

Workday-Studie zeigt: Deutsche Führungskräfte setzen im KI-Zeitalter auf kompetenzbasierte, menschenzentrierte Talentstrategien

- 81 Prozent der deutschen Führungskräfte vertrauen im Recruiting-Prozess auf validierte Fähigkeiten.
- 73 Prozent nennen digitale Kompetenzen wie Softwarekenntnisse und den Umgang mit KI als entscheidend, um in den nächsten fünf Jahren ihre Ziele zu erreichen.
- 60 Prozent der deutschen Unternehmen setzen auf Coaching und Mentoring, um ihre Mitarbeitenden bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten zu unterstützen.

MUNICH, Germany, July 22, 2025 – [Workday, Inc.](#) (NASDAQ: WDAY), die KI-Plattform für die Verwaltung von [Personal](#), [Finanzen](#) und [Agenten](#), veröffentlicht die neue Studie „[The Global State of Skills](#)“. Sie zeigt: Deutsche Führungskräfte setzen im KI-Zeitalter verstärkt auf kompetenzbasierte und menschenzentrierte Talentstrategien. Im Mittelpunkt steht die Überzeugung, dass KI und menschliche Fähigkeiten gemeinsam die Zukunft der Arbeit gestalten.

Fachkräftemangel rückt Kompetenzen in den Fokus

In Deutschland fürchten 45 Prozent der Führungskräfte in den kommenden drei Jahren einen erheblichen Fachkräftemangel. Im globalen Durchschnitt sind es sogar 51 Prozent. Nur rund ein Drittel der Befragten (32 Prozent global, 35 Prozent in Deutschland) ist wirklich überzeugt, dass ihr Unternehmen heute über die Kompetenzen verfügt, die in Zukunft benötigt werden.

Während der Fachkräftemangel die Schlagzeilen dominiert und KI ganze Branchen transformiert, entwickeln sich Anforderungen an Fähigkeiten rasant weiter. Dennoch mangelt es vielen Unternehmen an Transparenz über die vorhandenen Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden – nur 54 Prozent der Führungskräfte weltweit geben an, einen klaren Überblick über die Fähigkeiten in ihrer Belegschaft zu haben. In Deutschland sind es sogar nur 43 Prozent.

Diese wachsende Unsicherheit offenbart die Grenzen des traditionellen Talentmanagements, das sich auf Jobtitel, Abschlüsse und bisherige Arbeitgeber fokussiert. Unternehmen beschleunigen den Wechsel hin zu kompetenzbasierten Talentstrategien, bei denen statt klassischen Lebensläufen die realen Fähigkeiten und der Wunsch nach Weiterentwicklung im Vordergrund stehen. Daraus entsteht ein agilerer, datenbasierter Ansatz für das Recruiting, die Entwicklung und den Einsatz von Talenten. So können Unternehmen Arbeit intelligenter angehen und Teams zukunftsfähig aufstellen. „Führungskräfte, die Neugier und Offenheit für Innovationen zeigen, die Zusammenarbeit und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden fördern, sind besser auf die anstehenden Veränderungen in der Arbeitswelt vorbereitet“, erklärt Markus Kammermeier, Lead Strategic Advisor bei Workday.

Kompetenzbasiertes Arbeiten fördert Chancengleichheit und Produktivität

Bereits 54 Prozent der Führungskräfte in Deutschland geben an, dass sich ihr Unternehmen im Übergang zu einer kompetenzbasierten Organisation befindet. Weitere 21 Prozent wollen innerhalb der nächsten zwölf Monate starten.

Mit gut zwei Dritteln (69 Prozent) sieht eine deutliche Mehrheit der deutschen Befragten Potenzial im Übergang zu einer kompetenzbasierten Organisation. Weltweit liegt dieser Wert mit 82 Prozent sogar noch deutlich höher. Während im internationalen Durchschnitt 81 Prozent zustimmen, dass der Fokus auf Skills das wirtschaftliche Wachstumspotenzial erhöht, sind es in Deutschland immerhin 73 Prozent.

Insgesamt erwarten deutsche Führungskräfte positive Effekte von einer kompetenzbasierten Organisation, jedoch etwas weniger ausgeprägt als der globale Durchschnitt. 75 Prozent der deutschen Befragten sehen Chancengleichheit (global 82 Prozent), 72 Prozent das Schließen von Produktivitätslücken (global 77 Prozent), 67 Prozent gesteigerte Diversität und Inklusion (global 72 Prozent) und 54 Prozent eine reduzierte Arbeitslosigkeit (global 61 Prozent) als mögliche Resultate.

„Eine starke Skill-Strategie ist der Schlüssel, um Arbeit sinnvoller zu gestalten und Menschen gezielt zu fördern. Wir sind selbst auf dem Weg zur kompetenzbasierten Organisation, teilen unsere Erfahrungen offen und arbeiten gemeinsam mit Unternehmen, dem öffentlichen Sektor und NGOs daran, die Vision einer kompetenzbasierten Wirtschaft Realität werden zu lassen“, so Chris Ernst, Chief Learning Officer bei Workday.

Führungskräfte setzen im Kampf gegen den Fachkräftemangel auf KI

„Organisationen, die auf eine verantwortungsbewusste Integration von KI setzen und menschliche Kreativität sowie Empathie fördern, sichern sich nachhaltigen Unternehmenserfolg“, so Ernst weiter. Diesen Optimismus teilen die Befragten. 83 Prozent sowohl in Deutschland als auch weltweit erwarten, dass die Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) den Fachkräftemangel abmildern wird. Deutsche Befragte erwarten vor allem eine verbesserte Entscheidungsfindung dank datenbasierten Erkenntnissen (57 Prozent). Außerdem hoffen sie auf bessere Möglichkeiten, um den zukünftigen Kompetenzbedarf vorherzusagen (48 Prozent) und den aktuellen Bedarf an Fähigkeiten darzustellen (47 Prozent). Gleichzeitig bestätigt jeder fünfte Befragte (21 Prozent in Deutschland sowie global), dass seine Organisation unsicher ist, wie sie KI und Machine Learning am besten einsetzen soll, um Herausforderungen im HR-Bereich zu begegnen.

KI beschleunigt – aber menschliche Fähigkeiten bleiben unersetzlich

Während technische Fähigkeiten stark nachgefragt werden, zeigt die aktuelle Studie auch den ebenso dringenden Bedarf an einzigartig menschlichen Kompetenzen. Soziale Fähigkeiten wie Kommunikation und Teamarbeit sowie individuelle Stärken wie Resilienz und Kreativität sind laut Unternehmen heute die bedeutendsten Kompetenzlücken, gefolgt von digitaler Kompetenz, einschließlich KI- und Softwarekenntnissen.

Dies deckt sich mit Ergebnissen aus dem Workday-Bericht „[Das menschliche Potenzial stärken: Die KI-Skills-Revolution](#)“. Dieser stellt fest, dass Beziehungsaufbau, Empathie, Konfliktlösung und ethische Entscheidungsfindung für den Erfolg in einer KI-getriebenen Wirtschaft entscheidend sind.

„KI verändert die Arbeitswelt, aber das menschliche Element war noch nie so wichtig“, so Chris Ernst. „Organisationen, die auf einen kompetenzorientierten Ansatz setzen, werden nicht nur das Potenzial von KI ausschöpfen, sondern auch menschliche Kreativität auf neue und transformative Weise nutzen. Ein ethischer, verantwortungsvoller Einsatz von KI ist entscheidend, um die Interaktion zwischen Menschen und Technik zukunftsgerichtet zu gestalten.“

Weitere Informationen:

- Laden Sie die komplette Studie herunter: „[The Global State of Skills](#)“
- Lesen Sie den zugehörigen Blogbeitrag: „[Führungskräfte setzen auf Skills gegen den Fachkräftemangel](#)“
- Erfahren Sie mehr über Workdays Weg zur kompetenzbasierten Organisation: „[Drei Methoden zur Beschleunigung der Kompetenzentwicklung](#)“
- Diese Studie könnte Sie auch interessieren: „[Das menschliche Potenzial stärken: Die KI-Skills-Revolution](#)“

Über die Studie

Die Ergebnisse basieren auf einer globalen Umfrage unter 2.300 Führungskräften (Direktionsebene und höher) aus Unternehmen mit mindestens 100 Mitarbeitenden weltweit. Die Befragung wurde im November 2024 von Hanover Research im Auftrag von Workday durchgeführt. Alle Teilnehmenden waren vollzeitbeschäftigt und stammten aus folgenden Regionen: Nordamerika, EMEA (darunter 150 aus Deutschland) sowie Asien-Pazifik und Japan. Führungskräfte und Mitarbeitende von Workday selbst waren nicht Teil der Umfrage.

Über Workday

[Workday](#) ist die KI-Plattform, die Unternehmen bei der Verwaltung von [Personal](#), [Finanzen](#) und [Agenten](#) unterstützt. Die KI-basierte Workday-Plattform unterstützt Kunden dabei, ihre Mitarbeitenden zu fördern, ihre Arbeit zu optimieren und ihr Geschäft voranzutreiben. Workday wird von mehr als 11.000 Organisationen weltweit und branchenübergreifend eingesetzt – von mittelständischen Unternehmen bis hin zu mehr als 60 Prozent der Fortune 500. Weitere Informationen zu Workday finden Sie unter [workday.com](#).

© 2025 Workday, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Workday und das Workday-Logo sind eingetragene Marken von Workday, Inc. Alle anderen Marken- und Produktnamen sind Marken oder eingetragene Marken ihrer jeweiligen Inhaber.

Zukunftsgerichtete Aussagen

Diese Pressemitteilung enthält zukunftsgerichtete Aussagen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Aussagen zu Plänen, Überzeugungen und Erwartungen von Workday. Diese zukunftsgerichteten Aussagen beruhen ausschließlich auf derzeit verfügbaren Informationen und Workdays derzeitigen Überzeugungen, Erwartungen und Annahmen. Da sich zukunftsgerichtete Aussagen auf die Zukunft beziehen, unterliegen sie inhärenten Risiken, Ungewissheiten, Annahmen und Änderungen der Umstände, die schwer vorherzusagen sind und von denen viele außerhalb der Kontrolle von Workday liegen. Sollten sich die Risiken verwirklichen, die Annahmen sich als falsch erweisen oder unerwartete Änderungen der Umstände eintreten, könnten die tatsächlichen Ergebnisse erheblich von den Ergebnissen abweichen, die in diesen zukunftsgerichteten Aussagen enthalten sind, und daher sollten Sie sich nicht auf zukunftsgerichtete Aussagen verlassen. Zu den Risiken gehören unter anderem Risiken, die in den von uns bei der Securities and Exchange Commission („SEC“), einschließlich unseres jüngsten Berichts auf Formblatt 10-Q oder Formblatt 10-K und anderer Berichte, die wir von Zeit zu Zeit bei der SEC eingereicht haben und einreichen werden, wodurch die tatsächlichen Ergebnisse von den erwarteten Ergebnissen abweichen können. Workday übernimmt keine Verpflichtung und beabsichtigt derzeit auch nicht, diese zukunftsgerichteten Aussagen nach dem Datum dieser Mitteilung zu aktualisieren, sofern dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist.

Alle in diesem Dokument, auf der Workday Website oder in anderen Pressemitteilungen oder öffentlichen Erklärungen erwähnten, noch nicht freigegebenen Dienste, Merkmale oder Funktionen, die derzeit nicht verfügbar sind, können nach dem Ermessen von Workday geändert werden und werden möglicherweise nicht wie geplant oder überhaupt nicht geliefert. Kunden, die Workday-Dienste erwerben, sollten ihre Kaufentscheidung auf der Grundlage der derzeit verfügbaren Dienste, Merkmale und Funktionen treffen.

Pressekontakt:

Nicole Reichel: nicole.reichel@workday.com

FleishmanHillard Germany GmbH: workday.dach@fleishman.com

[kompetenzbasierte,-menschenzentrierte-Talentstrategien](#)