



# Kompetenzen, Skills & KI- gestützte Datenpower: Die Zukunft moderner Qualifizierung?

Martin Knapp  
SoftDeCC Software GmbH

6.5.2025 – LEARNTEC Karlsruhe

*SoftDeCC*



## Martin Knapp

Fokussiert auf die Schaffung **moderner Lerntechnologie-Umgebungen**, Förderung von **Produktinnovation** und **KI** sowie Ausbau **strategischer Partnerschaften**

### **13 Jahre Erfahrung im industriellen Umfeld:**

Interne **IT-Beratung** & Projektportfolio Management

**Teamleitung Training Design & Development** – interner Full-service Anbieter: Beratung, eLearning Content Erstellung, Trainer, LMS

**LMS, Trainings- und Reporting Strategien** inkl. Umsetzung, Kennzahlendefinition und Zielerreichungen (Qualität & Quantität)

Ausbau von **Qualifikationsmanagement** in Produktionsumgebung

**Projektmanagement** LMS Ausbau

Auf- und Ausbau einer **Reporting-Landschaft** für komplexe Training Analytics & Fortschrittsberichte

**Pilotierung von Innovationen** im Bereich Simulation & Augmented Reality

Typische Ausgangslage

Von der Kompetenzmatrix zum Qualifikationsprofil

Standardisierte Auswertungen mittels Dashboards

Wie kann KI unterstützen?

# Typische Ausgangslage

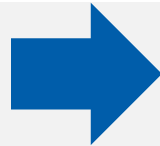
# Typische Ausgangslage

Trainings- & Qualifizierungsangebote

Verpflichtend

Freiwillig

Messbarer  
Unternehmenserfolg



Abschlussquote  
hoch

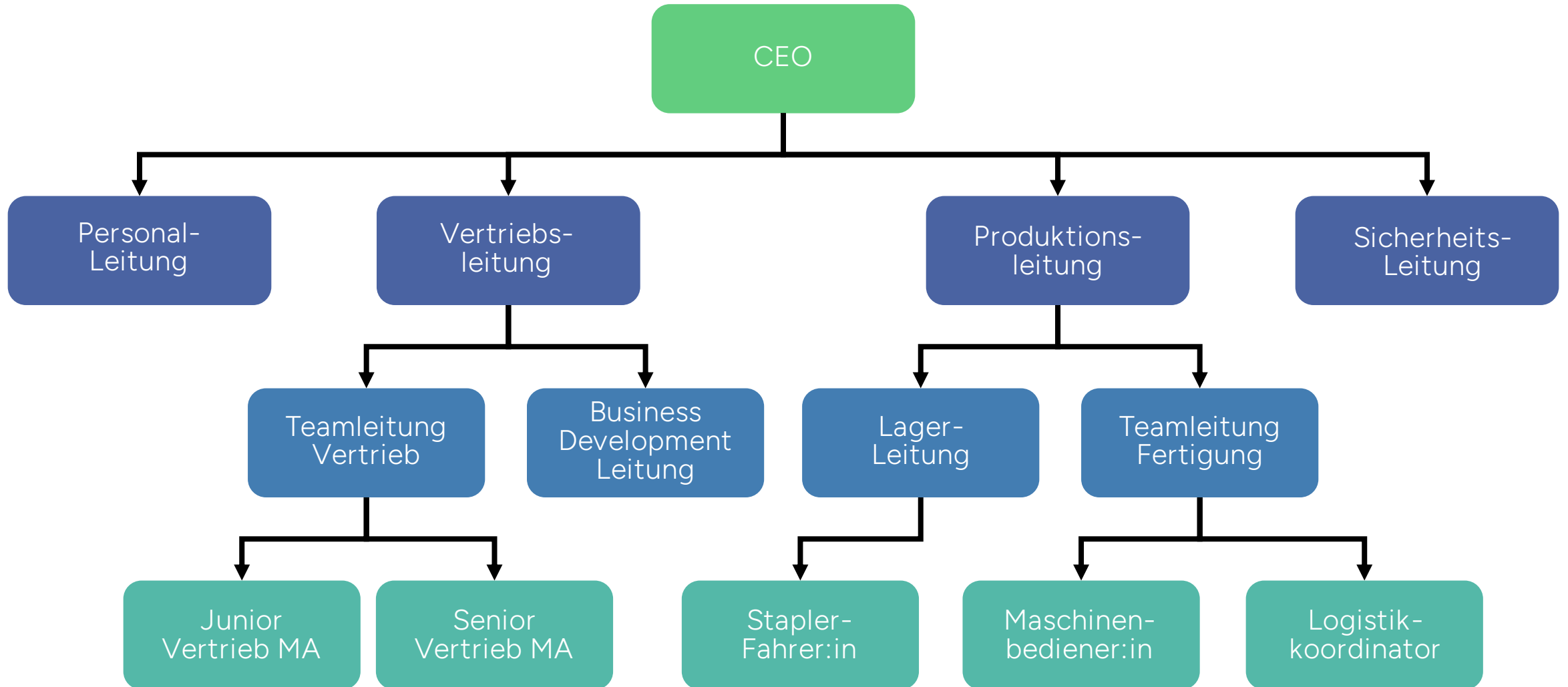
Abschlussquote  
moderat

Trainingsportfolio  
vorhanden



# Beispielorganisation

# Beispielorganisation



Qualifikationsprofil: Führungskraft

CEO

Qualifikationsprofil  
Vertriebsexperte

Personal-  
Leitung

Vertriebs-  
leitung

Produktions-  
leitung

Sicherheits-  
Leitung

Teamleitung  
Vertrieb

Business  
Development  
Leitung

Lager-  
Leitung

Teamleitung  
Fertigung

Junior  
Vertrieb MA

Senior  
Vertrieb MA

Stapler-  
Fahrer:in

Maschinen-  
bediener:in

Logistik-  
koordinator

Qualifikationsprofil  
Vertriebsgrundlagen

Qualifikationsprofil  
Staplerfahrer:in

Qualifikationsprofil  
CNC Maschine

# Beispiel 1: Kompetenzmatrix - Vertrieb

Job Titel	Vertriebsmitarbeiter:in
Job Level	Senior
Aufgabenbereich	Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens

Kompetenzen & Skills	Ausprägung	Benötigte Qualifikation 1	Benötigte Qualifikation 2	Benötigte Qualifikation 3
Kundenakquise	Experte	Kundenakquise Advanced	Verkaufsstrategien Professional	
Verhandlungstechniken	Experte	Verhandlungstechniken Advanced	Kommunikation Advanced	Psychologie für Verhandlungen
Verkaufsgespräche führen	Experte	Verkaufsstrategien Professional	Rhetorik Advanced	Empathietraining
Verkaufsstrategien entwickeln	Experte	Verkaufsstrategien Professional	Datenanalyse Advanced	Innovationsworkshop
Produkt- und Marktkenntnisse	Fortgeschritten	Produkt- und Marktkenntnisse Expertenkurs	Marktrecherche Professional	
CRM-Systeme bedienen	Fortgeschritten	CRM Systeme Basis	CRM Systeme Advanced	
Networking	Fortgeschritten	Networking Advanced	Eventstrategien	Soziale Kompetenzen Professional

# Beispiel 2: Kompetenzmatrix - Produktion

Job Titel	Maschinenbediener - CNC-Fräsmaschine
Job Level	Junior
Aufgabenbereich	Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens

Kompetenzen & Skills	Ausprägung	Benötigte Qualifikation 1	Benötigte Qualifikation 2	Benötigte Qualifikation 3
CNC-Programmierung	Grundlagen	CNC-Basistraining	G-Code-Training	
Maschinenbedienung	Grundlagen	Maschinenbediener-Schulung	Sicherheitsunterweisung	
Qualitätsprüfung	Grundlagen	Messtechnik-Grundlagenkurs		
Wartung und Pflege	Grundlagen	Wartungs-Grundlagenschulung	Schmierstoffkunde	
Zeichnungslesen	Grundlagen	Technisches Zeichnungslesen		
Materialkenntnisse	Grundlagen	Materialkunde-Basiskurs		
Problemlösungskompetenz	Grundlagen	Fehleranalyse-Schulung		
Arbeitssicherheit	Grundlagen	Sicherheitsunterweisung	Erste-Hilfe-Kurs	

Tipp: Probiert auch solche Matrixen mittels KI zu generieren

# Zusammenhänge

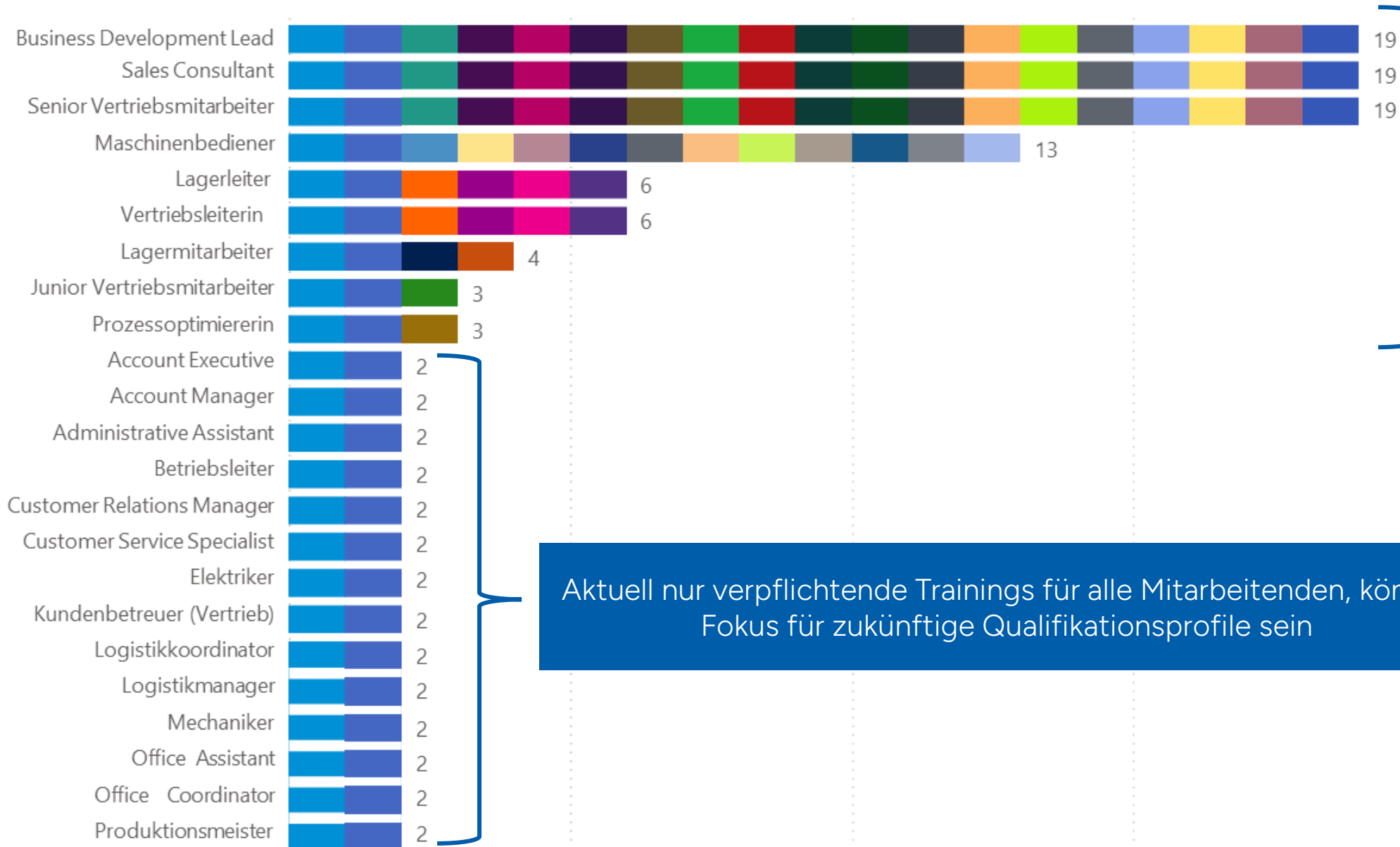


# Typische Fragestellungen

	Personalentwicklung / Akademieleitung	Führungskräfte	Lernende
Aktueller Status?	Wie ist der Erfüllungsstand der Organisation? Wie kann ich sie erhöhen?	Wie ist der Erfüllungsstand meines Teams?	Wie ist mein eigener Erfüllungsstand?
Direkte Aktionen?	Welche Trainings fehlen uns im Portfolio?	Muss ich jemanden erinnern verpflichtende Trainings zu absolvieren?	Was muss ich machen? Gibt es weitere Empfehlungen?
Strategische Überlegungen?	Welche Mitarbeiter haben zu viele oder zu wenige Trainings?	Welche Trainings könnte ich MA empfehlen?	Was könnte mich weiterbringen? <ul style="list-style-type: none"><li>• Aktueller Job</li><li>• Gewünschter Job</li></ul>

# Standardisierte Auswertungen mittels Dashboards

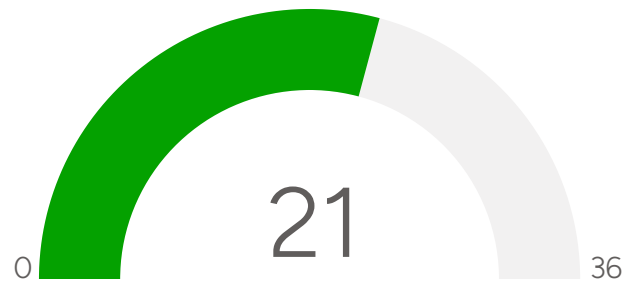
# Benötigte Qualifikationen nach Job-Titel



Bestimmte Qualifikationsprofile wurden bereits ausgearbeitet und im System hinterlegt

Aktuell nur verpflichtende Trainings für alle Mitarbeitenden, könnte Fokus für zukünftige Qualifikationsprofile sein

Anzahl Personen - alle verpflichtenden Qualifikationen erfüllt

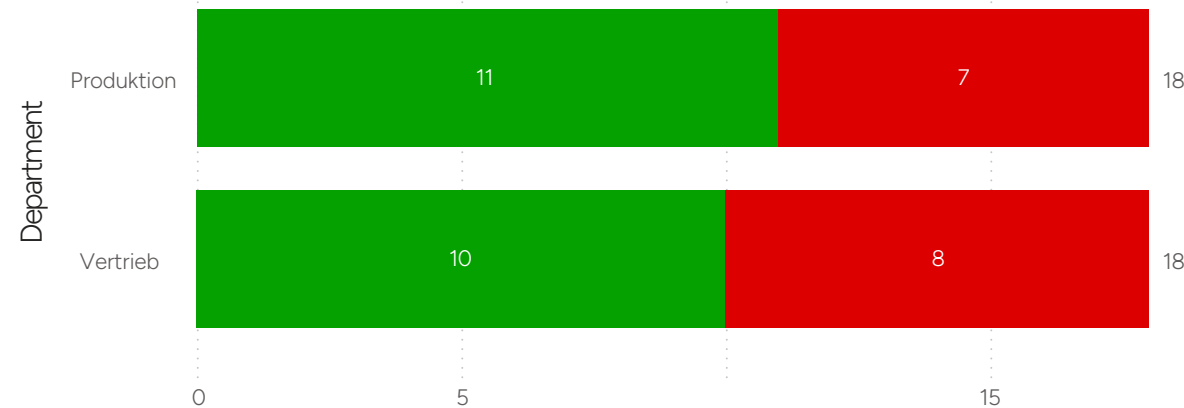


Anzahl verpflichtender Qualifikationen



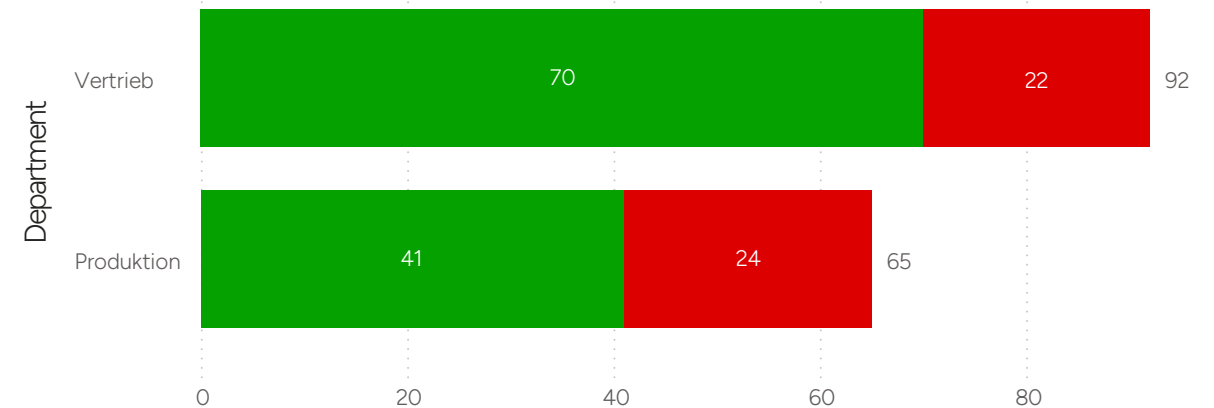
Anzahl Personen - alle verpflichtenden Qualifikationen erfüllt

AllQualificationsAchieved ● All Qualifications Achieved ● Qualifications Missing



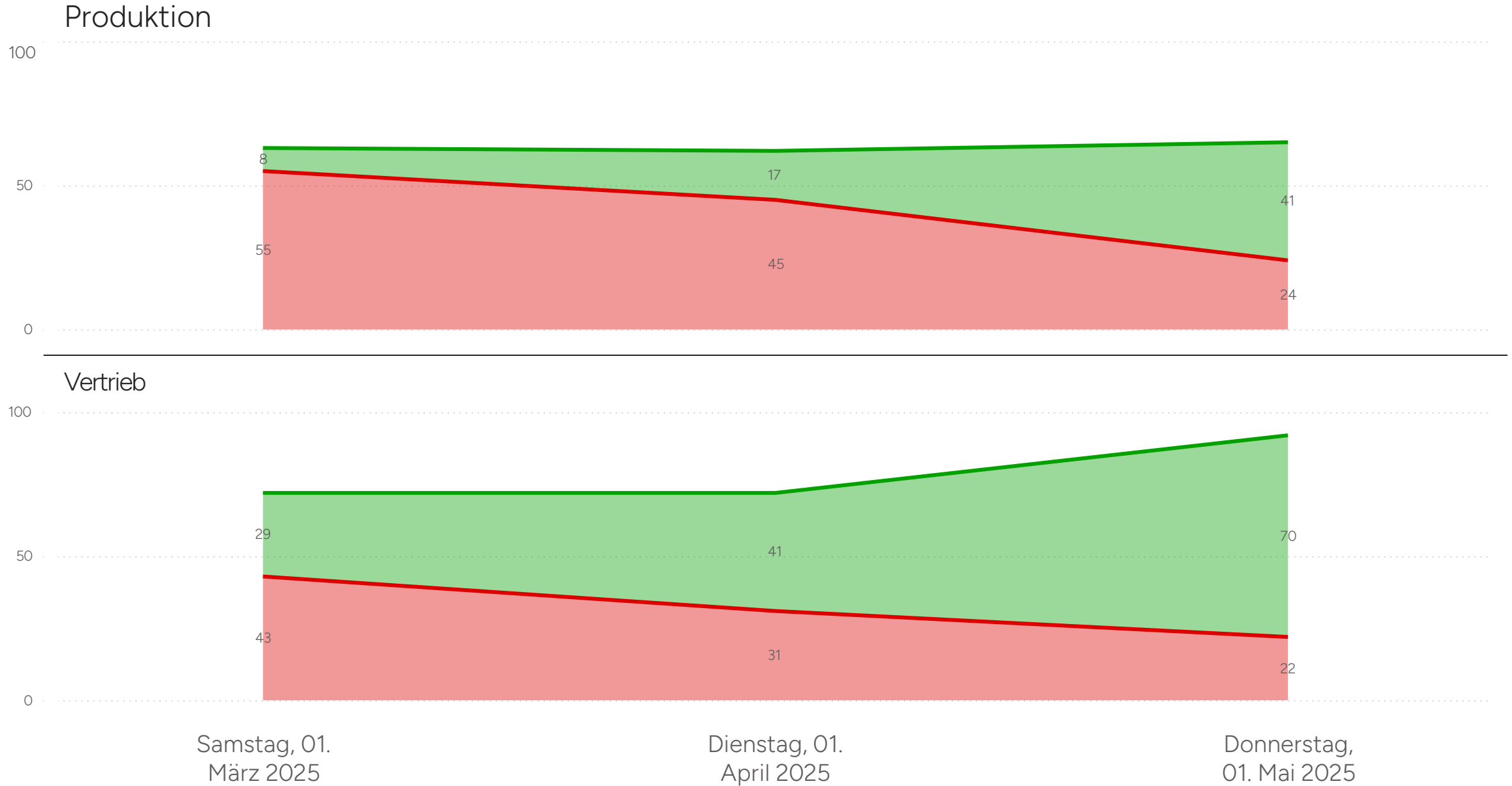
Anzahl verpflichtender Qualifikationen pro Abteilung

● Sum of NumberOfAchievedQualifications ● Sum of NumberOfMissingQualifications



# Anzahl verpflichtender Qualifikationen pro Abteilung

● Sum of Missing Qualifications ● Sum of Achieved Qualifications



# Qualifikationserreichung pro Person

Ahmed El-Sayed (Kundenbetreuer, Vertrieb) 	Ali Al-Mansouri (Logistikmanager, Produktion) 	Ali Hassan (Elektriker, Produktion) 
Anna Bauer (Junior Vertriebsmitarbeiter, Vertrieb) 	Anna Schmidt (Business Development Lead, Vertrieb) 	Carlos Hernandez (Office Coordinator, Vertrieb) 
Chloe Martin (Sales Consultant, Vertrieb) 	David Lee (Sicherheitsbeauftragter, Produktion) 	David Müller (Betriebsleiter, Produktion) 
Emily Brown (Customer Relations Manager, Vertrieb) 	Emma Johnson (Lagerleiter, Produktion) 	Fatima Al-Farsi (Junior Vertriebsmitarbeiter, Vertrieb) 
Hannah Klein (Senior Account Manager, Vertrieb) 	Ines Schmidt (Customer Service Specialist, Vertrieb) 	John O'Connor (Sicherheitsingenieur, Produktion) 
Juan Pérez (Senior Vertriebsmitarbeiter, Vertrieb) 	Julia Wagner (Logistikkoordinator, Produktion) 	Laura Fischer (Vertriebsleiterin, Vertrieb) 
Lisa Nguyen (Administrative Assistant, Vertrieb) 	Lisa Wang (Maschinenbediener, Produktion) 	Lukas Weber (Produktionsmeister, Produktion) 
Marco Rossi (Vertriebsassistent, Vertrieb) 	Marie Dubois (Techniker, Produktion) 	Maya Schulze (Prozessoptimiererin, Produktion) 
Michael Nguyen (Lagermitarbeiter, Produktion) 	Niklas Bergmann (Produktionsplaner, Produktion) 	Oliver Fischer (Account Executive, Vertrieb) 
Peter Schröder (Account Manager, Vertrieb) 	Robert Müller (Supply Chain Analyst, Produktion) 	Sarah Khan (Sales Assistant, Vertrieb) 
Sophie Müller (Office Assistant, Vertrieb) 	Sophie Müller (Produktionsplaner, Produktion) 	Sven Meier (Maschinenbediener, Produktion) 
Tomás Silva (Mechaniker, Produktion) 	Yasmin Khan (Sales Trainee, Vertrieb) 	Yuki Tanaka (Sicherheitsbeauftragter (Produktion), Produktion) 

# Mit Datentransparenz zum Erfolg

Personalentwicklung



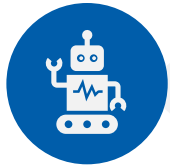
Führungskraft

Mitarbeitende

	LMS	Automatische Mails	Persönlich
Personalentwicklung	X		
Führungskraft	X	X	X
Mitarbeitende	X	X	X

Wie kann Künstliche  
Intelligenz unterstützen?

Analysiere alle Qualifikationsprofile auf Auffälligkeiten & Risiken



Interpretation & Identifikation von Entwicklungsbedarfen:

Auffälligkeiten & Risiken:

- Führungskräfteentwicklung:

Sehr kleine Zielgruppe, aber breites, strategisch relevantes Trainingsangebot. Möglicher Engpass bei Nachfolgeregelung oder Führungspipeline!

- Maschinenbediener:

Hohe technische Qualifizierungsdichte (10 Trainings/2 Personen). Risiken bei Ausfall einzelner Personen, Wissensmonopol!

- Produktionstechniken:

Kein Bedarf aktuell? Kursangebot prüfen/löschen oder Zielgruppe neu definieren.

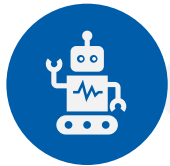
- Vertriebsexperte:

Sehr anspruchsvolles, breit gefächertes Weiterbildungsangebot –  
Indiz für Fokussierung auf High Potentials.

- Pflichtschulungen:

Für alle Mitarbeitenden gesetzlich/unternehmensweit verpflichtend –  
hohe Abdeckung, regelmäßige Kontrolle notwendig.

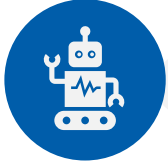
Welche Personen haben die meisten offenen Qualifikationen?  
Gibt es Handlungsempfehlungen?



Hier ist eine Analyse der Personen mit den meisten offenen Qualifikationen sowie konkrete Handlungsempfehlungen für dich als Führungskraft:

Personen mit den meisten offenen Qualifikationen

Name	Abteilung	Jobtitel	Offene Qualifikationen	Erreichte Qualifikationen	Benötigte Qualifikationen
Lisa Wang	Produktion	Maschinenbediener:in	13	0	13
Anna Schmidt	Vertrieb	Business Development Lead	9	10	19
Juan Pérez	Vertrieb	Senior Vertriebsmitarbeiter	5	14	19
Sven Meier	Produktion	Maschinenbediener	4	9	13



Handlungsempfehlungen für dich als Vorgesetzter

Sofortmaßnahmen für Lisa Wang & Anna Schmidt:

- Schnelle Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Schulungen, Einarbeitungen, gezielte Trainings).
- Persönliche Zielvereinbarungen und Priorisierung der wichtigsten Qualifikationen.

Ursachen ermitteln:

- Kläre in Einzelgesprächen, warum Qualifikationen fehlen (z.B. fehlende Angebote, Zeitmangel, mangelnde Kommunikation).
- Prüfe, ob die Anforderungen realistisch und aktuell sind.

Individuelle Entwicklungspläne:

- Prüfe, ob für alle Mitarbeitenden mit mehr als 2 offenen Qualifikationen ein Plan mit klaren Lernzielen, Terminen und Verantwortlichkeiten existiert.

Wissenstransfer fördern:

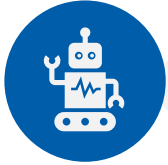
- Mentoren oder erfahrene Kollegen einbinden, um Qualifikationsaufbau zu beschleunigen.

Regelmäßige Kontrolle:

- Fortschritte monatlich überprüfen, Feedback geben und bei Bedarf Maßnahmen anpassen.

Ressourcen bereitstellen:

- Stelle sicher, dass Zeit für Qualifizierung und passende Lernmittel vorhanden sind.



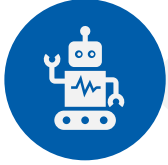
Wie kann ich dich unterstützen?

Beispiele:

- Empfehlungen für nächste Trainings oder Qualifikationen
- Entwicklungspfade in deinem Job
- Übersicht deiner Qualifikationen als PDF oder Tabelle
- Erinnerungen an jährliche Sicherheitsunterweisungen
- Unterstützung bei Anträgen auf Weiterbildungen
- Tipps zur Weiterbildung im Bereich Maschinenbedienung/Fertigung
- Vorbereitung auf Gespräche mit Vorgesetzten zu deiner Entwicklung

Ich würde gerne zukünftig eine Teamleiterposition annehmen





Um Teamleiter in der Fertigung/Produktion zu werden, sind neben deinen aktuellen technischen Kenntnissen zusätzliche Qualifikationen und Skills besonders wichtig. Hier eine Auswahl aus dem Qualifikationskatalog, die dich optimal auf eine Teamleiterrolle vorbereiten:

## Empfohlene Qualifikationen für angehende Teamleiter:

1. Grundlagen der Personalführung (ID: 34)

Vermittelt Führungsgrundlagen wie Motivation, Delegation und Konfliktmanagement.

2. Emotionale Intelligenz und mitarbeiterorientierte Führung (ID: 37)

Wichtige Soft Skills für den Umgang mit Mitarbeitern und zur Förderung eines guten Arbeitsklimas.

3. Konfliktlösung im Kundenservice (ID: 19)

Hilft, Konflikte im Team oder mit anderen Abteilungen souverän zu lösen.

4. Effektive Kommunikation und Feedback-Kultur (ID: 9)

Essentiell für Teamleiter, um klar zu kommunizieren und konstruktives Feedback zu geben.

5. Zeitmanagement im Büro (ID: 13)

Unterstützt dabei, die eigene Zeit und die des Teams besser zu organisieren.

6. Lean Manufacturing Praktiken (ID: 24)

Fördert effiziente Arbeitsweisen und Prozessoptimierung im Team.

7. Prozessoptimierung in der Fertigung (ID: 18)

Hilft, Arbeitsabläufe im Team zu verbessern und Verschwendung zu reduzieren.

8. Notfallmanagement (ID: 16)

Wichtig, um in kritischen Situationen sicher zu handeln und das Team zu leiten.

9. Soziale Kompetenzen Professional (ID: 57)

Vertieft soziale Fähigkeiten, die für Teamleiter unerlässlich sind.

Tools	Stärken
Dashboards	Standardisiert, vergleichbar
Künstliche Intelligenz	Personalisiert, identifiziert komplexe Zusammenhänge, gibt konkrete Handlungsempfehlungen

Die Datengrundlage ist eine wichtige Voraussetzung

## SoftDeCC Software GmbH

International etablierter LMS-Anbieter

- Entwicklung, Service und Support in München
- Starke Branchen- und Prozess Expertise
- ISO 9001 & ISO 27001 zertifiziert
- Langfristige Zusammenarbeit mit renommierten Kundennetzwerk

## TCmanager® LMS

Hohe Funktionsvielfalt & Flexibilität

- Lernplattform & Lernportale
- Seminarverwaltung
- Qualifikations-Management
- Viele Schnittstellen
- Flexibel & stark skalierbar
- On-Premises oder Cloud

Erprobt, verlässlich, seit über 25 Jahren weltweit im Einsatz.



Über 2 Millionen  
Lernende weltweit



Von Mittelstand bis  
Großkonzern



Eingesetzt in über 100  
Ländern



Über 200.000  
Trainingsevents pro Jahr



# Halle 1 - Stand D68

Kommt gerne vorbei, um gemeinsam  
mit den Demo-Daten zu  
experimentieren

*Soft***DeCC**



# Martin Knapp

Head of Business Development &  
Solution Consulting

SoftDeCC Software GmbH  
München

[martin.knapp@softdecc.com](mailto:martin.knapp@softdecc.com)

+49 89 30 90 839 - 43

[www.softdecc.com](http://www.softdecc.com)



[linkedin.com/in/  
martin-knapp](https://www.linkedin.com/in/martin-knapp)

6.5.2025 – LEARNTEC Karlsruhe

**SoftDeCC**

*Soft***DeCC**