

Bildungsmanagement in der Fitnessbranche

body LIFE-Serie im Überblick

- ☺ Teil 1: Der Bildungsbedarf steigt
- ☺ **Teil 2: Bildungsmaßnahmen**
- ☺ Teil 3: Bildungscontrolling ... alles im Griff?
- ☺ Teil 4: Was „Bildungsexperten“ können sollten



Fortbildung

Teil 2: Bildungsmaßnahmen analysieren

Nur noch wenige Unternehmen investieren Bildungsaktivitäten „ins Blaue hinein“. Die Investition muss rentabel sein. Im zweiten Teil seiner Serie unterstützt Karl Drack Sie bei der gezielten Bedarfsanalyse von Weiterbildungsmaßnahmen – individuell zugeschnitten auf jeden Mitarbeiter.

Wo früher andere Branchen noch über die Fitnessszene gelächelt haben, wird jetzt über den Kompetenzzuwachs in der Bildungslandschaft gestaunt. Unzählige Auszubildende und Studierende in den Fitnessanlagen sind künftige „Motoren“ im Wachstumsmarkt Gesundheit und setzen klare Zeichen. Laut einer OECD-Studie belegt Deutschland im internationalen Lehrstellenvergleich einen Spitzenplatz: In der Bundesrepublik dauert es nur fünf Monate, um eine Lehrstelle zu finden. In Italien benötigen Jugendliche dafür im Schnitt 33 Monate.

Eine fundierte Ausbildung ist bereits die erste konkrete Bildungsmaßnahme im Fitnessstudio und die Basis für gezielte Weiterbildungsaktivitäten. In welchen Bereichen Weiterbildungen sinnvoll sind, sollte jedoch im Vorfeld für jeden Mitarbeiter individuell analysiert werden.

Gezielte Bedarfsanalyse bei Mitarbeitern

Eine Analyse des Bildungsbedarfes (z.B. über Zukunftsanalysen, Schwachstellenprofile, Benchmarking) stellt das Herzstück für konkrete Maßnahmen dar. Eine gezielte Bedarfsanalyse zeigt neben aktuellen Kompetenzlücken von Mitarbeitern und Führungskräften auch Optimierungsbedarf in den Systemen, Strukturen und natür-

lich dem betrieblichen Umfeld auf. Das Ergebnis einer Bedarfsanalyse ist eine detaillierte Problembeschreibung.

Im ersten Schritt ist es wichtig, Mitarbeiter in die Bildungsprozesse mit einzubeziehen. Nur durch eine gute Kommunikation mit den entsprechenden Mitarbeitern werden diese zu „Beteiligten“, was die Umsetzung und die Auswirkung der Bildungsmaßnahmen deutlich fördert. Oft genügen Erklärungen, warum eine Bildungsmaßnahme notwendig ist. Anforderungen am Markt, gesetzliche Vorschriften, Abheben von den Mitbewerbern etc. können hier als Argumente genannt werden. Gerade auch das Aufzeigen von persönlichen Vorteilen über Bildungsaktivitäten fördert die Akzeptanz bei den Mitarbeitern und in weiterer Folge die Umsetzung. Als Beispiel: Zusätzliche Sprachkenntnisse sind auch im Urlaub von Bedeutung. Trainings zum „Konfliktmanagement“ sind z.B. in der Familie bestens zu gebrauchen. Die Bildungsaktivitäten erhöhen auch die Attraktivität bzw. den Marktwert des Mitarbeiters.


Planen Sie bestimmte Bildungsaktivitäten gemeinsam. Bevor Sie mit Ihren Mitarbeitern ins Gespräch gehen, lassen Sie Ihnen idealerweise einige Tage zuvor einen Fragenkatalog zukommen. Das Gespräch gewinnt dadurch deutlich an Substanz und Wertschätzung. Nach Eul-Gombert et al. sollten darin folgende Fragen abgearbeitet werden:

- Welche persönlichen Arbeitsziele sehen Sie für die Zukunft als wichtig an?
- Verfügen Sie über die dafür notwendigen Kompetenzen und Sachmittel?
- Welche Qualifizierungsmaßnahmen würden Ihnen helfen, Ihre Aufgaben besser zu erfüllen?
- Welche Voraussetzungen sind vom Unternehmen zu schaffen, damit diese Ziele erreicht werden?

Anzeige

Link-Tipp

**Besuchen Sie uns unter:
www.bodylife.com/powerplate**



POWER PLATE.

Mit uns verdienen Sie Geld.

www.bodylife.com

Download-Service

Fragebogen „Analyse Bildungsmaßnahmen“

Exklusiver Service für unsere Abonnenten



www.bodylife.com/downloads

**Kostenlose Registrierung unter
www.bodylife.com
„Klick“ auf my body LIFE**

- Welche Unterstützung ist seitens des/der Vorgesetzten notwendig?
- Konnten Sie in der Vergangenheit alle Ihre Fähigkeiten hier zum Einsatz bringen?
- Haben Sie eigene Fortbildungswünsche?
- Sehen Sie eine Veränderung Ihrer Tätigkeit im Betrieb als geeigneter für Sie an?
- Welche Erwartungen haben Sie an das Unternehmen hinsichtlich Ihrer beruflichen Weiterbildung?

In unserem Download-Bereich stellen wir Ihnen einen vorgefertigten Fragebogen zur Verfügung.

Nachdem der Bildungsbedarf analysiert wurde, ist der zweite Schritt konkrete Bildungsmaßnahmen umzusetzen. Wie dies in der Praxis aussehen kann, verdeutlicht unser Fallbeispiel „Firmenfitness im Club“.

Bildungsmaßnahmen am Fallbeispiel „Firmenfitness im Club“

Stellen Sie sich vor, Sie haben vor einem Jahr Firmenfitness eingeführt. Der Verantwortliche für dieses neue Geschäftsfeld hat aber bisher sehr spärliche Erfolge eingefahren. Er begleitet dieses neue Geschäftsfeld nur so nebenbei mit ca. drei bis fünf Stunden pro Woche. Bei seinem letzten Arbeitgeber wurde dieses Thema mit „Rabatte vergeben“ gleichgesetzt. In Ihrem Club möchten Sie eine andere Strategie umsetzen und müssen deshalb konkrete Handlungsmaßnahmen umsetzen:

1. Was tun? In einem ersten Schritt besprechen Sie mit Ihrem Verantwortlichen die „erzielten“ Ergebnisse. Idealerweise erkennt Ihr Produktverantwortlicher selbst die gemeinsame unbefriedigende Situation. Zum einen ist das Know-how

Easy going by
VacuStep®

das Original!

Sichtbare Straffung von Problemzonen durch Vakuum-Therapie.

Niedrige Unterhaltskosten und hohe Rentabilität.

Das ist VacuStep mit integriertem Ellipsentrainer oder Laufband.





SEI DABEI!



PILARDIO
LIGHT MIND • LIGHT BODY

WWW.PILARDIO.DE

TEL +49 (0) 221 99 38 19 10

FAX +49 (0) 221 99 38 18 11

MAIL@PILARDIO.DE



Das Aufzeigen von persönlichen Vorteilen fördert die Akzeptanz der Bildungsmaßnahme bei den Mitarbeitern

bezüglich Firmenfitness nicht ausreichend und sie beschließen eine weiterführende Ausbildung durchzuführen (als Beispiel: „Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement“, IHK-zertifiziert). Dadurch erhalten Sie bzw. der entsprechende Mitarbeiter die erforderlichen Kompetenzen, um in einem Unternehmen oder auch im kommunalen Bereich ein systematisches Gesundheitsmanagement strategisch aufzubauen.

2. Ein weiteres Problem, dass Ihr Verantwortlicher im Rahmen dieser Firmenfitnessaktivitäten und allgemein bei sich festgestellt hat, sind die zu schwach ausgeprägten (Teil-)Kompetenzen „Ergebnisorientiertes Handeln“ und „Delegationsvermögen“. Zur Entwicklung der Teilkompetenz „Ergebnisorientiertes Handeln“ verpflichten Sie Ihren Mitarbeiter im Zeitraum von XX bis YY zu Folgendem:

- Vereinbarung klarer Zielsetzungen nach SMART (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert)
- (Teil-)Ziele werden im Auge behalten und bei Abweichungen rechtzeitig Gegenmaßnahmen ergriffen
- Ist in der Lage Verantwortung zu übernehmen und bei Bedarf auch zu delegieren
- Er arbeitet fachlich-methodisch bewusster
- Er fragt proaktiv nach Schulungen, Workshops, Weiterbildungsmaßnahmen
- Er hilft anderen ihr ergebnisorientiertes Handeln zu optimieren

Anzeige

Link-Tipp

Besuchen Sie uns unter:
www.bodylife.com/MFD



Für Sie als Chef ist dabei eine Frage von Bedeutung: „Woran erkenne ich, dass der Mitarbeiter im Sinne der erwünschten Kompetenzentwicklung ‚o.k.‘ ist?“ Im Falle des ergebnisorientierten Handelns lässt sich dies mit folgenden Kernaussagen beantworten:

- Er kennt seine Arbeitsziele!
- Er geht auch alternative Wege, um die Ergebnisse zu erreichen!
- Er ist ausdauernd, hartnäckig und zielstrebig!
- Sein Leitmotiv: „Geht nicht – gibt es nicht!“
- Er ist belastbar, gibt wenn notwendig 130%!
- Duldet keine Ausreden – bei sich und anderen!
- Er denkt lösungsorientiert!

Lern- und Verhaltensziele artikulieren

Konkrete Lern- und Verhaltensziele zu artikulieren ist ein wesentlicher Bestandteil im Rahmen von Bildungscontrolling – dem Thema des dritten Teiles unserer Serie. Dann erläutern wir auch den erfolgreichen Praxistransfer von Bildungsmaßnahmen innerhalb des Clubs. Karl Drack



Karl Drack – Abschluss als Magister der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an den Universitäten Linz (A) und Passau. Mehrfache Trainerlizenzen für Verkauf, Persönlichkeits-, Führungs- und Teamentwicklung, Spezialisierung im strategischen Kompetenzmanagement. Langjähriger Geschäftsleiter und seit 1998 knapp 60 Unternehmensberatungsprojekte und ca. 400 Einzelcoachings. Seit 1998 an der BSA-Akademie und der DHfPG als Dozent und Prüfer. Kontakt: www.emkarldrack.de

@ Ihr Feedback

Stichwort: Personalmanagement
fitness-redaktion@health-and-beauty.com