



Arbeitsjournal

22.09.10	rb	Tarife für Ausbilder/innen, in Erfahrung gebracht bei Madeleine Marti, Mariella de Matteis, Yvonne Purtschert. Tätigkeit als Freelancerin bei FH, Tagesansatz 1200 - 1500.- Bei HF: 1100 - 1300.- in der Verwaltung: 1600 - 1800.- bei NPOs: ca. 600.- an der EB Zürich: 7 Lektionen, ca. 1000.- Migros Business bezahlt pro Lektion 150.- (mdm).mdm verlangt als Private für 2.5h ca. 1000.- und verrechnet für den Drumherumaufwand meistens 1/3 des Stundenaufwandes.
20.09.10	rb	Heute waren Res, Hans-Peter Hauser und ich bei der pbz um eine allfällige Kooperation zu besprechen. Zusammenfassung findet sich unter Geschäftskontakte.
30.08.10	rb	Der Geschäftsprozess Firmenkunden wurde am letzten GL-Workshop fertig gemacht. Res hat die Korrekturen übertragen. bei den Diensten fehlen noch Angaben zu Verantwortlichkeit und Schnittstellen und einige Stichworte zu den Inhalten. Es gibt Aufgaben, die wir abgegeben haben: Datenerfassung und Datenpflege der Firmenkunden. Das Thema Personaldossier und die MA m Firmengeschäft auf der Website publizieren mit Profilen liegt zur Zeit bei Serge und Christa. Unser Hauptthema wird der Leitfaden sein.
22.06.10	rb	Gespräch mit Serge nach der Projekt-GL von heute morgen. Wir müssen für die GL nächste Woche noch folgende Anpassungen am Projektantrag vornehmen:
21.04.10	beide	Wie gehen wir nun weiter wenn der Prozess steht? einiges im Prozess besteht noch gar nicht. Zuerst müssen also diese Grundlagen erarbeitet werden: Leitfaden Kundenpflege, Leitfaden Erfassung Kundendaten. Dann braucht es eine Erweiterung des Teams, damit wir die erfahrungen aus den Bereichen einbeziehen können in die weitere Konkretisierung.
02.03.10	am	Dokumente zum Weiterarbeiten Teilaufgaben referenzmodell_frma_v2.ppt
20.01.09	am	Gespräch mit Felix betreffend ICT-Weiterbildung beim Kanton. Er hat H.P. gebeten, mit der zuständigen Person in der Personalabteilung Kontakt aufzunehmen um abzuklären, ob die EB auch WB-Partner werden könnte. Argument: Wenn der Kanton die berufliche Weiterbildung schon subventioniert, könnte der Kanton ja auch diese Angebote nutzen. H.P. hat offenbar noch nichts unternommen. Ich habe ihm dann angeboten, dass wir mit dem uns bekannten Herr Schmid diesbezüglich Kontakt aufnehmen könnten, was er begrüsst hat.
30.11.09	beide	Einladung zur Retraite vom Mittwoch, 16. Dezember 2009 0830 bis 1130: An der Retraite mit der GL und den von den BB-Leitenden eingeladenen Teilbereichsverantwortlichen geht es um folgende Themen: 1. Übersicht über Firmenkontakte in den letzten zwei Jahren, die zu einer Offerte oder zu einem Auftrag geführt haben. (ca. 30') 2. Welche bedeutsamen Erfahrungen wurden dabei gemacht? (entlang der 4 Phasen Akquisition, Planung, Umsetzung, Transfer) ca. 60' 3. Pause 4. Welche Ziele und Aufgaben stehen in der nächsten Phase des Projekts im Zentrum?

18.11.09	beide	<p>Austausch mit Christa Heer, Verantwortliche des Kantonalen Fortbildungsprogramms für Berufs- und Laufbahnberater/innen. Sie bietet auf ihrer Website auch Laufbahnberatung für Unternehmen an, hatte aber seit einem Jahr noch keine einzige Anfrage. Sie findet unsern Ansatz gut und sinnvoll, ist aber erstaunt, dass unser Netzwerk in die Firmenwelt noch nicht steht, sie meinte wir seien hier weiter! Sie rät uns zu folgenden Schritten: bei Firmen ohne eigene PE andocken, uns bei der ZGP melden, um dort ein Praxisforum am Abend zu gestalten, mit Bettina Beglinger vom AWA Kontakt aufnehmen, Im Heft „Arbeitsgeber“ einen Artikel publizieren, mit Swissmem Kontakt aufnehmen, die Kontakte gut zu pflegen mit Weihnachtskarte etc.</p> <p>Christa wäre interessiert an einer Zusammenarbeit im Bereich Laufbahnberatung für Firmen, also falls wir Kontakte herstellen, dass wir an sie denken. Wir werden ihr nachträglich noch den Vorschlag machen, ihrem Programm 2010 das individuelle Lernen im Themenfeld Medienkompetenz aufzunehmen und auf uns zu verweisen.</p>
18.11.09	am	<p>Tagung «Finanzierungsmodelle in der Weiterbildung»: Aussagen von Frau Tanja Büdenbender (CocaCola / tanja.buedenbender@cchellenic.com)) und Frau Erika Brügger (Sunrise / erika.bruegger@sunrise.net): 70% der Weiterbildung soll nahe am Arbeitsplatz und praxisnah im Rahmen neuer Aufgaben und Projekte erfolgen. Damit soll ein optimaler Transfer sichergestellt werden. Dabei stehen zur Zeit (wegen der schwierigen Wirtschaftslage?) handfeste Skills mehr im Zentrum als Social-Skills. Gemäss ihnen scheint das in der Arbeitswelt ein genereller Trend zu sein. Bei der Finanzierung externer Weiterbildung schaut man genau hin, was dem Betrieb nützt. Sofern mindestens ein partieller Nutzen für den Betrieb gegeben ist, wird auch eine Teilfinanzierung externer, von den Mitarbeitenden gewünschter Weiterbildung übernommen. Die Verantwortung für Weiterbildung liegt in erster Linie bei den MA, die Vorgesetzten haben jedoch auch eine Verantwortung, dass die MA sich weiterbilden und so intern weiterkommen (auch wenn sie dadurch gute Leute weitergeben müssen) Bezüglich Arbeitsteilung sollen die Betriebe mehr spezifische, auf die Aufgabe bezogene Weiterbildung übernehmen und der Staat mehr auf die Employability ausgerichtete Weiterbildungsangebote</p>
02.11.09	am	<p>Kontakt zu Firma Knecht herstellen. (Tipp von Philipp) Auszug Seite 6 Geschäftsbericht 2008: Wir haben die Gesundheitsförderung weiter ausgebaut. ... , wir vergünstigen ihre Fitness-Abos und haben die Weiterbildung auf 21 Stunden pro Jahr erhöht. So sanken die Kosten für die Ausfalltage von ca. 100 000 auf 50 000 Franken. Doch der Mehrwert ist nicht allein finanzieller Natur. ...</p>
02.11.09	am	<p>Foliensammlung erweitert und überarbeitet. Siehe ppp-Dokument</p>
13.10.09	rb	<p>An der Überarbeitung des Berichts geschrieben, auch in der Einleitung die notwendigen Anpassungen vorgenommen. Workshop-Angebot den TN des LG NPO 36 offeriert, als Versuchskaninchen. Netzwerken mit Sepp Dietrich, Christa Heer.</p>
21.9.09	beide	<p>Idee von heute: wir gestalten einen ca. 2h-Input für eine erweiterte Team-Sitzung in einem Betrieb und lassen uns einladen. Dort thematisieren wir die bisherigen Lernerlebnisse der Mitarbeitenden, leiten sie mit Fragen zu ihren Ressourcen und Visionen und platzieren dabei unsern Ansatz und das Angebot der EB Zürich. Wir sitzen mit Eva Müller-Kälin zusammen und tauschen uns aus über die beiden Projekte. Sie steht unter Produktionsdruck und musst innert Kürze 6 Produkte auf den Markt stellen. Es besteht keine explizite Strategie dahinter, ist daher auch nicht vermarktbar. In der nächsten Projektphase werden weitere 2-3 Produkte folgen. Darunter soll es auch angebote für Führungskräfte haben. Diese Angebote für Firmen sind für die WBKO spannend. Unser Wunsch an sie war, dass diese Angebot möglichst nicht im traditionellen Kursstil daherkommen. Eva ist aber sehr limitiert in ihren Möglichkeiten, Felix will keine neuen Lernformen!!</p>

17.9.09	beide	<p>Wir brüten über der Frage, wie kommen wir zu mehr Firmenkontakten, wie sprechen wir die Firmen an auf eine gluschtige Art, die neugierig und gesprächsbereit macht? Die Rückmeldungen sind oft ähnlich: sehr interessant, füllt eine Lücke u.ä. aber die Publikation im Gesamtprogramm und die Website der EB Zürich alleine reichen da noch nicht. Auch hinsichtlich des SVEB-Workshops sollten wir das Angebot schon etwas besser formuliert und gefasst haben. Wir brauchen einen Telefonleitfaden für erste Gespräche am Telefon, einen Ablauf über die ganze Kette vom Erstgespräch über die Weiterleitung an Boris oder KI und die Feedbackschleufe zurück zu uns. Und wieder stossen wir auf das Thema Kundendatenbank über bisherige Kunden, das fehlt uns schmerzlich!!</p>
03.9.09	rb	<p>Sitzung bei SVEB mit Bernhard Grämiger, Projektleiter Basiskompetenzen, Go! und GuideMe. Ich habe den Kontakt mit ihm aufgenommen, weil ich mehr Infos zum Projekt „GuideMe: Weiterbildungsberatung für gering Qualifizierte“ wollte und auf Grund meiner langjährigen Erfahrung mit Weiterbildungsberatung dem SVEB auch meine Mitarbeit dabei anbot.</p> <p>Res und ich haben dann ein Gespräch vereinbart, wo es neben GuideMe auch um unser Projekt Weiterbildungskooperation und speziell um die Zukunft der Website Weiterbildung in KMU gehen sollte. Beim Gespräch dabei war auch Tina Hary, die in Deutschland Erwachsenenbildung studiert und beim SVEB im Rahmen eines Praktikums aktuell eine Bestandesaufnahme bezüglich Angebote im Bereich Weiterbildungsberatung in der Schweiz durchführt. Ich werde nächste Woche mit ihr ein Interview an der EB Zürich haben und ihr unser Angebot im Detail vorstellen.</p> <p>Hr. Grämiger reagierte sehr interessiert auf unser Projekt WBKO und engagierte uns auf der Stelle als Workshop-Leiter/innen an einer zusammen mit dem Kantonalen Gewerbeverband geplanten Tagung im Rahmen der Berufsmesse (prov. Titel: Mit innovativen Weiterbildungsdienstleistungen KMU-Kunden gewinnen» des SVEB am 26.11.09 in Zürich. Wir werden den Titel des Workshops noch mit ihm klären, aber es geht um Weiterbildungsberatung für KMUs, als eine gute Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit Firmen. Wir scheinen mit unserem Ansatz also topaktuell zu sein und offene Türen einzurennen. Es war uns aber auch wichtig, darauf hinzuweisen, dass wir noch sehr wenig Praxiserfahrung aufweisen können und erst am Anfang stehen mit dem Angebot Weiterbildungsberatung für Firmen.</p> <p>Die Website http://www.weiterbildung-in-kmu.ch/ möchte der SVEB aktualisieren und er erhofft sich von uns Ideen, wie wir die Website ebenfalls nutzen könnten. Wir hätten sie zwar lieber grad übernommen, aber davon war nicht die Rede.</p> <p>In Sachen GuideMe findet in zwei Wochen ein europäisches Treffen statt, wo erste Resultate diskutiert werden. Hr. Grämiger wird mich nachher informieren und in die Arbeitsgruppe integrieren. Der SVEB hat ein eigenes Budget für meine evt. Mitarbeit. Da die Schweiz sog. Silent Partner bei diesem EU-Projekt ist, besteht mehr Freiraum im Umsetzen der Resultate.</p> <p>In Sachen Basiskompetenzen schwebt Hr. Grämiger vor, dass es in der Schweiz demnächst sog. Bildungsberater/innen für Basic Skills geben sollte. Diese würden dann in den Firmen Gespräche führen mit den PE-Leuten und auch mit den Mitarbeitenden, um den Stand und die Anforderungen im Betriebsalltag zu erheben und dann passende Lernangebote zu kreieren. Auch wenn wir von der EB Zürich hier etwas weitere Vorstellungen bezüglich der Form dieser Lernangebote haben (beim SVEB denken sie da noch recht traditionell in fixen Kursen), entspricht das Vorgehen ziemlich genau unseren für das Projekt WBKO formulierten Zielsetzungen, nur dass wir dabei die Basic Skills deutlich weiter definieren.</p> <p>Grundsätzlich war dies ein sehr informatives und inspirierendes Gespräch, wo einige Synergien zwischen Anliegen und Projekten des SVEB und den Anliegen der EB Zürich spürbar wurden. Hr. Grämiger wünscht sich neben einer weiteren Zusammenarbeit mit uns beiden auch einen Kontakt zu Boris Widmer bezüglich dem SFE. Hier schien etwas Irritation zu herrschen, weil der Name SFE doch sehr nahe beim Forum Weiterbildung des SVEB liegt.</p>

17.8.09	rb	Am Vorwort geschrieben, Begriffe bei Ziele und Massnahmen vereinheitlicht. Zeitplan und Budget sind noch offen!! Fragen aus dem Bericht, die nicht vergessen gehen dürfen: An welchen Zielen wollen wir gemessen werden? Was rechtfertigt in 1-2 Jahren die Weiterführung der Kontaktstelle für Firmenkunden oder eben der Ausstieg aus diesem Segment?
16.7.09	rb	Ich habe am Bericht gearbeitet, die Titel verändert und erweitert, die Ziele aus zwei Blickwinkeln formuliert und an div. Orten meine Gedanken zum möglichen Inhalt reingesetzt.
15.7.09	beide	<p>Wir haben eine Zugangs- und Berechtigungs-Struktur für unser Wiki entwickelt, die man nun umsetzen sollten, evt. mit Hilfe von Vincent. Die Grundfrage war: Wie informieren wir über das Projekt und die Angebote?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Auf der obersten Ebene, allen zugänglich als Leser, ist die Website der EB Zürich, wo aber mehr als nur die angebote erscheinen sollten. Auch Materialien, Fragebogen, Referenzlisten u.ä. 2. Auf der nächsten Ebene kommt ein öffentlicher Wiki-Bereich, der mit einem General-Login zugänglich ist für alle, die sich dafür interessieren (KL, MA der EB, Firmen, Netzwerkpartner). Dort finden sich eine Beschreibung des Projekts, Meilensteine, Links und Artikel, die Reise nach Linz, eine kurze Liste von Firmen, mit denen wir aktuell in Kontakt sind, unsere Stellungnahme zur Kurzarbeit (bis hierher nur Leserecht) und ein Diskussionstool (schreibrecht). 3. Auf der dritten Ebene kommt ein geschützter Raum, der nur mit persönlichem Passwort zugänglich ist, für den engeren Kreis an Freunden und Mitarbeitenden. Dort bieten wir Instrumente, Materialien, die detaillierte Datenbank mit den Geschäftskontakten und eine Diskussion. Hier sollen UK, Boris, die GL und die interne Resonanzgruppe Zugang haben. Lese- und schreibrecht für Alle. 4. Auf der tiefsten Ebene kommt unser interner Arbeitsbereich, der nur uns zweien und Serge zugänglich ist. Dort sind Protokolle, Stand der Arbeiten, Dokumente in Bearbeitung (Bsp. Bericht für GL) und ähnliches abgelegt.
10.7.09	am	<p>Gespräch mit Hans-Peter und Ruedi Winkler. Ich habe als Vorbereitung heute morgen unsere Tabelle weiterentwickelt und erste Fragen formuliert und ihnen diesen Entwurf und die 4 Folien abgegeben. Siehewbko-lang.ppt.</p> <p>Im Gespräch haben wir dann das Potential des Projektes für eine erweiterte Sicht auf die berufliche Weiterbildung ausgelotet und folgende zwei Massnahmen festgehalten: Ruedi und Hans-Peter bereiten einen Antrag vor, den sie im Rahmen der Arbeit am Weiterbildungskonzept einbringen. Gemäss diesem Antrag soll in nächster Zeit das Potential einer Weiterbildungskooperation mit Firmen und Institutionen praktisch ausgelotet werden. Wie von Hans-Peter schon einmal erwähnt, fänden sie beide es gut, wenn wir den erfolgreichen Zirkel zum Austausch unter WB-Verantwortlichen weiterführen und ausweiten würden. Das müssen wir diskutieren.</p> <p>Bezüglich Kurzarbeit und WB empfiehlt Ruedi, mit Dora Schilliger-Makausz oder Tony Erb vom SECO Kontakt aufzunehmen, da das AWA zur Zeit ein eher schwieriger Laden sei.</p> <p>Bezüglich Go! weiss Hans-Peter wenig über den Stand der Dinge an der EB. Er meint, dass wir erst mit dem SVEB Kontakt aufnehmen sollten, wenn wir genau wüssten, was wir wollen.</p>
7.07.09	rb	habe an matrix gearbeitet und versucht die Notizen der internen Gespräche mit BB und SB und KL einzuarbeiten in Form von Stichworte. Dabei ist mir aufgefallen, dass diese Matrix irgendwie nur nach Innen schaut und die Aussensicht, Kundensicht total fehlt. Auch die KL-Sicht fehlt noch. Da müssen wir nochmals dahinter.
6.07.09	rb	Tondokument abgetippt im Telegrammstil, Dokument liegt auf Server bei Firmen. Letzter Stand ist im Dokument angegeben. Recht anstrengende Arbeit! Gesamtabschrift ist unter resonanzgruppe zu finden

27.6.09	am	3-Ebenen-Modell als Teil des Protokolls des Gesprächs mit HP- verfasst (siehe zuunterst gesprächsprotokolle) Terminvereinbarung für Modell-Ebene Entwurf der vier Folien
24.6.09	am	<p>Besuch Abendforum ZGP: Themen:</p> <p>1. Talent Management: Wie kann man erfolgreiches Talent Management betreiben wenn weniger Budget vorhanden ist? Wie verändert sich das Talent Management in Krisenzeiten? http://www.bluebridge.ch/angebote.html?&L=0 Kommentar: Viele Beispiele von Talenten, aber keine Frauen! Arbeiten bei der Arbeit mit Firmen mit ganz einfachen interaktiven Mitteln wie Flipchart. Wir werden mit unserem Projekt nicht unbedingt die Talente, sondern eher die Mitarbeitenden fördern.</p> <p>2. Assessment und Development Center: Wie kann ich das bewährte Instrument AC bzw. DC schlanker und günstiger gestalten bei hoher Qualität und Innovation? Kommentar: Mittel werden knapper, darum effektivere Verfahren mit Testinstrumenten, z.B. für Intelligenz und Divergenz.</p> <p>3. Krisen-Management Wie geht eine Unternehmung mit der Unsicherheit von Personalabbau, Kapazitätsreduktion und Kurzarbeit um? Wie kann HR in schwierigen Zeiten einen innovativen Mehrwert schaffen? http://www.edyoucare.net/index.php?page=297 Kommentar: Stellenabbau ist belastend bis hin zu Drohungen. Verdrängt das Thema Weiterbildung etwas</p>
23.6.09	rb	AFS hat nach einem längeren Telefongespräch zugesagt. Sabine meinte, sie machen halt viele Weiterbildung sehr afs-spezifisch über die internationale Organisation. Hiltl habe ich auf den TB gesprochen und angekündigt, dass ich gerne eine Einladung schicken würde mit Details. Habe am Text für die Website (Neues fixes Kästchen) gearbeitet, du findest alles dort unter Marketing. Was meinst du dazu?
18.6.09	rb	<p>Einladung ging heute auch an okay Kanton Zürich, Kontakt über Christa. Positive Reaktion kam subito, vermutlich wird eine Person teilnehmen.</p> <p>Bei den Protokollen der internen Gespräche ist mir aufgefallen, dass wir Ursulas nicht erfasst haben. Ich habe die Resultate von Christa eingearbeitet. Dieser ganze Bandwurm ist mir aber zu unübersichtlich. Hier fehlt für mich eindeutig ein Fazit in Form von wenigen Punkten pro und contra. Plus sollten wir mal der internen Resonanzgruppe ein Zeichen geben, ich glaube wir haben vergessen den ganzen Anlass zu verdanken bei ihnen!!</p>
15.6.09	am	<p>Die Mail an bis jetzt Teilnehmenden ist raus und der Raum ist reserviert.</p> <p>Ich habe mit H.P. wegen Linz telefoniert. Er hätte Lust, von der EB (nicht vom LF) aus wieder einmal (in den Herbstferien) eine Weiterbildungsreise zu machen und meinte, dass ich doch im Organisieren solcher Anlässe viel Erfahrung habe. Ich habe ihm dann gesagt, dass der Wissensturm wohl wenig wirklich Innovatives bieten dürfte, aber sicher ein Besuch wert wäre. Bezüglich der Schwerpunkte wären wir jedoch frei, könnten also auch unser Anliegen etwas ins Zentrum rücken. Etwas wäre z.B. www.bbrz-gruppe.at/cps/rde/xchg//bbrz_gruppe/hs.xsl/unternehmen_73.htm Das kommt zwar - wie die VHS - auf der Website recht traditionell daher, aber da müsste man halt mal Kontakt aufnehmen.</p> <p>Weiter habe ich der Firma Waechter geschrieben und sie an den runden Tisch eingeladen (siehe Mail) und ein längeres Gespräch mit dem Geschäftsführer der ZGP Max Scheidegger geführt. Ihr Verband hat vor allem Mitglieder aus Betrieben ab ca. 200 bis 300 Leuten. Mein Eindruck ist, dass sie schon für eine Zusammenarbeit zu gewinnen sein könnten. Frau Martin (siehe www.zgp.ch/ueberuns/adresse) hat offenbar an der EB einen Lehrgang besucht. Wir können jederzeit mit ihm oder über Frau Caspar in Kontakt bleiben. Ich habe ihm dann gesagt, dass ich am Mittwoch, 26. Juni an das www.zgp.ch/Copy+of+DokuEvents/ERFA/abendforum2 kommen werde um einen Eindruck über diesen Anlass zu erhalten. Wir haben auch über die Möglichkeit gesprochen, dass man unser Anliegen einmal an einem solchen Anlass vorstellen könnte. Offenbar machen sie auch Riesensendungen an bis zu 10000 Firmen, wo man mal etwas einbringen könnte.</p>

12.6.09	rb	Da siehst du mal wie gewöhnungsbedürftig das Ganze noch ist, zuerst schreibe ich dir ein Mail mit Pendenzen und dann gehe ich noch hier rein und lange mir an den Kopf 😊). Die Präsi findest du in unserm Ordner Präsentationen, ich habe einfach an deine Kurzform der WBKO neue Folien angehängt. Wollte sie hier integrieren gestern, wusste aber nicht, wie man das macht. Finde es super, dass Hr. Schmid auch am Nachmittag kommt, das gibt eine wirklich spannende Runde. An einem Ort sind wir nicht gerade aktiv zur Zeit: interne Information. Schau mal im Projektplan nach, was wir alles machen wollten: KLetter, Bereichssitzungen, Intranet....
11.6.09	am	Das finde ich gut so, können wir doch jede Menge Mails sparen und immer alles aufs Mal anschauen. Wo finde ich die Präsentation. Im Marketingordner habe ich sie nicht gefunden.
11.6.09	rb	gutes Telefongespräch mit Frau Treichler von der pbz. Sie wollte dich, Res, gerade anrufen, aber ich kam ihr zuvor! sie könnte den Termin allenfalls auf den nami schieben. Zuerst habe ich aber Hr. Schmid angerufen, nicht erreicht und dann ein Mail geschrieben mit der Anfrage. Ich warte mal ab, was kommt. Vielleicht könntest du am Montag die Einladung, bzw. die Terminbestätigung mit der Variante Morgen und Nachmittag an Alle rauslassen, wenn es bis dann geklärt ist. Ich halte dich auf dem laufenden. Hast du meine folien mal angeschaut bei den Präsentationen?

Netzwerk

Bruno J. Steurer	Swiss Life, Head Learning and Development	War an Enterprize-Verleihung 2010, Gutes Gespräch über interne Weiterbildung, Kantikollege von Regula aus Glarus	General-Guisan-Quai 40, Postfach 2831, 8022 Zürich 043 284 55 10, bruno.steurer@swisslife.ch
Harriet Aaldijk	HMZ academy, Zug	ist interessiert an weiterführendem Austausch nach der KMU-Tagung	Neuhofstrasse 3a, Postach 209, 6341 Baar, 041 560 76 24, harriet.aaldijk@hmz-academy.ch
René Schneebeli	Berufs- und Studienberatung Baselland	ist interessiert an weiterführendem Austausch nach der KMU-Tagung	rene.schneebeli@bl.ch
Henrik Slöör	ist interessiert an weiterführendem Austausch nach der KMU-Tagung	henrik.sloor@ichconsulting.ch
Mag. Gabi Jansen	Erwachsenenbildung Stein Egerta Anstalt	ist interessiert an weiterführendem Austausch nach der KMU-Tagung	In der Steinegerta 26, Postach 38, 9494 Schaan, Liechtensein, 0423 232 48 22, gabi.jansen@steinegerta.li
Urs Manser	Schweiz. Verein des Gas- und Wasserfachs SVGW	Schulkollege von Chris Kaiser, möchte WB im überfachlichen Bereich aufziehen, ist interessiert an Zusammenarbeit mit uns	Grütlistrasse 44, Postfach 2110, 8027 Zürich, 044 288 33 33, u.manser@svgw.ch
Christa Heer	Bildung - Laufbahn - Coaching	Ist an Zusammenarbeit interessiert und hat gutes Netzwerk	Burgweg 42, 8008 Zürich, 043 333 05 05, www.christa-heer.ch , info@christa-heer.ch

RAV Winterthur	Hr. Ralf Schmidt	Schwager von Regula Brunner	ralf.schmidt@vd.zh.ch
SNBI, Schweiz. Netzwerk für Bildungsinnovation	Dr. Urs Gröbhel	Professor für Informationsmanagement, Hochschule für Wirtschaft, FHNW	+41 (0)78 843 53 81 / urs.groehbhel@fhnw.ch
Erwachsenenbildung Sarganserland	Hr. Sepp Dietrich	Altrector KS Sargans	s.dietrich@bluewin.ch
Apple Europe	Hr. Rolf Schurter	
SECCO	Daniel Keller	Stabilisierungsprogramm	031 324 14 84 / daniel.keller@seco.admin.ch)
Sozialdepartement Stadt Zürich, Abt. Soziale Dienste	Fr. Maria Stergiou	rechte Hand von Rosanne Waldvogel, Kollegin von Regula Brunner	P 044 366 89 39

Veranstaltungen

Bei den folgenden Veranstaltungen geht es um Aspekte zum Thema «Betriebliche Weiterbildung». Die Veranstaltungen bieten Ihnen/Dir die Möglichkeit, sich mit andern Teilnehmenden auszutauschen und Neues zu erfahren.

ZKW-Tagung: Finanzierungsmodelle in der Weiterbildung

Datum: Dienstag, 17. November 2009
Zeit: 14.00 – 18.00 Uhr, anschliessend Apéro
Ort: World Trade Center Zürich AG
Leutschenbachstrasse 95
8050 Zürich

Nicht erst seit der Wirtschaftskrise sind Finanzierungsfragen in der Weiterbildung allgegenwärtig. Seit geraumer Zeit beschäftigt sich auch die Politik mit diesem Thema. Uneinigkeit herrscht, wie weit der Staat Weiterbildung finanziell unterstützen soll und in welcher Form. An dieser ZKW-Tagung stellen Fachpersonen aus Wissenschaft und Politik nachfrageorientierte Finanzierungsmodelle zur Förderung von Weiterbildung in der Schweiz vor. Weiterbildungsverantwortliche aus der Privatwirtschaft zeigen den Stellenwert von Weiterbildung und die Bereitschaft zur Investition in Weiterbildung in ihren Unternehmen auf. Weitere Informationen und Link zu Online-Anmeldung unter http://www.zkw-zh.ch/_page2.htm

SVEB-Tagung «Ihre Zielgruppe: KMU»

Datum: 26. November 2009
Zeit: 13.30 – ca. 17.30 Uhr
Ort: Zentrum für Weiterbildung, Schaffhauserstrasse 228, 8057 Zürich

Heute bezieht nur gerade jedes fünfte Schweizer KMU Dienstleistungen von einem Weiterbildungsanbieter. Das Nachfragepotenzial ist also riesig. Um die Zielgruppe KMU als Kunden zu gewinnen, müssen Weiterbildungsanbieter mit innovativen Dienstleistungen auf die spezifischen Bedürfnisse der KMU eingehen können.

An der SVEB-Tagung werden Ihnen die Erfolgsfaktoren der Weiterbildungsarbeit mit KMU vorgestellt. In parallel durchgeführten Praxisforen werden anschliessend aktuelle Fragestellungen und innovative Lösungsansätze in Bezug auf die Arbeit mit KMU diskutiert. In dem von uns gestalteten Praxisforum geht es um das Thema «Weiterbildungsberatung: Der erste Schritt zu einer vertieften Kooperation mit KMU».

Weitere Informationen und Link zu Online-Anmeldung unter www.alice.ch/kmu-tagung

Rahmen gemäss B. Grämiger

- Ca. **70 Anmeldungen** für die ganze Tagung
- Anmeldezahlen für unser Praxisforum: 25 TN
- Zeitdauer 40', davon ca. 10' Input und 30' Diskussion u.ä.
- An jedem Praxisforum ist ein Protokollant anwesend für den späteren Reader zur Tagung
- Fragen für Panelgespräch leitet uns der SVEB weiter, Fokus ist kurze Darstellung der Ergebnisse aus dem Praxisforum

Programm unseres Praxisforums

Unser Credo: Gebt der Weiterbildungsberatung genügend Raum, Dies muss die Gesamtkosten nicht erhöhen.(auch fürs Panel am Schluss)

1'	Programm der 40' zeigen (Flipchart) Kommentar zur Form «Praxisforum»: Um auch der angekündigten «Form» Forum gerecht zu werden, möchten wir nach einem Einblick in unsere Praxis - auch wenn die Zeit knapp ist -, dem Austausch Platz einräumen	rb
1'	EB Zürich vorstellen mit 1 Folie	rb
8'	Warum Weiterbildungsberatung für Firmen? Idee: Weiterbildungsberatung für Einzelpersonen (Folie) und neu Weiterbildungsberatung für Firmen, weil gemeinsame Verantwortung (Folie). Vorgehensweise: PUT (Folie). Erste Erfahrungen mit dem Modell: Gespräche und Rückmeldungen von Firmen	am
10'	(Res verteilt die Handouts) Öffnen für die TN: Zwei Moderationswände mit je einem Aspekt aufstellen mit einer präzisen Fragestellung. Die TN schreiben Antworten als Stichworte auf Kärtchen und hängen diese selber auf oder schreiben direkt mit fettem Filz auf die Wände. Evt. kurze Gespräche unter den TN vor den Wänden. Res und Regula sammeln Kärtchen ein und hängen auf, falls TN sitzenbleiben.	rb
10'	Res und Regula kommentieren je eine Wand: Wertschätzen der Feedbacks und der anderen Erfahrungen, Fragen evt. ganz kurz beantworten, nur das Wichtigste herauspicken!! max. 5' pro Wand	beide
9'	Offener Raum für TN zum Reagieren oder Zeitreserve für vorherigen Schritt	beide
1'	Abschluss mit Dank für das Mitarbeiten und Hinweis auf Flip (Transferphase!!) mit Treffen für Erfahrungsaustausch, bitte eintragen	rb

Brennpunkt Wandel: Wirtschaft im Umbruch - Lenken der Veränderungen

CH-Q-Herbsttagung 2009

Datum: Freitag, 20. November 2009

Zeit: 09.15 – 16.15 Uhr

Ort: KV Zürich Business School, Limmatstrasse 310, 8037 Zürich

Werteverschiebungen und komplexe wirtschaftliche Herausforderungen berühren Grundthemen des aktuellen Wandels. Wie halten Organisationen und Einzelpersonen mit den Veränderungen Schritt und wie bewältigen sie Umbruchsituationen? Ziel der Tagung ist es, Handlungsmodelle und Rahmenbedingungen aufzuzeigen, die im Schnittpunkt von Bildung, Arbeit/Beschäftigung und Gesellschaft der Nachhaltigkeit verpflichtet sind. Zur Diskussion stehen Aspekte

- der Unternehmensführung und -aufsicht
- der kompetenzorientierten Ausbildung
- der Veränderungsfähigkeit von Organisationen und Einzelpersonen
- der Schaffung einer Kompetenzkultur im eigenen Tätigkeitsbereich dargestellt an konkreten Beispielen.

Weitere Informationen und Link zu Online-Anmeldung unter <http://www.ch-q.ch/Aktuell.aspx>

Links und Medien

Studien und Erhebungen

http://www.sociolab.ethz.ch/projects/training/kurzbericht_2008_2.pdf **Studie „Weiterbildung in Unternehmen und Organisationen“**

Die Untersuchung soll aufzeigen, welche Strategien zu Einsatz und Auswahl externer Weiterbildungsanbieter für Betriebe sinnvoll sind. Zudem bilden die gewonnenen Erkenntnisse Grundlagen für Empfehlungen an Unternehmensverbände, Weiterbildungsanbieter und die Politik, wie der Weiterbildungsmarkt besser an die Bedürfnisse der nachfragenden Betriebe angepasst werden kann. Kernbestandteil der Untersuchung ist eine von uns durchgeführte repräsentative Befragung bei rund 1'000 Betrieben in der Schweiz. Zu deren Vorbereitung und Ergänzung wurden im Vorfeld Fallstudien bei einzelnen Unternehmungen durchgeführt.

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung Unter [Datenreport](#) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) finden sich im Kapitel B zahlreiche Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Im [Unterkapitel B1](#) geht es dabei um die Betriebliche Weiterbildung. Dort findet man unter B1.1 einige Statistiken über die Weiterbildungsaktivität nach Alter und Bildungstatus unterschieden. Eine ausführliche Fassung findet man [hier](#)

Weiterbildungsausgaben in der Schweiz: Gemäss der [Zusammenstellung](#) von Prof. Dr. Stefan C. Wolter wird die - nicht immer einfach abzugrenzende - berufsorientierte Weiterbildung etwa hälftig durch die Mitarbeitenden und die Arbeitgeber finanziert. Der Anteil der von Firmen und Institutionen bezahlten Weiterbildung an der gesamten Weiterbildungsfinanzierung beträgt ca 30%.

www.erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=1227 **Studie zu Renditen betrieblicher Weiterbildung**

Die Universität Linz hat im Auftrag der Arbeiterkammer Wien erstmals untersucht, wie und für wen sich Weiterbildung rentiert. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass neben den ArbeitnehmerInnen insbesondere die Unternehmen stark von Weiterbildungsinvestitionen profitieren. Ein wichtiger Schritt zur Anhebung der Qualifizierung ist hier beispielsweise die Kombination von

Kurzarbeit und Weiterbildung, die erst seit März 2009 möglich ist.

Weiterbildungsberatung

Handlungshilfen für Bildungsberaterinnen und Bildungsberater:

Das [Forschungsinstitut Betriebliche Bildung](#) hat in der Publikationsreihe «Leitfaden für die Bildungspraxis» 6 Hefte publiziert, die sich auf praxisnahe Art mit Aspekten der Qualifizierungsberatung (an der EB Zürich nennen wir das «Weiterbildungsberatung für Firmen») befassen. Zentrale Zielgruppen sind dabei kleinere und mittlere Unternehmen, die keine Fachleute für die Personalentwicklung angestellt haben. Die Titel der bei uns im Büro 207 verfügbaren Publikationen:

- Wege in den Betrieb
- Bildungsbedarfsanalyse
- Frühwarnsystem Qualifikationsplanung
- Qualitätssicherung betrieblicher Weiterbildung
- Wirtschaftlichkeit von Weiterbildung
- Organisation betrieblicher Weiterbildung

Erfolg steckt an - Erfolgsgeschichten aus der betrieblichen Weiterbildung

Auf der Website des Büros für [Bildungsfragen](#) findet sich der [Projektbericht](#). Darin geht es darum, wie Arbeitgeber und Vorgesetzte, Teilnehmende und Anbieter zum Weiterbildungserfolg beitragen können? Die Resultate im Überblick finden Sie in der Zusammenfassung und im Detail in den Kapiteln 7-9.

Ausgangspunkt für das Projekt waren folgende, sich immer wieder stellende Fragen bei der Planung betriebliche Weiterbildung:

- Wie begründe ich als Personalchef/in oder Ausbildungsverantwortlicher meiner Geschäftsleitung gegenüber das Weiterbildungsbudget?
- Wie zeige ich den Nutzen respektive die Wirkungen der Bildungsmassnahmen auf?
- Wie kann ich unbefriedigende Erklärungen wie „die Wirkung von Weiterbildung lässt sich nicht so leicht messen“ vermeiden?
- Wie lässt sich der Transfer vom Kurs in die betriebliche Anwendungssituation verbessern? Was kann im Kurs getan werden? Was können TeilnehmerInnen tun? Was können Vorgesetzte tun?
- Wie viel Weiterbildung brauchen unsere MitarbeiterInnen wirklich?

Projekte

Investors-in-people

Die Entwicklung von Investors in People begann Anfang der 90er Jahre in England auf Initiative der britischen Regierung. Aus dem Projekt zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit wurde eine Erfolgsgeschichte. Inzwischen wurden international bereits mehr als 40'000 Organisationen mit dem Investors in People Label ausgezeichnet, weitere 20'000 Organisationen führen Investors in People ein. Siehe <http://www.alice.ch/de/sveb/projekte/betriebliche-weiterbildung/investors-in-people-iip/> und <http://www.investorsinpeople.ch/>

Der [Weiterbildungcheck](#) ist ein Produkt dieser Initiative.

Entwicklung

Von der «Personalentwicklung» zum Strategischen Human Frame Management

[Sonja Radatz](#) schildert in ihrem [Artikel](#) ihre persönlichen Beobachtungen in ihrer jahrelangen Zusammenarbeit mit Personalentwicklungsabteilungen und bietet ein komplett neues Modell der Weiterentwicklung an: Das Strategische Human Frame Management.

Weiterbildungskooperation des Schweizerischen Institut für Betriebsökonomie SIB

Das vom SIB publizierte [Werbe-Dokument](#) zielt bezüglich Idee, Konzept und Prozessbeschreibung in eine vergleichbare Richtung wie unser Projekt. Unterschiedlich ist nur das Thema und die Zielgruppe.

[ruedi_winkler.pdf](#) **Lernen bei der Arbeit wird noch bedeutender**

Die Arbeitswelt ist geprägt von einer raschen Folge von Veränderungen. Jede Veränderung bedingt eine Anpassung und meistens auch eine Lernleistung mindestens eines Teils der Mitarbeitenden. Der Anteil des im Rahmen des Arbeitsprozesses zu Lernenden nimmt zu, oft auch, weil die Zeit nicht reicht, um das Neue formell auszubilden und dann bei der Arbeit umzusetzen. Das arbeitsprozessintegrierte bzw. das gezielt auf eine bestimmte Arbeit oder eine bestimmte Aufgabe ausgerichtete Lernen gewinnt an Bedeutung. Das heisst, der Anteil der nicht formell erworbenen Kompetenzen, die heute schon mindestens 70 % der gesamten Kompetenzen ausmachen, gewinnt noch an Bedeutung.

Politik

Dritte Stufe der Stabilisierungsmassnahmen des Bundes: Im Rahmen der dritten Stufe des 3. Stabilisierungsprogrammes will der Bund 30 Mio für die Förderung der [Weiterbildung bei Kurzarbeit](#) ausgeben. Die Stabilisierungsmassnahmen werden in der Herbstsession inhaltlich behandelt und in der Wintersession im Rahmen der Budgetberatung ggf. die Gelder freigegeben. Siehe dazu auch folgende Beiträge:

- [Factsheet](#) des SECO. Demnach sollen Arbeitgeber oder Branchenverbände zusätzlich und für eine befristete Zeit die Möglichkeit erhalten, die Mitfinanzierung solcher Qualifizierungsmassnahmen aus dem Stabilisierungspaket zu beantragen. Dabei sollen die Beiträge (ähnlich wie bei der Kurzarbeitsentschädigung) nicht direkt den Mitarbeitenden, sondern den Betrieben ausbezahlt werden.
- [Interview mit Schlaefli vom SVEB im Züritipp](#)
- [Massnahmen des Kantons Freiburg](#) In diesem Rahmen werden auch Unternehmen, welche sich zurzeit in Schwierigkeiten befinden, durch den Kanton dahingehend unterstützt, ihren Mitarbeitenden während ihrer Teilarbeitslosigkeit Weiterbildung anbieten zu können.
- [Positionspapier des SGB](#). Unsere Abklärungen beim RAV Winterthur bezüglich der darin vom SGB den RAVs zugewiesenen Rolle erwünschten Rolle haben ergeben, dass diese bezüglich Weiterbildung bei Kurzarbeit nichts unternehmen. Siehe dazu auch den nächster Beitrag.

Weiterbildung in der Krise: Viele Unternehmen müssen sparen. Und gespart, das zeigen die Erfahrungen aus vergangenen Krisen, wird zunächst vor allem dort, wo es vermeintlich am wenigsten weh tut - im Marketing und in der Weiterbildung, denn hier lässt sich der Return on Invest am wenigsten genau beziffern, und er fällt in einer Zukunft an, die es erst einmal unbeschadet zu erreichen gilt. ...

[Für Mario Fehr, Zentralpräsident des KV Schweiz und SP-Nationalrat](#), ist dies ein grosser Fehler. Er hält es für enorm wichtig, «jetzt gezielt und längerfristig in den Wissensstandort Schweiz zu investieren». Wenn der Staat in Zeiten, wo die Unternehmen ihre Weiterbildungsbudgets reduzieren, nicht

einspringe, «unterbleiben solche Weiterbildungen genau zu jenem Zeitpunkt, wo sie eigentlich am wichtigsten wären.»

Methoden

<http://bildungsforschung.org/bildungsforschung/Archiv/2009-01/Microtraining> **Fokussierung, Strukturierung und Vernetzung informellen Lernens in Unternehmen**

Der Beitrag verdeutlicht das Potential von Microtraining, informelles und selbstgesteuertes Lernen zu unterstützen. In der alltäglichen Praxis ist es Unternehmen häufig nicht hinreichend bewusst, welchen Wert informelles Lernen für die Entwicklung der Gesamtorganisation besitzt. Nicht selten werden von den Unternehmen die Möglichkeiten zur Nutzung dieses Potentials als Erweiterung ihrer bestehenden Trainings- und Personalentwicklungsprogramme kaum ausgenutzt. Das Microtraining-Konzept ist ein Ansatz, der den organisationalen Rahmenbedingungen Rechnung trägt und dabei individuelles und selbstgesteuertes informelles Lernen zielgerichtet bündelt. Ganze Publikation unter <http://bildungsforschung.org/Archiv/2009-01>

Entwicklungs-Community

Im Frühling 2007 haben wir im Rahmen der Lernfoyer-Entwicklungsarbeit immer wieder realisiert, dass wir an Themen arbeiten, die auch in andern Entwicklungsprojekten der EB Zürich eine wichtige Rolle spielen. In der Folge davon haben wir untenstehendes Dokument «Neue Lernkultur etablieren» verfasst. Dieselbe Erfahrung machen wir nun wieder im Rahmen des Projektes «Weiterbildungskooperation». Dabei hat sich z.B. gezeigt, dass verschiedene Personen der EB Zürich im Rahmen von Projekten ohne gegenseitige Kenntnis mit dem SVEB zusammenarbeiten.

Bei einem Mittagessen mit Eva Müller-Kälin und Véronique Hauser am 4. November 2008 wurde nun die Absicht geboren, dass wir Projektleiter/innen und Entwickler/innen uns besser vernetzen und vorhandene Synergien nutzen sollten. Es gibt an der EB Zürich aktuell eine Vielfalt an spannenden strategischen Projekten und es ist sicher angezeigt an der gemeinsamen Grundausrichtung zu arbeiten. In einer engeren und gezielteren Zusammenarbeit sehen wir folgenden Mehrwert:

- Wir eliminieren mögliche inhaltliche Doppelspurigkeiten und bilden ggf. projektübergreifende Teams
- Wir können Ziele, Haltungen und Resultate gezielter und evt. auch gemeinsam nach Aussen und Innen kommunizieren,
- Wir bilden einen Pool von Entwickler/innen, die sich gegenseitig Rückhalt und Inspiration geben für die tägliche Arbeit.

Um der Absicht, eine Entwicklungs-Community aufzubauen, Taten folgen zu lassen, haben wir beschlossen, dass wir uns im Januar 2010 zum ersten Mal in offiziellem Rahmen treffen um uns über die Ziele und den Stand der einzelnen Projekte und Aktivitäten auszutauschen und gemeinsame Absichten und Ziele zu formulieren. Res und ich haben uns bereit erklärt, die Einladung und Planung des ersten Treffens zu übernehmen. Im Sinne einer kooperativen Zusammenarbeit soll dann jedes Mal ein andere Projektleitung Gastgeber/in eines Treffens sein. Eingeladen sind alle Personen, die an der EB Zürich an einem kleineren oder grösseren Entwicklungsprojekt arbeiten oder dafür als Leitungsmitglied zuständig sind und die an einer kooperativen Zusammenarbeit interessiert sind.

Vorschlag für Ablauf

- Wir treffen uns von 15-18 Uhr an der EB Zürich (Terminvorschläge siehe unten)
- Jede/r Teilnehmende stellt den Stand des Projektes oder Entwicklungsauftrages mit dem Fokus auf mögliche Synergien mit anderen Projekten in max. 10 Minuten mündlich vor. Grundlage dazu bildet eine im Voraus zusammengestellte Kurzdokumentation mit den wichtigsten Projektzielen, -strategien und -aktivitäten.
- Davon ausgehend arbeiten wir gemeinsame Absichten und Aktivitäten heraus und definieren und terminieren dafür Kooperationen unter den Teilnehmenden.
- Wir legen Termine und Schwerpunkte weiterer Treffen (z.B. im Vierteljahr-Rythmus) fest.
- Wir pflegen das persönliche Netzwerk bei einem Apéro.

Entwicklungsprojekte und -aktivitäten, soweit uns bekannt

- Lernen im demografischen Wandel (Eva Müller-Kälin)
- Kompetent! (Véronique Hauser)
- Go! (Andy Czech)
- Nachhaltigkeit (Hans Huonker)
- Schreib- Lesezentrum (?)
- Lernfoyer (Madeleine Marti)
- Selbstorganisiertes Lernen (Rolf Hugi)
- Weiterbildungskooperation (Andreas Meier, Regula Brunner)

Neue Lernkultur etablieren (2007)

Seit einigen Jahren schon beschäftigen sich an der EB Zürich Projektteams, Arbeitsgruppen und Einzelpersonen mit Themen rund ums Lernen und Lehren und verfolgen dabei dasselbe übergeordnete Ziel: das Etablieren einer neuer Lernkultur. Die Verantwortung für das Lernen soll vermehrt in die Hände der Lernenden gelegt werden. Die Rolle der Lehrperson wandelt sich dabei vom/von der Behlrenden zum/zur Lernbegleiter/in und Lerner-möglicher/in. Dazu gehören z.B. das Lernfoyer, die EBthek, die Kompetenzraster und das Blended Learning. Möglicherweise sind aber noch andere Aspekte in Bearbeitung, von denen wir zum heutigen Zeitpunkt gar keine Kenntnis haben.

Ziel dieses Vorschlags ist das Vernetzen aller Beteiligten im besagten Themenfeld und das Miteinbeziehen der heute noch nicht direkt beteiligten aber sehr wohl davon betroffenen Mitarbeitenden. Es ist offensichtlich, dass das Etablieren einer neuen Lernkultur nicht ein Randphänomen innerhalb der Institution sein kann, sondern eine gemeinsame Grundhaltung und ein engagiertes Anliegen aller sein muss, um Wirkung und Nachhaltigkeit zu erzielen.

Im Moment arbeiten all diese Gruppierungen und Teams mehrheitlich unabhängig voneinander. Es gibt keine offizielle Abstimmung der Ziele und Inhalte. Kontakte und auch Kooperationen erfolgen mehr nach dem Zufallsprinzip. Nicht involvierte Mitarbeitende der EB Zürich haben Mühe, sich innerhalb kurzer Zeit einen Überblick und Einblick in die Themen und die jeweilige Arbeitsweise zu verschaffen. Möglicher Goodwill und Human Power von Seiten der gesamten Belegschaft wird so nicht zielgerichtet genutzt und eingebaut und auch Anregungen und Kritik werden nicht systematisch eingefordert. Dies ist für jedes einzelne Themenfeld ein Verlust und lässt aber auch die Gesamtinstitution nicht als innovative, risikofreudige und offene lernende Organisation erscheinen.

Eine Bündelung der Kräfte ist angezeigt.

Mögliches Vorgehen in Teilschritten

- Die GL einigt sich darauf, dass das Etablieren der neuen Lernkultur ein zentraler und kontinuierlicher Prozess in den nächsten Jahren sein soll.
- Eine kleine Arbeitsgruppe definiert im Rahmen eines Vordenkens, die Ziele, Inhalte, Rahmenbedingungen und die erforderlichen Ressourcen für diesen Prozess. Die Arbeitsgruppe sucht dafür einen geeigneten externen Partner (Institution), welcher uns bei diesem Kulturwandelprozess begleiten und beraten kann. Denkbar wäre das ILCL (Institut für Lerncoaching und Lernberatung, Universität Giessen, anderes....)
- Eine Projektgruppe wird gebildet, wo Vertreter/innen der aktuell laufenden Projekte und Initiativen und auch Mitglieder der GL vertreten sind. Diese Gruppe erarbeitet zusammen mit dem externen Partner die Feinplanung und bereitet die Umsetzungsschritte vor.
- Durch passende - gemeinsam mit den externen Partnern entwickelte - Weiterbildungsangebote werden dann sowohl die direkt Mitarbeitenden als auch die am Rande davon Betroffenen unterstützt bei ihrer täglichen Arbeit. (Themen könnten sein: Lernbegleitung konkret im Lernfoyer, selbständig Lernen mit Medien, E-Learningprozesse moderieren und begleiten, das Wechselspiel von Lernen im Unterricht und Selbststudium, Materialien für selbstgesteuertes Lernen entwickeln und einsetzen, Rollenwechsel als Lehrperson, Supervisionsgruppen für Lernbegleiter/innen u.v.m.)
- Begleitende Massnahmen werden geprüft und eingeleitet:
 - Organisationsstrukturen, welche das Vernetzen von Projektideen erleichtern
 - offizielle Guidelines für das Abwickeln von Projekten
 - Infomöglichkeiten über aktuell laufende Projekte/Initiativen für alle Mitarbeitenden der EB Zürich
 - Widerspiegeln der neuen Lernkultur in allen Publikationen der EB sicherstellen (auch in den Marketingmassnahmen)

Personalpool zusammenstellen

Absicht:

Firmenkunden können sich einfach über unsere Website einen Eindruck verschaffen über die Profile unserer Mitarbeiter/innen. Wir positionieren uns so als aufgeschlossene, engagierte und kundennahe Anbieterin von beruflicher Weiterbildung.

Intern können wir ebenfalls auf einfache Art einen Einblick gewinnen in die Kompetenzprofile unserer Kolleg/innen und sind in der Lage, Fragen von Kund/innen rasch und kompetent zu beantworten.

Zu klärende Fragen:

- Welche Daten wollen wir publizieren? Vergleich zwischen ZAG und Lernwerkstatt Olten als Muster
- Welchen Unterschied machen wir bei der internen Publikation gegenüber der externen?
- Mit wem fangen wir an: Mit den MA für Firmenangebote oder bei allen MA der EB Zürich, die mitmachen wollen? Welche Signale senden wir damit aus?
- Wie sammeln wir die Daten zu den Profilen (Inhaltsdaten liefern lassen)?
- Wer koordiniert diese Sammelaktion und fasst nach?
- Wer macht die Fotos der MA?

- Bis wann wollen wir die Profile intern aufschalten und bis wann nach Aussen fürs Publikum?
- Werden die Profile zusätzlich verlinkt auf der Website? (Klick auf Name beim einzelnen Angebot führt zum Profil?)
- Werden die neuen MA in Zukunft im KLetter auch mit ihren Profilen vorgestellt? (Ziel: einander besser kennen und zuordnen können)

Links auf Beispiel:

http://www.zag.zh.ch/d/bildungszentrum_team.asp?Filter=Geschaeftsleitung

hier gefällt v.a. wegen der Qualität der Portrait-Fotos

<http://www.lernwerkstatt.ch/index.cfm?action=hm3&hmlD=3&um1ID=6&contentID=1&s=TmpListOKat>

hier gefällt v.a. die Ausführlichkeit der Profile

Vorschlag Vorgehen:

- Res&Regula machen Vorschläge bezgl. Varianten
- Muster machen für bisherige Firmen-MA: Kari Wüest, Peter Huber, Yvonne Purtschert u.a.
- BB sammeln bei ihren MA, koordiniert durch Sachbearbeiter/innen
- Externer oder interner Fotograf macht die Portraitbilder zu verschiedenen Zeitfenstern
- Dienste vervollständigen die interne MA-liste mit den Profilen

Text für EB-Website

Kästchen auf EB-Website

Betriebe und Teams

Gut ausgebildete Mitarbeitende sind ein wichtiger Faktor für den Erfolg! Die EB Zürich unterstützt Sie dabei gerne von der Bedarfsanalyse bis zur Umsetzung - auch bei der Planung von Weiterbildungsarrangements für Kurzarbeitende.

Weiterführender Text auf nächster Seite

Sie sind Firmeninhaber/in oder zuständige Person für Personalentwicklung und beschäftigen sich mit der Frage, wie Sie den wirtschaftlichen Erfolg Ihres Unternehmens auch durch gezielte und effektive Weiterbildung Ihrer Mitarbeitenden positiv beeinflussen können. Gut ausgebildete und lernfähige Mitarbeitende sind ein klarer Wettbewerbsvorteil! Es ist Ihnen ein Anliegen, Weiterbildung bei den Mitarbeitenden zu einem Thema zu machen ohne dabei Ihr Kerngeschäft aus den Augen zu verlieren. Sie benötigen daher zeitlich und inhaltlich flexible und an die unterschiedlichen Bedürfnisse und Möglichkeiten Ihrer Mitarbeitenden angepasste Weiterbildungsangebote. Suchen Sie das Gespräch mit uns.

Sie planen für Ihre Mitarbeitenden eine Weiterbildung im Bereich Computerpraxis, Sprachen oder Persönlichkeitsbildung und möchten dafür mit unserer Unterstützung folgende Fragen klären:

- Was brauchen die Mitarbeitenden und was bringen diese schon mit?

- Wie können betriebliche und persönliche Weiterbildungsanliegen zu einer winwin-Situation verbunden werden?
- Wie könnte eine für Betrieb und Mitarbeitende optimale Weiterbildung bei Kurzarbeit ausgestaltet werden.
- Wie können die gesteckten Weiterbildungsziele am effizientesten und effektivsten umgesetzt werden?
- Mit welchem zeitlichen und finanziellen Aufwand ist die Weiterbildung verbunden?
- Wie kann sichergestellt werden, dass das Gelernte nachhaltig in die Arbeit im Betrieb zurückfließt?

Falls Sie an einem Erstgespräch interessiert sind, nehmen Sie mit uns Kontakt auf unter 044 385 83 38 oder weiterbildungsberatung@eb-zuerich.ch. Wir besuchen Sie auch gerne bei Ihnen im Betrieb.

Firmen und Institutionen, mit denen wir schon zusammengearbeitet haben

Hinweis: Referenzliste... zusammentragen aus den Bildungsbereichen... braucht es dazu eine Bewilligung der Firmen??

Text für Printprogramm

Orientierung

Sie möchten selber Neues lernen oder für Ihre Mitarbeitenden eine betriebliche Weiterbildung organisieren und wissen nicht genau wo einsteigen und welche Form dafür die optimale ist. Im Gespräch mit uns können Sie die genaue Ausgestaltung Ihres Weiterbildungsanliegens klären. Wir freuen uns auf Sie.

Angebotsberatung

Während Öffnungszeiten / kostenlos

Wir unterstützen Sie beim Finden und Zusammenstellen der für Sie passenden Weiterbildung an der EB Zürich. Dies kann ein Kurs, ein Lehrgang, eine Einzelberatung, ein Atelier oder auch eine Kombination dieser Angebote sein. Sie wählen dabei, wie sie mit uns in Kontakt treten möchten:

- Telefon: 0842 843 844 (Montag bis Freitag 8.00 - 21.00 Uhr, Samstag 10.00 - 16.00)
- Persönlich am Empfang der EB Zürich
- Mail an lernen@eb-zuerich.ch mit Ihrem Anliegen, Ihrer Telefonnummer und günstigen Zeiten, zu denen wir Sie zurückrufen können.

Weiterbildungsberatung für Einzelpersonen

Nach Terminvereinbarung Regula Brunner 100.-/Std.

In Zeiten von beruflichen Veränderungen, seien diese selbstgewollt oder auch von äusseren

Rahmenbedingungen vorgegeben, stellen sich uns jeweils verschiedene Fragen, die es zu klären gilt:

- Welche Qualifikationen benötigen wir für die angestrebte neue Tätigkeit?
- Über welche Kompetenzen verfügen wir schon?
- Wie können wir uns, was noch fehlt, am besten und effektivsten aneignen?
- Wie steht es mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
- Wo anfangen mit Denken und Handeln, wie sich entscheiden?

Dies sind Themen, die von uns Weitblick und Sorgfalt verlangen. Eine Weiterbildungsberatung kann klärend sein und nächste mögliche Schritte in Ihrer beruflichen und persönlichen Laufbahn aufzeigen. Dabei loten wir gemeinsam Ihr persönliches Entwicklungspotenzial aus und klären, wie Sie dieses – auch unabhängig von beruflichen Anforderungen – entwickeln können und welche Entscheidungen in nächster Zeit anstehen.

Weiterbildungsberatung für Betriebe und Institutionen

Nach Terminvereinbarung Regula Brunner, Andreas Meier und andere Erstgespräch kostenlos, weitere 100.-/Std.

Sie sind Firmeninhaber/in oder zuständige Person für Personalentwicklung und beschäftigen sich mit der Frage, wie Sie den wirtschaftlichen Erfolg Ihres Unternehmens auch durch gezielte und effektive Weiterbildung Ihrer Mitarbeitenden positiv beeinflussen können. Gut ausgebildete und lernfähige Mitarbeitende sind ein klarer Wettbewerbsvorteil! Es ist Ihnen ein Anliegen, Weiterbildung bei den Mitarbeitenden zu einem Thema zu machen ohne dabei Ihr Kerngeschäft aus den Augen zu verlieren. Sie benötigen daher zeitlich und inhaltlich flexible und an die unterschiedlichen Bedürfnisse und Möglichkeiten Ihrer Mitarbeitenden angepasste Weiterbildungsangebote. Suchen Sie das Gespräch mit uns.

Sie planen für Ihre Mitarbeitenden eine Weiterbildung im Bereich Computerpraxis, Sprachen oder Persönlichkeitsbildung und möchten dafür mit unserer Unterstützung folgende Fragen klären

- Was brauchen die Mitarbeitenden und was bringen diese schon mit?
- Wie können betriebliche und persönliche Weiterbildungsanliegen zu einer winwin-Situation verbunden werden?
- Wie könnte eine für Betrieb und Mitarbeitende optimale Weiterbildung bei Kurzarbeit ausgestaltet werden.
- Wie können die gesteckten Weiterbildungsziele am effizientesten und effektivsten umgesetzt werden?
- Mit welchem zeitlichen und finanziellen Aufwand ist die Weiterbildung verbunden?
- Wie kann sichergestellt werden, dass das Gelernte nachhaltig in die Arbeit im Betrieb zurückfließt?

Weitere Informationen finden Sie unter www.eb-zuerich.ch

Falls Sie an einem Erstgespräch interessiert sind, nehmen Sie mit uns Kontakt auf unter 044 385 83 38 oder weiterbildungsberatung@eb-zuerich.ch. Wir besuchen Sie auch gerne bei Ihnen im Betrieb.