SKILL ARCHITECTURE

Wie Unternehmen Skills mit Jobs verbinden und für Lernen, Mobilität und Workforce-Entscheidungen nutzbar machen.



Reinhard Binder und Andreas Letto

September 2026

binder | consulting

Executive Summary

Skills werden erst im Kontext von Arbeit steuerbar

01 – PROBLEM

Skill-Daten allein schaffen noch keine Entscheidungsfähigkeit

Taxonomien und Skill-Kataloge schaffen Transparenz. Ohne Bezug zu Jobs, Anforderungen und Geschäftsprioritäten bleiben sie jedoch abstrakt.

02 – DIE ANTWORT

Eine Skill Architecture verbindet Jobs, Skills und Proficiency

Jobs definieren den stabilen Arbeitskontext. Skills beschreiben veränderliche Anforderungen. Proficiency und Evidenz machen sie vergleichbar und nutzbar.

03 – DER NUTZEN

Skill-Daten als Grundlage für Workforce-Entscheidungen

Skill-Daten schaffen eine gemeinsame Grundlage für Learning, Recruiting, Mobilität, Talent Management und Workforce Planning.

KONTEXT

Welche Skills werden für welche Jobs benötigt?

STRUKTUR

Wie werden Skills konsistent definiert und geordnet?

NIVEAU

Welches Proficiency Level wird benötigt – und wie wird es nachgewiesen?

AKTIVIERUNG

Wie werden Skill-Daten in konkrete Entscheidungen übersetzt?

Jobs geben den Kontext – Skills bilden die Dynamik

Die Job Architecture ordnet Arbeit. Die Skill Architecture ergänzt die erforderlichen und vorhandenen Fähigkeiten.

JOB ARCHITECTURE → stabil

Job Family

↓

Referenzjob

↓

Jobprofil
konkretisiert für ein Career Level

Definiert:
Wertbeitrag · Ergebnisse · Verantwortung · Arbeitskontext

+

SKILL ARCHITECTURE → dynamisch

Skills

↓

Proficiency

↓

Evidenz

Beschreibt:
erforderliche Fähigkeiten · erwartetes Niveau · vorhandene Fähigkeiten · Qualität des Nachweises

Skills erweitern die Job Architecture um eine dynamische Anforderungsebene – sie ersetzen sie nicht.

Ein Skill-Katalog allein schafft noch keine Skill Architecture

Eine Skill Architecture verbindet Taxonomie, Beziehungen, Proficiency, Evidenz und Governance.

01 SKILL-TAXONOMIE

Einheitliche Begriffe, Definitionen, Synonyme und Kategorien vermeiden Mehrdeutigkeiten und Dubletten.

Was verstehen wir unter einem Skill?

02 SKILL-BEZIEHUNGEN

Die Verknüpfung mit Jobs, angrenzenden Skills, Learning und Evidenz schafft den notwendigen Kontext.

Womit ist der Skill verbunden?

03 PROFICIENCY & EVIDENZ

Ziel- und Ist-Niveau, Nachweise und Aktualität machen Anforderungen und vorhandene Skills vergleichbar.

Wie gut wird der Skill beherrscht?

04 GOVERNANCE

Verantwortlichkeiten regeln Ownership, Validierung, Versionierung und Pflege.

Wer sichert die Datenqualität?

Skill-Anforderungen auf mehreren Ebenen strukturieren

Unternehmensweite Standards werden auf Funktions- und Jobebene zunehmend konkretisiert.

ENTERPRISE
Unternehmensweit relevante Fähigkeiten

FUNKTION / JOB FAMILY
Fachlich prägende Fähigkeiten

JOBPROFIL
Jobspezifische Skill-Anforderungen

+

DYNAMISCHE SKILLS
Neue Technologien · Methoden · Anforderungen · Geschäftsprioritäten

Je näher am Jobprofil, desto konkreter die Skill-Anforderung.

Ein Skill gehört auf die Ebene, auf der er für alle gilt. Darunter wird er nur präzisiert.

Jobanforderungen verbinden mehrere Skill-Dimensionen

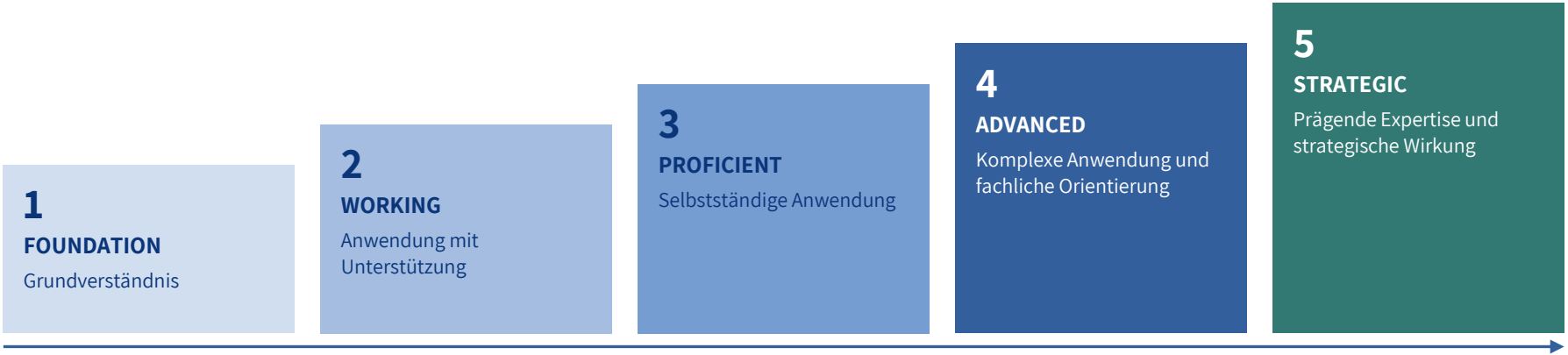
Ein Jobprofil kann fachliche, methodische, soziale und personale Anforderungen umfassen.



Die Skill-Anforderungen ergeben sich aus Aufgaben, Ergebnissen und Verantwortung des Jobs.

Ein Skill wird erst durch das erwartete Niveau aussagekräftig

Proficiency beschreibt, wie selbstständig, komplex und wirksam ein Skill angewendet werden soll.





Career Level und Proficiency sind getrennte Dimensionen. Seniorität bedeutet nicht automatisch höchste Proficiency in jedem Skill.

Skill-Daten brauchen belastbare Evidenz

Je relevanter die Entscheidung, desto höher die Anforderungen an Aktualität und Qualität des Nachweises.

Mögliche Evidenzquellen



Die Verlässlichkeit von Skill-Daten hängt von Quelle, Aktualität, Kontextnähe und Konsistenz ab.

Skill-Gaps machen Handlungsbedarf sichtbar

Wie relevant ein Skill-Gap ist, hängt von Geschäftskontext, Umfang und Zeithorizont ab.



ENTWICKELN
Vorhandene Skills aufbauen

REKRUTIEREN
Benötigte Skills extern gewinnen

EXTERN EINBINDEN
Skills temporär oder flexibel beschaffen

ARBEIT NEU GESTALTEN
Aufgaben, Prozesse oder Arbeitszuschnitte verändern

Nicht jeder Skill-Gap ist ein Lernbedarf – je nach Ursache braucht es eine andere Antwort.

Skill Architecture verbindet Talent- und Workforce-Prozesse

Dieselben Skill-Daten werden in Recruiting, Learning, Mobilität, Workforce Planning, Performance und Succession genutzt.



Skill-Nähe eröffnet neue Wege für interne Mobilität

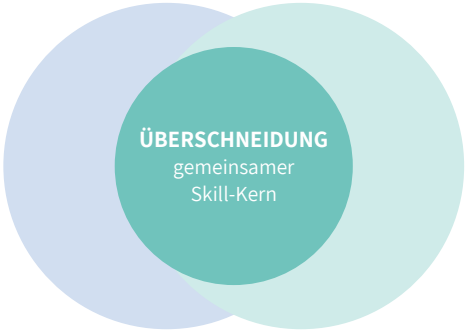
Nicht Jobtitel, sondern übertragbare Skills und Entwicklungsdistanz bestimmen plausible Übergänge.

BRIDGE SKILLS entwickeln

HEUTIGES JOBPROFIL

Vorhandene Skills

- ●●●○ Fachliche Skills
- ●●○○ Methodische Skills
- ●●●○ Soziale Skills
- ●○○○ Digitale Skills



ZIEL-JOBPROFIL

Erforderliche Skills

- ●●●● Fachliche Skills
- ●●●○ Methodische Skills
- ●●●○ Soziale Skills
- ●●●○ Digitale Skills

DIREKTER WECHSEL
hohe Skill-Überschneidung

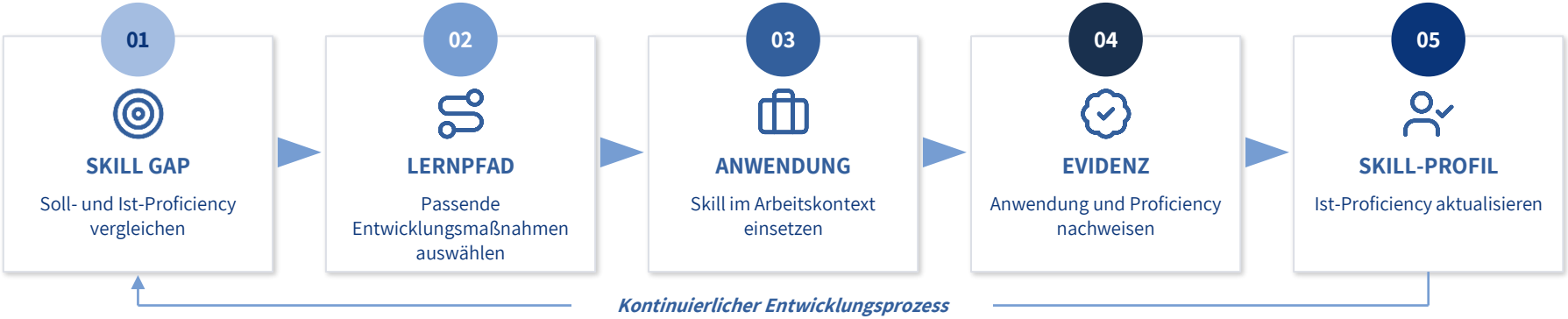
NAHELIEGENDER WECHSEL
einzelne Skills entwickeln

RESKILLING
größere Entwicklungsdistanz

Skill-basierte Übergänge erweitern Talentpools und machen auch nichtlineare Karrierewege sichtbar.

Lernpfade aus Skill-Gaps ableiten

Lernen beginnt beim erforderlichen Skill – nicht beim vorhandenen Kursangebot.



JOB FAMILY ACADEMY Strukturierte Lernangebote auf Basis gemeinsamer Skill-Anforderungen

FOUNDATION	CORE CURRICULUM	LEVEL TRANSITION	EXPERT PATH	RESKILLING BRIDGE
Grundlagen	Gemeinsame Kern-Skills der Job Family	Entwicklung für den nächsten Career Level	Vertiefung fachlicher Expertise	Aufbau von Skills für neue Jobprofile

Erfolg misst sich nicht an Teilnahme, sondern an erreichter Proficiency und Anwendung im Arbeitskontext.

Governance regelt Verantwortung und Pflege der Skill-Daten

Ownership, Freigaben und Validierung müssen eindeutig geregelt sein.



01

VERANTWORTUNG

Job Family Owner · Skill Owner · HR



02

PFLEGE & FREIGABE

Definition · Freigabe · Versionierung · Validierung



03

TECHNOLOGIE

Skill-Katalog · Profile · Integration · Analytics



04

KI-Unterstützung

Skills vorschlagen · Profile vergleichen · Veränderungen erkennen

KI kann Skill-Daten schnell strukturieren und aktualisieren.
Die fachliche Verantwortung und Freigabe bleibt beim Menschen.

Skill Architecture in einem Pilotbereich erproben

Ein konkreter Anwendungsfall zeigt, welche Skill-Daten benötigt werden und ob die Architektur in der Praxis funktioniert.

01	02	03	04	05	06
ANWENDUNGSFALL FESTLEGEN	JOBKONTEXT KLÄREN	SKILLS STRUKTURIEREN	PROFICIENCY & EVIDENZ DEFINIEREN	PRAKTISCH ERPROBEN	GOVERNANCE ETABLIEREN
Learning · Recruiting · Mobilität · Workforce Planning	Job Families · Referenzjobs · Jobprofile	Taxonomie · Skill-Profile · Granularität	Zielniveau · Ist-Daten · Nachweise	Learning · Matching · Workforce-Entscheidungen	Owner · Systeme · Pflege · KPIs

Sechs Whitepaper – ein integriertes Architekturmodell

Jedes Whitepaper vertieft einen Baustein des integrierten Architekturmodells.

01

JOB · SKILL · PAY ARCHITECTURE

Das integrierte Gesamtmodell

02

GLOBAL JOB ARCHITECTURE

Referenzjobs, Jobprofile, Career Levels und Job Grades als stabiler Referenzrahmen

03

JOBPROFIL DESIGN

Globale Standards, vergleichbare Jobprofile und klare Regeln für Differenzierung

04 SIE SIND HIER

SKILL ARCHITECTURE

Skill-Taxonomie, Proficiency und Skill-Daten für Lernen, Mobilität und Workforce Planning

05

PAY ARCHITECTURE

Jobwert, Markt, Skills und Leistung in einer konsistenten Vergütungslogik

06

WORK ARCHITECTURE 2035

Arbeitsdesign, Human+AI und Workforce Planning für veränderte Arbeit

Job · Skill · Pay Architecture als integrierter Referenzrahmen

Job- und Level-Strukturen bilden die gemeinsame Referenz für Job, Skill und Pay.

JOB ARCHITECTURE

- Job Families und Sub-Families
- Referenzjobs und Jobprofile
- Career Levels und Karrierearchitektur
- Job Grades und Stellenbewertung
- Positions- und Mitarbeiter-Mapping

SKILL ARCHITECTURE

- Skill-Taxonomie
- Proficiency und Nachweise
- Skill-Gap-Analysen
- Lernpfade und Job-Family-Academies
- Mobilität und Workforce Planning

PAY ARCHITECTURE

- Grundvergütung und Gehaltsbänder
- Progression und Markt-/Skill-Differenzierung
- STI und LTI
- Benefits und Total Reward
- Equal Pay und Pay Governance

GEMEINSAME DATENBASIS

Job-ID | Job Family | Referenzjob | Jobprofil | Career Level | Job Grade | Position | Organisation | Land | FTE | Vergütung | Skills

Strategic Workforce Planning | Recruiting | Learning | Talent & Succession Management | Performance | Compensation | Equal Pay

Wie entscheidungsfähig sind Ihre Skill-Daten?

Sie bauen Ihre Skill Architecture auf oder entwickeln sie weiter?

Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!



Reinhard Binder
Managing Partner
reinhard.binder@binder-consulting.de
+49 171 6919 128



Andreas Letto
Managing Partner
andreas.letto@binder-consulting.de
+49 151 5792 3305

Binder Consulting Unternehmensberatung GmbH | Rosenheimer Straße 116b | 81669 München