

Digitalisierung in der Weiterbildung

Wie man mit eigenen Online-Kursen ein passives Zusatzeinkommen generieren kann

THOMAS WALA*)



Wenngleich Präsenztrainings in den nächsten Jahren nicht gänzlich aus den Personalentwicklungskonzepten der Unternehmen verschwinden werden, wird sich der Trend zu digitalen Lernformaten weiter fortsetzen. Deshalb sollen Coaches, Trainer und Berater, die in der betrieblichen Weiterbildung tätig sind, verstärkt Kompetenzen im Entwickeln und Bereitstellen virtueller Lernumgebungen erwerben und sich von einem Wissensvermittler zu einem die zunehmend selbstgesteuerte Wissensaneignung unterstützenden Lernbegleiter wandeln. Diese Kompetenzen versetzen sie dann auch in die Lage, eigene Online-Kurse zu erstellen und sich durch deren Vermarktung ein zusätzliches berufliches Standbein zu schaffen.

1. Digitalisierung der HR-Funktion

Die Digitalisierung hat weitreichende Auswirkungen auf Unternehmen und die heutige Arbeitswelt. Automatisierung und künstliche Intelligenz ermöglichen die Umsetzung neuer Geschäftsmodelle und deutliche Effizienzgewinne, sofern die damit einhergehenden Transformationsprozesse erfolgreich gemeistert werden.

Der Bereich Human Resources (HR) ist von der Digitalisierung in mehrfacher Weise betroffen: So muss der Bereich HR gewährleisten, dass im gesamten Unternehmen in ausreichender Zahl Mitarbeiter mit den benötigten digitalen Kompetenzen zur Verfügung stehen. Gleichzeitig bietet die Digitalisierung dem HR-Management selbst die Chance, die eigenen Prozesse und Instrumente weiterzuentwickeln und noch mehr zu optimieren. Die HR-Bereiche Personaladministration, Personalmarketing, Personalcontrolling sowie Personalentwicklung bieten dabei das größte Digitalisierungspotenzial.

2. Online-Kurse in der betrieblichen Weiterbildung

In der Personalentwicklung gewinnen digitale Lernformate immer mehr an Bedeutung. Durch die Corona-Pandemie wurde der Ausbau von E-Learning und Online-Weiterbildungen noch um ein Vielfaches beschleunigt. Vor allem größere Unternehmen nutzen bereits Lernplattformen bzw Learning-Management-Systeme zur Bereitstellung digitaler Wissensinhalte und Steuerung von Lernprozessen.

Kommerzielle Lernplattformen (wie LinkedIn Learning oder Udemy Business) bieten den Mitarbeitern der sie nutzenden Unternehmen Zugriff auf Tausende Online-Kurse zu unterschiedlichsten Themen. Die von Experten auf dem jeweiligen Gebiet erstellten Kurse bestehen in der Regel aus einer Vielzahl kompakter Lernvideos, häufig ergänzt um Quizfragen zur Festigung und Aufgaben zur Anwendung des Gelernten. Der Lernende hat auf diese Weise die Möglichkeit, weitestgehend eigenverantwortlich zu entscheiden, wann, wo und welche Inhalte er lernen möchte. Wissensarbeiter können so auch direkt am Arbeitsplatz und ohne lange Arbeitsunterbrechung die gerade benötigten Fachkenntnisse erwerben. Den Unternehmen bieten Lernplattformen unter anderem die Möglichkeit, für verschiedene Zielgruppen besonders relevante Inhalte in Form von Kurssammlungen oder Lernpfaden zu kuratieren, wobei bei Bedarf auch eigene (unternehmensspezifische) Lernmaterialien über die Plattform zur Verfügung gestellt werden können. Weiters können Per-

*) FH-Prof. Mag. Dr. *Thomas Wala*, MBA ist Kompetenzfeldleiter Wirtschaft und Recht an der FH Technikum Wien.

Digitalisierung in der Weiterbildung

Personalentwickler mittels automatisch generierbarer Berichte auf umfangreiche Learning Analytics zugreifen, um einen Überblick zu erhalten, ob und in welcher Weise die Mitarbeiter das umfangreiche Online-Kursangebot tatsächlich nutzen. Schließlich weisen Plattformbetreiber darauf hin, dass Unternehmen durch Nutzung ihrer Kursangebote signifikante Effizienzsteigerungen und damit einhergehende Kosteneinsparungen im Bereich Personalentwicklung erzielen können.

Ergänzend sei erwähnt, dass auch im Falle von digitalen Weiterbildungsangeboten eine erfolgreiche Anwendung des neu erworbenen Wissens im Arbeitsalltag nur dann stattfinden wird, wenn der Lerntransfer im Vorfeld detailliert geplant und vom Vorgesetzten unterstützt wird. Im Bereich der Social Skills (Führung, Konfliktlösung etc) hat sich diesbezüglich das Verbinden von virtuellen Lehrelementen mit begleitendem Coaching bewährt.

3. Erstellung und Vermarktung eigener Online-Kurse

Wenngleich Präsenzveranstaltungen nicht gänzlich verschwinden werden, wird sich der Trend zu rein digitalen Lernformen und Hybridformaten (sogenanntes Blended Learning) in der Personalentwicklungspraxis weiter fortsetzen. Vor diesem Hintergrund sollten sich Coaches, Trainer und Berater, die auch in Zukunft von Unternehmen Weiterbildungsaufträge erhalten wollen, verstärkt mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien befassen und Kompetenzen im Entwickeln und Bereitstellen digitaler Lernmaterialien (zB Video-Tutorials, Podcasts, E-Books, Online-Quizze) aneignen. Dies versetzt sie einerseits in die Lage, für ihre Unternehmenskunden selbst passgenaue digitale bzw hybride Lernangebote zu entwickeln. Darüber hinaus können sie ihre mediendidaktischen Kompetenzen dazu nützen, um eigene Online-Kurse zu produzieren und diese über die bereits weiter oben angesprochenen kommerziellen Lernplattformen einem breiten Publikum zugänglich zu machen.

Mit eigenen Online-Kursen lässt sich im Falle konstant hoher Kurseinschreibungen ein zusätzliches Passiveinkommen generieren. Das laufende Feedback der Kursteilnehmer ermöglicht es außerdem, die eigenen Lehrmaterialien kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln. Nicht zuletzt können Coaches, Trainer und Berater mit der Veröffentlichung einschlägiger Online-Kurse auch ihren Expertenstatus untermauern und positive Reputationseffekte erzielen, was sich vorteilhaft auf ihr jeweiliges Kerngeschäft auswirken kann.

Die für die Erstellung von Online-Kursen erforderlichen Investitionen halten sich in engen Grenzen. Um qualitativ ansprechende Talking-Head-Videos zu machen, braucht es nicht viel mehr als ein Smartphone, ein Stativ und ein (Lavalier-)Mikrofon. Wer sich vor der Kamera nicht wohlfühlt, kann mit einer Screencast-Software (zB Camtasia, Screencast-O-Matic) auch einfach seinen Bildschirm aufzeichnen und dazu sprechen. Diese Software kann dann zumeist auch gleich für die Nachbearbeitung des Videomaterials (Schnitt, Annotationen, Vor- und Abspann etc) verwendet werden. Die einzelnen Videos sollten nicht länger als sieben bis maximal 10 Minuten sein und eine einheitliche Struktur aufweisen. Ein Drehbuch dient vor allem als Leitfaden für den Sprachkommentar und sorgt so für einen flüssigen Ablauf.

Wenngleich die jeweilige Lernplattform die Vermarktung des fertigen Online-Kurses übernimmt, sollte der Ersteller seine Kurse noch zusätzlich etwa durch den Versand von Gutscheincodes über einen eigenen Newsletter und/oder soziale Netzwerke (wie LinkedIn oder XING) promoten. Auf diese Weise lassen sich rasch hohe Teilnehmerzahlen erzeugen, welche – in Verbindung mit positiven Kursbewertungen – den Online-Kurs dann auch für (voll) zahlende Plattformbesucher attraktiv machen.

Digitalisierung in der Weiterbildung

i Auf den Punkt gebracht

Die digitale Transformation stellt nicht nur neue inhaltliche Anforderungen in Form von IT-Kompetenzen, sondern auch höhere Anforderungen an die Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit sowie das Selbstmanagement und die Planungskompetenz, weil sich Arbeitsweisen und Zusammenarbeitsformen im Zuge der Digitalisierung ebenfalls signifikant verändern. Der somit insgesamt steigende Weiterbildungsbedarf wird sich aufgrund der immer individueller ausfallenden Fortbildungserfordernisse aufseiten der Mitarbeiter nur durch eine erhebliche Ausweitung des digitalen Lernens in Unternehmen abdecken lassen.

Hierdurch verändert sich auch das Anforderungsprofil der in der betrieblichen Weiterbildung tätigen Coaches, Trainer und Berater. Diese müssen sich in Zukunft noch stärker von Wissensvermittlern zu Lernbegleitern entwickeln. In dieser Rolle bereiten sie virtuelle Lernumgebungen vor und unterstützen die Lernenden bei Bedarf beim primär selbstgesteuerten Wissenserwerb. Weiters stoßen sie regelmäßige Selbstreflexionen bei den Lernenden an und moderieren den Austausch und die Kollaboration in Lerngruppen.

Mehrere Coaches, Trainer und Berater konnten sich mit der Erstellung und Vermarktung multimedialer Online-Kurse bereits ein zusätzliches berufliches Standbein schaffen, welches nicht nur ein passives Zusatzeinkommen generiert, sondern sich über positive Reputationseffekte auch vorteilhaft auf ihr jeweiliges Kerngeschäft auswirken kann. Der vorliegende Beitrag möchte dazu anregen, es ihnen gleichzumachen.