

Zehn Thesen zum Trainings-, Beratungs- und Coachingmarkt der Zukunft

Die Covid-19-Pandemie hat den Trainings-, Beratungs- und Coachingmarkt nachhaltig verändert - unter anderem, weil in ihrem Gefolge viele Personalabteilungen und Führungskräfte erstmals eine qualifizierte Erfahrung mit digitalen Lern- und Kollaborationstools gesammelt haben.

Zehn Thesen, wie sich der Trainings-, Beratungs- und Coachingmarkt entwickeln wird.

Sabine Prohaska

These 1: Durch die Covid-19-Pandemie wurde endgültig klar: Die Digitalisierung macht vor der Personalentwicklung nicht halt.

Im Zuge der Pandemie hat die Digitalisierung einen starken Schub erfahren und in vielen gesellschaftlichen Bereichen und Branchen die Aufrechterhaltung des Betriebes ermöglicht. Digitale Lern- und Kommunikationsformen wurden insbesondere im Zuge von Lockdowns geradezu unerlässlich. Demzufolge werden sich die firmeninternen Personalentwickler sowie Trainings- und Beratungsanbieter künftig verstärkt fragen, ob und wie sie einen Teil ihrer Leistungen digitalisieren können, und eine diesbezügliche Kompetenz aufbauen müssen.

These 2: Im Gefolge der Pandemie stieg nicht nur die Akzeptanz von Online-Meetings, sondern auch die von Online-Trainings und -Coachings enorm.

In den vergangenen Monaten haben viele Menschen Erfahrungen bei der Nutzung digitaler Kommunikationsmedien in bislang ungewohnten Kontexten gewonnen. In der Folge werden auch die Kunden von Personalentwicklern sowie Beratern, Trainern usw. verstärkt fragen: Können wir die Trainings und Beratungen nicht auch online durchführen?

These 3: Vielen Klienten ist bewusst geworden, dass ein Online-Berater, -Trainierer und -Coach durchaus Vorzüge hat.

Im Zuge der Corona-Pandemie und der durch sie begünstigten Online-Formate haben viele festgestellt: Physische Präsenz ist nicht in jedem Fall zwingend notwendig, selbst ein Austausch auf digitalem Weg kann zum gewünschten Ergebnis führen und darüber hinaus Ressourcen einsparen. So rechnen sich online oft auch kürzere Trainings- und Bera-

tungssessions von zum Beispiel einer Stunde, die sich als Präsenzveranstaltungen betriebswirtschaftlich nicht rechtfertigen ließen - auch aufgrund der langen Reisezeiten von Trainern oder Beratern bzw. Teilnehmern. Außerdem lassen sich Online-Trainings- und -Beratungen meist kurzfristiger bzw. zeitnäher realisieren - also dann, wenn gerade ein akuter Bedarf besteht.

These 4: Das alte Credo, über digitale Lernmedien ließen sich nur kognitive Lerninhalte vermitteln, stimmt nicht mehr.

Durch die Online-Trainings in den vergangenen Monaten wurde vielen Teilnehmern der unmittelbare Nutzen digitaler Lernmedien bewusst: Unter anderem weil sie registrierten, dass man zum Beispiel Zoom-Sessions viel interaktiver als gedacht gestalten kann und man in ihnen deutlich mehr vom Gegenüber bzw. den anderen Teilnehmern wahrnimmt als angenommen.



Bildquelle: stock.adobe.com/insta_photos



These 5: Künftig werden die Trainingsanbieter stärker begründen müssen, warum gewisse Trainings, Beratungen usw. als Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden sollen.

Vor dem Hintergrund der laufenden Entwicklung steht die Präsenzveranstaltung in ihrer gewohnten Form inzwischen unter enormem Legitimationsdruck. Und in der Praxis werden sich - speziell wenn es um komplexe Personalentwicklungskonzepte geht - verstärkt Blended-Learning-Konzepte durchsetzen, die das Lernen in Präsenzveranstaltungen mit einem Online-Lernen verknüpfen.

These 6: Ohne eine valide Digitalkompetenz werden mittelfristig Personalentwickler sowie Trainer ihr Business nicht mehr ausüben können.

Der steigende Bedarf an technischem Verständnis heißt für Berater, Coaches und Trainer nicht, dass sie ein Informatikstudium absolvieren müssen. Sie müssen jedoch über so viel IT-Know-how verfügen, dass sie qualifiziert beurteilen können, welche Lernarchitekturen sich mit der modernen Informations- und Kommunikationstechnik schmieden lassen und für welche Ziele diese eingesetzt werden können. Zudem benötigen sie praktische Erfahrung im Nutzen solcher Tools wie Teams, Zoom und Facetime. Sonst werden sie auch von den Spezialisten in den Fachabteilungen - speziell aus dem IT-Bereich - nicht mehr ernst genommen.

These 7: Die Personalentwicklungsbereiche werden verstärkt mit den IT-Bereichen der Unternehmen kooperieren müssen.

Da sie meist selbst keine IT-Experten sind, sind die HR-Bereiche künftig beim Realisieren moderner, zeitgemäßer Lern- bzw. Trainingslandschaften auf die Unterstützung der internen (bzw. von externen) IT-Spezialisten angewiesen. Das heißt, sie müssen

auch deren Sprache sprechen sowie deren technische (statt primär pädagogische bzw. psychologische) Denkweise verstehen.

These 8: Der Trainingsmarkt bzw. der Markt für Lerntechnologie ist ein Markt im Umbruch.

In diesem Markt werden sich in den nächsten Jahren viele neue Anbieter etablieren, die ihre Wurzeln primär im IT-Bereich haben.

These 9: Dem Online-Coaching gehört die Zukunft.

Das Coaching-Business wird mittel- und langfristig aus Zeit- und Kostengründen ein weitgehend virtuelles sein. Im Markt werden sich verstärkt Blended-Coaching-Konzepte etablieren, bei denen die Präsenzcoachings primär dem Beziehungsaufbau dienen; ansonsten erfolgt das Coachen online.

These 10: Der Online-Trainings-, -Beratungs- und -Coachingmarkt ist ein (Wachstums-)Markt im Entstehen.

Deshalb haben sich in ihm bisher kaum Qualitätsmaßstäbe sowie Preisniveaus etabliert. Diese werden sich ebenso wie im klassischen Trainings-, Beratungs- und Coachingmarkt jedoch zunehmend entwickeln, sobald dieser einen höheren Reifegrad erreicht.

Sabine Prohaska

Inhaberin des Wiener Beratungsunternehmens seminar consult prohaska, das über eine E-Learning-Academy verfügt und dessen Blended-Learning-Trainer-Ausbildung u. a. mit dem BDVT-Trainingspreis in Gold 2018/ 2019 ausgezeichnet wurde (Internet: www.semianrconsult.at). Sie ist Mitglied des Vorstands der Vereinigung der Businesstrainer Österreich (VBT),

