

EUROPÄISCHER ANFORDERUNGSKATALOG BERUFSTYPISCHER TÄTIGKEITEN DES/DER ANGESTELLTEN IM THERMALEN BÄDERWESEN



Inhaltsverzeichnis

<i>Einleitung: Projektvorstellung</i>	2
<i>Der Zugang über Kompetenzen</i>	5
PRÄSENTATION DES ZUGANGS ÜBER KOMPETENZEN	5
Liste der im Laufe des Projektes umgesetzten Produktionen :	6
<i>Zielsetzungen des Anforderungskataloges berufstypischer Tätigkeiten</i>	8
PRÄSENTATION DES ABT	8
FUNKTIONEN DES ABT :	8
<i>Verwendete Methodologie</i>	9
PRÄSENTATION DER ARBEITSANALYSE :	9
Vorgehensweise bei der Entwicklung des ABT	11
Tabelle zur Formalisierung des ABT	12
Rolle der verschiedenen Partner :	14
Die zur Entwicklung des ABT benutzten Werkzeuge :	14
Institutionen, bei denen die Daten gesammelt wurden :	16
Die Arbeitsgruppen der drei Länder :	17
Der Arbeitskalender	23
Die in den drei Ländern betroffenen Thermalen Einrichtungen	24
<i>Kontext der Tätigkeit, aktuell und zukünftige Entwicklungen</i>	27
TÄTIGKEITSFELDER:	27
UNTERNEHMENSTYPEN	27
BERUFSRISIKEN :	28
STELLUNG IN DER ORGANISATIONSHIERARCHIE:	29
VORAUSSICHTLICHE ENTWICKLUNG DES BERUFSFELDES :	30
<i>Beschreibung der im Arbeitsbereich anfallenden Tätigkeiten und Aufgaben</i>	32
LISTE DER AUFGABEN UND TÄTIGKEITEN :	32
<i>Beschreibung der beruflichen Aufgaben</i>	35
<i>Fazit</i>	46
<i>Bibliographie</i>	47
<i>Glossar</i>	49

Einleitung: Projektvorstellung

Dieses Dokument wurde im Rahmen des Projektes « Erarbeitung einer europäischen Qualifizierung für Angestellte im Bäderwesen - THERM-134098_LL_P_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 Ländern 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 Qualifizierungskatalog (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 professionnels), 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.

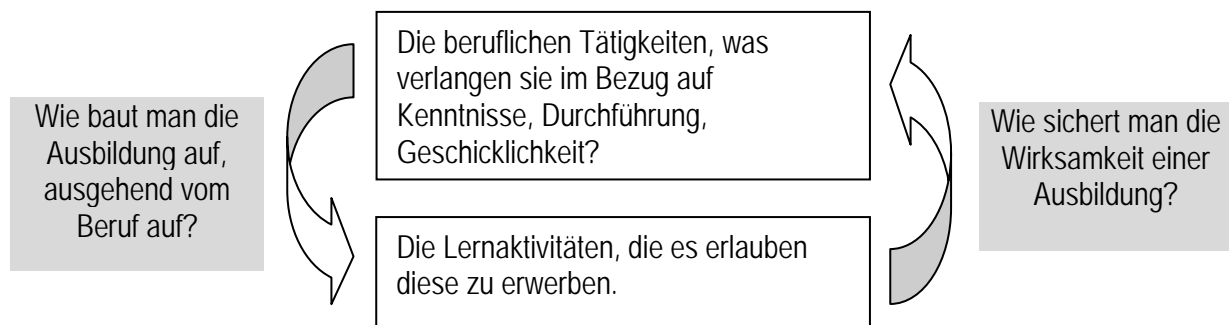
Phase 3: Ein Programm zur „Ausbildung der Ausbilder/innen“ wurde definiert und genutzt um pädagogischen Teams die Aneignung dieser neuen Zertifizierung zu erlauben. Eine Erprobung neuer Kurse, die aus dieser neuen Qualifikation hervorgehen, wird in allen drei Ländern durchgeführt.

Der Zugang über Kompetenzen

PRÄSENTATION DES ZUGANGS ÜBER KOMPETENZEN

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.



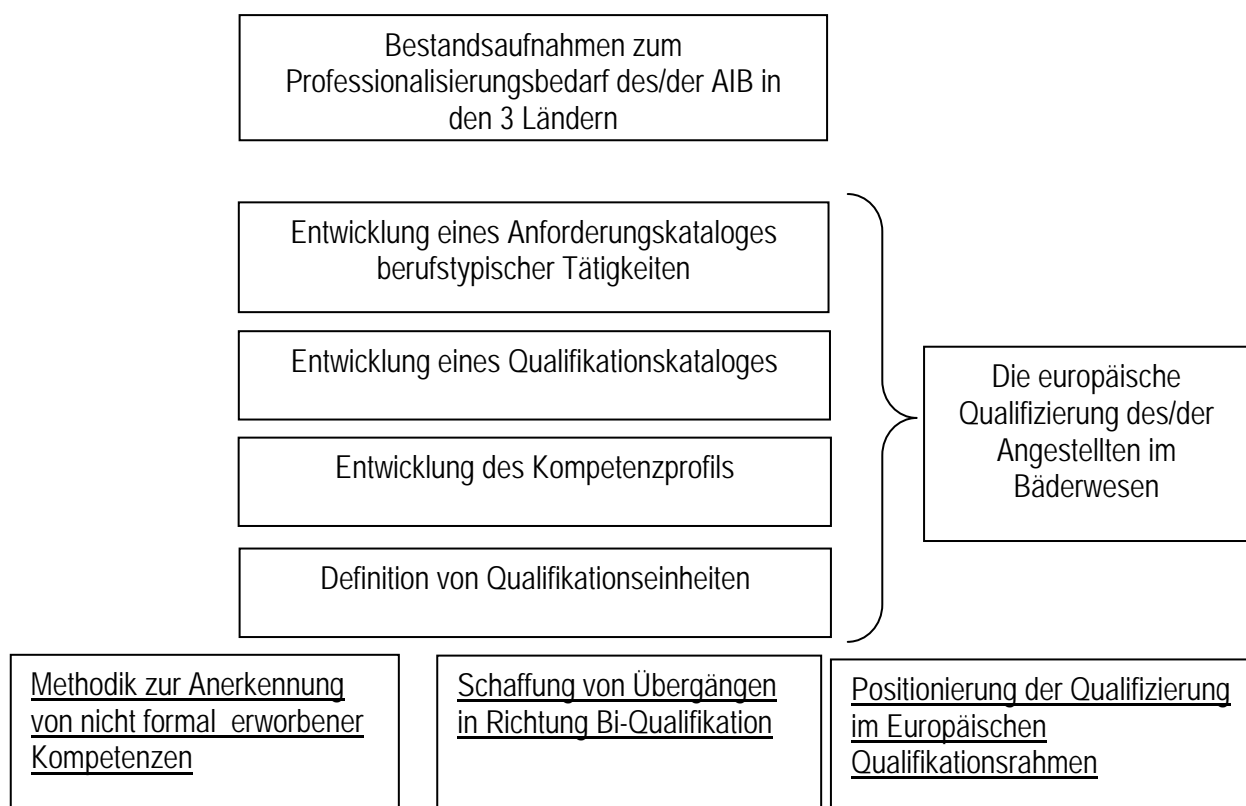
Durch diesen roten Faden, den der ZÜK darstellt, ist ein neuer Bereich der Kompetenzen von Ausbildern/innen entstanden, nämlich das **Bildungsmanagement (ingénierie de formation)**.

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 UMGESETZTEN 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	2_BG_fr

	Bäderwesen in Bulgarien (in französischer Sprache)	
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

Zielsetzungen des Anforderungskataloges berufstypischer Tätigkeiten

PRÄSENTATION DES ABT

Der Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten ABT umgrenzt das Feld der auszuübenden Tätigkeiten des Angestellten im Bäderwesen.

Der ABT beschreibt die Tätigkeiten und Aufgaben, die der/die zukünftige AIB in den ersten Jahren des Berufslebens ausüben muss. Diese Aktivitäten sind weder die von AnfängerInnen, noch die von Routiniers. Erfahrung wird für die ausgebildete Fachkraft angesichts der Vielschichtigkeit der beruflichen Situationen unverzichtbar sein, um die Gesamtheit der geforderten, Fähigkeiten zu beherrschen.

Der ABT stützt sich auf eine Analyse der Arbeitssituation. Er bezieht jedoch auch voraussichtliche Veränderungen der Tätigkeiten mit ein, die sich aus den Aussagen von Arbeitgebervertretungen und Institutsangehörigen in dem Dokument « Analyse der Ausgangssituation und des Professionalisierungsbedarf von Angestellten im Bäderwesen in Europa » ergeben.

Die beschriebenen Aufgaben sind die des/der AIB, indem der Anforderungskatalog die Gesamtheit aller unterschiedlicher Situationen zusammenfasst, die sich von Land zu Land, sowie von Einrichtung zu Einrichtung unterscheiden, sich aber immer noch soweit ähneln, dass man daraus eine einheitliche Tätigkeit formen kann.

FUNKTIONEN DES ABT :

Dieser Anforderungskatalog sollte drei Funktionen erfüllen:

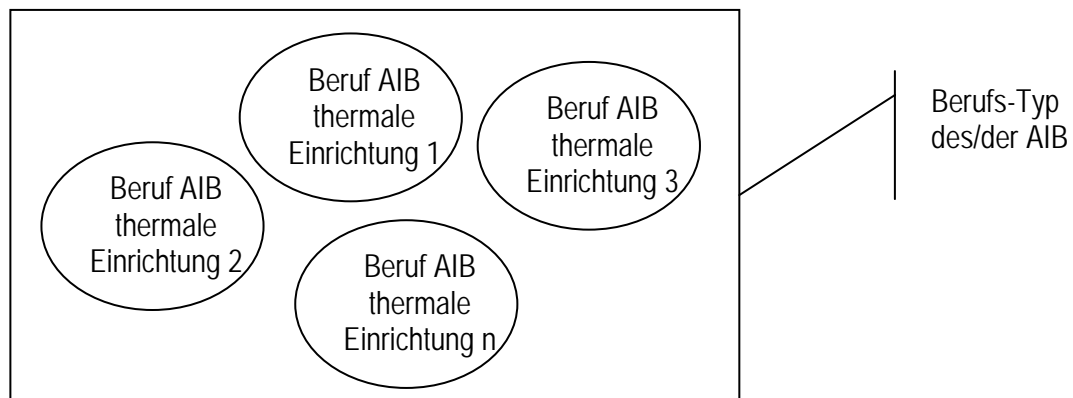
1. Eine Vermittlerrolle zwischen alle an der Ausarbeitung der Zertifizierung beteiligten PartnerInnen. ArbeitgeberIn und AusbilderIn müssen sich über die Zielsetzung der Fortbildung einig sein.
2. Ein Werkzeug im Entstehungsprozess der Zertifizierung, denn die aus der Analyse der beruflichen Tätigkeiten hervorgegangenen Ergebnisse bilden nämlich die Grundlage für ein Kompetenzprofil. Der Anforderungskatalog wird von den VerfasserInnen genutzt, um die beruflichen Zielsetzungen besser zu erfassen und einen Lehrplan zu konzipieren. Der Anforderungskatalog ist für die Anerkennung informell/ durch Erfahrung erworbener Kompetenzen unerlässlich.
3. Eine Informationsquelle für alle beteiligten Einrichtungen, die sich über die beruflichen Zielsetzungen der Zertifizierung informieren möchten.

Verwendete Methodologie

PRÄSENTATION DER ARBEITSANALYSE :

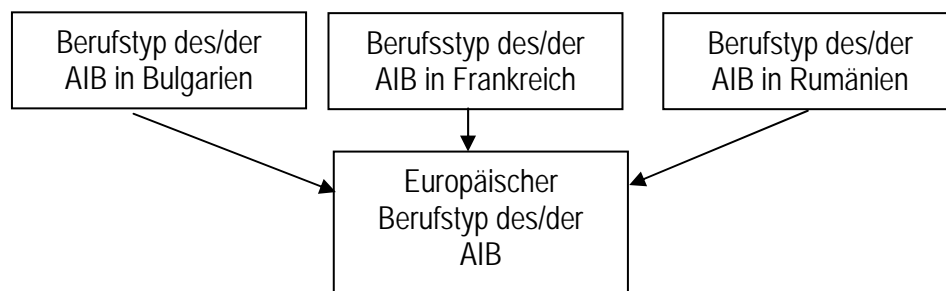
Der Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten ist ein Dokument, das als « Referenzrahmen » bezeichnet wird. Der Begriff « Referenzrahmen », so wie er in der Ausbildungsplanung verwendet wird, meint ein Dokument, das Referenzen beinhaltet, ein Dokument, auf das man sich berufen kann um diese oder jene Wahl zu rechtfertigen. Die Referenzen, die der ABT beinhaltet entsprechen beruflichen Tätigkeiten. Der ABT beschreibt die beruflichen Tätigkeiten eines « Berufstypes »

Ein Beruf ist eine Gesamtheit beruflicher Tätigkeiten und Aufgaben, die auf ein gemeinsames berufliches Ziel hinwirken. Diese Gesamtheit wird einer Person übertragen. Der gleiche Beruf kann ganz unterschiedliche Gestalten annehmen, je nach beruflicher Organisation, die ihn geschaffen hat oder den Regionen, in denen er angesiedelt ist. Da es ein gemeinsames Substrat der verschiedenen Berufe gibt, kann man sie zu einer « Berufs-Familie » zusammenfassen. Diese Familie nennt man « Berufs-Typ » Bei den Berufstypen es dann keine Unterschiede mehr zwischen Organisationen und Regionen. Die auf dem Arbeitsmarkt im Berufsverzeichnis aufgeführten Berufe, sind Berufs-Typen.



Die Analysen, die zum europäischen ABT der Angestellten wurden folgendermaßen durchgeführt:

- In jedem der drei Länder wurde ein Anforderungskatalog für den Beruf der Angestellten im Bäderwesen, ausgehend von der Analyse einiger Hauptbeschäftigungen der AIB.
- Durch die Aggregation der drei nationalen Berufstypen, wurde ein « europäischer » Berufstyp » definiert.



Die Konvergenz beruflicher Praktiken in allen Bereichen der Weltwirtschaft macht diesen Begriff des Berufs-Types für ein internationales Projekt zweckmäßig, auch wenn hinsichtlich der Berufes des/der AIB festgestellt wurde, dass bedeutende Unterschiede im Autonomiegrad der Angestellten in Bulgarien und Rumänien einerseits und Frankreich andererseits, existieren.

Tatsächlich gibt es nämlich eine starke hierarchische Ordnung des medizinischen Personals (MedizinerInnen, KrankenpflegerInnen, KrankengymnastInnen) in den thermalen Einrichtungen in Bulgarien und Rumänien, weshalb die AIB in der Ausübung ihrer Tätigkeiten dort stark eingeschränkt und zudem wenig qualifiziert sind. In den französischen Thermalbädern hingegen existiert keine medizinische Hierarchie, weshalb die AIB ihre thermalen Behandlungen sehr autonom umsetzen können.

Diese Unterschiede hätten die Definition eines allen drei Ländern gemeinsame Berufs-Types unmöglich machen können, würden sich die besagten Aktivitäten im Bereich des Wellness, des SPA oder der Wellnesscenter nicht in allen drei Ländern mit großer Geschwindigkeit weiter entwickeln. In diesen Unter-Sektoren können die bulgarischen und rumänischen AIB in Abwesenheit einer medizinischen Hierarchie ihre thermalen Behandlungen sehr autonom durchführen.

Die Ausbreitung des Wellnessbereiches, seine Verflechtung mit traditionellen thermalen Aktivitäten macht eine größere Autonomie der TA in Bulgarien und Rumänien und damit die Entwicklung dazugehöriger Kompetenzen sehr wahrscheinlich.

Der europäische Berufs-Typ des/der AIB kann in den traditionellen bulgarischen und rumänischen Einrichtungen als nicht vorhanden betrachtet werden. Stattdessen sollte es ein zu erreichendes Ziel in den Wellness-Einrichtungen darstellen. Er entspricht der Entwicklungsstrategie von Human Resources in den Thermalbädern in Frankreich

Die Konstruktion eines Berufs-Types sieht sich also folgenden Problemen ausgesetzt :

- Wie lassen sich die Besonderheiten der verschiedenen Stellen tilgen und eine Abstraktion herstellen, die dem Berufs-Typ entspricht, ohne dabei die Realität zu verfälschen ?
- Wie können kommende Entwicklungen antizipiert werden, ohne dabei ein Trugbild zu entwerfen ?

Hinsichtlich der ersten Frage hat sich die Projektgruppe darauf geeinigt, sich bei der Beschreibung der Tätigkeiten und Aufgaben nicht auf bestimmte Behandlungsabläufe, therapeutische Produkte oder Formen der Arbeitsorganisation zu beziehen. Wenn es darum geht die erforderlichen Kompetenzen zu identifizieren, wird diese Übereinkunft den Vorteil haben, die Kompetenzen auf eine **transversale** Art und Weise formulieren zu können. Während der Ausbildung, die zu der europäischen Zertifizierung des Angestellten im Bäderwesen führt, müssen die pädagogischen Teams die Kompetenzen hinsichtlich spezieller Verfahren, die die TeilnehmerInnen während ihrer Ausbildung durchführen werden, **rekontextualisieren**¹

Was die zweite Frage angeht, so ist die Projektgruppe folgender Meinung : Die fortschreitende Globalisierung des Bädertourismus und das damit einhergehende Auftauchen einer fortschreitenden « Standardisierung » des geleisteten Service für eine internationale und nationale Kundschaft, sowie die steigenden Ansprüche der KundenInnen im Wellness-Bereich sind Tatsachen. Tatsachen, denen die thermalen Einrichtungen in Bulgarien und Rumänien werden Rechnung tragen müssen. So sind die

¹ Der Vorgang der De- und Rekontextualisierung von Kompetenzen ist einer der pädagogischen Pfeiler in der Berufsausbildung.

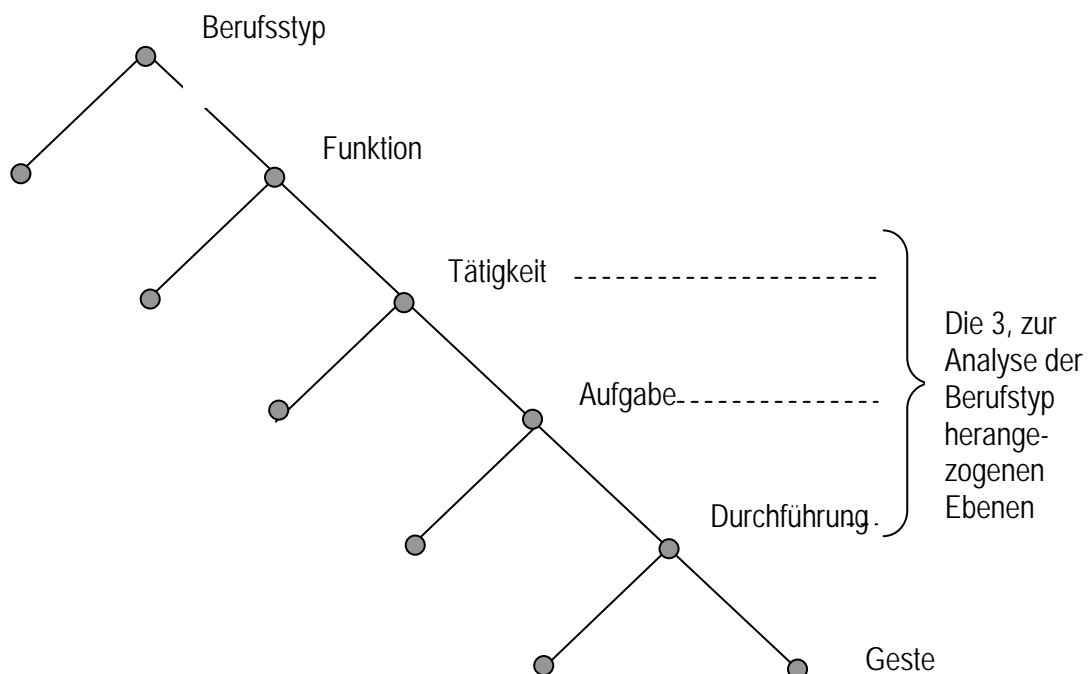
Entwicklungsperspektiven der Stellung des/der AIB in den Wellness-Einrichtungen und, wenn auch in geringerem Maße, den « traditionellen » französischen Thermalbädern, bereits Realität.

VORGEHENSWEISE BEI DER ENTWICKLUNG DES ABT

Die Definition, die im Rahmen des Projektes (siehe Glossar) verwendet wurde, ist die folgende: «Kohärente Einheit von Aufgaben, die ein Berufstätiger ausüben soll und die ein gemeinsames Ziel anstreben. »

Diese Definition klingt scheinbar banal, verlangt allerdings die Analyse in Form eines Baumdiagramms, da die Tätigkeit « eine Gesamtheit ist, die sich aus verschiedenen Einheiten zusammensetzt » Die Tätigkeiten sind Teil einer größeren Einheit, der Beschäftigung, die Aufgabe ist Teil einer größeren Einheit, der Tätigkeit.

Die Analyse in Form eines Baumdiagramms, die im Projekt verwendet wurde, ist die folgende:



Es ist dieses Modell, das von der Projektgruppe THERM herangezogen wurde, um die Analyse des Berufstypes in allen drei Ländern durchzuführen. Dieses Modell² hat die Gruppe dazu veranlasst, folgende Standpunkte zu vertreten:

- Der Beruf des/der AIB ist ein ausführender Beruf, kein betreuender. Aus diesem Grund hat der Beruf nur eine Funktion. Die drei Analyseebenen, die zur Entstehung des ABT geführt haben sind folglich die Tätigkeiten, die sich aus den Aufgaben zusammensetzen, welche wiederum aus Durchführungen bestehen.
- Die Ebene der Aufgabe ist diejenige, die herangezogen wird, um die Kompetenzen daraus abzuleiten, oder anders gesagt, die Kompetenzen ergeben sich aus den Aufgaben. Diese wird man so ausdrücken müssen, dass die « Intelligenz » desjenigen, der sie umsetzt, zum Vorschein kommt.

²Modell im Sinne von symbolischer Repräsentation, um sich eine Realität bewusst zu machen.

- Die Aufgabe ist in Ausführungen unterteilt. Die Ausführungen dienen dazu, die kompletten beruflichen Wissensbestände, die zur Ausübung des Berufes notwendig sind, zu identifizieren. Sie sind die grundlegende Quelle, wenn es darum geht das Kompetenzprofil zu entwickeln.
- Die Anzahl der Tätigkeiten liegt zwischen 5 und 10. Diese Zahl ist völlig empirisch. Diese Größe erlaubt es in der Regel um die 20 Kompetenzen zu erhalten. Diese Zahl zu erhöhen würde bedeuten, ein sehr viel feineres Netz zu benutzen, womit die Kompetenz riskieren würde, zu reinem Know-How zu verkommen. Die im Projekt verwendete Bedeutung des Kompetenz-Konzeptes meint « die Fähigkeit eines Individuums seine Ressourcen, insbesondere konzeptuelles Wissen, Methoden und Praktiken zu mobilisieren ». Die Aufgabe muss folglich ausreichend umfangreich sein, damit die verschiedenen theoretischen, methodischen, praktischen und relationellen Kompetenzen daraus entnommen werden können. Diese Frage wird in der Methodologie der Entwicklung des Referenzrahmens Qualifikation erörtert.

Tabelle zur Formalisierung des ABT

Folgende Tabelle wurde verwendet:

Tätigkeit A1 :		
Aufgabe A1T1 :		
Liste der grundlegenden Durchführungen der Aufgabe	Bedingungen zur Umsetzung der Aufgabe :	Erwartete Ergebnisse oder Anforderungen der Aufgabe :
.....	Die anfänglichen Bedingungen : Die technischen Durchführungsmodalitäten : Die Instrumente und Ausrüstungen : Die Verfahren zur Sicherung von Qualität und Sicherheit :
Autonomie :		

Die Tabellarisierung der Aufgabe sowie die Beschreibung der Durchführungen erlauben es, daraus die Kompetenz(en) desjenigen, der die Aufgabe ausführt, « abzuleiten ».

Die Beschreibung der Rubrik «**Bedingungen zur Umsetzung**» erlaubt es, alle praktischen, theoretischen und methodischen Kompetenzen, die in der Aufgabe gefordert sind, zu identifizieren.

Die **anfänglichen Bedingungen** erlauben es dem/der AIB einzugrenzen, welche Elemente er vor Durchführung der Aufgabe beachten muss. Diese sind deshalb so wichtig, weil der/die Angestellte von ihnen ausgehend eine bestimmte Handlungsweise entwickelt,

Die **technischen Durchführungsmodalitäten** sind die der Aufgabe, sie sind Teil der Ausbildungsziele. Instrumente und Ausrüstungen sind ebenfalls Teil der Durchführungsmodalitäten, zu denen in zahlreichen Fällen minimale technische Kenntnisse kommen.

Die **Verfahren zur Garantie von Qualität und Sicherheit** sind ebenfalls zu kennen und anzuwenden.

Diese Rubrik ist an die Art der beschriebenen Tätigkeiten angepasst, andere Items können herangezogen werden. Entsprechend der Aufgaben haben die Analysten die einführenden Items behalten oder diejenigen herausgenommen, die keine Relevanz für die jeweilige Aufgabe hatten.

Die Beschreibung in der Rubrik **«erwartete Ergebnisse, Anforderungen»** liefert dem Referenzrahmen Qualifikation Kriterien und Indikatoren zur Evaluation. Die Anzahl der verwendeten Items korreliert mit den beschriebenen Durchführungen. Die Erwartungen sind zudem ein Mittel die relationellen Fähigkeiten, die am Arbeitsplatz notwendig sind, näher zu bestimmen.

Die Bewertung des Autonomiegrades ist stets eine schwierige Angelegenheit. Nichtsdestotrotz ist es für den/die AusbilderIn nicht ohne Belang, ob der/die Angestellte unter ständiger Aufsicht stehen muss, oder selbstständig arbeiten kann und erst im Nachhinein Bericht erstattet. Man hat sich hier darauf geeinigt im Normalfall vom Autonomiegrad der Angestellten in den Wellness-Einrichtungen auszugehen, da dieser dort am höchsten ist.

Neben den Beschreibungen der Tätigkeiten und Aufgaben beinhaltet der AIB ein Kapitel, das den Kontext des Berufes näher beschreibt. Der Beruf findet sich in diesem Kontext wieder. Die einzelnen Rubriken werden im folgenden präzisiert:

Das Tätigkeitsfeld, in das sich der Beruf einordnet. Es ist dabei nicht unbedeutend zu erwähnen, dass der Sektor des Thermalwesens mittlerweile in vier weitere Sektoren unterteilt ist: das Thermalwesen in seiner ursprünglichen Bedeutung, die Balneotherapie, die Thalassotherapie und der SPA. Die berufstypischen Tätigkeiten des/der AIB decken alle 4 Sektoren ab. Die in der Qualifikation des ABT aufgeführten Kompetenzen müssen es seinem/r TrägerIn also erlauben in jedem dieser Sektoren tätig zu sein. Das Anforderungsfeld der Qualifikation ist somit breiter als das, das man in einer thermalen Einrichtung findet.

Die Unternehmenstypen. Es gibt 3 verschiedene Unternehmenstypen, die wiederum 12 therapeutische Indikationen abdecken. Dies zeigt sich durch die Vielfalt an Formen der Arbeitsorganisation und durchgeführten Therapien. Die durch die Qualifikation erlangten Kompetenzen müssen es dem Angestellten folglich erlauben, sich dieser Diversität anzupassen. Die Anpassungs- und Polyvalenz-Fähigkeiten werden während der Ausbildung privilegiert gefördert. Es bleibt den Einrichtungen selbst überlassen, die Neueingestellten durch das zweigliedrige System der « Ausbildung-Anpassung » in ihre Spezifika einzuarbeiten.

Die Kenntnis **beruflicher Gefahren und ihrer Prävention** ist integraler Bestandteil der Ausbildung. **Die Ansiedlung des/r Qualifizierten im Unternehmen** zeigt die zwei möglichen Arten der Hierarchie, nämlich diejenige, die man in den stark medikalisierten Einrichtungen findet, sowie die der SPA-Einrichtungen. Diese Hierarchielinien haben Einfluss auf den Autonomiegrad des/der Angestellten.

Die **voraussichtlichen Entwicklungen der Beschäftigung** ist ein Datensatz, der sehr stark in den ABT mit eingeflossen ist, wie bereits weiter oben erklärt wurde.

Eine **Präampel** präzisiert:

« Die Natur des ABT: der Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten (ABT) definiert das berufliche Tätigkeitsfeld des/der AIB.

ROLLE DER VERSCHIEDENEN PARTNER :

In jedem der drei Länder wurde die Entwicklung des ABT ausgehend von der Ausbildung/Handlung der 8 Analysten initiiert. Diese Ausbildung gründet auf dem Konzept des ZÜK und dessen methodologischen Grundprinzipien hinsichtlich der Ausbildungsplanung. Im Laufe der Ausbildung wurden die TeilnehmerInnen dazu angehalten, zusammen mit dem/der AusbilderIn eine Analyse der Stelle eines/r AIB in einem bestimmten Unternehmen durchzuführen, mit dem Ziel sich die Methodologie anzueignen.

In allen drei Ländern wurden die gleiche Durchführungsmodalitäten angewandt :

In Bulgarien :

- 6 Gruppen zu je 2 Analysten und eine Gruppe aus 3 Analysten wurden gebildet
- 21 Einrichtungen haben an der Analyse des Berufes des/der AIB teilgenommen
- Diese bestehen zu 60% aus thermalen und zu 40% aus SPA- Einrichtungen, was repräsentativ für die Entwicklung des Sektors ist
- Die 28 Analysen wurden einander gegenüber gestellt, um daraus ein ABT des Berufstypes des/der AIB in Bulgarien zu erarbeiten

In Frankreich :

- 4 Gruppen aus je 2 Analysten wurden gebildet
- 17 Einrichtungen haben an der Analyse des Berufes des/der AIB teilgenommen
- Diese Einrichtungen wurden so gewählt, dass sie fünf verschiedene therapeutische Indikation abdecken (in allen französischen Einrichtungen gibt es einen Tätigkeitsbereich, der sich dem Wellness widmet), sie sind repräsentativ für die Entwicklung des Sektors
- Die 17 Analysen wurden einander gegenüber gestellt, um daraus ein ABT des Berufstypes des/der AIB in Frankreich zu erarbeiten

In Rumänien :

- 5 Gruppen aus je 2 Analysten wurden beauftragt
- 25 Einrichtungen haben an der Analyse des Berufes des/der AIB teilgenommen
- Diese bestehen zu 60% aus thermalen und zu 40% aus SPA- Einrichtungen, was repräsentativ für die Entwicklung des Sektors ist
- Die 25 Analysen wurden einander gegenüber gestellt, um daraus ein ABT des Berufstypes des/der AIB in Rumänien zu erarbeiten

Auf internationaler Ebene :

Anlässlich eines internationalen Seminars hat die Projektgruppe die nationalen ABT gegenübergestellt. Dabei hat sich herausgestellt, dass die Berufstypen der drei Länder relativ ähnlich sind. Die Berücksichtigung voraussichtlicher Entwicklungen auf kurze oder mittelfristige Sicht hat dazu beigetragen. Im Falle von Unterschieden, insbesondere was den Autonomiegrad betrifft, wurde die höchste Anforderung festgehalten, da diese den SPA-Einrichtungen entspricht.

Die zur Entwicklung des ABT benutzten Werkzeuge :

Zur Durchführung der Analyse wurde ein Fragebogen erstellt:



Thermale Einrichtung

Édition du 8 avril 08

1. Die Identifikation der Tätigkeiten :

Das Ziel der Analyse des Arbeitsplatzes ist es, die Entwicklung von Tätigkeiten und Aufgaben im ABT zu erlauben. Aus diesem Grund muss man versuchen alle Tätigkeiten zu identifizieren.

Um unseren Ansprechpartner bei der Identifikation der Tätigkeiten zu helfen, kann man auf zwei verschiedene Art und Weisen vorgehen (diese zwei Arten können auch miteinander verknüpft werden) :

- Die folgenden Tätigkeiten in chronologischer Abfolge beobachten :
- Welches ist die erste Tätigkeit, die direkt nach Aufnahme der Arbeit ausgeführt wird ?
- Welche folgt darauf ?
- So fortfahren, bis zu letzten Tätigkeit vor Verlassen des Arbeitsplatzes.

Man kann außerdem versuchen die Tätigkeiten anstatt durch ihre chronologische Verknüpfung, durch funktionelle Kriterien zu identifizieren :

- Was muss der/die Einzelne machen, um an, zur Bekleidung des Arbeitsposten, notwendige Informationen zu gelangen ?
- Was muss der/die Einzelne machen, um seine Kundschaft zu empfangen und zu informieren ?
- Was muss der/die Einzelne machen, um den/die Kunden/innen zu versorgen und die Behandlung umzusetzen ?
- Was muss der/die Einzelne machen, um seine/ihre Tätigkeit zu überprüfen ?
- Was muss der/die Einzelne machen, um sich über seine/ihre Tätigkeiten im Klaren zu sein ?
- Was muss der/die Einzelne machen, um innerhalb des Unternehmens zu kommunizieren ?

2. Die Analyse einer Tätigkeit :

- Welches sind die grundlegenden Aufgaben der Tätigkeiten ? (chronologische Reihenfolge benutzen)
- Welches sind die Instrumente und Ausrüstungen, die der/die Einzelne benutzen muss ?
- Welches sind die Durchführungsmodalitäten und Verfahren jeglicher Art, die der/die Einzelne kennen und anwenden muss ?
- Welches Know-How muss der/die Einzelne bei diesen Tätigkeiten beherrschen ?
- Wie lässt sich feststellen, ob der/die Einzelne diese Tätigkeit korrekt ausführt ?
- Welches Wissen muss der/die Einzelne bei der Ausübung der Tätigkeit im Gedächtnis haben ?
- Welchen Grad an Autonomie bekommt der/die Einzelne übertragen (totale, partielle) ?

3. Sammlung von Dokumenten :

Sammeln aller Dokumente, die für den Posten relevant sind :

- Die Definitionen der Funktionen,
- Die Texte, die die Beschäftigung regeln
- Das Organigramm des Unternehmens und den Platz des/der AIB

- Die Beurteilungsschreiben der Belegschaft der AIB
- Interne Ausbildungsprogramme, falls es solche gibt, etc.
- Etc.

Es wurde eine Tabelle mit den gesammelten Daten entworfen:

Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im Bäderwesen THERM-134098_LL_P_LMP - Edition du 2 avril 08 – v1			
Liste der Tätigkeiten		Code der Tätigkeit	...
Aufgaben	Bedingungen zur Umsetzung	Was erwartet wird	Mobilisierte Kenntnisse

INSTITUTIONEN, BEI DENEN DIE DATEN GESAMMELT WURDEN :

Die bulgarischen Institutionen

- Nationales Statistikamt
- Nationales Tourismusbüro
- Krankenversicherung
- Gesundheitsministerium
- Universität Süd-West « N.Rilski » - Blagoevgrad, Lehrstuhl für Tourismus

Die französischen Institutionen:

- Föderation Rhône Alpes des Thermalwesens,
- Regionaldirektion für gesundheitliche und soziale Angelegenheiten,
- Forschungszentrum für Qualifizierung und Beschäftigung,
- Regionalrat Rhône Alpes,
- Nationalrat thermaler Nutzer.

Die rumänischen Institutionen :

- Gesundheitsministerium,
- Ministerium für Arbeit, Familie und Chancengleichheit,
- Tourismusministerium,
- Nationales Statistikamt

DIE ARBEITSGRUPPEN DER DREI LÄNDER :

Die Arbeitsgruppe in Bulgarien :

Die AusbilderInnen, die die Stellenanalysen durchgeführt haben (ABT):

Name	Funktion	Institution
Ivan MIRCHEV	Rektor	Universität Süd-West - Blagoevgrad
Raya MADGEROVA	Stellvertretender Direktor	Universität Süd-West - Blagoevgrad
Georgi GEORGIEV	Direktor der Tourismusabteilung	Universität Süd-West - Blagoevgrad
Preslav DIMITROV	Ausbilder	Universität Süd-West - Blagoevgrad
Aneta PANAYOTOVA	Studentin	Universität Süd-West - Blagoevgrad
Elena Sidzhimkova	Studentin	Universität Süd-West - Blagoevgrad
Vanya Yoncheva	Studentin	Universität Süd-West - Blagoevgrad
Tatyana ANGELOVA	Präsidentin	Bulgarische Vereinigung der Balneologie und des SPA-Tourismus
Tsvetelina KANEVA	Fachärztin	Bulgarische Vereinigung der Balneologie und des SPA
Maria STOYCHEVA	Fachärztin	Bulgarische Vereinigung der Balneologie und des SPA
Aglika ADAMOVA	Expert	Bulgarische Vereinigung der Balneologie und des SPA
Nelly PETROVA-DIMITROVA	Professor Doktor	SAPI (Privater Bildungsträger)
Zlatka ANGELOVA	Bildungsberaterin	SAPI (Privater Bildungsträger)
Diana ZLATEVA	Bildungsberaterin	SAPI (Privater Bildungsträger)
Milena BEEVSKA	Managerin	SHARK
Vessela HADJIEVA	Stellvertretende Managerin	SHARK

Die Berufstätigen, die an der Arbeit der ABT teilgenommen haben :

NAME	FUNKTION	EINRICHTUNG
Dr Alexandrov, Alexander	Chef des SPA-Zentrums	Hissarya, Hotel "Hissar"
APOSTOLOV, Ivan	Kinesitherapeut	Sandanski, Reha-Krankenhaus

Dr BELITCHINOVA, Tanya	Manager des SPA- und des medizinischen Bereiches	SPA - Hotel « Dvoretza »
Dr BONTCHEVA, Iliana	Fachärztin für Rehabilitation	Sofia, Nationalkrankenhaus, spezialisiert auf Physiotherapie und Rehabilitation
BOUCHKILOVA, Elena	Hydrotherapeutische Masseurin	Sandanski, Reha-Krankenhaus
COURCHOUMOVA, Mitka	Krankenschwester für Meerwasser-Therapie	Hissarya, Reha-Krankenhaus
Dr DETCHEVSKA, Todorka	Leiter der SPA-Abteilung	Hissarya, Badehotel « Gergana »
FILIPOV, Nikolay	Manager der SPA- Abteilung	Velingrad, Hotel « Velina »
FREDERLIEVA,	Manager der SPA-Abteilung	Velingrad, SPA-Hotel « Velingrad »
GONEVA, Maria	Oberschwester	Kyustendil, Reha-Krankenhaus
GOSPODINOVA, Ivelina	Hydrotherapeutin	Hissarya, Hotel « Augusta »
HADJIEV, Marin	Direktor	Hissarya, Hotel « Astreya »
HRISTOVA, Mariela	Krankengymnastin, Managerin der SPA-Abteilung	Sandanski, Hotel « Medite »
HRISTOVA, Velitchka	Oberschwester, verantwortlich für AIB	Sofia, Nationalkrankenhaus, spezialisiert auf Physiotherapie und Rehabilitation
Dr HRISTOZOVA, Yana	Ärztin	Hissarya, Hotel « Augusta »
ILTCHEVSKA, Lazarina	Masseurin	Hissarya, Hotel « Astreya »
Dr IVANOVA, Stefka	Direktorin	Sandanski, Reha-Krankenhaus
IVANOVA, Reni	Krankenschwester, verantwortlich für AIB	Bankya, Reha-Krankenhaus "Zdrave"
IVANTCHEVA, Nadejda	SPA-Managerin	Sandanski, Hotel "Sveti Nikola"
Dr KIRILOVA, Evgenia	Fachärztin für Physiotherapie und Rehabilitation	Bankya, Reha-Krankenhaus "Zdrave"
MADJAROVA, Yana	Krankenschwester	Hissarya, Hotel "Augusta"
MANEVA, Adelina	Therapeutin	Hotel "Strimon SPA Club"
MLADENOVA, Maya	Masseurin	Sandanski, Hotel "Medite"
Dr NEDELTCHEV, Jivko	Direktor	Kyustendil, Reha-Krankenhaus
PETROV, Ivan	Reha-Therapeut, verantwortlich für AIB	Sandanski, Hotel "Sveti Nikola"
POPOVA, Gergana	Managerin des SPA-Zentrums	SPA-Hotel "Rich"
POPOVA, Sonya	Paraffin-Therapeutin	Sandanski, Reha-Krankenhaus

SAKOUTOVA, Penka	Hydrotherapeutische Krankenschwester	Hissarya, Hotel "Astreya"
Dr STANTCHEVA	Arzt (Ärztin?) des Zentrums	Velingrad, "Kamena"
STANTCHEVA, Maria	Krankenschwester, verantwortlich für AIB	Bankya, Krankenhaus, spezialisiert auf Rehabilitation und Herz-Kreislauf-Erkrankungen « Repoublika »
STEFANOV, Hristo	Masseur-Therapeut	Hotel «Strimon SPA Club »
TERZIYSKI, Mitko	Manager des SPA-Zentrums	SPA-Hotel « Bor »
Dr TSONTCHEV,	Abteilungsleiter	Hissarya, Ets militaire
VASSEVA,	Oberschwester der Abteilung	Hissarya, Ets militaire
VELKOVA, Eli	Therapeut	Sandanski, Hotel « Medite »
Dr VELEVA, Luba	Internistin	Bankya, Krankenhaus, spezialisiert auf Rehabilitation und Herz-Kreislauf-Erkrankungen « Repoublika »
YANKOULOVA-PRAMOVA, Rayna	Oberschwester	Hissarya, Reha-Krankenhaus

Die Arbeitsgruppe in Frankreich :

Die AusbilderInnen, die die Stellenanalysen durchgeführt haben (ABT):

NAME	FUNKTION	EINRICHTUNG
CARRET André	Physiotherapeut	Thermes d'Aix
HENRY Perrine	Koordinierende Ausbilderin	Greta Savoie (Greta Savoie (Staatlicher Weiterbildungsträger)
JUMEL Michèle	Koordinierende Ausbilderin	Greta Savoie (Staatlicher Weiterbildungsträger)
LACHAT Mireille	Koordinatorin	Thermes Aix
MARGUIN Delphine	Thermalismus-Beauftragte	FRATH Aix
MITILLO Delphine	Koordinatorin	Greta Savoie (Staatlicher Weiterbildungsträger)
NOTTE Mireille	Ausbilderin	Greta Ardèche Mérionale(Staatlicher Weiterbildungsträger)
PESCHIER Valérie	Verantwortliche für den Bereich « Soziale Gesundheit »	Greta Ardèche Mérionale(Staatlicher Weiterbildungsträger)
POURILLE David	Ausbildungskordinator	Greta Savoie(Staatlicher Weiterbildungsträger)
PUGIN Jean	Projektleiter	Greta Savoie(Staatlicher Weiterbildungsträger)
ROUX Patricia	Ausbilderin	Greta Ardèche Mérionale(Staatlicher Weiterbildungsträger)

Die Berufstätigen, die an der Arbeit des ABT partizipiert haben :

NAME	FUNKTION	EINRICHTUNG
BALDACCI Anne	Krankenschwester	Thermalbad Marlioz
CARRET André	Physiotherapeut	Thermalbad Aix les Bains
DAZY J.	Pflegebeauftragte	Thermalbad Allevard
LACHAT Mireille	Koordinatorin	Thermalbad Aix les Bains
LE LOSTEC Didier	Direktorin	Thermalbad Brides les Bains
MARTIN Marie-Émerance	Pflegebeauftragte	Thermalbad Vals les Bains
PICARD Jean-Michel	Pflegebeauftragte	Thermalbad Neyrac les Bains
RIBEIRA Sandrine	Beauftragte für den Bereich Thalassotherapie/Ästhetik	Institut für Thalassotherapie von Grande Motte
SEINDENBINDER C.	Krankenschwester. Hygienebeauftragte	Thermalbad Allevard
SEUZARET Annick	AIB	Thermalbad de Neyrac les Bains
SUCHET Didier	Direktor	Thermalbad La Léchère
Sylvie KOUTZENKO	Pflegebeauftragte	Thermalbad de Vals les Bains

Die Arbeitsgruppe in Rumänien :

Die AusbilderInnen, die die Stellenanalysen durchgeführt haben (ABT):

NAME	Funktion	Einrichtung
dr Dan ZAHARIA	Arzt, Dekan	Bio-Medizinische Fakultät, Universität für Medizin und Pharmazie GR. T. POPA de Iasi
Mariana ROTARIU	Laborant	Bio-Medizinische Fakultät, Universität für Medizin und Pharmazie GR. T. POPA de Iasi
prof. dr. Rodica CHIRIEAC	Chefarzt (Professor der medizinisch-pharmazeutischen Universität GR. T. POPA von Iasi)	Klinik für Rheumatologie und funktioneller Rehabilitation, Reha-Krankenhaus von Iasi
dr. Gabriela MIRCEA	Facharzt der Rheumatologie und funktionellen Rehabilitation	Medizinisches Zentrum HYGEEA SARL Iasi
dr. Gabriela TITU	Facharzt für Balneo-Physiotherapie und funktionelle Rehabilitation	Bio-Medizinische Fakultät, Universität für Medizin und Pharmazie GR. T. POPA de Iasi
Rodica PENCEA	Generalsekretär	OPTBR
Ana-Maria VIZITIU	Beauftragte der Abteilung RHU	SC DORNA TURISM SA Vatra Dornei
dr. Calina VESELU-NICOLESCU	Chefarzt	Reha- und Balneobehandlungs-Zentrum, Hotel Flora, Lacu Sarat
Catalin ILASCU	Präsidentin	Vereinigung PARTENER GIDL Iasi
Alina CIORNEI	Bildungsberaterin	Vereinigung PARTENER GIDL Iasi

Berufstätige, die an der Ausarbeitung des ABT beteiligt waren :

NAME	FUNKTION	EINRICHTUNG
dr. Catalin BULAU	Chefärztin	Klinik für Rheumatologie und funktioneller Rehabilitation, Reha-Krankenhaus von Iasi
Dr. Mircea TARAU	Medizinischer Direktor	Hotel International, SC Turism Felix
Dr. Maria FARCAS	Medizinerin	SC Turism Felix
Sorin MUNTEANU	Directeur général	SC TRATAMENT BALNEAR SA - Buzias
dr. Cristian BODESCU	Chefarzt	Reha- und Balneobehandlungs-Zentrum, Hotel Parc, Buzias
dr. Iulia BELC	Chefarzt	SC Ana Hotels, Hotel Europa, Eforie Nord
Dr. Delia CINTEZA	Chefarzt	Nationalinstitut für Wiederherstellung, physische Medizin, Balneologie und Klimatologie, Bukarest
dr. Stefania ANDREI	Chefarzt	Reha- und Balneobehandlungs-Zentrum, Hotel Paradiso, Mangalia
Mariana CHIRITA	Hoteldirektorin	Hotel Paradiso, Mangalia
Linica STAN	Generaldirektorin	SC THR Marea Neagra SA

	Gesellschaft	
dr. Horia BARDAN	Chefarzt	Hotel Hora, Saturn
Lucica IEPURE	Verantwortliche Humanressourcen	SC Balneoterapia SA
dr. Ioan MINDRILA	Chefarzt	Reha- und Balneobehandlungs-Zentrum, HOTel Bradul-Calimani, Vatra Dornei
Iulia MUSTEA	Chefassistentin der Balneo- Physiotherapie und funktioneller Rehabilitation	Reha- und Balneobehandlungs-Zentrum, Hotel Bradul-Calimani, Vatra Dornei
Petrica BASULESCU	Generaldirektor	SC Camelysa Prodcorn SRL, Baile Herculane
Gore DIORNILESCU	Marketingchef	SC Camelysa Prodcorn SRL, Baile Herculane
dr. Mioara GURAN	Medizinerin	Hotel Ferdinand, Baile Herculane
Filip RAIESCU	Generaldirektor	SC Hercules SRL, Hotel Roman, Baile Herculane
Laurentiu PARGHEL	Berater des Generalsdirektors	SC Hercules SRL, Hotel Roman, Baile Herculane
Dorin BALTEANU	Marketing	SC Hercules SRL, Hotel Roman, Baile Herculane
Theodor MORAR	Generaldirektor	SC Gastrotur Moneasa
Ovidiu FARCUTA	Direktor	SC Gastrotur Moneasa, Hotel Parc, Moneasa
dr. Dorina FARCAS	Medizinerin	SC Turism Felix SA
Liviu MIRESAN	Generaldirektor	SC Hebe SA, Sangeorz Bai
dr. Silviu FLORAIE	Chefarzt	SC Hebe SA, Sangeorz Bai
Liliana UTA	Generaldirektor	SC Olanesti Riviera SA, Olanesti
dr. Alexandru POPA	Chefarzt	SC Olanesti Riviera SA, Hôtel Olanesti, Olanesti
Jessica Elena HULUBA	Balneo-Physio- Kinesitherapeut	SC Olanesti Riviera SA, Hôtel Olanesti, Olanesti
Augustin BACIU	Generaldirektor	SC Turism Ariesul SRL, Turda
dr. Virgil ILUT	Chefarzt	Hotel Ariesul, Turda
Tusnela PITICARIU	Direktor	SC INTUS SRL, Vatra Dornei
dr. Virginia CARAUSU	Chefarzt	Hotel Intus, Vatra Dornei

DER ARBEITSKALENDER

Kalender der internationalen Arbeitstreffen bezüglich des ABT

Art des Treffens	Ort	Datum	Inhalt
Ausbildungsseminar	Hissar	7.-9. April 08	Schulung der bulgarischen Analysten zur Entwicklung des ABT
Ausbildungsseminar	Iasci	14.-16. April 08	Ausbildung der rumänischen Analysten zur Entwicklung des ABT
Steuerungskomitee	Brides	24.-28. September 08	Studie des Thermalwesens in Frankreich Analyse der nationalen ABT
Ausbildungsseminar	Bukarest	19.-22. Oktober 08	Bewertung des europäischen ABT Schulung zur Entwicklung des Referenzrahmens Qualifikation
Steuerungskomitee	Sofia	5. und 6. November 09	Gutachten der Produktionen Evaluation des unternehmerischen Tätigkeiten Abstimmung des Arbeitsplanes für die letzte Projektetappe.

Kalender der bulgarischen Arbeitstreffen bezüglich des ABT :

Inhalt	Ort	Datum
Schulung der bulgarischen Analysten zur Methodologie der Entwicklung des ABT	Hissar	7. – 9.4.2008
Beschluss über ein Modell des ABT zur Verwendung in der Untersuchung. Bestimmung der Arbeitsgruppe, Festlegung der Einrichtungen	Sofia	11.4.2008
Untersuchung zur Umsetzung des ABT	Hissar, Sandanski, Kustendil, Velingrad, Sofia, Bankya	15.4. – 15.9.2008
Formalisierung des Beschäftigungstypes im ABT	Sofia	4.-5.9.2008

Kalender der französischen Arbeitstreffen bezüglich des ABT :

Inhalt	Ort	Datum
Schulung der französischen Analysten zur Methodologie der Entwicklung des ABT	Aix les bains	19.-20.Mai 08
Untersuchung zur Umsetzung des ABT	Savoie, Isère, Ardèches, Bouche du Rhône	19.-20.Mai 08
Formalisierung des Beschäftigungstypes im ABT	Bassens	19. und 20. Mai 08

Kalender der rumänischen Arbeitstreffen bezüglich des ABT :

Inhalt	Ort	Datum
Schulung der rumänischen Analysten zur Methodologie der Entwicklung des ABT	Iasi – Reha-Krankenhaus von Iasi und Bio-Medizinische Fakultät, Universität für Medizin und Pharmazie GR. T. POPA de Iasi	14.-16. April 2008
Untersuchung zur Umsetzung der 30 ABT's	Baile Felix, Baile Herculane, Bucuresti, Buzias, Calimanesti-Caciulata, Eforie Nord, Iasi, Lacul Sarat, Mangalia, Moneasa, Olanesti, Sangeorz-Bai, Saturn, Turda, Vatra-Dornei	April-September 2008
Formalisierung des rumänischen Beschäftigungstypes im ABT	Iasi	Juli-September 2008
Überprüfung des Rumänischen Beschäftigungstypes im ABT	Iasi	März-September 2009

DIE IN DEN DREI LÄNDERN BETROFFENEN THERMALEN EINRICHTUNGEN

Die betroffenen Unternehmen in Bulgarien :

<i>Einrichtung</i>	<i>Art der Einrichtung</i>
KYUSTENDIL	Hotel « SPA Strimon club »
KYUSTENDIL	Spezialisiertes Reha-Krankenhaus
VELINGRAD	Spezialisiertes Reha-Krankenhaus
VELINGRAD	Hotel "Velingrad"
VELINGRAD	Hotel "Kamena"
VELINGRAD	Hotel "Velina"
VELINGRAD	Hotel "Dvoretsa"
VELINGRAD	Hotel "Ritch"
VELINGRAD	Hotel "Bor"
SOFIA	Nationalkrankenhaus, spezialisiert auf Physiotherapie und Rehabilitation
BANKYA	Reha-Krankenhaus, spezialisiert auf Herz-Kreislauf-Erkrankungen
BANKYA	Spezialisiertes Reha-Krankenhaus « Zdrave »
SANDANSKI	Hotel « St. Nicola »
SANDANSKI	Hotel « Medite »
SANDANSKI	Spezialisiertes Reha-Krankenhaus
HISSARYA	Hotel "Gergana"
HISSARYA	Hotel « Astreya »
HISSARYA	Hotel « Augusta »
HISSARYA	Hotel « Hissar »
HISSARYA	Spezialisiertes Reha-Krankenhaus
HISSARYA	Medizinische Niederlassung für Balneologie, Rehabilitation und Prophylaxe "Caleroia"

Die betroffenen Unternehmen in Frankreich

<i>Einrichtung</i>	<i>Typen</i>
Thermes Marlioz	Thermale Station
Thermes d'Aix	Thermale Station
Thermes Allevard	Thermale Einrichtung
Thermes Aix les Bains	Thermale Station
Thermes de Brides les Bains	Thermale Einrichtung
Thermes de Vals les Bains	Thermale Station
Thermes de Neyrac les Bains	Thermale Station
Institut de Thalassothérapie de la Grande Motte	Thermale Station
Thermes Allevard	Thermale Einrichtung
Thermes de Neyrac les Bains	Thermale Station
Thermes La Léchère	Thermale Einrichtung
Thermes de Vals les Bains	Thermale Einrichtung

Die betroffenen Unternehmen in Bulgarien :

NR.	NAME DER EINRICHTUNG
1	Reha-Klinikum von Iasi
2	Nationalinstitut für Rehabilitation, Physische Medizin, Balneologie und Klimatologie, Bukarest
3	Behandlungsbasis des Hotels Nicolina, SC Tratament Balnear si Recuperare a Capacitatii de Munca SA, Iasi
4	Behandlungsbasis des Hotel International, SC TURISM FELIX SA, Baile Felix
5	Behandlungsbasis des Hotel Termal, SC TURISM FELIX SA, Baile Felix
6	Behandlungsbasis und SPA des Hotel Nufarul, SC TURISM FELIX SA, Baile Felix
7	Behandlungsbasis des Hotel Ferdinand, SC CAMELYSA Procom SRL, Baile Herculane
8	Behandlungsbasis und SPA des Hotels Roman, SC HERCULES SRL, Baile Herculane
9	Balneologie-Komplex Hotel Parc, SC TRATAMENT BALNEAR SA, Buzias
10	Behandlungsbasis und SPA des Hotels Parc, SC GASTROTUR SRL, Moneasa
11	Behandlungsbasis und SPA des Hotels Hebe, SC HEBE SA, Sangeorz Bai
12	Balneologie-Komplex Hotel Flora, SC UNITA HOLDING SA, Lacu Sarat
13	Behandlungsbasis und SPA des Hotels Olanesti, SC OLANESTI RIVIERA SA, Baile Olanesti
14	Behandlungsbasis des Hotels Ariesul, SC TURISM ARIESUL SRL, Turda
15	Balneologie-Komplex des Hotels Bradul – Calimani, Vatra Dornei
16	Behandlungsbasis und SPA des Hotels Intus, SC INTUS SRL, Vatra Dornei
17	Behandlungsbasis und SPA des Hotels Paradiso, SC ALDINI TURISM SRL, Mangalia
18	Behandlungsbasis und SPA des Hotels Europa, SC ANA HOTELS SA, Eforie Nord
19	Behandlungsbasis und SPA des Hotels Hora, SC THR Marea Neagra SA, Saturn
20	Öffentliches Bad von Iasi
21	Medizinisches Zentrum « Balneosan », Iasi
22	Behandlungszentrum « CENTRUM GYM », Iasi
23	Medizinisches Zentrum « HYGEEA », Iasi
24	Medizinisches Zentrum Dr. ANGHELESCU Liliana Luminita, Iasi
25	Medizinisches Zentrum Dr. MIRCEA Gabriela, Iasi
26	Schwimmbad der Pension Cardinale, SC FORTUS CONSTRUCT SRL, Iasi
27	Schwimmbad des Hotels Moldova, SC UNITA HOLDING SA, Iasi
28	Schwimmbad der Pension Nicuta, Iasi
29	Polyklinik "Sf. Spiridon", Iasi
30	Balneare Ambulanz, Krankenhaus "Sf. Spiridon », Iasi

Kontext der Tätigkeit, aktuell und zukünftige Entwicklungen

TÄTIGKEITSFELDER:

Das Tätigkeitsfeld von Thermalbädern lässt sich in 4 Sparten untergliedern:

- Thermalbehandlungen
- Balneotherapie
- Thalassotherapie
- SPA

In jeder dieser Sparten sind es die AIB, die den Großteil der anfallenden Aufgaben umsetzen.

UNTERNEHMENSTYPEN

Die Thermaleinrichtungen sind entweder öffentliche Einrichtungen oder aber Einrichtungen, die privat finanziert werden. Die öffentlichen Einrichtungen fallen im Allgemeinen in den Zuständigkeitsbereich des Gesundheitsministeriums, des Arbeitsministeriums oder des Verteidigungsministeriums. Teilweise sind die Einrichtungen auch im Besitz der Länder.

Folgende Einrichtungen werden unterschieden:

- Thermale Heilstätten (Bäder sind hier ein therapeutisches Mittel des Krankenhauses, das eingesetzt wird um zur Genesung des Patienten beizutragen)
- Thermen (Behandlung von Krankheiten oder chronischer Leiden)
- SPA-Einrichtungen (hier wird hauptsächlich eine Steigerung des allgemeinen Wohlbefindens anvisiert)

In allen drei Ländern wird der Thermalismus zur Bekämpfung zahlreicher Leiden eingesetzt. Jede Einrichtung ist auf die Behandlung einer oder mehrerer Krankheiten spezialisiert, die im Folgenden aufgeführt sind.

- a) Rheumathologie
- b) Atemwegserkrankungen
- c) psychosomatische Erkrankungen
- d) Erkrankungen des Verdauungstraktes
- e) Urologische Beschwerden
- f) Entwicklungsprobleme des Kindes
- g) Dermatologie
- h) Mund-und Schleimhauterkrankungen
- i) Gynäkolgie
- j) Phlebologie
- k) Erkrankungen des Herz-Kreislaufsystems
- l) Stoffwechselerkrankungen

Jede Indikation verlangt spezielle Abläufe und Vorbereitungen. Jede/r AIB muss somit ein grundlegendes Wissen über alle genannten Krankheiten, sowie ein tiefgehendes Wissen über jene Krankheiten auf die sich seine Einrichtung spezialisiert hat, haben.

In den Thermalbädern werden hauptsächlich folgende Therapien angewandt:

- innere Wassertherapie: Inhalation, Gurgeln, Dampfbäder, Wasserkuren
- äußere Wassertherapie: Bäder, Duschen, Auftragungen
- Gruppen: Ernährungswissenschaft, Entspannungstechniken, Ernährungsberatung, Sitzungen, Einzelcoaching

In den SPA-Zentren werden überwiegend folgende Praktiken angewandt:

- Wassergymnastik
- Gymnastik
- Verschiedene Massagetypen
- Sauna, Hammam
- Aromatherapie
- Bäder, Duschen, Jacuzzi
- Umschläge
- Kosmetische Schönheitsbehandlungen, Peeling

BERUFSRISIKEN :

den Arbeitsbedingungen ergibt sich eine gewisse Anzahl von Risiken.

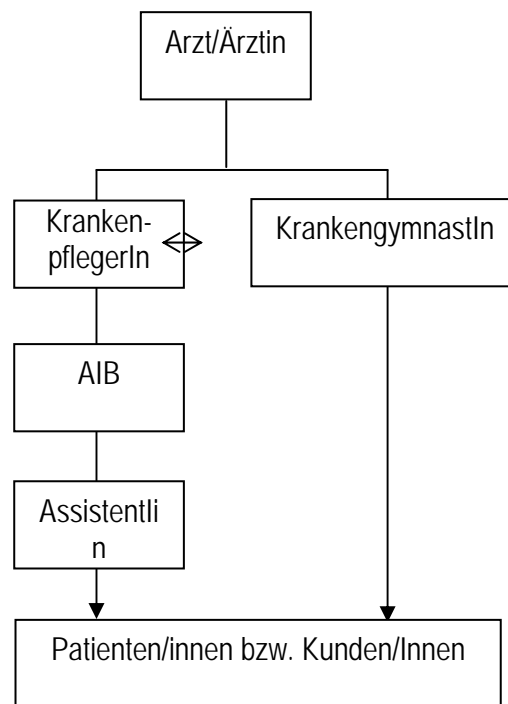
- physische Gefahren: Arbeit in dauerhaft feuchter Umgebung, an einigen Stellen auftretende Vibrationen
- Gefahren für Sinnesorgane
- Gefahren für den Bewegungsapparat: ständiges Verharren in der selben Position, monotone Abläufe, schweres Heben, Stürze
- toxische Gefahren : einige der Wässer sind schwach radio-aktiv, Putzmittel
- biologische Risiken: Pilze

- mentale Belastungen: Zwang, sich ständig neu auf die Bedürfnisse der Kunden/innen einzustellen, Verpflichtung mehrere Kabinen gleichzeitig zu beaufsichtigen, fehlende Zeit, um Kontakte aufzubauen, mögliche Aggressionen seitens der Kunden/innen, Stress, ausgelöst durch die Gefahr eines möglichen Unfalls oder eines Zwischenfalls auf Grund des Alters oder des Zustands des Kundens/der Kundin.

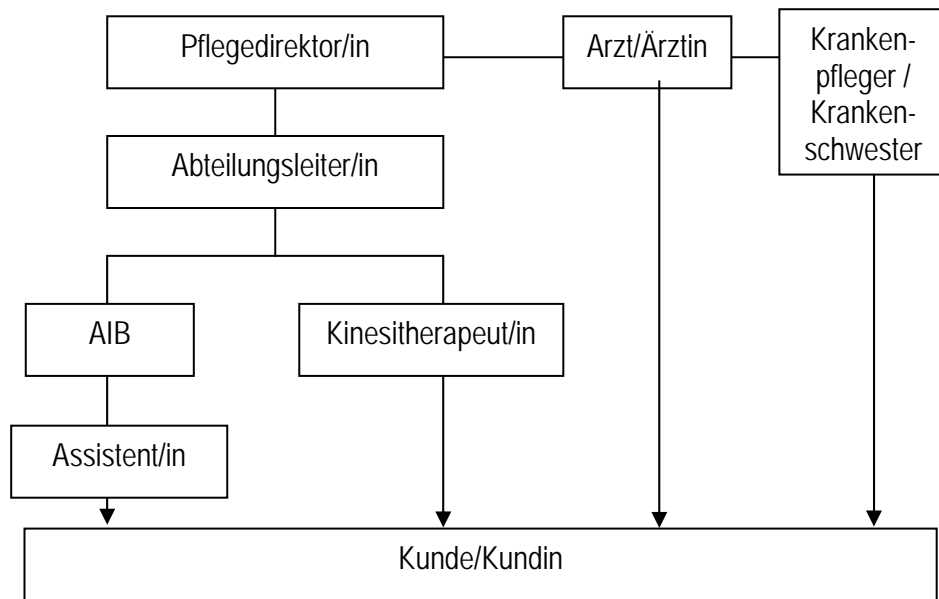
STELLUNG IN DER ORGANISATIONSHIERARCHIE:

In allen drei Ländern ist die ausgeübte Funktion auf der gleichen hierarchischen Stufe angesiedelt, nämlich der untersten. In einigen Einrichtungen gibt es mit der Position sog. Assistenten/innen manchmal noch eine untergeordnete Stufe. Die hierarchische Anordnung, in der sich der AIB befindet, ändert sich mit der Art der Einrichtung. Je nach dem, ob eine Einrichtung mehr oder weniger stark medizinisch ausgerichtet ist, ändert sich auch die Organisationsstruktur.

In den Einrichtungen mit einer stark medizinischen Ausrichtung wird die Hierarchie maßgeblich durch die verschiedenen medizinischen Abschlüsse bestimmt.



In den weniger medizinisch ausgerichteten Einrichtungen findet sich eine völlig andere Hierarchie:



Der Grad der Eigenständigkeit der AIB hängt davon, wie stark der medizinische Aspekt der Einrichtung ausgeprägt ist, je nachdem ob er/sie unter der Leitung eines Mediziners/in oder eines Bereichsleiters/ einer Bereichsleiterin steht. In Einrichtungen zur Rehabilitation oder in Krankenhäusern ist die hierarchische Anordnung meist die erstere.

In den Spa- Zentren findet sich meist die Zweitgenannte.

In den Gesundheitsstätten findet sich ein Modell, das zwischen den bereits genannten siedelt und davon abhängt, welche Rolle das Wellnessangebot spielt.

VORAUSSICHTLICHE ENTWICKLUNG DES BERUFSFELDES :

Das Bäder- und Heilwesen befindet sich gerade in einer Phase der Anpassung angesichts der sinkenden Kostenübernahme durch die Krankenkassen und durch das Auftauchen eines immer anspruchsvolleren Klientels, doch eröffnen sich durch eine immer älter werdende Bevölkerung und den somit geforderten Fähigkeiten auch neue Perspektiven.

Die hinsichtlich des Tätigkeitsbereiches zu erwartenden Entwicklungen sind unten aufgeführt. In einigen Einrichtungen sind diese Entwicklungen bereits umgesetzt worden

- Kompetenzerweiterung des AIB in Richtung Physiotherapie.
- eine größere Vielseitigkeit: der Arbeitsaufbau fordert eine immer größer werdende Vielseitigkeit, jeder/r AIB sollte in der Lage sein, alle in seinem Bereich anfallenden Arbeiten zu erledigen, insbesondere sollte er mit allen Behandlungsarten vertraut sein(momentan ist jeder/r AIB auf einen bestimmten Behandlungstyp spezialisiert)
- Der/Die AIB sollte seine/ihre Fähigkeiten hinsichtlich der selbständigen Anleitung und Versorgung älterer Patienten/innen, sowie der gesundheitlichen Aufklärung seiner Patienten/innen (therapeutische Aufklärung, gesundheitliche Aufklärung ect.) entwickeln.

- d) Es wäre wünschenswert, die Rolle des/der AIB bei der Begleitung und Versorgung chronisch Kranker zu stärken: Gespräche, interdisziplinäre Berufsgruppen, Beteiligung an der Zielerreichung, ausgehend von der Abstimmung zwischen Arzt/Ärztin und Patient/in beim Erstgespräch
- e) Jede Einrichtung muss dazu im Stande sein, eigenständig neue Praktiken und Kuren einzuführen (z.B: Raucherentwöhnung, cure grand souffle, cure pleine voix, Wechsel zwischen thermalen Behandlungen und Balneotherapie ect.)
- f) Die thermalen Tätigkeiten fügen sich allmählich in ein Netzwerk ein, in dem bereits bestehende Ressourcen wechselseitig genutzt werden. Dieser räumliche Ansatz beinhaltet Thermalbäder, Krankenhäuser, gerontologische Abteilungen, Sanatorien, deren Entwicklung in ländlichen Gebieten geplant ist, PatientInnenvertretungen, VerbraucherInnenvereinigungen.
- g) Verbesserung der kommunikativen Fähigkeiten, um sich den Erwartungen der Kundschaft anzupassen, dabei ist insbesondere das Beherrschen von Fremdsprachen zu erwähnen.
- h) Einführung sog. „Kombi-Programme, die SPA, Kur und Urlaub/Freizeit, Schönheitsbehandlungen und andere „exotische Verfahren“, die eine Ausweitung der Fähigkeiten sowie eine große Autonomie des/der AIB erfordern, beinhalten.
- i) Der/Die AIB muss desweiteren fähig sein, im Falle eines medizinischen Notfalls Erste Hilfe bei den PatientInnen zu leisten.

Beschreibung der im Arbeitsbereich anfallenden Tätigkeiten und Aufgaben

LISTE DER AUFGABEN UND TÄTIGKEITEN :

A1	Den/die Patienten/in bzw. Kunden/in in Empfang nehmen und ihn/sie betreuen	A1.T1	Die Arbeit gemäß der ärztlichen Verordnung sowie der Abfolge (Terminlegung) der Behandlungen vorbereiten.
		A1.T2	Dem/der Patienten/in bzw Kunden/in das Verfahren erklären.
A2	Arbeitsvorbereitung	A2. T1	Arbeitsplatz vorbereiten.
		A2. T2	Die Arbeitszeit managen.
A3	Die Behandlungen umsetzen	A3.T1	Den/Die Patienten/in bzw Kunde/in unter Berücksichtigung seines/ihrer Gesundheitszustandes unterbringen
		A3.T2	Die Einstellungen der Geräte entsprechend der ärztlichen Verordnung und des Zustandes des/der Patienten/in vornehmen.
		A3. T3	Die verschiedenen Behandlungen mit den therapeutischen Techniken und Produkten umsetzen.
		A3.T4	Den Gesundheitszustand des/der Patienten/in bzw Kunde/in überwachen um die Behandlung entsprechend anpassen.
A4	Gewährleistung von Hygiene und Sicherheit	A4. T1	Die Hygiene des Arbeitsplatzes, des/der Patient/in bzw. Kunden/in sowie der eigenen gewährleisten.
		A4.T2	Die Sicherheit für den/die Patient/in bzw. Kunden/in und sich selbst gewährleisten.
		A4.T3	Im Problemfall reagieren.

A5	Kommunikation in der Arbeitssituation	A5. T1	Eine kommunikative Beziehung mit dem/der Patient/in bzw. Kunden/in erzeugen.
		A5. T2	Sich mit seinen Kollegen/innen und Vorgesetzten verständigen.
		A5. T3	Die Dokumentation und den Informationsfluss bewältigen.

Berufliche Tätigkeit T1: Den/die Kunden/in in Empfang nehmen und betreuen		
Aufgabe T1.A1: «Den Arbeitsplatz entsprechend den ärztlichen Verordnungen und der Terminabfolge vorbereiten.»		
Beschreibung der Aufgabe :	Voraussetzungen zur Umsetzung :	Erwartete Ergebnisse-Anforderungen :
<div>1. Das Rezept des/der Patienten/in bzw . Kunden/in lesen und interpretieren.</div> <div>2. Kontra-Indikationen erkennen.</div> <div>3. Sich über den Gesundheitszustand des/der Patienten/in bzw. Kunden/in informieren und aufmerksam seine/ihre pathologische Entwicklung verfolgen.</div> <div>4. Sich im Zweifelsfall an eine/n Vogesetzte/n wenden</div> <div>5. Eintragungen in das PatientInnenregister/ die KundInnenkartei vornehmen</div> <div>6. Die Terminplanung beachten</div> <div>7. Den/die Patienten/in bzw. Kunden/in zum Ort des Geschehens begleiten</div>	<div><u>Eingangsvoraussetzungen</u></div> <div>- vorherige Einschreibungen des Patienten/Kunden</div> <div>- vollständige Verordnung</div>	<div>1. Korrekte Auslegung des Rezeptes</div> <div>2. Vorausschau möglicher Risiken</div> <div>3. Vorausschau möglicher Risiken</div> <div>4. Vorausschau möglicher Risiken</div> <div>5. Lückenlose Nachvollziehbarkeit der Behandlungen</div> <div>6. Einhaltung der Terminplanung</div> <div>7. Ein/ betreute/r Kunde/in</div>
	<div><u>Verfahren</u></div> <div>Modalitäten zum Empfang der Patienten/Kunden</div>	
	<div><u>Verfahren zur Gewährleistung von Qualität und Sicherheit-Protokollierung</u></div> <div><div>▪ Krankenblatt</div><div>▪ Behandlungsplan/Verordnung/Anweisungen für den AIB</div></div>	
Autonomie : Vollständig		

Beschreibung der beruflichen Aufgaben

Berufliche Tätigkeit T1: Den Patienten in Empfang nehmen und versorgen		
Aufgabe T1.A2: » Dem/der Kunden/in bzw. Patienten/in das Verfahren erklären ».		
Beschreibung der Aufgabe :	Voraussetzungen zur Umsetzung :	Erwartete Ergebnisse-Anforderungen :
<ol style="list-style-type: none"> 1. Den Ablauf der Behandlung und die zu erwartenden Ergebnisse erklären (Behandlungsort, Dauer, Techniken). 2. Den/Die Patienten/in bzw. Kunde/in über mögliche Risiken aufklären. 3. Den/die Patienten/in bzw. Kunde/in darum bitten, aufmerksam auf eigene körperliche Reaktionen zu achten und jegliches Problem dem/der AIB zu melden. 4. Ein der Behandlung entsprechendes Verhalten zeigen. 5. Dem/Der Patient/in bzw. Kunden/in genau die während der Behandlung empfohlene Körperhaltung erläutern. 6. Dem/Der Patient/in bzw. Kunden/in die Möglichkeit geben, nachzufragen, falls es etwas gibt, was er/sie nicht verstehen hat. 	<p><u>Verfahren zur Gewährleistung von Qualität und Sicherheit-Protokollierung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anweisungsbogen für den/die AIB ▪ Behandlungsprotokoll 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Der/Die Patient/in bzw. Kunde/in muss umfassend informiert sein 2. Der/Die Patient/in bzw. Kunde/in muss sein Einverständnis geben 3. Antizipation möglicherweise auftretender Komplikationen 4. Einhaltung der Hygiene und Sicherheitsvorschriften 5. Für das Wohlbefinden des/der Patienten/in bzw. Kunden/in sorgen 6. Dem/Der Patienten/in bzw. Kunden/in das Gefühl geben geschätzt und geborgen zu sein 7. Höflich sein und ein angemessenes Benehmen zeigen
Autonomie : Vollständig		

Berufliche Tätigkeit T2 :Arbeitsplatzgestaltung		
Aufgabe: «T2.A1 den Arbeitsplatz vorbereiten. »		
Beschreibung der Aufgabe:	Voraussetzungen zur Umsetzung :	Erwartete Ergebnisse-Anforderungen:
1. Den Arbeitsplatz vor Ankunft des/der Kunden/in bzw. Patient/in vorbereiten. 2. Vorbereiten und Kontrollieren der therapeutischen Produkte, sodass sie den Vorschriften entsprechen. 3. Die Sauberkeit des Arbeitsplatzes überprüfen.	<u>Verfahren :</u> <ul style="list-style-type: none">• Anweisungen für den ASTLeitfaden der einzelnen Behandlungen• Vorbereitungsverfahren der therapeutischen Produkte	1. Bei Ankunft des/der Patienten/in bzw. Kunden/in vorbereiteter Arbeitsplatz 2. Einhaltung der Verfahren und Verordnungen 3. Einhaltung der Hygienevorschriften
	<u>Instrumente, Ausrüstung :</u> <ul style="list-style-type: none">• Die zur Vorbereitung der thrapeutischen Produkten passenden Instrumente und Apparate	
	<u>Verfahren zur Gewährleistung von Qualität und Sicherheit-Protokollierung:</u>	
Autonomie: Vollständig		

Berufliche Tätigkeit T2 : Arbeitsplatzgestaltung		
Aufgabe T2.A2: «Einteilung der Arbeitszeit. »		
Beschreibung der Aufgabe:	Voraussetzungen zur Umsetzung:	erwartete Ergebnisse-Anforderungen:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Zeit so einteilen, dass mehrere Patient/innen bzw. Kunden/innen gleichzeitig versorgt werden können. 2. Falls nötig, den/die wartende/n Patienten/in bzw. Kunde/in behandeln oder an die Terminplanung anpassen. 	<u>Verfahren zur Gewährleistung von Qualität und Sicherheit-Protokollierung</u> <ul style="list-style-type: none"> • Terminplanung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beim Wechsel der Patient/innen bzw. Kunden/innen in den Kabinen die Wartezeit der Patient/innen bzw. Kunden/innen auf ein Minimum beschränken. 2. Einhaltung der Terminplanung oder Anpassung auf Grund unvorhergesehener Ereignisse.
Autonomie : Vollständig		

Berufliche Tätigkeit T3 : Umsetzung der Behandlungen		
Aufgabe T3.A1: « Den/die Kunden/in unter Berücksichtigung seines/ihrer körperlichen Zustandes unterbringen.»		
Beschreibung der Aufgabe :	Voraussetzungen zur Umsetzung :	erwartete Ergebnisse-Anforderungen:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dem/Der Patienten/in bzw. Kunden/innen helfen, sich am Behandlungsort einzurichten. 2. Die Sicherheitsmaßnahmen sowie ihre Benutzung im Problemfall erklären. 3. Der Person Sicherheit geben. 	<u>Verfahren:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Beförderungstechniken <u>Instrumente, Ausrüstung :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Die zur Beförderung nötige Ausrüstung(Krankentrage,Hebetiche, Fußhalter,Stiege...) <u>Verfahren zur Gewährleistung von Qualität und Sicherheit-Protokollierung:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Anweisungen zur Durchführung der Behandlung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Korrekte und komfortable Unterbringung des/der Patienten/in bzw. Kunden/in . 2. Die Sicherheitsmaßnahmen sind dem/der Patienten/in bzw. Kunden/in vor Beginn der Behandlung bekannt. 3. Der/Die Patient/in bzw. Kunde/in fühlt sich sicher.
Autonomie : Vollständig		

Berufliche Tätigkeit T3 : Umsetzung der Behandlungen		
Aufgabe T3.A2: «Die Geräte entsprechend der Verschreibungen einstellen.»		
Beschreibung der Aufgabe :	Voraussetzungen zur Umsetzung :	erwartete Ergebnisse-Anforderungen:
1. Die Parameter auf die therapeutischen Produkte abstimmen(Wasser, Schlamm, Paraffin, Meersalz). 2. Die Parameter (Zeit, Temperatur, Druck ect) der Geräte (Zeitschaltuhr, Thermostat, Düsen, ect) regeln	<u>Verfahren :</u> <ul style="list-style-type: none">• technische Daten• Bedienungsanleitung	1. Den Ablauf des Verfahrens einhalten, die Apparate jedoch hinsichtlich des Zustandes und der Reaktion des/der Patienten/In bzw. Kunden/in anpassen 2. idem
	<u>Instrumente, Ausrüstung :</u> <ul style="list-style-type: none">• Thermometer• Zeitschaltuhr• Thermostat• Düsenbecken• Unterwasserdusche	
	<u>Verfahren zur Gewährleistung von Qualität und Sicherheit-Protokollierung</u> <ul style="list-style-type: none">• ärztliche Verordnung	
Autonomie : Im Zweifelsfall an die/den Vorgesetzte/n wenden		

Berufliche Tätigkeit T3 : Umsetzung der Behandlungen		
Aufgabe T3.A3: «Die verschiedenen Behandlungen mit Hilfe der verschiedenen therapeutischen Techniken und Produkte ausführen.»		
Beschreibung der Aufgabe	Voraussetzungen zur Umsetzung	erwartete Ergebnisse-Anforderungen
1. Die therapeutischen Produkte und Pflegemittel(Kompressen, Schlamm, Paraffin; Wasser) vorbereiten und kontrollieren. 2. Die therapeutischen Pflegeprodukte gemäß den Vorgaben anwenden, den Patienten zudecken.	<u>Eingangsvoraussetzungen :</u> <ul style="list-style-type: none">• Verschreibung durch einen Arzt <u>Verfahren :</u> <ul style="list-style-type: none">• Vorbereitungsverfahren der technischen Produkte• Vorgehensweise bei der Benutzung der Apparate	1. Einhaltung der Verfahren und Vorgehensweisen. 2. Umsetzung der Verordnung.
	<u>Instrumente, Ausrüstung :</u> <ul style="list-style-type: none">• Die notwendigen Materialien und Apparate (Bäder, Thermometer, Zeitschaltuhr, Düsen etc.)	
	<u>Verfahren zur Gewährleistung von Qualität und Sicherheit-Protokollierung</u> <ul style="list-style-type: none">• Gebrauchsanweisung zur Benutzung der Apparate	
Autonomie : Vollständig		

Berufliche Tätigkeit T3 : Umsetzung der Behandlungen		
AufgabeT3.A4: «Den Zustand des/der Patienten/in bzw Kunden/in und die Bedingungen während der Behandlung überwachen.»		
Beschreibung der Aufgabe :	Voraussetzungen zur Umsetzung :	Erwartete Ergebnisse-Anforderungen:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Reaktion des Körpers überwachen (Hauttemperatur, Narben, mögliche Wunden, Schweiß, Atemschwierigkeiten...) und mögliche Verhaltensauffälligkeiten erkennen. 2. Dem/der Patienten/in bzw. Kunde/in Fragen zu seinen Empfindungen und seinem/ihrem Komfort stellen. 3. Die Raumluft am Behandlungsort überwachen. 4. Die Parameter der Produkte und Apparate entsprechend der individuellen Empfindungen des/der Patienten/in bzw. Kunden/in so lange anpassen, bis ein, sich im Rahmen der Verschreibung befindender Komfort erreicht ist. 5. Mögliche Fehlfunktionen der Apparate aufspüren. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Beschwerden verhindern 2. idem 3. idem 4. schnelles Eingreifen 5. Im Problemfall den Wartungsservice anfordern.

Berufliche Tätigkeit T4 : Hygiene und Sicherheit gewährleisten		
Aufgabe T4.A1:« Die eigene Hygiene, die des Arbeitsplatzes, sowie des Kunden/der Kundin sicherstellen.»		
Beschreibung der Aufgabe :	Voraussetzungen zur Umsetzung :	Erwartete Ergebnisse-Anforderungen:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Herstellen und Benutzen der Desinfektionslösungen. 2. Sich um die (saubere und schmutzige) Wäsche kümmern. 3. Die verwendeten therapeutischen Mittel verwalten. 4. Eine individuelle Schutzausrüstung benutzen. 5. Sicherstellen, dass der/die Patient/in bzw. Kunde/in die Hygienevorschriften einhält. 	<div> <u>Verfahren :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Anleitung zur Herstellung Desinfektionslösungen • Wäscheorganisation • Verfahren der Produktverwaltung </div> <div> <u>Instrumente, Ausrüstung :</u> <ul style="list-style-type: none"> • PSA (persönliche Schutzausrüstung) </div> <div> <u>Verfahren zur Gewährleistung von Qualität und Sicherheit-Protokollierung:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Hygienevorschriften für Kunden und Pflegepersonal </div>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wahl und Einteilung der Produkte 2. Strenge Einhaltung der Hygienevorschriften bezüglich der Wäsche. 3. Strenge Einhaltung der Hygienevorschriften bezüglich der verwendeten Produkte. 4. Einhaltung der Vorschriften zur Benutzung der PSA. 5. Einhaltung der Hygienevorschriften durch den/die Kunden/in bzw. Patienten/in. <p>➔ Die genannten Regeln müssen gewährleisten, dass jegliche Infektion oder Verunreinigung der thermalen Produkte ausgeschlossen ist.</p>
Autonomie : Vollständig		

Berufliche Tätigkeit T4 : Hygiene und Sicherheit gewährleisten		
Aufgabe : «T4.A2 Die Sicherheit des/ der Kunden/in und die eigene gewährleisten.»		
Beschreibung der Aufgabe :	Voraussetzungen zur Umsetzung :	erwartete Ergebnisse-Anforderungen:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sich vor jeder Benutzung versichern, dass die Apparate richtig funktionieren, insbesondere bei der Belüftung, und falls nötig den Handwerksservice rufen. 2. Sicherstellen, dass die Einstellungen der Apparate mit den Anweisungen übereinstimmen. 3. Entsprechend der Bewegungsfähigkeit der/des Patienten/in bzw Kunde/in handeln. 4. Die Beförderung des/ der Kunden/in bzw Patienten/in unter Wahrung der eigenen Sicherheit gewährleisten. 5. Sicherheitsmaßnahmen für den/die Patienten/in bzw Kunden/in treffen. 	<u>Verfahren :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebsanleitung der Geräte 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Fehlfunktion von Apparaten erkennen, bevor ein/e Kunde/in dies tut. 2. idem 3. Den Grad der gegebenen Hilfestellung an den Zustand des/der Kunden/in bzw Patienten/in anpassen. 4. Einhaltung von Beförderungsregeln (Körperhaltung und Bewegungen).
	<u>Instrumente, Ausrüstung :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Belüftungsanlagen 	
	<u>Verfahren zur Gewährleistung von Qualität und Sicherheit-Protokollierung:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Regeln zur Beförderung des/der Patient/in bzw Kunden/in 	
Autonomie : Vollständig		

Berufliche Tätigkeit T4 : Hygiene und Sicherheit gewährleisten		
Aufgabe T4.A3: «Im Problemfall reagieren.»		
Beschreibung der Aufgabe :	Voraussetzungen zur Umsetzung :	erwartete Ergebnisse-Anforderungen:
1. Den/die Kunden/in bzw Patienten/in im Fall von sicherheitstechnischen Unregelmäßigkeiten in Sicherheit bringen. 2. Erste Hilfe leisten bis ärztliches Personal eintrifft. 3. Den/die Patienten/in bzw Kunden/in bei einer möglicherweise gefährlichen Fehlfunktion der Geräte in Sicherheit bringen.	<u>Verfahren:</u>	1. Die Sicherheit des/der Kunden/in wird bewahrt und das Verhalten des/der Angestellten angepasst (keine Panik, schnelles und effizientes Eingreifen, rechtzeitige Hilfe) . 2. idem 3. idem
	<u>Instrumente, Ausrüstung :</u>	
	<u>Verfahren zur Gewährleistung von Qualität und Sicherheit-Protokollierung</u> <ul style="list-style-type: none">• Erste Hilfe-KursAllgemein Regeln zur Sicherheit in Einrichtungen	
Autonomie : gegebenfalls den Notdienst benachrichtigen		

Berufliche Tätigkeit T5 : Kommunikation in der Arbeitssituation		
Aufgabe T5.A1: «Eine kommunikative Beziehung mit dem/der Kunden/in erzeugen.»		
Beschreibung der Aufgabe	Voraussetzungen zur Umsetzung	erwartete Ergebnisse-Anforderungen
1. Einfühlungsvermögen zeigen, damit sich der /die Patient/in mit all seinen/ihren Beschwerden und Sorgen verstanden fühlt. 2. Den/die PatientIn dazu ermutigen, sich aktiv in die Behandlung miteinzubringen. 3. Die Bindung mit den PatientInnen/KundInnen während der kompletten Behandlung aufrecht erhalten.	<u>Verfahren :</u>	1. DerKunde /die Kundin fühlt sich anerkannt und verstanden 2. Der Kunde/die Kundin ist HerrIn der Lage 3. Der Kunde/die Kundin fühlt sich gut aufgehoben
	<u>Instrumente, Ausrüstung :</u>	
	<u>Verfahren zur Gewährleistung von Qualität und Sicherheit-Protokollierung:</u>	
Autonomie : Vollständig		

Berufliche Tätigkeit T5 : Kommunikation in der Arbeitssituation		
Aufgabe T5.A2: «Sich mit den KollegInnen und Vorgesetzten verständigen.»		
Beschreibung der Aufgabe	Voraussetzungen zur Umsetzung	erwartete Ergebnisse-Anforderungen
<p>1. Einen gute Informationsweitergabe gewährleisten um eine gute Abstimmung unter den AIB zu erreichen.</p> <p>2. Fähig sein, den/die Patienten/in bzw Kunde/in je nach festgestellten Beschwerden, an das dafür zuständige Fachpersonal zu überweisen.</p> <p>3. Auch außerhalb von Arbeitstreffen das Wort ergreifen.</p> <p>4. An Fortbildungen teilnehmen um die eigenen Fähigkeiten stetig zu erweitern.</p> <p>5. Durch die Förderung Neuer die Ausbildung sicherstellen.</p>	<u>Verfahren :</u>	<p>1. Die Erwartungen und Probleme des/der Kunden/in bzw. Patient/in werden erfasst um zu vermeiden, dass die Kunden /innen bzw Patient /innen selbst den/die richtige/n Ansprech-partner/in suchen müssen.</p> <p>2. Idem</p> <p>3. Jede/r bringt sich bei den Regelungen zur Arbeitsorganisation ein.</p> <p>4. Eigene Fähigkeiten auffrischen.</p> <p>5. Sich gut um neue Kollegen/innen kümmern</p>
	<u>Instrumente, Ausrüstung :</u>	
	<u>Verfahren zur Gewährleistung von Qualität und Sicherheit-Protokollierung</u>	
	<ul style="list-style-type: none">• Unterstützung des Informationssystems (Terminplan, Rezept, Kundenkartei ect.).	
Autonomie : Vollständig		

Berufliche Tätigkeit T5 : Kommunikation in der Arbeitssituation		
Aufgabe T5.A4: « Die Dokumentation und den Informationsfluss bewältigen.»		
Beschreibung der Aufgabe :	Voraussetzungen zur Umsetzung :	erwartete Ergebnisse-Anforderungen:
1. Ausfüllen der Krankenakte um eine lückenlose Nachvollziehbarkeit der Behandlungen sicherzustellen. 2. Die für die Bestandsverwaltung notwendigen Papiere ausfüllen. 3. Ein Protokoll der Arbeit verfassen	<u>Verfahren :</u>	1. lückenlose Nachvollziehbarkeit der Behandlungen. 2. Kompetente Lagerverwaltung. 3. Geschriebene Information mit der nötigen Sorgfalt durchführen.
	<u>Instrumente, Ausrüstung :</u>	
	<u>Verfahren zur Gewährleistung von Qualität und Sicherheit-Protokollierung:</u> <ul style="list-style-type: none">• Kundenkartei• Terminplanung• Auftragsformular	
Autonomie : Vollständig		

Fazit

Die Ausarbeitung des ABT für Angestellte im Bäderwesen enthüllt seine große Bedeutung für das Projekt THERM als Instrument im Prozess der Ausarbeitung der Qualifikation des/der AIB. Der ABT ist die Grundlage, derer sich AusbilderInnen und Angestellte zu jedem Zeitpunkt der Entwicklung bedienen. Das Herausarbeiten von Kompetenzen und die Identifikation von, zur Ausübung des Berufes unerlässlichen, Kenntnissen geschieht ausgehend von diesem ABT. Der ABT spielt folglich eine wichtige Rolle, in seiner Eigenschaft als Vermittler zwischen verschiedenen, an der Konzeption der Qualifikation beteiligten Partner.

Der ABT ist außerdem ein unerlässliches Instrument im Prozess der Validierung Erworbenener Erfahrung (VEE). Tatsächlich erfolgt die Bewertung der Kompetenzen durch die Überprüfung der richtigen Ausübung der berufstypischen Tätigkeiten durch den/die Kandidaten/in

Die Bedeutung der ABT beschränkt sich dennoch nicht nur auf seine Rolle im aktuellen Projekt. Bis heute gab es weder in Bulgarien, noch in Rumänien solch eine detaillierte Beschreibung von Tätigkeiten, Aufgaben und den Bedingungen unter denen diese erfüllt werden, genauso wenig wie die Identifikation von, für die Tätigkeit relevanten, Kenntnissen

Im beruflichen Umfeld kann der so ausgearbeitete ABT selbstverständlich auch in der alltäglichen Praxis verwendet werden, beispielsweise als Instrument im Personalmanagement, in der Bewertung der Kompetenzen eines/r Angestellten oder als Einstellungskriterien eines Unternehmens, das den Posten des/der AIB besetzen möchte. Es dient darüberhinaus als Informationsquelle über die berufliche Zielsetzung der Qualifikation für alle Informationsorganismen oder Berufsberatungen.

Bibliographie

Französische Bibliographie :

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

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

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

<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-Nationalrat thermaler Nutzer).

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

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

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

Thermalwesen und Öffentliche Gesundheit : in Richtung neuer Konvergenzen. Weißbuch des Conseil National des Exploitants thermaux (Nationalrat thermaler Nutzer). Februar 08.

Bericht April 2008 der Hohen Gesundheitsbehörde, <http://www.has-sante.fr>

Operationelles Verzeichnis von Beschäftigungen und Berufe (Agence Nationale Pour l'Emploi-Nationale Arbeitsagentur).

G Le Boterf « Von der Kompetenz zur beruflichen Navigation » – 2001 - Editions d'organisation.

G Le Boterf « Individuelle und gemeinsame Kompetenzen entwickeln »– 2001 - Editions d'organisation.

Zeitschrift zur dauerhaften Ausbildung, N°135/1998-2, Die beruflichen Kompetenzen.

Zeitschrift BREF des CEREQ (centre d'études et de recherches sur les emplois et qualifications-Zentrum für Studien und Untersuchungen zu Berufen und Qualifizierungen), berufliches Feld, Berufstyp und Kompetenzen, N° 254, Juli 2008.

Zeitschrift BREF des CEREQ (centre d'études et de recherches sur les emplois et qualifications-Zentrum für Studien und Untersuchungen zu Berufen und Qualifizierungen), Qualifiziertere Stellen,

qualifiziertere Generationen, in Richtung einer Modifizierung der Qualifikationsnormen. N°252. Mai 2008.

Zeitschrift BREF des CEREQ (centre d'études et de recherches sur les emplois et qualifications-Zentrum für Studien und Untersuchungen zu Berufen und Qualifizierungen), Die Entwicklung des Europas der Kompetenz. Reflexionen, ausgehend von französischen Erfahrungen. N°244. Septembre 2007.

Bulgarische Bibliographie :

1. Analysen und Untersuchungen, Staatliche Tourismusagentur von Bulgarien, <http://www.tourism.government.bg/bg/stat.php?menuid=3&id=13> ;
2. Statistische Daten, Staatliche Tourismusagentur von Bulgarien, <http://www.tourism.government.bg/bg/stat.php?menuid=3&id=3> ;
3. Methodologischer Leitfaden, der im Leonardo Projekt « Therm » benutzt wurde und seine Erklärungen, überarbeitete Version von Jean Pugin, Version 01 Ausgabe vom 11. September 2009 ;
4. Krishner, Cristoph, GLOSSAR, European Spa Association, Velag GmbH, Melsungen, 2005;
5. Empfehlungen des Europäischen Parlaments und Rates im Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. PE-CONS 3662/07
6. Empfehlungen des Europäischen Parlamentes und Rates im Europäischen Creditpunkte System für berufliche Aus- und Weiterbildung (ECVET) – 9. April 08 ;
7. Bestandsaufnahme des Professionalisierungsbedarf der Angestellten im Bäderwesen in Bulgarien, Frankreich, Rumänien, <http://projettherm.eu> ;

Rumänische Bibliographie :

Etat des lieux et diagnostic des besoins de professionnalisation des personnels non qualifiés des établissements thermaux en Roumanie

Le projet „ **Création d'une certification européenne d'agent thermal – THERM** ” co-financé par la

Commission Européenne à travers son programme sectoriel Leonardo da Vinci, no. du Contrat 134098/LLP/2007/BG/LMP

www.projettherm.eu – site internet projet THERM ;

Cadre Européen de Qualification ;

Classification des Occupations de Roumanie (COR), Ministère du Travail, de la Famille et de l'Egalité des Chances, 2007

www.cnfpa.ro;

Méthodologie d'Analyse Occupationnelle (M1) :

<http://so.cnfpa.ro/so/m1.pdf>;

Guide d'application de la Méthodologie d'Analyse Occupationnelle (M1) :

http://so.cnfpa.ro/so/m1_ghid.pdf.

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 Schnelligkeit 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/der AIB setzt sich zusammen aus:

- 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 Lerntätigkeiten: 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 2credit points" definiert werden,

um Transparenz zu schaffen, die auf nationaler und sektorieller Ebene notwendig ist, aber auch international umgesetzt werden muss. »³

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

³ Brüssel, 8/7/2005, SEC(2005) 957, Arbeitsdokument der Kommission «in Richtung eines europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen »

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 Acronym 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 ethymologischen 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 (« Soft-Skills »)

Therm Therm

PARTNER UND KONTAKTPERSON



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



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



GIP FIPAG (Coordinateur)
Jean-Noel 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
Vessela 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", IASI
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)
Georgeta Rodica PENCEA
rodica_pencea@yahoo.com; ++40 741 222 922

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



Therm

Therm