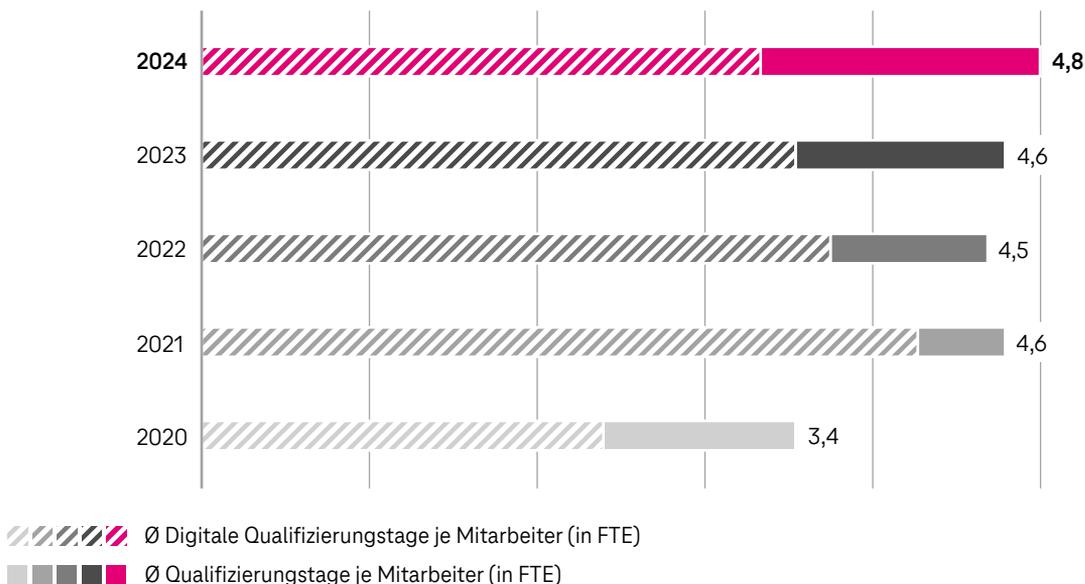


# Fähigkeiten und Leistungspotenzial

Weiterbildung im Konzern

## Lernkultur bei der Telekom: Digital, zielgerichtet, zukunftsorientiert



Weiterbildung <sup>1</sup> über globales Learning Management System (LMS)	2020	2021	2022	2023	2024
Anzahl Lernangebote	22.470	43.772	43.060	47.005	61.881
Anzahl digitale Lernangebote	15.200	36.251	36.605	41.268	57.277
Anzahl nicht digitale Lernangebote <sup>2</sup>	7.270	7.521	6.455	5.737	4.604
Anzahl Qualifizierungstage	486.598	663.085	631.308	635.932	632.686
Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)	3,4	4,6	4,5	4,6	4,8
Anzahl digitale Qualifizierungstage	329.291	592.221	501.580	462.538	427.527
Ø digitale Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)	2,3	4,1	3,6	3,4	3,2
Digitale Lernquote <sup>3</sup>	69 %	89 %	79 %	73 %	68 %

<sup>1</sup> Ohne T-Mobile US.

<sup>2</sup> Inklusive hybrider Lernangebote.

<sup>3</sup> Anteil digital durchgeführter Qualifizierungstage.

Im Jahr 2024 hat die Deutsche Telekom ihr Engagement für die Förderung einer Kultur kontinuierlichen Lernens und der Weiterentwicklung vorangetrieben. Die globalen Lernangebote erreichten neue Höhen mit beeindruckenden 61.881 Lernmöglichkeiten. Digitale Kurse spielten eine zentrale Rolle und zeigen mit 57.277 Lernangeboten einen klaren Wandel hin zu zugänglicher und flexibler Bildung. Präsenzkurse wurden zwar in der Anzahl reduziert, dafür jedoch stärker spezialisiert.

Die Gesamtzahl der Qualifizierungstage lag mit 632.686 weiterhin auf einem hohen Niveau. Die durchschnittlichen Schulungstage pro Mitarbeitendem stiegen auf 4,8.

Aufbauend auf dem Erfolg der „welearn“-Initiative wurden die Lernangebote noch stärker an den strategischen Prioritäten des Konzerns ausgerichtet. Um einen nahtlosen Zugang zu Lernressourcen zu gewährleisten, wurde das digitale Lernökosystem optimiert: Das Layout der Percipio-Startseite, des zentralen Einstiegspunkts für alle Lernaktivitäten, wurde überarbeitet, und es wurden zusätzliche lokale und segmentspezifische Inhalte integriert. Im Jahr 2024 nutzten 47.000 aktive Nutzer\*innen Percipio regelmäßig. Über 2.000 Mitarbeitende nahmen an segmentbezogenen Talentprogrammen teil, die über Percipio gehostet wurden, und demonstrierten die kontinuierliche Investition in die Entwicklung zukünftiger Führungskräfte. Darüber hinaus wurde die Ausrichtung der Lernangebote an der KI-Transformation weiter vorangetrieben: 78 KI-Coaching-Szenarien und 940 Kompetenz-Benchmarks wurden eingeführt, um Mitarbeitende bei der Einschätzung und Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten zu unterstützen.

Unsere Peer-to-Peer-Lerninitiative „Learning from Experts“ (LEX) erreichte einen neuen Meilenstein und veranstaltete über 6.500 Sessions im Laufe des Jahres – ein Rekord seit der Einführung im Jahr 2018. Dieser bemerkenswerte Erfolg unterstreicht den anhaltenden Wert des informellen, expertengetriebenen Wissensaustauschs innerhalb der Organisation.

Rekordzahlen gab es auch beim levelUP!NextGeneration-Programm, das zukünftige Führungskräfte mit essenziellen Fähigkeiten für das digitale Zeitalter ausstattet. Ebenso erzielte unsere Explorer Journeys-Initiative mit über 15.000 Teilnahmen eine herausragende Resonanz und zeigte die Begeisterung für immersive Lernerfahrungen, die persönliches und berufliches Wachstum fördern.

Das KI-Enabling-Programm für Mitarbeitende der Deutschen Telekom erreichte einen weiteren Meilenstein: 30.000 weitere Personen wurden im Bereich Prompting auf das nächste Level gebracht (weitere Details im Abschnitt zu Digitalen Experten).

Durch die kontinuierliche Erweiterung und Weiterentwicklung der Lernlandschaft bekräftigt die Deutsche Telekom ihr Engagement, Mitarbeitenden die Fähigkeiten zu vermitteln, die sie benötigen, um in einer sich schnell entwickelnden digitalen Welt erfolgreich zu sein.

Digitale Experten im Konzern

## Die Belegschaft stärken: Fortschritte in KI-Kompetenzen und digitaler Transformation



# 22,7 %

	2021	2022	2023	2024
Anteil digitale Experten <sup>1</sup>	17,7 %	19,7 %	22,0 %	22,7 %

<sup>1</sup> Ohne T-Mobile US.

Im heutigen, sich rasant entwickelnden digitalen Umfeld ist es unverzichtbar, Mitarbeitende mit modernsten technischen und digitalen Fähigkeiten auszustatten. Bei der Deutschen Telekom entspricht das Engagement, technologische Trends vorzusehen, dem Bestreben, eine Kultur des kontinuierlichen Lernens zu fördern. Rückblickend auf 2024 lag der Fokus auf einem breiten Spektrum an Kompetenzen wie KI, Daten, Cloud-Technologien, Cybersicherheit und Datenanalyse. Diese Fähigkeiten sind entscheidend, um Innovationen voranzutreiben, Kundenerlebnisse zu verbessern und Wettbewerbsfähigkeit in einer zunehmend technologiegetriebenen Welt zu sichern.

Ein zentraler Bestandteil der digitalen Lernstrategie war die Abstimmung der Schulungsinitiativen auf transformative technologische Fortschritte. In den letzten zwei Jahren konzentrierten sich die Bemühungen darauf, die Organisation zu befähigen, das Potenzial von KI – insbesondere generativer KI-Tools – zu nutzen. Angesichts des tiefgreifenden Einflusses, den diese Tools auf Produktivität und Kreativität haben können, wurden umfassende Schulungsprogramme eingeführt, um KI als zugänglichen und integralen Bestandteil des täglichen Arbeitsablaufs zu etablieren.

Aufbauend auf dem Erfolg des umfassenden KI-Enablement-Programms im Jahr 2023, das 66.000 Teilnehmende erreichte, markierte 2024 einen bedeutenden Schritt in der Weiterentwicklung von KI-Kompetenzen. Beginnend mit der Schaffung eines grundlegenden Bewusstseins und Verständnisses für die neue Technologie und deren Tools, entwickelte sich der Fokus 2024 hin zu praxisnahen Erfahrungen und Kompetenzentwicklung in drei Schlüsselbereichen:

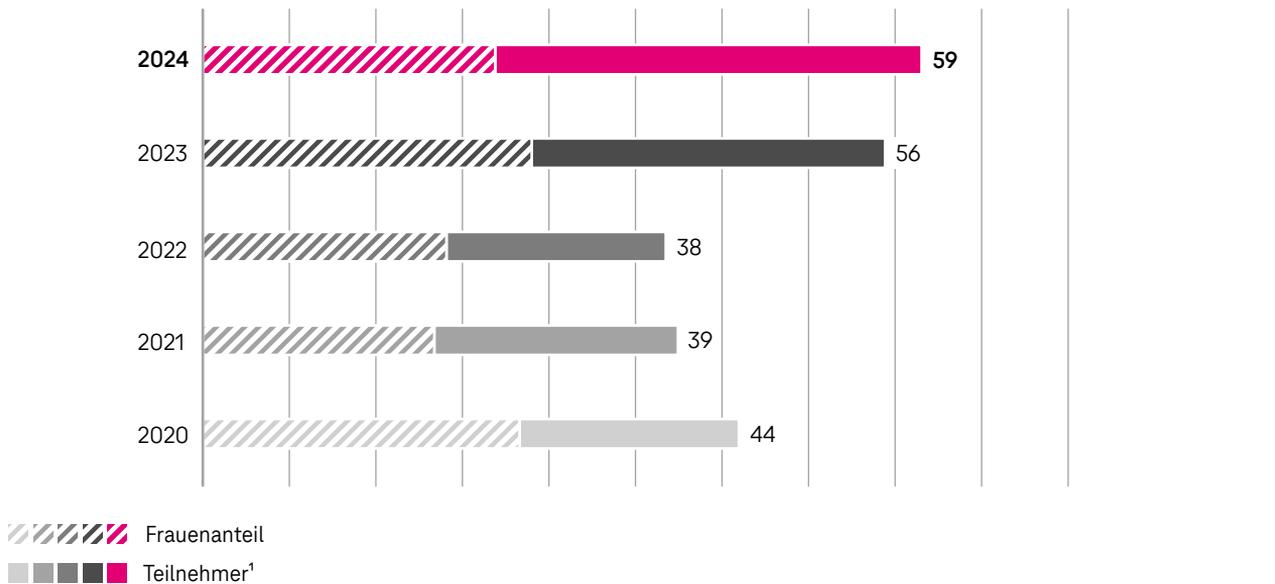
- Entwicklung von Prompting-Fähigkeiten: Mitarbeitende befähigen, effektive KI-Interaktionen zu meistern.
- Stärkung von Enablement-Programmen für konkrete Tools wie askT und Microsoft Copilot.
- Lokalisierung von Lernprodukten und Anpassung der Lerninhalte an verschiedene lokale Sprachen der Unternehmenseinheiten.

Während das Jahr 2023 auf die Schaffung von Bewusstsein und ein grundlegendes Verständnis abzielte, stand 2024 im Zeichen der praktischen Befähigung. Mitarbeitende testeten und implementierten aktiv ihre Erkenntnisse, was zur Befähigung von 30.000 Nutzenden in Prompting-Skills führte. Initiativen wie Explorer Prompting, Explorer Gen AI, DT Digital Promptathons, Train-the-Promptathon-Trainer sowie gezielte Tool-Schulungen zu Plattformen wie askT und Microsoft Copilot trieben diese Entwicklung voran.

## Start up! Trainee-Programm

**Förderung von Talenten für das digitale Zeitalter**

in Köpfen



	2020	2021	2022	2023	2024
Teilnehmer Trainee-Programm Start up! <sup>1</sup>	44	39	38	56	59
(in Köpfen)	59 %	49 %	53 %	48 %	41 %

<sup>1</sup> Die Programmdauer beträgt 15 bis 18 Monate. Gelistet sind die Neueinstellungen pro Jahr. Das Programm wird nur in Deutschland angeboten.

Unser Start up! Traineeprogramm bietet aufstrebenden Topabsolvent\*innen eine Einstiegsmöglichkeit, um eine Karriere in einem bestimmten Bereich zu starten und zu Expert\*innen und Führungskräften heranzuwachsen, die die digitale Zukunft gestalten. Über einen Zeitraum von 18 Monaten bringen Trainees neue Skills, eine strategische Vision und eine digitale Game-Changer-Mentalität ein, während sie verschiedene Geschäftsbereiche in Deutschland und im Ausland erkunden und praktische Erfahrung durch herausfordernde Projekte sowie kundenorientierte Einsätze sammeln.

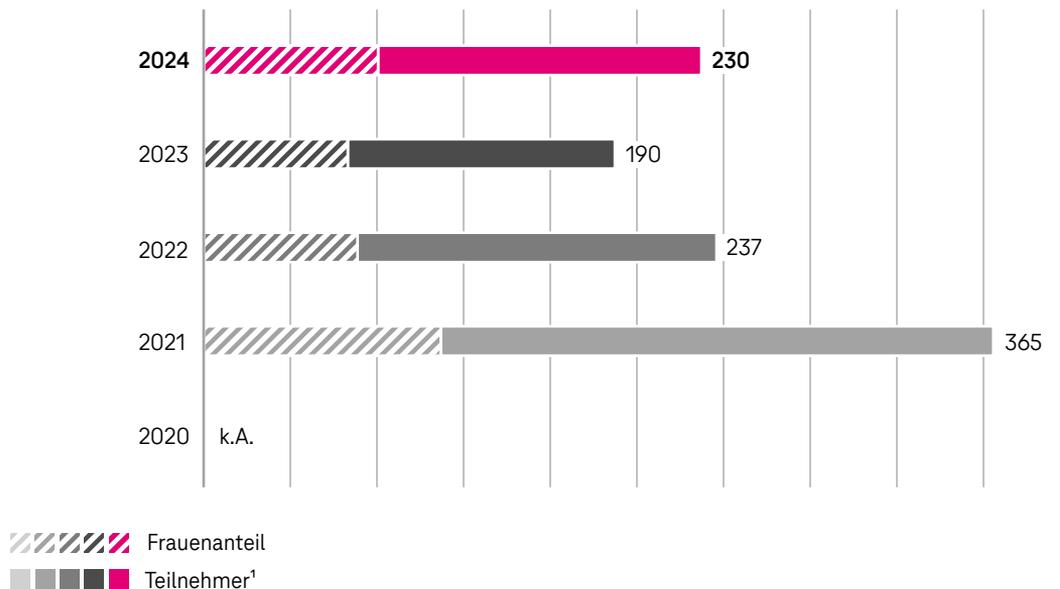
Innovative Formate mit einem starken Fokus auf Eigenverantwortung, Neugier und Netzwerken ermöglichen es Trainees, einen auf ihre beruflichen Interessen abgestimmten Weg einzuschlagen, der kontinuierliches Lernen und Wachstum fördert. „Magenta Friday“ dient zum Beispiel als dynamische Community-Plattform für Kreativität und Zusammenarbeit. Trainees treiben im Rahmen der „Magenta Fridays“ wirkungsvolle wirtschaftlich orientierte, soziale und nachhaltige Projekte voran und werden so zu Katalysatoren für Kultur und Innovation bei der Deutschen Telekom.

Diese Erfahrung fördert nicht nur die Entwicklung zukunftsorientierter Fachkräfte, sondern zeigt auch das Engagement der Deutschen Telekom als attraktiver Arbeitgeber. Sie bietet einen klaren Rahmen zur Talentförderung und unterstützt Absolvent\*innen dabei, ihre berufliche Entwicklung selbstständig zu gestalten und mutig neue Karrierewege einzuschlagen.

## Global Talent Hub

## Vernetzung und Karriereentwicklung auf Konzernebene

in Köpfen



	2020	2021	2022	2023	2024
Teilnehmer Global Talent Hub <sup>1</sup> (in Köpfen)	k. A.	365	237	190	230
davon Frauen	k. A.	30 %	30 %	35 %	35 %

<sup>1</sup> Konzernweites Programm für Toptalente (ohne T-Mobile US). Ersetzt seit 2021 das Vorgängerprogramm „Global Talent Pool“.

Der Global Talent Hub dient als Plattform für Potenzialträger bei der Deutschen Telekom, sogenannte „High Potentials“, auf der diese sich – direkt oder mit einem Zwischenschritt – auf eine künftige Führungsposition bzw. auf die nächsthöhere Ebene hin entwickeln können. Der Hub ist Inkubator und Sprungbrett zugleich: Darüber erhalten Talente auf Konzernebene Sichtbarkeit, werden segmentübergreifend mit relevanten Führungskräften des Unternehmens vernetzt und bekommen karrierefördernde Impulse, sodass sie später zu wichtigen Akteur\*innen werden können. Um am Global Talent Hub teilzunehmen, müssen die „High Potentials“ Voraussetzungen entlang definierter Talentkriterien – der vier „As“ – mitbringen: „Achievements“ (Erfolge), „Ability“ (Fähigkeiten), „Attitude“ (Haltung) und „Ambition“ (Ambitionen). Zudem gehört die Bereitschaft dazu, mit dem nächsten Karriereschritt unmittelbar neue Horizonte zu erschließen. Dazu gehört ein Einsatz in einem anderen Segment, Land oder Geschäftsfeld sowie Geschäftss Englisch fließend in Wort und Schrift zu beherrschen.

Über den Global Talent Hub wurden 2024 über 110 Talente in neue Positionen vermittelt, 69 davon in Führungspositionen. Das entspricht 25 Prozent aller Besetzungen von Führungspositionen. Das wesentliche Alleinstellungsmerkmal der Telekom ist, ein unabhängig von Segmentstandorten global agierendes Unternehmen zu sein. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass 31 Prozent der Besetzungen von Führungspositionen segmentübergreifend erfolgten. Um die Vernetzung der Talente und ihre Sichtbarkeit untereinander und im Unternehmen zu fördern, bot die Telekom eine eintägige Konferenz vor Ort für globale Talente und Führungskräfte aus der Wirtschaft an, um sich zu treffen und zu vernetzen. Im Frühjahr 2024 führte die Deutsche Telekom das erste unternehmensübergreifende Magenta-Austauschprogramm mit Global Talents der Deutschen Telekom und Führungskräften von T-Mobile US durch.

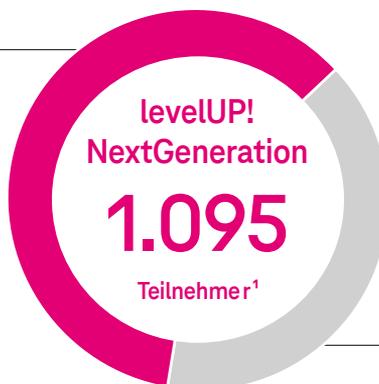
Entwicklungsprogramm levelUP!NextGeneration

**levelUP!NextGen: Neue Plattform und mehr Teilnehmende**

in Köpfen

**668**

Deutschland

**427**International<sup>1</sup>

	2020	2021	2022	2023	2024
Teilnehmer <sup>1</sup> (in Köpfen)	500	500	748	900	1.095
Deutschland	60 %	63 %	64 %	70 %	61 %
International <sup>1</sup>	40 %	37 %	36 %	30 %	39 %

<sup>1</sup> Ohne T-Mobile US.

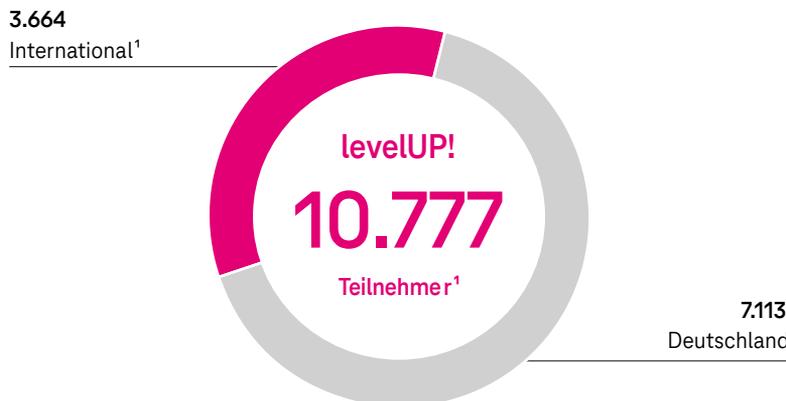
Mit dem Programm unterstützt die Deutsche Telekom weiterhin unterschiedliche Karrierewege innerhalb des Konzerns, entwickelt die Mitarbeitenden in Führungs- und Soft Skills und fördert das segmentübergreifende Netzwerken der Teilnehmenden weltweit. Neu ist in 2024 die Fokussierung auf die Zielgruppe der bestätigten Talente aus dem WeGrow-Prozess. Dies können sowohl zukünftige Führungskräfte als auch Tech- und Digitalexpert\*innen ohne aktuelle Führungsambitionen sein. Zudem wird nun das bereits bestehende Tool Percipio als zentrale Plattform für die Lerninhalte von levelUP!NextGen genutzt.

Insgesamt starteten Anfang September 2024 etwa 1.100 Talente ihre überwiegend virtuelle Lernreise, bestehend aus innovativen, inspirierenden und greifbaren Führungs- und Kollaborationsthemen und -kompetenzen. Optionale Module wurden selbst ausgewählt, um den individuellen Entwicklungsbedürfnissen gerecht zu werden. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil der internationalen Teilnehmenden stark an, von 30 Prozent auf 39 Prozent. Insgesamt waren Talente aus allen Segmenten und 22 Ländern vertreten. Die Top-3-Herkunftsländer waren Deutschland, Ungarn und Griechenland.

Führungskräfteentwicklung levelUP!

**levelUP! – Telekoms führende Plattform für Führungskräfteentwicklung**

in Köpfen



	2020	2021	2022	2023	2024
Teilnehmer <sup>1</sup> (in Köpfen)	500	500	5.396	8.622	10.777
Deutschland	88 %	57 %	30 %	66 %	66 %
International <sup>1</sup>	12 %	43 %	70 %	34 %	34 %

<sup>1</sup> Ohne T-Mobile US.

levelUP! ist die bevorzugte Plattform der Telekom für die Führungskräfteentwicklung und bietet exklusive, hochmoderne Inhalte, die sich mit den relevantesten Führungsthemen und zukünftigen Herausforderungen der Deutschen Telekom befassen. Mit einem „Pick and Mix“-Ansatz können Führungskräfte ihre eigene Lernreise aus einer Fülle von On-Demand-Materialien und dynamischen Live-Sitzungen zusammenstellen, die von führenden externen Expert\*innen sowie von leitenden Führungskräften und Expert\*innen der Telekom gestaltet werden.

Im Jahr 2024 machte levelUP! einen großen Schritt nach vorne mit der Einführung eines hochmodernen Learning Management Systems, das neue Funktionen einführte, die ein verbessertes Benutzererlebnis, eine stärkere Personalisierung und nahtlose Zugänglichkeit über verschiedene Geräte hinweg bieten. Diese Transformation macht levelUP! zu einem echten Kraftpaket, das noch wirkungsvollere, maßgeschneiderte und ansprechendere Lernerfahrungen für jede Führungskraft der Telekom verspricht.

Die Zahlen sprechen für sich. Im Jahr 2024 erreichte levelUP!

- eine wachsende Führungskräfte-Community: Begrüßung von über 1.300 Leitenden Angestellten und mehr als 9.400 Nicht-Leitenden Angestellten, wodurch weltweit über 10.700 Führungskräfte erreicht wurden
- einen beeindruckenden Lerneffekt: Durchführung von 258 Live-Sitzungen mit mehr als 10.000 gebuchten Plätzen, was zu einem bemerkenswerten Customer Satisfaction Index (CSI) von 8,6 und einem Net Promoter Score (NPS) von 49 Prozent führte
- im Rahmen der Flaggschiff-Initiative die Einführung der neuen Leadership-Anker, insbesondere:
  - #TeamTogetherTeamApart – 953 Teilnehmende engagiert
  - #WeWontStop – 1.038 Teilnehmende inspiriert
  - #KundenZuFansMachen – 1.355 Teilnehmende verbunden
- Personalisierte Wachstumsunterstützung: Bereitstellung von über 1.000 Stunden Coaching, um Führungskräfte individuell zu unterstützen und ihre Entwicklung zu forcieren
- KI-gesteuertes Lernen: 800 Teilnehmende im AI HUB engagiert, um Führungskräften zu helfen, sich im Umfeld der künstlichen Intelligenz zu entwickeln und zurechtzufinden
- Kunden- und Markterfahrung aus erster Hand: Ermöglichung von 440 Buchungen für XDays, um Führungskräften direkte Verbindungen zu externen Kund\*innen der Telekom zu ermöglichen und wertvolle Einblicke zu gewähren
- erfolgreiche Veranstaltungen wie der Online Anchor Day und die live levelUP! Roadshows

Über 120.000 Besuche und mehr als 379.000 Seitenaufrufe zeigen, dass levelUP! sich als unverzichtbare Ressource für Telekom-Führungskräfte etabliert hat.