

Bädermanagement

Ausbildung im Betrieb *von der Planung zum Erfolg* Workbook für die Praxis

von

Eric Voß



Bädermanagement

Ausbildung im Betrieb

von der Planung zum Erfolg

Workbook für die Praxis

von

Eric Voß



Inhalt

Die KUNST auszubilden.....	5	5.2	Ende der Ausbildung.....	36
Vorwort des Autors	5	5.2.1	Ausbildungszeugnis	36
1. Einleitung	7	5.2.2	Abschlussgespräch	36
2. Sachstand Ausbildung / Problemanalyse	8	6. Beurteilung von Auszubildenden	38	
2.1 Geeignete Bewerber	9	6.1	Ziele der Beurteilung.....	38
2.2 Ausstattung der Ausbildungsstelle	9	6.2	Wer beurteilt?.....	39
3. Planung der Ausbildung.....	13	6.3	Zeitpunkt der Beurteilung.....	39
3.1 Voraussetzungen des Betriebes.....	13	6.4	Beteiligte Personen an einem Beurteilungsge- spräch	39
3.2 Persönliche Eignung	14	6.5	Rahmenbedingungen zur Durchführung	39
3.3 Organisatorische Voraussetzungen	14	6.6	Grundsätze der Gesprächsführung.....	40
3.3.1 Zeitfaktor	14	6.7	Form des Beurteilungsgesprächs	40
3.3.2 Beteiligung weiterer Mitarbeiter.....	14	6.8	Fehleinschätzungen	40
3.3.3 Ausbildungsrahmenplan.....	14	6.9	Zielvereinbarung	41
3.3.4 Berichtsheft	15	7. Der Ausbilder als Coach	43	
3.3.5 Arbeitszeiten	16	7.1	Fragetechniken im Coachingprozess	44
3.3.6 Literatur/Lernmaterial	16	7.1.1	Fragetechniken.....	45
4. Bewerbung und Auswahl von Auszubildenden.....	17	7.1.2	Fragen, die der Coach sich über den Gecoachten stellt:.....	45
4.1 Rekrutierung von Auszubildenden	17	8. Konflikte während der Ausbildung.....	46	
4.2 Bewerbungen	19	8.1	Drogen/Alkohol.....	46
4.2.1 Inhalt von Bewerbungen.....	19	8.2	Gewalt	48
4.2.2 Bewerbungsanschreiben.....	20	8.3	Werte / Autoritätsprobleme.....	49
4.2.3 Lebenslauf.....	21	8.4	Krankheitstage	50
4.2.4 Zeugnisse.....	21	8.5	Lern- und Leistungsschwierigkeiten.....	51
4.2.5 Bewerberfoto	21	8.6	Soziale Probleme	51
4.3 Bewertungssystem.....	22	8.7	Motivation	51
4.4 Einstellungs-/Vorstellungsgespräch	22	8.7.1	Motivationserfolg	53
4.5 Einstellungstests	25	8.8	Unpünktlichkeit	54
4.5.1 Theoretischer Einstellungstest	25	9. Lern- und Kreativitätstechniken/ Gedächtnistraining/ Prüfungsvorbereitung.....	55	
4.5.2 Praktischer Einstellungstest	25	9.1	Repräsentationssysteme (Wahrnehmungskanäle).....	56
4.5.3 Psychologische Tests	26	9.1.1	Lerntypen.....	56
4.5.4 Persönlichkeitsanalyse / Auswahlkriterien...26		9.1.1.1	V = Visueller Typ	56
4.6 Praktikum	32	9.1.1.2	A = Auditiver Typ	56
4.6.1 Aufbau des Praktikums	32	9.1.1.3	K = Kienästhetischer, Motorischer (Haptischer) Typ	57
5. Beginn der Ausbildung / Ende der Ausbildung	33	9.1.1.4	Kommunikativer Lerntyp.....	58
5.1 Vorbereitungen.....	33	9.1.1.5	Personenorientierter Lerntyp.....	58
5.1.1 Einführungsmappe	34	9.1.1.6	Medienorientierter Lerntyp.....	58
5.1.2 Der erste Ausbildungstag.....	34			
5.1.3 Ausbildungspate / Starthelfer	35			
5.1.4 Trainingsplan	35			
5.1.5 Ausbildungsbuch / Ausbildungsblatt.....	35			

9.1.2	Lerntypanalyse.....	59	11. Projekte	106	
9.1.3	Einsatz von Medien.....	59	11.1	Aufbau von Projekten	107
9.2	Lerntechniken-Kreativitätstechniken	61	11.2	Projekt Ausbildungstag.....	108
9.2.1	Assoziations-ABC (nach V. Birkenbihl).....	61	11.3	Projekt Ablagenspiel.....	109
9.2.2	Stadt-Land-Fluss	63	11.4	Projekt Badanalyse	111
9.2.3	Brainstorming	66	11.5	Projekt Animationscamp	113
9.2.3.1	Table-Brainstorming	66	11.6	Projekt Wir bauen ein Modellbad	115
9.2.3.2	Paradoxes Brainstorming	67	11.7	Projekt „Auf der Walz, Fachkräfte, die über den Beckenrand hinausschauen“ -Vision-.....	117
9.2.4	Lernposter	67	11.8	Projekt „Wir machen Schule“	119
9.2.5	Erpitten (nach Carmen Thomas).....	68	11.9	Projekt „Veranstaltungen im Betrieb“.....	120
9.2.6	Lernstraße/Lernlandschaft	68	11.10	Projekt „Firmenzeitschrift“	121
9.2.7	SQ3R-Methode von F. P. Robinson	68	11.11	Projekt „Stationsausbildung“	122
9.2.8	Umnutzen	69	11.12	Projekt „Gesellschaftsspiele-Tag“.....	123
9.2.9	Dialektonisieren.....	69	11.13	Projekt „Ausbildungsbad“	124
9.2.10	TQ3L-Methode	70	11.14	„Projekt Kursplanung“.....	135
9.2.11	Mindmapping nach Buzan.....	70	11.15	Projekt „Pool-Project Fulda“	145
9.2.12	Die sechs Hüte (nach Edward de Bono)	72	11.16	Projekt „Wir drehen einen Film“	147
9.3	Gedächtnistraining	73	11.17	Projekt „Exkursionen“	148
9.3.1	Mnemotechnik, LOCI-Technik	73	11.18	Projekt „Rescue-Camp“ (mit freundlicher Genehmigung der DLRG-Osthessen).....	149
9.3.2	Visualisierungstechniken.....	74	12. Anhang	150	
9.3.2.1	Geschichten-Methode	74	Literaturverzeichnis	263	
9.3.2.2	Bilder-Methode	74	Bildverzeichnis	264	
9.3.2.3	Fachbegriffe und Namen.....	75	Index	265	
9.4	Prüfungsvorbereitung	75			
9.4.1	Lernkonzept (Anleitung zum Formular Prüfungsvorbereitung).....	75			
9.5	Prüfungsangst	77			
9.5.1	Ängste in Prüfungssituationen	77			
9.5.2	Möglichkeiten zur Angstreduktion	77			
9.6	Kreuzworträtsel/Zeitung lesen.....	79			
10.	Dienstleistungsunternehmen				
	BAD.....	80			
10.1	Nutzungsanforderungen/Bedürfnisse von klassischen Zielgruppen.....	81			
10.1.1	Kinder und Jugendliche.....	81			
10.1.2	Familien.....	83			
10.1.3	Senioren.....	86			
10.1.4	Sport-, Fitnessschwimmer.....	86			
10.2	Nutzungspotentiale aus der Sicht der Betreiber	87			
10.2.1	Angebotspalette	87			
10.2.2	Service/Dienstleistung.....	88			
10.2.3	Personalwirtschaft.....	89			
10.3	Animation und Events	91			
10.4	Wellness.....	100			
10.5	Kundenbetreuung.....	103			



© Litho-Verlag e.K., Wolfhagen
www.litho-verlag.de • www.badeliteratur.de
Mittelstrasse 4, 34466 Wolfhagen
Tel: 05692-9960682 • Fax: 05692-9960683

Alle Rechte vorbehalten

1. Auflage Oktober 2011
Printed in Germany



ISBN Print: 978-3-941484-12-2
ISBN Ebook: 978-3-941484-48-1

Die KUNST auszubilden

Vorwort des Autors

Mit Beginn des Internetzeitalters und dem ersten erschreckenden Ergebnis der PISA-Studie beschert uns das Thema **BILDUNG** eine große Anzahl von Diskussionen in der breiten Öffentlichkeit.

Wenn ich die Begriffe **Bildung** oder **Ausbildung** höre, assoziiere ich automatisch das Wort **BILD**; kein Wunder, denn es ist ein Bestandteil dieser Wörter. Das Bild, das sich vor meinen Augen abzeichnet, stellt sich so dar, dass ich Menschen sehe, die auf Grund von Methoden und durch Menschen geformt/**gebildet** werden. Durch Kenntnisse und Fertigkeiten, die sich die Menschen aneignen oder von anderen vermittelt bekommen, verändert sich ihr Bewusstsein oder ihre zukünftige Handlungsweise, ohne diese in irgendeine Richtung zu bewerten.

Während meiner jahrelangen Praxis als Ausbilder in den unterschiedlichsten Bereichen, durfte ich eine Vielzahl an positiven aber auch negativen Ausbildungspraktiken erleben. Eine Menge Faktoren beeinflussen die Planung und, oder den Verlauf einer Ausbildung. Sie qualitativ hochwertig zu organisieren, dazu motivierend für Ausbilder und Auszubildende zu konzipieren, ist kein leichtes Unterfangen.

Diese Workbook soll eine Unterstützung für all diejenigen sein, die sich intensiv dem Thema Ausbildung widmen. Mit einigen theoretischen und praktischen Beispielen möchte ich die Lernprozesse für Ausbilder/Lehrer und Auszubildende interessanter gestalten. Dieses Buch kann nur einen kleinen Ausschnitt der Inhalte des Berufsbildes abdecken. Aber es kann! Ich habe es hauptsächlich dafür geschrieben, um die Kreativität aller Beteiligten anzuregen und Lernen spielerisch zu gestalten.

Während der Arbeit mit diesem Buch sollte Ihnen stets bewusst sein, um noch einmal auf das von mir am Anfang verwendete Wort **Bild** zu kommen, dass etwas Wesentliches in der gesamten Ausbildung im Vordergrund stehen muss: Die **VORBILD**-Funktion! Wir als Ausbilder haben durch unsere **VOR-BILD-UNG** einen gewissen **BILD-UNGS-Vorsprung**. Diesen Vorsprung sollten wir dazu verwenden, eigene Erfahrungen an die uns anvertrauten Menschen weiter zu geben.

Der wesentliche Auftrag in dieser Information lautet: Ermöglichen Sie all denen, die von Ihnen lernen wollen - die etwas von Ihnen vermittelt bekommen -, ihre eigenen Ideen, Gedanken und Erfahrungen mit in die Prozesse einzubringen. Würden Sie diese Gelegenheit nicht nutzen, besteht die Gefahr, dass wir **AB-BILD-ER** unseres **ICH's** produzieren.

Lernen bedeutet für mich, voneinander zu lernen, sich zu ergänzen in all seiner Vielfalt.

Zwischen den einzelnen Kapiteln werde ich Ihnen Werkzeuge an die Hand geben, die Sie in Ihrem Ausbildungs-Werkzeugkoffer ständig mitführen sollten. Machen Sie sich bewusst, dass es nicht nur einen „Hammer“ als Werkzeug gibt. Denn so sagt ein Zitat: „Wer nur den Hammer kennt, behandelt alles wie einen Nagel!“

Bilder sind Kunstwerke; **AUS-BILDER**, **VOR-BILDER** sind es auch!

Eric Voß

Dipl. Sozialpädagogin und Gepr. Schwimmmeister
Gersfeld im Oktober 2011

Messstab, Metermaß, Zollstock



Abb. 1: Zollstock

Ein Messstab/ Metermaß/ Zollstock ist ein Instrument/ Gerät, das zur Bestimmung von Längen eingesetzt wird. Üblicherweise beginnt die Skalierung bei 0,0 m und endet bei 2,0 m. Mit dem „Meter“ können Sie Distanzen messen und Vergleiche ziehen.

Übertragen wir dies auf die Ausbildung von jungen Menschen, so sollten Sie stets bemüht sein, die Messlatte richtig und sinnvoll anzusetzen. Das bedeutet, dass Sie Ziele festlegen, die ganz speziell unter Berücksichtigung der individuell vorhandenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Ressourcen auf die

Person zugeschnitten sind. Setzen Sie die Ziele nicht zu hoch, dies kann leicht zur Überforderung führen. Demotivierend hingegen können Aufgaben und Ziele sein, die „unter Niveau“ oder weit „unter den Fähigkeiten“ eines Auszubildenden liegen. Vergleichen Sie, ob die Skalierung Ihrer persönlichen Messlatte mit der anderer Ausbilder und dem Ausbildungsrahmenplan übereinstimmt.

1. Einleitung

Sollten Sie sich als Betrieb oder als Ausbilder die Frage stellen: „Ist eine Ausbildung in unserem Betrieb möglich? Welche Voraussetzungen benötige ich als Person?“, dann sind für Sie die ersten beiden Kapitel, die sich mit der Planung einer Ausbildung beschäftigen, von großer Bedeutung.

Möchten Sie Ausbildung einmal „anders“, spielerisch, praxisorientiert und lerntypgerecht gestalten, dann werde ich in den darauffolgenden Kapiteln versuchen, Ihre Kreativität aus der Reserve zu locken.

Am Anfang des Buches werde ich die aktuelle Ausbildungssituation im Berufsbild Fachangestellter für Bäderbetriebe kurz skizzieren. Ergebnisse über die Qualität der Ausbildung und Problematiken, die sich während der Ausbildung ergeben können, habe ich aus meiner Diplomarbeit entnommen und werde in einigen Kapiteln näher darauf eingehen.

Weitere Schwerpunkte dieses Buches sind die Themen: Animation, Prüfungsvorbereitung und die Beurteilung von Auszubildenden.

Bewusst habe ich auf rechtliche Aspekte bis auf wenige Ausnahmen verzichtet, da die juristische Sichtweise eine sehr spezifische sein kann und vor allem immer individuell betrachtet werden muss.

Ich möchte darauf hinweisen, dass ich einige Themen nur anreißen werde. Es gibt ausreichend Literatur zu Themen, die Sie in den folgenden Kapiteln finden werden. Es scheint mir jedoch sehr wichtig, dass ich durch die kurze und knappe Behandlung einiger Themen Impulse geben kann, und Sie in diesen Bereichen sensibilisieren möchte.

Das letzte Kapitel beschäftigt sich mit der Praxis. Anhand von Rollenspielen und Projekten möchte ich Ihnen Anregungen geben, die den Lernprozess intensivieren können. Daher ist dieses Buch nicht nur zum Lesen gedacht! Vielmehr ist es ein Auftrag an Sie, die von mir beschriebenen Projekte einmal selbst praktisch auszuprobieren. Nur so erleben Sie persönlich die Dynamik, die hinter all den Projekten steckt, erfahren Neues im Umgang mit den daran beteiligten Menschen und stellen fest, dass egal welches Projekt Sie auch durchführen, jedes Mal neue Aspekte zum Vorschein kommen.

Eine Eins-zu-Eins-Umsetzung kann ich nicht empfehlen. Vor jedem Projekt sollten Sie sich die Frage stellen, ob die Inhalte Ihren persönlichen Ausbildungssituationen angepasst werden müssen. Jeder Ausbildungsbetrieb ist anders strukturiert und daher bedarf es einer eingehenden Überprüfung.

Feilen



Abb. 2: Feilen

Durch die Tätigkeit Feilen, werden mit dem mehrschneidigen, spanenden Werkzeug Werkstoffe abgetragen oder die Feile wird zum Schärfen bzw. Entgraten eingesetzt. Es gibt eine große Auswahl an Feilen: Rundfeilen, Dreikantfeilen, Flachspitzfeilen etc.

In unserer Tätigkeit als Ausbilder benötigen wir das Instrument, um den jungen Menschen den „besonderen Schliff“ zu geben. Grob erworbenes Wissen wird im Laufe der Ausbildungsjahre verfeinert. In Abhängigkeit der Eigenschaften des Auszubildenden entscheiden wir, welche Art von Feile wir für die Behandlung/Bearbeitung verwenden.

2. Sachstand Ausbildung / Problemanalyse

Eine von mir durchgeführte Befragung von Ausbildern und Auszubildenden aus dem gesamten Bundesgebiet ist Grundlage dieses Abschnittes.

Die Ausbildung des Fachangestellten für Bäderbetriebe – Up to date oder antiquiert?

Auch wenn erst im Jahre 1997 das Berufsbild verändert wurde, stellt sich mir heute die Frage, ob die Ausbildung zum Fachangestellten Zukunftsaussichten hat oder nicht. Sicherlich ist es organisatorisch nicht realisierbar, das Berufsbild ständig den Anforderungen und Bedürfnissen der Gesellschaft anzupassen. Dennoch sollten wir unseren Auszubildenden bereits in der ersten Ausbildungsphase das nötige Werkzeug an die Hand geben, um mit den Herausforderungen und Anforderungen, die der rasante Wandel in der heutigen Zeit mit sich bringt, umzugehen. Ich selbst stelle mir fast täglich die Frage, ob die Ausbildung, wie ich sie in unseren Bädern durchführe, die richtige ist. Immer häufiger habe ich festgestellt, dass unsere Auszubildenden und selbst Fachkräfte mit den Aufgaben, die wir ihnen stellen, überfordert sind. Ich habe mich auf die Suche nach den Ursachen gemacht und herausgefunden, dass wir unseren Auszubildenden eine Menge theoretisches Wissen geben, sie aber in ein bestehendes Korsett zwängen und verlangen, sich einzufügen. Sicherlich gehört ein gewisses Maß an Unterordnung zur Berufsausbildung. Diese Unterordnung darf aber nicht

Kreativität, Neugier und Aktivität untergraben. Wir überlassen unsere Auszubildenden (wie die Ergebnisse meiner Evaluation zeigen) sich selbst, aber integrieren sie nicht bei der Entscheidungsfindung oder in Kreativitäts- bzw. Veränderungsprozessen.

Diese Gedanken veranlassten mich, über neue Konzepte in der Ausbildung nachzudenken und dieses Buch zu schreiben. Dazu war es ebenfalls notwendig, die Ausbildungslandschaft etwas genauer unter die Lupe zu nehmen und Ansatzpunkte für neue Konzeptionen zu erhalten.

Meine These vor der Evaluation: Die Ausbildung der Fachangestellten für Bäderbetriebe und die Fortbildung zum Meister für Bäderbetriebe entspricht in der Praxis nicht den Ansprüchen der zukünftigen wellness-, gesundheits- oder freizeitorientierten Dienstleistungsgesellschaft. Die Umsetzung der Ausbildungsinhalte Animation, Marketing, Organisation und Konzeption kann vom überwiegenden Teil der ausbildenden Betriebe nicht gewährleistet werden!

In den nun folgenden Abschnitten haben Sie nun selbst die Möglichkeit, herauszufinden, ob die von mir aufgestellte These Bestand hat oder nicht.

2.1 Geeignete Bewerber

Für das Berufsbild „Fachangestellter für Bäderbetriebe“ geeignete Bewerber zu finden, war in der Vergangenheit und wird auch in der Zukunft die Ausbildungsbetriebe vor eine große Herausforderung stellen. Das liegt zum einen daran, dass in der breiten Öffentlichkeit zu wenig bekannt ist, dass es sich um einen attraktiven Ausbildungsberuf handelt. Zum anderen wird sich die Zahl der Auszubildenden auf Grund des demographischen Wandels erheblich verringern. Klassische Handwerksbetriebe verzeichnen schon seit einigen Jahren einen deutlichen Rückgang an Bewerbern. Neue Branchen, wie die IT-Branche, hingegen eine Steigerung.

Fakt ist ebenfalls, dass das Berufsbild eine enorme Bandbreite an Kompetenzen, Fertigkeiten und Kenntnisse verlangt. Handwerkliches Geschick, physikalisches, mathematisches und chemisches Verständnis, Einfühlungsvermögen und ein großes Maß an verantwortungsvollem Handeln sind einige Eigenschaften, die ein Bewerber vorweisen sollte. Auf der anderen Seite stellen wir fest, dass Eingangsvoraussetzungen, wie schulische Leistungen, Werte und Sozialverhalten, mehr und mehr Defizite aufweisen. Die Ausbildungsbetriebe und die Berufsschulen müssen immer häufiger „nachbessern und aufarbeiten“.

Die Praxis zeigt auch, dass viele sich nur deshalb um eine Stelle als Fachangestellter für Bäderbetriebe bewerben, weil sie in ihrem eigentlichen Wunschberuf keine Anstellung finden. Dies hat natürlich Auswirkungen auf die Motivation der Auszubildenden und die damit verbundenen Leistungen. Einigen Ausbildungsbetrieben gelingt es, durch optimale Organisation und Begleitung ihrer Auszubildenden die Motivation anzukurbeln und die Auszubildenden davon zu überzeugen, dass der Beruf ein sehr interessanter und vielfältiger sein kann.

Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit der Betriebe und Verbände in den Bädern kann das Image des Berufsstandes aufgewertet werden. Jeder Mitarbeiter ist durch vorbildliches Verhalten Multiplikator in eigener Sache.

2.2 Ausstattung der Ausbildungsstelle

Die Beurteilung der Ausstattung der Ausbildungsstätte ist für mich von großer Relevanz. Nur Bäder, die ein breites Spektrum von Angeboten und Nutzungseinrichtungen vorweisen können, sind in der Lage, eine fachspezifische Ausbildung zu gewähren.

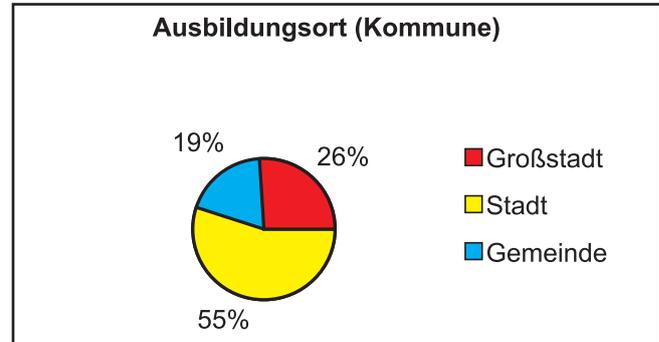


Diagramm. 1: Ausbildungsort

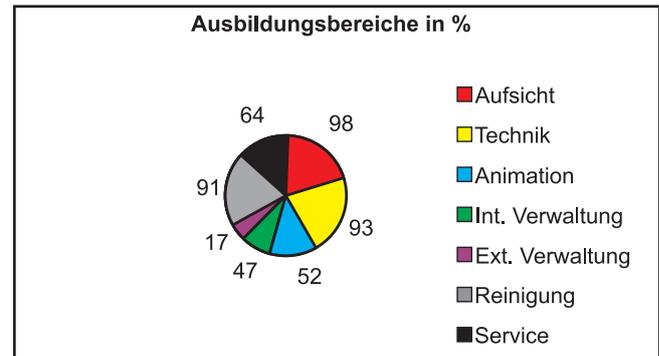


Diagramm. 2: Ausbildungsbereiche

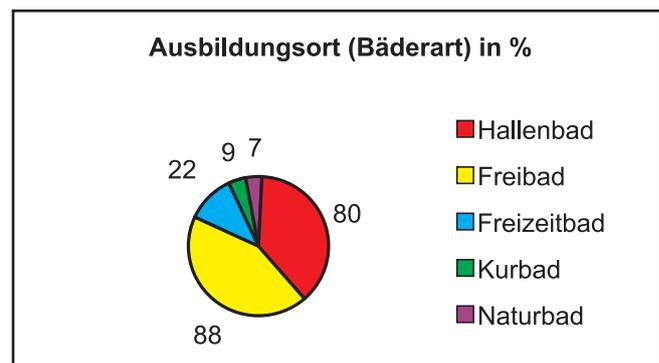


Diagramm. 3: Bäderart

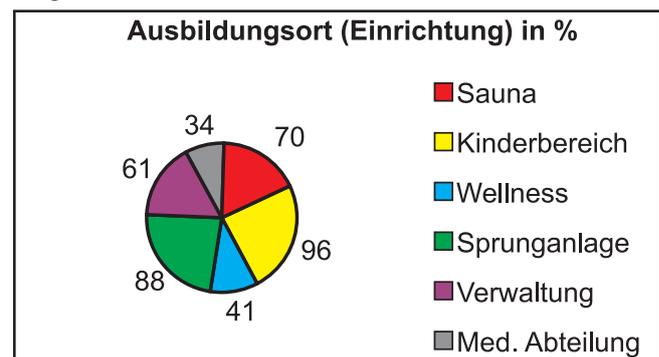


Diagramm. 4: Einrichtung

Betrachtet man sich die Diagrammen 1 - 4, so kann man feststellen, dass hier eine große Lücke besteht zwischen dem was ausgebildet werden soll (in Bezug auf Marketing, Animation und Wellness) und dem was ausgebildet werden kann. Fakt ist auch, dass Auszubildende in Großstädten eher die Möglichkeit haben, viele Ausbildungsinhalte vermittelt zu bekommen, da Großstädte über eine Reihe von verschiedenen Bädern verfügen. Mittlerweile gibt es aber auch in Deutschland eine Vielzahl von Städten (25.000 – 100.000 Einwohner) und Gemeinden, die ein Freizeitbad betreiben und somit in ihren Ausbildungsmöglichkeiten den Großstädten in nichts nachstehen.

Wie Abbildung 4 zeigt, findet die Ausbildung von Fachangestellten zu über 80 % in einem konventionellen Hallen- und Freibad statt. Nicht mal ein Viertel der Auszubildenden kommt in den Genuss, sich in einem Freizeitbad auf die später von ihnen erwarteten Kenntnisse und Fertigkeiten (z. B. Wellness, Animation) vorzubereiten. Das mag daran liegen, dass die Voraussetzungen, eine Ausbildungsberechtigung zu bekommen (auf Grund der Wassertiefe über 1.35 m und das Vorhandensein einer Sprunganlage), von Freizeitbädern nicht eingehalten werden.

Es gibt Beispiele von Ausbildungsstätten, die eine Zulassung haben, doch weder über qualifiziertes Perso-

nal noch über eine ausbildungsgerechte Ausstattung verfügen. Hier werden Ausbildungsverbunde hergestellt, in denen Auszubildende durch mehrere Kommunen ausgebildet werden. Sicherlich eine soziale Aktion, um Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zu geben. In der Praxis zeigt sich aber, dass die Garantie, alle Ausbildungsinhalte zu vermitteln, organisatorisch selten gegeben ist. Die Auszubildenden haben das Gefühl, von einem Ort zum anderen geschoben zu werden. Eine kontinuierliche Abstimmung innerhalb der Ausbildungsverbunde ist eher die Seltenheit, so das Ergebnis einer Umfrage.

Die Befragung hat weiterhin ergeben, dass es Auszubildende gibt, die entweder nur in einem Freibad oder nur in einem Hallenbad ausgebildet werden, obwohl der Ausbildungsrahmenplan vorschreibt, in beiden Arten von Bädern auszubilden. Ein Auszubildender wurde sogar während der Wintersaison in einer Kläranlage der Kommune eingesetzt!

Die Abbildungen 3 und 5 zeigen ähnliche Verhältnisse in den Einsatzbereichen der Auszubildenden. Die Bereiche Aufsicht, Technik und Reinigung hat fast jeder Auszubildende während seiner Ausbildungszeit durchlaufen. Weniger erstrebenswert scheinen die Bereiche Animation (Durchführung und Organisation von Veran-

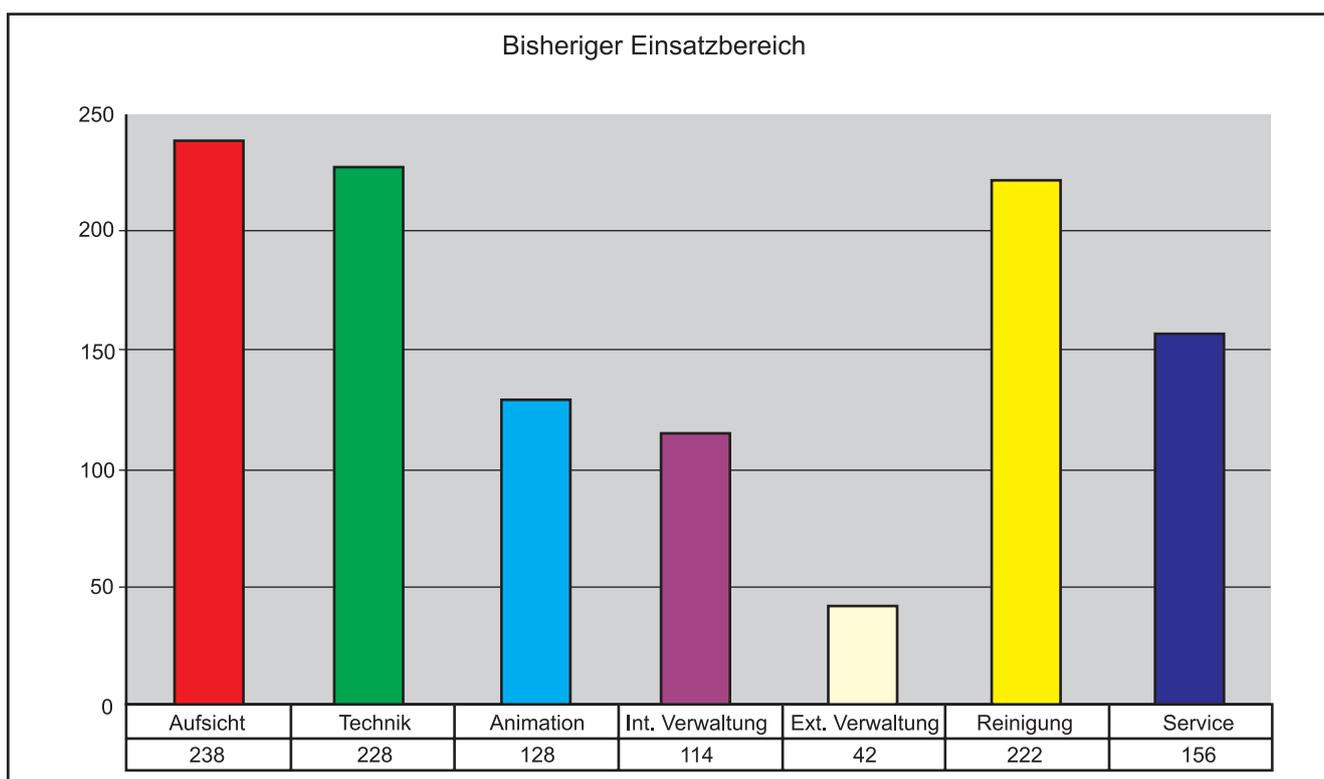


Diagramm. 5: Einsatzbereich

staltungen, Verwaltungstätigkeiten wie Marketing und Service) zu sein, obwohl sie mittlerweile lt. Ausbildungsrahmenplan vorgesehen und für die Bäder zukunftsweisend sind. Anmerkung: Von den 126 Auszubildenden, die bereits in der Animation eingesetzt wurden, haben 101 Auszubildende die Durchführung von Schwimmkursen als Animationsbeitrag angesehen. Nur 25 Auszubildende haben bei Veranstaltungen/Events und Kindergeburtstagen mitgewirkt. Eine Ursache für dieses Missverhältnis in der Ausbildung liegt zum einen in der Ausstattung oder der Angebotspalette der Bäder begründet. Wie die Abbildung 4 zeigt, verfügen nicht alle Ausbildungsstätten über entsprechende Teilbereiche für die Ausbildung.

Anmerkung: Als Wellness-Bereich wurde zu 94 % das Vorhandensein von Solarien definiert.

Als weitere Ursache für die defizitäre Ausbildung sehe ich den Einsatz von qualifizierten Ausbildern für diesen Beruf. Obwohl seit Jahren Meister für Bäderbetriebe ausgebildet werden, sind für die Ausbildung des Nachwuchses hauptsächlich die „alten Schwimmmeister“ zuständig (Abbildung 6). Gepr. Schwimmmeister, die wie ich vor Jahren dieses Beruf erlernt haben, verfügen zwar über eine jahrelange Erfahrung in den Bädern, aber nur ein geringer Teil hat eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung in den Bereichen: Management, Organisation, Animation und Konzeption. Auch wenn fast drei Viertel der Auszubildenden (Abbildung 7) ihre Ausbilder für sehr kompetent halten, stellt sich die Frage, warum es in vielen Betrieben Meister für Bäderbetriebe gibt, aber trotzdem der Schwimmmeister oder der -ge-

hilfe die Ausbildung durchführt. Bei der Auswertung der Fragebögen für Fachkräfte werde ich auf diesen Punkt genauer eingehen.

Die Bereitschaft der Kommunen und Betreiber, aber auch der Ausbilder selbst, an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Ausbildungssektor teilzunehmen, ist sehr gering. Aufklärung täte gut, denn nicht nur in technischer und betriebswirtschaftlicher Hinsicht gibt es in der Bäderlandschaft Neuerungen, sondern auch in der Ausbildung!

Teilnehmer meiner Seminare sind in erster Linie Ausbilder, die nicht der Meinung sind, dass ein vor Jahren absolvierter Ausbildungseignungslehrgang für immer den Anforderungen der Ausbildung gerecht wird. Die Veränderungen der Gesellschaft, der Bildungslandschaft und des Verhaltens von jungen Menschen darf nicht ignoriert werden.

Durch weitere Fragen über den Ablauf der Ausbildung habe ich versucht, Aufschluss darüber zu bekommen, wo Veränderungen in der Organisation sinnvoll wären. Mein Anliegen ist es, Ausbildung so zu konzipieren, dass der Nachwuchs eine Chance hat, auch den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden.

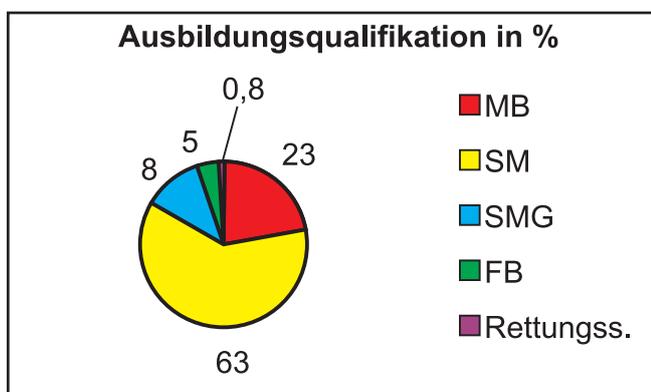


Diagramm. 6: Ausbildungsqualifikation

Abkürzungen: MB = Meister für Bäderbetriebe
SM = Schwimmmeister

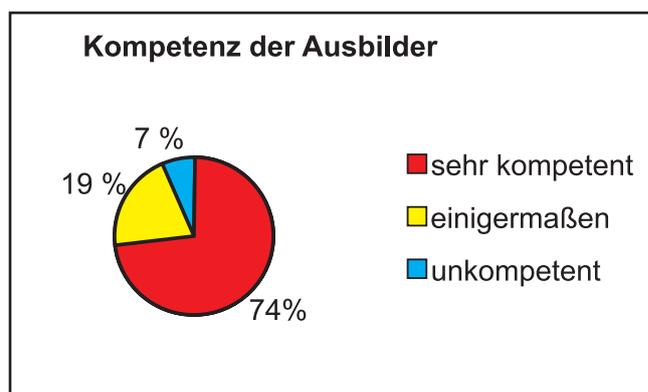


Diagramm. 7: Ausbilderkompetenz

SMG = Schwimmmeistergehilfe
FB = Fachangestellter f. B.

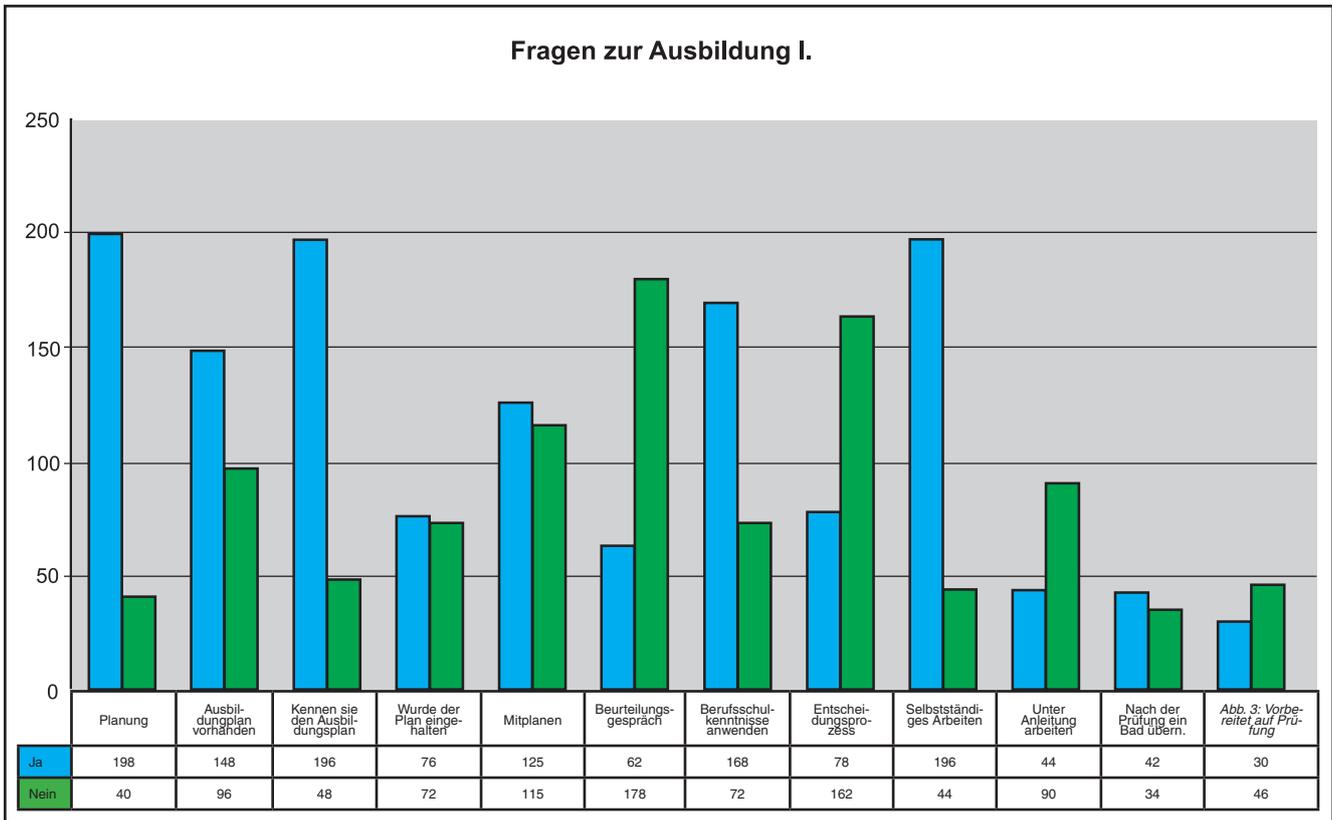


Diagramm. 8: Ausbildungsbefragung

Was sich in Abbildung 8 widerspiegelt ist die Tatsache, dass die Ausbildung der Fachangestellten für Bäderbetriebe nicht in der Intensität durchgeführt wird, wie sie empfohlen wird. Alleine das Ergebnis, dass bei 96 Auszubildenden kein betrieblicher Ausbildungsplan vorhanden ist und der Rahmenplan nur bei 72 eingehalten wird beweist, dass Ausbildung zur Nebensache geworden ist. 45 % der Auszubildenden fühlen sich nicht in der Lage, nach der Ausbildung ein Bad zu übernehmen, obwohl das gängige Praxis ist und von den zukünftigen Arbeitgebern erwartet wird. Als skandalös bezeichne ich das Verhalten den Auszubildenden gegenüber, was das kommunikative Miteinander betrifft. Von 244 Auszubildenden haben drei Viertel bisher noch kein Beurteilungsgespräch mit ihren Vorgesetzten geführt. Wie sollen die Betroffenen ihren Einsatz für die Bäder, ihr Tun, ihre Gedanken hinterfragen, wenn ihnen das dazu notwendige Feedback fehlt?

Wie wird die Ausbildung (methodisch, didaktisch) von den Ausbildern aufgebaut, wenn man nicht gemeinsam mit den Auszubildenden den bisherigen Weg analysiert? Führt das nicht in eine Sackgasse? Lässt sich durch diese grobe Unterlassung der Vorgesetzten erklären, warum sich der überwiegende Teil der Auszubildenden nicht ausreichend auf die Prüfung vorbereitet

fühlt/ist, oder warum sich knapp die Hälfte der Auszubildenden nach der Ausbildung nicht zutraut, ein Bad zu übernehmen?

Fazit:

Auch wenn dieses Buch daraus resultiert, dass es m. E. erhebliche Defizite und Probleme gibt, so möchte ich dennoch festhalten, dass wir auch in unserem Berufsbild eine große Zahl motivierter und engagierter Ausbilder und Auszubildende haben. Wir können nicht per se die Jugend und die bestehenden Strukturen negativ darstellen oder vorschieben. Wenn uns erst einmal bewusst ist, wo die Ursachen der Probleme liegen, können wir uns auf den Weg machen und nach neuen Lösungen suchen.

Dieses Buch soll ein 1. Schritt dazu sein, Ansätze anzubieten, die Ausbildung für alle Beteiligten lohnenswert erscheinen zu lassen.

Die Säge



Abb. 3: Säge

Die Säge ist ein Werkzeug, das zum Einkerbten oder Trennen von Materialien bestimmt ist.

Sowohl Ausbilder als auch Auszubildende müssen sich ggf. im Laufe der Ausbildung von alten Gepflogenheiten, Ansichten trennen. Durch Erfahrungen, die wir jeden Tag aufs Neue erleben, und den stetigen gesellschaftlichen Wandel kommen wir hier und da in die Verlegenheit, „alte Zöpfe abzuschneiden“. Wir müssen lernen, mit Kollegen zu teilen, uns zu behaupten und ein gesundes Selbstbewusstsein/Selbstvertrauen zu erlangen. Dazu gehört, dass wir unter gewissen Umständen auch mal die „Zähne zeigen/Grenzen setzen müssen“.

3. Planung der Ausbildung

3.1 Voraussetzungen des Betriebes

Die Frage, ob sich ein Betrieb für die Ausbildung zum Fachangestellten eignet, ist von der Beschaffenheit des Bades abhängig. Der Ausbildungsbetrieb muss in der Lage sein, alle in der Ausbildungsverordnung beschriebenen Inhalte zu vermitteln. Da die Inhalte sehr breit gefächert sind, ist dies nicht von jedem Betrieb zu bewerkstelligen. Es besteht die Möglichkeit, sich mit anderen Betrieben und Bädern zusammenzuschließen.

Ihr Bad/Betrieb sollte so beschaffen sein, dass der Auszubildende seine Schwimm- und Rettungsfähigkeit erlernen kann. Das setzt voraus, dass Sie ein Bad mit der geforderten Wassertiefe haben. Zum Schwimmen gehören auch das Tauchen und das Springen. Eine Wassertiefe von mind. 1,80 m ist hier empfehlenswert. Das Vorhalten einer Sprunganlage mit einem 3-m-Brett ist vorteilhaft, da ein Sprung vom 3-m-Brett Prüfungsbestandteil ist.

Weitere Bereiche die ausbildungsrelevant sind: Technik, Verwaltung, Kasse, Animation und Sauna. Auch der wechselseitige Einsatz zwischen Frei- und Hallenbad ist in der Ausbildungsverordnung vorgesehen.

Eine bäderspezifische Verwaltung (Sport- u. Badeamt, Betreibergesellschaften) kann oft die gesamte Bandbreite des Bädermanagements abdecken. In der Praxis

dagegen finden wir die Auszubildenden sehr häufig in Rathäusern, in denen Bäder neben dem eigentlichen Geschäft geführt werden. In diesen Fällen sollte darüber nachgedacht werden, ob eine Verbundausbildung mit kompetenten Bädern möglich ist.

Bevor Sie ausbilden, müssen Sie dies der Zuständigen Stelle melden. Das können Regierungsbezirke oder Industrie- und Handelskammern sein. Da die Ausbildung im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Bundesländer liegt, gibt es keine einheitliche Regelung.

TIPP:

Fragen Sie bei Ihrer Zuständigen Stelle nach, ob Sie ein Ausbildungsberater informieren kann. Er wird den Betrieb genau inspizieren und Ihnen helfen, wie Sie die Ausbildung unter Einhaltung der einschlägigen Vorschriften gestalten können.



3.2 Persönliche Eignung

Die **persönliche Eignung** setzt voraus, dass Sie die fachliche Kompetenz nachweisen. Diese erhalten Sie automatisch mit der bestandenen Prüfung zum Meister für Bäderbetriebe.

Bestandteil der Meisterprüfung ist der ADA-Schein (**Ausbilder-Eignungs-Prüfung**). Der ADA-Schein ist Grundvoraussetzung, damit Sie eine Ausbildungsge- nehmigung erhalten. Methodik und Didaktik der Ausbil- dungsplanung sowie pädagogische Kenntnisse und Fertigkeiten werden in dieser Weiterbildung vermittelt.

Eine pädagogische Vorbildung ist immer zu empfehlen. Wie im Kapitel „Konflikte während der Ausbildung“ dar- gelegt, sind die Probleme im Umgang mit den Jugend- lichen und jungen Erwachsenen nicht von der Hand zu weisen. Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffällig- keiten sind in der Ausbildung keine Seltenheit. Mit Em- pathie, Fingerspitzengefühl und einem Koffer voller pä- dagogischer Methoden können Sie die Ausbildung in die richtige Richtung navigieren.

Persönliche Eignung setzt Erfahrungen im Umgang mit Menschen voraus.

Sie werden feststellen, dass kein Auszubildender dem anderen gleicht, kein Ausbildungsjahr wie das andere verläuft und Ausbildung einem stetigen Wandel unter- liegt. Sie als Ausbilder lernen jeden Tag aufs Neue, dass die Methode, die Sie heute noch erfolgreich ange- wendet haben, morgen schon nicht mehr funktionieren muss.

Ihre persönliche Eignung hängt auch davon ab, inwie- weit Sie bereit sind, neuen Herausforderungen Türen und Tore zu öffnen, Chancen zu nutzen und ständig weiterlernen.

3.3 Organisatorische Vorausset- zungen

Persönliche und fachliche Eignung sind der eine Punkt. Das allein reicht nicht aus, Ausbildung optimal durchzu- führen. Im Folgenden nun weitere Punkte:

3.3.1 Zeitfaktor

Gerade in Zeiten in denen Finanzen eine entschei- dende Rolle spielen, wo Personalabbau an der Tagesord- nung steht, ist eine Prüfung der zeitlichen Komponente

von großer Bedeutung.

Wenn Sie als Betrieb oder Person ausbilden wollen, benötigen Sie dazu **Zeit**. Zeit sich den Auszubildenden zu widmen, um Inhalte zu vermitteln. In jedem meiner Ausbilder-Seminare stelle ich anfänglich die Frage: „Wieviel Zeit haben Sie, sich um die Ausbildung zu kümmern?“. Die Antworten reichen von täglich 10 Min. bis zu 8 Stunden. Einige große Städte haben Ausbilder, die sich ausschließlich nur um die Ausbildung küm- mern. Das ist die Minderheit! Allgemein kann man sa- gen, dass die meisten Ausbilder zu wenig Zeit für ihre Auszubildende haben. Häufig ist es so, dass Auszubil- dende voll im Dienstplan integriert werden, damit der Badebetrieb aufrecht erhalten werden kann. Das ist nicht der Sinn und Zweck einer Ausbildung!

TIPP:

Checken Sie also Ihre zeitlichen Res- sourcen und besprechen Sie vor ei- ner Ausbildung diesen Punkt mit der Unternehmensleitung. Planen Sie ausreichend Zeit in Ihren persönlichen Wochenplan mit ein.



3.3.2 Beteiligung weiterer Mitarbei- ter

Prüfen Sie in Ihrem Bad, Ihrem Unternehmen, welche Personen noch bei der Ausbildung beteiligt werden können. Das hat den Vorteil, dass Sie Ausbildungsin- halte nach Neigung der Ausbilder verteilen können und Zeit sparen. Wenn Sie mehrere Mitarbeiter in die Aus- bildung integrieren, hat das den Nebeneffekt, dass alle, die am Lernprozess beteiligt sind, sich stets weiter ent- wickeln. Sprechen Sie im vor hinein mit Ihren Kollegen darüber, wer welchen Part übernimmt und halten Sie dies schriftlich im Ausbildungsrahmenplan fest. Somit können Sie jederzeit nachvollziehen, wer für welchen Bereich verantwortlich ist.

3.3.3 Ausbildungsrahmenplan

Die Zuständige Stelle verlangt von Ihnen, einen per- sönlichen, betrieblichen **Rahmenplan** für Ihre Auszubil- dende zu erstellen. Diesen müssen Sie zusammen mit den Verträgen vor Beginn der Ausbildung der Zuständi-