

## Bildungseinkauf

# Den passenden Trainer finden

Das Trainergeschäft ist ein Empfehlungsgeschäft. Doch wie finden Bildungseinkäufer gute Seminarleiter, wenn sie beim Evaluationsprozess nicht auf Empfehlungen zurückgreifen können?

Von Daniel Herzog

Der Trainermarkt ist undurchsichtig. Hochprofessionelle Experten teilen sich den Markt mit wenig seriösen Bauchladentrainern. Als HR-Profi ist es Ihnen ein Anliegen, aus diesem grossen Teich den passenden Trainer zu fischen – schliesslich bürgen Sie mit Ihrem Namen für gute Qualität.

Am liebsten stützt man sich bei der Suche nach dem geeigneten Trainer auf Empfehlungen befreundeter HR-Verantwortlicher und Firmen. Die Wahrscheinlichkeit, auf diesem Weg einen geeigneten Anbieter zu finden, ist gross. Wenn der Trainer dann auch noch zur Kultur des Unternehmens passt, erübrigt sich oftmals ein aufwendiges Evaluationsverfahren. Deutlich schwieriger ist es hingegen, ohne persönliche Empfehlungen gute Anbieter zu finden. Um trotzdem fündig zu werden, gilt es folgende Punkte zu beachten:

## Auftrag präzise formulieren

Um den passenden Experten für Ihr Bildungsvorhaben zu finden, müssen Sie Ihr Projekt zunächst möglichst präzise beschreiben. Hierfür müssen einige zentrale Fragen beantwortet werden:

- Wer ist die Zielgruppe?
- Welche Ziele sollen erreicht werden?
- Welches sind die Rahmenbedingungen?
- Welche Vorstellungen bestehen zu den Inhalten?
- Ist eine Transferunterstützung gewünscht?
- Wie soll der zeitliche Ablauf aussehen?

Mit der Projektbeschreibung können Sie dann potenzielle Trainer zu einer Offertstellung einladen. Aber Vorsicht: Wenn Sie zusammen mit der Offerte bereits ein detailliertes Konzept verlangen, wird Ihnen dies ein professioneller Anbieter meist in Rechnung stellen.



Offenbar die falsche Wahl: Trainer gibt es viele, doch nicht alle bringen den erhofften Nutzen.

## An den richtigen Orten suchen

In einer Bildungsanalyse der Lernwerkstatt Olten wurden Bildungseinkäufer befragt, welche Marketinginstrumente zur Gewinnung von externen Trainern am besten geeignet sind. Dabei wurden Empfehlungen, Netzwerke, persönliche und telefonische Kontakte sowie die Trainer-Homepages als eher wichtig bis sehr wichtig eingeschätzt. Am Schluss der Nennungen fanden sich soziale Plattformen und Traineragenturen. Neben den erwähnten Instrumenten bieten sich auch Online-Trainerdatenbanken und das Auswerten von erhaltenen Mailings, Newsletters und Blindbewerbungen an. Finden Sie heraus, mit welchen Instrumenten Sie die meisten Erfolge erzielen.

## Qualifizierung stets hinterfragen

In der Schweiz ist die Titelgläubigkeit vergleichsweise hoch. Ein Abschluss allein bürgt aber noch nicht für eine erfolgrei-

che Auftragsabwicklung. Expertenwissen im Fachgebiet sollte idealerweise durch eine methodische Ausbildung und grosse Praxis- und Trainingserfahrung ergänzt werden. Achten Sie auch auf die Positionierung des Anbieters: Bauchladentrainer mit einem breiten Angebot an Führungs- und Kommunikationstrainings über Qualitätssicherung bis hin zu Officemanagement und Informatikausbildungen werden wohl kaum in allen Fachgebieten die gewünschte Expertise mitbringen.

## Qualität eingehend prüfen

Mit einem durchdachten Evaluationsprozess trennen Sie die Spreu vom Weizen. Verlangen Sie zusammen mit der Offerte Angaben zum Qualitätsverständnis des Trainers und bitten Sie um eine Projektliste. Die kurze Beschreibung von Auftrag, Zielgruppe und messbaren Ergebnissen vergangener Trainings ist weit aussagekräftiger als die reine Auflistung von Referenzen. Alle Angaben sollten Sie dann



anlässlich eines Gesprächs oder durch das Einholen von Referenzen auch verifizieren. Bei grösseren Trainingsaufträgen lohnt es sich, probeweise ein Seminar des Trainers zu besuchen.

### Honorare vergleichen

Gerade im Trainermarkt ist der Sprung in die Selbstständigkeit schnell gemacht. Die Akquise erster Aufträge erfolgt dann oftmals über Dumpingpreise. Bei zu günstigen Angeboten ist deshalb Vorsicht angebracht. Ihnen ist nicht gedient, wenn der Trainer wieder weg vom Markt ist, bevor Ihr Training stattgefunden hat. Bei strategischen Bildungsprojekten wünschen Sie sich wahrscheinlich auch eine längerfristige Zusammenarbeit.

Pro Seminartag sind Kosten von 1500 bis 3500 Franken üblich, zuzüglich Reise- und Verpflegungsspesen. Dieser Betrag beinhaltet Vorbereitung, Durchführung

und Auswertung. In der Bildungsanalyse der Lernwerkstatt Olten gaben die Bildungseinkäufer an, in den vergangenen zwölf Monaten durchschnittlich gut 2000 Franken pro Seminartag vergütet zu haben. 40 Prozent der Bildungseinkäufer bezahlten Honorare von über 2400 Franken pro Seminartag.

Bildungsanbieter in Selbstständigkeit gaben in der Lernwerkstatt-Bildungsanalyse an, über ein durchschnittliches jährliches Bruttosalär von 99400 Franken zu verfügen. Knapp 50 Prozent der Befragten müssen mit weniger als 80000 Franken auskommen. Gut 10 Prozent der Trainer verdienen zwischen 180000 und 200000 Franken. Bei dieser Gruppe handelt es sich vermutlich um die besten Experten auf ihrem Fachgebiet, die aufgrund ihrer Expertise höhere Preise durchsetzen können.

### Vertrag sorgfältig ausarbeiten

Regeln Sie die wichtigsten Punkte in einem Vertrag oder in einer Auftragsbestätigung. Um spätere Diskussionen zu vermeiden, empfiehlt es sich insbesondere, auch die Reise- und Verpflegungsspesen sowie die Rücktrittsbedingungen zu regeln. Vereinbaren Sie auch explizit, dass die Vor- und Nachbereitungskosten im Honorar inbegriffen sind. Wenn Sie nichts anderes abmachen, verbleibt das Urheberrecht des Konzepts und der Schulungsunterlagen beim Anbieter.

### Evaluationsprozess für die Trainerauswahl

#### 1. Zur Offertstellung einladen

Beschreiben Sie Ihr Trainingsvorhaben und die erwarteten Leistungen auf zwei bis drei Seiten und laden Sie mögliche Trainer zu einer Offertstellung ein.

#### 2. Offerten sichten

Bewerten Sie die Angebote auf Basis einer vorgängig definierten Kriterienliste, beispielsweise mit einer Nutzwertanalyse.

#### 3. Persönliches Gespräch führen

Laden Sie zwei oder drei passende Trainer zu Gesprächen ein.

#### 4. Referenzen einholen

Verlangen Sie Referenzen von Kunden in ähnlichen Branchen und Ausbildungsthemen und erkundigen Sie sich bei diesen.

#### 5. Arbeitsprobe verlangen

Besuchen Sie bei grösseren Aufträgen den Trainer in einer Seminarsequenz.

#### 6. Vertrag abschliessen

Regeln Sie die wesentlichen Punkte inklusive Rücktrittsbedingungen in einem Vertrag.

### Know-how für Bildungseinkäufer

Die Website der Lernwerkstatt Olten bietet Bildungseinkäufern hilfreiches Know-how. Die Richttarife für betriebliche Weiterbildung und Kursleitertätigkeiten helfen bei der Preisfindung. Zudem finden sich Informationen zur Qualitätssicherung sowie eine Stellenplattform und eine Ausbilderdatenbank mit über 500 Profilen von Trainern und Coaches.

[www.lernwerkstatt.ch](http://www.lernwerkstatt.ch)



#### Autor

Daniel Herzog ist seit 25 Jahren in der Erwachsenenbildung tätig. Er ist Gründer und Gesellschafter der Lernwerkstatt Olten GmbH. Das Bildungsunternehmen bietet schweizweit an 19 Standorten Ausbildungen für Bildungsfachleute an.

## Appetitliche Argumente für die Lohnverhandlungen.

- Bis zu 180 Franken pro Mitarbeitendem und Monat von allen Sozialabgaben befreit.
- Kosteneffiziente Alternative zum Personalrestaurant oder bar ausbezahlten Spesen.
- Lunch-Checks werden zum Nominalwert abgegeben, keine weiteren Kosten.
- Keine Mitgliedschaft, Mindestlaufzeit oder vertragliche Bindung.
- Lunch-Checks lassen sich in über 5000 Restaurants einlösen.

lunch-check.ch

**SCHWEIZER LUNCH-CHECK**  
DIE LECKERSTE WÄHRUNG DER SCHWEIZ.

Startbahnwest