

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



9 783941 484122

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.

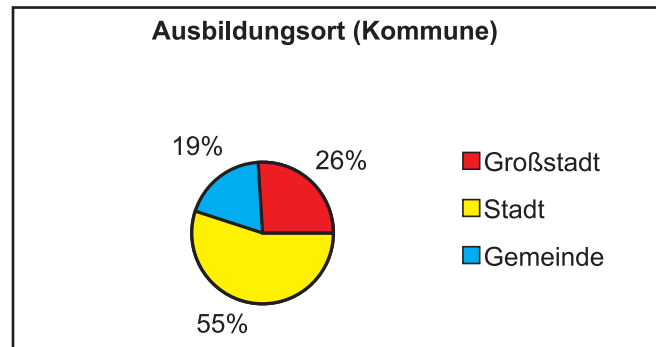


Diagramm. 1: Ausbildungsort

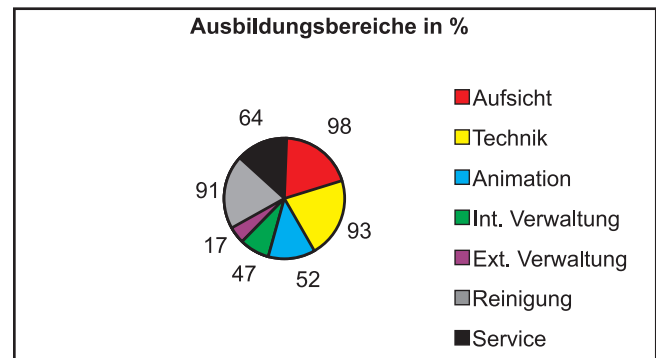


Diagramm. 2: Ausbildungsbereiche

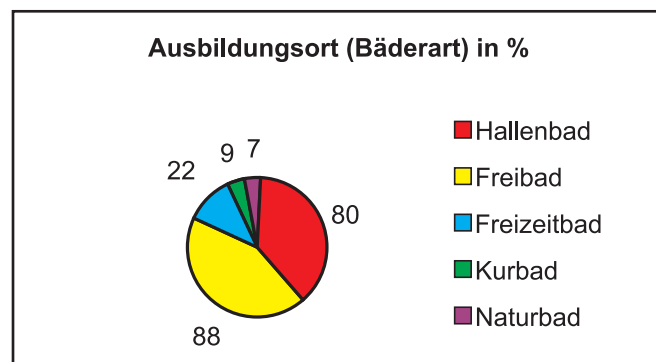


Diagramm. 3: Bäderart

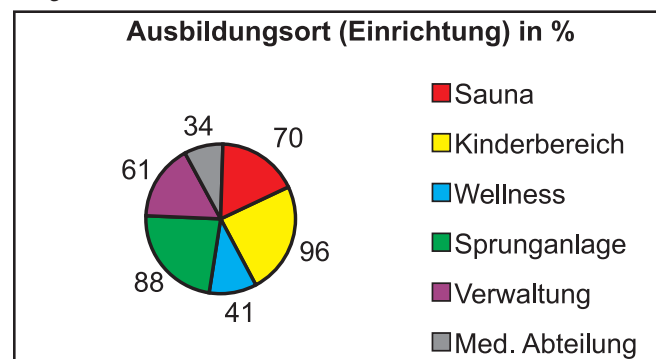


Diagramm. 4: Einrichtung

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-

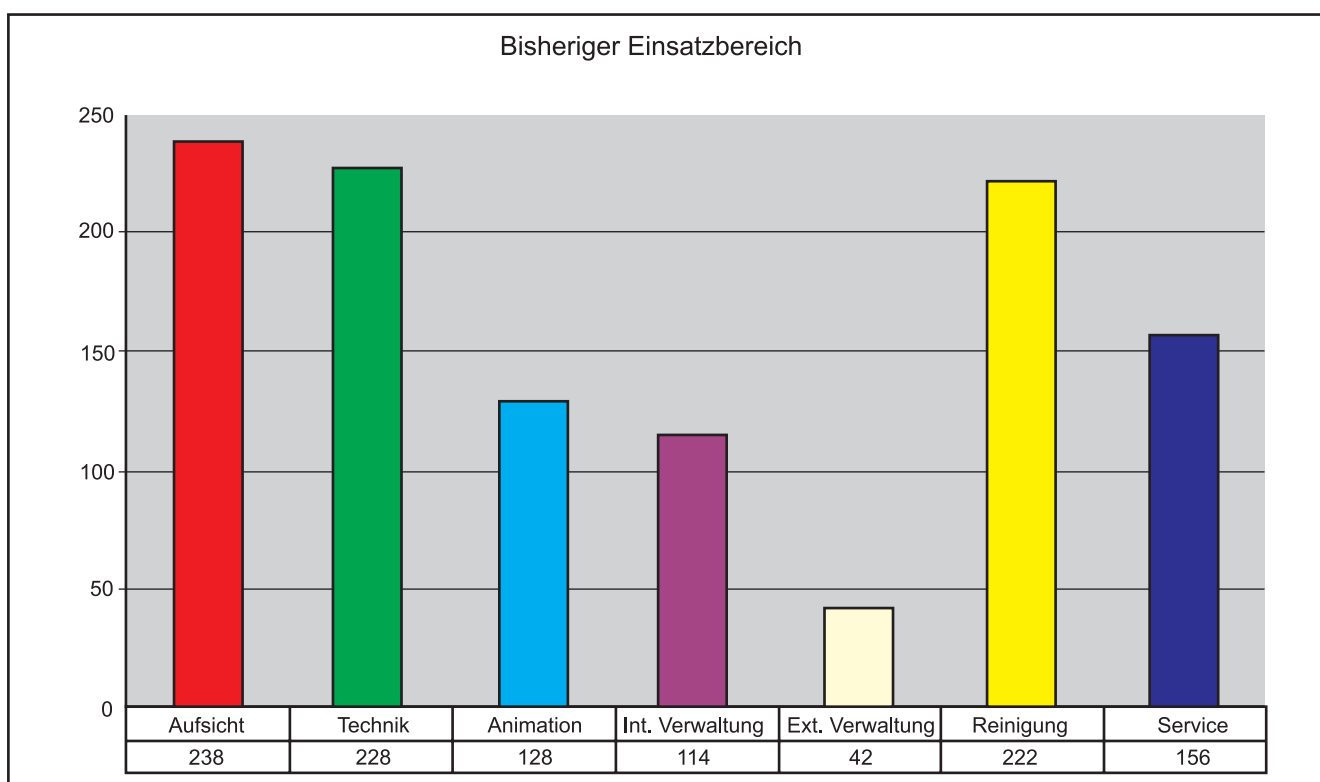


Diagramm. 5: Einsatzbereich

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.

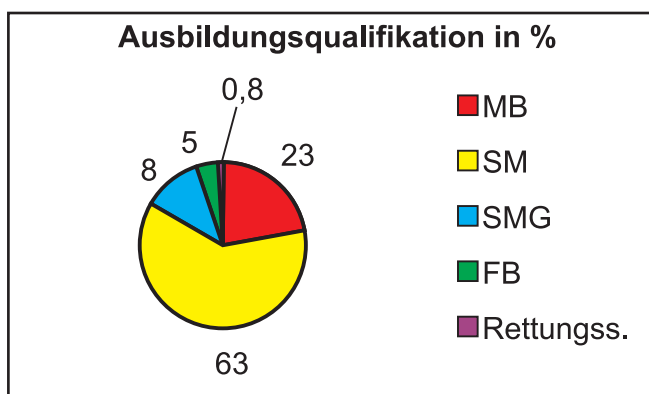


Diagramm. 6: Ausbildungsqualifikation

Abkürzungen: MB = Meister für Bäderbetriebe
SM = Schwimmmeister

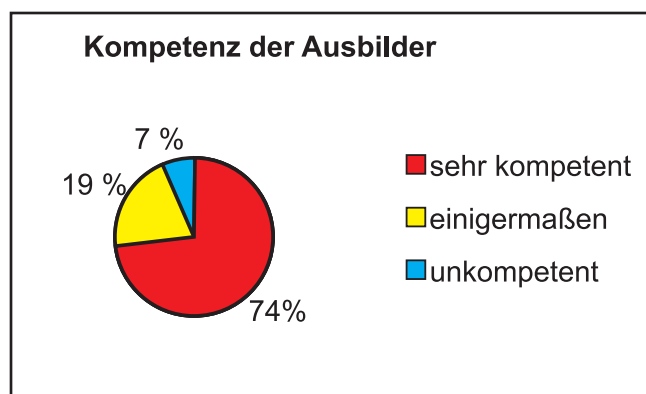


Diagramm. 7: Ausbilderkompetenz

SMG = Schwimmmeistergehilfe
FB = Fachangestellter f. B.

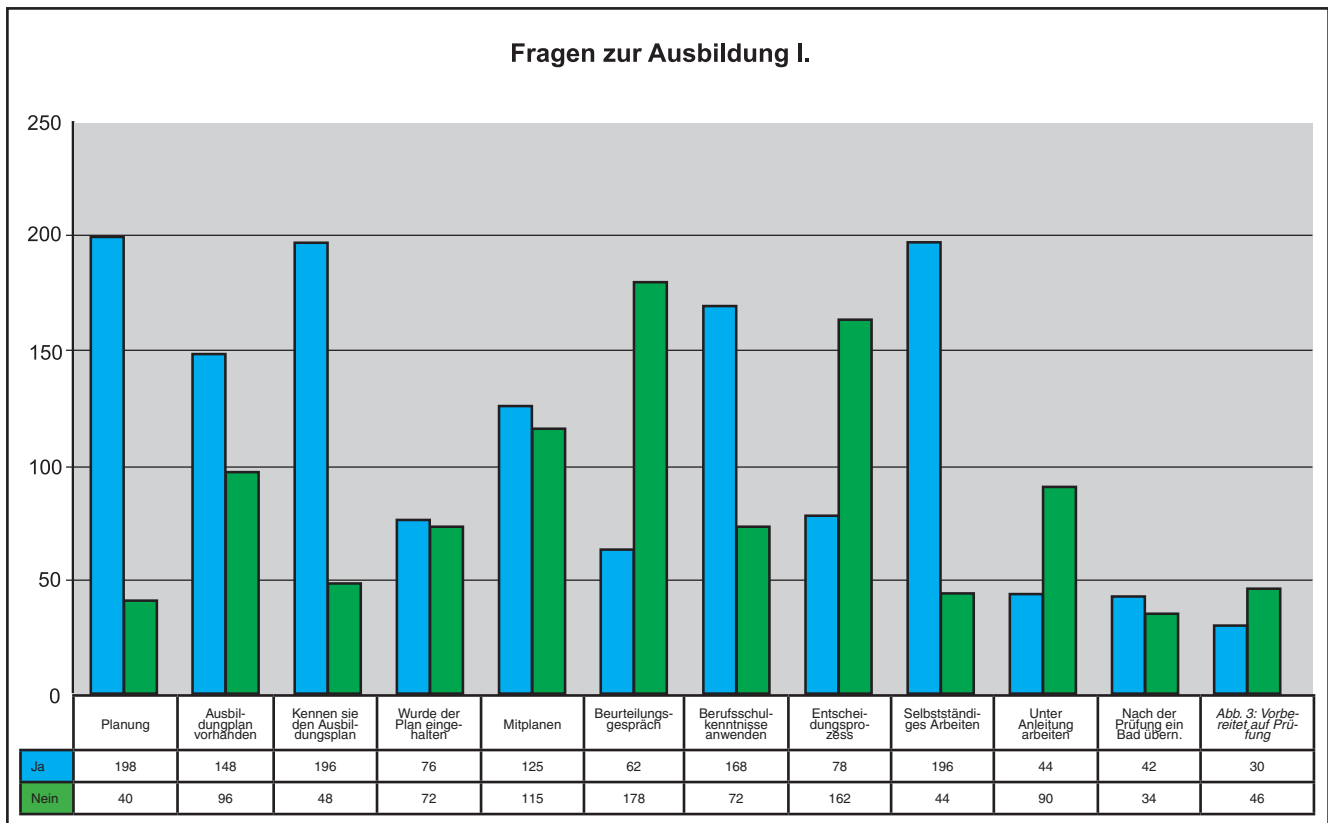


Diagramm. 8: Ausbildungsbefragung

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 Ausbildungsplanung sowie pädagogische Kenntnisse und Fertigkeiten werden in dieser Weiterbildung vermittelt.

Eine pädagogische Vorbildung ist immer zu empfehlen. Wie im Kapitel „Konflikte während der Ausbildung“ dargestellt, sind die Probleme im Umgang mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht von der Hand zu weisen. Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten sind in der Ausbildung keine Seltenheit. Mit Empathie, Fingerspitzengefühl und einem Koffer voller pädagogischer 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 unterliegt. Sie als Ausbilder lernen jeden Tag aufs Neue, dass die Methode, die Sie heute noch erfolgreich angewendet haben, morgen schon nicht mehr funktionieren muss.

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

3.3 Organisatorische Voraussetzungen

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

3.3.1 Zeitfaktor

Gerade in Zeiten in denen Finanzen eine entscheidende Rolle spielen, wo Personalabbau an der Tagesordnung 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 kümmern. Das ist die Minderheit! Allgemein kann man sagen, dass die meisten Ausbilder zu wenig Zeit für ihre Auszubildende haben. Häufig ist es so, dass Auszubildende 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 Ressourcen und besprechen Sie vor einer Ausbildung diesen Punkt mit der Unternehmensleitung. Planen Sie ausreichend Zeit in Ihren persönlichen Wochenplan mit ein.



3.3.2 Beteiligung weiterer Mitarbeiter

Prüfen Sie in Ihrem Bad, Ihrem Unternehmen, welche Personen noch bei der Ausbildung beteiligt werden können. Das hat den Vorteil, dass Sie Ausbildungsinhalte nach Neigung der Ausbilder verteilen können und Zeit sparen. Wenn Sie mehrere Mitarbeiter in die Ausbildung integrieren, hat das den Nebeneffekt, dass alle, die am Lernprozess beteiligt sind, sich stets weiter entwickeln. 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 persönlichen, betrieblichen **Rahmenplan** für Ihre Auszubildende zu erstellen. Diesen müssen Sie zusammen mit den Verträgen vor Beginn der Ausbildung der Zuständi-

gen Stelle vorlegen. In diesem betrieblichen Rahmenplan ist die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung vorzunehmen. Ein Muster bekommen Sie über die zuständigen Stellen.

Der betriebliche Rahmenplan wird ebenfalls dem Auszubildenden vor Beginn seiner Ausbildung ausgehändigt, damit dieser die Möglichkeit hat, zu überprüfen, ob alle Inhalte, die vermittelt werden sollen, während der Ausbildung vermittelt wurden.

TIPP:

Bauen Sie sich eine Datei auf, in der Sie bei zukünftigen Ausbildungsgängen nur noch die Daten der einzelnen Ausbildungsabschnitte und den Namen des Auszubildenden verändern müssen. Die Inhalte des Rahmenplans bleiben immer die Gleichen!



3.3.4 Berichtsheft

Es ist die Pflicht des Auszubildenden, ein **Berichtsheft** zu führen. Ein Muster erhalten Sie über die zuständigen Stellen oder über Schreibwarenhersteller. Die Führung des Berichtsheftes wird unterschiedlich gehandhabt. Einige Betriebe fordern einen täglichen, andere Betriebe einen wöchentlichen oder monatlichen Bericht.

Ob das Berichtsheft handschriftlich oder über PC erstellt werden soll, liegt in Ihrer Entscheidung.

Der Auszubildende hat das Recht, seine Berichte während der Arbeitszeit zu schreiben. Planen Sie dafür in dem wöchentlichen Dienstplan ausreichend Zeit ein.

TIPP:

Erstellen Sie ein Formular „Berichtsheft“ auf dem PC, damit Sie jederzeit ein Blankoformular parat haben. Das spart vor allem Geld!

Ergänzen Sie bei täglichen Formularen den Samstag und den Sonntag, da Ihre Auszubildenden auch an Wochenenden arbeiten! (siehe Punkt: 3.3.5)

Sollten Sie sich dafür entscheiden, dass Ihr Auszubildender seine Berichte am PC erstellen kann, achten Sie darauf, dass er nicht zu häufig die Kopierfunktion benutzt. Die Praxis hat gezeigt, dass Auszubildende oft den bequemen Weg gehen und bereits vorbereitete Sätze in den PC eingeben und in die Berichte kopieren!

Handschriftlich angefertigte Berichte haben den Vorteil, dass Sie als Ausbilder feststellen können, inwieweit Ihr Auszubildender die **Rechtschreibung beherrscht. Über PC angefertigte Berichte laufen oft über ein Rechtschreibprogramm. Somit bleiben Ihnen eventuelle Defizite verborgen!**

Kontrollieren Sie in regelmäßigen Abständen

die Berichte! Auszubildende neigen oft dazu, Berichte gar nicht oder nur sehr sporadisch zu führen. Vermeiden Sie durch die Kontrollen, dass ein großer Aufwand entsteht, die Berichte nachzuschreiben. Denken Sie an den Motivationseffekt!

Lassen Sie Mitarbeiter, die an der Ausbildung beteiligt sind, die Berichte auf Richtigkeit und Vollständigkeit überprüfen. Das hat auch den Vorteil, dass die Mitarbeiter in Ihrem Betrieb, was Ausbildung betrifft, auf dem aktuellen Stand sind!

Auch wenn durch Erlass der zuständigen Stelle nur ein täglicher, stichpunktartiger Nachweis erbracht werden muss, so kann die Entscheidung des Ausbildungsbetriebes, einen monatlichen Fachbericht zu erstellen, dazu beitragen, dass der Auszubildende lernt, sich mit Fachliteratur zu beschäftigen, seine schriftliche Ausdrucksweise und seine Grammatik trainiert. Immer mehr Auszubildende weisen ein hohes Defizit im Bereich Rechtschreibung, Grammatik und Formulierung von Sätzen auf.



3.3.5 Arbeitszeiten

Ausbilder beklagen sich in den Seminaren über die **Arbeitszeiten** von Auszubildenden. In den Betrieben herrscht die Meinung, dass Auszubildende, die noch nicht volljährig sind, nur in der Zeit zwischen 7:00 Uhr und 17:00 Uhr ihren Dienst versehen dürfen. Die Konsequenz ist, dass Arbeitsabläufe (Filterspülung, vorbereitende Arbeiten, Kassendienste, Events etc.), die in der Zeit vor 7:00 Uhr oder nach 17:00 Uhr anfallen, nicht vermittelt werden können.

TIPP:

Suchen Sie das Gespräch mit dem **Amt für Arbeitsschutz** oder dem **Gewerbeaufsichtsamt**. Legen Sie detailliert dar, warum Sie dafür plädieren, dass Ihre Auszubildende in den normalen Schichtdienst und am Wochenende eingesetzt werden sollen. Mittlerweile gibt es eine große Anzahl von Betrieben, die eine Genehmigung auch für unter 18-jährige Auszubildende bekommen haben!



materialien und ergänzen Sie die Unterlagen durch neue Inhalte!

Ergänzen Sie Ihre Unterlagen auch mit den von der Berufsschule vermittelten Kenntnissen. Lassen Sie sich alle Arbeiten, die von der Schule benotet werden, vorlegen. Sie erfahren so, welcher Stoff in der Schule besprochen wurde und bekommen einen Eindruck, was prüfungsrelevant sein könnte.

FAZIT:

Eine Ausbildung kann nur dann gelingen, wenn die betrieblichen, persönlichen und organisatorischen Voraussetzungen gegeben sind.

Bevor Sie zum ersten Mal ausbilden, sollten Sie sich Zeit nehmen, und über die o. g. Punkte in Ruhe nachdenken. Bilden Sie nicht nur aus, um überhaupt auszubilden!

Erstellen Sie eine Liste aller vorhandenen und noch benötigten Ressourcen. Stellen Sie Kontakt zu Betrieben her, die bereits Erfahrungen mit der Ausbildung von Bäderfachangestellten haben.



3.3.6 Literatur/Lernmaterial

Ausbilder und Auszubildende sind keine Genies, die das gesamte Wissen, welches während der drei Jahre vermittelt werden soll, in ihren Köpfen haben. Arbeitsaufträge der Schulen oder Fragen Ihrer Auszubildenden sind nicht immer ohne Recherche zu beantworten.

TIPP:

Legen Sie sich eine umfangreiche Auswahl an **Literatur** an. Nutzen Sie die angebotene Schwimmbadliteratur und ergänzen Sie diese durch Bücher, die Sie oft kostengünstig auf den Flohmärkten erwerben können.

Überfliegen Sie einmal in der Woche die Fernsehzeitschriften nach interessanten Dokumentationen, die das Fernsehen ausstrahlt. Sie gewinnen somit zusätzlich, oft pädagogisch gut aufbereitetes Material für Ihren Unterricht.

Erstellen Sie einen Lernordner mit allen Arbeits-



Hammer



Abb. 4: Hammer

Das Schlaginstrument Hammer gibt es in verschiedenen Variationen. Beim Zusammenspiel von Trägheit und Hebelgesetz wird die Wucht, die durch die menschliche Hand ausgeübt wird, durch eine Verlängerung des Hebelarmes verstärkt. Die Wucht kann bearbeitend, zerstörend oder energieübertragend auf feste Körper einwirken.

Ähnliche Wirkungen hat die Wirkung auf die Ausbildung von Menschen. Eine behutsame Anwendung kann zur Folge haben, dass wir mit didaktisch/me-

thodisch durchdachter Ausbildung Inhalte festigen.

4. Bewerbung und Auswahl von Auszubildenden

„Prüfe, wer sich ewig bindet!“, so ein Zitat, welches oft in Zusammenhang mit einer bevorstehenden Heirat gesagt wird.

Dieses Kapitel soll Ihnen als Wegweiser dienen, wie Sie Auszubildende rekrutieren und das Auswahlverfahren gestalten können. Sie erhalten einen Überblick über die Gestaltung von Bewerbungsunterlagen, den Ablauf eines Einstellungs-/Vorstellungsgesprächs und einen kurzen Einblick in Modelle der Persönlichkeitsanalyse.

Wenn eine Ausbildung auch nicht für „ewig“ ist, so kann ein gut konzipiertes Auswahlverfahren vor manchem Kummer bewahren. „Kann“, muss aber nicht! Unterliegen Sie nicht dem Irrtum und glauben, dass durch den Einsatz von Psychotests alle Charaktereigenschaften zum Vorschein kommen. Dennoch sollten Sie nicht, wie in vielen Fällen blauäugig jedem Bewerber Ihr uneingeschränktes Vertrauen schenken.

Im Computerzeitalter ist es nicht außergewöhnlich, wenn sich die eingehenden Bewerbungen teilweise bis aufs I-Tüpfelchen gleichen und vielversprechend klingen.

Auf der anderen Seite sind Bäderbetriebe heutzutage froh, überhaupt Bewerbungen zu erhalten. Das Image vom braungebrannten, autoritären Bademeister, die unpopulären Dienstzeiten und die hohe Verantwortung lassen das Berufsbild unattraktiv erscheinen. Auch der

Demographische Wandel, der erst in den nächsten Jahren gravierend in Erscheinung treten wird, spielt eine wesentliche Rolle.

Konkret bedeutet dies: Geeignete und dazu noch motivierte Bewerber zu finden, wird von Jahr zu Jahr schwieriger!

4.1 Rekrutierung von Auszubildenden

Woher nehmen wir unsere zukünftigen Mitarbeiter? Was können Sie tun, um geeignete Interessenten zu gewinnen?

Die klassische Variante ist die, eine Stellenausschreibung in der regionalen Presse zu schalten. Aus Unternehmenssicht und kommunaler Sicht wird es gern gesehen, wenn Bewerber aus der eigenen Region eingestellt werden. Politisch ist dieses Vorgehen gut „zu verkaufen“. Welcher Politiker brüstet sich nicht gerne damit, etwas Gutes für die Jugend oder gegen die schlechten Arbeitsmarktzahlen in seinem Wahlkreis zu tun?

Eine vielpraktizierte Vorgehensweise ist auch, Bewerber aus den regionalen Schwimmsport treibenden Vereinen oder aus Wasserrettungsorganisationen zu gewinnen. Das hat sicherlich den Vorteil, dass sie, was die Schwimm- und Rettungsfähigkeit betrifft, in der Ausbildung nicht von ganz vorne anfangen müssen. Die Bewerber könnten ihr Hobby zum Beruf machen. Für beide Seiten sollte dennoch klar sein, dass der

sportliche Aspekt von großer Bedeutung, aber nicht alles ist!

Die **Agentur für Arbeit** stellt kostenfrei Ausbildungsplätze ins Internet. Dies bietet sich an, wenn Sie auch überregional junge Menschen ansprechen möchten.

Die Agentur für Arbeit ist auch daran interessiert, Umschulungsmaßnahmen für Menschen zu fördern, die ihren eigentlichen Beruf nicht mehr ausüben können. Auf Grund der Ausbildungsverkürzung von drei auf zwei Jahre, sparen Sie Personalkosten und kommen kurzfristig an geeignetes Fachpersonal.

Die Frage, welche Erfahrungen Betriebe mit **Umschülern** gemacht haben, wird in den Seminaren sehr rege diskutiert. Wie Sie sich denken können, gibt es auch hier sehr unterschiedliche und keine allgemein gültigen Aussagen zu diesem Thema. Sicherlich bringen Umschüler Vorkenntnisse aus dem ursprünglich erlernten Beruf mit, die für Ihr Unternehmen Synergieeffekte schaffen können. Diese Effekte sollten Sie wenn möglich nutzen und den Umschüler bei Bedarf nach spezifischen Fachkenntnissen fragen.

„Junge Menschen, die noch keine Ausbildung haben, sind noch formbar, Umschüler nicht mehr!“, ist eine häufig verbreitete Meinung. Klar ist, dass Menschen, die bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben, eine gewisse Reife erlangt, Verhaltensweisen erlernt und in der Praxis angewandt haben. Sie treten selbstbewusster auf und sind oft weniger beeinflussbar. Deswegen sind sie per se aber als Bewerber nicht negativ zu bewerten. Versuchen Sie daher, die positiven und für Ihr Unternehmen gewinnbringenden Ressourcen zu betrachten.

TIPP:

Besuchen Sie Ihren Ansprechpartner bei der Agentur für Arbeit und klären Sie ihn hinreichend über das Berufsbild auf. Oft wissen die Mitarbeiter überhaupt nicht, auf welche Aspekte es in diesem Beruf ankommt. Dem Bewerber werden oft falsche Fakten mit auf den Weg gegeben. Teilen Sie dem Mitarbeiter mit, welche Voraussetzungen Sie sich wünschen. Das kann von Fall zu Fall sehr unterschiedlich ausfallen.



Werben Sie in Ihrem Betrieb, in Ihrem Bad. Die Zuständige Stelle, die Deutsche Gesellschaft für das Badewesen und der Bundesverband Deutscher Schwimmmeister e.V. haben auf die Jugend abgestimmte Werbebroschüren/Plakate erstellt, die Sie nutzen sollten.

Nutzen Sie das Instrument der Öffentlichkeitsarbeit! Führen Sie einen „Tag der offenen Tür“ für Schulen und Jugendgruppen oder Familien ein. Stellen Sie das Berufsbild der Öffentlichkeit in der Praxis vor. Vielen ist gar nicht bewusst, dass es sich um einen Ausbildungsberuf handelt.

Seit einigen Jahren werden in Deutschland regionale Ausbildungsmessen organisiert. Sie sollen den Jugendlichen dazu dienen, sich beruflich zu orientieren. Nutzen Sie diese Plattform!

Wenn Sie schon Auszubildende in Ihrem Betrieb haben, können Sie direkt in die Schulen gehen und das Berufsbild von den Auszubildenden vorstellen lassen. Sie sprechen die gleiche Sprache der Schüler und können ihre Sichtweise über den Ausbildungsalltag erläutern.

Informieren Sie sich bei der Agentur für Arbeit über Förderprogramme und Zuschüsse zur Ausbildung.

4.2 Bewerbungen

Interessant ist, dass Unternehmen und Kommunen, die eine Personalabteilung haben, diese damit beauftragen, geeignete Auszubildende für das Bad einzustellen. Daran ist erst einmal nichts falsch. Falsch dagegen ist häufig die angewandte Praxis, keine Fachleute aus den Bädern oder den zukünftigen Ausbilder bei der Auswahl der Bewerber zu integrieren. Nur sie wissen im Detail, auf was es wirklich in der Ausbildung zum Fachangestellten ankommt!

TIPP:

Klären Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung, dass Sie sehr großen Wert darauf legen, bei der Auswahl dabei zu sein. Schließlich müssen Sie täglich mit den Auszubildenden arbeiten und die Verantwortung über das Ergebnis der Ausbildung übernehmen.



4.2.1 Inhalt von Bewerbungen

Wie bereits erwähnt, habe ich persönlich die Erfahrung gemacht, dass sich immer mehr der eingehenden Bewerbungen gleichen. Auch hier zählt: Der erste Eindruck ist oft entscheidend. Eine außergewöhnliche Bewerbung sticht heutzutage ins Auge. Die Aufmachung, das Design der Bewerbungsmappe kann schon der erste „Eyecatcher“ sein, der über den Bewerber in Bezug auf seine Kreativität etwas aussagt.

Eine Möglichkeit wäre, die Bewerbungsmappen nach dem Aussehen zu sortieren, um ein Ordnungsschema/Auswahlverfahren zu schaffen.

Mitarbeiter von Assessment-Center haben berichtet, dass es eine gängige Methode ist, bei Posteingang die Bewerbungsunterlagen von den Mappen zu trennen, um den Auswahlprozess nicht zu beeinflussen. Schließlich kommt es nicht auf die Aufmachung, sondern auf die Person an. Darüber kann man geteilter Meinung sein. Ich erwähne es an dieser Stelle, damit Sie über die gängige Praxis informiert sind.

Die Prämissen der Werbepsychologie können auch für Bewerbungsschreiben relevant sein. Die AIDA-Formel bietet eine Option im Auswahlprozess.

A = attention (Wird Aufmerksamkeit erzeugt?)

I = interest (Wird Interesse geweckt?)

D = desire (Wird der Wunsch eines persönlichen Kontaktes ausgelöst?)

A = action (Erscheint eine Einladung lohnenswert?)

Onlinebewerbungen sind nichts Außergewöhnliches in Zeiten moderner Kommunikationstechniken. Die Möglichkeit für Bewerber sogenannte Eingabemasken zu benutzen, wird gerade von jungen Leuten, die Formulierungsschwierigkeiten haben, gerne genutzt.

Ein nächster Schritt sollte die Vollständigkeitskontrolle sein, bei der Sie überprüfen, ob alle Unterlagen, die Sie gefordert haben, vorhanden sind. Ebenfalls ist es wichtig, ob die vom Bewerber im Anschreiben angegebenen Anlagen auch wirklich Bestandteil der Mappe sind. Oft kommt es vor, dass vergessen wurde, einen Teil oder die gesamten Anlagen beizufügen.

In einem solchen Falle ist es wichtig, dem Bewerber dies unmittelbar mitzuteilen. Inwieweit Sie den Bewerber auffordern, die Unterlagen nachzuliefern, liegt in Ihrer Entscheidung. Das Fehlen von Unterlagen kann auf einen unordentlichen oder unzuverlässigen Bewerber hinweisen.

Inhalt (Muss)

- Bewerbungsschreiben
- Lebenslauf (tabellarisch)
- Foto
- Abschlusszeugnis der Schule oder letztes Zeugnis
- Einfaches oder qualifiziertes Zeugnis vorheriger Arbeitgeber

Inhalt (Obligatorisch)

- Praktikumsbescheinigungen
- Besondere Qualifikationsnachweise (Schwimm- u. Rettungsabzeichen, Führerschein, Übungsleiterlizenzen etc.)
- Arbeitsprobe (Konzept einer Lehrprobe oder Animationseinheit wird von einigen Betrieben erwartet)

4.2.2 Bewerbungsanschreiben

Das **Anschreiben** soll der Einstieg sein, auf das was folgt. Der Bewerber richtet an das Unternehmen das Schreiben, in dem er mitteilt:

- auf welche Stelle er sich bewirbt
- woher er die Information über die Stelle hat
- warum er sich auf diese Stelle und
- in Ihrem Unternehmen bewirbt
- welche Charaktereigenschaften ihn besonders befähigen.

Im Anschreiben sollte die korrekte Anschrift des Unternehmens und wenn bekannt, auch der richtige Ansprechpartner genannt werden.

Formulierungsbeispiele aus Bewerbungen

- Habe mich im Internet über Ihre Bäder erkundigt.



Anmerkung: Wir hatten zu diesem Zeitpunkt keine Internetpräsenz!

- Eigentlich komme ich mit Menschen gut zurecht.



Anmerkung: Was heißt eigentlich?

- Ferner bin ich durch eigenen Erfahrungswert mit vielen Arbeitsabläufen zu diesem Berufsfeld vertraut.



Anmerkung: Ein Praktikum in der Papierfabrik, 17 Jahre. Was haben die Erfahrungswerte einer Papierfabrik mit denen eines Bades zu tun?

- Sport, gesunde und bewusste Lebensweise sind für mich und das Wohl der Gesellschaft von großer Wichtigkeit.



Anmerkung: Bewerber 15 Jahre! Formulierung wirkt sehr reif und scheint nicht vom Bewerber zu stammen. Nicht authentisch!

- Der Wunsch einer Tätigkeit im medizinischen Bereich. Eine große Entscheidungshilfe bei der Auswahl stand mir meine Oma, welche in Magdeburg auch medizinisch ist, mit Rat und Tat zur Seite. In einer neurologischen Einrichtung konnte ich mir schon einen guten Eindruck machen, von dem was mich erwartet.



Anmerkung: Bewerber scheint etwas zu verwechseln!

- Ich bin Fier jahre erfolgreich als Leistungsschwimmer in ein Ferein geschwommen.



Anmerkung: Kein Kommentar!

- Bin Zuverlässig bei der Bewältigung von Einzelbeschäftigungen. Berufswunsch: Badeaufsicht.



Anmerkung: Kann dieser Bewerber mit anderen Menschen zusammenarbeiten und auf Kunden zugehen?

- Was Sie noch über mich wissen sollten:



Anmerkung: Beispiel einer kreativen Bewerbung:

Der Bewerber hat neben dem Bewerbungsschreiben und dem Lebenslauf eine weitere Seite beigelegt mit der Überschrift: Was Sie noch über mich wissen sollten:

Darin hat der Bewerber uns mitgeteilt, dass er Nichtraucher ist, nur gelegentlich Alkohol konsumiert, motiviert und zielstrebig Ziele verfolgt etc.

Bei der Analyse des Bewerbungsschreibens sollten Sie prüfen, ob das Schreiben

- klar strukturiert
- der Ausdruck aktiv oder passiv
- der Satzbau einfach oder verschachtelt
- die Satzverbindungen flüssig oder steif und
- der Wortumfang groß oder klein ist.

Bei der Vielzahl der Bewerbungen, die ein junger Mensch heutzutage schreiben muss, erkennt man häufig, dass ein Teil der Anschriften oder der Ansprechpartner aus Vorlagen verwendet wurden. Hier könnte es sich um einen Bewerber handeln, der leicht den Überblick verliert.

Das Formulieren von positiven Charaktereigenschaften ist in Bewerbungen eine übliche Methode, seine Person zu präsentieren. Wie Sie solche Charaktereigenschaften überprüfen und Beispiele dazu, werde ich unter Punkt 4.5.4 Persönlichkeitsanalyse / Auswahlkriterien erläutern.

Bei Online-Bewerbungen gibt es eine Funktion, wie Sie unter Umständen Korrekturen zurückverfolgen können. Dies könnte Aufschluss über die Rechtschreibfähigkeit des Bewerbers geben.

Achten Sie auch auf den E-Mail-Namen. Jugendliche verwenden oft die kreativsten Namen, die aber für Be-

werbungen nicht unbedingt geeignet sind (z.B. Power-tussy@wex.de oder Terminator@nex.de). Ein Bewerber, der Wert auf Seriosität legt, wird solche Namen nicht verwenden.

Das World-Wide-Web bietet eine Vielzahl von Möglichkeiten, um nähere Informationen über den Bewerber zu erhalten. In sogenannten Community-Groups wie Facebook, Schüler-vz oder wer-kennt-wen können Sie Informationen über den Bewerber bekommen, die mehr Aussagekraft haben, als jede Bewerbung.

4.2.3 Lebenslauf

Außer bei kreativen Berufen wird der Lebenslauf in der Regel tabellarisch und mit dem PC verfasst. Der Lebenslauf eines Bewerbers auf eine Ausbildungsstelle ist meist nicht so umfangreich, wie der einer schon ausgebildeten Person. Bei Umschülern kann das bereits umfassender sein, da dieser Bewerber die Zeit der Erstausbildung und Beschäftigungen in anderen Unternehmen vorzuweisen hat.

Achten Sie darauf, dass der Lebenslauf keine Lücken aufweist! Hier besteht die Möglichkeit, dass der Bewerber bewusst Informationen zurückhalten möchte. Fragen Sie nach, wenn beim schulischen oder beruflichen Werdegang nur Jahreszahlen angegeben werden.

Der Lebenslauf sollte folgende Informationen geben:

- Nachname
- Vorname
- Geburtsdatum
- Geburtsort
- Namen der Eltern
- Geschwister
- Schulischer Werdegang mit Angabe des Abschlusses
- Beruflicher Werdegang mit Angabe des Abschlusses bzw. der Abschlüsse
- Zusätzliche Ausbildungen und Qualifikationen
- Praktika
- Hobbys
- Unterschrift und Datum

4.2.4 Zeugnisse

Bei Bewerbern, die sich um eine Erstausbildung bewerben und die Schule erst verlassen werden, liegt in der Regel das letzte Halbjahreszeugnis bei. Bewerber, die bereits die Schule verlassen haben, müssen das Abschlusszeugnis vorweisen.

TIPP:

Es ist sinnvoll, sich mehrere Zeugnisse zeigen zu lassen, um einen längeren Zeitraum zu betrachten. Wir alle wissen aus eigener Erfahrung, dass „Noten“ das Ergebnis einer subjektiven Beurteilung sind und mit Fehlern behaftet sein können. Wenn Sie sich Zeugnisse aus unterschiedlichen Jahren betrachten, können Sie ein konstantes oder variables Leistungsverhalten des Bewerbers erkennen. Mit der Zahl der vorliegenden Zeugnisse steigt die Genauigkeit der Aussage und der Gesamteindruck der Zeugnisse zeigt mit großer Sicherheit, die Fähigkeit des Bewerbers, sich in sozialen Systemen anzupassen und einzuordnen.

Achten Sie besonders auf die Fehltage (unentschuldigte) des Bewerbers und sprechen Sie diese auch bei einem möglichen Vorstellungsgespräch an.

Die Noten in den naturwissenschaftlichen Fächern wie Mathe, Physik, Chemie, Biologie und im Fach Sport sind für die meisten Ausbilder für unser Berufsbild von großer Bedeutung. Kopfnoten, die in einzelnen Ländern vergeben werden, können aber ebenfalls sehr viel über die Persönlichkeit aussagen und sollten nicht außer Acht gelassen werden!



4.2.5 Bewerberfoto

Der erste Eindruck ist oft entscheidend! Das gilt auch für das Bewerberfoto. Fotografen, die ihr Handwerk verstehen, sind in der Lage, den Bewerber für einen Moment in ein positives Bild zu rücken. Gerade mit diesem Wissen lohnt es sich, das Bild etwas näher zu betrachten. Hier ein paar Punkte, auf die Sie besonders achten sollten:

- Art des Fotos (klein, groß, schwarz-weiß, farbig)
- Die Herstellung (Automatenfoto oder professionell erstelltes)
- Das Datum (alt, aktuell)
- Die Kleidung (modisch, streng, salopp, overdressed etc.)
- Äußerlichkeiten (Umgebung, Brille, Bart, Piercing etc.)
- Mimik (Gesichtsausdruck: mürrisch, freundlich, ängstlich etc.)
- Körperhaltung (verkrampft, schlapp, aufrecht etc.)

4.3 Bewertungssystem

In der Praxis ist es oft hilfreich, ein Bewertungssystem einzuführen, das von allen an der Auswahl Beteiligten erarbeitet wurde. Bevor Sie neue Auszubildende einstellen, wären folgende Fragen zu beantworten:

Welche Eigenschaften sollte der Bewerber besitzen?

Benötigen wir eine/n männlichen oder weiblichen Auszubildende/n?

Welche Kenntnisse und Fähigkeiten bzw. Qualifikationen sollen schon vorhanden sein?

Spielt das Alter eine Rolle?

Welcher Menschen-Typ passt in das bestehende Team?

Soll es ein Bewerber aus der Region sein, oder kann es auch ein Bewerber aus anderen Gebieten/Ländern sein?

TIPP:

Geben Sie die von Ihnen gewünschten Eigenschaften nicht an die Öffentlichkeit (z. B. Stellenausschreibungen), da sie in Bezug auf das Gleichbehandlungsgesetz gegen die geltenden Vorschriften verstoßen würden. Innerbetrieblich sind solche Fragestellungen oft unerlässlich.



Legen Sie vorher gemeinsam fest, wie Sie die Bewerbung, das Einstellungs-, Vorstellungsgespräch, ein Praktika, einen schriftlichen Test sowie eine praktische Übung gewichten.

Das kann sehr unterschiedlich gesehen werden. Das Gespräch kann höher gewichtet werden als das Bewerbungsschreiben, ein zweiwöchiges Praktika höher als ein praktischer Test. Sie bestimmen, worauf Sie ganz besonderen Wert legen.

TIPP:

Erstellen Sie zu Beginn ein Formular, das Sie für jeden Bewerber anlegen und am Ende des Auswahlverfahrens auswerten. Jeder Beteiligte am Verfahren bekommt das gleiche Formular, damit eine Vergleichbarkeit hergestellt werden kann.



In diesem Buch finden Sie ein Muster als Anlage, das Sie gerne modifizieren können. Bei diesem Muster werden der schriftliche und der praktische Test sowie das Vorstellungsgespräch nach Punkten von 1 bis 10 bewertet. Schriftlicher Test wird einfach, praktischer Test zweifach und das Vorstellungsgespräch dreifach gewichtet. Der Einstellungsbogen wurde mit Excel erstellt und errechnet nach Punktvergabe die Gesamtpunktzahl unter Berücksichtigung der Gewichtung für jeden Bewerber aus.

4.4 Einstellungs-/Vorstellungsgespräch

Das Einstellungs-/Vorstellungsgespräch ist oft der erste persönliche Kontakt zwischen Bewerber und Ausbildungsbetrieb. Es dient beiden Parteien zum Kennenlernen, um Informationen auszutauschen und um offene Fragen zu behandeln. Der Stellenwert eines solchen Gespräches ist nicht zu unterschätzen. Dennoch verzichten einige Betriebe auf diese Möglichkeit.

In einem Einstellungs-/Vorstellungsgespräch hat der Bewerber nicht die Möglichkeit, lange über den Inhalt seiner Antworten nachzudenken. Er muss spontan und überzeugend seine Antworten präsentieren. Das äußerliche Erscheinungsbild, Mimik und Gestik sowie das Verhalten sind wesentliche Aspekte, die für beide Seiten eine große Rolle spielen.

Ein Einstellungs-/Vorstellungsgespräch muss gut vorbereitet werden. Der Bewerber sollte mindestens zwei Wochen vorher schriftlich über Datum, Ort und Zweck

eines Gespräches informiert werden. Mit dieser schriftlichen Mitteilung haben die Bewerber gleichzeitig eine Vorlage für die Schulbefreiung.

Sollten Sie bei diesem Termin einen schriftlichen oder praktischen Einstellungstest durchführen wollen, benötigt der Bewerber ebenfalls Informationen darüber, was ihn erwartet und was eventuell mitzubringen ist. Weisen Sie darauf hin, dass eine Terminabsage notwendig ist, wenn der Bewerber den Termin nicht wahrnehmen kann.

Der Ausbildungsleiter sowie die Personalabteilung sollten sich intensiv auf das bevorstehende Gespräch vorbereiten. Dazu gehört, dass alle Beteiligte, Einsicht in die Bewerbungsunterlagen erhalten. Notieren Sie sich Fragen, die dem Bewerber gestellt werden sollen, damit Sie alle notwendigen Daten erhalten.

Vor dem Gespräch sollte feststehen, wer das Gespräch führt, wer Fragen stellt oder andere Funktionen übernimmt. über die Frage, wer und wie viele, Personen an dem Gespräch teilnehmen, sollten Sie nachdenken. Der Betriebs- bzw. Personalrat hat ein Recht, an Einstellungs-/Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Auch die Überlegung, eine Frau aus der Personalabteilung oder dem Betriebs- und Personalrat dem Gespräch beiwohnen zu lassen, sollte gerade bei weiblichen Bewerbern in Betracht gezogen werden.

Wie bereits erwähnt, sollte das Unternehmen ein **Profil** erstellen, welche Kompetenzen, Kenntnisse und Fertigkeiten der zukünftige Auszubildende vorweisen sollte. In einer Berufssparte wie dem Fachangestellten für Bäderbetriebe kann das Profil von Jahr zu Jahr schwanken. Wenn Sie Ihren eigenen Nachwuchs anlernen, besteht schon bei der ersten Vorstellung die Möglichkeit, dass Sie erfahren, ob es sich bei dem Bewerber um einen eher introvertierten (möglicherweise technisch versierten) oder extrovertierten (Animationstyp) handelt. Sie haben zu entscheiden, welche Persönlichkeit Sie für Ihr Unternehmen benötigen.

Gerade junge Leute, die auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle sind, haben noch wenig Erfahrung mit Vorstellungsgesprächen. Oft sitzen Ihnen schüchterne, wortkarge oder sogar ängstliche Personen gegenüber. Bewerten Sie dies nicht gleich negativ. Sorgen Sie dafür, dass Sie die Bewerber freundlich und offen begrüßen. Hilfreich ist oft, wenn eine Person des Unterneh-

mens die Bewerber empfangt und erklärt, wie das Gespräch verlaufen wird und welche Personen anwesend sein werden.

In der Praxis erlebe ich es immer wieder, dass den Bewerbern eine Reihe von Personen gegenubersitzt, ähnlich einer Gerichtsverhandlung.

Stellen Sie dem Bewerber alle Personen mit ihren Funktionen vor. So nehmen Sie Angst und schaffen eine angenehme Atmosphäre. Eine Einleitung wie: „Hatten Sie eine angenehme Anreise?“ oder „Darf ich Ihnen etwas zu Trinken anbieten?“ tragen ebenfalls dazu bei, dass das Eis gebrochen wird.

Nach der Vorstellung der Personen sollten Sie dem Bewerber verdeutlichen, dass ein Gespräch dazu dient, sich kennen zu lernen und Fragen des Bewerbers zu beantworten.

TIPP:

Lassen Sie dem Bewerber viel Raum zum Sprechen. Schließlich wollen Sie ein umfangreiches Gesamtbild der Persönlichkeit erhalten. Je mehr Möglichkeiten der Bewerber erhält, sich zu äußern, umso mehr werden Sie an Gestik, Mimik und Aussagen wahrnehmen können.



Zitat:

Der liebe Gott weiß, warum er uns zwei Ohren und nur einen Mund gegeben hat.



Der Bewerber rechnet in einem Einstellungs- / Vorstellungsgespräch zwar mit einigen Fragen, dennoch ist es ratsam, das Gespräch nicht gleich mit einer Salve von Fragen zu beginnen. Ein Small Talk zu Beginn kann dazu führen, dass der Bewerber offener wird und seine Angst verliert.

Wenn Sie feststellen, dass ein Bewerber sehr aufgeregt wirkt, dann sprechen Sie das ruhig an und teilen dem Bewerber mit, dass diese Aufgeregtheit „normal“ ist und Sie Verständnis dafür haben.

„Wir haben Ihre Bewerbung und Ihren Lebenslauf gelesen, aber vielleicht können Sie uns mit eigenen Worten

noch mal erzählen, welche Stationen Sie bereits in Ihrem Leben durchlaufen haben.“ So könnte ein Einstieg in ein Gespräch aussehen.

Anschließend haben Sie die Möglichkeit, dem Bewerber Fragen zu stellen, die sich aus der Bewerbung und dem Lebenslauf ergeben. Fragebeispiele finden Sie unter 4.5.4 Fokussierte Fragestellungen!

Nachdem Sie Ihre Fragen gestellt haben, muss der Bewerber ebenfalls die Möglichkeit erhalten, Fragen zu stellen. Anhand der Fragen kann es auch für Sie sehr aufschlussreich sein, was den Bewerber bewegt und mit welchen Themen er sich auseinandergesetzt hat.

Gerade bei Jugendlichen nehmen **Eltern** oft die Gelegenheit wahr, zum Vorstellungsgespräch zu erscheinen. Das könnte den Hintergrund haben, dass sie die Kinder zum Ort des Gesprächs fahren oder aber, um selbst ein Gespräch mit Ihnen zu führen.

Vielen Jugendlichen ist es unangenehm, wenn die Eltern dem Einstellungs-/Vorstellungsgespräch beiwohnen. Legen Sie Wert darauf, dass es anfänglich nur ein Gespräch zwischen Bewerber und Unternehmen gibt. Nachdem Sie dieses erste Gespräch beendet haben, sollten auch Sie die Gelegenheit nutzen, mit den Eltern Informationen auszutauschen. Erstens haben die Eltern von Minderjährigen ein Recht darauf zu erfahren, wie die Ausbildung durchgeführt werden soll; schließlich müssen die Eltern den Ausbildungsvertrag mit unterzeichnen. Zweitens erhalten Sie weitere Informationen über den Bewerber und sein soziales Umfeld. Dies kann für die zukünftige Ausbildung von großer Bedeutung sein. Sei es bei der Interpretation von Handlungen des Auszubildenden oder aber als Partner bei auftretenden Problemen. Eltern stellen eine große Stütze dar, wenn es darum geht, dass ihr Kind das bisherige soziale Umfeld verlassen muss (Umzug, eigener Hausstand). Nutzen Sie daher die Gelegenheit eines Gespräches in Bezug auf die Selbständigkeit des Auszubildenden. Oft äußern die Eltern den Wunsch, dass sich jemand um den Auszubildenden im privaten Rahmen kümmert. Vor allem dann, wenn der Auszubildende krank ist oder Hilfe benötigt. Signalisieren Sie den Eltern, dass Sie auch nach Dienst für den Auszubildenden als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Das Ergebnis des Gespräches mit den Eltern sollten Sie auf alle Fälle an den Auszubildenden weitergeben.

TIPP:

Halten Sie Kontakt zu den Eltern. Ein regelmäßiger Informationsaustausch kann nur im Interesse aller sein. In unserem Unternehmen habe ich eingeführt, dass die Eltern und Ausbilder sich einmal pro Jahr persönlich treffen, um einen Überblick der Ausbildungssituation zu geben. Nicht alle Eltern nehmen dieses Angebot an. Lassen Sie sich dadurch nicht entmutigen.



In einem Einstellungs-/Vorstellungsgespräch sollten Sie folgende Punkte ansprechen:

- Ausbildungsdauer
- Vorstellung des Unternehmens
- Ausbildungszeiten (Schichtdienste, Arbeitszeiten)
- Schule (Ort, Dauer und Art)
- Erwartungen des Ausbildungsbetriebes
- Ausbildungsmittel
- Verdienst (Tarif)
- Urlaub (Anspruch und Organisation)
- Ausbildungsinhalte
- Besonderheiten (Ausbildungsverbund, Zuständigkeiten, Einschränkungen durch mögliche Erkrankungen oder Behinderungen etc.)

Eine Checkliste mit möglichen Fragen finden Sie in diesem Buch.

Als Abschluss bietet sich eine Zusammenfassung des Gesprächs an. Sie sollten das Wesentliche noch einmal wiederholen. Teilen Sie dem Bewerber mit, wann er mit einer Antwort (Zu- oder Absage) rechnen kann.

TIPP:

Nehmen Sie sich im Anschluss ausreichend Zeit, das Gespräch noch mal Revue passieren zu lassen. Eine frühe Zu- oder Absage sollten Sie vermeiden.



4.5 Einstellungstests

Drei Arten von **Einstellungstest** im Berufsbild Fachangestellter für Bäderbetriebe haben sich in der Praxis bewährt und sollten von allen Ausbildungsbetrieben in das Auswahlverfahren integriert werden.

4.5.1 Theoretischer Einstellungstest

Mittlerweile sind theoretische Einstellungstest Standard in allen Berufssparten. Es gibt eine große Palette von Tests für Auszubildende, die sie im Fachhandel erwerben können. Theoretische Tests sollen aufzeigen, inwieweit der Bewerber das in der Schule oder selbst erworbenen Wissen abrufen und wiedergeben kann. Merkfähigkeit, das Anwenden von Lösungswegen, Kreativität, Allgemeinwissen, Fachwissen, logisches Denken und schriftliche Ausdrucksfähigkeit können beispielsweise durch einen Test überprüft werden. Für Sie als Ausbildungsbetrieb besteht somit die Möglichkeit, ein Stärke- und Schwächeprofil des Bewerbers zu erstellen. Im Hinblick auf die zu erbringenden Leistungen in der Berufsschule kann das Testergebnis bereits Hinweise geben, wie Sie als Ausbildungsbetrieb besonders mit den Schwächen des Bewerbers umgehen und die Ausbildung in die richtige Richtung lenken müssen. Auch bei der Auswahl des Tests ist es notwendig, sich klar darüber zu sein, welche Kenntnisse abgefragt und wie gewichtet werden sollen. Nicht jeder angehende Fachangestellte für Bäderbetriebe muss sich in allen Bereichen ausgezeichnet auskennen.

TIPP:

Die Deutsche Gesellschaft für das Badewesen e.V. hat speziell für das Berufsbild Fachangestellter für Bäderbetriebe einen Einstellungstest erstellt (über die Deutsche Gesellschaft für das Badewesen e.V. zu beziehen). Aus Sicht der an dieser Arbeitsunterlage beteiligten Experten, sollten folgende Inhalte Bestandteil eines Einstellungstestes sein:



- Allgemeinwissen
- Logisches Denken
- Fachwissen
- Naturwissenschaften und Mathematik
- Persönlicher Teil
- Deutsch

4.5.2 Praktischer Einstellungstest

Das Ergebnis der praktischen Prüfungen zeigt, dass bei den Absolventen große Defizite im schwimmerischen Bereich auftreten. Es stellt sich die Frage, ob bereits bei der Auswahl der Bewerber das Überprüfen der motorischen Fähigkeiten vernachlässigt wurde. Gerade in einem Beruf, wo es um das Leben von Menschen geht, ist es unabdingbar, den praktischen Bereich kritisch zu überprüfen.

Die Ausbildung zum Fachangestellten setzt nicht zwingend voraus, dass ein Bewerber bereits vor der Ausbildung ein sehr guter Schwimmer sein muss. Dennoch sollten motorische Grundfertigkeiten vorhanden sein. Bei einer Ausbildungszeit von drei Jahren ist es kaum realisierbar, aus einem Nichtschwimmer einen in allen Bereichen souveränen Rettungsschwimmer und Schwimmlehrer auszubilden.

Viel zu oft haben wir bei unseren Bewerbern feststellen müssen, dass der Bewerbung beigefügte Schwimmprüfungen nicht ordnungsgemäß oder überhaupt nicht überprüft wurden. Der Ausbildungsbetrieb sollte die Chance nicht versäumen, sich ein eigenes Bild des Bewerbers über seine motorische Veranlagung zu machen.

Überprüft werden sollten alle prüfungsrelevanten Inhalte:

- Stilschwimmen
- 100-m-Zeitschwimmen
- Tief- und Streckentauchen
- Sprung aus 3 m Höhe
- Abschleppen einer Person

Natürlich provoziert die Auflistung die Frage, ob bei dem Stilschwimmen unbedingt die Schwimmart Delfin

oder Rückenkräule überprüft werden soll. Auch die Frage, ob ein Bewerber bereits die 100 m in 1:30 Min. oder bereits einen Kopfsprung aus 3 m Höhe zu absolvieren hat. Sie alleine entscheiden, welche Leistungen Sie erwarten! Bleiben Sie realistisch in Ihrer Bewertung. Ein Bewerber, der jahrelang Schwimmen als Leistungssport betrieben hat, weist andere Ergebnisse vor, als ein Bewerber, der zwar Schwimmen als Hobby hat, aber nicht die praktische Leistung in den Vordergrund stellt.

Bedenken Sie auch, dass nicht jedes Schwimmbad eine Sprungmöglichkeit bietet und einige Bewerber noch nicht die Möglichkeit hatten, einen Kopfsprung aus 3 m Höhe zu probieren. Der von Ihnen gestellte Auftrag, vom 3-m-Brett zu springen, kann aber aufzeigen, ob der Bewerber den Mut aufbringt diese Aufgabe zu bewerkstelligen.

Einige Ausbildungsbetriebe gehen sogar einen Schritt weiter. Zwei Wochen vor dem Termin verschicken die Betriebe an den Bewerber ein Konzeptthema, das der Bewerber am Tag des Tests im Schwimmbad durchzuführen hat. Meistens handelt es sich dabei um Themen aus den Bereichen Animation oder Aquafitness. Experten streiten darüber, ob es sinnvoll ist, bereits vor Beginn einer Ausbildung solche Konzepte durchführen zu lassen.

Meiner Meinung nach ist diese Methode nur dann zu empfehlen, wenn der Bewerber bereits Seminare besucht hat und/oder seine bereits erworbenen Kenntnisse überdurchschnittlich in den Vordergrund stellt.

Die Durchführung eines praktischen Tests kann weiterhin Auskunft darüber geben, ob der Bewerber mit Bädern oder dem Schwimmsport vertraut ist. In meinen Seminaren berichten Ausbilder, dass Sie ganz besonders das Verhalten der Bewerber im Bad beobachten und Schlüsse daraus ziehen. Die Tatsache, ob ein Bewerber sich vor dem Schwimmen duscht oder die richtige Badekleidung gewählt hat, soll aussagen, ob der Bewerber der Richtige ist. Hier ist Vorsicht geboten! Sicherlich würden wir uns alle wünschen, dass die Bewerber die Hygienevorschriften beachten. Aber sind wir doch mal ehrlich. In einer Prüfungssituation läuft vieles anders. Da kann man das eine oder andere schon mal vergessen.

Auch die Diskussion, ob korpulente Bewerber zu einem

praktischen Test eingeladen werden sollen, zeigt, wie Vorurteile unser Leben bestimmen. Die Praxis hat bewiesen, dass auch stark korpulente Menschen überdurchschnittliche Leistungen erbringen können. Geben Sie allen Bewerbern die gleiche Chance!

Bei Bewerbern mit **körperlichen Behinderungen** sollte auf jeden Fall ein Arzt entscheiden, ob eine Einstellung praktikabel ist. Des Weiteren besteht auch die Möglichkeit, Prüfungsteile zu erlassen oder anders zu bewerten. Die Zuständigen Stellen können nähere Auskünfte in diesem Punkt geben!

4.5.3 Psychologische Tests

Psychologische Tests erfreuen sich immer mehr Beliebtheit. Diese Tests sollen zeigen, wie teamfähig, kommunikativ oder stressresistent ein Bewerber z.B. ist. Da analog der theoretischen Tests die Bandbreite sehr groß ist, ist eine Auflistung meines Erachtens nicht sinnvoll. Allgemein kann man sagen, dass Rollenspiele eine große Aussagekraft bezüglich der Persönlichkeit des Bewerbers haben können. Sollten Sie mit dem Gedanken spielen, psychologische Tests einzuführen, ist zu empfehlen, dass Sie geschultes Personal zur Durchführung und Auswertung der Tests zu Rate ziehen. Das Auswerten solcher Tests erfordert ein hohes Maß an Empathie sowie Menschen- und Methodenkenntnis. Nicht jeder Laie ist in der Lage, Persönlichkeitsmuster zu erkennen und Handlungen richtig zu deuten.

4.5.4 Persönlichkeitsanalyse / Auswahlkriterien

Wenn wir davon ausgehen, dass Sie einen jungen Menschen zu einer Fachkraft ausbilden möchten, sollten Sie vor dem Auswahlverfahren eine Liste der gewünschten Eigenschaften erstellen. Im Anschluss werde ich Ihnen eine Auswahl an Eigenschaften nennen, die bei der Einstellung von Auszubildenden von Bedeutung sein können. Hinter jeder Eigenschaft finden Sie noch eine kurze Umschreibung zur besseren Verständlichkeit (kein Anspruch auf Vollständigkeit):