

DGFP HR-ZUKUNFTSSTUDIE

WHITEPAPER



TREND: GLOBALES TALENTÖKOSYSTEM

Whitepaper: Globales Talentökosystem

Der weltweite Wettbewerb um Talente verändert die Spielregeln für Unternehmen und HR. Um die richtigen Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, reicht es nicht mehr aus, nur lokal zu denken – ein globales Talent-Ökosystem erfordert ein tiefes Verständnis für die Bedürfnisse und Erwartungen der heutigen Arbeitsmarktgeneration. Besonders Nachhaltigkeit, Sinnhaftigkeit und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten stehen für viele Talente im Fokus.

Gleichzeitig stehen staatliche Ausbildungssysteme unter Druck, innovativer zu werden, um im internationalen Vergleich wettbewerbsfähig zu bleiben. HR muss deshalb verstärkt auf technologische Lösungen setzen, um Talente zu identifizieren, gezielt anzusprechen und langfristig für das Unternehmen zu gewinnen.

Dieses Whitepaper beleuchtet die zentralen Herausforderungen und Chancen des globalen Talent-Ökosystems, gibt praxisnahe **Handlungsempfehlungen** und zeigt Strategien aus der **Unternehmenspraxis**.



Überblick

- Trend-Definition
- Handlungsempfehlungen
- Praxisbeispiele



Die 12 Trends im Überblick

01



Transformative
HR-Arbeit

02



Humanzentrierte
Organisationen

03



Übergreifende
Synergieeffekte

04



Weiterbildung
Next Level

05



Maßgeschneiderte
Lösungen

06



Globales Talent
Ökosystem

07



Gestaltung der
hybriden
Arbeitswelt

08



Überwindung
der Daten-Kluft

09



Einflüsse von
außen

10



HR-Effizienz
Treiber

11



Regulatorik in der
digitalen Welt

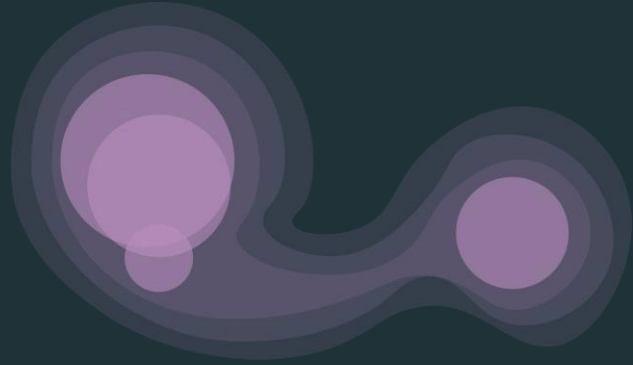
12



Human-Tech
Balancing

Globales Talent Ökosystem

Definition



HR muss sich der Bedürfnisse der Zielgruppen am Arbeitsmarkt bewusst sein und Technologie nutzen, um Talente zu identifizieren. Gleichzeitig steht das staatliche Ausbildungssystem unter Druck, innovativer zu werden, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen.

Der Trend „Globales Talent-Ökosystem“ erfordert von HR, Talente weltweit zu rekrutieren und sie zu verstehen. Diese Zielgruppe legt besonderen Wert auf Nachhaltigkeit und Purpose.

- Technologienutzung für Talentakquise und -management
- Internationale Rekrutierung zunehmend bedeutsam
- Werte wie Nachhaltigkeit und Purpose von hoher Bedeutung für Talente



HANDLUNGS- EMPFEHLUNGEN

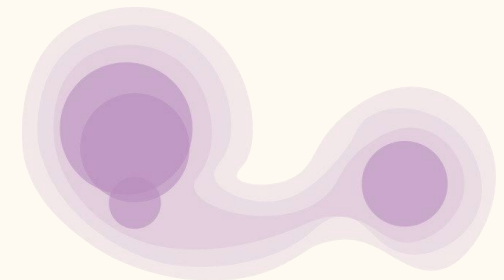


Hohe Anforderungen an Talentakquise und -bindung

Unsere Arbeitswelt steht vor tiefgreifenden Veränderungen. Der rasante technologische Fortschritt, der zunehmende Fachkräftemangel und wirtschaftliche Unsicherheiten fordern uns heraus, Talentstrategien neu zu denken. Insbesondere Talentökosysteme bieten einen vielversprechenden Ansatz, um dem steigenden Druck zu begegnen.

Der Reifegrad hinsichtlich des Talentmanagements zeigt zwar positive Entwicklungen, dennoch befinden sich viele Unternehmen noch in frühen Entwicklungsphasen, insbesondere bei der Kombination von Skillmanagement und Talententwicklung. Die Integration von technologischen Entwicklungen, insbesondere KI und digitale Plattformen, wird dabei eine Schlüsselrolle spielen.

Talentstrategien müssen angepasst werden, um sowohl langfristige Unternehmensziele als auch individuelle Mitarbeiterbedürfnisse in Einklang zu bringen.



Strategische Vorüberlegungen – Diese Aspekte wurden 2024 in unseren Konferenzen diskutiert

Erwartungsmanagement und Stellenangebot im Einklang

Die Passung zwischen den Karriere- und Entwicklungserwartungen von Talenten und den tatsächlichen Stellenangeboten ist ein entscheidender Faktor für den nachhaltigen Erfolg eines Talentökosystems.

Klarheit in der Talentdefinition (breit versus schmal)

Eine breitere Talentdefinition berücksichtigt, dass jeder Mensch Talente besitzt, die entdeckt und gefördert werden müssen, während eine stark fokussierte Definition meist auf wenige hochtalentiertere Menschen mit besonderem Potenzial ausgerichtet ist.

Eine Frage der Haltung & Kultur

- Karriere vs. Entwicklung: Werden im Unternehmen eher klassische Karrierepfade oder auf individuelle Entwicklungswege gefördert?
- Erwartung vs. Offenheit: Wie können Erwartungsmanagement der Talente und Flexibilität der Vakanzen miteinander verbunden werden?
- Nominierung durch Führungskräfte vs. Selbst- oder Teamnominierung: Welche Nominierungsverfahren entsprechen der Unternehmenskultur?



Talentmanagement versus Talentökosystem

Hier liegt der Unterschied:

Talentmanagement



- Bildet den gesamten Mitarbeitenden-Lebenszyklus; von erster Kontaktaufnahme bis Nachfolgeplanung ab
- Kompetenz- und Potenzialraster werden durch Eignungsdiagnostik erfasst
- Ausgewählte Talente durchlaufen standardisierte, modulare Programme
- Laufende Evaluierung der Kompetenzentwicklung der Talente



Talentökosystem



- Talente als Verbund & Gemeinschaft unterschiedlicher Potenziale
- Räumlich: lokal, national, international, unternehmensintern, unternehmens-übergreifend
- Offen: Selbst-/Peer-Benennung
- Technologien: Expertendatenbanken, Unternehmens-Wikis
- Wechselbeziehungen: gemeinsame Arbeit & Weiterentwicklung an verschiedenen Zielstellungen, divers und heterogen (z.B. Working out loud)



Fünf Schritte zur Implementierung eines Talentökosystems

1

Ziele definieren und Skills ableiten

- Genaue Kenntnis über operationalisierte Unternehmensziele
- Ableitung der zu erwartenden Skills (Bspw. innovativer Marktführung im Bereich Produktion bleiben -> Technische Fachkompetenz, Innovations- und Problemlösungskompetenz, stetige Lernfähigkeit etc.)
- Mehr Einblicke in Praxisbeispiele finden Sie hier: [DGFP // Skill Management On-Site-Conference - DGFP](#)

2

Talentbegriff und Jobrollen/ -familien beschreiben

- Talentdefinition breit oder schmal?
- Orientierungsprogramme für Talente: Einblicke in Aufgaben einer Führungskraft, weitere Karriere- und Entwicklungspfade bewusst machen
- Variable Jobrollen, z.B. projektbasierte Skills definieren und ausschreiben, statt Monojobschreibungen festlegen



Fünf Schritte zur Implementierung eines Talentökosystems

3

interne und externe Arbeitsmarktanalyse, Matching

- Regionale und globale Arbeitsmärkte kennen und das Potenzial einschätzen, z.B. [UBAconnect](#)
- Globale Rekrutierungskanäle aufbauen, z.B. Online-Plattformen, Partnerschaften mit Universitäten, Branchenforen und Netzwerke
- Employer Branding an global regionale Märkte anpassen
- Mehr Einblicke in Praxisbeispiele finden Sie hier: [DGFP // Recruiting Summit 2025 – DGFP](#)
- Gezielte Fachkräfteintegration aus dem Ausland, mehr Informationen [auf unserer Homepage](#)

4

Ausbau einer passenden Technologie-Infrastruktur

- Abwägung Talentmanagement-Software (Suits, cloudbasierte Systeme, mobil)
- Datenintegration und HR-Analytics zur Trendschau der Talentbewegung nutzen
- Mehr Einblicke in Praxisbeispiele finden Sie hier: [DGFP // HR Digital & AI Conference 2025 - DGFP](#)

5

Investition in Talententwicklung und Weiterentwicklung

- Einführung einer globalen Lernplattformen: lokal relevante Lerninhalte mit globalen Standards kombinieren
- Entwicklung eines internen Talentnetzwerks, das flexible Karrieremöglichkeiten und Projekte global zugänglich macht



PRAXISBEISPIELE



Auf dem Weg zur kontinuierlichen und nachhaltigen Lernkultur

Beispiele aus unseren DGFP-Konferenzen 2024



Atruvia hat unternehmens- und funktionsübergreifende Zukunftskompetenzen entwickelt, wie bspw. Antrieb und Gemeinschaftssinn.

Das Talentprogramm ist auf die jeweiligen Zukunftskompetenzen zugeschnitten und bietet vielfältige didaktische Peer- und Selbstlernformate.



Die Storch-Ciret Group setzt Peer-Feedback als Schlüssel zur demokratischen Talentauswahl ein.



Die Bayern LB hat ein Talentprogramm entwickelt, welches darauf abzielt, Talente kontinuierlich zu fördern und sie auf zukünftige Führungs- und Fachrollen vorzubereiten.

Das Kompetenzmodell ist auf Kompetenzen, wie Unternehmertum, Interaktion, Fachlichkeit und Leadership ausgerichtet.

Auf dem Weg zur kontinuierlichen und nachhaltigen Lernkultur

Beispiele aus unseren DGFP-Konferenzen 2024

Dräger

Bei Dräger ermöglicht jedem Mitarbeitenden eine sogenannte „Orientierungszeit.“ Diese beinhaltet Kurzzeit-Beratung und Mini-Coachings rund um persönliche Entwicklung und Veränderung.

Rahmenbedingungen

- Das Angebot ist für alle Mitarbeitende verfügbar - niedrigschwellig, kostenfrei, selbstgesteuert.
- Die Beratung ist losgelöst von Beurteilungen oder Aufträgen Dritter – neutral.
- Führungskräfte und HR müssen nicht proaktiv eingebunden werden – vertraulich.
- Jede Fragestellung und jedes Entwicklungsziel ist anders und individuell - coachende Haltung.

Mit Prozess-Sicherheit zu nachhaltigem Freiraum

Beispiele aus unseren DGFP-Konferenzen 2024



X



Ob Dienstreise oder mobiles Arbeiten, ob im Heimat- oder Ausland - bei AEB arbeiten Mitarbeitende flexibel und rechtssicher von überall. Mit rhome bleibt alles compliant und übersichtlich.

Unser Ziel: Effiziente und sichere Arbeit, egal von wo.

Franziska Richter, HR-Generalist
AEB SE
franziska.richter@aeb.com

- **Gelebte globale Workation-Kultur** – Unsere Mitarbeitenden arbeiten flexibel aus verschiedensten Ländern.
- **Effiziente Compliance durch Tooleinsatz** – Mit rhome haben wir Expert*innen an unserer Seite, die eine schnelle und verlässliche Compliance-Analyse liefern.
- **Effektive Prozesse** – Alle Infos an einem Ort, sowohl für die Mitarbeitenden als für HR. So werden wir schneller und sicherer.



KONTAKT

Susanne Blüml

Projektleitung HRM der Zukunft
bluemi@dgfp.de
+49 171 900 84 75



Quellen

World Economic Forum – „The Future of Jobs Report“

In dieser regelmäßig veröffentlichten Studie werden die wichtigsten Trends auf dem Arbeitsmarkt sowie die gefragtesten Kompetenzen identifiziert. Die neuesten Ausgaben betonen zunehmend die Bedeutung von digitalen Fähigkeiten, kritischem Denken, Problemlösungsfähigkeiten, emotionaler Intelligenz und Flexibilität.

McKinsey & Company – „Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce“ (2018)

Diese Studie untersucht, wie sich durch Automatisierung und künstliche Intelligenz die Anforderungen an Arbeitskräfte verändern. Sie hebt hervor, dass kognitive, technologische und soziale Kompetenzen immer wichtiger werden, während Routineaufgaben an Bedeutung verlieren.

OECD – „Skills Outlook“

Die OECD analysiert regelmäßig die zukünftigen Kompetenzanforderungen in verschiedenen Sektoren. Der Bericht betont den zunehmenden Bedarf an lebenslangem Lernen, um den Anforderungen der digitalisierten Wirtschaft gerecht zu werden.

RAND Europe – „Future Skills for the World of Work“ (2020)

Diese Studie identifiziert durch Interviews und Umfragen zukünftige Schlüsselkompetenzen, darunter Kreativität, Problemlösung, digitale und technologische Kompetenz sowie die Fähigkeit, in unsicheren und dynamischen Umgebungen erfolgreich zu arbeiten.

Deloitte – „Global Human Capital Trends“

In dieser Studie geht es um die wichtigsten Trends im Bereich Human Capital, darunter die Entwicklung von Soft Skills wie Führung, Teamarbeit, emotionale Intelligenz und kulturelles Verständnis.

Institute for the Future (ITF) – „Future Work Skills 2020“

Diese Studie beschreibt zehn Schlüsselkompetenzen, die in der Arbeitswelt von morgen entscheidend sein werden. Zu den identifizierten Kompetenzen gehören adaptive Denkfähigkeiten, transdisziplinäres Arbeiten, interkulturelle Kompetenz und Design Thinking.

rhome GmbH

rhome ist Experte für grenzüberschreitendes Arbeiten und internationale Mobilität. Unsere Analysen und Erkenntnisse basieren auf praxisnaher Erfahrung und aktuellen regulatorischen Entwicklungen, um Unternehmen fundierte Orientierung in einem komplexen Umfeld zu bieten.

LinkedIn – „Global Talent Trends“

Diese jährliche Studie von LinkedIn untersucht Trends bei Fähigkeiten und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt. Sie betont die wachsende Bedeutung von Fähigkeiten wie Kreativität, Kollaboration und das Arbeiten in virtuellen Teams.