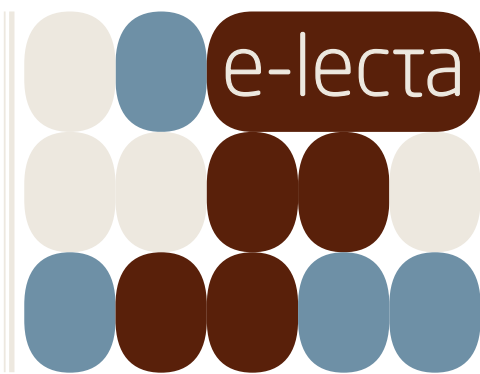


INHALT 01-2011

- 04 Tangens _knappe Berührung mit dem Thema
- 05 Focus _aktuelles Thema im Brennpunkt
- 11 Etcetera _mehr zum Thema
- 12 Moveo _Einladung zum Themenapéro
- 13 Scena _Mitarbeiter/innen im Rampenlicht

ECTAVEO AG
RIEDTLISTRASSE 15A
8006 ZÜRICH
TELEFON 044 360 40 60
TELEFAX 044 360 40 66
INFO@ECTAVEO.CH
WWW.ECTAVEO.CH

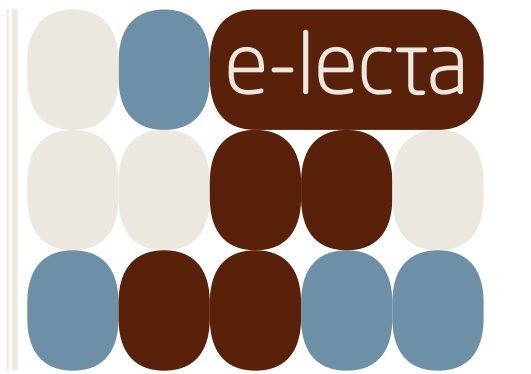
**LIEBE LESERIN, LIEBER LESER**

Reinhard Strub wurde 1920 als Banklehrling beim Schweizerischen Bankverein angestellt und nach knapp 50 Jahren im Dienste desselben Arbeitgebers als Direktor pensioniert. Solche geradlinigen Laufbahnen waren bei unseren Grossvätern noch an der Tagesordnung. Man wusste bei der Bank um den Werdegang im Betrieb, aber auch um die militärische Karriere und das Engagement in der Leitung des Turnvereins. Der Bankverein war bestrebt, alle diese Kompetenzen von Reinhard Strub möglichst sinnvoll zu nutzen.

Aufgrund der sich wandelnden Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft haben sich auch die Lebensläufe verändert. Sie zeichnen sich häufig durch Brüche wie Wechsel des Arbeitgebers und des Arbeitsorts sowie Wechsel des Berufs oder des Lebensmittelpunktes aus. Betrachten wir zwei Beispiele:

Gaby Amstutz war nach ihrer Matura acht Jahre bei verschiedenen Arbeitgebern in der Personaladministration tätig. Nach einer Auszeit zur beruflichen Neuorientierung hat sie sich für ein UNI-Studium im Bereich der Psychologie entschieden und dieses über ein Teilzeitpensum bei ihrem vormaligen Arbeitgeber finanziert. Nach dem Abschluss folgte aus familiären Gründen ein Wohnortwechsel. Nach einer Babypause engagierte sich Gaby Amstutz als Tagesmutter und seit einigen Jahren als Mitglied der örtlichen Schulpflege. Mit der Einschulung ihres Kindes sucht Gaby Amstutz eine Teilzeit-Tätigkeit im Bereich der Berufsberatung. Sie ist sich sicher, dass sie über viele dafür notwendige Kompetenzen verfügt, weiss aber nicht genau, ob diese tatsächlich ausreichen. Wie kann sich Frau Amstutz auf einfache Art und Weise eine Übersicht über die erworbenen Kompetenzen verschaffen und diese für eine eventuelle Bewerbung nutzbar machen?

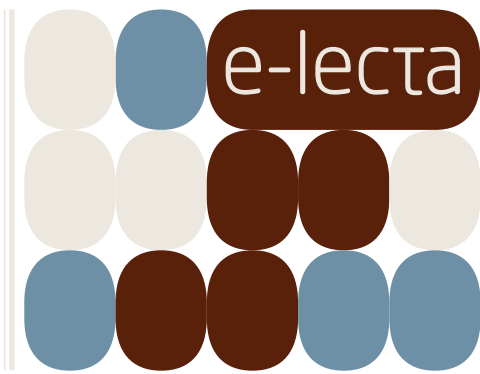
Stefan Brühlmann hat ursprünglich bei der Wagonfabrik Schlieren Mechaniker gelernt und einige Jahre auf diesem Beruf gearbeitet. Mit 30 Jahren hat er sich beruflich neu orientiert und ist als Programmierer in den Informatikbereich der Credit Suisse eingestiegen. Neben der Ausbildung on-the-job hat er im Ausland informatikspezifische Weiterbildungen absolviert und sich in der Schweiz Kompetenzen in Projektmanagement angeeignet. Vor fünf Monaten hat es Stefan Brühlmann wieder in sein ursprüngliches Berufsfeld zurückgezogen, nun arbeitet er bei Bombardier Transportation Schweiz als Teamleiter im Bereich Wagenbau. Dieses Themenfeld hat sich aber aufgrund der technologischen Entwicklung stark verändert. Bombardier ist interessiert, die Kompetenzen von Stefan Brühlmann optimal zu nutzen und das technische Know-how mit einer geeigneten Ausbildung möglichst zielgerichtet zu aktualisieren. Mit einem Kompetenzprofil für die Tätigkeit von Herrn Brühlmann und einer entsprechenden Einschätzung der vorhandenen Kompetenzen könnte die Personalentwicklung von Bombardier die «Lücken» identifizieren und ein individuelles Weiterbildungsprogramm für ihren neuen Mitarbeitenden zusammenstellen. Wie müssten diese Hilfsmittel gestaltet sein, damit sie in den Unternehmen ein effizientes Kompetenzmanagement ermöglichen?



ectaveo

Arbeitnehmende wie Gaby Amstutz oder Stefan Brühlmann, Arbeitgeber wie Bombardier, HR-Spezialisten, Berufs- und Laufbahnberater – alle diese Anspruchsgruppen beschäftigen Themen im Zusammenhang mit der Frage, wie Kompetenzen sichtbar und vergleichbar gemacht werden können.

In den folgenden Monaten möchten auch wir uns intensiver mit dieser Fragestellung auseinandersetzen. Auf den folgenden Seiten erfolgt eine erste Auslegeordnung. Wir freuen uns, wenn Sie sich zusammen mit uns diesem Thema widmen.



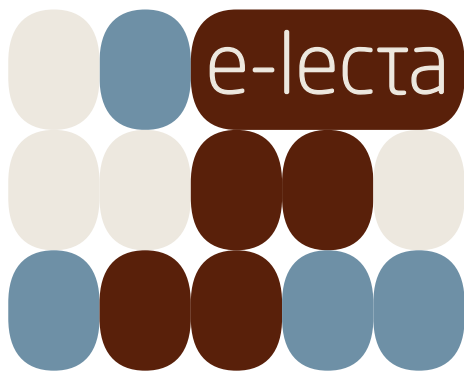
ectaveo

TANGENS_

KNAPPE BERÜHRUNG MIT DEM THEMA

Ich lerne noch.

Michelangelo (1475–1564), ital. Bildhauer, Maler, Baumeister und Dichter

**FOCUS** _

AKTUELLES THEMA IM BRENNPUNKT

SICHTBARMACHEN VON KOMPETENZEN – SOWOHL INNERBETRIEBLICH ALS AUCH IM RAHMEN DER BERUFLICHEN BILDUNG EIN AKTUELLES THEMA

Jede/r ist seines eigenen Glückes Schmied – dieses Sprichwort hatte wohl noch selten soviel Gültigkeit wie in unserer schnelllebigen, sich rasch wandelnden Zeit. Durch die in der Wirtschaft geforderte Mobilität der Arbeitnehmenden – nicht nur bezüglich des Wechsels des Arbeitsortes, sondern auch bezüglich der Anpassungsfähigkeit an sich stets verändernde Anforderungen der Arbeitswelt – sind die individuellen Kompetenzen zum höchsten Gut jedes Einzelnen geworden. Lebensläufe sind nicht mehr aufgrund der Herkunft und des Geschlechts vorhersagbar, sondern individuell verschieden. Der Soziologe Ulrich Beck hat die gesellschaftlichen Merkmale, die zu dieser Individualisierung der Lebensläufe geführt haben, im Buch «Risikogesellschaft» anschaulich beschrieben¹:

Geographische und soziale Mobilität: Durch den häufigeren Wechsel des Arbeitgebers oder den Wechsel des Arbeitsortes im Rahmen von internationalen Konzernen sind mehrmalige Wohnortwechsel normal. Ebenso normal ist der Wechsel der Lebenspartner. Patchworkfamilien und viele Singlehaushalte sind das Resultat. Die Herkunftsfamilie spielt eine untergeordnete Rolle.

Bildungsgleichheit: Die Bildungsmöglichkeiten sind nicht mehr abhängig von der sozialen Herkunft oder dem Geschlecht. Ein durchlässiges Berufsbildungssystem ermöglicht das Erreichen notwendiger Qualifikationen auf verschiedenen Wegen und zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Verlaufe der Biographie.

Individuellere Aufstiegsorientierungen auf dem Arbeitsmarkt: Die Berufskarrieren sind nicht mehr geradlinig. Sie finden nicht mehr im gleichen Unternehmen statt, da die vielen Umorganisationen und technologischen Veränderungen keine klar vorhersagbaren Karrieren erlauben.

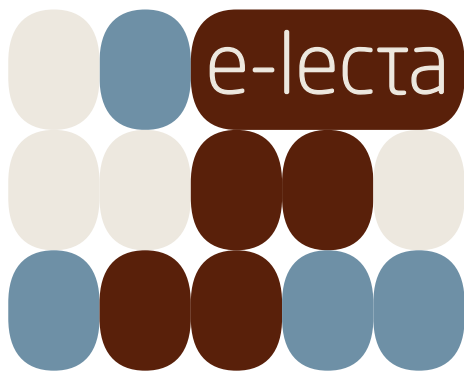
Freizeitgesellschaft: Durch stets sinkende Arbeitszeiten wird die Freizeitgestaltung immer wichtiger. Freizeit ist für die persönliche Identität und Zufriedenheit ein wesentlicher Faktor geworden.

Sozialstaatliche Sicherungs- und Steuerungssysteme: Moderne Gesellschaften zeichnen sich dadurch aus, dass die Bevölkerung mit einer Altersrente und Arbeitslosenversicherung soweit abgesichert sind, dass ein Lohnausfall nicht zur existentiellen Bedrohung wird. Damit wird die Möglichkeit zur Bildung von Klassensolidaritäten minimiert.

Architektonische Veränderungen: Immer mehr Grosstadt-siedlungen und Siedlungen in der Agglomeration prägen die Wohnform moderner Gesellschaften. Damit verbunden sind meist nur lockere Bekanntschaftsbeziehungen, es entsteht das Risiko der Vereinzelung und Abschottung. Das Dorf mit seinen verbindlichen sozialen Strukturen, zum Beispiel in Form von traditionellen Vereinen, verschwindet immer mehr.

All diese Faktoren führen dazu, dass Individuen für ihre Lebensgestaltung in verstärktem Masse selber verantwortlich sind. Das Bestehen in dieser Gesellschaft hängt wesentlich davon ab, ob sich der Einzelne an die sich immer wechselnden Bedingungen anpassen kann.

¹ Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

**FOCUS** _**AKTUELLES THEMA IM BRENNPUNKT
(FORTSETZUNG)****Lebenslanges Lernen – eine moderne Notwendigkeit**

Die Forderung des Lebenslangen Lernens ist die bildungspolitische Antwort auf diese Herausforderungen. Aber was ist damit genau gemeint?

Einerseits steht damit die Notwendigkeit im Fokus, dass wir uns stetig weiterbilden müssen, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Grund dafür ist die oben beschriebene hohe Wahrscheinlichkeit, dass es zu Veränderungen des Berufs an sich oder zu einem Berufswechsel kommt. Diese Art des Lernens wird als formales Lernen bezeichnet, das in den klassischen Bildungsinstitutionen stattfindet und in der Regel mit gesellschaftlich anerkannten Zertifikaten abgeschlossen wird.

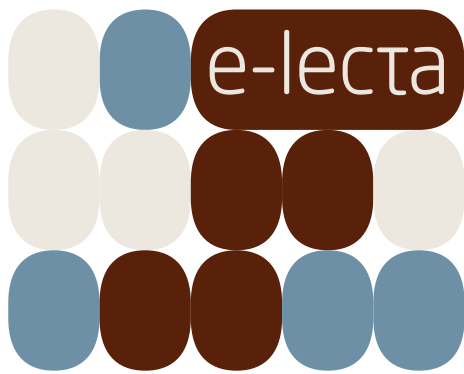
Andererseits ist mit Lebenslangem Lernen auch die Tatsache gemeint, dass wir täglich lernen: Beispielsweise während der Zeitungslektüre, während eines Gesprächs mit einem Kunden, während der Arbeit beim Umsetzen eines Prozessschrittes auf eine effizientere Art oder durch das Feedback einer Kollegin. Diese Art des Lernens wird als informelles Lernen bezeichnet. Es erfolgt nicht absichtlich, sondern läuft im alltäglichen Leben gleichsam «en passant» mit. Es gibt in diesem Sinne kein Leben ohne stetes Lernen.

Eine dritte Lesart von Lebenslangem Lernen ist im Memorandum der Europäischen Kommission zum Lissabonner Abkommen festgehalten²: «Lifelong learning is no longer just one aspect of education and training; it must become the guiding principle for provision and participation across the full continuum of learning contexts.» Diese Form des Lernens wird als nicht formales Lernen bezeichnet. Damit sind diejenigen Lernprozesse gemeint, «die gewöhnlich jenseits der etablierten Bildungseinrichtungen ablaufen – am Arbeitsplatz, in Vereinen und Verbänden, in zivilgesellschaftlichen Initiativen und Aktivitäten, bei der Wahrnehmung sportlicher oder musischer Interessen»³.

Lebenslanges Lernen in diesen drei Facetten ist nicht nur eine Aufgabe der Bildungseliten, sondern bezieht sich gleichermassen auf alle Gesellschaftsmitglieder. Der moderne Mensch kommt, will er sich im Arbeitsleben behaupten, um das Lernen und damit das Entwickeln seiner Kompetenzen nicht herum.

² Commission of the European Communities (2000): A Memorandum on Lifelong Learning. – Lissabon. S. 3.

³ Vgl. Alheit, P., Bausien, D. (2002): Bildungsprozesse über die Lebensspanne und lebenslanges Lernen. In: Rudolf Tippelt (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung, Opladen: Leske + Budrich. S. 566.

**FOCUS** _**AKTUELLES THEMA IM BRENNPUNKT
(FORTSETZUNG)****Kompetenzen sichtbar machen als Grundlage für ein effizientes lebenslanges Lernen**

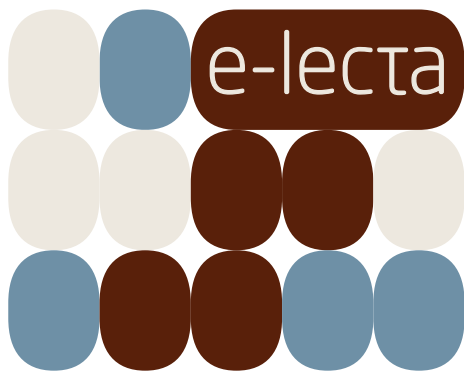
Bildung im Sinne von Kompetenzentwicklung wird damit zu einem wertvollen Gut, sowohl für den Einzelnen, als auch für die Wirtschaft. Dass diese Kompetenzentwicklung möglichst effizient und nachhaltig geschieht, ist deshalb eine ökonomische Notwendigkeit. Effizienz bedeutet in diesem Zusammenhang, dass vorhandene Kompetenzen nicht noch einmal ausgebildet werden, sondern Ausbildung am Vorhandenen anknüpft und nur noch bestehende Wissenslücken gezielt angegangen werden. Lernen on-the-job erhält dadurch eine immer grössere Bedeutung, da hier mit so genannten just-in-time Lernsequenzen die gerade notwendigen Wissensbausteine vermittelt und trainiert werden können. Formale Ausbildungsgänge müssen ebenfalls flexibilisiert werden, indem vorhandene Kompetenzen und eben nicht nur bestehende Qualifikationen angerechnet werden. Modularisierung ist hier ein zentrales Stichwort.

Damit an bereits Vorhandenes angeknüpft werden kann, ist es notwendig, die Kompetenzen eines Mitarbeitenden oder eines Auszubildenden sichtbar zu machen. Dabei sind die Herausforderungen bezüglich dem Sichtbarmachen von Kompetenzen in den verschiedenen Anwendungsgebieten sehr unterschiedlich. Denken Sie an die folgenden zwei Beispiele:

1. Dem HR stellt sich bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden die Frage nach den für die entsprechende Stelle geforderten Kompetenzen. Sind diese klar, müssen diejenigen Qualifikationen eruiert werden, die diese Kompetenzen ausbilden. Dabei ist nicht immer einfach festzustellen, welche Ausbildung für die entsprechende Stelle die richtige ist: Ist ein Fachhochschulabschluss notwendig oder reicht eine Höhere Fachschule? Zuletzt ist die Herausforderung, bei der Einstellung die realen Kompetenzen eines neuen Mitarbeitenden richtig einschätzen zu können – alle Fragen haben mit dem Sichtbarmachen von Kompetenzen zu tun.
2. Das Berufsfeld der Informatiker ist dadurch charakterisiert, dass viele «Quereinsteiger/innen» in diesem Bereich arbeiten. Sie haben sich ihre Kompetenzen vor allem on-the-job und in verschiedensten spezifischen Kursen angeeignet – es fehlt ihnen aber ein formaler Abschluss in diesem Bereich. Diese Personen haben ein hohes Interesse daran, ihre Kompetenzen sichtbar zu machen, um bei einer entsprechenden Ausbildung das eine oder andere Ausbildungsmodul nicht mehr absolvieren zu müssen.

Das Validieren von Bildungsleistungen ist ein zentrales Instrument, um auf diese Herausforderungen reagieren zu können. Damit nicht nur die formal erworbenen Kompetenzen anerkannt werden, sind Systeme notwendig, die sowohl formal, nicht formal als auch informell erworbene Kompetenzen sichtbar machen.

Mittels geeigneter Validierungsverfahren können Personen ihre Kompetenzen nachweisen und erhalten eine formalisierte Bestätigung, dass sie über die entsprechenden Kompetenzen verfügen.

**FOCUS** _**AKTUELLES THEMA IM BRENNPUNKT
(FORTSETZUNG)****Erfolgsfaktoren bei der Validierung von Lernleistungen**

Damit ein Validierungsverfahren erfolgreich umgesetzt werden kann, ist einerseits wichtig, dass das Verfahren nicht zu aufwändig ist. Dies gilt sowohl für denjenigen, der seine Kompetenzen validieren lassen möchte, als auch für die das Verfahren durchführende Institution. Andererseits muss garantiert werden können, dass die Resultate Gültigkeit haben und die ausgewiesenen Kompetenzen auch wirklich vorhanden sind.

Bei der Gestaltung eines Validierungsverfahrens müssen aufgrund unserer Erfahrung die folgenden Bedingungen erfüllt werden:

Die notwendigen Kompetenzen sind mehrdimensional zu beschreiben

Es sind Instrumente nötig, die die verschiedenen Dimensionen der entsprechenden Kompetenzen sichtbar machen

Verschiedene Instrumente sind in geeigneter Weise in einem entsprechenden Validierungsprozess einzusetzen

Zu den Bedingungen im Einzelnen:

Mehrdimensionale Beschreibung der notwendigen Kompetenzen

In Anlehnung an Achtenhagen haben wir ein System der Kompetenzformulierung entwickelt, das einerseits die Performanz – die eigentliche Umsetzung der Kompetenz – beschreibt, andererseits aber auch die dazu notwendigen Ressourcen wie Wissen und Verständnis, Motivation, Interesse und Haltung und die Reflexionsfähigkeit festhält⁴. Eine vollständige Kompetenzbeschreibung umfasst demnach die folgenden Dimensionen⁵:

Umsetzungspotenzial: Beschreibung des konkreten Verhaltens in einer verallgemeinerten Situation. Diese Dimension beschreibt also den zu erwartenden Output im Sinne der Anforderungslogik.

Wissen, Verständnis: Beschreibung des für die entsprechende Handlung notwendigen Fachwissens.

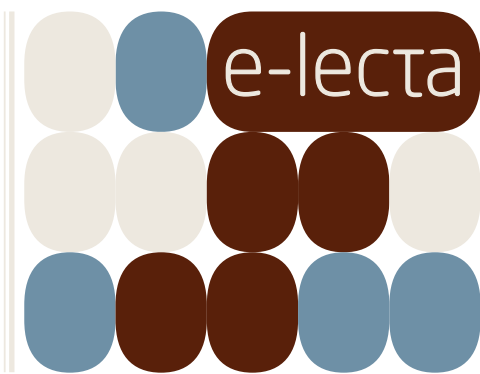
Haltung, Motivation, Einstellung: Beschreibung der motivationalen und normativen Aspekte, die für die erforderliche Handlungsbereitschaft notwendig sind.

Metakognition, Reflexionsfähigkeit: Beschreibung der erforderlichen metakognitiven Leistung, die für eine professionelle Gestaltung des beschriebenen Verhaltens notwendig ist.

Ist ein Kompetenzprofil in diesem Sinne beschrieben, so sind alle zentralen Faktoren, auch die so genannten Methoden- und Sozialkompetenzen mitberücksichtigt.

⁴ Achtenhagen, F. (2004): Prüfung von Leistungsindikatoren für die Berufsbildung sowie zur Ausdifferenzierung beruflicher Kompetenzprofile nach Wissensarten. In M. Baethge, K.-P. Buss, & C. Lanfer (Hrsg.). Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung / Lebenslanges Lernen. Bonn, Berlin: BMBF.

⁵ Häubi, M., Preckel, D. (2010): Berufliche Handlungskompetenzen – der zentrale Ansatzpunkt für die Kompetenzorientierung. In: Netzwerk (Heft 2/2010, S. 13–17).

**FOCUS** _**AKTUELLES THEMA IM BRENNPUNKT
(FORTSETZUNG)**Instrumente, die die verschiedenen Dimensionen der entsprechenden Kompetenzen sichtbar machen

Damit die vorhandenen Kompetenzen sichtbar gemacht werden können, müssen entsprechend dem oben gezeigten Kompetenzmodell alle Dimensionen bei der Validierung berücksichtigt werden. Dafür gibt es je Dimension verschiedene Nachweisinstrumente:

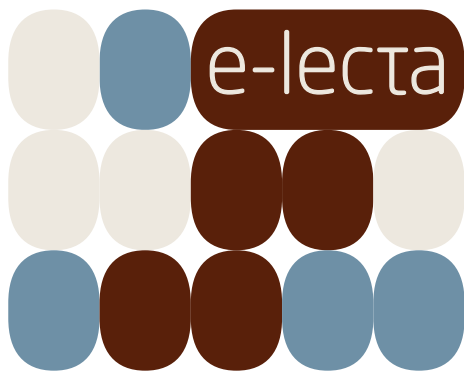
Praxisnachweis: Mit diesem Instrument belegt die betreffende Person, dass sie über die geforderte Berufspraxis verfügt. Dieser Nachweis kann mit einem Curriculum vitae, einem Arbeitszeugnis oder einer Bestätigung einer vorgesetzten Person erbracht werden. Damit wird die Kompetenzdimension Umsetzungspotenzial sichtbar gemacht.

Bildungsnachweis: Mit diesem Instrument werden die theoretischen Kenntnisse zu einem bestimmten Fachgebiet erhoben. Diese können über formale Abschlüsse oder nicht formales Lernen erworben werden. Damit kann die Dimension Wissen/Verständnis validiert werden.

Gespräch mit Experten, Visitationen oder Fremdeinschätzungen durch vorgesetzte Personen sind geeignete Möglichkeiten, die Dimension Haltung/Motivation/Einstellungen zu validieren.

Die Dimension Metakognition/Reflexionsfähigkeit ist ebenfalls in Expertengesprächen oder Visitationen beobachtbar. In einem Dossier kann eine Reflexion zur täglichen Praxis verlangt werden. Eine andere Möglichkeit besteht darin, die Reflexionsfähigkeit mittels Mini-Cases bzw. der Bearbeitung von Fallbeispielen zu prüfen.

Aufgrund dieser sicher nicht vollständigen Liste von Instrumenten wird deutlich, dass nicht jedes Validierungsverfahren gleich aufgebaut werden kann und muss. Je nach den Anforderungen an die Validierung – hat sie qualifizierenden Charakter oder nicht – ist ein anderer Validierungsprozess notwendig.

**FOCUS** _**AKTUELLES THEMA IM BRENNPUNKT
(FORTSETZUNG)**

Geeignetes Setting verschiedener Instrumente in einem entsprechenden Validierungsprozess
Validierungsverfahren können wie angesprochen in verschiedenen Kontexten zum Einsatz kommen. Klassischerweise werden sie im Rahmen der Berufsbildung eingesetzt.

Viel Erfahrung gibt es in der Schweiz im Bereich der beruflichen Grundbildung, wo das nationale Projekt «Validation des acquis» zu einem standardisierten Ablauf von Validierungsverfahren geführt hat. Der französische Begriff heisst übersetzt «Validierung des Erreichten» und zeigt sehr schön, dass es bei der Validierung eben nicht um den Nachweis von formaler Bildung, sondern die Ganzheit der erworbenen Kompetenzen geht. Das Ziel auf Stufe berufliche Grundbildung ist, mittels des Validierungsverfahrens ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis zu erwerben. Entsprechend hohe Qualitätsanforderungen werden an dieses Verfahren gestellt. Neben der Überprüfung eines umfangreichen Dossiers mit den entsprechenden Praxis- und Bildungsnachweisen der Kandidat/innen wird ein Expertengespräch durchgeführt, in dem neben den Fachkompetenzen auch die Kompetenzen im Rahmen der Allgemeinbildung überprüft werden⁶.

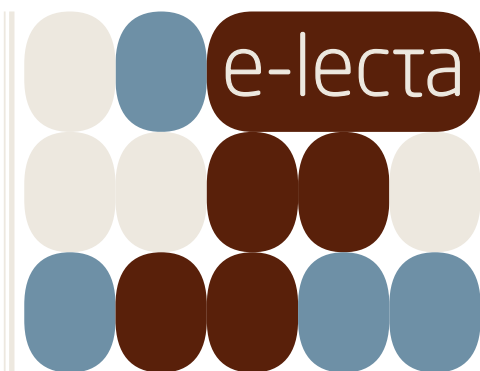
In der Höheren Berufsbildung kann die Vorbereitung auf eidgenössische Prüfungen viel effizienter gestaltet werden, wenn die Kandidat/innen in modular aufgebauten Ausbildungen mittels entsprechend anerkannter Praxis- und Bildungsnachweise bestimmte Module nicht mehr besuchen müssen. Diese Form des Verfahrens kann in Berufsfeldern mit heterogenen Zielgruppen einen grossen Mehrwert schaffen.

Innerbetrieblich stellt sich die Frage nach dem Sichtbarmachen von Kompetenzen bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden und in der Personalentwicklung. Je nach Bedarf sind hier betriebs-spezifische Instrumente und Verfahren zu entwickeln – alle basieren auf entsprechend formulierten Kompetenzprofilen.

Viele dieser Beispiele sind noch auf der Stufe von Ideen. Die konkrete Umsetzung steht bevor. Deshalb haben wir uns den Bereich Sichtbarmachen von Kompetenzen und das Erarbeiten von Instrumenten für die verschiedenen Anwendungsfelder nach «Handlungskompetenz» und «Strategieumsetzung» als dritten Entwicklungsschwerpunkt vorgenommen.

Gerne berichten wir in unseren Manualen und in unseren Moveo's 2011 davon. Sowohl innerbetrieblich, als auch in der Berufsbildung haben wir entsprechende Projekte am Laufen. Ein weiteres spannendes Jahr steht uns bevor!

⁶ Vgl. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT (2010): Validierung von Bildungsleistungen. Leitfaden für die berufliche Grundbildung.

**LITERATURTIPP**

Berufliche Kompetenzen sichtbar machen.

Becker, M., Luomi-Messerer, K., Markowitsch, J., Spöttl, G. (2007). In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 3. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Das VQTS Modell zur Unterstützung von Mobilität und Durchlässigkeit im Bildungsbereich.

Luomi-Messerer, K. (2009). Wien: 3s Unternehmensberatung.

Entstehung und Interpretation der Deskriptoren des Europäischen Qualifikationsrahmens.

Markowitsch, J., Luomi-Messerer, K. (2007). In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, 42/43. Thessaloniki: Cedefop.

Europaweit einsetzbare Verfahren zur Kompetenzerhebung – Spannungsfelder der Gestaltung.

Fietz, G., Junge, A. (2007). In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 3. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Transfer und Auslandsmodule unterstützen die interkulturelle Kompetenzentwicklung.

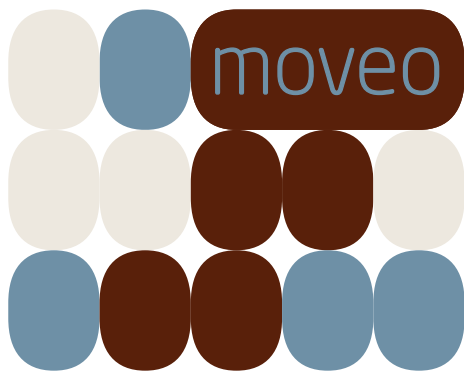
Ernst, H., Westhoff, G. (2007). In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 3. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Sie finden alle diese Artikel auf unserer Homepage:

http://www.ectaveo.ch/_page129.htm

Weitere Publikationen von Ectaveo zur Kompetenzorientierung sind auf der folgenden Seite unserer Homepage zusammengestellt:

http://www.ectaveo.ch/_page76.htm



MOVEO_

EINLADUNG ZUM THEMENAPÉRO
DER ECTAVEO AG

Moveo – so nennen wir unsere kleine und feine Veranstaltungsreihe. Ein Apéro, gute Referate und Gespräche zu einem bestimmten Thema und einige Häppchen auf den Nachhauseweg. Auch 2011 möchten wir diese schon bald traditionellen Anlässe weiterführen.

MOVEO THEMENAPÉRO «SICHTBARMACHEN VON KOMPETENZEN – SOWOHL INNERBETRIEBLICH ALS AUCH IM RAHMEN DER BERUFLICHEN BILDUNG EIN AKTUELLES THEMA»

Aufbauend auf einem Projekt «Validierung von Bildungsleistungen von Lehrpersonen an Höheren Fachschulen» beschäftigen wir uns bei Ectaveo intensiv mit dem Thema Sichtbarmachen von Kompetenzen und haben auch schon Ideen für entsprechende Anwendungen für die Berufsbildung sowie für die Personalentwicklungen bzw. das HR von Unternehmen.

Wir freuen uns, dass wir für unseren Moveo die Projektleiterin des Projekts «Validierung von Bildungsleistungen» als Referentin gewinnen konnten:

Eva Desarzens, Leiterin des Generalsekretariats der Konferenz Höhere Fachschulen. Sie berichtet über das Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen und die bildungspolitischen Implikationen dieser Dienstleistung der Konferenz HF.

In einem zweiten Teil geben wir von Ectaveo einen Einblick in unseren Entwicklungsschwerpunkt «Sichtbarmachen von Kompetenzen» und die Anwendungsfelder dieser Erkenntnisse.

Wir sind sicher, dass beim anschliessenden Austausch bei einem Glas Wein dieses interessante Thema weiter vertieft werden kann.

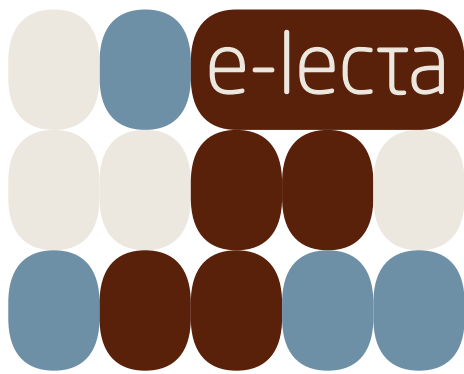
Dieser Moveo findet statt am:

Mittwoch, 6. April 2011 um 18.00 Uhr

Sie sind herzlich zu diesem ersten Moveo 2011 eingeladen. Wir freuen uns auf Ihr Kommen.

Sie erleichtern uns die Organisation, wenn Sie sich über unsere Homepage anmelden:

www.ectaveo.ch/_page56.htm

**SCENA_****MITARBEITER/INNEN IM
RAMPENLICHT****INTERVIEW**

Stefan, um dich ein bisschen näher kennen zu lernen, begleiten wir dich in Gedanken einen Tag lang:

Es ist Morgen, der Wecker klingelt: Was denkst du?

Am Morgen sind meine Denkaktivitäten eher bescheiden. Vielmehr geht es darum, mich in der dafür eingeplanten Zeit arbeitstauglich zu kleiden und herauszuputzen, um pünktlich um 06:12 am Bahnhof Biel zu sein und meinen Zug nach Zürich bloss nicht zu verpassen.

Welche Tätigkeiten machst du als Erstes im Büro?

Ich bereite das Büro so vor, dass jeder, wenn er hereinkommt, sich nur noch seinen «Guten-Morgen-Kaffee» machen muss und dann startbereit ist. Ist dies erledigt, schaffe ich mir einen Überblick über den Tag mitsamt den anstehenden Arbeiten und beginne damit, diese Liste abzuarbeiten.

Über Mittag wird bei euch ja gekocht. Welches sind deine Lieblingsgerichte?

Das ist sehr schwierig zu sagen, da in unserem Büro jeder stets bemüht ist, etwas Leckeres für seine Kolleg/innen zu kochen. Selbst gewisse Speisen, welche bisher nicht meinem Gusto entsprachen, wurden hier so zubereitet, dass ich plötzlich Gefallen daran fand.

Der Arbeitstag geht zu Ende – was sind deine bevorzugten Formen der Erholung?

Da ich in Biel wohne und jeden Tag pendle, beginnt die Erholungsphase bereits im Zug mit einem kleinen Nickerchen. Zuhause angekommen, stehen mir verschiedene Formen der Erholung zur Verfügung: Entweder gehe ich ins Gym, um mich körperlich fit zu halten, koche etwas Feines oder geniesse einfach das «Nichtstun» und schaue TV oder gehe mit Kollegen etwas trinken.

Müde – Zeit zum Schlafen gehen. Welches Buch liegt aktuell auf dem Nachttisch?

Momentan liegen die Bücher «Das Recht auf Rückkehr» von Leon de Winter und «Sohn der Hamas: Mein Leben als Terrorist» von Mosab Hassan Yousef auf meinem Nachttisch. Nur komme ich leider unter der Woche selten zum Lesen, sodass ich dies meistens aufs Wochenende vertage. Wenn ich dann aber die Zeit finde, mich einem dieser Bücher zu widmen, wird es schwierig, mich davon zu trennen.

Die Ferien stehen vor der Türe – welches Reiseziel wirst du als nächstes anstreben?

Meine kommenden Sommerferien werde ich im wunderschönen Griechenland verbringen, um mich von den kulinarischen Köstlichkeiten, dem schönen Wetter und dem Charme, der dieses Land und die einzelnen Inseln zu bieten hat, verwöhnen zu lassen.

Wenn du dir einen Arbeitstag in Erinnerung rufst, was macht dir besondere Freude?

Das Kochen ist eine schöne Abwechslung im stressigen Büroalltag und bereitet mir daher grosse Freude. Es gibt einem die Möglichkeit, ein bisschen «herunterzufahren». Zudem ist es immer ein schönes Gefühl, wenn das Menü den Mitarbeitern schmeckt und diese wieder mit vollem Elan und Power den Nachmittag in Angriff nehmen können.

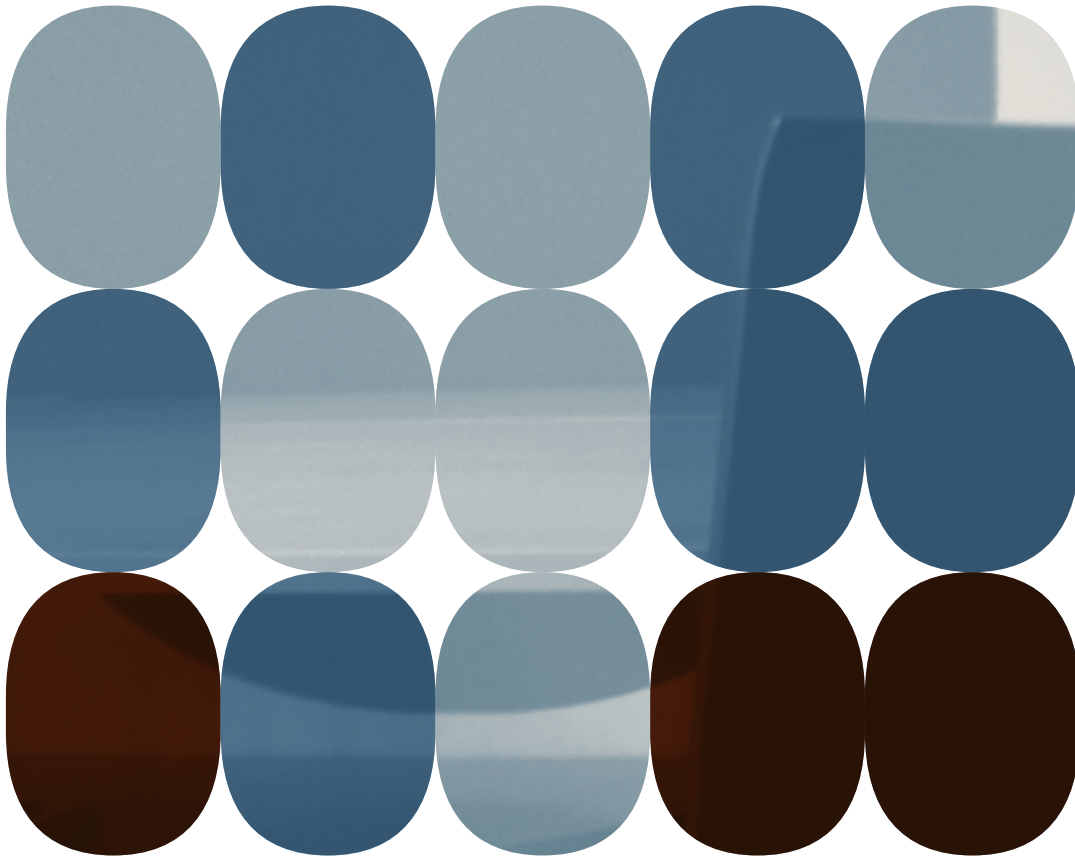
**STECKBRIEF:**

Stefan Gilomen

Jahrgang: 1987

Beruf: Praktikant/

Student in Psychologie
und BWL



Wir wünschen Ihnen für den Frühling 2011 Zeit, die Sonne zu geniessen, so richtig durchzuatmen und sich an der keimenden Natur zu erfreuen.

Ectaveo, Ihr Team

AUSBLICK 02-2011

Die nächste Ausgabe e-lecta erscheint im Sommer 2011. Wir feiern unseren fünften Geburtstag und freuen uns, mit Ihnen auf eine bewegte und erfolgreiche Zeit zurückblicken zu können.

ECTAVEO AG
RIEDTLISTRASSE 15A
8006 ZÜRICH
TELEFON 044 360 40 60
TELEFAX 044 360 40 66
INFO@ECTAVEO.CH
WWW.ECTAVEO.CH