



# Vermitteln lassen, ausschreiben oder selber suchen?

## **TRAINERSUCHE**

Sie gehört zu den zentralen Aufgaben eines jeden Personalentwicklers: die Trainersuche. Angesichts der Unübersichtlichkeit des Weiterbildungsmarktes allerdings keine leichte Aufgabe – vor allem, da sie neben dem Alltagsgeschäft bewältigt werden muss. Abhilfe versprechen professionelle Vermittlungsagenturen sowie Ausschreibungsmöglichkeiten und Trainersuchmaschinen im Internet. Der TrainerGuide stellt einige davon vor.

■ Geeignete Trainer ausfindig machen, Angebote einholen und vergleichen, Auswahlgespräche führen – eine sorgfältige Trainerauswahl kostet Personalentwickler viel Zeit und Mühe. Denn die Fahndung nach dem passenden Trainer gleicht oft der sprichwörtlichen Suche nach der Nadel im Heuhaufen: Rund 40.000 Trainer und einige tausend Weiterbildungsinstitutionen konkurrieren auf dem unübersichtlichen deutschen Weiterbildungsmarkt um Kunden. Kein Wunder, dass viele Personaler angesichts der schieren Masse oftmals ratlos sind. „Das Problem dabei ist: Sie müssen sich entscheiden zwischen Unbekannt und Unbekannt“, bringt es Ute Roehl auf den Punkt.

Roehl hat die Problematik erkannt und bietet Unternehmen daher Unterstützung bei deren Bewältigung an: Seit 2005 betreibt die Trainerin aus Lehrte eine Trainervermittlungsagentur. Mit dieser sondiert sie für ihre Kunden den Trainermarkt und kann so passende Trainer für die geplante Weiterbildung finden. „Als Vermittler haben wir einen umfassenden Überblick über die Branche und verfügen über zahlreiche Kontakte – meist auch zu Trainern, die sehr spezielle Anforderungen erfüllen oder Themen abdecken, die nicht von der breiten Masse angeboten werden“, preist Roehl das Geschäftsmodell ihrer Agentur.

### **Vermittlungsagenturen versprechen Unabhängigkeit**

Der wohl wichtigste Grund, warum Personaler bei der Trainerauswahl auf Vermittlungsagenturen zurückgreifen, ist deren Unabhängigkeit. Denn anders als Trainer, die naturgemäß vorrangig ihr eigenes Angebot im Blick haben, können professionelle Vermittler ihren Kunden über ihre Trainerkartei normalerweise die volle Bandbreite an Trainingsthemen und -ansätzen bieten – vom einfachen Rhetorikseminar bis zur Persönlichkeitsentwicklung, vom

Projektmanagement bis zur Unternehmensführung. Das kann vor allem dann zu einem entscheidenden Vorteil werden, wenn bei der von der Agentur durchgeführten einleitenden Bedarfsklärung ein anderer als der von Unternehmensseite zunächst deklarierte Bildungsbedarf ermittelt wird – der Schuh also an einer ganz anderen Stelle drückt als angenommen. „Oft verschiebt sich im Laufe des Gesprächs der Bedarf“, berichtet Roehl aus ihrer eigenen Praxis. Das kann dann schon mal dazu führen, dass statt des ursprünglich gewünschten Konfliktmanagement-Trainings für das ganze Team ein Einzelcoaching für den Abteilungsleiter gebucht wird.

Eine Vermittlungsagentur mit der Trainersuche zu beauftragen hat für das Unternehmen aber noch weitere Vorteile rein praktischer Natur. „Vermittlungsagenturen sind für Personaler in der Regel besser zu erreichen als ein selbstständiger Trainer, weil der zu normalen Bürozeiten häufig in Seminarräumen und Tagungshotels unterwegs ist“, erläutert Ute Roehl. Außerdem versprechen die meisten Agenturen auch dann schnelle Hilfe, wenn Not am Mann ist: Wenn etwa der Trainer erkrankt, fällt das Seminar nicht gleich ins Wasser, da die Agentur meist einen Ersatz stellen kann. Und schließlich entstehen für die Unternehmen in der Regel keine Kosten, wenn sie eine Vermittlungsagentur einschalten. Denn: Gängige Praxis ist, dass der vermittelte Trainer die Gebühr trägt.

Gerade weil sich die Trainervermittlungsagenturen Zeit nehmen, die Bedürfnisse und Wünsche ihrer Kunden genau abzufragen und sich dadurch öfters der Bedarf verschiebt, gehört für Roehl die Erstellung eines groben Trainingskonzepts zur Beratungsleistung. Noch vor der Trainerauswahl wird darin festgelegt, welche Ziele erreicht werden sollen, wie die Maßnahme in das Weiterbildungskonzept des Unternehmens eingebunden

wird und welches Budget zur Verfügung steht. Erst dann schlägt Roehl einen oder mehrere Trainer vor, die zum erarbeiteten Anforderungsprofil passen.

### **Qualität ist das A und O bei der Trainervermittlung**

In der Passgenauigkeit, mit der Vermittlungsagenturen Trainer bereitstellen können, liegt oftmals ihre Stärke. Denn anders als der Personalentwickler, der den Trainer im Regelfall noch gar nicht kennt und sich daher zunächst voll auf dessen Angaben verlassen muss, sind die Trainervermittlungsagenturen mit den Trainern aus ihrem Pool vertraut. „Wir kennen die Trainer, die wir vermitteln, und ihre Kompetenzen sehr genau“, betont etwa Hans-Eberhard Vesen von der „TrainerAgentur“ aus Köln. Kein Wunder – denn schließlich müssen Aspiranten bei ihm einen mehrmonatigen Evaluationsprozess mit mehreren Stufen durchlaufen, bevor sie in seinen Trainerpool aufgenommen werden. Dazu gehört nicht nur ein Seminaraudit, in dem Trainings-Know-how und Didaktik abgeklipft werden, sondern auch die Überprüfung des Büromanagements und der Öffentlichkeitsarbeit des Trainers. Wert legt Vesen neben der fachlichen schließlich auch auf die soziale Kompetenz des Trainers. Wenn es ein Trainer dann in den Pool geschafft hat, erstellt Vesen anhand eines Fragebogens ein detailliertes Exposé – das dann später der möglichst passgenauen Vermittlung dient.

Das Beispiel zeigt: Die Vermittlungsagenturen setzen einen hohen Qualitätsstandard bei der Trainerauswahl. Unpassende oder unprofessionelle Trainer zu vermitteln, kann sich keine Agentur leisten. Einen Trainer auszuwählen, der den Ansprüchen des ausschreibenden Unternehmens dann doch nicht genügt, kann für den Vermittler schwerwiegende Folgen haben. Denn: Ebenso

wie die Trainer selbst leben die Vermittlungsagenturen vor allem von Mund-zu-Mund-Propaganda.

Unter den ohnehin strengen Qualitätsanforderungen der Trainervermittlungsagenturen sticht ein Konzept hervor: das des Trainerportals Trainers Excellence von Gerd Kulhavy aus Stuttgart. Seit 2007 behauptet sich das Trainer-Pendant zu Kulhavys Redner-Agentur Speakers Excellence am Markt. „Nach dem Motto ‚Klasse statt Masse‘ treffen wir für unseren Kunden eine qualitative Vorauswahl. Daher haben wir die Anzahl der Trainer in unserem Pool bewusst begrenzt“, beschreibt Kulhavy die Firmenphilosophie. Höchstens 100 Trainer werden nämlich in den „Top 100 Excellent Trainers Katalog“ aufgenommen.

### Trainerportal „Trainers Excellence“ vermittelt Themenführer

Alle Trainer, die mit ihrem Profil auf der Website des Portals gelistet werden möchten, müssen vorab eine strenge Auswahlprozedur durchlaufen. Dabei werden nicht nur Methodenkompetenz, Internetauftritt, Trainings Erfahrung und Ausbildung der Aspiranten geprüft. Kulhavy hängt die Latte für die Trainer bewusst hoch: „Wir erwarten echte Themenführerschaft“, betont er. Die Trainer sollen Spitzenleistungen auf einem Spezialgebiet erbringen.

Wer einmal diese besonderen Leistungen erbracht hat und bei Trainers Excellence aufgenommen wurde, kann sich allerdings nicht auf seinen Lorbeeren ausruhen. Denn der Vertrag mit den Trainern ist auf jeweils ein Jahr befristet – danach wird deren Performance erneut geprüft. Die Trainer müssen ihre Spitzenleistungen also kontinuierlich unter Beweis stellen. Das bedeutet auch, dass ein Trainer aus der Top 100-Liste auch wieder herausfallen kann. „Der Fall ist schon aufgetreten, obwohl es relativ selten vorkommt,

da wir die Qualität des Trainers schon während des Auswahlverfahrens genau prüfen“, erläutert Kulhavy.

Erleichtert wird die Trainersuche auf der Homepage von Trainers Excellence dadurch, dass die Recherche auf bestimmte Themenkomplexe wie Management und Führung oder Marketing und Verkauf begrenzt werden kann. Wer dort fündig wird, kann anschließend direkt Kontakt zum Trainer seiner Wahl aufnehmen. Wem die Entscheidung hingegen schwer fällt, dem steht Trainers Excellence auf Wunsch mit Rat und Tat zur Seite. Dann werden wie bei den meisten anderen Vermittlungsagenturen nach einer Bedarfsklärung dem suchenden Unternehmen verschiedene Trainer vorgeschlagen, zwischen denen der Personalentwickler wählen kann.

### Alternative zur Agentur: Suchmaschinen und Ausschreibungen im Internet

Wer sich aber doch lieber selber auf die Suche nach dem passenden Trainer begeben will, statt eine Vermittlungsagentur zu beauftragen, dem bietet das Internet zahlreiche Möglichkeiten. Mit spezialisierten Suchmaschinen wie SeminarMarkt ([www.seminarMarkt.de](http://www.seminarMarkt.de)), Dozentenscout ([www.dozentenscout.de](http://www.dozentenscout.de)) und Trainer.de ([www.trainer.de](http://www.trainer.de)) oder auch der Online-Version des vorliegenden Trainer-Guides ([www.managerseminare.de/trainerguide](http://www.managerseminare.de/trainerguide)) können Personaler auf ausführliche Profile zahlreicher Trainer zugreifen, die sich – in der Regel kostenpflichtig – in die jeweilige Datenbank haben eintragen lassen. Vor allem die erweiterten Suchkriterien sind ein großer Pluspunkt der Online-Suchmaschinen: Fast immer lässt sich die Suche thematisch und regional eingrenzen. Zusätzlich lassen sich die Ergebnisse häufig auch noch nach weiteren Gesichtspunkten wie Honorarvorstellungen, Referenzen oder Berufserfahrung filtern.

Weitere Trainersuchoptionen – wenn auch meist weniger komfortabel – bieten unter anderem die Internetseiten der Berufsverbände für Trainer, so etwa [www.bdvt.de](http://www.bdvt.de), [www.dvct.de](http://www.dvct.de) und [www.trainertreffen.de](http://www.trainertreffen.de). Wer hingegen einen Trainer mit einem besonderen Arbeitsansatz sucht, sollte auf den Seiten der jeweiligen Fachverbände nachforschen, z.B. bei der Deutschen Gesellschaft für Supervision ([www.dgsv.de](http://www.dgsv.de)), dem Deutschen Verband für Neurolinguistisches Programmieren ([www.dvnlp.de](http://www.dvnlp.de)) oder der Deutschen Gesellschaft für suggestopädisches Lehren und Lernen ([www.dgsl.de](http://www.dgsl.de)).

Aber der Personalentwickler muss nicht unbedingt selber suchen – er kann sich auch finden lassen. Denn einige Weiterbildungsdatenbanken im Netz bieten zusätzlich die Möglichkeit, den aktuell bestehenden Trainingsbedarf auszusuchen. Dieser Service ist für die suchenden Unternehmen meist kostenlos und anonym. Personalentwickler können sich so zunächst entspannt zurücklehnen und die von den Trainern eingehenden Angebote sondieren. Auf diese Weise wird die Personalabteilung auch nicht von unerwünschten Werbeangeboten überschwemmt.

Allerdings: Sinn hat eine solche Ausschreibung nur, wenn der Suchende eine klar umrissene Vorstellung vom vorhandenen Weiterbildungsbedarf hat und auch genau benennen kann. Nur so kann er eine präzise Ausschreibung online stellen, zu der dann passgenaue Angebote seitens der Trainer ins Haus flattern. Das Angebot wird dadurch sinnvoll eingegrenzt, und das Suchergebnis bleibt übersichtlich. Denn bei der Auswahl zwischen den eingehenden Trainerangeboten ist der Weiterbildungsverantwortliche schließlich doch wieder gefordert: Er muss vergleichen, interviewen, testen ...