

Weiterbildung in rauen Zeiten: Online & modular denken

Einleitung

Viele Software-Trainingsabteilungen spüren seit 2023/24 einen Nachfragewechsel: Kund:innen wollen Kosten und Ausfallzeiten senken – und fragen deshalb vermehrt **Live-Online-Trainings** statt Reisen an. Parallel steigt die Präferenz für **modulare Lernreisen** (Blended/Cohort-Programme, z. B. ein fester Trainingstag pro Woche) gegenüber langen Blockseminaren. Steigende Reisekosten verstärken diesen Trend: In Deutschland **stiegen die gesamten Geschäftsreisekosten 2023 um 72 % auf 46,2 Mrd. €**. Das macht reisefreie Lernformate betriebswirtschaftlich attraktiver – für Auftraggeber wie für Anbieter. (vdr-service.de)

Kostendruck & Substitution von Reisen

Virtuelle Formate ersetzen einen relevanten Teil klassischer Dienstreisen – und damit Reise-, Übernachtungs- und Abwesenheitskosten. Das **Öko-Institut** beziffert das **langfristige Substitutionspotenzial virtueller Meetings mit rund 30 %** der Dienstreisen (weiter gestützt durch ifeu-Berechnungen). Für Trainings bedeutet das: Was nicht zwingend vor Ort stattfinden muss, wandert in **VILT** (Virtual Instructor-Led Training) oder hybride Settings – mit deutlich niedrigerem Budgetbedarf pro Lernerfolgseinheit. (oeko.de)

Didaktischer Shift: verteilte Formate statt Block

Neben der Kostenlogik gibt es handfeste **Akzeptanz- und Teilnahmenvorteile** verteilter Lernrhythmen: Eine Vignettenstudie (Osiander/Stephan) zeigt, dass Beschäftigte **längere Blockkurse signifikant ungern** besuchen – **gegenüber** Varianten, die z.B. **vier Wochen lang an einem Tag pro Woche** stattfinden; die wöchentliche Taktung senkt wahrgenommene Opportunitäts- und Pendelzeiten. ([EconStor](https://econstor.de))

Der Branchentrend stützt das Bild: Der **mmb-Trendmonitor 2023/24** sieht **Micro-Learning, Video-Tutorials** und **(virtuelle) Klassenräume/Webinare** als **Rückgrat des digitalen Lernens**; in der Langzeitperspektive verschiebt sich die Bedeutung hin zu **individualisierten, kontinuierlichen** Lernformen – ideale Bausteine für mehrwöchige, modular gestaltete Lernreisen.

Auch international nimmt L&D Abstand von „Big-Bang“-Programmen: Der **LinkedIn Workplace Learning Report 2025** betont, **groß angelegte Upskilling-Initiativen** sind „**across the board less common**“, während **agile, kontinuierliche** Praktiken (Cohorts, projektbasierte Lernpfade, interne Mobilität) an Relevanz gewinnen. Für Trainingsanbieter sind **serielle Kohorten mit regelmäßigen Touchpoints** heute anschlussfähiger als einmalige Mammutprojekte.

Fit zum Arbeitsalltag der Kund:innen

Die **IW-Weiterbildungserhebung 2023** (IW-Trends 2/2024) nennt **Zeitmangel als größtes Hemmnis** für Weiterbildung; zugleich sind **digitale Lernangebote** in Unternehmen **fest etabliert** – besonders **interaktives webbasiertes Lernen**. Konsequenz: **kürzere Einheiten** in planbaren **Wochenrhythmen** lassen sich leichter mit Projekten und Kundenbetrieb vereinbaren, heben Teilnahmequoten und reduzieren kurzfristige Absagen.

Geschäftslogik für Software-Schulungsanbieter

Online- und modulare Formate sind nicht nur didaktisch plausibel – sie **zahlen sich aus**:

- **Höhere Deckungsbeiträge pro Termin**: Wegfall von Reise-/Hotelkosten auf Trainerseite, weniger Raum-/Cateringkosten; variable Kosten sinken, Marge steigt. (Diese Kostentreiber spiegeln die insgesamt stark gestiegenen Reisekosten im Markt.) (vdr-service.de)
- **Bessere Auslastung** durch höhere Teilnahmebereitschaft bei Wochen-Taktung (weniger No-Shows, stabilere Kohorten). ([EconStor](https://econstor.de))
- **Planbarer Umsatz und Cashflow** via mehrwöchiger **Cohort-Programme** statt einzelner Tageskurse; Upsell-Potenzial über Folgemodule.

- **Skaleneffekte:** Wiederverwendbare digitale Assets (Labs, Recordings, Handouts), standardisierte Onboarding-Strecken und Automatisierung (LMS, E-Mail-Journeys) senken Customer-Acquisition- und Delivery-Kosten pro Teilnehmendem.
- **Wettbewerbsvorteil** bei Ausschreibungen: „Reisefrei + verteilte Lerneinheiten“ erfüllt Budget- und Verfügbarkeitskriterien vieler Fachbereiche – und unterstützt Nachhaltigkeitsziele (weniger Reise-CO₂). (oeko.de)

Umsetzung: Drei praxisnahe Hebel

1. **Portfolio schärfen:** Kernkurse als **Lernreisen (6–10 Wochen, 1 Tag/Woche)** mit klarem Outcomes-Pfad (Use-Cases, Assessments).
- 2) **Cohort Ops** professionalisieren: feste Starttermine, Mindestteilnehmerzahl, Wartelisten, standardisierte Kommunikation; Labs via Browser, damit keine lokale IT-Hürden entstehen.
- 3) **Blended-Mix** optimieren: Live-Sessions für Transfer/Coaching, dazwischen **Micro-Learning** und **Übungsaufgaben** im Flow of Work.

Fazit

Ökonomischer Gegenwind zwingt Kund:innen, Reise- und Ausfallzeiten zu minimieren – und macht **Live-Online** sowie **modulare Wochenrhythmen** zum neuen Standard. Studien belegen die **Kostenargumente**, die **Akzeptanzvorteile** verteilter Formate und den **strategischen Shift** hin zu **agiler, kohortenbasierter** Entwicklung. Wer jetzt **Online-First und modular** liefert, verbessert Lernergebnisse **und** Margen – und ist für die nächsten Haushaltsrunden seiner Kund:innen bestens positioniert. (vdr-service.de, oeko.de, EconStor)