

BESTANDSAUFNAHME DES PROFESSIONALISIERUNGSBEDARFS DER ANGESTELLTEN IM THERMALEN BÄDERWESEN IN FRANKREICH



Inhaltsverzeichnis

Einführung	2
Projektvorstellung	2
Der Zugang über Kompetenzen (ZÜK)	5
Liste der im Laufe des Projektes erarbeiteten Produktionen	7
Zielsetzung der Bestandsaufnahme	8
Definition des/der AIB	9
Verwendete Methodologie	10
Präsentation des Untersuchungsfeldes	10
Verfahren der Bestandsaufnahme	10
Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe	11
Zielgruppen	11
Der Arbeitsplan	12
Bestandsaufnahme der Professionalisierungsbedürfnisse von Angestellten in Thermalbad-Sektor in Frankreich	12
Allgemeine Informationen zum Thermalbad-Bereich in Frankreich	12
Wirtschaftsdaten für den Thermalkur-Sektor	14
Die Herausforderungen für den Thermalsektor in Frankreich	15
Spannungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt	18
Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse	19
Die Schaffung einer Bescheinigung über die Berufsqualifikation der Angestellten im Bäderwesen	19
Fazit	20
Anlagen	22
Bibliographische Angaben	25
Glossar	27

Einführung

Projektvorstellung

Dieses Dokument wurde im Rahmen des Projektes « Erarbeitung einer europäischen Qualifizierung für Angestellte im Bäderwesen - THERM-134098_LLP_LMP » verfasst, finanziert durch das Programm Leonardo Da Vinci der Europäischen Union.

Das Hauptziel dieses Projektes war die Entwicklung einer europäischen Qualifikation für diese Tätigkeit. Tatsächlich existiert nämlich in keinem der drei Partnerländer Bulgarien, Frankreich und Rumänien eine auf nationaler Ebene anerkannte Qualifizierung.

In Europa stellen sich im Bereich des Thermalwesens wichtige soziale und wirtschaftliche Fragen. Bulgarien und Rumänien stehen vor den Herausforderungen des Übergangs von einer Planwirtschaft zur Marktwirtschaft und ihrer Integration in Europa. Die Entwicklung des Tourismus, vor allem des Badetourismus, bildet für beide Länder eine strategische Achse. Frankreich, das wichtigste Tourismusland, verfügt über einen großen Reichtum im Bereich des Thermalwesens.

In allen drei Ländern existiert eine gemeinsame Problematik:

- Die Entwicklung der Erwartungen des/der Patienten/in hinsichtlich des Empfangs, der Versorgung sowie der Behandlungen zur Steigerung des Wohlbefindens,
- die schrittweise Reduzierung der Kostenübernahme für thermale Behandlungen durch die Krankenkassen,
- die Notwendigkeit, die thermalen Aktivitäten und den medizinischen Service an die sozialen Entwicklungen (Alterung der Bevölkerung, Entwicklung einiger chronischer Beschwerden, Kampf gegen die Sucht) anzupassen

impliziert eine Entwicklung der beruflichen Verhaltensweisen des/der AIT.

Nun sind ausgerechnet diese Beschäftigten, die im ständigen Kontakt zur Kundschaft stehen, in den Thermalbädern die einzigen Personen ohne Ausbildung. In keinem der drei Partnerländer (Bulgarien, Rumänien, Frankreich) gibt es eine anerkannte Ausbildung.

Unter den Partnern der drei Länder wurde ein Konsortium gegründet. Jedes Land wurde durch drei Gruppen von PartnerInnen vertreten:

- RepräsentantInnen der wirtschaftlichen Unternehmen des Thermalwesens (Arbeitgebervertretungen)

- Universitäten, die Expertise im Bereich der Balneologie zu Verfügung stellen.
- Bildungsträger, die über eine Expertise im Bereich des Weiterbildungsmanagements verfügen.

Die Zielsetzung dieser Partner war es auf, europäischer Ebene eine von allen drei Länder anerkannte Zertifizierung zu entwickeln, um die verlangten Kompetenzen des/der Angestellte/n in Thermalbädern weiter zu entwickeln und anzuerkennen.

Diese Zertifizierung setzt sich aus dem Anforderungskatalog für Angestellte im Bäderwesen (ABT), einem Qualifikationskatalog (QK), einem Kompetenzprofil (KP) und einer Beschreibung der Qualifikationseinheiten zusammen. Diese Profile/Kataloge wurden nach dem Konzept des Zugangs über Kompetenzen (ZÜK) erstellt.

Die Tätigkeiten der « Angestellten im Bäderwesen » (Oberbegriff) sind in einigen Ländern hauptsächlich saisonale Tätigkeiten. Es wurden Gemeinsamkeiten mit ähnlichen Anforderungsprofilen gesucht um eine Bi-Qualifikation zu unterstützen und somit auch die Absicherung der beruflichen Tätigkeit der SaisonarbeiterInnen.

Diese neue Qualifizierung wurde mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) in Beziehung gesetzt. Sie ist auf einer der 8 europäischen Ebenen des Meta-Rahmens angesiedelt (Niveau 3). Dies hat ihr eine bestimmte Punktzahl zugeschrieben, 24 ECVET. Sie ist in 5 Qualifikationseinheiten gegliedert.

Um die Anerkennung von im Rahmen der Ausübung der Tätigkeiten bereits erworbenen Fähigkeiten zu erleichtern (Lernen durch Erfahrung) wurden spezielle Verfahren entwickelt, um die Anerkennung von im Laufe der Berufstätigkeit erworbenen Fähigkeiten zu erlauben und so den Zugang zur europäischen Qualifikation der Angestellten im Bäderwesen zu erleichtern

In jedem der drei Partnerländer wurde die Integration dieser Qualifikation in die nationalen Qualifikationsverzeichnisse beantragt.

Das Projekt hatte eine Dauer von 2 Jahren und 4 Monaten: von Januar 2008 bis April 2010. Es war in drei Phasen gegliedert:

Phase 1: Eine Bestandsaufnahme, die die sozialen und wirtschaftlichen Problemfelder der Beschäftigung von Angestellten im Bäderwesen sowie die Problematik der Professionalisierung dieser Tätigkeit präsentiert, wurde in allen drei Ländern realisiert. Neben dieser Bestandsaufnahme wurden die Hauptentwicklungen des Tätigkeitsfeldes identifiziert.

Phase 2: Die Entwicklung der neuen Qualifikation wurde umgesetzt, indem man sich auf die Methodologie des « Zugangs über Kompetenzen » stützte.

Der Ausgangspunkt dieses Konzeptes besteht in der Analyse und Formalisierung der beruflichen Aktivitäten und Aufgaben in diesem Tätigkeitsfeld. Die Analyse der verschiedenen Arbeitsplätze in verschiedenen Bädern in jedem der drei Länder, ergab drei Anforderungsprofile der berufstypischen Tätigkeiten (ABT – référentiel des activités professionnelles), ein bulgarisches, rumänisches und ein französisches Profil. Die vergleichende Analyse der drei ABT erlaubte es, ein typisches Tätigkeitsfeld des/der Angestellte/n im Bäderwesen zu definieren, sowie eine Synthese, ein **europäisches Anforderungsprofil berufstypischer Tätigkeiten** des/der Angestellten im Bäderwesen.

Ausgehend von der Analyse der beobachteten berufstypischen Tätigkeiten, aber auch unter Berücksichtigung der gewünschten Entwicklungsperspektiven des Tätigkeitsfeldes, wurden die durch die berufstypischen Situationen und ihre Herausforderungen verlangten Kompetenzen identifiziert.

Diese Kompetenzen wurden in einem Qualifikationskatalog formalisiert, der es einem pädagogischen Team erlaubt, die erworbenen Fähigkeiten zu evaluieren und einer Jury, diese Fähigkeiten zu zertifizieren.

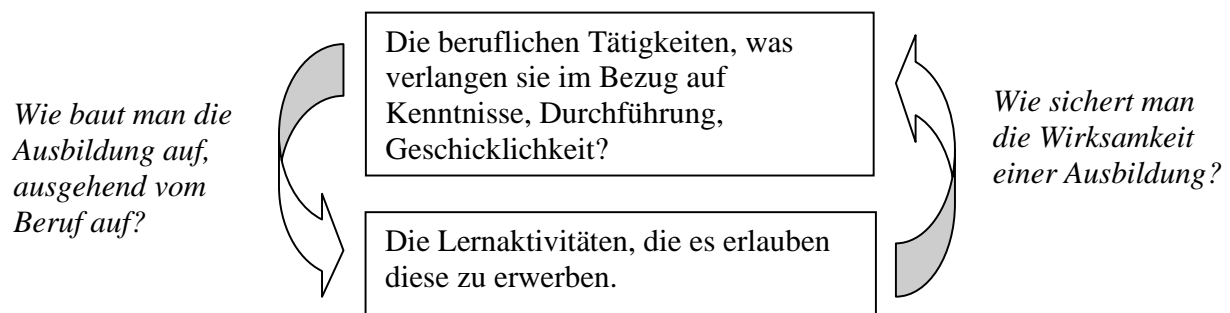
Phase 3: Ein Programm zur „Ausbildung der Ausbilder/innen“ wurde definiert und genutzt um pädagogischen Teams die Aneignung dieser neuen Zertifizierung zu erlauben. Eine Erprobung neuer Kurse, die aus dieser neuen Qualifikation hervorgehen, wird in allen drei Ländern durchgeführt.

Der Zugang über Kompetenzen (ZÜK)

PRÄSENTATION DES ZÜK :

Die AusbilderInnen haben Schritt für Schritt eine Methodologie entwickelt in der « die Ausbildung einem Hebel der wirtschaftlichen Leistung entspricht », genannt „Zugang über Kompetenzen“.

Der ZÜK ist eine Herangehensweise, eine Sichtweise, eine Orientierungshilfe, die der Ausbildungspraxis Sinn gibt. Der rote Faden besteht darin, die aktuellen beruflichen Aufgaben so zu gliedern, dass sich daraus die berufstypische Tätigkeit ergibt, und die Ausbildung so zu gestalten, dass sich die Lernergebnisse in Effekte am Arbeitsplatz umsetzen.



Durch diesen roten Faden, den der ZÜK darstellt, ist ein neuer Bereich der Kompetenzen von Ausbildern/innen entstanden, nämlich das **Bildungsmanagement (ingénierie de formation)**.

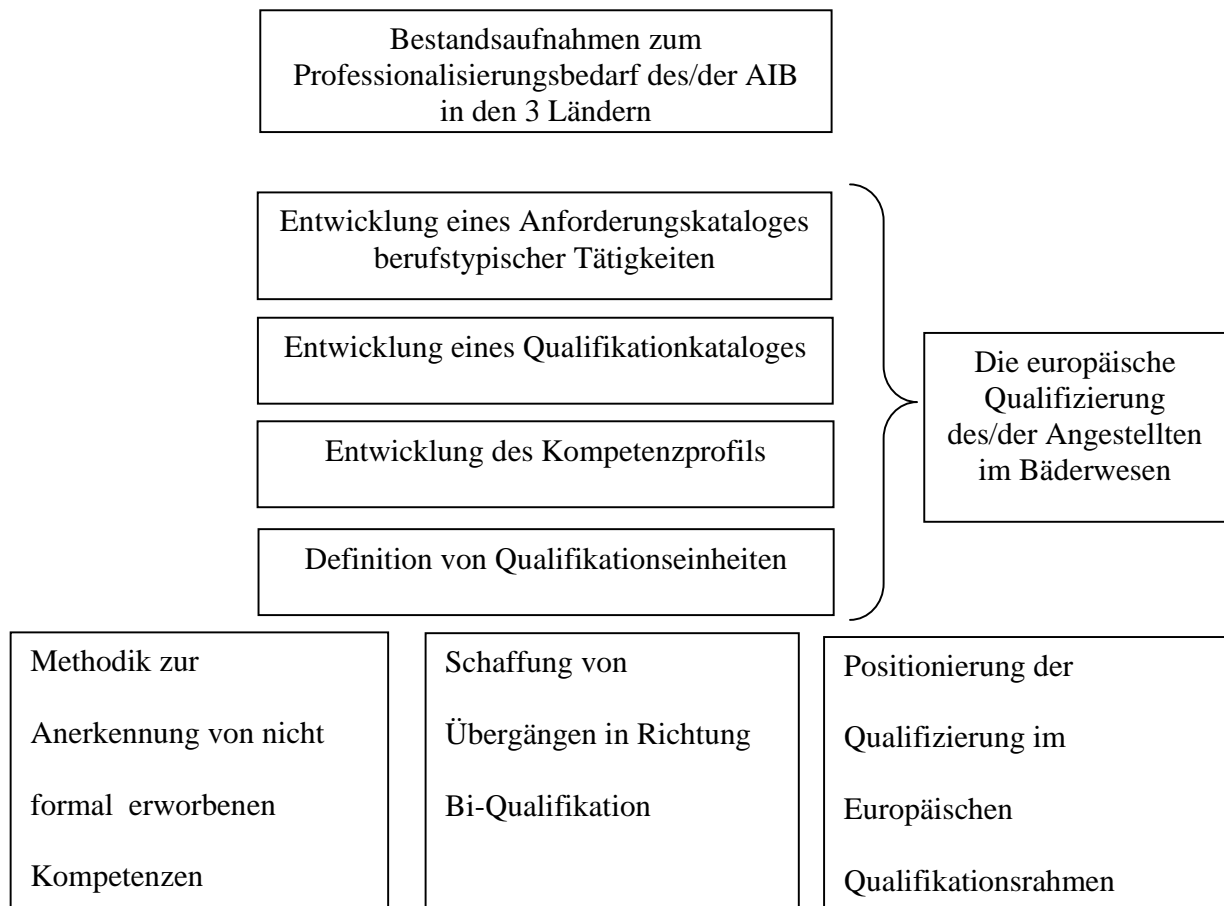
Die Definition von Bildungsmanagement, die wir im Projekt benutzt haben, ist folgende:

« Gesamtheit der Methoden des Bildungsmanagements, die in der Bildungsarbeit zum Einsatz kommen. » Der Bereich der Analyse kann eine gesamte Organisation oder ein Teilbereich sein. Das Bildungsmanagement ist somit die Gesamtheit der Methoden, Werkzeuge, Herangehensweisen, die dazu dienen

- Die Probleme im Hinblick auf die Humanressourcen in einer bestimmten Arbeitsorganisation zu analysieren
- Diese Probleme in einen (Aus)bildungsbedarf zu übersetzen
- Die Bedingungen zu definieren, unter denen die Bildungsmaßnahme im Stande ist diesen Bedarf zu befriedigen

- Zu evaluieren, ob die Maßnahme eine Auswirkung auf die Problematik hat
- Falls nötig, Korrekturen vorzunehmen

Um diese Qualifikation zu entwickeln, hat man sich auf die Methodologie des Bildungsmanagements gestützt, indem man das Konzept des Zugangs über Kompetenzen anwandte. Dabei fiel die Wahl auf die folgenden Methoden:



Liste der im Laufe des Projektes erarbeiteten Produktionen :

N°	Titel des Dokuments	Code
1	Bestandsaufnahme des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Bulgarien (in französischer Sprache)	1_BG_fr
2	Bestandsaufnahme des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Rumänien (in französischer Sprache)	1_RO_fr
3	Bestandsaufnahme des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Frankreich (in französischer Sprache)	1_FR_fr
4	Bestandsaufnahme des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Bulgarien, Rumänien, Frankreich (in französischer Sprache)	1_EU_bg
5	Europäische Synthese der Bestandsaufnahmen des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Bulgarien, Frankreich und Rumänien (in französischer Sprache)	1_EU_fr
6	Europäische Synthese der Bestandsaufnahmen des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Bulgarien, Frankreich und Rumänien (in rumänischer Sprache)	1_EU_ro
7	Europäische Synthese der Bestandsaufnahmen des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Bulgarien, Frankreich und Rumänien (in deutscher Sprache)	1_EU_de
8	Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Bulgarien (in französischer Sprache)	2_BG_fr
9	Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Frankreich (in französischer Sprache)	2_FR_fr
10	Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Rumänien (in französischer Sprache)	2_RO_fr
11	Europäischer Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen (in bulgarischer Sprache)	2_EU_bg
12	Europäischer Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen (in französischer Sprache)	2_EU_fr
13	Europäischer Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen (in rumänischer Sprache)	2_EU_ro
14	Europäischer Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen (in deutscher Sprache)	2_EU_de
15	Europäischer Qualifikationskatalog des/der Angestellten im Bäderwesen (in bulgarischer Sprache)	3_EU_bg
16	Europäischer Qualifikationskatalog des/der Angestellten im Bäderwesen (in französischer Sprache)	3_EU_fr
17	Europäischer Qualifikationskatalog des/der Angestellten im Bäderwesen (in rumänischer Sprache)	3_EU_ro
18	Europäischer Qualifikationskatalog des/der Angestellten im Bäderwesen (in deutscher Sprache)	3_EU_de
19	Europäisches Kompetenzprofil des/der Angestellten im Bäderwesen (in bulgarischer Sprache)	4_EU_bg

20	Europäisches Kompetenzprofil des/der Angestellten im Bäderwesen (in französischer Sprache)	4_EU_fr
21	Europäisches Kompetenzprofil des/der Angestellten im Bäderwesen (in rumänischer Sprache)	4_EU_ro
22	Europäisches Kompetenzprofil des/der Angestellten im Bäderwesen (in deutscher Sprache)	4_EU_de
23	Die Qualifizierungseinheiten des/der Angestellten im Bäderwesen (in französischer Sprache)	5_EU_fr
24	Brücke zwischen der Qualifizierung des/der Angestellten im Bäderwesen und verwandten Qualifizierungen (in französischer Sprache)	6_EU_fr
25	Europäische Qualifizierung des/der Angestellten im Bäderwesen und Validierung der durch Erfahrung erworbenen Kompetenzen (in französischer Sprache)	7_EU_fr
26	Europäische Qualifizierung des/der Angestellten im Bäderwesen und europäischer Qualifikationsrahmen (in französischer Sprache)	8_EU_fr
27	Unterlagen zur Aufnahme der Qualifikation des/der AIB im bulgarischen Qualifikationsrahmen (in französischer Sprache)	9_BG_bg
28	Unterlagen zur Aufnahme der Qualifikation des/der AIB im französischen Qualifikationsrahmen (in französischer Sprache)	9_FR_fr
29	Unterlagen zur Aufnahme der Qualifikation des/der AIB im rumänischen Qualifikationsrahmen (in rumänischer Sprache)	9_RO_ro
30	Programm zur Ausbildung der AusbilderInnen (in französischer Sprache)	10_EU_fr
31	Liste der pädagogischen Ressourcen bezüglich der europäischen Qualifizierung des/der Angestellten im Bäderwesen (in französischer Sprache)	11_EU_fr

4

Zielsetzung der Bestandsaufnahme

Die Entwicklung einer neuen Qualifikation verlangt, dass die betreffende Beschäftigung in ihrem sozio-ökonomischen Kontext verortet wird. Die Beschäftigung ist Teil eines Ganzen, einer produktiven Organisation, Teil der thermalen Einrichtung. Die thermalen Einrichtungen zeigen eine enorme Vielfalt im Hinblick auf ihre Organisation, Angebote, Arbeitsweisen etc. Die Unterschiedlichkeit der Einrichtungen beeinflusst die Tätigkeit. Die Einrichtungen selbst sind allerdings Elemente eines ökonomischen Bereiches, von dem sich zahlreiche Charakteristika ebenfalls auf die Beschäftigung auswirken.

Darüber hinaus ist der allgemeine Rahmen der Tätigkeit kein starres Gebilde. Er unterliegt ökonomischem, sozialem und politischem Druck, der ihn dazu zwingt, sich anzupassen. Auch haben die Entwicklungsperspektiven des Sektors einen Einfluss auf die Stelle des/der AIB. Es ist wichtig, eine Qualifikation zu entwickeln, die nicht nur von den aktuellen Umständen ausgeht, sondern auch

voraussichtliche Elemente zukünftiger Entwicklungen mit einbezieht, die Einfluss auf das Tätigkeitsfeld haben werden.

Die Notwendigkeit, den allgemeinen Rahmen der Beschäftigung sichtbar zu machen, ist umso wichtiger, wenn es sich um die Entwicklung einer Qualifikation auf europäischer Ebene handelt und Kontext, Geschichte und Organisationsform des Thermalwesens in den drei Ländern stark voneinander abweichen.

Der gewählte Entwicklungsprozess der Qualifikation des/der AIB war folgender:

- Charakterisierung des allgemeinen Rahmens des Berufsbildes des/der AIB in allen drei Ländern
- Entwicklung des Anforderungskataloges berufstypischer Tätigkeiten
- Entwicklung eines Referenzrahmens Qualifizierung
- Entwicklung eines Kompetenzprofils
- Entwicklung der Qualifikationseinheiten

Die Charakterisierung des allgemeinen Rahmens wird hiermit in Form der « Bestandsaufnahme des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im Bäderwesen in Rumänien » vorgelegt.

Hinsichtlich des Entstehungsprozesses einer beruflichen Qualifikation ist es unerlässlich, dass die sozio-ökonomische Realität beachtet wird. Diese Realität kann je nach Land eine andere Form annehmen, die europäische Qualifikation muss hinsichtlich dieser verschiedenen Kontexte relevant sein. Darüber hinaus ist diese Realität nicht unveränderlich, sondern unterliegt Entwicklungsfaktoren im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Globalisierung, insbesondere des Tourismus, was bei der Entwicklung der Qualifikation berücksichtigt werden muss. Diese Entwicklungen können sich von Land zu Land gleichen, oder aber ganz unterschiedlich sein. Auch hinsichtlich dieser Entwicklungen muss die europäische Qualifikation relevant sein.

Definition des/der AIB :

Der/die Angestellte im Bäderwesen ist ein Oberbegriff für Tätigkeiten, die in den verschiedenen Ländern und selbst innerhalb dieser Länder mit unterschiedlichen Bezeichnungen versehen werden. Um jegliche Zweideutigkeit, die aus diesem Wirrwarr an Bezeichnungen resultieren könnte, zu beseitigen, wurde im Rahmen dieser Studie eine Definition vorgenommen:

«Der/die Angestellte im Bäderwesen ist die Person, die an der medizinischen Versorgung beteiligt ist und die Leistungen, Tätigkeiten, Dienstleistungen und Handlungen am/ an der Patienten/in vornimmt, in Übereinstimmung mit der ärztlichen Verschreibung bzw. den geforderten oder durch das medizinische Personal formulierten Verfahren oder den Verfahren der thermalen Stationen/, balneologischen Kurhäuser, von thalassotherapeutischen Kurhäusern, Krankenhäusern, SPA-Zentren, SPA-Hotels »

Eine der ersten Arbeiten der Bestandsaufnahme war die Suche nach den Tätigkeiten, die der durch die Projektgruppe AIB gegebenen Definition entsprechen.

Die Problematik dieses Projektes ist komplex. Es geht nicht nur darum, auf die Entwicklungen des Thermalwesens (europäische Öffnung, steigende Erwartungen, Umgestaltung des Gesundheitssystems, insbesondere bei der Betreuung von Patienten mit chronischen Krankheiten, aber auch bei der Prävention...) zu antworten, sondern auch auf die in der Tätigkeit des/der AIB (Entwicklung der hydrotherapeutischen Pflegepraktiken, Beziehung zur Kundschaft...). Desweiteren stellen wichtige sozio-

ökonomische Kontexte (ökonomischer Paradigmenwechsel in Bulgarien und Rumänien, Probleme der Saisonarbeit in Frankreich...) spezifische Parameter und Zwänge dar.

Im Laufe dieser Arbeit ist eine allgemeine Problematik des Sektors thermaler Aktivitäten in Europa sichtbar geworden. Zum Fachwissen der Pflege, der Qualitäten der Wasser und der verwendeten therapeutischen Produkte, kommen neue Kompetenzen hinzu, die mit der Entwicklung des Pflegesystems und den gestiegenen Anforderungen im Wellness-Bereich, insbesondere hinsichtlich Aufnahme und Versorgung der Kunden/innen, verbunden sind. Die Angestellten im Bäderwesen sind die einzige Kategorie der thermalen Einrichtungen, in der das Personal in ständigem Kontakt zum/zur Kunden/in steht und keine anerkannte Qualifikation aufweisen kann. Hierin liegt die Begründung des Projektes.

5

Verwendete Methodologie

Präsentation des Untersuchungsfeldes

Es wurden vier Achsen zur Informationssammlung festgelegt:

- Achse 1 : Ökonomische und soziale Situation des Sektors (Kontext der Beschäftigung des/der AIB)
- Achse 2 : Die Herausforderungen des Sektors und Zukunftsperspektiven
- Achse 3 : Situationen, Probleme und Herausforderungen des Berufes, Charakteristika der Population der AIB, die Problematik der Rekrutierung
- Achse 4 : Die Professionalisierung der Beschäftigung, Bedürfnisse im Bereich der Ausbildung

Die Daten, die zu diesen 4 Achsen gehören, wurden bei der Verfassung des Berichtes in 5 Kapitel unterteilt:

- Kapitel 1 : Die Geschichte des Thermalwesens in Rumänien
- Kapitel 2 : Die ökonomische und soziale Situation des Sektors
- Kapitel 3 : Die Herausforderungen des Sektors
- Kapitel 4 : Die Population der AIB
- Kapitel 5 : Der Professionalisierungsbedarf der AIB.

Verfahren der Bestandsaufnahme:

Es wurde ein schriftlicher Fragebogen und einen Interviewleitfaden entworfen, ausgehend von einer Tabelle gemeinsamer Kriterien. Die Kriterien beinhalten folgende Elemente:

- Wirtschaftliche und soziale Situation des Bereiches, der Kontext der Tätigkeit des/der AIB zukünftige Herausforderungen im Sektor (Zukunftsorientierung)
- Situationen, Problematiken und mit der Tätigkeit verbundene Herausforderungen, Charakteristiken der Gruppe des/ der AIB

- Die Problematik der Rekrutierung
- Der Bildungsbedarf
- Der Professionalisierungsbedarf

DIE ZUSAMMENSETZUNG DER ARBEITSGRUPPE:

In jedem der drei Partnerländer wurde eine Arbeitsgruppe zur Durchführung der Erhebungen, Forschungsarbeiten und dem Verfassen der nationalen Berichte gegründet.

Die Zusammensetzung der französischen Arbeitsgruppe ist wie folgt:

NAME	Funktion	Institution
Jean Pugin	Projektleiter	Greta Savoie (Staatlicher Weiterbildungsträger)
David Pourille	Untersuchungsleiter	Greta Savoie
Michele Jumel	Bildungsreferentin	Greta Savoie
Delphine Mitillo	Bildungsreferentin	Greta Savoie
Henry Perrine	Koordinierende Ausbilderin	Greta Savoie
Christian Jacquier	Direktor Pflegebereich	Thermalbad Aix les Bains
Andre Carret	Physiotherapeut	Thermalbad Aix les Bains
Mireille Lachat	Abteilungsleiter	Thermalbad Aix les Bains
Jean Michel Picard	Abteilungsleiter	Thermalbad Neyrac
Didier Lelostec	Vizepräsident des Vereines	Verein der Thermalbäder der Rhône-Alpes Region
Delphine Marguin	Thermalismus-Beauftragte	Verein der Thermalbäder der Rhône-Alpes Region

ZIELGRUPPEN

Betriebe des Thermal-Sektors.

- Thermalbäder
- Badeanstalten mit Balneotherapie
- Badeanstalten mit Thalassotherapie
- Badeanstalten mit SPA-Angebot (Gesundheits- und Wellness-Einrichtungen)

Diese Institutionen waren Empfänger eines schriftlichen Fragebogens für verschiedene Personalkategorien:

- Ärzte
- Krankenschwestern
- Abteilungsleiter,
- Physiotherapeuten

Der Fragebogen wurde an 108 französische Thermalbäder verschickt.

DER ARBEITSPLAN

Die Bestandaufnahme wurde parallel in den 3 Partnerländern durchgeführt.

6

Bestandsaufnahme der Professionalisierungsbedürfnisse von Angestellten in Thermalbad-Sektor in Frankreich

Einleitung

Infolge von demografischen und wirtschaftlichen Veränderungen, gibt es im Thermalbad-Bereich in Frankreich einen Trend zur Diversifizierung der Aktivitäten, was die Notwendigkeit zur Einstellung und Ausbildung neuen Personals mit sich bringt.

Gleichzeitig strebt jedoch die EU eine Politik zur Standardisierung der beruflichen Laufbahnen an, um eine größere Mobilität der Europäer auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu fördern und eine größere Übereinstimmung zwischen den beruflichen Qualifikationen und Zertifizierungen zu gewährleisten. Das vorliegende Projekt muss also im Rahmen des gemeinsamen Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) durchgeführt werden.

ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUM THERMALBAD-BEREICH IN FRANKREICH

Frankreich hat etwa 1.200 Mineralwasserquellen, was etwa 20% der Thermalquellen Europas darstellt.

Es gibt ca. einhundert Thermalkurorte in Frankreich, die im Jahre 2005 mehr als 500.000 vertragliche Kurpatienten betreut haben, was einer Anzahl von 9.000.000 Pflegetagen entspricht.

Die Kostenübernahme dieser Pflegeleistungen entspricht 0,3% der gesamten Kostenübernahmen durch die französische Sozialversicherung.

Die Behandlungsarten:

Es gibt zwei Behandlungsarten im Thermalbereich in Frankreich:

Thermalkur nach ärztlicher Verschreibung: Sie wird vom Arzt verschrieben und durch die Krankenversicherung in Höhe von 65% erstattet (Behandlungsdauer von 18 Tagen erforderlich). Die gegenseitige Ergänzung der Sicherheit zu 100% im Besitz der sozialen, so dass die Therapie Client s geregnet hat, wie Transport, Unterkunft und Verpflegung zu berechnen nehmen (ca. 2000 €). Diese Behandlungen stellen drei Viertel der Verkäufe von Kurorten.

Thermalkur ohne ärztliche Verschreibung: Die Thermalkur erfolgt auf eigene Initiative ohne ärztliche Verschreibung und wird nicht durch die Krankenversicherung erstattet. Diese Art der Behandlung dauert mindestens sechs Tage.

Es gibt nur eine Art von Behandlung für Thalasso-Therapie-Aufenthalte. Sie dienen dem allgemeinen Wohlbefinden und zu Fitnesszwecken. Sie werden nicht erstattet.

Thermalbäder müssen eine offizielle Genehmigung zur Erbringung von Pflegeleistungen für die Patienten haben und die Konvention zur Regelung der Beziehungen zwischen Thermalbädern und Krankenkassen bei der staatlichen Krankenkasse unterzeichnet haben.

Thermalkurorte in Frankreich

Im Jahre 2004 gab es 108 Thermalkurorte in Frankreich, mit großer Mehrheit in der südlichen Hälfte des Landes gelegen.

Sie sind auf vierzig Regionen verteilt, mit einer besonderen Konzentration auf fünf Regionen (Rhône-Alpes, Aquitaine, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées und Auvergne). Diese fünf Regionen beinhalten zwei Drittel der Heilbäder und empfangen drei Viertel der Kurgäste.

Die Klientel ist zu 99% Französisch, was durch die Kostenübernahme der Behandlungen durch die französischen Krankenkassen zu erklären ist. Die Kunden sind meist ältere Menschen, die in Rente sind: 60% der Thermalbad-Besucher sind über 60 Jahre alt, und zwei Drittel werden von ihren Ehepartnern begleitet.

Das Wohlbefinden steht an erster Stelle

Der Bereich der Thalasso-Kuren entwickelt sich fortlaufend. Frankreich zählt etwa fünfzig Thalasso-Centren und ist damit weltweit führend in diesem Sektor. In den letzten 10 Jahren hat sich die Anzahl der Kurgäste verzehnfacht. 350.000 Menschen haben im Jahre 2006 eine Thalasso-Therapie absolviert und erbrachten einen Umsatz von 370 Millionen Euro.

Die Klientel kommt hauptsächlich aus dem Großraum Paris (50%), und gehört zu 85% zu den höheren sozialen Schichten. Frauen bilden immer noch eine Mehrheit, aber mehr als ein Drittel der Klienten sind Männer.

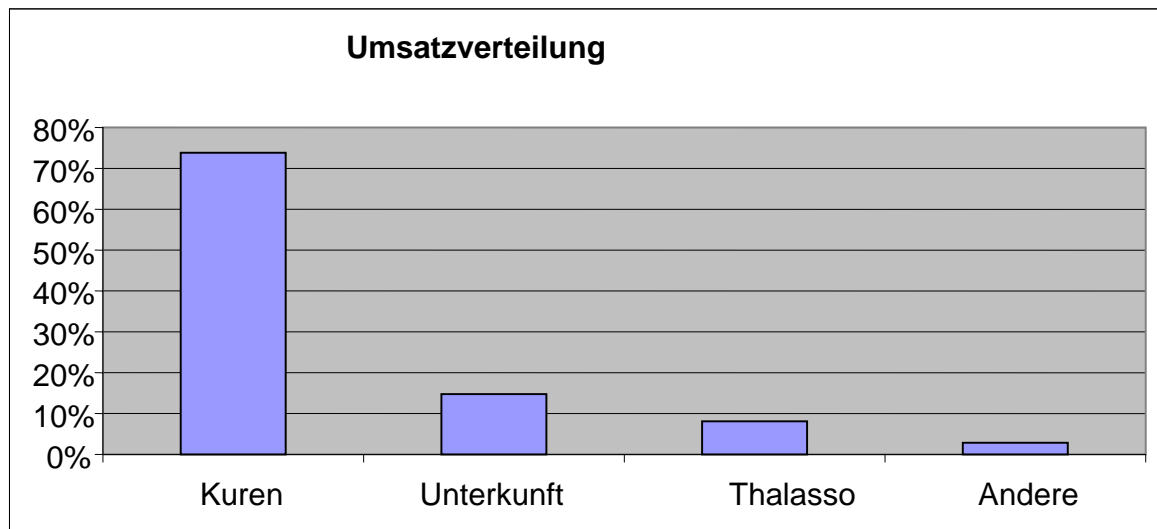
Die Klientel von Thalassokuren wird weltweit auf fast 100 Millionen Menschen geschätzt. In den letzten 5 Jahren erfuhr der Markt in Frankreich einen Zuwachs von über 61%. Der Altersdurchschnitt der Thalassokurbesucher ist relativ jung, 40% von ihnen sind zwischen 25 und 49 Jahre alt.

WIRTSCHAFTSDATEN FÜR DEN THERMALKUR-SEKTOR:

Die Branche ist stark konzentriert: die 10 führenden Thermalanstalten (ca. 9%) erwirtschafteten über die Hälfte des Umsatzes in diesem Sektor im Geschäftsjahr 2004. Die Thermal-Behandlungen repräsentieren 74% des Umsatzes.

Thermalbäder:

Im Jahre 2004 gibt es 108 Unternehmen in den Bereichen Thermalbad- oder Thalassotherapie. Sie beschäftigen fast 5500 Personen und erwirtschaften einen Mehrwert von 215 Millionen Euro bei einem Umsatz von 370 Millionen Euro. Mehr als die Hälfte des Gesamtumsatzes entfallen auf die zehn größten Unternehmen.



Der durchschnittliche Umsatz pro Kurgast liegt bei 500 €.

Zusammenfassend ist der Thermalbad-Sektor eine sehr wichtige wirtschaftliche Aktivität in den Gemeinden Frankreichs, in denen dieser Wirtschaftszweig existiert. Die Herausforderung für die Zukunft ist eine wirtschaftliche Neuorientierung, welche die Weiterbildung des Personals und eine Diversifizierung der Aktivitäten beinhaltet.

DIE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DEN THERMALESEKTOR IN FRANKREICH

Gesundheitspolitik

Eine positive Meinung über ihre Behandlung

Die Gäste haben eine sehr positive Meinung über ihre Behandlung, sowohl in Bezug auf therapeutische Wirkungen als auch auf Hinsicht indirekter Auswirkungen. Die Therapiepatienten, meist Rentner, legen auch hohen Wert auf die geographische Lage ihrer Thermalkur.

Der von den Kurgästen empfundene Hauptvorteil ist die Reduzierung der körperlichen Schmerzen. Sie betonen zu 63% die Bedeutung des natürlichen Charakters der Kuren. Sie glauben ebenfalls, dass auch Thermal-Behandlungen medizinisch wirksam sind (49%) oder sogar effizienter (46%) als medikamentöse Behandlungen. Zwei Drittel der Patienten denken, dass Thermalkuren auch eine Gelegenheit zur Gesundheitserziehung sind (vor allem über Rückenschmerzen).

Die französischen Patienten legen großen Wert auf die finanzielle Erstattung der Behandlungen (90%). Die Hauptbehandlungsgründe sind Rheumatologie (83%, Senioren) und Atemwegserkrankungen (17%, Jugendliche).

Der therapeutische Nutzen bleibt umstritten, die medizinische Beurteilung unzureichend.

Während ein starker Konsens hinsichtlich des Einflusses der Thermalkuren auf die lokale Wirtschaft von Städten und Kurorten besteht, gilt dies nicht bezüglich des therapeutischen Nutzens. Es gibt mehrere Erklärungen für diese Situation :

- keine Verpflichtung, den gesundheitlichen Nutzen nachzuweisen
- Desinteresse seitens der Universitätskrankenhäuser (es gibt keine Kurse über Thermalkuren während des Medizinstudiums mehr).
- die Schwierigkeiten, gängige Methodologien auf Thermalkuren anzuwenden, da diese ursprünglich für medikamentöse Behandlungen entwickelt wurden

Folglich unterstreichen seit langem alle Studien über Thermalkuren die Notwendigkeit, ihre medizinische und wissenschaftliche Effizienz nachzuweisen, indem eine qualitativ hochwertige Evaluierung entwickelt wird, wobei die von der Regierung befragten Institutionen weiterhin zurückhaltend reagieren.

Der Berufsstand hat ein umfangreiches Programm von wissenschaftlichen Studien über die verschiedenen Therapien gestartet, welches durch die Gemeinden und Kurorte finanziell unterstützt wird. Diese Studien, die unter der Aufsicht des Französischen Vereins für Thermalforschung (AFRETH) durchgeführt werden, sollen zwischen 2009 und 2010 abgeschlossen sein.

Herausforderungen auf dem Gebiet des Tourismus

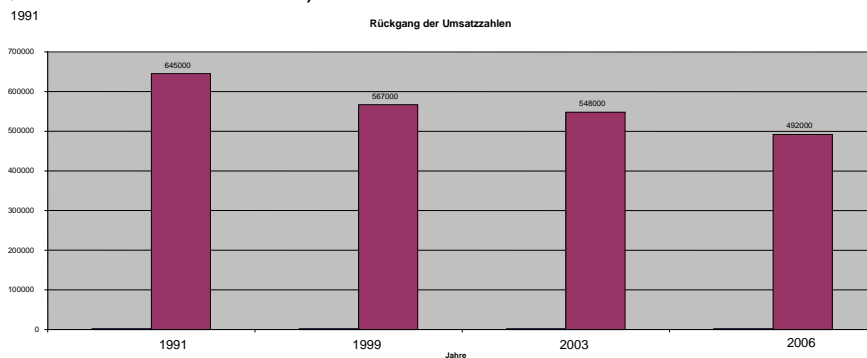
Besucherzahlen der französischen Thermal-Kurorte

Die Anzahl der Kurgäste, die Kuren mit ärztlicher Verschreibung absolvieren, ist rückläufig: das Image von Thermalkuren ermutigt junge Menschen nicht, diese Institutionen zu besuchen. Die Verringerung der Rückerstattung der Kuren durch die Krankenkassen und die Dauer der herkömmlichen Behandlungen (18 Tage) sind nicht kompatibel mit dem neuen Urlaubsverhalten der Franzosen, die häufig ihren Jahresurlaub in Kurzurlaube aufteilen.

All diese Faktoren zwingen die Branche, ihr Angebot zu diversifizieren und einen neuen Kundenstamm aufzubauen. Die meisten Thermalbäder bieten Gesundheits-Pakete rund um die Themen Fitness, Entspannung und Wohlbefinden an und ein neues Konzept, "Thermo-Spass" soll ein jüngeres Publikum anziehen. Trotz dieser Bemühungen, ist die Anzahl der Thermal-Kuren zwischen 2003 und 2004 um 3,7 % gesunken.

Im Bereich der Thalassotherapie sieht die Situation besser aus, auch wenn die Branche unter dem katastrophalen Einbruch des Tourismus im Jahre 2003 gelitten hat infolge des Untergangs des Öltankers "Prestige" an der Atlantikküste. Die Branche ist prinzipiell mit zwei Konkurrenten konfrontiert: Urlaubsangebote im Ausland rund ums Mittelmeer und Kosmetiksalons, die neue Angebotspakete zwischen Thalassotherapie und Schönheitskur anbieten.

Die Teilnahme an medizinischen Thermaltherapien ist seit 1991 rückläufig, nicht nur in der Anzahl der Kuren, sondern auch in der Anzahl der Behandlungstage (9,6 Mio. im Jahre 2003, 8,8 Millionen im Jahre 2006).



Dieser Rückgang ist in allen französischen Thermal-Regionen zu beobachten, mit Ausnahme des Languedoc-Roussillon, einzige Region mit einem Anstieg der Anzahl der Therapie-Kunden zwischen 1977 und 1999.

Kurbegleiter

Die Anzahl der begleitenden Kurgäste variiert stark je nach Art der Kurorte.

In der Auvergne zum Beispiel beträgt die Prozentzahl von Kurgästen, die ihre Kur in Begleitung absolvieren, 29 % (in offiziell klassifizierten Unterkünften)

- Landesweit, wird die Anzahl der Übernachtungen von Begleitpersonen auf 2,9 Millionen geschätzt (34 Begleitpersonen pro 100 Kurgäste).
- Die Thermalkuren haben einen starken Einfluss auf den Besuch der Kurorte mit 11,4 Millionen Übernachtungen in gewerblichen Unterkünften.
- Zusätzlich zu der Anzahl der Übernachtungen verbringen Nicht-Kurgäste, die keine gewerbliche Unterkunft im Kurort belegen, 2.200.000 Tage Aufenthalt im Kurort

Das Profil der Kurgäste:

Die Kurgäste befinden sich größtenteils im Ruhestand, und wohnen in erster Linie in der Rhône-Alpes Region bzw. im Großraum Paris. Die Kuren werden größtenteils in der südlichen Hälfte Frankreichs absolviert. Die Kurgäste messen der regionalen Lage ihrer Thermalkur hohe Bedeutung bei. Sie sind davon überzeugt, dass die Kur noch effektiver als eine medikamentöse Behandlung ist und legen großen Wert auf die finanzielle Erstattung der Behandlungen.

Laut einer Umfrage im Jahre 2006 unter Kurgästen (TNS-Sofres für CNETH), kommen 23% der Kurgäste aus der arbeitenden Bevölkerung und 77% sind Rentner. Die geographische Herkunft ist vielfältig, aber der höchste Anteil der Kurgäste kommt aus den Regionen Rhône-Alpes mit 13% und Großraum Paris mit 11%.

Die Zielorte der Kurgäste befinden sich zu 30% im Süd-Westen Frankreichs und zu 26% im Mittelmeerraum und im Südosten, sprich 82% in der südlichen Hälfte Frankreichs.

In Frankreich beteiligen sich die lokalen Behörden, der Staat und die Europäische Union an der Finanzierung der Aktivitäten im Bereich des Thermalismus.

Die Auswirkungen der öffentlichen Politik für die Kuren:

Staatliche Subventionen haben einen erheblichen Einfluss auf die Investitionen: neue Thermalbäder, Modernisierungen...

Subventionierte Investitionen:

85% der zwischen 1989 und 2003 durchgeführten Investitionen wurden durch staatliche Zuschüsse finanziert. Öffentliche Politik hat einen starken Einfluss auf die Investitionen im Thermalbereich.

Die Gesamthöhe von Investitionen mit öffentlichen Mitteln zwischen 1989 und 2003 beläuft sich auf 259.000.000 € aus, ein Durchschnitt von 17.000.000 € pro Jahr.

Art der Investitionen:

Die Investitionen gliedern sich wie folgt, in absteigender Reihenfolge: 39% für die Schaffung neuer Institutionen, 35% für die Modernisierung von Gebäuden und Betreuungseinrichtungen, 16% für Wasser-

Ressourcen, 10% für den Ausbau der Betreuungseinheiten, 1% für Studien.

Die Auswirkungen der Investitionen auf die Besucherzahlen:

Die hohen Investitionen haben die Anzahl der Kurgäste in verschiedenen Kurbädern vermehrt, weitere Investitionen sind in erster Linie auf Erhaltungs- und Modernisierungsarbeiten der Anlagen ausgerichtet (Wasser, Ausrüstung, Gebäude).

Der Ursprung der institutionellen Zuschüsse:

Institutionelle Zuschüsse kommen in absteigender Reihenfolge der Beteiligung aus den folgenden Quellen:

- Regionalräte geben 39% der Zuschüsse und sind somit die Hauptfinanzierungsquelle
- Gemeinde und Verbände haben eine entscheidende Rolle bei der Ankurbelung von Investitionen, mit rund 27% in Form von Selbstfinanzierungen
- Gemeinderäte mit 21%.
- Direkte Investitionen in Höhe von 16 Mio. €.
- Beschränkte staatliche Hilfen (16%).
- Europäische Subventionen (10%).

SPANNUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM ARBEITSMARKT

Unsere Untersuchungen unterstreichen den hohen Anteil von Saisonarbeit, einen hohen Prozentsatz weiblichen Personals, vor allem bei Profilen wie Angestellten im Bäderwesen.

Diese Ergebnisse werden weitgehend von den verschiedenen statistischen Quellen bestätigt.

Die Saison- und Teilzeitarbeit hat einen erheblichen Einfluss auf die Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse, die später noch erläutert werden.

Bedeutung der Thermalbranche für den Arbeitsmarkt: 100.000 / 110. 000 Arbeitsplätze

Saisonarbeit

Saisonalität führt zu einer Verdreifachung des Personals zwischen der Hochsaison und der Nebensaison, und ist mit einer Teilzeitbeschäftigung verbunden.

Die Verwendung von Saisonarbeitern ermöglicht Thermalanstalten, die Arbeitskosten an die Saisonalität der Thermalbad-Aktivität einzustellen, sie nutzen daher sehr häufig Zeitverträge. Saisonarbeitsverträge sind meist langfristige Verträge, mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 48% (Teilzeitverträge)

Zusammenfassend ist das Phänomen der Saisonalität nicht nur durch Saisonarbeitsverträge abgedeckt, sondern auch durch Teilzeitverträge.

Die Saisonarbeit hat Einfluss auf die Zukunft der Mitarbeiter der Branche, für die eine Bi-qualifizierung notwendig ist. Es stellt sich das Problem der Ausbildung und der Vielseitigkeit ihrer Fähigkeiten. Dies gibt die Orientierung für Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse der Angestellten der Thermalbranche.

Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse

Angesichts der demografischen und wirtschaftlichen Veränderungen in der Thermalbranche, erscheint es notwendig, qualifiziertes Personal zu rekrutieren. Diese Notwendigkeit konditioniert die Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse, die in den neuen Berufsbeschreibungen festgehalten werden müssen, mit Blick auf eine europäische Zertifizierung des „Pflegepersonals im Thermalbereich“.

Eine Vereinbarung wurde am 22. November 2006 unterzeichnet zwischen Arbeitgebervertretern und Vertretern der Thermalangestellten. Dieses Abkommen beginnt mit dem folgenden Satz: "Die Thermal-Branche muss sich zwei Hauptherausforderungen stellen: **Neueinstellungen und Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter.**

Die wichtigsten Herausforderungen an das Personalmanagement der Thermal-Branche in Frankreich sind im Abkommen angegeben:

- "Die Weiterbildung des vorhandenen Personals, um die Qualifikation an den Arbeitsplatz anzupassen"
- "Kompetenzentwicklung in der Beschäftigung und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze"
- "Ermöglichung der offiziellen Anerkennung der erworbenen Fähigkeiten(VAE)"

Übersicht über die vorhandenen Ausbildungen im Thermalbereich in Frankreich:

Es gibt verschiedene Ausbildungen im Thermalbereich

Der Titel des „AHRF“:

Es gibt ein professionelles Zertifikat für den Assistenten in Hydrotherapie und Fitness (Assistant en hydrothérapie et remise en forme-AHRF). Dieser Titel ist aufgeführt im Nationalen Berufsqualifikationsverzeichnis (Kode NSF: 330t) seit dem Amtsblatt vom 24.10.2006. Sein Inhalt ist im Anhang aufgeführt.

Die Schaffung einer Bescheinigung über die Berufsqualifikation der Angestellten im Bäderwesen

Am 30.10.2007 hat die Thermal-Branche eine Ausschreibung für die Schaffung einer Bescheinigung über die Berufsqualifikation der Angestellten im Bäderwesen veröffentlicht.

Das Projekt wurde nicht weitergeführt. Das Leonardo-Projekt „THERM“ zur Schaffung einer europäischen Zertifizierung für Angestellte im Bäderwesen kann diese Initiative weiterführen, wenn auch nicht für ganz Frankreich, so zumindest in der Rhône-Alpes Region.

Das Panorama der bestehenden Ausbildungen in Frankreich zeigt die Fülle von Initiativen, die im Laufe der Zeit durch die Institutionen ergriffen wurden, denen es an qualifiziertem Personal fehlt.

Es zeigt auch die Schwierigkeiten einer Harmonisierung der Initiativen durch die Institutionen auf. Die Thermalbranche im Nationalrat der Betreiber von Thermalkuranstalten hat Initiativen zur Harmonisierung getroffen. Diese Ansätze sind jedoch bis zum heutigen Tag noch nicht zu einem erfolgreichen Abschluss geführt worden.

9

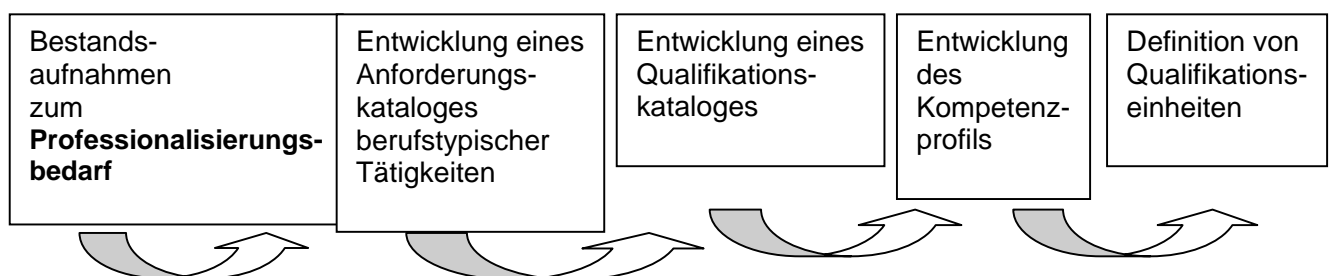
Fazit

Die Notwendigkeit zur Ausbildung von Personal in der Thermalbranche, und vor allem von Angestellten im Bäderwesen, die keine spezielle berufliche Qualifikation haben, ist die Hauptherausforderung, die sich an die Thermalbranche in Frankreich stellt.

Eine Studie des Senats aus dem Jahre 2000 über die Thermalbranche erinnert daran, dass "das Überleben der Thermalbranche in Frankreich an eine Diversifizierung der Aktivitäten im Rahmen einer kohärenten Politik und an die Ausbildung des Personals" gebunden ist.

Diese Ausbildung muss an die veränderten Bedingungen des Sektors angepasst sein und die Erneuerungen der Kur-Aktivitäten berücksichtigen. Sie muss dem Personal der Branche zum Erwerb anderer beruflicher Kompetenzen verhelfen, welche die spezifischen Fähigkeiten ergänzen. Alle Verantwortlichen der Heilbäder, die auf unsere Umfrage geantwortet haben, haben die Notwendigkeit unterstrichen, die Ausbildung der Angestellten in der Thermalbranche zu erweitern in Richtung Wellness-Praxis, Empfang und Betreuung der Patienten.

Das Leonardo-Projekt THERM, welches die Prinzipien von Bildungsmanagement und das Konzept des Zugangs über Kompetenzen (ZÜK) umsetzt, kann zur Strukturierung einer beruflichen Qualifizierung beitragen, die den neuen Anforderungen an die Branche Rechnung trägt und die mittelfristigen Entwicklungen der beruflichen Tätigkeit berücksichtigt.



Die Erwartungen der Branche in Frankreich drücken sich hauptsächlich in zwei Ideen aus:

- Die Berücksichtigung einer offiziellen Anerkennung der erworbenen Fähigkeiten (VAE)
- Der Bedarf an BI-Qualifikation für das überwiegend saisonabhängige Personal, um es langfristig an den Arbeitsplatz zu binden

Die Bestandsaufnahme des Sektors in Frankreich, die Wahrnehmung von Problemen der Arbeitgeber in ihrem Sektor und die Erwartungen der staatlichen Behörden im Hinblick auf diesen Wirtschaftssektor müssen berücksichtigt werden bei der Schaffung einer offiziellen Zertifizierung eines Angestellten im Bäderwesen. Der Abschluss dieser Bestandsaufnahme ist der 1. Schritt zur Konstruktion einer offiziellen Zertifizierung eines Angestellten im Bäderwesen (AST). Schritt 2 ist die Entwicklung eines Anforderungskataloges berufstypischer Tätigkeiten.

Dieser Anforderungskatalog sollte nicht nur die Beschreibung der Tätigkeiten und Aufgaben berücksichtigen, sondern auch die Herausforderungen die sich an die Branche stellen, sowie die Zukunftsaussichten. Die Zertifizierung muss über die unmittelbaren Bedürfnisse der Führungskräfte gegenüber ihren Angestellten hinausgehen, sie muss eine Vision der Zukunft des Berufsstandes beinhalten und der Qualifikationskatalog muss Chancen für die Zukunft aufzeigen.

Anlagen

Ergebnisse der Befragung zum Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im Bäderwesen in Frankreich

1. In welchem Einrichtungstyp arbeiten Sie?

- a. Thermale Einrichtung 100%
- b. Einrichtung der Balneotherapie
- c. Einrichtung der Thalassotherapie

2. Wie wird die Einrichtung, in der Sie arbeiten finanziert?

- a. Privat 71%
- b. Staatlich 14%
- c. Gemischt 15%

3. Wie hoch ist die Anzahl der Kunden/innen in Ihrer Einrichtung pro Jahr?

- a. zur Kur : 2300-12.500.....
- b. zur Wellness-Behandlung : 700-2500.....

4. Kennzeichen der Personen der jeweiligen Kategorie

4.1. Personal der mittleren Führungsebene

Tatsächliche Anzahl

Anzahl der Personen: 3.....

Zahl in Vollzeitäquivalenten : 3.....

Verhältnis von saisonalem zu dauerhaftem Personal:

Weniger als 30% 0

Zwischen 31 und 60% 0

Mehr als 60% : 100%

Geschlecht :

$\frac{3}{4}$ weiblich

Durchschnittsalter :

Unter 30 : 0

Zwischen 31 und 50 : 75%

Über 50 : 25%

Vorherrschendes Ausbildungsniveau :

keinen Abschluss :0

CAP/BEP :30%

Abitur 40%

Post BAC 30%

4.2. Die Angestellten im Bäderwesen

Tatsächliche Anzahl

Anzahl der Personen ...8-120.....

Zahl in Vollzeitäquivalenten : ...8-60.....

Verhältnis von saisonalem zu dauerhaftem Personal:

Weniger als 30% :28%

Zwischen 31 und 60% :58%

Mehr als 60% :14%

Geschlecht :

$\frac{3}{4}$ weiblich

Durchschnittsalter :

Unter 30 :42%

Zwischen 31 und 50 :58%

Älter als 50 :0%

Vorherrschendes Ausbildungsniveau :

keinen Abschluss 78%

CAP/BEP 8%

Abitur 12%

Post BAC 2%

4. Wie wird mit der Saisonalität umgegangen?

saisonale Zeitverträge 71%

Unbefristete Verträge mit jährlich bestimmter Arbeitszeit 29%

Teilzeitvertrag mit einem/r anderen ArbeitnehmerIn 0%

5. Nach welchen Kriterien wird der/die AIB eingestellt?

a. Motivation 0%

b. Umgang 80%

c. Erfahrung 20%

d. Andere : 0%.....

6. Wie werden die AIB ausgebildet?

a. intern in unserer Einrichtung 30%

b. in einer externen Ausbildungsorganisation 70%

7. Wie lange dauert die Ausbildung des/der AIB im Durchschnitt?

- zwischen 0 und 50 Stunden 30%
- zwischen 51 und 100 Stunden 0%
- zwischen 101 und 200 Stunden 0%
- mehr als 200 Stunden 70%

8. Wie werden die Kenntnisse der Inhalte der Ausbildung bewertet?

- a. Abschlussprüfung 60%
- b. begleitende Überprüfung 40%
- c. anhand einer beruflichen Situation 0%
- d. andere 0%

.....
9. Was gibt es zur Bestätigung der Ausbildung?

- a. Teilnahmebescheinigung 70%
- b. Zertifikat 70%
- c. Andere :

10. Erscheint Ihnen ein Referenzrahmen Qualifikation für den/die AIB notwendig ?

- a. Ja 85%
- b. Nein 15%
- c. Egal : 0%

11. Befürworten Sie die Idee der Kompetenzerweiterung des/der AIB?

- a. Ja 71%
- b. Nein 20%
- c. Egal 9%

12. In welche Richtung sollten sich diese Kompetenzen entwickeln?

- 1. Ausbildung in den verschiedenen Pflegebereichen
- 2. Hygieneausbildung
- 3. Ausbildung zum Empfang der Kurgäste
- 4. Ausbildung zur Teamfähigkeit

Bibliographische Angaben

Bericht zum französischen Thermalwesen von Pierre DELOMENIE, Generalinspekteur für Soziales (Bericht Nr.2000119, Oktober 2000).

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/014000042/0000.pdf>

Wirtschaftliche Aspekte des französischen Thermalwesens, Synthese der Erhebung, durchgeführt durch die CNETH (Conseil National des Exploitants Thermaux-Nationalrat thermaler Nutzer), Thermalies, 05/02/2004.

<http://www.france-thermale.org/documents/dossierEco2004.PDF>

Untersuchung der Kurgäste 2006, Das Thermalwesen, eine wirtschaftliche Herausforderung, TNS/Sofres ; CNETH (Conseil National des Exploitants Thermaux).

<http://www.france-thermale.org/libre/4/2007-01-10-9-enquEAt20curistes20200620rE9sultats20mE9dic.pps>

Untersuchung der Kurgäste 2006, Das Thermalwesen : eine medizinische Herausforderung, Das Thermalwesen, TNS/Sofres ; CNETH (Conseil National des Exploitants Thermaux).

<http://www.france-thermale.org/libre/4/2007-01-10-10-enquEAt20curistes20200620rE9sultats20E9con.pps>

Auswirkung der politischen Aufteilung auf den Sektor des Thermalwesens in Frankreich, Salon des thermalies, 03/03/2005

Eine Studie, die für die l'Association Nationale des Maires des Communes Thermales mit finanzieller Unterstützung der Fédération Thermale, Clinique Française und des CNETH (Conseil National des exploitants Thermaux) umgesetzt wurde, Détente Consultants, François Victor.

http://www.federationthermale.org/download/presentation_detente_thermalies.pdf

Das Thermalwesen in Frankreich, wirtschaftliche Daten, France-Thermale

<http://www.france-thermale.org/chiffre.php3?txt=data>

Thermalies 2008, Wellness, im Begriff des Wachstums (24.-27. Januar 2008).

http://www.thermalies.com/IMG/pdf/CP_101007.pdf

Auswirkungen des Thermalwesens auf Wirtschaft und Beruf

Salon des Thermalies, 21/01/2010. Eine Untersuchung, die für die Association Nationale des Maires es Communes Thermales (Thermale Kommunen) mit finanzieller Unterstützung der Fédération hermale (Thermale Föderation), Clinique Française und des CNETH (Conseil National des Exploitants hermaux-Nationalrat thermaler Nutzer) umgesetzt wurde.

<http://www.federationthermale.org/download/retombees-du-thermalisme-economie-emploi.pdf>

Thermalwesen und Öffentliche Gesundheit : in Richtung neuer Konvergenzen. Weißbuch des Conseil national des Exploitants thermaux (Nationalrats thermaler Nutzer). Februar 08.
Bericht April 2008 der Hohen Gesundheitsbehörde, <http://www.has-sante.fr>°

Glossar

Angestellte/r im Bäderwesen

Die im Rahmen des Projektes verwendete Definition :

«Der/die Angestellte im Bäderwesen ist die Person, die an der medizinischen Versorgung teilnimmt und die Leistungen, Tätigkeiten, Dienstleistungen und Handlungen am/ an der Patienten/in vornimmt, konform zur ärztlichen Verschreibung/ den geforderten oder durch das medizinische Personal formulierten Verfahren oder den Durchführungsmodalitäten der thermalen Stationen/, balneologischen Kurhäuser, thalassotherapeutischen Kurhäuser, Krankenhäuser, SPA-Zentren, SPA-Hotels »

Aufgaben

Die Gesamtheit der Arbeitsvorgänge, die von der Fachkraft anlässlich der Ausübung einer Tätigkeit umgesetzt werden. Die Bandbreite der Aufgaben ist relativ groß gehalten, sodass die Anzahl der Aufgaben etwa 20 entsprechen. Die Wahl dieses Wertes rechtfertigt sich durch die Tatsache, dass bei der verwendeten Methode die Kompetenzen aus den Aufgaben abgeleitet werden und diese dürfen angesichts der Schnelllebigkeit der Arbeitswelt nicht zu begrenzt und zu zentriert auf das Know-How sein. Die Kompetenzen sollten breit definiert werden und schwerpunktmäßig nicht auf dem Tun, sondern auf dem und Reagieren liegen.

Ausbildungsprogramm

Ein Programm ist eine Gesamtheit von Konzepten, die der Lehrkörper oder der/die AusbilderIn vermitteln muss. Ausgehend von einem Programm entwickelt die Lehrkraft einen Lehrplan entsprechend der Charakteristika des/der Lernenden und der für den Unterricht zur Verfügung stehenden Zeit. Die Pflicht einer Lehrkraft ist es, das Programm so weit wie möglich abzudecken. So muss sich ein/e Ausbilder/in beispielsweise zur Erarbeitung einer Lerneinheit auf den Referenzrahmen stützen, um der Ausbildung Sinn zu geben.

Angestellte/r im Bäderwesen

Die im Rahmen des Projektes verwendete Definition :

«Der/die Angestellte im Bäderwesen ist die Person, die an der medizinischen Versorgung teilnimmt und die Leistungen, Tätigkeiten, Dienstleistungen und Handlungen am/ an der Patienten/in vornimmt, konform zur ärztlichen Verschreibung/ den geforderten oder durch das medizinische Personal formulierten Verfahren oder den Durchführungsmodalitäten der thermalen Stationen/, balneologischen Kurhäuser, thalassotherapeutischen Kurhäuser, Krankenhäuser, SPA-Zentren, SPA-Hotels »

Arbeitsbeschreibung (travail prescrit)

Die Arbeitsbeschreibung findet sich in Arbeitsplatzbeschreibungen, in Funktionsdefinitionen, in den Verfahrenshandbüchern und in den Vorschriften, die einem/r Untergebenen von einem/r Vorgesetzten

gemacht werden. Der AIB formalisiert die Arbeitsbeschreibung. In der Regel weicht die Arbeitsbeschreibung ein wenig von der Realität ab.

Ärztliche Verordnung

Das vom/von der Arzt/Ärztin verfasste Dokument, das die Art der Behandlungen, ihren Ausführungsort sowie ihre Parametrisierung definiert.

Balneotherapie

Gesamtheit der thermalen Behandlungen und Pflegen, die durch Bäder erfolgen, unabhängig davon, welche Art von Wasser dafür benutzt wird.

Beruf

Der Beruf ist die Gesamtheit aller Tätigkeiten, die zu einem gemeinsamen Ziel führen und nach gemeinsamen fachlichen Charakteristika zusammengefasst sind.

Jeder Beruf besteht aus einer Summe von Kenntnissen, spezifischem Know-How und persönlichen Kompetenzen, die sich nach und nach beherrscht werden und sich vom ganz Elementaren zum Komplexen entwickeln. Man kann in einem bestimmten Beruf AnfängerIn, Professionnelle/r, Fachmann/frau oder Experte/in sein.

Nach G.Le Boterf (2000) zeichnet sich der Beruf durch 4 große Charakteristika aus:

- ein Korpus an Wissen und grundlegendem fachlichem Know-How
- eine Gesamtheit spezifischer moralischer Regeln der entsprechenden Community (Beispiel : BuchhalterInnen, die den Prinzipien der Buchhaltung gehorchen)
- Eine Identität, die es erlaubt, sich sozial einzuordnen (« ich bin SekretärIn », « ich bin IngenieurIn »)
- Die Aussicht, das Wissen und Können durch die Kumulierung von Erfahrung zu vertiefen (learning by doing)

Bildungsmanagement (Ingénierie de formation):

« Gesamtheit der Methoden des Bildungsmanagements, die in der Bildungsarbeit zum Einsatz kommen. » Der Bereich der Analyse kann eine gesamte Organisation oder ein Teilbereich sein. Das Bildungsmanagement ist somit die Gesamtheit der Methoden, Werkzeuge, Herangehensweisen, die dazu dienen

- Die Probleme im Hinblick auf die Humanressourcen in einer bestimmten Arbeitsorganisation zu analysieren
- Diese Probleme in einen (Aus)bildungsbedarf zu übersetzen
- Die Bedingungen zu definieren, unter denen die Bildungsmaßnahme im Stande ist diesen Bedarf zu befriedigen
- Zu evaluieren, ob die Maßnahme eine Auswirkung auf die Problematik hat
- Falls nötig, Korrekturen vorzunehmen

Beschäftigung

Eine Beschäftigung ist eine Gesamtheit von beruflichen Tätigkeiten und Aufgaben, die zu einem gemeinsamen Ziel beitragen sollen. Diese Gesamtheit wird einer einzigen Person übertragen. Die gleiche Beschäftigung kann ganz unterschiedliche Formen annehmen, je nach beruflicher Organisation, in der sie ausgeübt wird oder der Region, in der sie sich befindet.

Bewertende Evaluation

Die bewertende Evaluation ist die erste Stufe der Qualifikation, sie geht der Stufe der Validierung durch

eine befugte Autorität voraus. Diese Evaluation wird in der Regel von pädagogischen Teams durchgeführt. Sie beruht auf einer Evaluationsnorm, die durch die befugte Autorität anerkannt wurde. Die Qualifikationsnorm der AIB setzt sich zusammen aus:

66

- Dem Qualifikationskatalog (Gesamtheit der Anforderungskriterien)
- Der Beschreibung der Qualifikationseinheiten (Gesamtheit der Prüfungen)

Die bewertende Evaluation wird folglich durch ihre Zielsetzung bestimmt, die Zertifizierung der Kompetenzen durch eine befugte Autorität.

ECTS (Definition)

ECTS ist das Acronym von « European Credit Transfer and Accumulation ».

Die ECTS sind eine Einheit zur Messung des Arbeitsvolumens des/der Studenten/in hinsichtlich der Bildungsziele eines Studienprogrammes (eines Semesters oder Jahres), das in einem bestimmten Zeitraum für ein gegebenes Niveau erbracht werden muss. Ein Semester enthält per Postulat 30 ECTS. Die vorgesehenen Unterrichtseinheiten müssen sich folglich die 30 ECTS teilen.

Der ECTS sind eine Einheit zur Messung des Arbeitsvolumens des/der Studenten/in und misst alle zum Erreichen der Ausbildungsziele erforderlichen Lernaktivitäten: Teilnahme an den Kursen, praktische Arbeit, persönliche Arbeit, Examensvorbereitung, etc. Die ECTS werden nicht nur in Abhängigkeit der für eine Unterrichtseinheit vorgesehenen Arbeitsbelastung zugeschrieben, sondern auch entsprechend der relativen Gewichtung dieser UE im Vergleich zu anderen.

Der ECTS wurde entwickelt, um die Anerkennung von Leistungen, die während eines Auslandsaufenthaltes, an einer anderen Universität oder in einem Unternehmen erbracht wurden, zu ermöglichen.

Die ECTS lassen sich von einem Land zum anderen sammeln und transferieren.

Europäischer Qualifikationsrahmen

Der EQR ist die zweite Achse der Bildungspolitik der europäischen Union nach der des Bologna-Prozesses. Der EQR strebt die Erleichterung:

- Der Transparenz der beruflichen Qualifikationen in Europa
 - Der transnationalen Mobilität von Auszubildenden oder ArbeitnehmerInnen
- an.

Der EQR beinhaltet 8 Niveaus, die die Gesamtheit der Lernergebnisse abdecken, ob nun durch allgemeine, berufliche Bildung oder das Hochschulwesen.

Die am 23. April 2008 verabschiedeten Empfehlungen der 32 Minister für Bildung und beruflicher Ausbildung sollen die Mitgliedsstaaten dazu anregen bis 2012, jede ihrer Qualifikationen einem der 8 Niveaus zuzuordnen.

Der Europäische Qualifikationsrahmen fungiert als Meta-Rahmen.

«Ein Meta-Rahmen kann als Mittel betrachtet werden, das einem Qualifikationsrahmen erlaubt, einen Zusammenhang zu anderen herzustellen und deshalb auch eine Qualifikation mit anderen, die ursprünglich aus einem anderen Rahmen stammen, verbinden kann. Der Meta-Rahmen hat zum Ziel, ein Vertrauensverhältnis zwischen den Ländern und beruflichen Sektoren zu schaffen im Hinblick auf die Qualifikationen, in dem operationelle Prinzipien zur Sicherung von Qualität, Orientierung, Informationen und Mechanismen zum Transfer und zur Sammlung von 2 credit points“ definiert werden,

67

um Transparenz zu schaffen, die auf nationaler und sektorieller Ebene notwendig ist, aber auch international umgesetzt werden muss. »²³

Formelles Lernen

Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext (Bildungs-Ausbildungseinrichtungen/am Arbeitsplatz) vermittelt wird, und explizit als Lernen (hinsichtlich Ziele, Zeit und Ressourcen) bezeichnet wird. Das formelle Lernen ist von dem/der Kandidaten/in beabsichtigt; es endet in der Regel mit einer Qualifikation.

Formative Bewertung

Die formative Bewertung ist die Bewertung, die die Lehrenden mit dem Ziel, den Lernenden zu helfen, die eigenen Leistungen zu messen und Fortschritte zu erkennen, durchführt. Die formative Ausbildung ist also durch ihre Zielsetzung bestimmt: die Hilfe.

Informelles Lernen

Lernen, das sich aus Tätigkeiten des alltäglichen Lebens bei der Arbeit, mit der Familie oder bei Freizeitaktivitäten ergibt. Es ist weder organisiert noch strukturiert (was Ziele, Zeit oder Ressourcen anbelangt). Das informelle Lernen ist meistens von den Lernenden unbeabsichtigt. Es endet in der Regel nicht mit einer Qualifikation.

Kompetenz

Fähigkeit eines Individuums im richtigen Moment die eigenen Ressourcen zu mobilisieren (Konzeptuelles oder praktisches Wissen, erlangt durch Erfahrung oder Ausbildung, Einstellungen, physische oder psychische Energie) sowie die Ressourcen seiner Umgebung (Datensammlungen, Materialien, fachkundige Kollegen/innen) um ad hoc ein Ergebnis zu erzielen.

Krenotherapie

Kommt aus dem Griechischen und bedeutet « Quelle ». Die Krenotherapie ist die medizinische Behandlung mit Quellwasser. Synonym für Thermalismus.

Kunde /In

In den verschiedenen thermalen Einrichtungen werden unterschiedliche Begriffe verwendet um die Behandelten zu bezeichnen: Patient/In, Kunde/In, Nutzer/In, Nutznießer/In, Kranke/r. In Spa-Zentren ist die einheitliche Bezeichnung Kunde/in. In Anbetracht der Notwendigkeit für die thermalen Einrichtungen, sich ständig nach neuen finanziellen Quellen umzusehen, wurde der Begriff Kunde/in auch für die Behandelten übernommen, deren Behandlung von der Krankenkasse bezahlt wird. Somit wird auf diese Tendenz aufmerksam gemacht und die Entwicklung des Berufsbildes des AIB gerechtfertigt.

Lernergebnisse

Lernergebnisse sind, wie der Name schon sagt, was der/die Lernende am Ende eines Lernprozesses weiß, versteht und in der Lage ist, umzusetzen. Die Lernergebnisse sind auf europäischer Ebene mit den Begriffen « knowledge », « skills » und « competences » definiert.

Nicht-formelles Lernen

²³ Brüssel, 8/7/2005, SEC(2005) 957, Arbeitsdokument der Kommission «in Richtung eines europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen »

68

Lernen, das in geplante Aktivitäten integriert ist, die nicht explizit als Lehrtätigkeiten (was Ziele, Zeit oder Ressourcen angeht) bezeichnet werden, aber zu einem wichtigen Teil aus Lernen bestehen. Das

nicht-formelle Lernen ist von dem/der Lernenden beabsichtigt und endet für gewöhnlich nicht in einer Qualifikation.

Qualifikation

Ergebnis eines Bewertungs- und Validierungsprozesses, der durch eine dazu befähigte Organisation durchgeführt wird, das besagt, dass eine Person einen Wissensbestand besitzt, der einer gegebenen Norm entspricht. Die Qualifikation bezeichnet zum einen den Prozess der « Bewertung und Validierung » und zum anderen sein Endergebnis, eine « Qualifikation ».

Referenzrahmen

Ein Referenzrahmen ist ein Dokument, das Vorgaben enthält, auf die sich ein Individuum in seiner Tätigkeit beziehen kann. So muss sich ein/e Ausbilder/in beispielsweise zur Erarbeitung einer Lerneinheit auf den Referenzrahmen stützen, um der Ausbildung Sinn zu geben.

Das Konzept des « Referenzrahmens » unterscheidet sich vom Konzept des Bildungsprogrammes. Das Bildungsprogramm ist Teil des «Pädagogischen Konzeptes des Zugangs über Inhalte» während der Referenzrahmen Teil des „Pädagogischen Konzeptes des Zugangs über Kompetenzen“ ist.

Ressourcen

Gesamtheit der materiellen und immateriellen Ressourcen, die von der Fachkraft zur Umsetzung ihrer Fähigkeiten benutzt werden. Es gibt zwei Arten von Ressourcen: interne und externe. Angesichts der tiefgreifenden Wandlungen der Produktionssysteme ist es der Fachkraft nicht möglich, den Überblick über alle notwendigen Mittel zu bewahren und sie mit einzubeziehen, zumal letztere zahlreich, komplex und fluktuierend sind. Das Können einer Fachkraft misst sich mehr und mehr an seiner Fähigkeit externe Mittel frei zu setzen

SPA

Im 20. Jahrhundert entwickelte sich das Akronym SPA zu einem Oberbegriff für Wellnesszentren der Spitzenklasse, die kosmetische Behandlungen anboten. Diese Behandlungen haben keinerlei medizinischen oder paramedizinischen Nutzen, was sie von den Behandlungen der Thalassotherapie oder thermalen Kuren unterscheidet.

Sprudelbäder, besser bekannt unter dem Namen des Erfinders der ersten Sprudelwanne im Jahre 1968, Jacuzzi.

Unter den verschiedenen Hypothesen zur etymologischen Herkunft des Wortes SPA, hielt sich die der „sprudelnden Quelle“, im Lateinischen *sparsa* am längsten. Im 12. Jahrhundert überquerte der Begriff den Ärmelkanal, um im Englischen zur „thermalen Station“ zu werden. Die im heutigen Spa, Yorkshire entdeckte Quelle wurde von dem Arzt Timothy Bright im Jahre 1596 als „The English Spaw“ bezeichnet, woraus vermutlich der Oberbegriff Spa entstand. Zudem kann man die zunehmende Verbreitung der Annahme, SPA sei eine romanische Abkürzung für „sana per aquam“ (Gesundheit durch Wasser) beobachten. Vermutlich handelt es sich hierbei um die nachträgliche Bildung einer fiktiven Abkürzung.

Tätigkeit (emploi)

Eine Tätigkeit ist eine Gesamtheit von beruflichen Aktivitäten und Aufgaben, die zu einem gemeinsamen Ziel beitragen sollen. Diese Gesamtheit wird einer einzigen Person übertragen. Die gleiche Tätigkeit kann ganz unterschiedliche Formen annehmen, je nach beruflicher Organisation, in der sie ausgeübt wird oder der Region, in der sie sich befindet.

Thalassotherapie

Die Thalassotherapie ist die unter medizinischer Aufsicht und mit einem präventiven oder heilenden Zweck erfolgende Verwendung der wohltuenden Erzeugnisse des Meeres: Meerwasser, Algen, Sand und andere dem Meer entnommene Substanzen.

Was die Balneotherapie betrifft, die mit Süßwasser arbeitet, so fällt diese in den Bereich der Schönheitspflege.

Die Institute, die die Thalassotherapie anwenden, sind in Frankreich dem Rundschreiben von 6 Juni 1961, sowie dem Dekret vom 6 März 1956 zur Tätigkeit von Rehasentren, verpflichtet.

Therapeutische Produkte

Die in den Einrichtungen praktizierten Behandlungen verlangen alle nach natürlichen Ressourcen. Diese Mittel können sein: Mineralwässer, Schlamm, Schlick, Salzlösungen, Algen, etc. Im Anforderungskatalog werden diese natürlichen Mittel unter dem Oberbegriff „therapeutische Produkte“ zusammengefasst.

Thermalismus

Thermae bedeutet im Griechischen Hitze und bildet den Ursprung des Wortes « Thermalismus ». Thermalismus oder auch «Crenotherapie», vereinigt alle ausschließlich medizinischen, inneren oder äußeren Behandlungen, die dazu einzig Quellwasser und dessen Folgerzeugnisse wie Dampf, Gas oder thermalen Schlamm, verwenden

Übergänge (passerelles)

Ein Übergang ist das zur Festlegung von Entsprechungen zwischen zwei verschiedenen, aber verwandten Qualifikationen des gleichen Niveaus (EQR), angewandte Instrument. Im Rahmen des Projektes THERM wurden 2 Typen von Übergängen definiert:

- Ein Übergang durch Gleichwertigkeit von Qualifikationseinheiten (eine QE der Qualifikation 1 ist äquivalent zu einer QE der Qualifikation 2)
- Ein Übergang durch Erleichterung des Ausbildungsweges (der Besitz der Qualifikation 1 ermöglicht es, die Dauer der Ausbildung für den Erhalt der Qualifikation 2 zu verkürzen).

Validierung durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten (VEF)

Der Prozess, der darin besteht, eine Reihe von Kenntnissen, Know-How und Kompetenzen, die von einem Individuum im Laufe seines Lebens in verschiedenen Zusammenhängen, beispielsweise während des Unterrichts, der Arbeit oder seiner Freizeitaktivitäten erworben wurden, zu evaluieren und anzuerkennen.

Verfahren

Gesamtheit der in einer vorgegebenen Reihenfolge auszuführenden Vorgänge zur Umsetzung einer Aufgabe. Die Verfahren sind spezifisch für die einzelnen Einrichtungen und begründen ihre Einzigartigkeit. In der Umgangssprache werden Vorgehensweise und Verfahren oft synonym verwendet.

Im Referenzrahmen wird der Begriff Verfahren benutzt, um die Gesamtheit der, von der AIB zur Umsetzung der Behandlungen oder der Bedienung der Apparate, auszuführenden Vorgänge zu beschreiben.

Vorgehensweise

Eine Vorgehensweise ist eine Abfolge von Handlungen und Taten, die dazu dienen eine Behandlung

«nach den Regeln der Kunst» auszuführen. Die Vorgehensweisen sind formalisiert. Siehe Verfahren.

Wellness

Bedeutet « Wohlbefinden ». Die Behandlungen, die in den SPA-Zentren angeboten werden, streben eine Steigerung des Wohlbefindens an.

Wissen

Wissen sind objektivierte Kenntnisse, also Daten, Konzepte, Verfahren und Methoden, die „außerhalb des wissenden Subjekts“ liegen und die für gewöhnlich in Veröffentlichungen kodifiziert sind.

Im Referenzrahmen/Anforderungskatalog wird zwischen vier Arten von Wissen unterschieden:

- konzeptuelle oder theoretische Kenntnisse
- verfahrenstechnische oder methodische Kenntnisse
- praktische Kenntnisse
- relationale Fähigkeiten

Therm

Therm

Therm

ORGANISMES PARTENAIRES ET PERSONNES A CONTACTER :



UNIVERSITE SUD-OUEST « NEOFIT RILSKI », BLAGOEVGRAD (Promoteur)
Prof.assoc.dr.Géorgi Géorgiev
glgeorgiev@abv.bg; ++359 738 85952
Prof.assoc.dr. Préslav DIMITROV
preslav.dimitrov@mail.bg; ++359 888 796 605



UNION BULGARE DE BALNEOLOGIE ET SPA-TOURISME
Stéfan SHARLOPOV
office@bubspa.org
Dr. Tsvétéline KANEVA
drkaneva@abv.bg; ++359 888 783 872



GIP FIPAG (Coordinateur)
Jean-Noël PACHOUD
jean-noel.pachoud@ac-grenoble.fr; ++33 622 973 069



GRETA SAVOIE
Jean PUGIN
jean.pugin@ac-grenoble.fr; ++33 681 689 619



THERMES NATIONAUX D'AIX LES BAINS
Philippe PLAT
pplat@thermaix.com; ++33 479 353 850

FEDERATION THERMALE ET CLIMATIQUE RHONE ALPES
Didier LELOSTEC
rhonalpthermal@yahoo.fr; ++33 479 357 692



SHARK 2001 EOOD
Vesséla HADJIEVA
vess_mh@yahoo.com; ++359 899 103 434



INSTITUT DE PRATIQUE SOCIALE (SAPI)
Prof.assoc.dr. Nelly PETROVA-DIMITROVA
sapi@sapibg.bg; ++359 2 852 4713



UNIVERSITE DE MEDICINE ET PHARMACIE "GR. T. POPA", IAȘI
Dr. Dan ZAHARIA
dan.zaharia@bioinginerie.ro; ++40 723 218 004
Mariana ROTARIU
rotariu29@yahoo.com; ++40 723 133 560



ASSOCIATION PARTENER – LE GROUPEMENT D'INITIATIVE POUR LE DEVELOPPEMENT LOCAL
Catalin ILASCU
catalin@asociatia-partener.ro; ++40 722 586 225



ORGANISATION PATRONALE DE TOURISME BALNEAIRE DE ROUMANIE (OPTBR)
Georgéta Rodica PENCEA
rodica_pencea@yahoo.com; ++40 741 222 922

pro **Innovation**
Dr. Anne Röszen

PRO INNOVATION (Evaluation)
Dr. Anne ROESGEN
anne.roesgen@proinnovation.de; ++49 172 696 9189

Therm

Therm