



Zukunftsperspektiven im Wirtschaftstraining und -Coaching - Globale Trends und Entwicklungen

21.01.2025, 18-19 Uhr

Ein Webinar des Arbeitskreises „WirtschaftsTraining und -
Coaching“ der Fachgruppe UBIT Wien



Ruth Scheurer

- Unternehmensberaterin, Trainerin, Coach
- Schwerpunkte: Projektmanagement, Begleitung von strategischen Vorhaben und Veränderungsprozessen
- <https://ruthscheurer.at>
- Mitglied des Arbeitskreises “WirtschaftsTraining & -Coaching” der Fachgruppe UBIT Wien

Kontakt zum Arbeitskreis:

Web: <https://www.wko.at/wien/information-consulting/unternehmensberatung-buchhaltung-informationstechnologie/wirtschaftstraining-coaching>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/expertsgroup-wirtschaftstraining-coaching/>

Zielsetzungen des Webinars

- Überblick über zentrale Studienergebnisse der aktuellen Forschung zu wesentlichen Trends und Herausforderungen im Wirtschaftstraining und Coaching
- Impulssetzung für Ihre weitere (strategische) Arbeit
- Platz für Fragen und Ihre Inputs

“Future of Jobs Report 2025”

WER	World Economic Forum
WIE	Umfrage bei Unternehmen, global, Mai - September 2024 1.043 Auswertungen
WAS	Ausblick für den globalen Arbeitsmarkt 2025-2030: <ul style="list-style-type: none"> • Treiber der Arbeitsmarkttransformation • Beschäftigungsaussichten • Qualifikationsaussichten • Strategien für die Belegschaft • Einblicke in Regionen, Wirtschaft und Branchen
QUELLE	World Economic Forum, ISBN 978-2-940631-90-2, Download am 07.01.2025 https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/

Transformative Entwicklungen 2025-2030:

1. Ausweitung des digitalen Zugangs: KI, Robotik und Automatisierung treiben den Bedarf an Technologiekompetenzen wie KI, Big Data, Netzwerke und Cybersicherheit
2. Steigende Lebenshaltungskosten: Wirtschaftliche Verlangsamung könnte weltweit 1,6 Mio. Jobs verdrängen und Nachfrage nach Kreativität, Resilienz und Flexibilität erhöhen
3. Klimaschutz und -anpassung: Treiber für die Nachfrage nach Berufen wie Ingenieuren für erneuerbare Energien und Elektrofahrzeuge sowie umweltbezogenen Fähigkeiten
4. Demografischer Wandel: Alternde Bevölkerungen in wohlhabenden Ländern und wachsende Arbeitskräfte in ärmeren Regionen fördern Berufe im Gesundheitswesen und Bildungssektor und erfordern Fähigkeiten in Talentmanagement, Teaching, Mentoring
5. Geopolitische Spannungen: Erhöhen Bedarf an sicherheitsbezogenen Jobs und Führungsfähigkeiten sowie Resilienz und Flexibilität

Quelle: WEF, Future of Jobs
Report 2025

Qualifikationswandel und Weiterbildung als Schlüssel zur Transformation bis 2030

- 2030 werden 39 % der bestehenden Fähigkeiten von Arbeitskräften veraltet oder verändert sein
- 59 % der Arbeitskräfte benötigen bis 2030 Weiterbildung (in ihren aktuellen Rollen und anderen Positionen)
- Für 11 % könnte ein Mangel an Weiterbildung die Jobperspektiven gefährden
- 63 % der Unternehmen sehen Qualifikationslücken als größtes Hindernis für Transformationen; 85 % planen Weiterbildung, 70 % wollen neue Talente einstellen, 50 % Mitarbeitende in wachsende Rollen umschulen, während 40 % Personalabbau in Betracht ziehen

Quelle: WEF, Future of Jobs
Report 2025

“2024 Global Leadership Development Study - Time to Transform”

WER	Harvard Business Publishing Corporate Learning
WIE	Umfrage unter Learning&Development (L&D) und HR Experten und Führungskräften sowie Interviews mit L&D Leaders, global, Jänner - März 2024 1.134 Auswertungen
WAS	<ul style="list-style-type: none">• Schlüsselziele für die Führungskräfteentwicklung heute• Neue Ansätze zur Unterstützung dieser Ziele
QUELLE	Harvard Business School Publishing, Download am 07.01.2025 https://www.harvardbusiness.org/wp-content/uploads/2024/06/2024-GLOBAL-LEADERSHIP-DEVELOPMENT-STUDY_Time-to-Transform.pdf

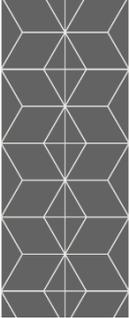
Transformation der Führungskräfteentwicklung

Aktuelle Schwerpunkte in den Führungskräfteeschulungen:

- Umsetzung von Automatisierungs- und Robotikprojekten (50 %)
- Integration von GenAI/Maschinellem Lernen in Geschäftsprozesse (43 %)
- Stärkung der Unternehmenskultur (40 %)
- Förderung der Innovationsfähigkeit (38 %)

Schlüsselziele der FK-Entwicklung:

- Erweiterung des Kompetenzspektrums (70%)
- Durchbrechen von Paradigmen und Mustern (62% - mehr Offenheit zur Verhaltensänderung; 58% Fähigkeit zur Anpassung verbessern)
- Bewältigung von Polaritäten und Paradoxa
- Unterstützung von Menschen bei Potentialentfaltung



Zitat aus der Studie:

“Führung ist zu einem komplexen, spezialisierten Beruf geworden, der ähnlichen Positionen in der Medizin, im Finanzwesen, im Lehramt oder im Recht nicht unähnlich ist. Doch die Führungskräfte verfügen in der Praxis traditionell nicht über ein ähnliches Maß an gezielter Ausbildung und beruflicher Entwicklung.”

“Neue Skills für eine neue Zeit - Weiterbildungstrends in deutschen Unternehmen” (TÜV Weiterbildungsstudie 2024)

WER	TÜV-Verband e.V.
WIE	Umfrage unter Unternehmen in Deutschland ab 20 Mitarbeitenden (computergestützte Telefoninterviews), Oktober - Dezember 2023 Verantwortliche für Weiterbildung, GF, CEOs, Vorstände aus 500 Unternehmen
WAS	Beleuchtung aktueller Trends und Herausforderungen in der beruflichen Weiterbildung deutscher Unternehmen
QUELLE	TÜV-Verband e.V., Download am 07.01.2025 https://www.tuev-verband.de/studien/tuev-weiterbildungsstudie-2024

Wettbewerbsfähigkeit durch Weiterbildung

Motive für Fortbildungen (Unternehmen):

- Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit
- Einhaltung gesetzlicher Anforderungen (z.B. betriebliche Beauftragte zu Arbeitssicherheit, Gesundheit, Datenschutz)
- Bindung der Mitarbeitenden
- Mit Digitalisierung Schritt halten
- Kampf gegen Fachkräftemangel

Investitionen in Weiterbildung:

- 500-1.000 EUR und 3-5 Tage pro MA und Jahr
- 71% der Unternehmen investieren verstärkt in die Weiterbildung
- Aber: 68% haben keine Weiterbildungsstrategie

Zukunftsorientierte Kompetenzentwicklung

Schulungsbedarf:

- Branchen- oder berufsspezifische Kompetenzen (63%)
- Führungskompetenzen (62%)
- Soft Skills und persönliche Entwicklung (56%)
- Digitalkompetenzen (58%)

Künstliche Intelligenz:

- 12% der Unternehmen haben KI-Weiterbildungen bereits angeboten
- 6% planen solche Schulungen konkret
- 39% erwarten einen stark steigenden Weiterbildungsbedarf

Nachhaltigkeit:

- Weiterbildungen zu ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit für 67% (sehr) wichtig

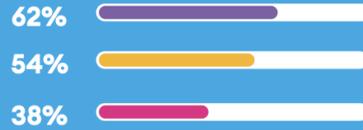
“Learning & Development Monitor 2024”

WER	Studytube GmbH
WIE	Befragung von ca. 1.800 Personen in Deutschland, 2023 HR-Professionals, Führungskräfte, Mitarbeitende aus verschiedenen Branchen
WAS	<ul style="list-style-type: none">• Weiterbildungsstrategien• Lernkulturen• Herausforderungen bei der Weiterbildung• Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung
QUELLE	Studytube, Download am 07.01.2025 https://www.studytube.de/learning-und-development-monitor-2024

AUSSAGE

In meinem Unternehmen/meiner Institution...

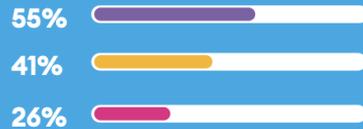
- HR-Verantwortliche = 515
- Führungskräfte = 362
- Mitarbeitende = 922



...sind die Leitlinien zur Weiterbildung und beruflichen Weiterentwicklung **eng an die Unternehmensziele gebunden.**



... geben Geschäftsführung und Management **ein gutes Vorbild in Bezug auf Weiterbildung und berufliche Weiterentwicklung.**



... haben Weiterbildung und berufliche Weiterentwicklung **oberste Priorität.**

Quelle: Studytube, Learning & Development Monitor 2024, S. 7

AUSSAGE

Jeder Mitarbeitende hat konkrete Lern- und Entwicklungsziele
“Stimme (voll und ganz) zu”

HR-Verantwortliche = 515



AUSSAGE

Ich habe konkrete Lern- und Entwicklungsziele
“Stimme (voll und ganz) zu”

Führungskräfte = 362

Mitarbeitende = 922



Quelle: Studytube, Learning &
Development Monitor 2024, S. 15

FRAGE

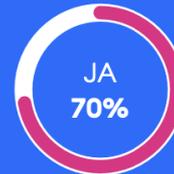
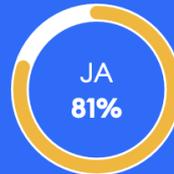
Verfügen Ihre Mitarbeitenden aus Ihrer Sicht über die in Zukunft erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse?



- HR-Verantwortliche = 515
- Führungskräfte = 362
- Mitarbeitende = 922

FRAGE

Fühlen Sie sich mit Ihren jetzigen Fähigkeiten und Kenntnissen gut aufgestellt für die Zukunft?

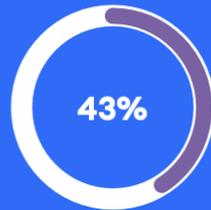


Quelle: Studytube, Learning & Development Monitor 2024, S. 27

AUSSAGE

HR-Verantwortliche = 515

Top 3 Kompetenzen, die in Zukunft verstärkt benötigt werden:



Digitale Kompetenzen



Problemlösekompetenz



Lernkompetenz

Quelle: Studytube, Learning & Development Monitor 2024, S. 28

“Weiterbildungskultur in KMU” - IW-Weiterbildungserhebung 2023

WER	Herausgeber: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. Redaktion: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA; veröffentlicht als KOFA-Studie 01/2024)
WIE	Online-Befragung deutscher Unternehmen, Mai - September 2023 Personalverantwortliche aus 953 Unternehmen
WAS	<ul style="list-style-type: none">• Weiterbildungskultur in KMU• Hemmnisse in der betrieblichen Weiterbildung• Unterstützungsmaßnahmen zum Ausbau der Weiterbildungsaktivitäten• Handlungsempfehlungen für KMU
QUELLE	Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., Download am 07.01.2025 https://www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-sabine-koehne-finster-weiterbildungskultur-in-kmu.html

Weiterbildung in KMU - Highlights

Höhere Investitionen in Weiterbildung:

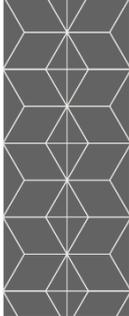
- Kleine Unternehmen: **23,9 Std./Jahr, 1.492 € pro MA**
- Mittelgroße Unternehmen: **19,1 Std., 1.288 €** (Großunternehmen: **18,1 Std., 1.267 €**)

Mitarbeiterbeteiligung & Rahmenbedingungen:

- 70-80 % planen Weiterbildung gemeinsam mit MA; über 90% stellen MA frei
- Herausforderungen: Begeisterung für Weiterbildung und Führungskräfteentwicklung
- Weiterbildung in KMU oft informell und individuell organisiert, weniger strategisch als in Großunternehmen

“Upskilling für die Zukunft: Wie gut DACH-Unternehmen heute auf die Welt von morgen vorbereitet sind” - Masterplan Studie 2024

WER	Masterplan.com gemeinsam mit Quadriga Hochschule Berlin
WIE	Web-Umfrage, November - Dezember 2023 247 Führungskräfte und HR-Professionals in Unternehmen, DACH-Raum
WAS	<ul style="list-style-type: none"> • Aktuell größte Herausforderungen für Unternehmen • Inwiefern sind die Mitarbeitenden mit zukunftsrelevanten Fähigkeiten ausgerüstet • Was tun Unternehmen, um das notwendige Upskilling strategisch zu betreiben
QUELLE	Masterplan.com, Download am 07.01.2025 https://masterplan.com/guides/studie-upskilling-fuer-die-zukunft



5 Top-Herausforderungen für DACH-Unternehmen in 2024



68 % der Befragten sehen ihre Mitarbeitenden schlecht bis mittelmäßig auf die aktuellen und künftigen Herausforderungen vorbereitet, bei großen Unternehmen sind es sogar 78,4 %.

68 % 78,4 %



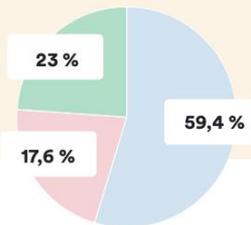
Weiterbildung der Mitarbeitenden

3 TOP-HERAUSFORDERUNGEN, MITARBEITENDEN ZUKUNFTSRELEVANTE FÄHIGKEITEN ZU VERMITTELN

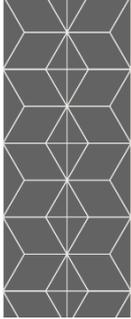


WEITERBILDUNGSBUDGET 2024

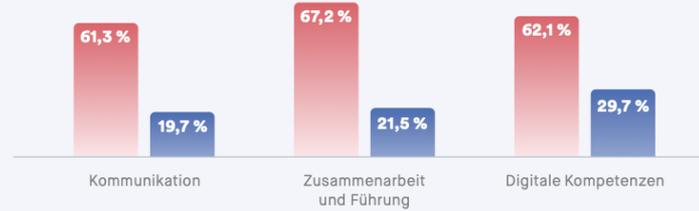
Das Budget für Weiterbildung **stagniert** gemeinhin (59,4 %). Nur in jedem vierten Unternehmen wird es **erhöht** (23 %); in 17,6 % aller Unternehmen und in einem Viertel der Großunternehmen sogar **gekürzt**.



Quelle: Masterplan.com, Masterplan Studie 2024, S. 6



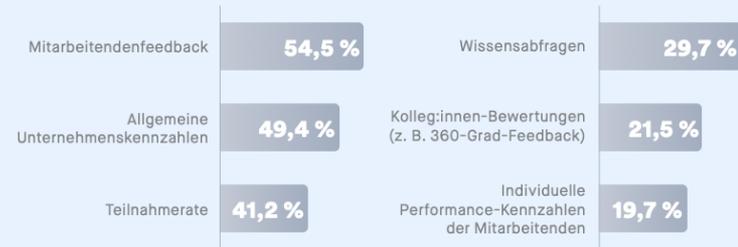
Relevanz und Ausprägung zukunftsrelevanter Fähigkeiten



Return on Learning

3 TOP-METRIKEN FÜR DEN ERFOLG VON WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN

LERNEFFEKTE WERDEN NUR SELTEN ERFASST



40,3 % der kleinen Unternehmen messen den Erfolg von Weiterbildungen nicht.

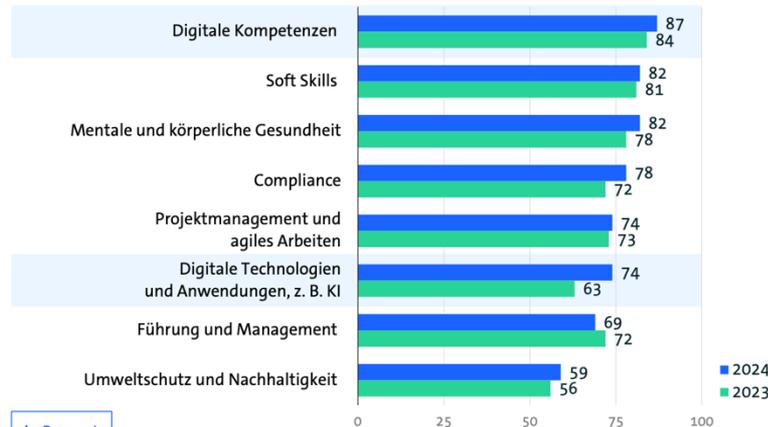
Quelle: Masterplan.com, Masterplan Studie 2024, S. 7

“Weiterbildung 2024: Alles nur KI?”

WER	Bitkom Akademie gemeinsam mit HRpepper
WIE	Online-Erhebung unter Berufstätigen ab 16 Jahren in DE, April - Juni 2024 Ca. 1.000 Befragte
WAS	<ul style="list-style-type: none">• Relevanz der beruflichen Weiterentwicklung• Top-Weiterbildungsthemen• Weiterbildungsformate• Lernkultur
QUELLE	Bitkom Akademie, Download am 07.01.2025 https://bitkom-akademie.de/weiterbildungsstudie-2024

Digitalthemen sind Berufstätigen wichtig

Welche der folgenden Themen sind für Ihre berufliche Weiterentwicklung wichtig?



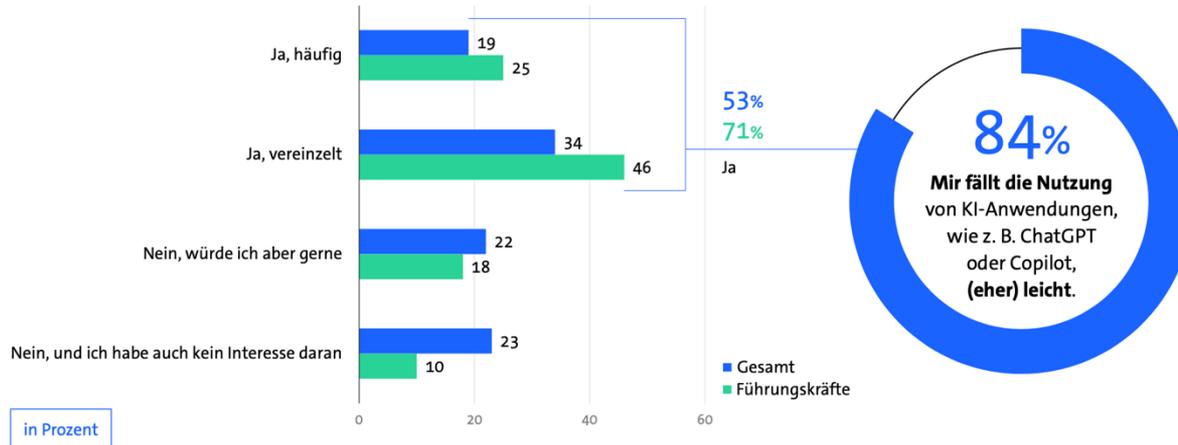
in Prozent

Basis links: Alle Befragten (n=1.070) | Basis rechts: Arbeitnehmende (n=955) | links: Prozentwerte für »Äußerst wichtig«, »Sehr wichtig« und »Wichtig« | rechts: Prozentwerte für »Trifft voll und ganz zu« und »Trifft eher zu« | Quelle: Bitkom Research 2024



Ist KI wirklich (k)ein Thema?

Haben Sie bereits KI-Anwendungen, wie z. B. ChatGPT oder Copilot, im Arbeitsalltag genutzt?



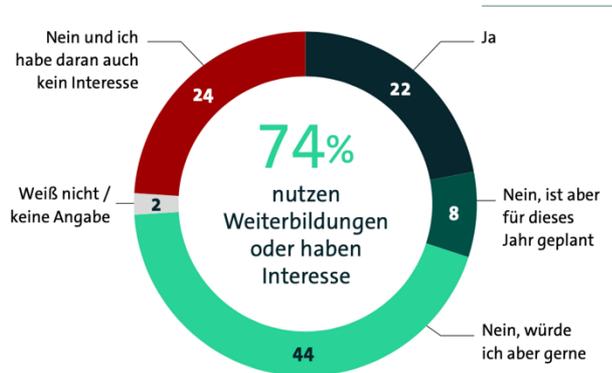
Basis: Alle Befragten (n=1.070) | Basis Führungskräfte: Geschäftsführung und Mittleres Management (n=158) | Nicht dargestellt: »Weiß nicht / keine Angabe« |
 Quelle: Bitkom Research 2024



Quelle: Bitkom Akademie und HRpepper, "Weiterbildung 2024: Alles nur KI?", S. 11

Berufstätige wollen KI anwenden

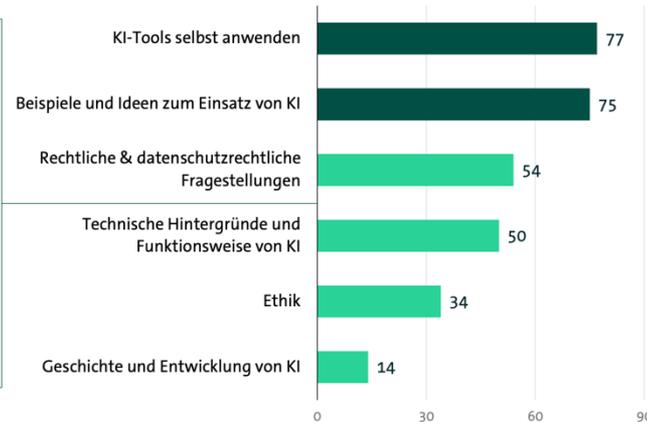
Haben Sie bereits eine Weiterbildung zu KI gemacht?



in Prozent

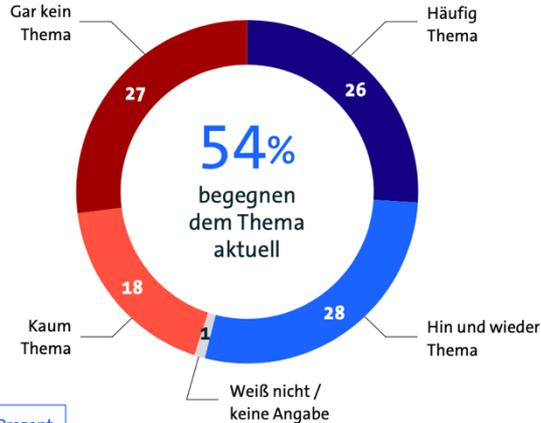
Basis links: Alle Befragten (n=1.070) | Basis rechts: Befragte, die Weiterbildungen zu KI gemacht oder Interesse daran haben | rechts: Mehrfachnennungen möglich |
Quelle: Bitkom Research 2024

Welche der folgenden Punkte interessieren Sie am meisten beim Thema KI?



KI ist da und wird bleiben

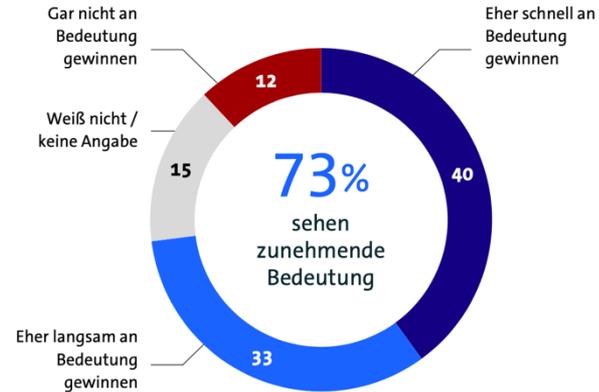
KI ist in meinem Arbeitsalltag ...



in Prozent

Basis: Alle Befragten (n=1.070) | Quelle: Bitkom Research 2024

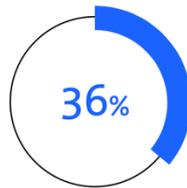
KI wird in meinem Arbeitsalltag ...



Quelle: Bitkom Akademie und HRpepper, "Weiterbildung 2024: Alles nur KI?", S. 13

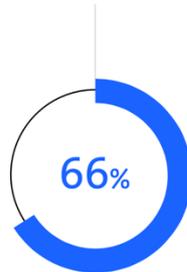
KI bereichert, Bewährtes bleibt

Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

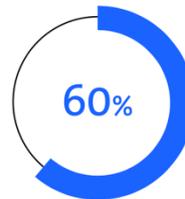


Ich habe KI bereits genutzt, um etwas **über ein neues Thema** für eine neue Aufgabe zu **lernen**.

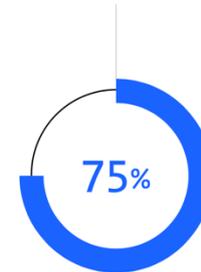
In 5 Jahren werden **KI-basierte Trainings** Standard sein.



KI wird **bewährte Lernformate** wie Webinare nicht **ersetzen**.



Ich würde es vorziehen mit einem **realen Trainer anstelle eines KI-basierten Trainings** zu lernen.

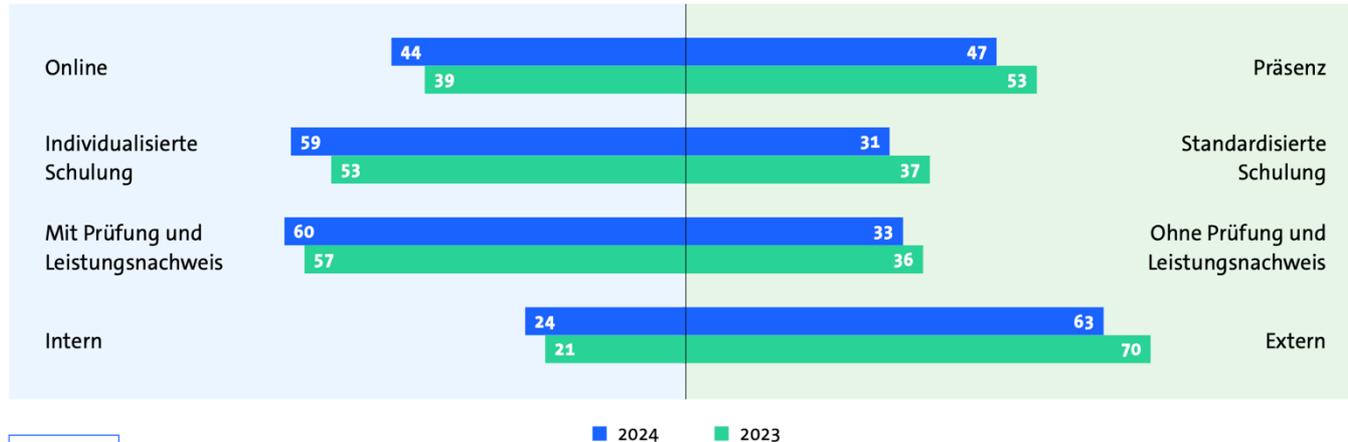


Basis: Alle Befragten (n=1.070) | Prozentwerte für »Trifft voll und ganz zu« und »Trifft eher zu« | Quelle: Bitkom Research 2024



Quelle: Bitkom Akademie und HRpepper, "Weiterbildung 2024: Alles nur KI?", S. 20

Wenn Sie die freie Wahl hätten, für welche der genannten Möglichkeiten würden Sie sich mit Blick auf Ihre nächste Weiterbildung entscheiden?



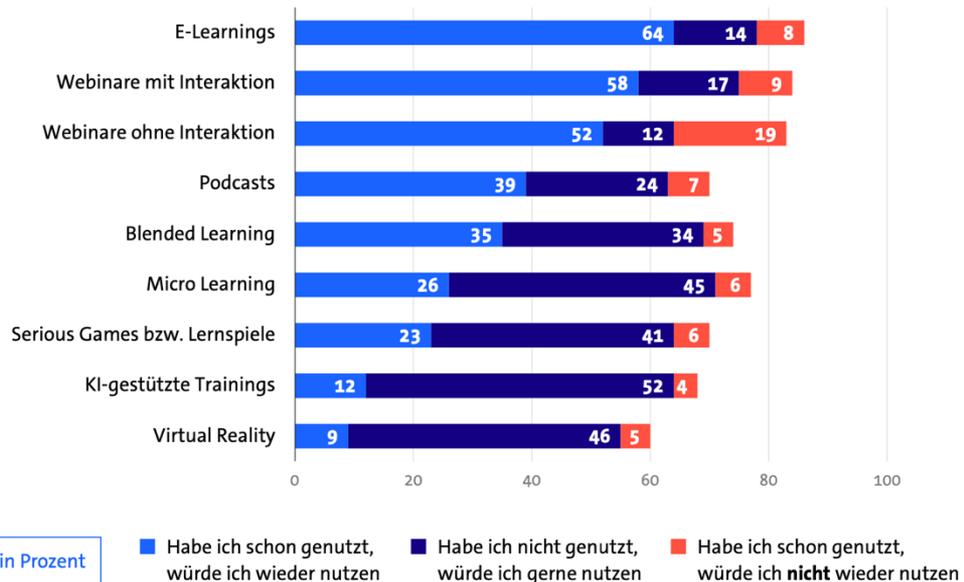
in Prozent

Basis: Alle Befragten (n=1.070) | Nicht dargestellt: »Weiß nicht / keine Angabe« | Quelle: Bitkom Research 2024



Quelle: Bitkom Akademie und HRpepper, "Weiterbildung 2024: Alles nur KI?", S. 16

Neue digitale Formate und Interaktion



Basis: Alle Befragten (n=1.070) | Quelle: Bitkom Research 2024

Quelle: Bitkom Akademie und HRpepper, "Weiterbildung 2024: Alles nur KI?", S. 18

“Corporate Training Market 2024-2028”

WER	Technavio / Infiniti Research
WIE	Untersuchung, Synthese und Summierung von Daten aus mehreren Quellen, veröffentlicht im September 2024
WAS	Detaillierte Analyse des Markts für betriebliche Weiterbildung in Europa
QUELLE	Technavio, Executive Summary, Download am 07.01.2025 https://www.technavio.com/report/corporate-training-market-in-europe-industry-analysis

Überblick und Dynamik des europäischen Corporate-Training-Markts

Marktübersicht:

- **Marktgröße:** Wachstum um 14,25 Mrd. USD (2023-2028), CAGR von 7,62 %
- **Treiber des Wachstums:**
 - Digitalisierung von Lernmaterialien und technische Innovationen
 - Steigender Bedarf an Upskilling und Reskilling
 - Technische Kursbereiche: Data Science, BPM, RPA, Web-Entwicklung, Big Data

Marktdynamik:

- **Flexibles Lernen:** Kombination aus virtuellem und Präsenztraining
- **Zielgruppen:** Pharma, IT, Finanzdienstleistungen, Non-Profit-Organisationen
- **Soft-Skills-Training:** Fokus auf Führung, Vertrieb und Diversität

Trends, Herausforderungen und Innovationen

Signifikante Trends & Innovationen:

- Einsatz von **IoT und Wearables** (z.B. Smartwatches, AR/VR) für interaktive Lernerfahrungen
- **Mikro-Lernen** und **Gamification** für bessere Motivation und Inhalteffizienz
- **KI und Datenanalysen** zur Personalisierung von Lernprogrammen
- **Investitionen in Learning Management Systeme und mobile Geräte** zur Unterstützung technischer Schulungen
- Schwerpunkt auf **Work-Life-Balance** mit **flexiblen Schulungsoptionen**

Herausforderungen:

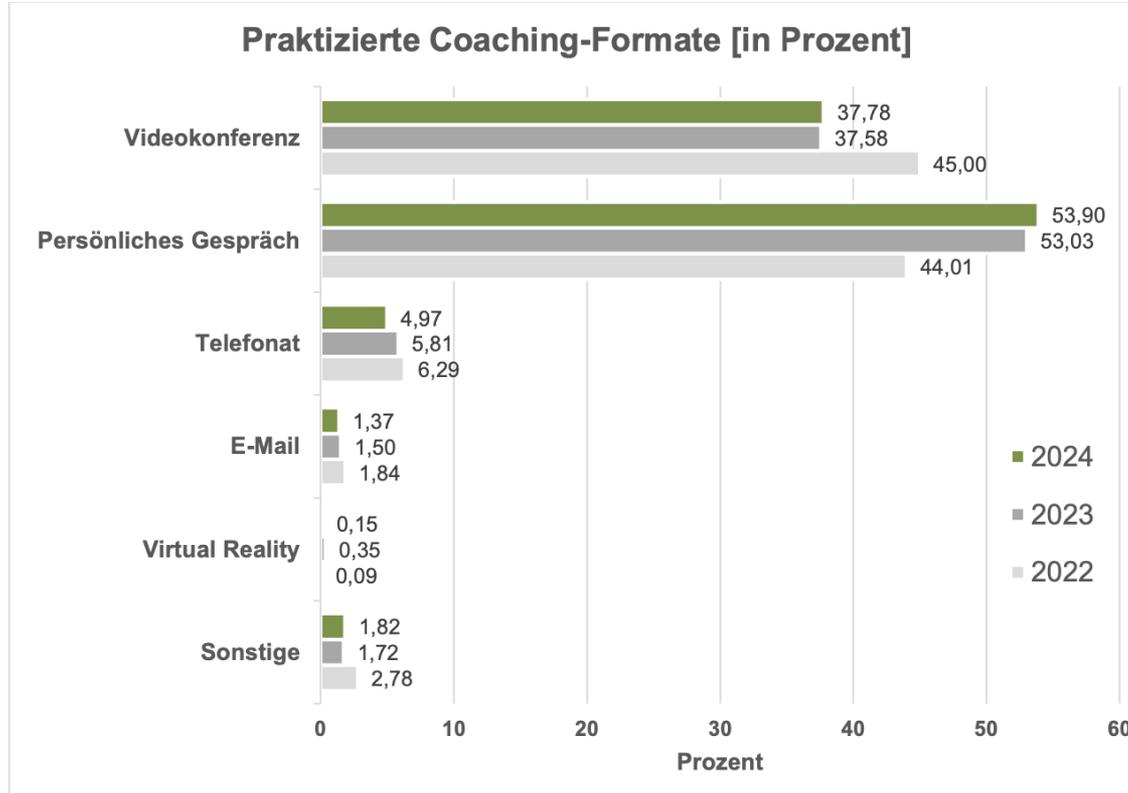
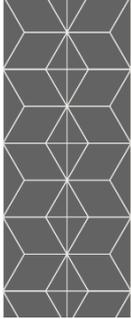
- Wachsende Konkurrenz durch **Inhouse-Training**
- Anpassung an unterschiedliche **Lernstile**
- Integration in **Unternehmensziele**

“RAUEN Coaching-Marktanalyse 2024”

WER	Rauen et al. (siehe unten)
WIE	Online-Umfrage, November 2023 - März 2024 1.100 auswertbare Fragebögen
WAS	Erstellung eines differenzierten Gesamtbilds des Coaching-Markts
QUELLE	Rauen, C., Barczynski, D., Ebermann, D., Plath, Alexandra & Tanzil, I. (2024). RAUEN Coaching-Marktanalyse 2024. Version vom 16.05.2024. Verfügbar unter https://www.rauen.de/cma/ ; Download am 07.01.2025

Zentrale Themen - Coaching bleibt führungsorientiert

- Führung im Fokus: Reflexion der Führungsrolle bleibt zentral, jedoch mit Rückgang seit 2022
- Entwicklung der Führungskompetenz wächst (+2,88 %)
- Konfliktmanagement: Stabil auf Platz 2, neue Ursachen durch Inflation und Arbeitszeitmodelle (z. B. 4-Tage-Woche)
- Resilienzstärkung: Verdopplung gegenüber 2023
- Potentialanalyse und -entwicklung: Wachstum um 2,21 %
- Mittelfeld: Karriereentwicklung, Work-Life-Balance, Stressmanagement
- Nischen: Nachfolgeplanung, Berufseinstieg (<1 %)

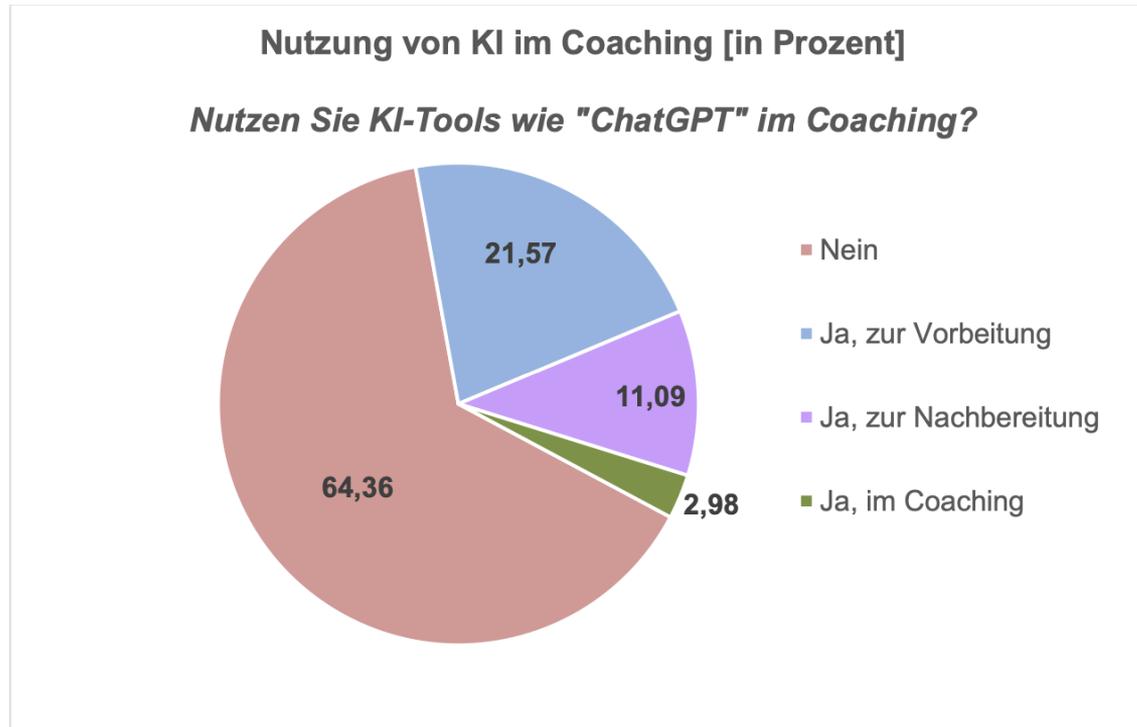


Mehrfachantworten waren möglich; normiert auf 100 %. 2022: N=395; 2023: N=755; 2024: N=1019

Die Abbildung repräsentiert den statistischen Durchschnitts-Coach.

Abbildung 11: Verteilung der praktizierten Coaching-Formate

Quelle: (2024) RAUEN
Coaching-Marktanalyse 2024,
www.rauen.de/cma/, S. 25



N=773

Abbildung 25: Nutzung von KI im Coaching

Quelle: (2024) RAUEN
Coaching-Marktanalyse 2024,
www.rauen.de/cma/, S. 46

“Trends in Digital and AI Coaching - Executive Report 2024”

WER	EMCC Global gemeinsam mit Henley Centre for Coaching, Henley Business School, UK
WIE	Umfrage, 4 Wochen im Sommer 2023 556 professionelle Coaches in 52 Ländern
WAS	Erstellung einer Momentaufnahme der aktuellen Ansichten von Coaches zur digitalen und KI-Landschaft sowie zu anderen Trends im Coaching
QUELLE	Passmore, J, Saraeva, A, Money, K & Diller, S J (2024) Trends in Digital and AI Coaching: Executive Report. Henley-on-Thames: Henley Business School and EMCC International, Download am 07.01.2025 https://www.jonathanpassmore.com/technical-reports/future-trends-in-digital-ai-coaching-executive-report

Table 9: Coaching modes

	Per cent
Video call (such as Zoom, Teams, Google Meet)	91.5
Face to face	47.6
Coaching platform (such as BetterUp, EZRA, CoachHub, Sounding Board)	15.1
Phone	11.4
Instant messaging (WhatsApp, Messenger)	8.8
Email	7.9
Coaching software (such as coaching.com, Delenta)	2.3
Other	2.0
Virtual reality (such as MeetVR)	0.7

Quelle: (2024) Trends in Digital and AI Coaching: Executive Report, S. 9

Table 11: Do AI coach bots deliver coaching?

	Per cent
Yes	18.0
I don't believe the conversations delivered by AI Chatbot is coaching	57.7
I don't know	23.6
I prefer not to say	0.7

Table 12: How will generative AI influence future coaching development?

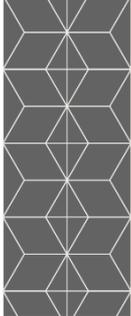
	Per cent
AI will not deliver coaching	3.1
AI will only be used to offer AI coaching to those that can't afford human coaches	14.2
AI will be used by some coaches to augment their practice	46.1
AI will replace some (20–50% of) human coaches	32.8
AI will replace most (more than 50% of) human coaches	3.8

Quelle: (2024) Trends in Digital and AI Coaching: Executive Report, S. 10

Table 13: Future learning needs

Topics	Per cent
Understanding new coaching models and approaches	58.2
Understanding new coaching skills	52.8
Understanding AI	44.3
Understanding systemic issues	41.4
Understanding neurodiversity	39.3
Understanding new digital coaching tools	30.5
Understanding DEI issues	24.7
Using psychometric tools	17.8
Applying climate and sustainability	15.1

Quelle: (2024) Trends in
 Digital and AI Coaching:
 Executive Report, S. 11



FAZIT

Mögliche Take-aways für Wirtschaftstrainer:innen und Coaches

- Fokus auf zukunftsrelevante Kompetenzen (Schließen von Qualifikationslücken) und FK-Entwicklung legen
- Digitale Tools und KI gezielt integrieren
- Maßgeschneiderte Ansätze und neue Formate für Unternehmen entwickeln
- Weiterbildungskultur in Unternehmen fördern (Bedarf an systematischeren Ansätzen zur Kompetenzentwicklung)
- “Return on Learning” - Metriken entwickeln
- Coaching als Führungstool etablieren
- Mit dem Thema “Coaching und KI” beschäftigen

Veranstaltungshinweis

- Webinar „Seriöse Wirtschaftscoaches vs. selbsternannte Online-Coaches“, 18.03.2025, 18-19 Uhr (Jacqueline Uhl, Arbeitskreis WirtschaftsTraining und -Coaching)
- Anmeldungen unter:
<https://www.wko.at/veranstaltungen/46612e18-8427-4f7c-95cd-f4363e59f7a8>
- Weiteres aus unserer Webinar-Reihe:
<https://www.wko.at/wien/information-consulting/unternehmensberatung-buchhaltung-informationstechnologie/veranstaltungen2>