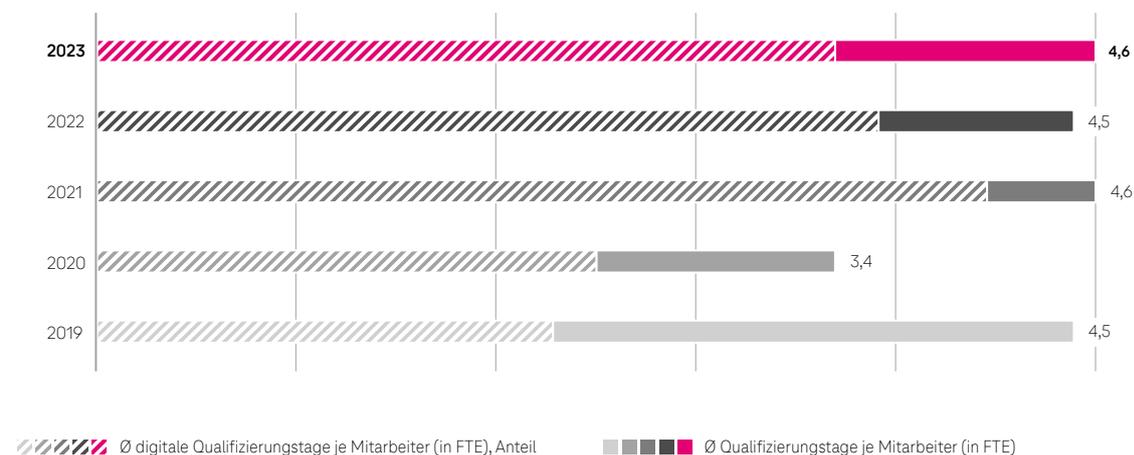


Fähigkeiten und Leistungspotenzial

Weiterbildung im Konzern

Digitale Skills weiterhin im Fokus



Weiterbildung ¹ über globales Learning Management System (LMS)	2019	2020	2021	2022	2023
Anzahl Lernangebote	20.895	22.470	43.772	43.060	47.005
Anzahl digitale Lernangebote	12.444	15.200	36.251	36.605	41.268
Anzahl nicht digitale Lernangebote ²	8.451	7.270	7.521	6.455	5.737
Anzahl Qualifizierungstage	659.615	486.598	663.085	631.308	635.932
Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)	4,5	3,4	4,6	4,5	4,6
Anzahl digitale Qualifizierungstage	303.924	329.291	592.221	501.580	462.538
Ø digitale Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)	2,1	2,3	4,1	3,6	3,4
Digitale Lernquote ³	46 %	69 %	89 %	79 %	73 %

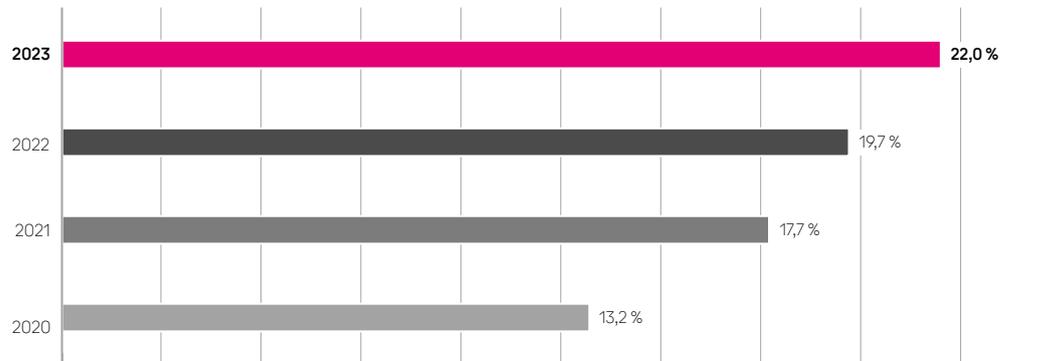
¹ Ohne T-Mobile US.

² Inklusive der gemischten, telefonischen und nicht zugeordneten Lernangebote.

³ Anteil digital erfolgter Lernstunden in 2023.

Im Jahr 2023 hat die Telekom die seit 2019 existierende Lernkulturinitiative „welearn“ (ehemals „youlearn“) weiterentwickelt und sie enger mit den strategischen Zielen der Gruppe verknüpft. Unter dem Motto „Time to Focus on Tech and Digital Skills“ setzte welearn gezielt auf den Erwerb technischer und digitaler Fähigkeiten und war erfolgreich: 52 Prozent der 3,8 Millionen Lernstunden, die von Mitarbeitenden in Deutschland und den europäischen Landesgesellschaften investiert wurden, waren der Entwicklung technischer und digitaler Fähigkeiten gewidmet. Die Deutsche Telekom hat ihr digitales Lernkonzept gefestigt und kann eine Nutzung digitaler Lernangebote von etwa 73 Prozent vorweisen. Durch die Nutzung der intelligenten Lernplattform „Percipio“, auch bekannt als das „Netflix des Lernens“, und die Integration von Anbietern wie „Coursera“ mit Inhalten von angesehenen Universitäten haben über 164.000 Mitarbeitende Zugang zu einer breiten Auswahl digitaler und zeitgemäßer Lernressourcen. Zusätzlich hat die 2018 gestartete Mitarbeiterinitiative „Learning from Experts“ (LEX) sich als größte Peer-to-Peer-Lerngemeinschaft des Unternehmens etabliert und fördert informelles Lernen. Im Jahr 2023 wurden mehr als 5.650 Online-Sitzungen abgehalten, in denen Expert*innen ihr Wissen mit anderen Kolleg*innen teilen konnten.

Digitale Experten im Konzern

Deutsche Telekom setzt auf Expertenwachstum

	2020	2021	2022	2023
Anteil digitale Experten ¹	13,2 %	17,7 %	19,7 %	22,0 %

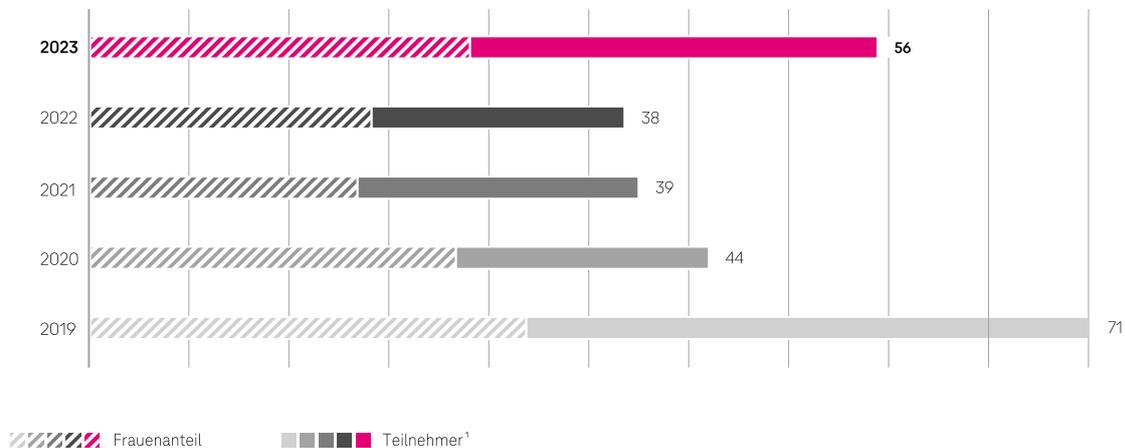
¹ Ohne T-Mobile US.

Die tiefgreifende Expertise und zukunftsorientierten Kompetenzen der Beschäftigten sind wichtige Unternehmensressourcen und entscheidend für den Geschäftserfolg. Bei der Deutschen Telekom priorisieren wir die Förderung zukunftssicherer digitaler Fähigkeiten. Im Jahr 2023 wurde das Engagement zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeiten erneuert, indem „Explorer Journeys“ angeboten wurden – intensive Programme, die darauf ausgelegt sind, aufkommende Innovationsbereiche anzusprechen. Über 8.200 Arbeitnehmende haben an diesen mehrwöchigen digitalen Schulungsveranstaltungen teilgenommen, die Bereiche wie Generative KI, Datenanalyse und Datenvisualisierung, Machine Learning und Softwareentwicklung abdecken. Zusätzlich zu den bereits etablierten Explorer Journeys, die darauf abzielen, die Organisation massiv im Bereich Generative KI zu befähigen und das Verständnis für ihre Chancen, Tools und Anwendungen zu fördern, hat die Deutsche Telekom eine Reihe von Lerninitiativen und Kampagnen gestartet: einen Self-Enabling-Kanal, digitale Promptathon-Workshops usw., die sich an mehr als 60.000 Anwender*innen in der gesamten Organisation richteten. Darüber hinaus hat der Konzern Akademien angeboten, die darauf abzielen, digitale Expert*innen weiterzubilden, und sich auf Bereiche wie Softwaretechnik, DevOps, künstliche Intelligenz und Datenanalyse zu konzentrieren. Im Jahr 2023 haben allein im Vorstandsbereich Technologie und Innovation 1.961 Mitarbeitende eine spezialisierte Schulung abgeschlossen. Bei T-Systems wurden 4.597 Future Skills etabliert, was das Engagement zur Stärkung der Belegschaft weiter unterstreicht. Die Deutsche Telekom erkennt ihre Verantwortung an, eine Umgebung zu schaffen, die die Transformation von Fähigkeiten unterstützt, insbesondere da der Bedarf und die Nachfrage nach digitaler Expertise in den kommenden Jahren voraussichtlich stark steigen wird.

Start up! Trainee-Programm

Eigene Top-Talente fördern

in Köpfen



		2019	2020	2021	2022	2023
Teilnehmer Trainee-Programm Start up! ¹ (in Köpfen)	gesamt	71	44	39	38	56
	davon Frauen	44 %	59 %	49 %	53 %	48 %

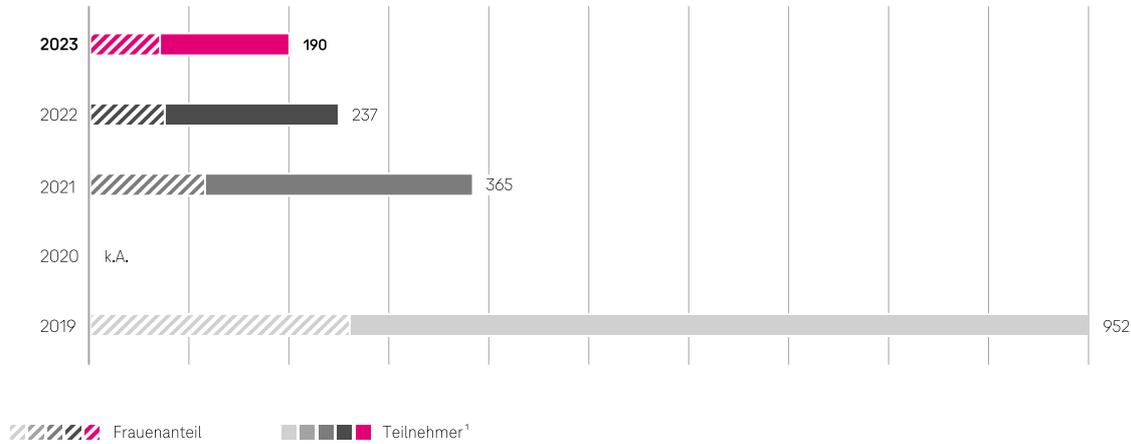
¹ Die Programmdauer beträgt 15 bis 18 Monate. Gelistet sind die Neueinstellungen pro Jahr. Das Programm wird nur in Deutschland angeboten.

Das Start-up! Trainee-Programm bietet viermal im Jahr die Möglichkeit für den Berufseinstieg von aufstrebenden Top-Absolvent*innen aus verschiedenen Bereichen, die zu den wegweisenden Expert*innen und Führungskräften der digitalen Zukunft heranwachsen werden. Über einen Zeitraum von 18 Monaten gestalten die Trainees ihre eigene Lernreise und werden dabei von Unternehmergeist, Game-Changer-Mentalität und digitaler Denkweise geleitet. Das Programm nimmt sie mit auf eine spannende Erkundung verschiedener Geschäftsfelder im In- und Ausland und ermöglicht es, praktische Erfahrungen durch herausfordernde Projekte und kundenorientierte Aufgaben mit Unterstützung erfahrener Führungskräfte zu sammeln. Darüber hinaus fördert es Eigenverantwortung, Eigeninitiative und Neugier als treibende Kräfte für kontinuierliches persönliches und berufliches Wachstum mit komplementären innovativen Lern- und Entwicklungsformaten und Veranstaltungen wie dem „Magenta Friday“. Dieser dynamische Projekttag dient als inspirierende Community-Plattform, auf der Trainees ihre eigenen Initiativen verfolgen können. Dies sind zum Beispiel wirtschaftlich orientierte oder auch soziale und nachhaltige Projekte, die sich als Katalysatoren für Kultur und Innovation bei der Deutschen Telekom entwickeln.

Global Talent Hub

Erfolgreiche Vermittlung von Talenten, besonders in Führungspositionen

in Köpfen



		2019	2020	2021	2022	2023
Teilnehmer Global Talent Hub ¹ (in Köpfen)	gesamt	952	k. A.	365	237	190
	davon Frauen	26 %	k. A.	30 %	30 %	35 %

¹ Konzernweites Programm für Toptalente. Ersetzt seit 2021 das Vorgängerprogramm „Global Talent Pool“.

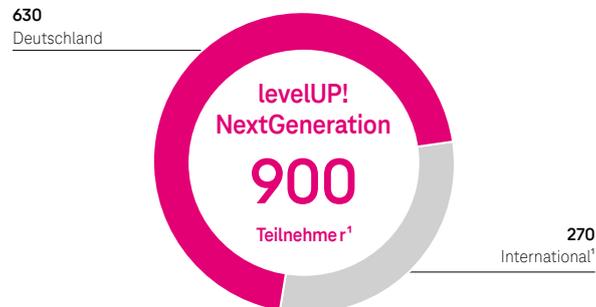
Der Global Talent Hub dient als Plattform für Potenzialträger bei der Deutschen Telekom, sogenannte „High Potentials“, auf der diese sich – direkt oder mit einem Zwischenschritt – auf eine künftige Führungsposition bzw. auf die nächsthöhere Ebene hin entwickeln können. Der Hub ist Inkubator und Sprungbrett 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); die Bereitschaft, mit dem nächsten Karriereschritt unmittelbar neue Horizonte zu erschließen: ein anderes Segment, Land oder Geschäftsfeld; Geschäftssprache fließend in Wort und Schrift.

Über den Global Talent Hub wurden 2023 über 100 Talente in neue Positionen vermittelt, 35 davon in Führungspositionen. Das entspricht 22 Prozent aller Besetzungen von Führungspositionen. 30 Prozent dieser Besetzungen fanden segmentübergreifend statt; das zählt auf unser wesentliches Alleinstellungsmerkmal eines unabhängig von Segmentstandorten global agierenden Unternehmens ein. Um die Vernetzung der Talente und ihre Sichtbarkeit untereinander und im Unternehmen zu fördern, fand im Juni 2023 die erste Global-Talent-Hub-Konferenz statt.

Entwicklungsprogramm levelUP!NextGeneration

Karriereentwicklung mit levelUP!NextGeneration weiterhin beliebt

in Köpfen



levelUP!NextGeneration	2019	2020	2021	2022	2023
Teilnehmer ¹ (in Köpfen)	600	500	500	748	900
Deutschland	58 %	60 %	63 %	64 %	70 %
International ¹	42 %	40 %	37 %	36 %	30 %

¹ Ohne T-Mobile US.

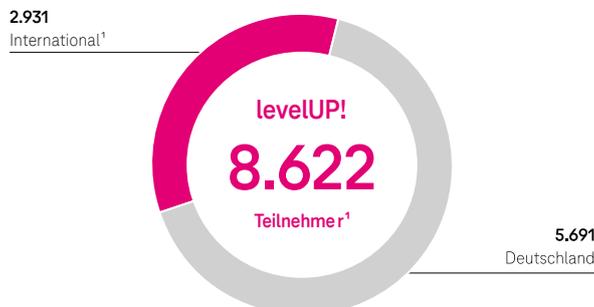
Das viermonatige Entwicklungsprogramm levelUP!NextGeneration 2023 verlief mit rund 900 Teilnehmenden sehr erfolgreich – 150 mehr als im Vorjahr. Das Programm richtet sich weiterhin einerseits an (zukünftige) Führungskräfte und andererseits an Tech- und Digitalexpert*innen ohne aktuelle Führungsambitionen. Dabei verteilten sich die Zielgruppen zu zwei Dritteln auf (zukünftige) Führungskräfte und zu einem Drittel auf Tech- und Digitalexpert*innen. Mit dem Programm unterstützt und entwickelt die Telekom unterschiedliche Karrierewege innerhalb des Konzerns und gewährleistet gleichzeitig den Austausch zwischen allen Teilnehmenden.

Anfang September 2023 starteten die 899 Teilnehmenden ihre überwiegend virtuelle Lernreise, bestehend aus innovativen, inspirierenden und greifbaren Führungs- und Kollaborationsthemen und -kompetenzen rund um Digitalisierung und Technologie (z. B. Beidhändigkeit, Komplexitätsmanagement, Führen in einem agilen Umfeld). Optionale Module werden selbst ausgewählt, um den individuellen Entwicklungsbedürfnissen gerecht zu werden. Die konzernweite und segmentübergreifende Zusammenarbeit wird durch vielfältige Netzwerkmöglichkeiten zwischen den Teilnehmenden aus allen Segmenten, 18 Ländern und 86 verschiedenen Einheiten gestärkt und gefördert.

Führungskräfteentwicklung levelUP!

levelUP! erweitert stetig das Angebot für Führungskräfte

in Köpfen



levelUP!	2019	2020	2021	2022	2023
Teilnehmer ¹ (in Köpfen)	700	500	500	5.396	8.622
Deutschland	72 %	88 %	57 %	30 %	66 %
International ¹	28 %	12 %	43 %	70 %	34 %

¹ Ohne T-Mobile US.

levelUP! ist eine Umgebung, die zahlreiche Führungskräfteentwicklungsmöglichkeiten bietet und bei der zentrale, segment- und länderspezifische Inhalte zu einem harmonisierten Lernerlebnis für alle Führungskräfte verschmelzen. Nachdem das Programm 2022 für nicht leitende Angestellte geöffnet wurde, erfolgte im Jahr 2023 die Erweiterung des Angebots auch für agile Führungskräfte und Talente, wodurch es einen Anstieg von Teilnehmenden aus Deutschland gab. 2023 war ein sehr erfolgreiches Jahr für levelUP!, da es gelungen ist, die Leadership-Anchor-Botschaften zu verbreiten, die Reichweite um ~80 Prozent zu steigern und ein umfangreiches Portfolio an Führungskräfteentwicklungsmöglichkeiten anzubieten.

Die Zahlen sprechen für sich, im Jahr 2023 hat es levelUP! geschafft:

- 4.000 neue Nutzer*innen aus allen Segmenten zu gewinnen, und informiert nun insgesamt über 8.500 Führungskräfte
- 425 Live-Sessions mit über 9.000 gebuchten Plätzen und einem durchschnittlichen CSI von 8,58 und einem NPS von 51 Prozent anzubieten
- die Inhalte der ersten drei Leadership-Anchors #CaringPerformer, #TalentMagnet, #DigitalExplorer an mehr als 5.800 Teilnehmende zu vermitteln und mit einer LinkedIn-Kampagne mehr als 5.500 Führungskräfte zu erreichen
- über 1.900 Stunden Coaching anzubieten
- 100 KI-Expert*innen beim SpeedUP! A(I)THENS zusammenzubringen
- über 110.000 Besuche auf der levelUP!-Plattform mit mehr als 386.000 Seitenaufrufen zu verzeichnen
- das Thema KI über den AI-Summit mit 510 Teilnehmenden und über 3.400 Teilnehmenden am AI-HUB zu verbreiten
- XDays hat mehr als 500 Termine an unsere leitenden Angestellten geliefert

2023 liefen folgende erfolgreiche Produkte parallel weiter: LeadFirst, LeadForward, Coaching, XDays, Roadshows und das Upgrade von levelUP! namens levelUP! Powerhouse, wird schon vorbereitet.