Möglicher nächster Schritt:

Rufen Sie ein monatliches „Lern- und Innovationsforum“ in Leben, bei dem Teams neue Ideen, gewonnene Erkenntnisse und berufliche Erfolge vorstellen.

Im Fokus: **Psychologische Sicherheit als Unternehmensstrategie**

„In Zeiten des Wandels ist eine Kultur des Wachstums extrem wichtig. Psychologische Sicherheit fördert Innovation. Deshalb hören wir allen Mitarbeiter:innen zu – auch den Skeptiker:innen. Dazu führen wir Empathy-Interviews und geben ehrliches Feedback. Lernen ist fest im Arbeitsalltag verankert und findet in Form von **KI-gestütztem Coaching und personalisierten, KI-gestützten Lernpfaden** statt. So können sich unsere Mitarbeiter:innen in alltagsnahen Szenarien weiterbilden. Gemeinsame Werte und Rituale wie vierteljährliche Leistungs- und Entwicklungsgespräche erzeugen messbare Ergebnisse. Indem wir in unsere Mitarbeiter:innen investieren, steigern wir ihre Motivation und Bereitschaft, aktiv an der Veränderung mitzuwirken.“



Rebecca Tinsley

VP of Global People Experience & People Enablement
bei Teradata



Maßnahme für eine hohe KI-Kompetenz

Eine „AI first“-Personalstrategie entwickeln

Talent Velocity Champions führen nicht vereinzelt KI-Pilotprojekte durch, sondern integrieren KI in ihre Personalstrategie. Das bedeutet, sie entwickeln auf Basis dynamischer Daten zu vorhandenen und benötigten Kompetenzen ein System, das Weiterbildung, berufliche Beratung und Mitarbeitermobilität zusammenführt.

Ihr Mindset lautet: KI ist nicht die Zukunft der Arbeit – sie ist die Gegenwart.

In der Praxis ermöglicht ein starkes Change-Management die schnelle Implementierung und Nutzung von KI-Fähigkeiten, mit minimalen Reibungsverlusten. *Talent Velocity Champions* beginnen mit einem stufenweisen Rollout, der klar das „Warum“ kommuniziert, und Führungskräfte nutzen KI bewusst, um mit gutem Beispiel voranzugehen.

Auf Systemebene **sind die Mitarbeiter:innen in der Lage, mit KI zu experimentieren und sie zu nutzen** – nicht nur im Arbeitsalltag, sondern auch für ihre berufliche Entwicklung. Immer mehr *Talent Velocity Champions* bieten ihren Mitarbeiter:innen KI-gestützte Weiterbildungsempfehlungen und KI-gestütztes Coaching für tägliche Aufgaben.

Vorsprung der *Talent Velocity Champions*
im Vergleich zu Nachzüglern:

+13 %P

“Weiterbildung im Bereich KI ist eine Top-Priorität.“

73 % vs. 60 %

Möglicher nächster Schritt:

Beginnen Sie mit einem fokussierten Pilotprojekt, bei dem KI-Tools in einem erfolgskritischen Bereich wie dem Kundenservice eingesetzt werden. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter:innen dabei durch Weiterbildungsangebote.

Im Fokus: **Attraktive Lernangebote unterstützen den Aufbau von KI-Kompetenzen**

„Im Rahmen unserer KI-Strategie betrachten wir Weiterbildung als einen Langstreckenlauf, bei dem niemand zurückgelassen wird. Unsere Beschäftigten absolvieren 11 Tage pro Jahr in unserem **KI-gestützten Weiterbildungssystem, das auf prädiktiven Analysen und personalisierten Lernpfaden basiert**. Programme wie AI Fridays und Hackathons vertiefen das stellenbezogene Wissen. Mittlerweile besitzen mehr als 576.000 unserer Mitarbeiter:innen Grundkenntnisse im Bereich KI und Machine Learning und 159.000 verfügen über fortgeschrittene Kenntnisse. Das zeigt, wie wichtig uns kontinuierliches Lernen und inkludierendes Wachstum sind.“



Sudeep Kunnumal

Chief Human Resources Officer bei Tata Consultancy Services



Maßnahme für ein integriertes Talent-Ökosystem

Eine Talent-Architektur als Grundlage etablieren

Um ein integriertes Ökosystem zu schaffen, brauchen Unternehmen ein Mindset, das Velocity und Abstimmung fördert statt Silos. In der Praxis bedeutet das eine ganzheitliche Strategie, die Personalgewinnung, Weiterbildung und Mobilität zusammenführt und alle Phasen der Mitarbeitererfahrung miteinander verknüpft.

Dem zugrunde liegt ein System aus geteilten Daten und einer gemeinsamen Talent-Architektur, also einem **strategischen Rahmen zur Darstellung von Stellen, Kompetenzen und Karrierewegen**. Talent Velocity Champions bilden Stellen und Kompetenzen dynamisch und digital ab, sodass diese flexibel genug sind, um sich an veränderte Geschäftsbedarfe und globale Entwicklungen anzupassen.

Doch genau wie die KI-Transformation noch am Anfang steht, beginnen Unternehmen auch gerade erst, eine Talent-Architektur aufzubauen: 43 % der *Talent Velocity Champions* investieren bereits in eine solche, bei den Nachzüglern sind es nur 23 %. Der weltweite Durchschnitt für alle Unternehmen beträgt 31 %, wobei die Region Asien-Pazifik mit 40 % am weitesten ist, gefolgt von Europa/Naher Osten/Afrika mit 31 % in und Nordamerika mit 28 %.

Vorsprung der *Talent Velocity Champions*
im Vergleich zu Nachzüglern:

+30 %P

“Mein Unternehmen bezieht
Kompetenzdaten in seine Geschäftsstrategien ein.“

78 % vs. 48 %

Möglicher nächster Schritt:

Wählen Sie eine Jobfamilie aus und erstellen Sie eine Job-Kompetenz-Zuordnung. Sie werden sehen, wie diese faktenbasierte Grundlage zu besseren Entscheidungen hinsichtlich Weiterbildung, Karrierewegen, Mobilität und Personalbindung führt.

Im Fokus: **Eine Talent-Architektur ermöglicht Transparenz in Echtzeit**

„Unsere Talent-Architektur ist ein lebendiges System, kein statisches PDF. Mithilfe des LinkedIn Career Hub haben wir innerhalb von fünf Wochen 377 Stellenprofile generiert, knapp 5.000 veraltete Jobbezeichnungen zusammengeführt und im Vorfeld unseres HRIS-Rollouts eine gemeinsame Kompetenzsprache entwickelt. Dabei hat sich gezeigt: KI kann gut grundlegende Aufgaben übernehmen, während unsere Mitarbeiter:innen die Schritte prüfen und optimieren. Im Ergebnis haben wir nun **Echtzeiteinblicke in unsere Personalplanung**, mehr interne Mobilität sowie eine solide Grundlage, die sich mit dem Geschäftsumfeld verändert.“



Sam van Gool

Global Head of Talent and Employee Experience
bei der Flight Centre Travel Group



Maßnahme für aktive berufliche Entwicklung

Alle Mitarbeiter:innen entwickeln berufliche Ziel und einen Karriereplan

Das Mindset von *Talent Velocity Champions* basiert auf folgender Überzeugung: Durch Unterstützung bei der beruflichen Entwicklung fühlen sich Mitarbeiter:innen wertgeschätzt und sind motivierter, voranzukommen. Umgesetzt wird dies in der Praxis durch Coachingangebote, die die Mitarbeiter:innen sowohl von Führungskräften als auch KI-gestützt erhalten. Ziel ist es, die eigene berufliche Entwicklung planbar und machbar zu gestalten.

Dem liegen kompetenzbasierte Prinzipien als System zugrunde.

Kompetenzdaten fördern die interne Mobilität und tragen dazu bei, dass Mitarbeiter:innen flexibel eingesetzt werden. Das berufliche Vorankommen basiert dabei auf Kompetenzen, nicht auf Hierarchien.

Dazu brauchen die Beschäftigten ein berufliches Ziel und einen Plan, wie sie dieses erreichen. Die berufliche Entwicklung erfolgt dabei persönlich und individuell, ist aber stets an den Geschäftsprioritäten ausgerichtet.

Vorsprung der *Talent Velocity Champions*
im Vergleich zu Nachzüglern:

+35 %P

“Die Führungskräfte in meinem Unternehmen unterstützen die Mitarbeiter:innen erfolgreich in ihrer beruflichen Entwicklung.“

83 % vs. 48 %

Möglicher nächster Schritt:

Machen Sie das Formulieren von beruflichen Ziele zu einem festen Bestandteil von Onboarding und Jahresgespräche und stellen Sie Ihren Führungskräften hilfreiche Gesprächsleitfäden zur Verfügung.

Im Fokus: Berufliche Beratung fördert kontinuierliches Lernen

„Wir unterstützen unsere Büro- und Restaurant-Mitarbeiter:innen durch eine Vielzahl von Lernangeboten dabei, ihre beruflichen Ziele zu erreichen – ob es nun darum geht, wie man die weltbesten Pommes frites zubereitet, mit Finanzfragen umgeht oder schwierige Gespräche führt. Unsere Lernangebote stehen in verschiedenen Versionen bereit und sind in mehr als 40 Sprachen **jederzeit und überall verfügbar**. So können die Mitarbeiter:innen unserer Belegschaft weltweit individuell entscheiden, wie sie lernen. Sie werden sicherer in ihrer derzeitigen Rolle und bereiten sich gleichzeitig auf die Zukunft vor.“



Lan Tran

Director of Learning Design & Technology bei McDonald's



Detaillierte Case Studys zu Talent Velocity

Die Artikel finden Sie im LinkedIn Talent Blog.

Einfach auf die Überschrift klicken und weitere Expertentipps zur Förderung der Talent Velocity erhalten.

Dynamische Führung

Souveräner auftreten durch KI-gestützte Rollenspiele

Im Rahmen eines LinkedIn Pilotprojekts durchlaufen Führungskräfte ein KI-gestütztes Coaching für Zwischengespräche und erhalten Feedback zu Wortwahl, Empathie und Durchführung.



Sarah Leydon-Anand

Senior Director, Leadership Development bei LinkedIn

Dynamische Lernkultur

Mit einem einheitlichen Talent-Ökosystem den Unternehmenserfolg messbar steigern

New York Life hat seine Talent-Systeme zusammengeführt, um 12.000 Mitarbeiter:innen in KI weiterzubilden und eine innovative Belegschaft aufzubauen.



Tina Gupta

Head of Talent Management bei New York Life

Hohe KI-Kompetenz

Wie Visa KI in seine Personalstrategie integriert hat

Visa hat den Einsatz von KI durch gemeinsames Lernen, stellenspezifische Weiterbildung und eine Kultur des Experimentierens vorangetrieben.



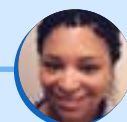
Jeremy Broome

Global Head of Talent bei Visa

Integriertes Talent-Ökosystem

Wie eine Kultur des Wachstums die KI-Innovation fördert

Im Rahmen seiner KI-Transformation hat Teradata eine Kultur des Wachstums geschaffen, in der die Mitarbeiter:innen ihre berufliche Entwicklung selbst in die Hand nehmen.



Rebecca Tinsley

VP of Global People Experience and People Enablement bei Teradata

Aktive berufliche Entwicklung

Wie McDonald's Mitarbeiter:innen durch Weiterbildung stärkt

McDonald's entwickelt personalisierte Lernangebote für seine 3 Millionen Mitarbeiter:innen, die ihnen helfen, ihre Kompetenzen auszubauen und beruflich voranzukommen.



Lan Tran

Director of Learning Design and Technology bei McDonald's

10 Merkmale von Talent Velocity unter der Lupe

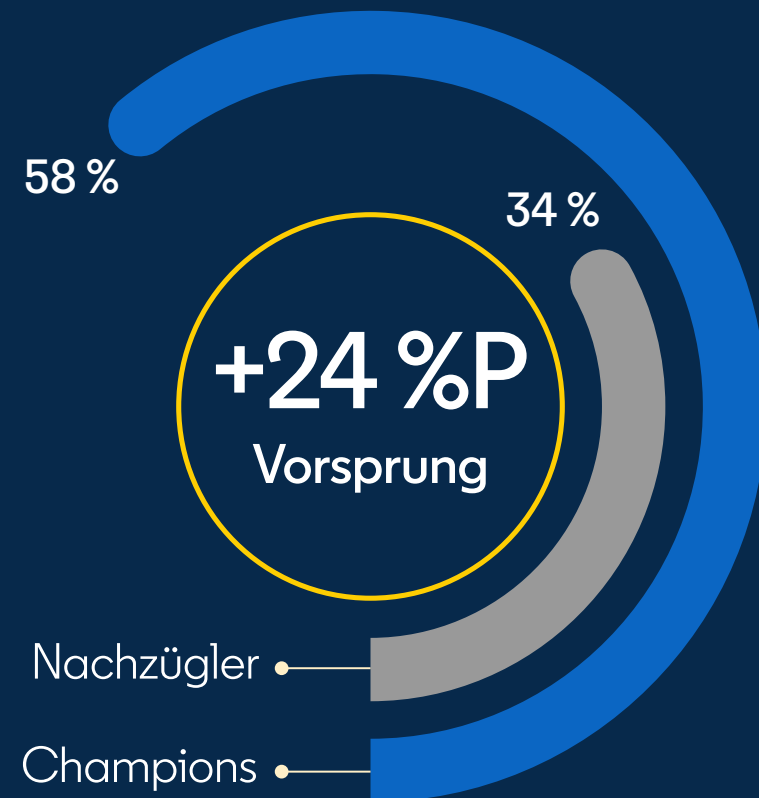
Branchenexpert:innen blicken auf die Mindsets, Praktiken und Systeme, die *Talent Velocity Champions* erfolgreich machen



Top-Merkmal

System für eine hohe KI-Kompetenz

Mitarbeiter:innen sind in der Lage und werden ermutigt, mit KI zu experimentieren und sie für ihre berufliche Entwicklung zu nutzen



Expertenmeinung

„Die meisten Führungskräfte haben keine klare KI-Vision. Sie kaufen einfach ein paar Lizenzen ein und hoffen dann, dass ihre Teams wie von Zauberhand produktiver werden.“

Das funktioniert jedoch nicht.

Die digitale Transformation vollzieht sich bereits seit Jahrzehnten, und immer wieder haben wir Szenarien wie folgt beobachtet: Unternehmen geben ein Heidengeld für die neuesten Technologien aus, doch wenn es darum geht, die Mitarbeiter:innen darin zu schulen, sind sie knausrig.

Dabei ist KI-Implementierung eher eine menschliche als eine technische Herausforderung. Mitarbeiter:innen brauchen strukturierte Schulungen, in denen sie nicht nur lernen, die Tools einzusetzen, sondern auch ein besseres Verständnis für ihre Arbeit zu gewinnen.

Ohne Vision, Training und Ressourcen verschwenden Unternehmen ihr Geld für Lizenzen.“



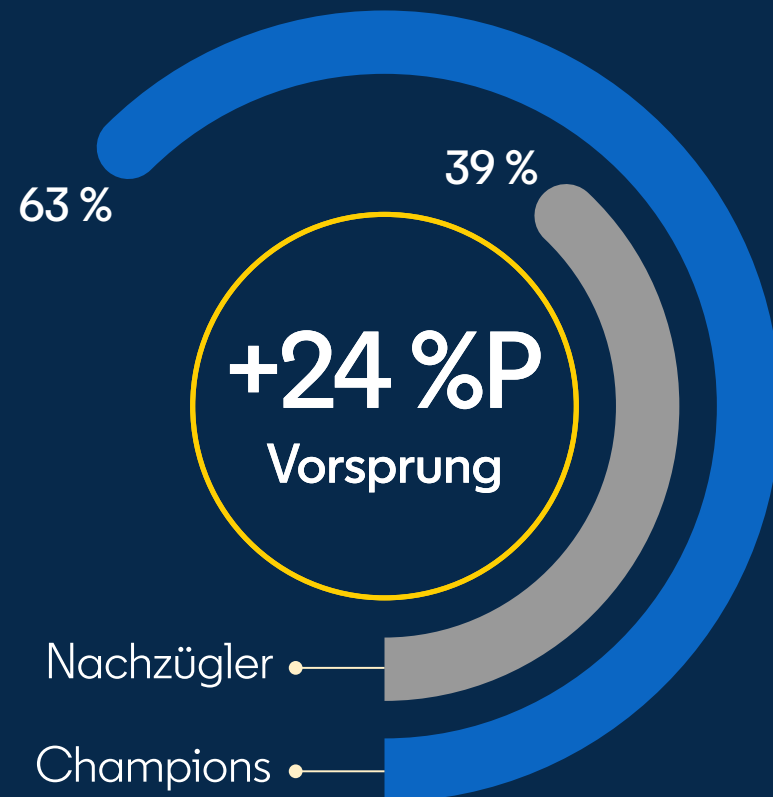
Dave Birss

Mitbegründer der Gen AI Academy

Top-Merkmal

Mindset für eine hohe KI-Kompetenz

KI ist nicht die Zukunft der Arbeit – sie ist die Gegenwart



Expertenmeinung

„Dieses Mindset ist deshalb stark, weil KI hier als eine Grundvoraussetzung für den Unternehmenserfolg betrachtet wird, die mit darüber entscheidet, wie wir heute und in Zukunft arbeiten. Diese Haltung schafft Klarheit und ermutigt Führungskräfte und Mitarbeiter:innen dazu, sich Gedanken über ihre Ziele und ihre künftige Funktion im Unternehmen zu machen. Damit sich diese Haltung durchsetzt, müssen Unternehmen die Sichtweise ihrer Mitarbeiter:innen ernst nehmen und den Fokus darauf legen. Dadurch wird die Wahrscheinlichkeit reduziert, dass sich Beschäftigte durch KI bedroht fühlen, was deren Akzeptanz und Implementierung im Unternehmen behindern könnte.“

Indem Unternehmen dieses Mindset in ihrer Kultur verankern, es auf die Performance abstimmen, es durch kontinuierliche Kompetenztrainings stärken und die sinnvolle Zusammenarbeit von Mensch und Maschine fördern, sind sie in der Lage, in einer sich verändernden Arbeitswelt nachhaltig davon zu profitieren.“



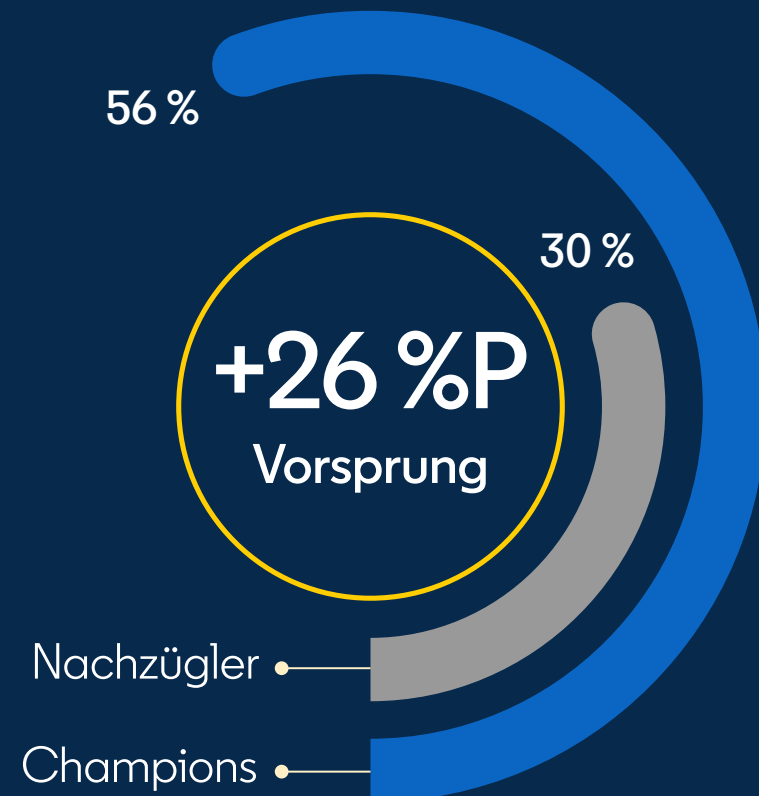
Dr. Terri Horton

Work Futurist bei FuturePath, LLC

Top-Merkmal

Praxis für aktive berufliche Entwicklung

KI-gestützte Beratung hilft dabei, berufliche Ziele auf berufliche Möglichkeiten abzustimmen



Expertenmeinung

„Die neue Arbeitswelt hält immer mehr Einzug, doch nur wenige Unternehmen haben sich bereits damit beschäftigt, was das für ihre derzeitige Belegschaft bedeutet – ganz zu schweigen davon, wie sie diese in eine schöne neue Welt der Mensch-Maschine-Kooperation führen.“

Die Frage ist also nicht, *ob* Sie Ihr Team transformieren sollten, sondern *wann*. Nutzen Sie bisher strategische Personaleinblicke, Kompetenzmodelle sowie passende Mindsets und Lernansätze, um **eine zukunfts- und leistungsfähige Belegschaft aufzubauen**? Nein? Dann, ist es höchste Zeit, damit zu beginnen.

In diesem Wettrennen rächt sich Zögern dreifach: für Sie, Ihr Team und Ihr Unternehmen.“



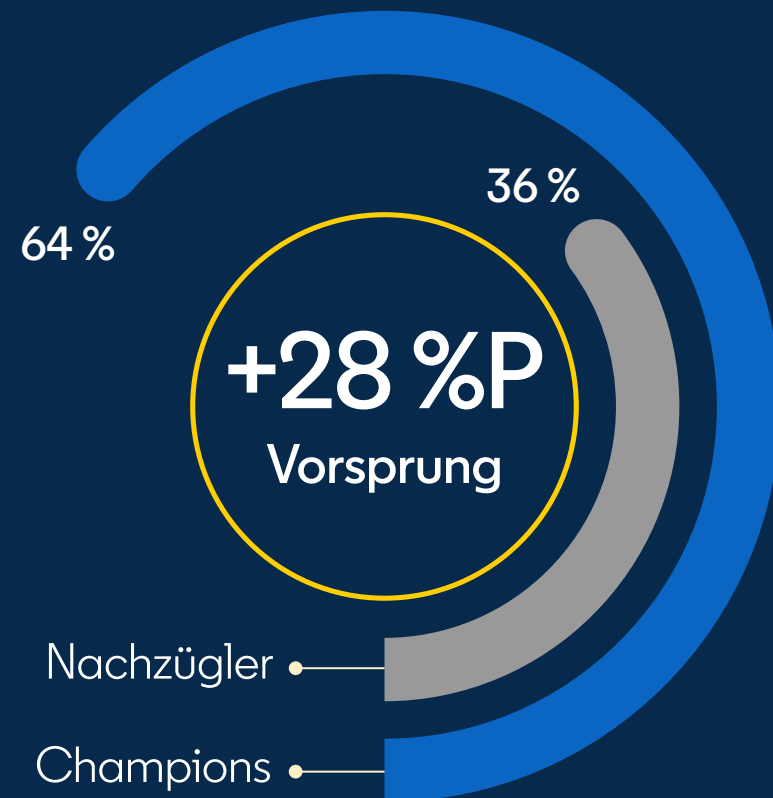
David Perring

Chief Insights Officer bei der Fosway Group

Top-Merkmal

Praxis für eine hohe KI-Kompetenz

Ein starkes Change-Management sorgt für eine schnelle Implementierung der KI-Fähigkeiten



Expertenmeinung

„KI durchdringt derzeit alle Bereiche – und zwar sehr schnell. Da sie die Dinge komplexer macht, verstärkt sie die guten wie die schlechten Aspekte – auch im Hinblick auf unsere Mitarbeiter:innen.“

Deshalb müssen Beschäftigte bei jedem Projekt, in jedem Prozess und in jedem System ihr Bestes geben und mit der Veränderung Schritt halten können – wissend dass ihre Stärken und Möglichkeiten mit der neuen Technologie auch zunehmen.

Erfolgreiche Unternehmen wissen um die Kompetenzen ihrer Teams und deren individuelle KI-Nutzung. Dieser zweigleisige Ansatz fördert die Kompetenzentwicklung, steigert die KI-Effizienz und minimiert Risiken.

Dies erfordert jedoch ein erstklassiges Change-Management, das die unzähligen Ablenkungen, die Mitarbeiter:innen ihre Zeit und Aufmerksamkeit stehlen, in Schach hält.“



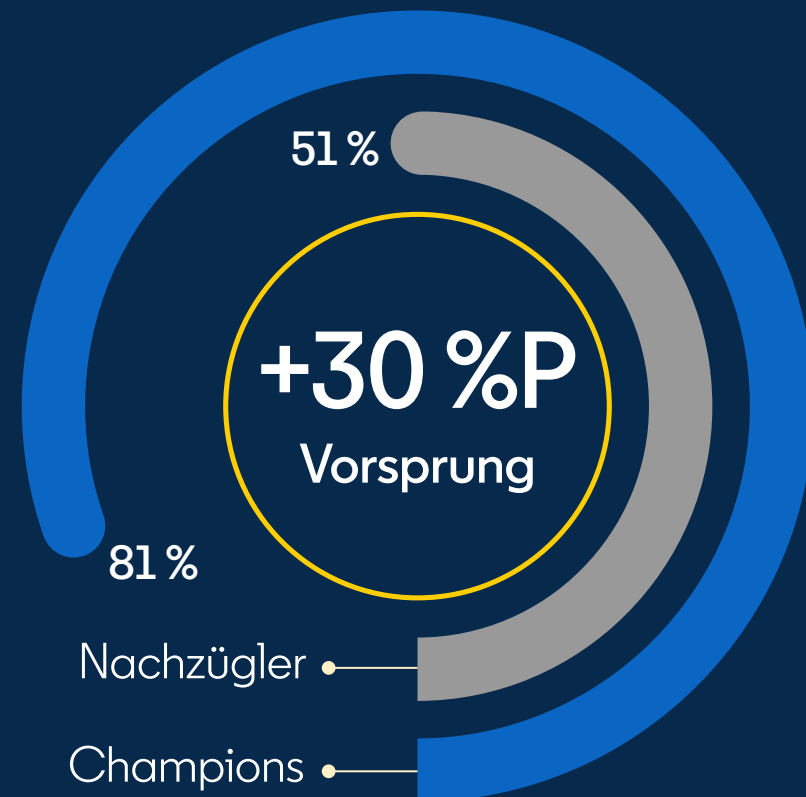
Christopher Lind

Führungskräfteberater im Bereich Geschäftstransformation und Moderator von Future-Focused

Top-Merkmal

Praxis für dynamische Führung

Führungskräfte fördern und würdigen die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter:innen



Expertenmeinung

„Unternehmen sollten in fünf bis zehn Jahren nicht mehr so operieren, wie sie es vor zehn Jahren getan haben. Ziele verändern sich. Die Produktion verändert sich. Kompetenzen verändern sich. Wir Menschen müssen uns mitverändern. Top-Führungskräften kommt bei der Förderung und Wertschätzung von beruflicher Entwicklung eine wichtige Aufgabe zu. Dadurch zeigen sie, dass Wachstum kein Umweg ist, sondern eine Voraussetzung.“

Mentorenprogramme vermitteln den Mitarbeiter:innen dabei Klarheit und Zuversicht. **Unternehmen sollten erfolgreiche Entwicklungsgeschichten teilen, Weiterbildung belohnen und auf oberster Ebene Anpassungsfähigkeit vorleben, bis sie in der Kultur verankert ist.“**



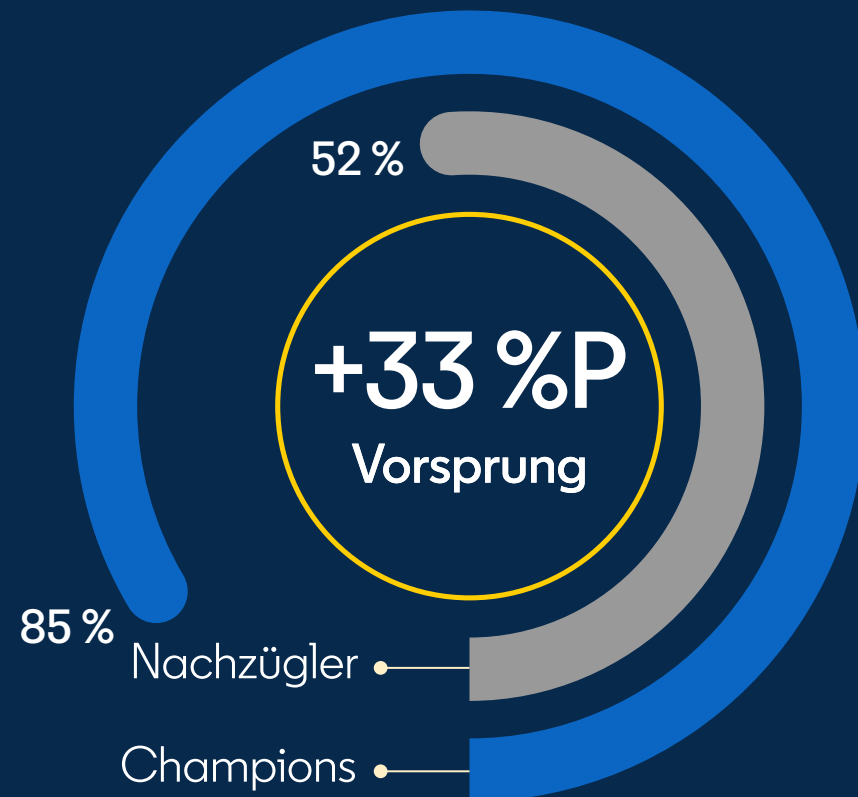
Dr. Ruth Gotian

Forscht zu Top-Performance und Erfolg und coacht Führungskräfte | LinkedIn Learning Instructor | Autorin von *The Success Factor* und *Financial Times Guide to Mentoring*

Top-Merkmal

Mindset für eine dynamische Lernkultur

Psychologische Sicherheit fördert Innovation



Expertenmeinung

„Psychologische Sicherheit ist eine kraftvolle Mischung aus hoher intellektueller und wenig sozialer Reibung. Dadurch können Teams Meinungen und Ideen offen und lebhaft diskutieren und trotzdem entspannt zusammen Mittagessen gehen.“

Menschen sind innovativer, wenn sie wissen, dass sie keine negativen Konsequenzen zu befürchten haben, wenn sie den Status quo infrage stellen.

In Zeiten von KI hat niemand das Monopol auf die richtige Antwort, und was heute funktioniert, kann morgen schon falsch sein. Psychologisch sichere Teams nutzen ihre kollektive Intelligenz und sprechen offen und ehrlich miteinander, statt heimliche Absprachen zu treffen oder sich anzupassen, um Konflikte zu vermeiden.“



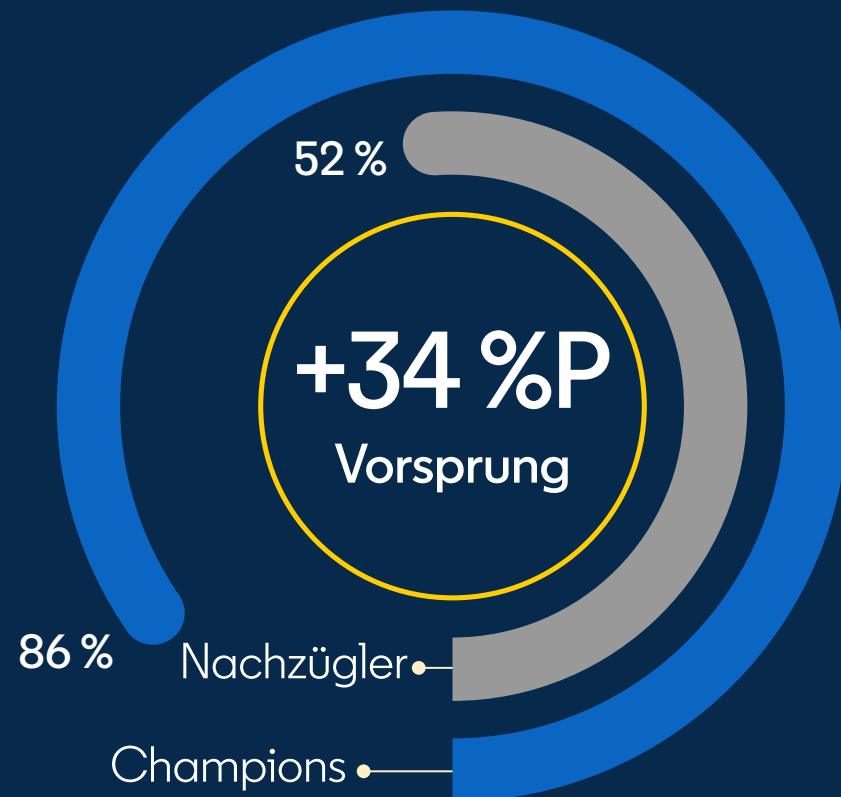
Crystal Lim-Lange

CEO und Mitgründerin von Forest Wolf

Top-Merkmal

Praxis für eine dynamische Lernkultur

Weiterbildung ist in den Arbeitsalltag integriert



Expertenmeinung

„Diese [Praxis] beseitigt zwei Hürden in Bezug auf KI: Zum einen brauchen Menschen Strukturen und Wiederholungen, um ihr Verhalten zu ändern. Ohne diese sind selbst vermeintlich einfache Gewohnheiten (wie mehr Wasser trinken) nur schwer anzutrainieren.

Zum anderen sind Menschen häufig überfordert, wenn es zu viele Optionen gibt. Man spricht hier vom Auswahlparadox. Je mehr Optionen wir haben, desto handlungsunfähiger werden wir.

KI bietet uns unzählige Optionen, und das kann uns lähmen.

Um die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter:innen zu fördern, sollten Führungskräfte sie nicht nur darin coachen, wo KI im Arbeitsalltag Mehrwert schaffen kann, sondern auch Systeme implementieren, die die Nutzung der Technologie zu etwas Natürlichem und Alltäglichem machen.“

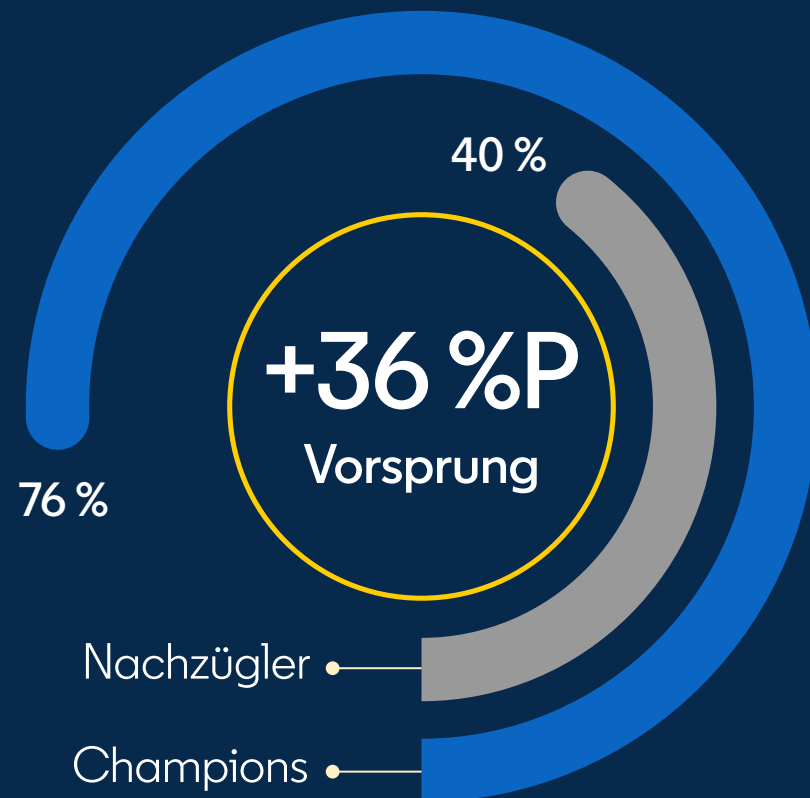


Alison McCauley
CEO von Think with AI

Top-Merkmal

System für ein integriertes Talent-Ökosystem

Geteilte Daten und eine gemeinsame Architektur führen zu vernetzten Prozessen



Expertenmeinung

„CEOs oder CHROs, die in Bezug auf KI einen ‚Human-first‘-Ansatz verfolgen, fragen zuerst den Menschen, nicht die Maschine. **Eine moderne Talent-Architektur sollte Ihnen drei Dinge zeigen: welche Aufgaben KI heute problemlos übernehmen kann, wo diese Aufgaben in Ihrem Organigramm angesiedelt sind und wie sich die Kompetenzen und Interessen Ihrer Teams verändern.**

Dann setzen Sie sich mit Ihren Mitarbeiter:innen zusammen und fragen sie: ‚Was raubt dir Energie? Was gibt dir Energie?‘ Es geht nicht darum, so viele Aufgaben wie möglich zu automatisieren, sondern KI für die ermüdenden Tätigkeiten einzusetzen und Stellen so umzugestalten, dass Ihre Mitarbeiter:innen weiterhin sinnstiftend arbeiten können.

So stärken Sie Ihre Talent Velocity und Resilienz und bauen eine Belegschaft auf, die bereit ist für die KI-Transformation.“



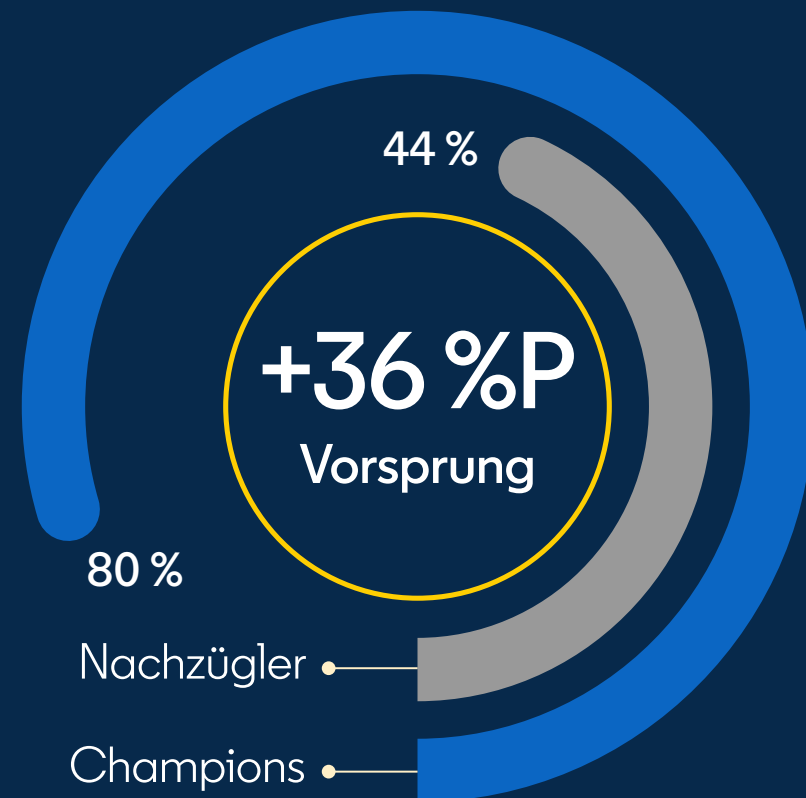
Serena Huang

Gründerin & Rednerin bei Data with Serena

Top-Merkmal

System für dynamische Führung

HR-Prioritäten sind in den Unternehmensprozessen verankert



Expertenmeinung

„Unternehmen, die anpassungsfähig und agil werden und eine Kultur des kontinuierlichen Lernens etablieren wollen, müssen entsprechende Systeme, Normen und Strukturen schaffen. Dazu müssen Personal- und Geschäftsstrategie miteinander verzahnt sein. Nur so können sich die Mitarbeiter:innen sowohl im Hinblick auf die strategischen Prioritäten des Unternehmens als auch ihre alltäglichen Aufgaben weiterentwickeln.“

Unternehmen, die im Bereich KI erfolgreich sind, betrachten Weiterbildung als zentralen Treiber, um Mehrwert für ihre Kundschaft zu generieren. Sie wissen, dass sie Kompetenzen aufbauen müssen, um auf sich verändernde Geschäftsbedarfe reagieren zu können. Das erfordert eine kontinuierliche Personalentwicklung, die wiederum nur erfolgreich, wenn sie sowohl in die Unternehmensstrategie als auch in die Betriebsprozesse integriert ist. Nur dann können sich Mitarbeiter:innen im Tempo des Wandels weiterentwickeln und zum Unternehmenserfolg beitragen.“



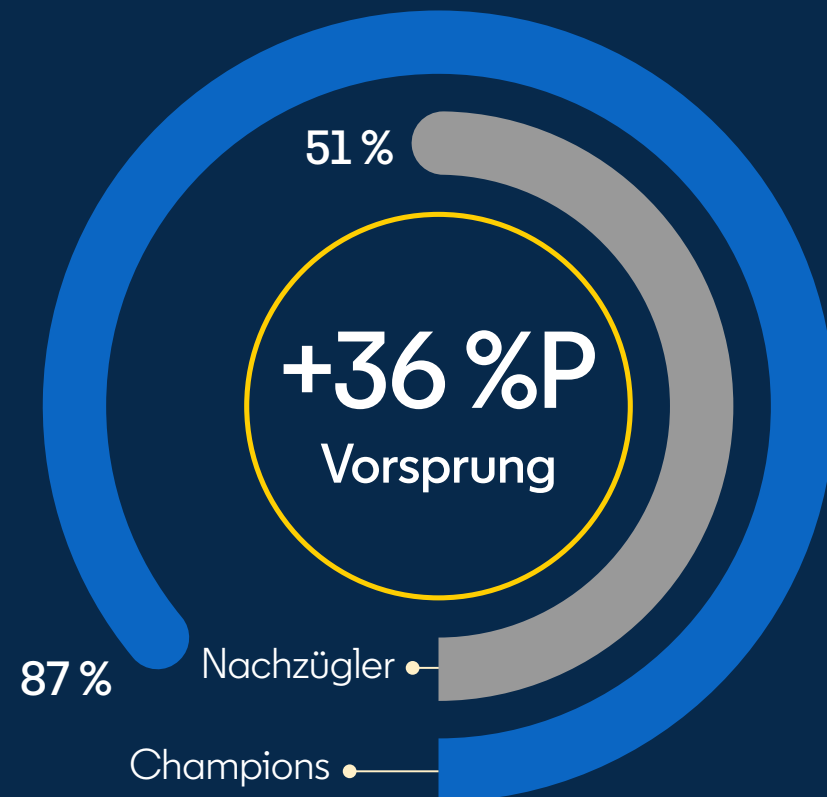
Al Dea

Founder von Edge of Work

Top-Merkmal

Praxis für ein integriertes Talent-Ökosystem

Personalgewinnung, Weiterbildung und interne Mobilität basieren auf einer gemeinsamen Planung

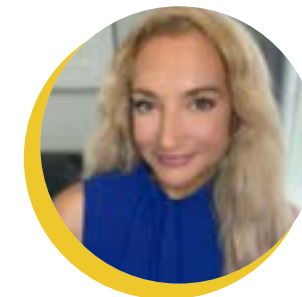


Expertenmeinung

„In den meisten Unternehmen operieren Personalgewinnung, Weiterbildung und Karriereentwicklung als Silos. Unternehmen, die in KI führend sind, wissen, dass das nicht zukunftstauglich ist. **Sie verfügen über ein breites, vernetztes Ökosystem, in dem Menschen nach Potenzial eingestellt werden. Mitarbeiter:innen lernen hier genau die Skills, die sie brauchen – und bekommen echte Entwicklungschancen.**

Wenn alles ineinandergreift, können sich Ihre Teams schneller entwickeln, und Ihr Unternehmen kann schneller reagieren.

Verschaffen Sie sich einen Überblick über die vorhandenen Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter:innen, machen Sie Karrierewege transparent und ermöglichen Sie interne Stellenwechsel, um Talente zu halten.“



J.T. O'Donnell

Gründer & CEO von Work It Daily

Fazit

Methodik und Danksagungen

Methodik

Umfragedaten

Für diese Studie haben wir 1.240 HR-Fach- und Führungskräfte befragt, die an Budgetentscheidungen zu Weiterbildung und Personalentwicklung beteiligt sind, sowie 607 an Weiterbildungsangeboten ihres Unternehmens teilnehmende Mitarbeiter:innen. Die Befragung erfolgte im Zeitraum 3. bis 15. September 2025. Befragt wurden Personen aus den Ländern USA, Kanada, Brasilien, Australien, Neuseeland, Indien, Indonesien, Singapur, Malaysia, Philippinen, Thailand, Hongkong, Vereinigtes Königreich, Belgien, Niederlande, Finnland, Schweden, Schweiz, Dänemark, Frankreich, Deutschland und Österreich.

Vergleichsanalyse *Talent Velocity Champions* vs. *Nachzügler*

Für die Analyse der *Talent Velocity Champions* und *Nachzügler* wurden zwei Gruppen von Befragten verglichen: Die Gruppe der *Talent Velocity Champions* umfasst Personen, deren Unternehmen sich in Phase 5 der Talent Velocity Kurve befindet. Konkret verfügt ihr Unternehmen nach ihrer Aussage über die fortschrittlichsten Personalentwicklungsinitiativen, wobei die Programme im gesamten Unternehmen Anwendung finden und regelmäßig positive Ergebnisse erzielen. Die *Nachzügler* befinden sich in Phase eins bis drei der Talent Velocity Kurve (dies sind die Phasen, in denen Unternehmen den größten Entwicklungsbedarf haben). Personen aus der Gruppe der *Nachzügler* siedeln ihr Unternehmen in einer der folgenden drei Kategorien an: 1.) Unternehmen ohne formale Personalentwicklungsprogramme, 2.) Unternehmen, die solche Programme planen, und 3.) Unternehmen, die bereits über solche Programme verfügen, sie aber noch nicht umfassend nutzen. Um die Unterschiede zwischen den *Champions* und den *Nachzügler* besser darstellen zu können, wurde Phase vier in der Vergleichsanalyse nicht berücksichtigt.



LinkedIn Plattform

Die Verhaltensdaten für diesen Bericht wurden abgeleitet aus Milliarden von Datenpunkten von 1 Milliarde Mitgliedern, 14 Millionen Stellenanzeigen und 5 Millionen Profilaktualisierungen pro Minute. Spezifische Analysen fanden zwischen Oktober 2024 und September 2025 statt und sind unten aufgeführt.

Vergleichsanalyse *Talent Velocity Champions* vs. *Nachzügler*

Um zu ermitteln, ob es sich bei einem Unternehmen um einen Talent Velocity Champion oder einen Nachzügler handelt, haben wir ein Tool entwickelt, das Unternehmen, die die folgenden Merkmale für Talent Velocity aufweisen, mehr Punkte und Unternehmen, die diese Merkmale nicht aufweisen, weniger Punkte zuweist:

- **Karriereentwicklung:** Darunter verstehen wir den Zeitpunkt, zu dem ein:e Mitarbeiter:in innerhalb der vergangenen 12 Monate eine neue Stelle im selben Unternehmen angetreten hat, im Verhältnis zu allen internen Stellenwechseln.
- **Aufbau von Führungskompetenzen:** Anteil der Mitarbeiter:innen, die in den vergangenen 12 Monaten während ihrer Tätigkeit in einem Unternehmen mindestens eine von 55 Führungskompetenzen ihrem Profil hinzugefügt hat.
- **Verpflichtung zu beruflicher Entwicklung auf LinkedIn:** Unternehmen, die auf ihrer LinkedIn Unternehmensseite mindestens einen Beitrag veröffentlicht haben, indem sie sich zur „beruflichen Entwicklung und Weiterbildung“ ihrer Beschäftigten verpflichten.

- **Stellenanzeigen mit Entwicklungsmöglichkeiten:** Anzahl der LinkedIn Job Posts eines Unternehmens, die Keywords wie „berufliche Entwicklung“, „Weiterbildung“ und „interner Aufstieg“ in den Sprachen Deutsch, Englisch und/oder Französisch enthielten.

Nach Erstellung des Talent Velocity Index haben wir die Unternehmen auf Basis ihres Indexwerts (beginnend mit dem niedrigsten) in fünf Gruppen, sogenannte Quartile, eingeteilt. Anschließend haben wir die *Talent Velocity Champions* mit dem höchsten Indexwert mit den Talent Velocity Nachzüglern mit dem niedrigsten Indexwert hinsichtlich der folgenden Kennzahlen verglichen:

- **Aufbau gefragter Soft Skills:** Wie gefragt eine Fähigkeit ist, wird gemessen anhand des Anteils an Neueinstellungen, die diese Fähigkeit besitzen, des Anteils an Empfänger:innen von Recruiter InMails, die diese Fähigkeit besitzen, sowie anhand der Tatsache, ob die Fähigkeit in den vergangenen 12 Monaten in einer bezahlten Stellenanzeige auf LinkedIn erwähnt wurde. Der Aufbau gefragter Soft Skills bezieht sich auf den durchschnittlichen Anteil von Beschäftigten eines Unternehmens, die die zehn gefragtesten Soft Skills erworben haben.
- **Wahrscheinlichkeit, dass eine Kompetenz erworben wird:** Hierzu wird der Anteil der Personen, die bei einem Talent Velocity Champion beschäftigt sind und eine

bestimmte Kompetenz erworben haben, durch den Anteil der Personen geteilt, die bei einem Nachzügler beschäftigt sind und dieselbe Kompetenz erworben haben. Anschließend werden die Kompetenzen mit der größten Wahrscheinlichkeit ermittelt.

- **KI-Kompetenzen:** KI-Kompetenzen beziehen sich entweder auf Kenntnisse, die für die Entwicklung von KI-Tools benötigt werden (z. B. Machine Learning und NLP) oder Kenntnisse, die zur Nutzung von KI-Tools erforderlich sind (z. B. ChatGPT und Prompt-Engineering).

Danksagungen

Leitende Personaler:innen aus der ganzen Welt haben wertvolle Beiträge zu diesem Report geleistet. Unser besonderer Dank gilt:

Naphtali Bryant, primärer Mentor und Berater,
LinkedIn Learning und RAC Leadership

Cora Béghin bei Sage

Josh Bersin bei The Josh Bersin Company

Dave Birss bei The Gen AI Academy

Nichol Bradford bei der SHRM (Executive in Residence)

Achim Braun bei Hitachi

Jeremy Broome bei Visa

Stephanie Conway bei LinkedIn

Al Dea bei Edge of Work

Rosanna Durruthy bei LinkedIn

Glen Goodman bei ChenMed

Ruth Gotian bei Weill Cornell Medicine

Tina Gupta bei New York Life

Ruth Hickin bei Salesforce

Terri Horton bei FuturePath, LLC

Serena Huang bei Data With Serena

Sudeep Kunnimal bei Tata Consultancy Services

Crystal Lim-Lange bei Forest Wolf

Christopher Lind bei Christopher Lind Co.

Andre Martin bei Team & Co.

Alison McCauley bei Think with AI

Piyush Mehta bei Genpact

Stijn Nauwelaerts bei NTT Data

J.T. O'Donnell bei Work It Daily

David Perring bei Fosway Group

Alicia Pittman bei BCG

Lauren Pusateri bei LinkedIn

Chrissy Roth-Francis bei LinkedIn

Edwige Sacco bei KPMG US

Rebecca Tinsley bei Teradata

Lan Tran bei McDonald's

Lauren Uranker bei Goldman Sachs

Sam van Gool bei Flight Centre Travel Group

JT Ward bei LinkedIn

Umfragedaten

Rohit Tote

Amy Ternan

Meng Zhao

LinkedIn Plattform

Manas Mohapatra

Cesar Zulaica

Inhalte

Anne McSilver, Lead Editor

Sonya Bessalel, Redakteurin Expertenmeinungen

LinkedIn Learning Integrated Marketing

Krystal Thomas, Director

Aleenah Ansari

Jon Luigi Caña

Kevin Kailath

Jade Rodriguez

Carrie Tacla

Whitney Young

Velocity mit LinkedIn

Erreichen Sie Talent Velocity mit dem LinkedIn Learning Career Hub – der Personalentwicklungsplattform, die auf dem dynamischsten Business-Netzwerk der Welt basiert.

Mehr erfahren



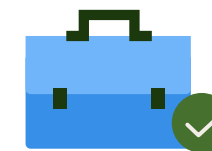
Umfassende
Kompetenzeinblicke



Von führenden
Unternehmen empfohlen



Skalierung
und Integrationen



Mitarbeiter:innen
individuell fördern

20 %

**längere
Betriebszugehörigkeit**

Unternehmen mit Career Hub profitieren von einer 20 % längeren Beschäftigungsdauer ihrer Mitarbeiter:innen.

22 %

**höhere interne
Mobilität**

Unternehmen mit Career Hub haben eine 22 % höhere interne Mobilität.

3,4-mal

**schnellerer
Kompetenzaufbau**

Unternehmen, die LinkedIn Learning nutzen, verzeichnen einen 3,4-mal schnelleren Aufbau von KI-Kenntnissen.

Linkedin