



SKILLING@BANKEN

# Job-Tool „Jobs & Skills“

Katalog

## SKILLING@BANKEN heißt Sie herzlich willkommen zum Job-Tool!

In einer dynamischen Finanzwelt unterstützt Sie unser Job-Tool „Jobs & Skills“ dabei, den Wandel aktiv mitzugestalten. Es dient als praxisnahes Rahmenwerk für Unternehmens- und HR-Verantwortliche und hilft, zukunftsrelevante fachliche und überfachliche Skills in der Bankenwelt zu identifizieren und gezielt weiterzuentwickeln – basierend auf einer umfassenden, bankenspezifischen Job-Architektur mit Skill-Anforderungen.

Das Job-Tool besteht aus **drei Produkten**:

- | **Job-Architektur:** Abbildung der bankenspezifischen Systematik zur Beschreibung und Einordnung von Tätigkeitsfeldern innerhalb einer Organisation
- | **Skillprofile:** Darstellung von Soll-Skill-Anforderungen entlang der Job-Architektur
- | **Job-Tool Katalog:** Nachschlagewerk für Begrifflichkeiten und eine Anleitung für die Entwicklung oder Erweiterung von Skillprofilen

Das Job-Tool dient als Orientierungshilfe, um die strategische Personal- und Kompetenzplanung zu erleichtern: Wer sich hier bedient und gezielt Anregungen holt, kann den Planungsprozess strukturierter und effizienter gestalten, indem auf bereits erprobte Kompetenzmodelle zurückgegriffen werden kann und diese an die individuellen Anforderungen des Unternehmens anpasst. Mit diesem systematischen Ansatz unterstützt das Tool Unternehmen dabei, eine zukunftsorientierte Personalstrategie zu entwickeln, Kompetenzlücken frühzeitig zu erkennen und gezielte Qualifizierungsmaßnahmen abzuleiten.

Nutzen Sie die Gelegenheit, das Tool für Ihre Bedürfnisse zu entdecken, individuell anzuwenden und aktiv weiterzuentwickeln – orientiert an Ihren Anforderungen und aktuellen Trends. Viel Erfolg und Freude beim Erkunden, Einsetzen und Gestalten!

*Mit besten Grüßen, Ihr Skilling@Banken-Projektteam*

# Übersicht des Job-Tool Katalogs

## Job-Architektur

Definition der Job-Architektur

Definition der Job-Architektur Ebenen

## Skillprofile

Definition eines Skillprofils

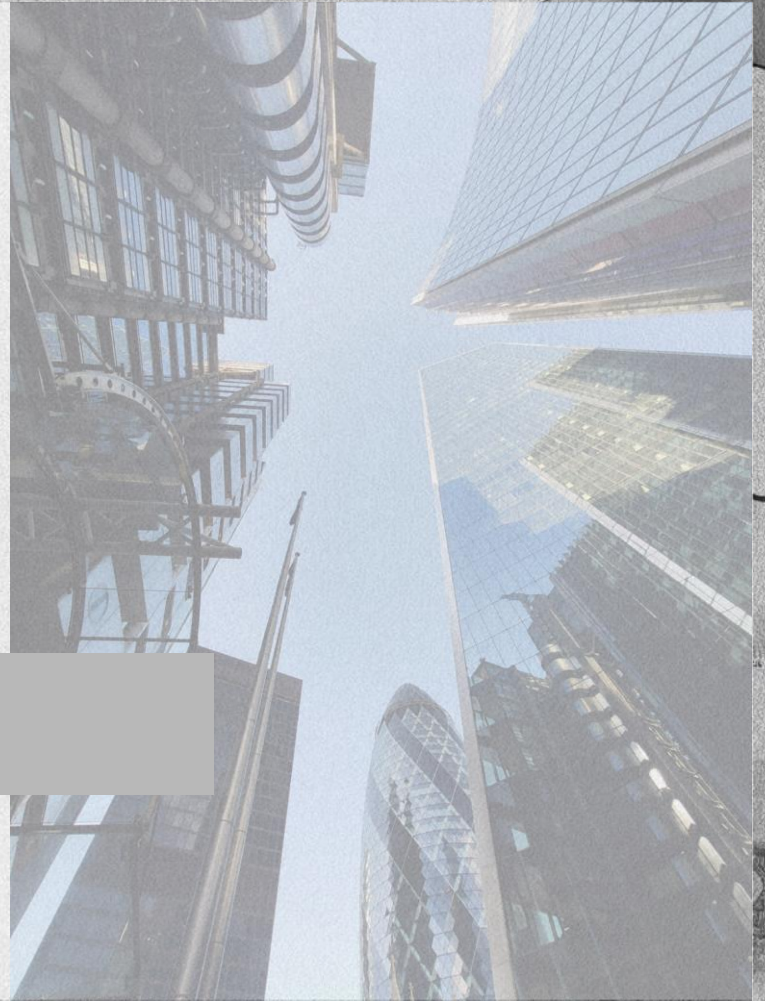
Definition der Skill-Ausprägungen

Skillprofil-Anleitung



SKILLING @ BANKEN

Job-Architektur



# Definition der Job-Architektur

Die Job-Architektur bildet eine bankenspezifische Systematik zur Beschreibung und Einordnung von Aufgaben und Funktionen innerhalb einer Organisation ab.

- Die Job-Architektur gliedert sich in vier Ebenen
- Sie richtet sich in erster Linie an den Bankensektor
- Sie ist allgemein gehalten, gleichzeitig breit und flexibel, um an spezifische Unternehmensbedarfe angepasst und weiterentwickelt zu werden

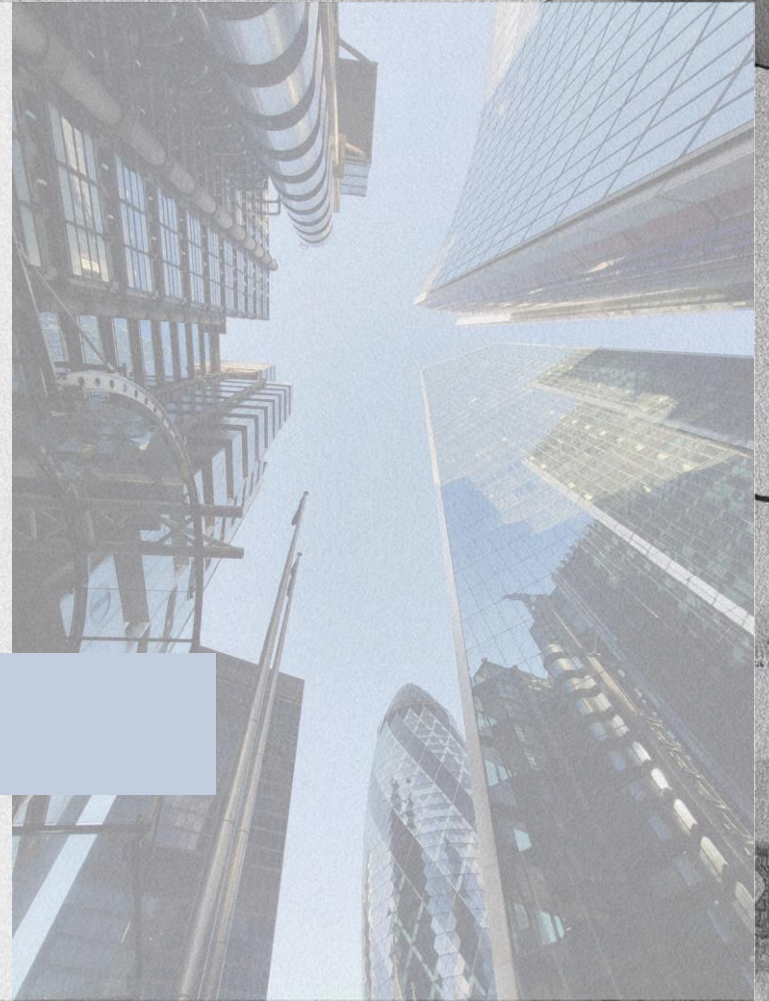
Die Job-Architektur schafft Orientierung, fördert Transparenz über Unternehmensstrukturen sowie Kompetenzanforderungen und bietet ein klares Rahmenwerk für die Weiterentwicklung von Strukturen, Prozessen und Karrierewegen. Damit bildet sie ein wertvolles Fundament für eine zukunftsorientierte Personal- und Kompetenzentwicklung.

# Definitionen der Job-Architektur Ebenen

Jobgruppe	Übergeordnete Zusammenfassung der Funktionsbereiche innerhalb einer Organisation, die eine fachliche und prozessual Nähe aufweisen und deren Tätigkeiten ähnliche Skill- und Aufgabenbereiche erfordern
Jobuntergruppe	Spezifischere Unterkategorie mit weiterer Differenzierung der Skill- und Aufgabenbereiche innerhalb der übergeordneten Jobgruppe
Funktion	Bündelung von verwandten Aufgaben einer Jobuntergruppe, die den inhaltlichen Rahmen der Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten definieren → Orientierung für strategische Personalplanung
Jobprofil	Spezifischere Bündelung von verwandten Aufgaben und Verantwortlichkeiten der jeweiligen Funktionen → Orientierung für strategische Kompetenzplanung

SKILLING@BANKEN

Skillprofile



# Definitionen eines Skillprofils

Skillprofile stellen Soll-Skill-Anforderungen entlang der Job-Architektur dar, die zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und Erreichung von Unternehmenszielen der jeweiligen Funktionen oder Jobprofile erforderlich sind.

- Skillprofile bilden 10-20 relevante und zukunftsorientierte Skills ab
- Skills stellen Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten oder relevante Erfahrungen dar, die zur erfolgreichen Ausübung einer Tätigkeit notwendig sind (keine Aufgaben, Zertifikate oder Befugnisse)
- Skills sind in fachliche und überfachliche Skills gegliedert
- Sie sind unterschiedlich ausgeprägt und in vier Ausprägungsstufen unterteilt - Basis, Mittelstufe, Fortgeschritten und Experte
- Skillprofile orientieren sich an gängigen Marktstandards und bilden einen Querschnitt des Arbeitsmarktes ab

Die Skillprofile sind skalierbar und je nach Größe und Struktur einer Bank auf Funktions- oder Jobprofil-Ebene anwendbar. Eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Skills sollte individuell durchgeführt werden, um aktuelle Skill-Trends und sich verändernde Kompetenzanforderungen gerecht zu werden.

Skillprofile bieten eine strukturierte Übersicht über die Fähigkeiten der Mitarbeitenden und schaffen somit Transparenz über Unternehmensstrukturen und Kompetenzanforderungen. Sie ermöglichen es, Kompetenzlücken frühzeitig zu erkennen und gezielte, bedarfsorientierte Maßnahmen zur Personalentwicklung abzuleiten.

# Definitionen der Skill-Ausprägungen

●○○○	Basis	<ul style="list-style-type: none"><li>• Einsteigerwissen</li><li>• Kann grundlegende Aufgaben ausführen</li><li>• Keine oder wenig praktische Erfahrung</li></ul>
●●○○	Mittelstufe	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gesamtverständnis</li><li>• Fähigkeit zu erklären</li><li>• Kann Aufgaben weitgehend selbstständig erledigen</li><li>• Praxiserfahrung vorhanden</li></ul>
●●●○	Fortgeschritten	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tiefes Verständnis von Wissen</li><li>• Fähigkeit im Detail zu erklären</li><li>• Kann selbstständig Aufgaben erledigen und andere unterstützen</li><li>• I.d.R Praxiserfahrung mehr als ein Jahr</li></ul>
●●●●	Experte	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fachexpertise</li><li>• Kann Aufgaben auf strategischer oder Architektur-Ebene ausführen</li><li>• Langjährige Praxiserfahrung</li></ul>

# Skillprofil-Anleitung (1/2)

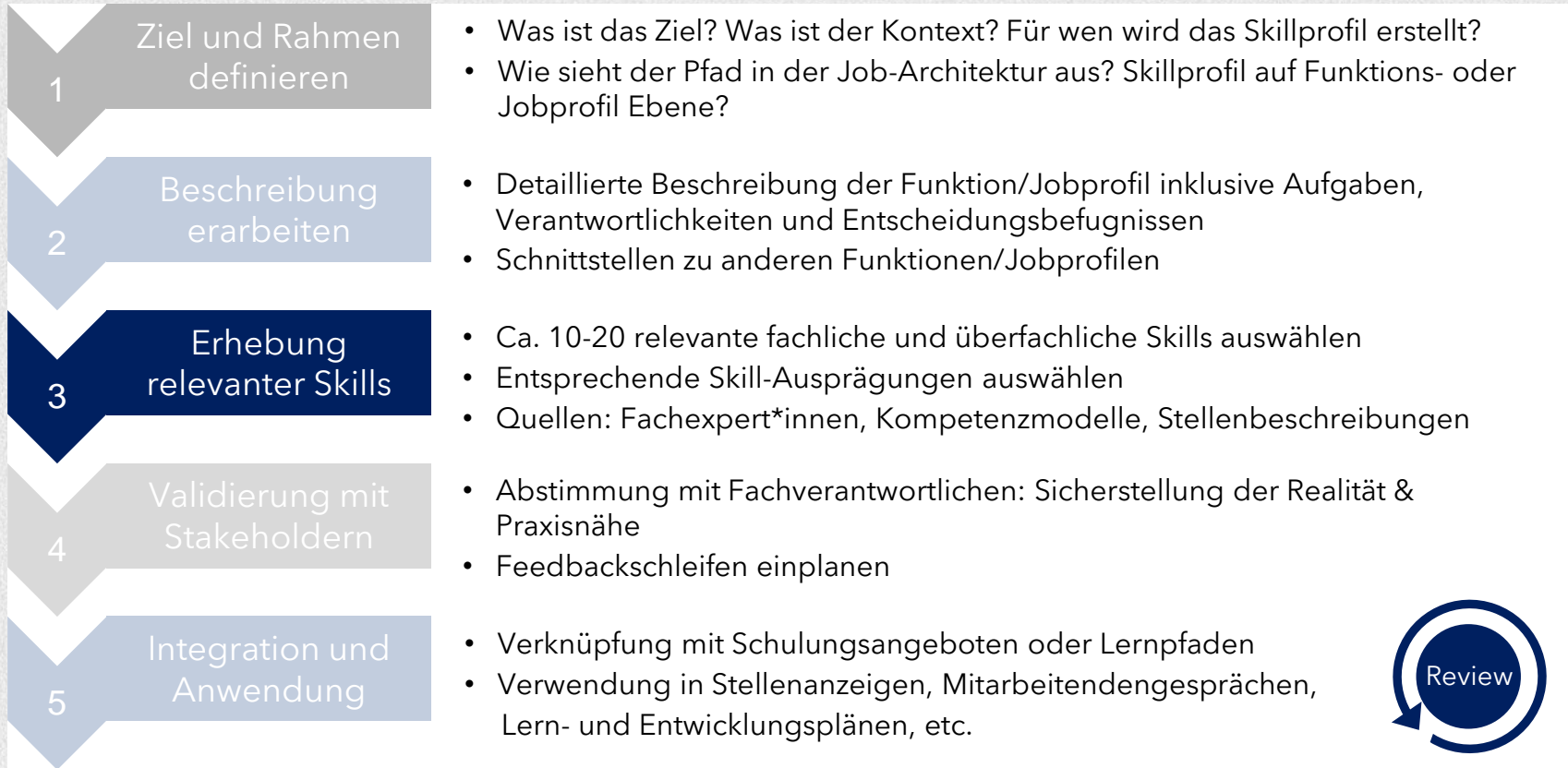
Skillprofile sind ein dynamisches Werkzeug, um Transparenz über die Skill-Anforderungen der Mitarbeitenden zu schaffen. Dies ermöglicht, Kompetenzlücken frühzeitig zu erkennen und gezielte, bedarfsorientierte Maßnahmen zur Personalentwicklung abzuleiten.

Auch Skills verändern sich mit dem Fortschritt der Zeit und müssen daher kontinuierlich geprüft und weiterentwickelt werden, um aktuellen Skill-Trends und sich verändernde Kompetenzanforderungen gerecht zu werden. Dazu finden Sie hier eine Anleitung zur (Weiter-)Entwicklung von Skillprofilen.

Wichtig dabei zu beachten ist:

- Mitarbeitende müssen das Jobprofil nicht in Gänze erfüllen, das Jobprofil zeigt Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden auf, somit Soll-Anforderungen
- Auch Skills müssen aktuell noch nicht im Unternehmen und/ oder Jobprofil vorhanden sein, können aber künftig an Relevanz gewinnen
- Skillprofile sind allgemeingültig, nicht geschäfts-, servicefeld- oder personenspezifisch auszugestalten, als Orientierung sollte somit ein Skillprofil einen Mindestbedarf von drei Mitarbeitenden haben
- Der Fokus sollte auf den für das Profil wirklich prägenden Skills liegen
- Um eine Vergleichbarkeit der Skillprofile und Auswertungen sicherzustellen, ist es essentiell, dass für wiederkehrende Skills, wie z.B. Kommunikationsfähigkeit, immer die gleichen Skillbezeichnungen verwendet werden

# Skillprofil-Anleitung (2/2)





SKILLING@BANKEN

# Impressum

Förderer und Projektpartnerschaften

## Das Projekt in Kürze: Wer wir sind und was wir tun

Die vorliegende Veröffentlichung stammt aus dem Projekt „Skilling@Banken“, das in den Jahren 2023 bis 2025 vom Projektkonsortium bearbeitet wurde. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat das Projekt im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert, während die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) für die fachliche Begleitung verantwortlich war. Die Atruvia AG und das Institut für Beschäftigung und Employability IBE leiteten das Projekt und waren verantwortlich für die umfassende Planung, Durchführung, Organisation und den erfolgreichen Abschluss des Projekts.

## Inhalt, Gestaltung und Design:

Atruvia AG

## Bildnachweis:

<https://unsplash.com/>

<https://pixabay.com>

Münster, Juni 2025

## Projektkonsortium:

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Ein Projekt von:

