

für nur **15,00 €** / mtl. **unendlich lang ins Festnetz quatschen** [Jetzt zugreifen >](#)

Max - die Handyflatrate

T-Mobile



[Mein Monster](#) | [Jobs suchen](#) | [Lebenslauf](#) | [Karriere-Journal](#) | [Community](#) | [Für Arbeitgeber](#)

[Personal-Journal Startseite](#) | [Arbeitgeber](#) | [Standardanzeige](#) | [Anzeigenschaltung](#) | [Lebenslaufdatenbank](#) | [Produktübersicht](#)

## Personal-Journal

[Ratgeber](#) / [Personalentwicklung](#) / [Trends & Themen](#)

13.9.2007

- [Arbeitsrecht](#)
- [Personalentwicklung](#)
- [Personalführung](#)
- [Planung & Strategie](#)
- [Rekrutierung](#)
- [Vergütung](#)

[Diese Seite empfehlen](#)  
[Druckversion](#)

### MONSTER COMMUNITY

Alle Foren 60

### MONSTER NEWSLETTER

E-Mail-Adresse eingeben 60

Das Personal-Journal per E-Mail: Ein [Beispiel](#)

## Trainerauswahl: Den Besten finden

Seite 1 von 1



**Trainer gibt es viele, doch welche sind gut? Mit ein paar Tricks lässt sich das Risiko eines Fehleinkaufs minimieren. [10.09.2007]**

Es ist nicht schwer, Trainer zu werden. Man schreibt einfach die Berufsbezeichnung "Trainer" hinter seinen Namen, in die Signatur oder auf die Visitenkarte. Die Berufsbezeichnung ist nicht geschützt, ebenso wenig wie "Dozent", "Coach", "Berater", "Seminarleiter" - dies sind gängige Berufsamen für all jene, die sich auf dem wilden Markt der Weiterbildung tummeln. Der Vorteil dieses Wildwuchses ist: Menschen, die etwas zu sagen haben, können ohne formalen Hürdenlauf ihr Wissen weiter geben. Der Nachteil ist: Es ist sehr schwer herauszufinden, welcher Dozent



oder Trainer der Richtige ist.

### **Fachlich hervorragend, aber frei von jeder Didaktik**

Auf dem Markt tummeln sich mehr und weniger hochkarätige Fachleute mit exklusivem Expertenwissen neben ehemaligen Führungskräften, die Managementtechniken vermitteln. Es gibt Trainer, die fachlich hervorragend, aber frei von jeder Didaktik ihre Seminarteilnehmer einschläfern. Und es gibt Trainer, die großartige Unterhaltung bieten, dafür aber wenig bleibendes Wissen vermitteln - um nur die Extreme zu nennen. "Wir bekommen täglich stapelweise Angebote", sagt berichtet der Personalleiter eines mittelständischen Unternehmens in Ravensburg. "Es ist leichter, einen schlechten Trainer zu finden, als einen guten."

### **Gütesiegel helfen nur bedingt**

Mit Gütesiegeln versuchen verschiedene Organisationen, den zu ihnen gehörenden Trainern und Trainingsunternehmen, Qualität zu bescheinigen. So nimmt nach eigenen Angaben der Berufsverband der Verkaufsförderer und Trainer (BDVT) nur solche Trainer als Vollmitglieder auf, die mindestens zwei Jahre Berufserfahrung nachweisen können. Damit ist der BDVT schon fast eine Ausnahme, denn die meisten Organisationen zertifizieren nicht einzelne Trainer, sondern komplette Seminaranbieter.

Die Stiftung Warentest und die CERTQUA (Gesellschaft der Deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der Beruflichen Bildung) untersuchen die Abläufe, Qualität, Seminarorganisation, technische Ausstattung und die Kundenorientierung von Akademien oder Instituten. Die Qualität des Trainers ist dabei ein Kriterium von vielen. Wer aber keine Organisation, sondern wirklich nur einen Dozenten einkaufen möchte, dem helfen solche Gütesiegel nicht viel weiter.

### **"Die meisten Unternehmen prüfen selbst, wer zu ihnen passt"**

"Das eine Zertifikat gibt es nicht", sagt Nicole Bußmann, Chefredakteurin des Branchenfachmagazins "Managerseminare" und Betreiberin des Internetportals

seminarmarkt.de. "Es sind verschiedene Auszeichnungen auf dem Markt. Richtig durchgesetzt hat sich bisher noch keine. Die meisten Unternehmen prüfen für sich selbst, welcher Trainer am besten zu ihnen passt." Das kostet Zeit, es lohnt sich aber. Zu einer gründlichen Prüfung gehören die folgenden Schritte:

### **Bedarf klären**

Zunächst liegt es am Unternehmen selbst, seinen eigenen Bedarf zu bestimmen, und zwar in Abstimmung mit allen Beteiligten. Es ist ineffektiv, wird aber oft praktiziert, dass die Personalabteilung einen Trainer einkauft, der nicht den Wünschen der Fachabteilung entspricht. Im Frühstadium der Suche ist zu klären, ob es um Fachwissen geht, ob Soft Skills trainiert, oder ob Change Prozesse vorbereitet und begleitet werden müssen. Dies bestimmt die Wahl des Trainers: Brauche ich einen Experten? Oder will ich einen Allrounder, der sich aufgrund seiner Themenvielfalt an Schnittstellen behaupten kann? Zu klären ist auch, ob es nur um ein Kurztraining geht. Dann steht dem vermutlich kostengünstigeren Einkauf eines Einzeltrainers nichts entgegen. Oder geht es um einen längeren oder häufigeren Einsatz? Dann ist man mit einem Bildungsträger oder einem Trainerteam meist besser bedient.

### **Marktauftritt analysieren**

Wie professionell präsentiert sich ein Trainer oder ein Trainingsunternehmen? Wie vollständig sind die Unterlagen? Wie viele Trainings absolviert jemand? Wer 180 Trainingstage pro Jahr vorweist, mag gut im Geschäft sein, aber in welchem? Wie kann man bei so vielen Einsätzen noch Qualität bringen? Es kann auch die Preisgestaltung irritieren: Wer allzu wenig fordert, ist entweder ein verzweifelter, schlechter Trainer, oder ein Anfänger. Aber Vorsicht: Die Krise der Weiterbildung in den vergangenen Jahren hat die Honorare purzeln lassen. Also steckt nicht immer hinter einem Dumpingpreis auch Dumping-Qualität. Umgekehrt muss ein Unternehmen, das die Preise drückt, sich auch selbst fragen, was es noch erwarten kann.

### **Referenzen prüfen**

"Finden Sie heraus, was der Markt zum Trainer sagt und in welcher Liga er spielt", rät Siegfried Haider, Präsident der German Speakers Association (GSA). Die GSA bemüht sich um internationale Qualitätsstandards für Speaker und Trainer in Deutschland. Dabei sollte man nicht davor zurückschrecken, die Referenzen auch zu überprüfen. Denn schwarze Schafe gehen teilweise so weit, Arbeitgeber von Teilnehmern offener Seminare auf ihre Referenzliste zu setzen. "Da kommt womöglich ganz privat ein Mitarbeiter von der Bahn in irgendein offenes Seminar, zu dem sich jeder anmelden kann, und dann setzt der Trainer die Bahn auf seine Referenzliste, obwohl er mit der Bahn überhaupt nichts zu tun hatte", warnt Nicole Bußmann. Anrufe bei Personalverantwortlichen anderer Unternehmer verschaffen Klarheit. Alternativ kann man auch beim Trainer nach Ansprechpartnern in den Referenzunternehmen nachfragen.

### **Aus- und Weiterbildung des Trainers prüfen**

Bei der Prüfung der Aus- und Weiterbildung des Trainers kommt es auf das Thema an. Bei Fachtrainern ist es wichtig, dass sie sich fachlich auf dem Laufenden halten. Hier kann man Abstriche an der didaktischen Qualifikation in Kauf nehmen. Wer dagegen weiche Themen schult, sollte sich methodisch regelmäßig fortbilden. Allerdings, merkt Nicole Bußmann hierzu an, hat die Methodengläubigkeit abgenommen. Im Vordergrund steht, dass sich ein Trainer überhaupt regelmäßig fortbildet. Die meisten Unternehmen suchen Trainer, die sich mit verschiedenen Methoden auskennen und sie souverän einsetzen - je nachdem, was dem Anlass am besten entspricht. Entsprechende Fortbildungsnachweise sollte also ein Kandidat vorweisen können!

### **Den Trainer kennen lernen**

Den Trainer zu einem Probetraining, mindestens zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, kostet zwar Zeit, lohnt sich aber auf alle Fälle, wenn es um größere Schulungsblöcke geht. Neben dem persönlichen Eindruck sind nun auch die praktischen Fähigkeiten eines Trainers zu testen: Wie geht er mit spontanen Wünschen der Teilnehmer um, setzt er technische Hilfsmittel gezielt (und nicht inflationär) ein; hält er in der Praxis, was seine Zertifikate versprechen?

### **Praxistransfer leisten**

Was bietet der Trainer an, um Seminarinhalte in die anschließende betriebliche Praxis zu übertragen? "Das ist eine brandaktuelle Herausforderung", sagt GSA-Präsident Siegfried Haider. Trainer können Coachings, Checklisten oder gleich mit einem verschachtelten Seminarkonzept den Transfer in die Praxis leisten. Wichtig ist, dass sich der Trainer dazu Gedanken gemacht hat, denn das zeigt auch, dass er sich grundsätzlich um den Praxisbezug seiner Schulungen kümmert.

(Gudrun Sonnenberg / Bild: Photodisc)

---

### **Mehr zum Thema**

Checklisten: "[Auswahl von Trainern und Beratern](#)"

---

### **Weiterführende Informationen:**

Seminarmarkt.de (Checklisten, Überblick über Gütesiegel):  
[www.seminarmarkt.de/quali1.html](http://www.seminarmarkt.de/quali1.html)

Weiterbildungstests der Stiftung Warentest:  
[www.weiterbildungstest.de](http://www.weiterbildungstest.de)

---

| Seite 1 von 1 |

---

[Home](#) | [Jobs suchen](#) | [Mein Monster](#) | [Karriere-Journal](#) | [Personal-Journal](#) | [Community](#) | [Für Arbeitgeber](#) | [Karriere bei uns](#)

[Kontakt](#) | [Sitemap](#) | [Hilfe](#) | [AGB](#) | [Datenschutz & Cookies](#) | [Nutzungsbedingungen](#) | [Impressum](#)

[Über Monster.de](#) | [Jobs](#) | [Presse](#)

© 2007 Monster.com - Alle Rechte vorbehalten - U.S. Patent No. 5,832,497 - NASDAQ: [MNST](#)  
[feedback@monster.de](mailto:feedback@monster.de) (für Stellensuchende)

[nach oben](#)