

pondara

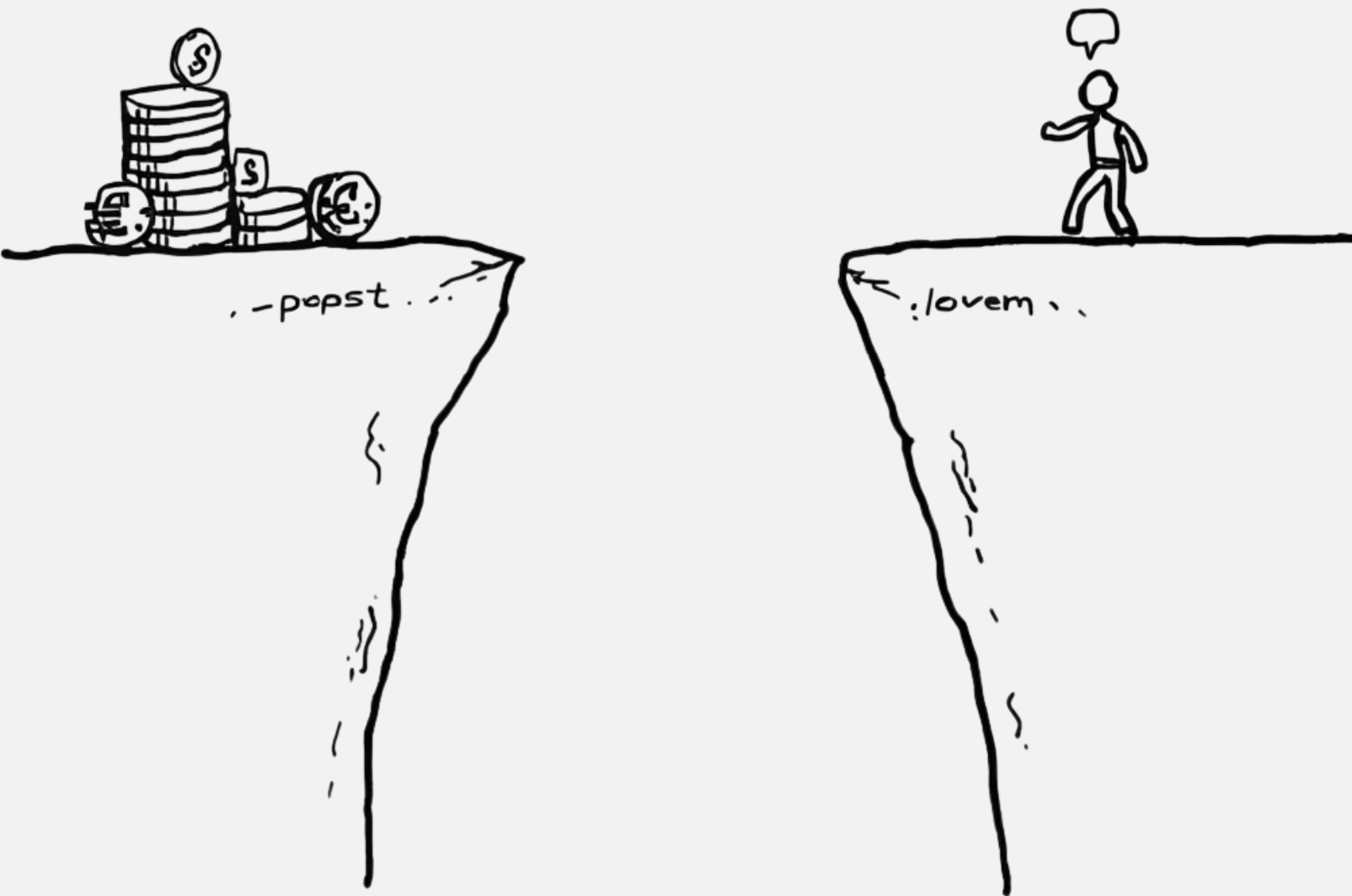
**Kompetenzinfrastruktur für die
KI-Transformation von Organisationen
Von Trainingscontent zu
Handlungskompetenz**

Mission

**pondara ermöglicht Organisationen,
Kompetenz dort zu entwickeln, wo sie
entsteht: im Handeln.**

**Wir verbinden Lernen mit Arbeit, damit
Menschen Verantwortung übernehmen,
Entscheidungen treffen und Transformation
wirksam gestalten können.**





Das Problem

Massive Investitionen – minimale Wirkung

Organisationen investieren in Lernplattformen, Trainings, Content und KI-Tools – doch Mitarbeitende bleiben im Alltag unsicher.

Der Engpass ist nicht Wissen

Informationen sind verfügbar. Was fehlt, ist die Fähigkeit, dieses Wissen in konkretes Handeln zu übersetzen.

Handlungskompetenz als Schlüssel

Die Kluft zwischen Investition und tatsächlicher Kompetenzentwicklung wächst – klassische Systeme schließen sie nicht.



Systemlimitierungen

Warum bestehende Lernsysteme nicht ausreichen

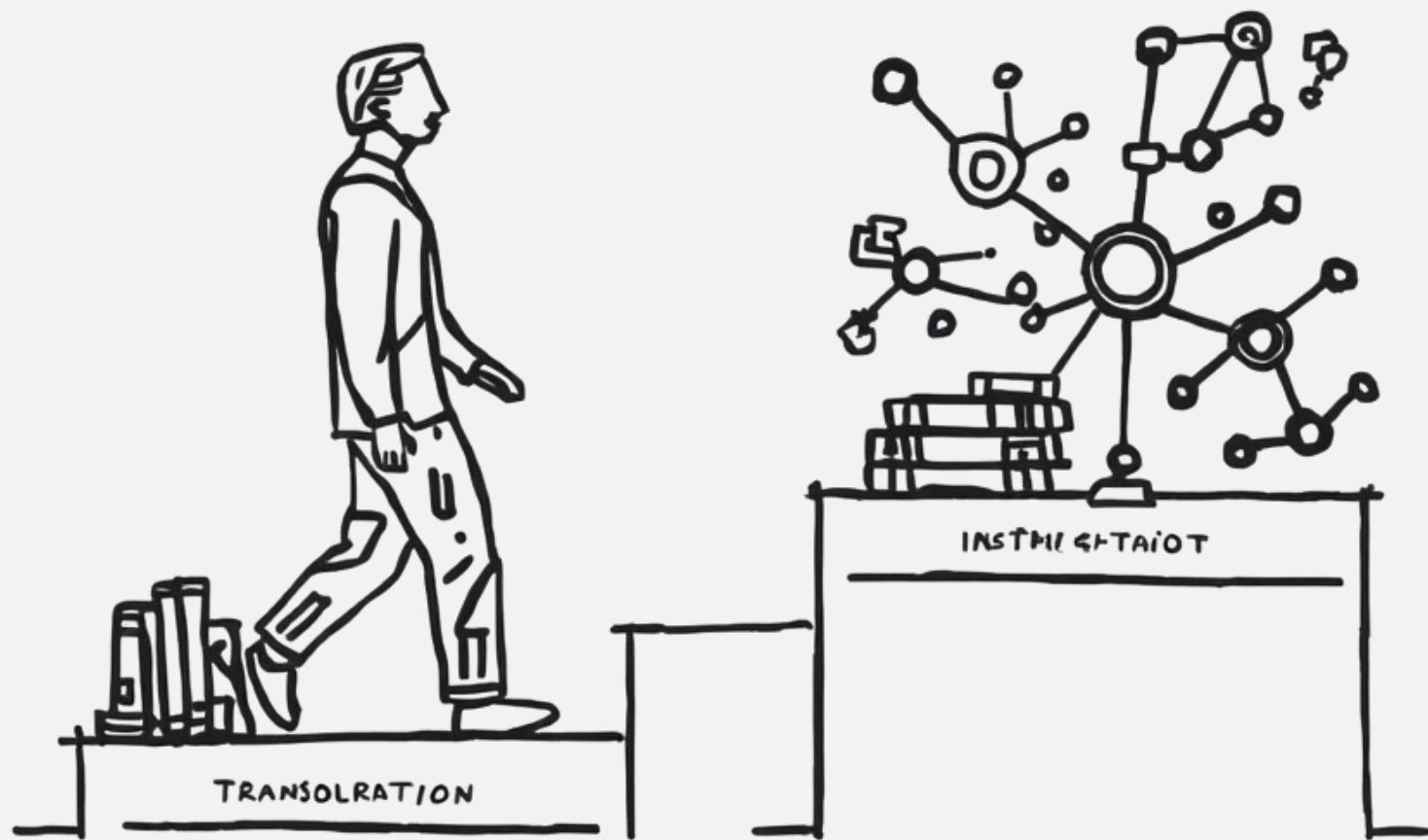
- Abgeschlossene Kurse
- Lernzeit und Engagement-Metriken
- Zertifikate und Badges

Was benötigt wird

Tatsächliche Handlungsfähigkeit im Arbeitskontext – nicht nur Wissen.

Die Erkenntnis

Klassische LMS organisieren Inhalte – nicht Kompetenz.



Warum jetzt handeln?

Der Paradigmenwechsel

LMS → EMS

Von Learning Management zu Enablement Management System

Die Transformation

Kurse

→ Handlungssituationen im Arbeitskontext

Wissen

→ Fähigkeit zur konkreten Umsetzung

Kernaussage

KI-Tempo

verändert Arbeit schneller als Trainingssysteme reagieren

PONDARA

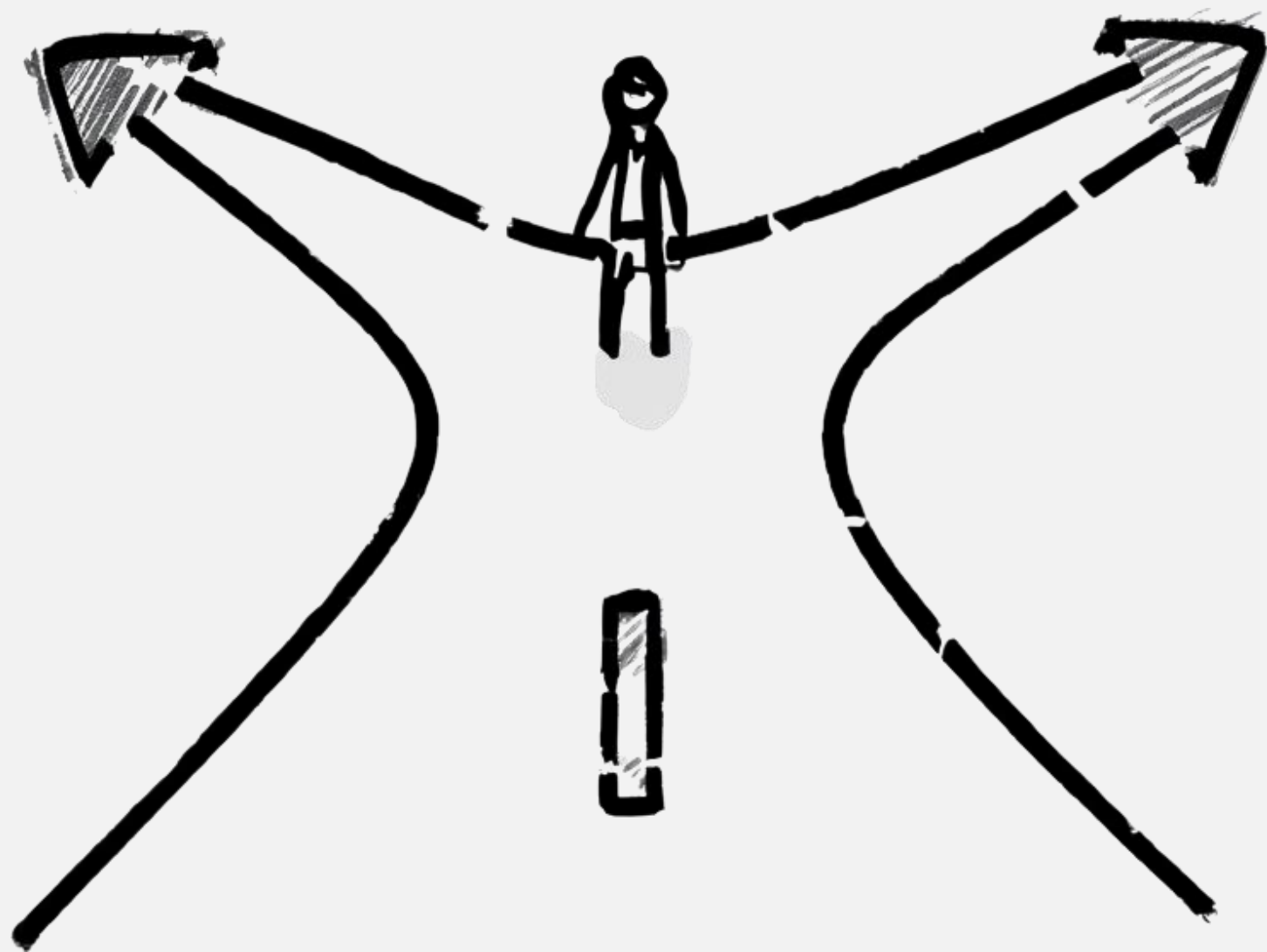
**Modellierung realer Arbeitssituationen:
Kontextbasierte Kompetenzentwicklung
direkt im Workflow.**

**Kompetenzvektoren:
Automatische Übersetzung von Aufgaben in
messbare Fähigkeitsprofile.**

**Adaptive Entwicklungspfade:
KI-gesteuerte, individuelle Lernreisen für
jeden Mitarbeitenden.**

**KI-Lernagenten:
Intelligente Unterstützung für nachhaltige
Handlungskompetenz.**

Lösung



Dringlichkeit des Wandels

Warum jetzt

KI verändert Rollenprofile schneller als Trainingssysteme reagieren können.

Organisationen stehen vor großem Reskilling-Bedarf ohne passende Infrastruktur.

Wissen ist verfügbar – Handlungskompetenz wird zum kritischen Engpass.

Die Konsequenz

Trainings allein lösen diese Transformation nicht mehr. Organisationen brauchen Kompetenzinfrastruktur.

Marktdynamik

Der Zeitpunkt für systematische Kompetenzentwicklung ist jetzt.

Enablement Management System:

EMS

neue Systemkategorie
für Organisationen

Handlungsorientierte Lernsituationen:

Komponenten

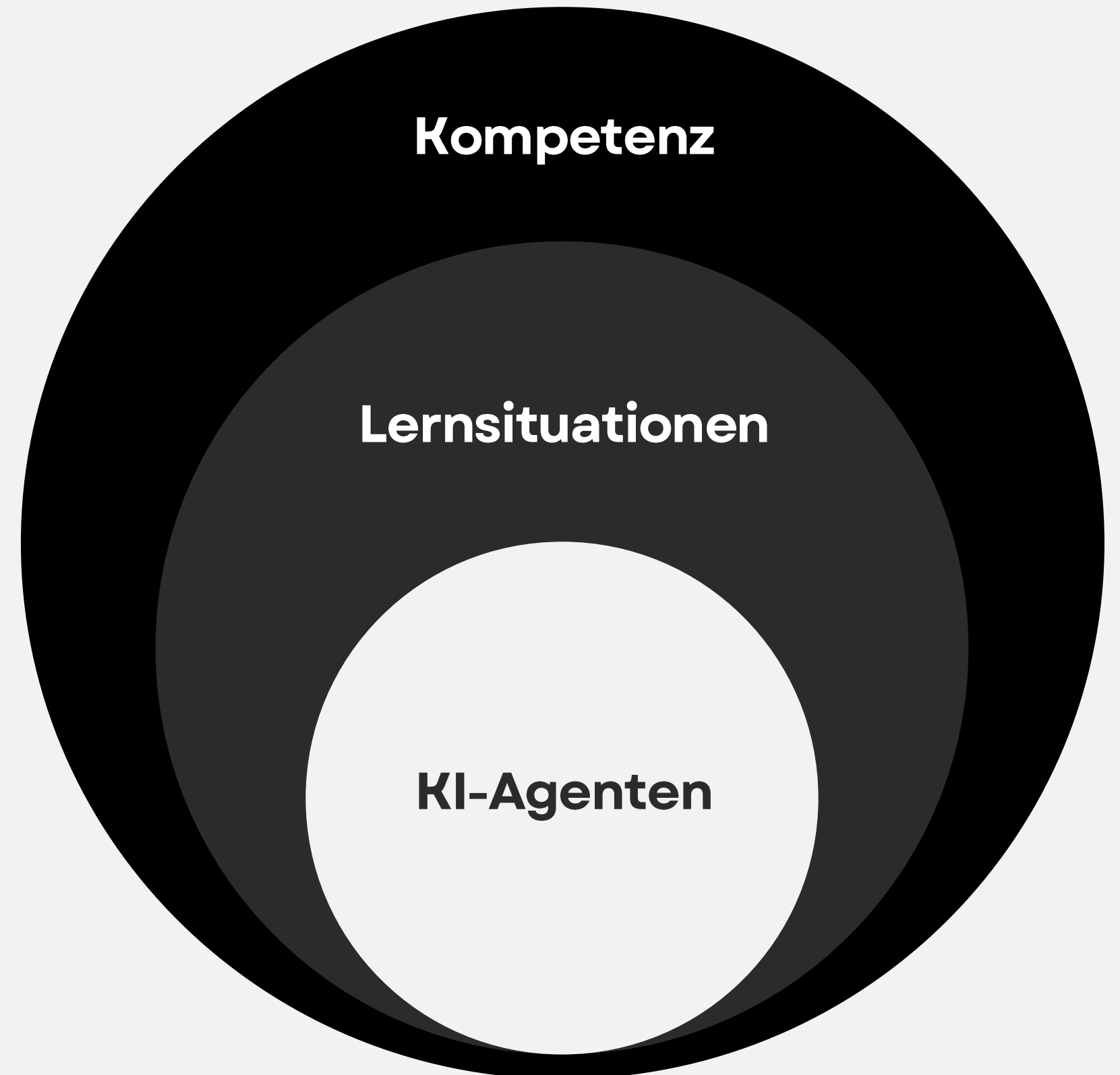
Kompetenzmatrizen und
adaptive Entwicklungspfade

KI-Lernagenten & Feedback:

Agenten

kontinuierliche Feedbackschleifen
für messbare
Kompetenzentwicklung

Produktarchitektur



Zielsegmente

€50Mrd+

globaler Markt für
Workforce Transformation

Kernmärkte

4

Zielsegmente:
Enterprise,
VET,
Public Sector,
regulierte Branchen

der Unternehmen planen
Reskilling-Investitionen
bis 2027

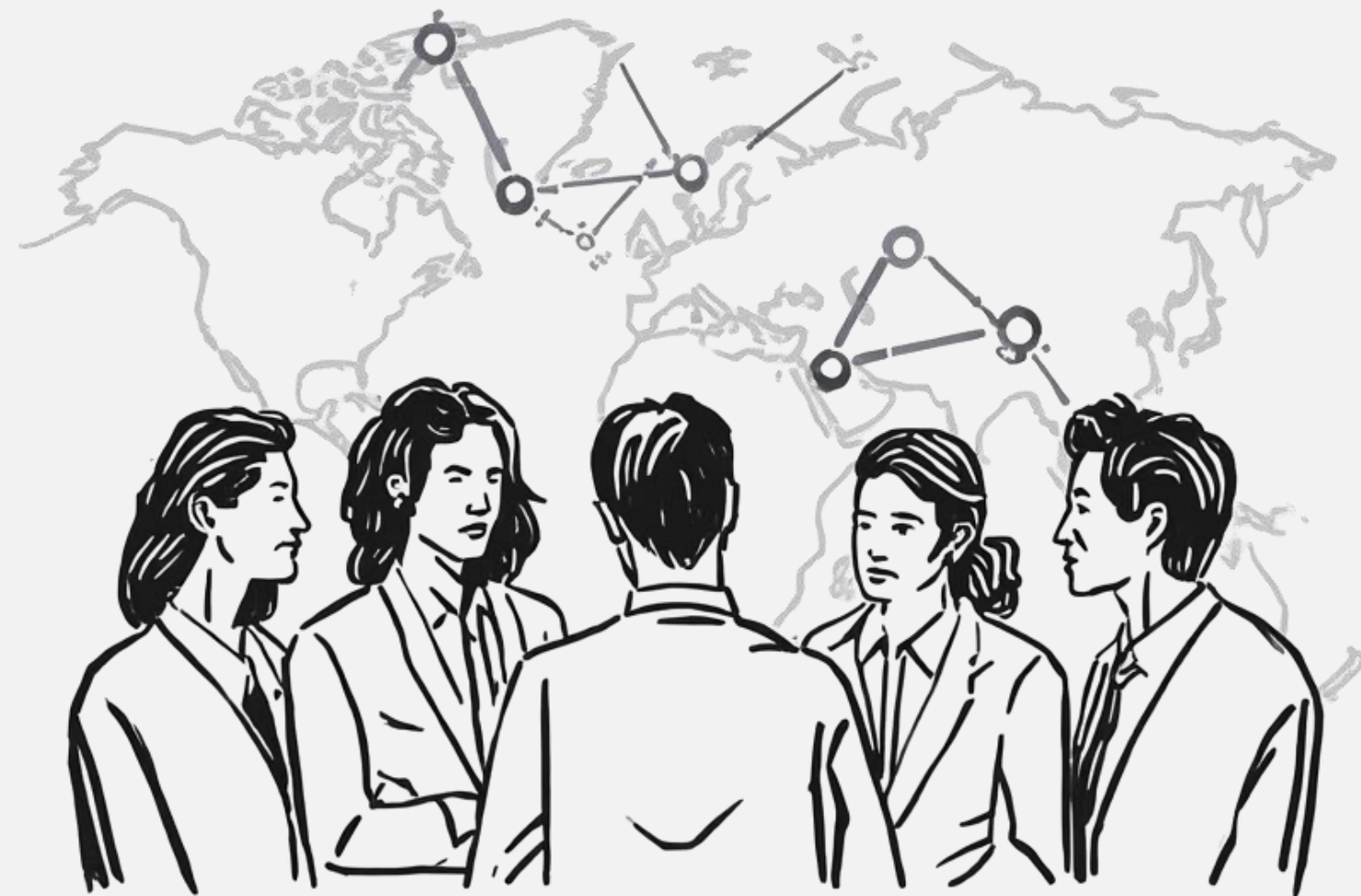
85%

Globaler Trend

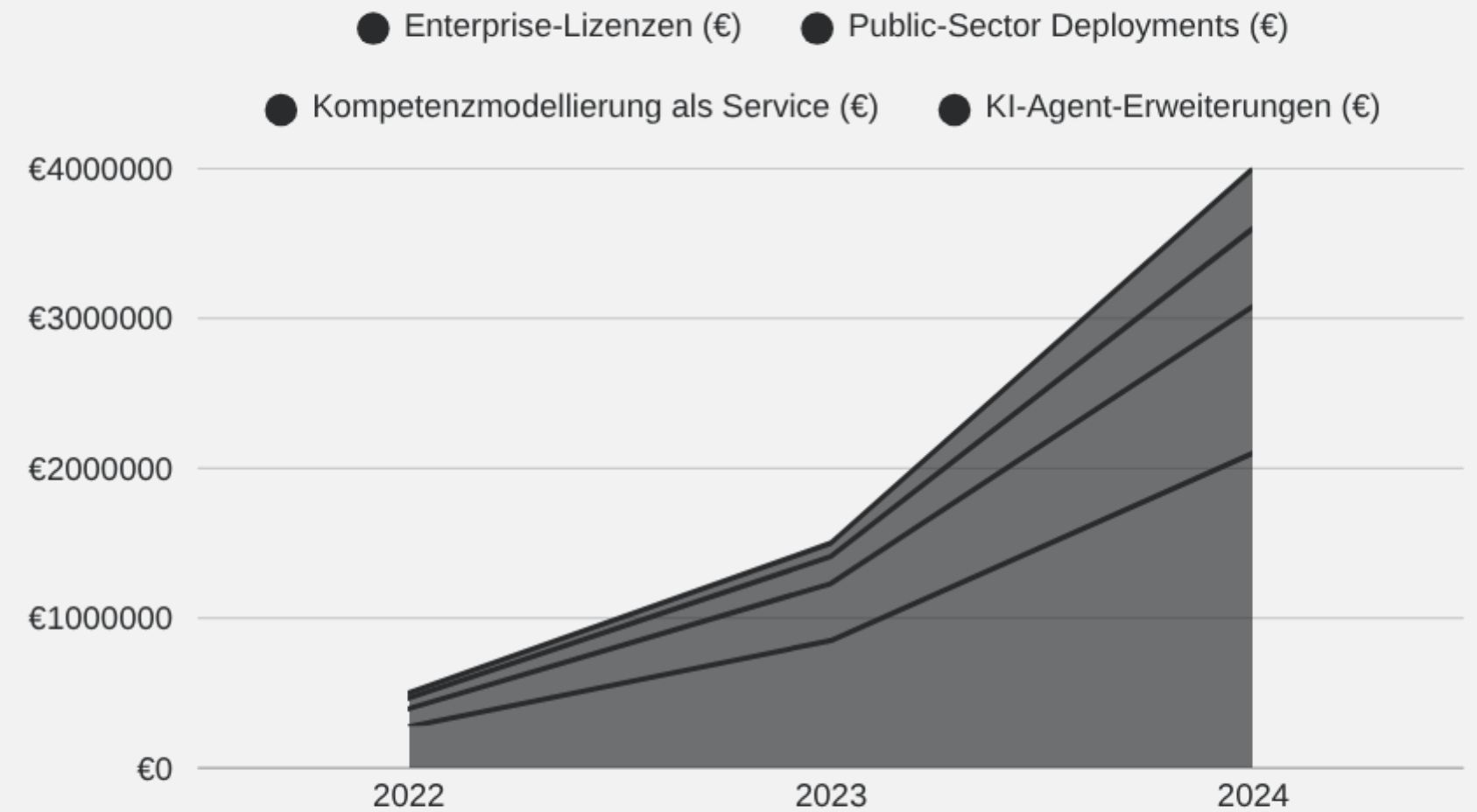


Wandel von Lernplattformen zu
Kompetenzinfrastruktur weltweit

Marktpotenzial



Enterprise-Lizenzen: Unternehmensweite Deployments
Public-Sector: Behörden und Verwaltung
Kompetenzmodellierung als Service



Quelle: KI-generierte Daten. Vor der Verwendung bitte prüfen und gegebenenfalls ersetzen.

Geschäftsmodell

SaaS

Plattformmodell

4

Einnahmequellen

SaaS-Lizenzmodell

Beispiel:

- pro Nutzer / Monat
- pro Rolle / Monat
- pro Team / Monat
- pro Organisationseinheit

Vorteil: planbaren ARR
(Annual Recurring Revenue)

Pay-per-Use

Beispiele:

- pro aktivem Nutzer
- pro Lernsituation
- pro Projekt / Use Case
- pro Kompetenzpfad
- pro
Entscheidungsszenario /
Modul

Vorteil: Einstieg niedrig,
Wachstum
nutzungsgetrieben

Role-based Pricing

Beispiel:

- Führungskräfte-Lizenz
- Projektrollen
- operative Rollen
- Lernbegleiter / Coaches

Vorteil: höherer ARPU
möglich, klare Wertlogik
sichtbar

Platform Subscription + Module Add-ons Modell: Basisplattform + Erweiterungen

Add-ons:

- Kompetenzframeworks
- Rollenmodelle
- KI-Assistenz
- Analytics
- Governance-Funktionen
- Integrationen

Vorteil: Expansion Revenue

Ecosystem / Partner-Modell

Langfristig möglich:

Beratungen nutzen pondara
als:

- Enablement-Plattform
- Transformationsinfrastruktur
- Kompetenzsystem

Vorteil: Skalierung, Revenue
Share, Partner-Lizenzen, White-
Label

Business Model

pondara kombiniert vier skalierbare Revenue Streams:

1. SaaS Subscription (per role / per organisation)
2. Usage-based pricing (pay per active learning context)
3. Module & transformation add-ons
4. Rollenbasierte Erweiterung

Vorteil: Niedrige Einstiegshürden für den Mittelstand und skalierbar
für den Einsatz im Enterprise-Umfeld

Geschäftsmodell

Die Lücke zwischen Training, KI und Arbeitsrealität

Trainings vermitteln Wissen.

KI steigert Produktivität.

pondara entwickelt Kompetenz im Handeln.

Trainings allein lösen Transformation nicht mehr.
Organisationen brauchen Kompetenzinfrastruktur.



LMS
organisieren Inhalte
dokumentieren Teilnahme
verwalten Trainings
lösen nicht:
→ Lernen im

AI-Assistenten (zB. Copilot)
beantworten Fragen
erzeugen Inhalte
beschleunigen Aufgaben
lösen nicht:
→ Entwicklung
organisationaler
Handlungskompetenz

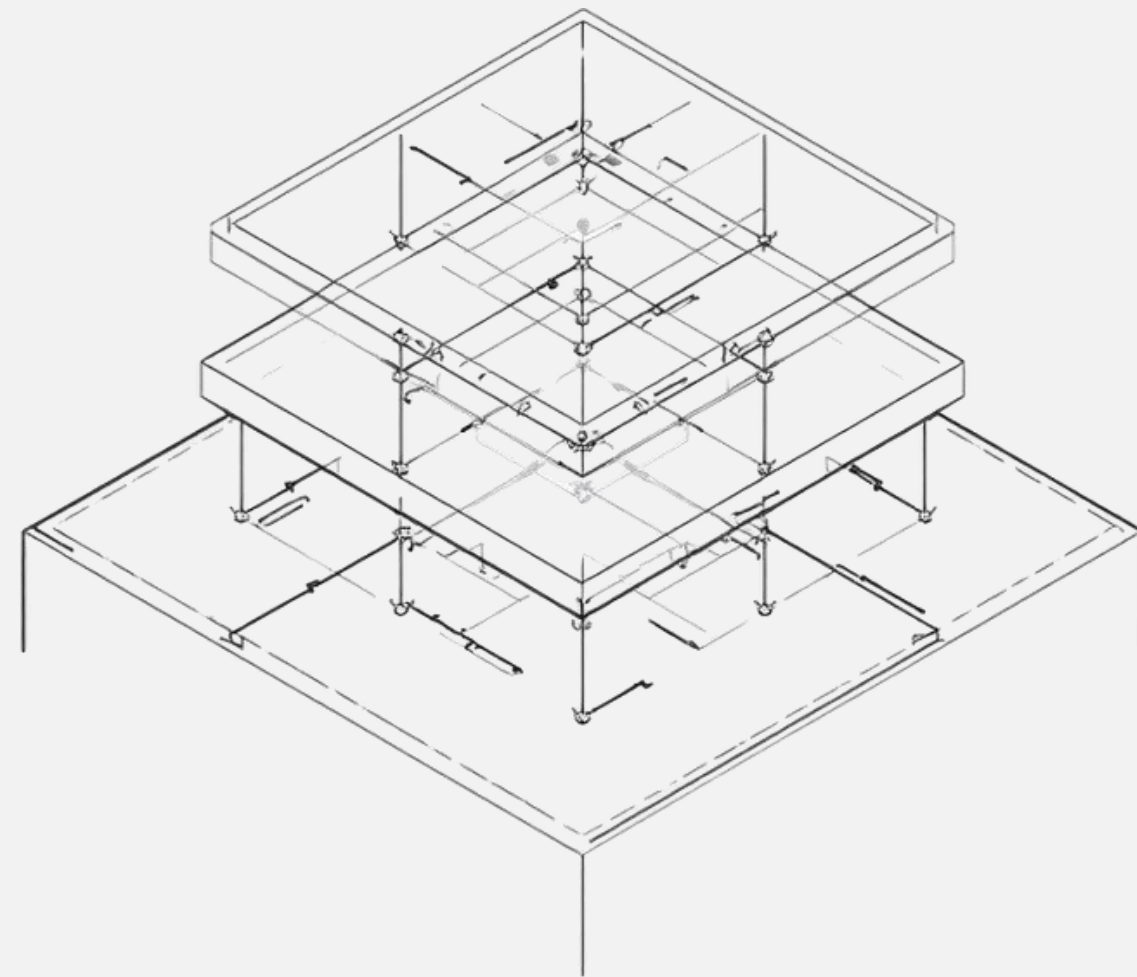
pondara
integriert Lernen in Arbeit
unterstützt rollenbasiertes
Handeln
ermöglicht
Kompetenzentwicklung im
Alltag
verbindet Teams,
Aufgaben und Lernen

pondara schafft die fehlende Kompetenzinfrastruktur zwischen Training und KI-Assistenz.

Der Markt verschiebt sich von Content Delivery zu Work-Embedded Learning.

pondara adressiert genau diesen Übergang.

Wettbewerbspositionierung



Vision: Die Zukunft der Organisation

Kompetenz als Infrastruktur

IT- Infrastruktur

Hardware, Netzwerke und Systeme
als Basis digitaler Arbeit

Dateninfrastruktur

Daten

als strategisches Asset für
Entscheidungen

Neu

Kompetenzinfrastruktur für
systematische
Fähigkeitsentwicklung

Pondara

Enabler

der Transformation zur KI-
fähigen Organisation

Mögliche Exit-Pfade für **pondara** als Kompetenzinfrastruktur-Plattform

pondara wird als eigenständige Plattform für Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess positioniert und ist damit strategisch anschlussfähig für mehrere Käufergruppen im EdTech-, HR-Tech- und AI-Enablement-Markt.

Strategischer Verkauf an HR-Tech- oder LMS-Anbieter

Begründung:

LMS-Anbieter können Inhalte verwalten, aber keine Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess unterstützen. **pondara** schließt genau diese Lücke.

Mögliche Käufer: Cornerstone / SAP SuccessFactors / Workday / Docebo / Degreed

Erweiterung klassischer Learning-Systeme um arbeitsintegrierte Kompetenzentwicklung

Integration in AI-Produktivitätsplattformen

Begründung:

Copilot-ähnliche Systeme steigern Produktivität, aber entwickeln keine organisationalen Fähigkeiten. **pondara** ergänzt diese Ebene.

Mögliche Käufer: Microsoft (Copilot-Ökosystem) / Google Workspace AI / ServiceNow / Atlassian

Ergänzung von AI-Assistenten um strukturierte Kompetenzentwicklung im Arbeitskontext

Acquisition durch Beratungs- oder Transformationsanbieter

Begründung:

Beratungen brauchen skalierbare Plattformen für Umsetzung, nicht nur Konzepte.

Mögliche Käufer: Accenture / Capgemini / Deloitte / PwC / BCG

Plattform zur Skalierung von Transformations- und Kompetenzprogrammen in Organisationen

kontakt@pondara.com / <https://pondara.my.canva.site/>

pondara

**Die Kompetenzschicht für die KI-fähige
Organisation.**