

# Skill-Taxonomien & Skill-Datenbanken: Fundament für agile Organisationen und eine zukunftsfähige Personalentwicklung in der BANI-Welt

Dr. Walter Lieberei

16.03.2025

Die moderne Arbeitswelt ist nicht mehr nur volatil, unsicher, komplex und ambivalent – sie ist **brüchig, ängstlich, nicht-linear und unbegreiflich** – kurz: **BANI** (Cascio, 2020). Megatrends wie Digitalisierung, Automatisierung, Globalisierung und der demografische Wandel stellen Unternehmen vor immense Herausforderungen in dieser **BANI-Welt**. Um in diesem fragmentierten, angstbesetzten, unvorhersehbaren und schwer verständlichen Umfeld wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Organisationen agiler, anpassungsfähiger und innovationsstärker werden. Ein zentraler Schlüssel hierfür liegt in der strategischen und systematischen Entwicklung und Nutzung der **Kompetenzen ihrer Mitarbeiter**. An dieser Stelle gewinnen **Skill-Taxonomien** und **Skill-Datenbanken** eine immer größere Bedeutung in der komplexen und oft unverständlichen **BANI-Welt**.

Dieser umfassende Blog-Artikel beleuchtet die Grundlagen von Skill-Taxonomien und Skill-Datenbanken, zeigt auf, wie Unternehmen diese Instrumente effektiv für die Personal- und Organisationsentwicklung einsetzen können, und stellt einige der wichtigsten Lösungen am Markt vor, um in der **BANI-Welt** zu bestehen.

Was sind Skill-Taxonomien? Ein Ordnungsrahmen für Kompetenzen in der Nicht-Linearität

Der Begriff **Skill-Taxonomie** leitet sich aus der Biologie ab, wo Taxonomien zur Klassifizierung und Hierarchisierung von Lebewesen dienen. Übertragen auf den Arbeitskontext, ist eine Skill-Taxonomie ein **strukturiertes und hierarchisches Klassifikationssystem für Fähigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse**. Sie dient dazu, die vielfältigen Kompetenzen, die in einer Organisation oder einem bestimmten Berufsfeld relevant sind, zu ordnen, zu definieren und in Beziehung zueinander zu setzen – ein notwendiger Schritt in einer **nicht-linearen Welt**, in der traditionelle Ordnungsprinzipien oft versagen.

Kernmerkmale einer Skill-Taxonomie:

- Struktur: Eine Taxonomie ist hierarchisch aufgebaut, oft mit mehreren Ebenen. Von breiten Kompetenzfeldern (z.B. "Digitale Kompetenzen") über detailliertere Kompetenzbereiche (z.B. "Datenanalyse") bis hin zu sehr spezifischen Einzelkompetenzen (z.B. "Python-Programmierung") – eine Struktur, die in der **Unbegreiflichkeit der BANI-Welt** Orientierung bietet.

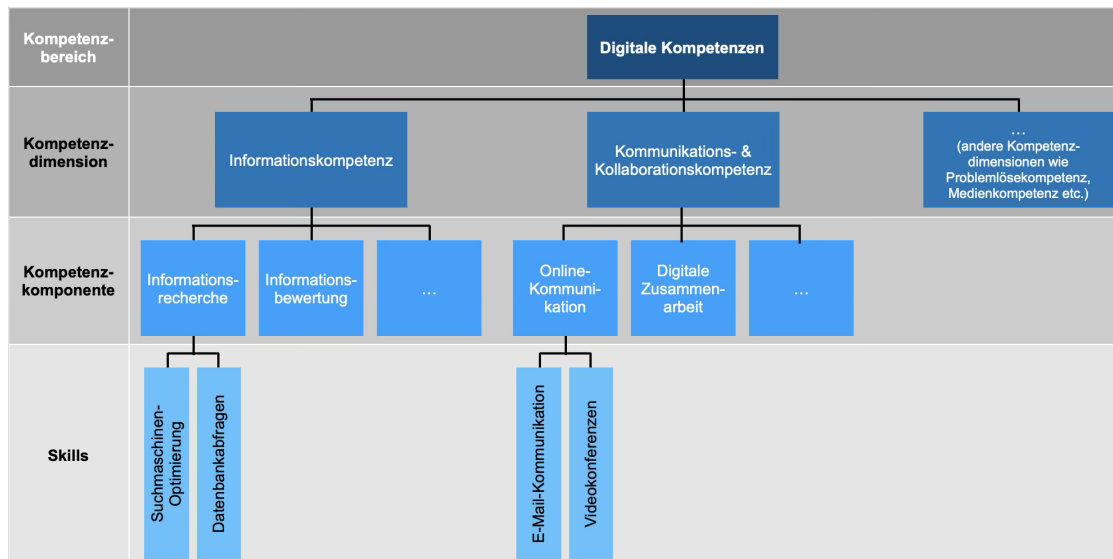
**Definitionen:** Jede Kompetenz in der Taxonomie wird klar und präzise definiert. Dies umfasst eine Beschreibung der Kompetenz, typische Anwendungsbereiche und gegebenenfalls Niveaustufen (z. B. "Grundkenntnisse", "Expertenwissen") –

Definitionen, die in einer **ängstlichen und unklaren BANI-Welt** für Sicherheit und Klarheit sorgen.

**Beziehungen:** Eine gute Taxonomie stellt Beziehungen zwischen verschiedenen Kompetenzen dar. Dies kann in Form von Hierarchien (Ober- und Unterkompetenzen), Abhängigkeiten (Voraussetzungen) oder Ähnlichkeiten geschehen – das Aufzeigen von Beziehungen hilft, die **nicht-linearen Zusammenhänge der BANI-Welt** besser zu verstehen.

**Standardisierung:** Ziel einer Taxonomie ist es, eine gemeinsame Sprache und ein gemeinsames Verständnis für Kompetenzen zu schaffen. Dies erleichtert die Kommunikation und den Austausch über Kompetenzen innerhalb und außerhalb der Organisation – eine gemeinsame Sprache ist essenziell in einer **unbegreiflichen BANI-Welt**, in der Missverständnisse und Fragmentierung herrschen können.

### Beispiel einer einfachen Skill-Taxonomie im Bereich "Digitale Kompetenzen":



### Warum sind Skill-Taxonomien wichtig?

**Skill-Taxonomien schaffen Klarheit und Struktur im oft unübersichtlichen Feld der Kompetenzen. Sie bieten zahlreiche Vorteile für Unternehmen, besonders in der brüchigen BANI-Welt:**

- **Gemeinsames Verständnis:** Sie etablieren eine einheitliche Sprache für Kompetenzen, die von allen Mitarbeitern und Führungskräften verstanden wird – ein wichtiger Ankerpunkt in einer **unbegreiflichen und fragmentierten BANI-Welt**.

**Basis für HR-Prozesse:** Sie bilden die Grundlage für eine Vielzahl von HR-Prozessen, wie z. B. Personalplanung, Talentmanagement, Rekrutierung, Weiterbildung und Performance Management – strukturierte HR-Prozesse geben Sicherheit in der **ängstlichen BANI-Welt**.

**Transparenz:** Sie machen die in der Organisation vorhandenen und benötigten Kompetenzen sichtbar und transparent – Transparenz hilft, **Brüchigkeit und Angst in der BANI-Welt** zu begegnen.

**Vergleichbarkeit:** Sie ermöglichen den Vergleich von Kompetenzen zwischen Mitarbeitern, Teams und Positionen – Vergleichbarkeit schafft Orientierung in der **nicht-linearen BANI-Welt**.

**Grundlage für Analysen:** Sie bilden die Basis für datengetriebene Analysen der Kompetenzlandschaft im Unternehmen (z.B. Skill-Gap-Analysen) – datenbasierte Analysen helfen, die **Unbegreiflichkeit der BANI-Welt** zu durchdringen.

Was sind Skill-Datenbanken? Digitale Werkzeuge für das Kompetenzmanagement in der Angst

**Skill-Datenbanken** sind **digitale Systeme und Softwarelösungen**, die es Unternehmen ermöglichen, Skill-Taxonomien in der Praxis anzuwenden und Kompetenzdaten effizient zu verwalten, zu analysieren und zu nutzen. Sie sind das operative Herzstück eines modernen Kompetenzmanagements und ein wichtiges Instrument, um die **Angst und Unsicherheit der BANI-Welt** im Griff zu behalten.

**Funktionsweise von Skill-Datenbanken:**

**Eine Skill-Datenbank basiert in der Regel auf einer zuvor definierten Skill-Taxonomie. Sie ermöglicht es, verschiedene Arten von Daten zu erfassen und zu verknüpfen, um in der nicht-linearen BANI-Welt handlungsfähig zu bleiben:**

- **Mitarbeiterprofile:** Erfassung der individuellen Kompetenzen der Mitarbeiter, basierend auf der Taxonomie. Dies kann durch Selbsteinschätzung, Fremdeinschätzung (z.B. durch Vorgesetzte), Skill-Assessments oder automatische Skill-Extraktion aus Lebensläufen und anderen Dokumenten erfolgen – individuelle Profile helfen, die **Fragmentierung der BANI-Welt** zu überwinden.

**Jobprofile:** Definition der benötigten Kompetenzen für verschiedene Positionen und Rollen im Unternehmen, ebenfalls basierend auf der Taxonomie – klare Jobprofile geben Struktur in der **nicht-linearen BANI-Welt**.

**Lernpfade & Weiterbildungsangebote:** Verknüpfung von Kompetenzlücken mit passenden Lerninhalten und Weiterbildungsmaßnahmen – Lernpfade geben Mitarbeitern Orientierung und reduzieren **Angst in der BANI-Welt**.

**Projekt- & Teamstrukturen:** Zuordnung von Kompetenzen zu Projekten und Teams, um die optimale Teamzusammensetzung sicherzustellen – optimale Teamstrukturen stärken die **Brüchigkeit in der BANI-Welt** und fördern Resilienz.

**Skill-Gap-Analysen:** Vergleich von benötigten und vorhandenen Kompetenzen, um Kompetenzlücken aufzuzeigen und Handlungsbedarfe zu identifizieren – Skill-Gap-Analysen helfen, die **Unbegreiflichkeit der BANI-Welt** zu bewältigen, indem sie konkrete Handlungsfelder aufzeigen.

## Vorteile von Skill-Datenbanken in der BANI-Welt:

- **Effizienzsteigerung:** Automatisierung von Prozessen im Kompetenzmanagement (z.B. Skill-Matching, Skill-Gap-Analysen) – Effizienz ist entscheidend, um in der **schnellebigen BANI-Welt** Schritt zu halten.

**Datenbasierte Entscheidungen:** Fundierte Entscheidungsgrundlagen für Personalplanung, Talententwicklung und Rekrutierung durch quantitative Daten und Analysen – Datenbasierte Entscheidungen reduzieren die **Angst vor Fehlentscheidungen in der BANI-Welt**.

**Verbesserte Talentmobilität:** Einfachere Identifizierung interner Talente für neue Positionen oder Projekte – Talentmobilität stärkt die **Resilienz in der brüchigen BANI-Welt**.

**Gezielte Personalentwicklung:** Individuelle Lernpfade und Weiterbildungsmaßnahmen basierend auf den tatsächlichen Kompetenzlücken der Mitarbeiter – gezielte Personalentwicklung gibt Mitarbeitern Sicherheit und reduziert **Angst in der BANI-Welt**.

**Agilität & Anpassungsfähigkeit:** Schnellere Reaktion auf Veränderungen im Arbeitsmarkt und in den Geschäftsanforderungen durch transparente Kompetenzdaten – Agilität und Anpassungsfähigkeit sind überlebenswichtig in der **nicht-linearen und unvorhersehbaren BANI-Welt**.

## Umfangreiche vs. fokussierte Skill-Taxonomien: Vor- und Nachteile

**Bevor wir uns die Top-Beispiele ansehen, ist es wichtig, die Frage des Umfangs von Skill-Taxonomien zu diskutieren. Umfangreiche Skill-Taxonomien, die tausende oder sogar zehntausende von Skills detailliert beschreiben (wie z. B. Lightcast EuroTaxonomies oder ONET), bieten den Vorteil einer hohen Granularität und umfassenden Abdeckung. Sie können ein sehr detailliertes Bild der Kompetenzlandschaft einer Organisation oder eines ganzen Arbeitsmarktes liefern. Dies ermöglicht präzisere Skill-Analysen, genaueres Skill-Matching und eine feinere Steuerung der Personalentwicklung. In der komplexen und unbegreiflichen BANI-Welt kann diese Detailtiefe wertvolle Orientierung bieten.**

**Allerdings bringen umfangreiche Taxonomien auch Nachteile mit sich.** Sie können **komplex in der Implementierung und Wartung** sein. Die schiere Anzahl an Skills kann **Mitarbeiter und HR-Experten überfordern** und die Akzeptanz der Systeme beeinträchtigen. Zudem erfordert die **Pflege und Aktualisierung** einer solch umfangreichen Taxonomie erhebliche Ressourcen. In der **brüchigen und schnellebigen BANI-Welt** besteht die Gefahr, dass sehr detaillierte Taxonomien schnell veralten oder zu starr werden, um mit den dynamischen Veränderungen Schritt zu halten.

**Fokussiertere Skill-Taxonomien**, die sich auf eine kleinere, relevantere Auswahl an Skills beschränken, können hingegen **einfacher zu implementieren und zu handhaben** sein. Sie können besser auf die spezifischen Bedürfnisse und den Kontext einer einzelnen Organisation zugeschnitten werden. In der **ängstlichen BANI-Welt** können sie durch ihre Klarheit und Einfachheit Sicherheit und Orientierung geben. Der Nachteil ist jedoch, dass sie

möglicherweise **weniger detaillierte Analysen ermöglichen und weniger umfassend die gesamte Bandbreite der benötigten Kompetenzen abbilden.**

Die **richtige Wahl zwischen einer umfangreichen und einer fokussierten Skill-Taxonomie hängt von den individuellen Zielen, Ressourcen und dem Kontext des Unternehmens ab.** In manchen Fällen kann eine hybride Lösung sinnvoll sein, die eine umfassende Basis-Taxonomie mit der Möglichkeit kombiniert, organisationspezifische Erweiterungen und Anpassungen vorzunehmen.

Prozessperspektive, um Skill-Taxonomien und -Datenbanken für Personal- und Organisationsentwicklung in der BANI-Welt nutzen

Die Einführung und Nutzung von Skill-Taxonomien und -Datenbanken ist ein strategisches Projekt, das sorgfältige Planung und Umsetzung erfordert, besonders in der **komplexen und unbegreiflichen BANI-Welt.** Der folgende Prozess beschreibt die wichtigsten Schritte aus Unternehmenssicht, um in der **BANI-Welt** erfolgreich zu sein:

### 1. Bedarfsanalyse und Strategieentwicklung:

- **Ziele definieren:** Was soll mit der Einführung von Skill-Taxonomien und -Datenbanken erreicht werden? (z.B. bessere Personalplanung, gezieltere Talententwicklung, effizientere Rekrutierung, verbesserte interne Mobilität).

**Stakeholder einbeziehen:** Welche Bereiche und Personen sind betroffen und müssen eingebunden werden? (HR, Führungskräfte, IT, Betriebsrat).

**Scope festlegen:** Für welche Bereiche, Abteilungen oder Mitarbeitergruppen soll die Skill-Taxonomie und -Datenbank zunächst eingeführt werden? (Pilotprojekt oder unternehmensweite Einführung?).

**Strategische Ausrichtung:** Wie passen Skill-Taxonomien und -Datenbanken zur Gesamtstrategie des Unternehmens und zur HR-Strategie?

### 2. Auswahl oder Entwicklung einer Skill-Taxonomie:

- **Recherche:** Welche bestehenden Skill-Taxonomien und Frameworks gibt es (z.B. ONET, ESCO, Lightcast EuroTaxonomies)? Sind diese für die eigenen Bedürfnisse geeignet?

**Anpassung oder Neuentwicklung:** Kann eine bestehende Taxonomie an die spezifischen Anforderungen des Unternehmens angepasst werden, oder ist eine Neuentwicklung erforderlich? (Branchenspezifische Kompetenzen, Unternehmenskultur, etc.).

**Detaillierungsgrad festlegen:** Wie detailliert soll die Taxonomie sein? (Abhängig von den Zielen und der Komplexität der Organisation).

**Validierung und Abstimmung:** Die Taxonomie sollte von Fachexperten, Führungskräften und HR-Experten validiert und abgestimmt werden.

### 3. Auswahl und Implementierung einer Skill-Datenbank:

- **Anforderungen definieren:** Welche Funktionen und Features sind für die Skill-Datenbank erforderlich? (z.B. Mitarbeiterprofile, Jobprofile, Skill-Matching, Skill-Gap-Analyse, Reporting, Integrationen mit anderen HR-Systemen).

**Marktrecherche und Anbietersauswahl:** Welche Skill-Datenbank-Lösungen gibt es am Markt? (Kommerzielle Anbieter, Open-Source-Lösungen, Eigenentwicklung). Evaluierung verschiedener Anbieter und Lösungen anhand der definierten Anforderungen.

**Implementierung:** Technische Implementierung der Skill-Datenbank, Datenmigration, Konfiguration und Anpassung an die Unternehmensprozesse.

**Schulung und Change Management:** Schulung der Mitarbeiter und Führungskräfte im Umgang mit der Skill-Datenbank. Begleitendes Change Management, um Akzeptanz und Nutzung zu fördern.

### 4. Datenerfassung und -pflege:

- **Methoden zur Datenerfassung definieren:** Wie werden die Kompetenzdaten der Mitarbeiter erfasst? (Selbsteinschätzung, Fremdeinschätzung, Skill-Assessments, automatische Skill-Extraktion).

**Prozesse zur Datenpflege etablieren:** Wie werden die Kompetenzdaten aktuell gehalten und regelmäßig überprüft? (Verantwortlichkeiten, Aktualisierungszyklen).

**Datenschutz und Datensicherheit beachten:** Einhaltung der Datenschutzbestimmungen bei der Erfassung und Verarbeitung von Mitarbeiterdaten.

### 5. Anwendung in HR-Prozessen und Organisationsentwicklung:

- **Personalplanung:** Nutzung der Skill-Datenbank für die strategische Personalplanung, Identifizierung zukünftiger Kompetenzbedarfe und Ableitung von Handlungsmaßnahmen.

**Talentmanagement:** Identifizierung von High Potentials und Talent Pools basierend auf ihren Kompetenzen. Entwicklung individueller Karrierepfade und Nachfolgeplanung.

**Rekrutierung:** Präzisere Definition von Jobprofilen und Anforderungsprofilen anhand der Skill-Taxonomie. Effektivere Kandidatensuche und -auswahl durch Skill-Matching.

**Personalentwicklung:** Identifizierung von Skill-Gaps und Ableitung gezielter Weiterbildungsmaßnahmen. Erstellung individueller Lernpfade und Förderung des lebenslangen Lernens.

**Organisationsentwicklung:** Analyse der Kompetenzlandschaft der Organisation als Grundlage für strategische Entscheidungen zur Organisationsentwicklung. Förderung von agilen Arbeitsweisen und interdisziplinärer Zusammenarbeit.

## 6. Monitoring, Evaluation und kontinuierliche Verbesserung:

- **Kennzahlen definieren:** Wie wird der Erfolg der Einführung von Skill-Taxonomien und -Datenbanken gemessen? (z.B. Effizienzsteigerung in HR-Prozessen, Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit, Reduzierung von Skill-Gaps).

**Regelmäßige Evaluation:** Überprüfung der Wirksamkeit der Skill-Taxonomie und -Datenbank anhand der definierten Kennzahlen.

**Kontinuierliche Verbesserung:** Anpassung und Weiterentwicklung der Skill-Taxonomie, der Skill-Datenbank und der Prozesse basierend auf den Evaluationsergebnissen und den sich verändernden Anforderungen.

Top 5 Key Beispiele & Ansätze für Skill-Taxonomien und -Datenbanken in der BANI-Welt

Im Folgenden werden 5 bedeutende Skill-Taxonomien und -Datenbanken bzw. verwandte Ansätze detaillierter vorgestellt, jeweils mit einer Bewertung der Vorteile und Nachteile im Kontext der **BANI-Welt**:

### 1. Lightcast EuroTaxonomies (ehemals Emsi Burning Glass) [<https://lightcast.io/euro>]

- Datengetriebene Orientierung in der Unbegreiflichkeit (ca. 30.000+ Skills)

- **Beschreibung:** Lightcast EuroTaxonomies umfassen eine **extrem umfangreiche Skill-Taxonomie mit über 30.000 Skills**, die auf der Analyse von Millionen von Stellenanzeigen, Lebensläufen und Arbeitsmarktdaten basiert. Sie bieten eine detaillierte und aktuelle Darstellung der am Arbeitsmarkt gefragten Skills in Europa und weltweit, und helfen so, die **Unbegreiflichkeit des Arbeitsmarktes in der BANI-Welt** zu reduzieren.

**Key Features: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

**Vorteile: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

**Nachteile: [Identisch zum vorherigen Artikel, ergänzt um den Punkt der Komplexität durch Umfang]**

- **Komplexität:** Umfang und Detaillierungsgrad **mit über 30.000 Skills** können für kleinere Unternehmen überwältigend sein und die Implementierung erschweren. Die schiere Menge an Skills kann auch zu **Informationsüberlastung und Angst** bei Nutzern führen.

- **Zielgruppe: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

**2. ONET (O\*NET OnLine) [<https://www.onetonline.org/>]** - Frei zugänglicher Standard in der Unübersichtlichkeit (ca. 19.000+ Skills)

- **Beschreibung:** ONET bietet eine **ebenfalls sehr umfangreiche Skill-Taxonomie mit über 19.000 Skills**, als Teil des Occupational Information Network. ONET gilt als **De-facto-Standard** für Berufsinformationen und Skill-Taxonomien und wird weltweit als Referenz genutzt, um in der **unübersichtlichen BANI-Welt** einen Ankerpunkt zu finden.

**Key Features: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

**Vorteile: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

**Nachteile: [Identisch zum vorherigen Artikel, ergänzt um den Punkt der Handhabung des Umfangs]**

- **Handhabung des Umfangs:** Obwohl frei zugänglich, kann die **schiere Größe der Taxonomie mit über 19.000 Skills** die praktische Anwendung und Anpassung für kleinere Unternehmen erschweren. Die **Unübersichtlichkeit** kann in der **ängstlichen BANI-Welt** zusätzlich verunsichern.

• **Zielgruppe: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

**3. SkillRobo** [<https://www.skillrobo.com/tests/>] – Skill-Validierung als Anker in der Angst (Fokus auf Test-Bibliothek, Taxonomie implizit)

- **Beschreibung:** SkillRobo fokussiert sich auf die **Messung und Validierung von Skills** durch Online-Tests. SkillRobo selbst definiert keine explizite Skill-Taxonomie im Umfang von Lightcast oder ONET. Der Fokus liegt auf einer **umfangreichen Bibliothek von Skill-Tests**, die **hunderte von spezifischen Skills** in verschiedenen Bereichen abdeckt. In der **ängstlichen BANI-Welt** ist die Validierung von Kompetenzen besonders wichtig, um Unsicherheit zu reduzieren und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und die der Mitarbeiter zu stärken.

**Key Features: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

**Vorteile: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

**Nachteile: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

- **Fokus auf Skill-Messung, weniger auf Taxonomie:** Ergänzt Skill-Taxonomien, ersetzt sie aber nicht. Für ein umfassendes Kompetenzmanagement in der **BANI-Welt** ist eine explizite Skill-Taxonomie als Ordnungsrahmen weiterhin relevant.

• **Zielgruppe: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

**4. ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations)** [<https://esco.ec.europa.eu/de>] – Europäische Einheitlichkeit in der Fragmentierung (ca. 13.000+ Skills)

- **Beschreibung:** ESCO bietet eine **umfangreiche europäische Skill-Taxonomie mit über 13.000 Skills**, als Europäisches Klassifikationssystem. ESCO ist ein mehrsprachiges System, das Berufe, Skills und Qualifikationen in 27 Sprachen der EU erfasst, und bietet somit Einheitlichkeit in der **fragmentierten BANI-Welt**.

**Key Features: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

**Vorteile: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

### **Nachteile: [Identisch zum vorherigen Artikel, ergänzt um den Punkt der Komplexität durch Umfang]**

- **Komplexität:** Auch ESCO ist mit **über 13.000 Skills** eine sehr umfangreiche Taxonomie, deren Komplexität insbesondere für kleinere Organisationen eine Herausforderung darstellen kann. Die **Unübersichtlichkeit** kann in der **ängstlichen BANI-Welt** zusätzliche Hürden schaffen.

- **Zielgruppe: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

**5. skills-base** [<https://www.skills-base.com/>] – Interne Skill-Verwaltung für Resilienz in der Brüchigkeit (Flexibel, Umfang abhängig von Unternehmen)

- **Beschreibung:** skills-base ist eine Skill Management Plattform, die **keine vordefinierte, statische Skill-Taxonomie im Umfang der oben genannten Beispiele** mitbringt. Stattdessen bietet skills-base Unternehmen die **Flexibilität, ihre eigene Skill-Taxonomie zu definieren oder bestehende Taxonomien zu importieren und anzupassen**. Der Umfang der Skill-Taxonomie in skills-base ist somit **variabel und abhängig von den Bedürfnissen des jeweiligen Unternehmens**. In der **brüchigen BANI-Welt** ist diese Flexibilität entscheidend, um Ressourcen optimal einzusetzen, interne Talente zu mobilisieren und die Organisation widerstandsfähiger zu machen.

### **Key Features: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

### **Vorteile: [Identisch zum vorherigen Artikel, ergänzt um den Punkt der Flexibilität bzgl. Taxonomie-Umfang]**

- **Flexibilität bzgl. Taxonomie-Umfangs:** Die Möglichkeit, die Skill-Taxonomie **individuell anzupassen und im Umfang zu skalieren**, ist ein großer Vorteil in der **nicht-linearen und unvorhersehbaren BANI-Welt**. Unternehmen können mit einer fokussierten Taxonomie starten und diese bei Bedarf erweitern.

- **Nachteile: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

- **Taxonomie möglicherweise weniger detailliert als Lightcast oder ONET (abhängig von Unternehmensentscheidung):** Wenn Unternehmen eine sehr fokussierte Taxonomie wählen, kann die Detailtiefe im Vergleich zu umfangreichen Standard-Taxonomien geringer sein. Dies erfordert eine bewusste Entscheidung über den **gewünschten Detaillierungsgrad in der komplexen BANI-Welt**.

- **Zielgruppe: [Identisch zum vorherigen Artikel]**

**Fazit: Skill-Taxonomien und -Datenbanken als Überlebensanker in der BANI-Welt**

**Skill-Taxonomien und Skill-Datenbanken sind keine reine HR-Technologie mehr, sondern strategische Überlebensanker für Organisationen in der stürmischen See der BANI-Welt. Sie ermöglichen es Unternehmen, ihre wichtigste Ressource - ihre**

**Mitarbeiter - nicht nur zu entwickeln und einzusetzen, sondern auch zu schützen und zu stärken, um in der brüchigen, ängstlichen, nicht-linearen und unbegreiflichen BANI-Welt zu bestehen und bestenfalls zu florieren.**

**Die Frage, ob eine umfangreiche oder eine fokussierte Skill-Taxonomie die bessere Wahl ist, lässt sich nicht pauschal beantworten. In der BANI-Welt, die durch Komplexität und Unvorhersehbarkeit gekennzeichnet ist, kann eine detaillierte und umfassende Skill-Taxonomie wertvolle Orientierung bieten. Sie ermöglicht es, die vielfältigen Kompetenzen im Unternehmen präzise zu erfassen und zu analysieren, um fundierte Entscheidungen zu treffen. Gleichzeitig ist in der brüchigen und ängstlichen BANI-Welt die Einfachheit und Handhabbarkeit von fokussierten Taxonomien nicht zu unterschätzen. Sie können schneller implementiert werden und Mitarbeiter nicht überfordern. Oft ist eine hybride Lösung, die Flexibilität und Anpassbarkeit bietet, der optimale Weg, um den Herausforderungen der BANI-Welt gerecht zu werden.**

**Die Auswahl der passenden Skill-Taxonomie und Skill-Datenbank bzw. des passenden Ansatzes hängt von den individuellen Bedürfnissen, Zielen und Ressourcen des Unternehmens ab. Ob eine umfassende, datengetriebene Lösung wie Lightcast, ein etablierter Standard wie ONET oder ESCO, ein validierender Ansatz wie SkillRobo oder eine flexible Skill-Management-Plattform wie skills-base - der Markt bietet vielfältige Optionen, um die Herausforderungen der BANI-Welt anzugehen.**

**Die Investition in Skill-Taxonomien und -Datenbanken ist keine bloße Investition in Technologie, sondern eine Investition in die Resilienz, Anpassungsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der Organisation in der BANI-Welt.** Sie ermöglicht es Unternehmen, agiler, anpassungsfähiger, innovationsstärker und widerstandsfähiger gegen die Schocks und Überraschungen der **BANI-Welt** zu werden. In einer Arbeitswelt, die von **Brüchigkeit, Angst, Nicht-Linearität und Unbegreiflichkeit** geprägt ist, werden Skill-Taxonomien und -Datenbanken zu unverzichtbaren Kompassen und Werkzeugen für zukunftsorientierte Unternehmen, die nicht nur überleben, sondern auch in dieser neuen Realität erfolgreich sein wollen.

**Die Entwicklung und Implementierung von Skill-Taxonomien und -Datenbanken ist kein einmaliges Projekt, sondern ein kontinuierlicher Navigationsprozess in der BANI-Welt. Es ist essenziell, diese Instrumente regelmäßig zu überprüfen, anzupassen und weiterzuentwickeln, um den sich ständig verändernden und oft unvorhersehbaren Strömungen der BANI-Welt gerecht zu werden. Nur so können Unternehmen in dieser neuen Ära bestehen und ihre Mitarbeiter sicher durch die Stürme führen.**

**Weiterführende Quellen:**

**Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333. <https://doi.org/10.1162/003355303322552801>**

Cascio, J. (2020, April 29). Facing the age of chaos. Medium. <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung). (2020). *Skills for green jobs: European synthesis report*. Publications Office of the European Union. [https://www.cedefop.europa.eu/files/9101\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9101_en.pdf)

Deloitte Development LLC. (2021). *2021 Deloitte Global Human Capital Trends: The social enterprise in a world disrupted*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/hc-trends-2021-global.pdf>

Europäische Kommission. (n.d.). *ESCO - European skills, competences, qualifications and occupations*. Abgerufen von <https://esco.ec.europa.eu/de>

National Center for O\*NET Development. (n.d.). *ONET OnLine\**. Abgerufen von <https://www.onetonline.org/>

Society for Human Resource Management. (n.d.). *Skills Gap*. Abgerufen von [<https://www.shrm.org/topics-tools/trends-topics/topics/technology/pages/skills-gap.aspx>]