

ODEC

schweizerischer verband der dipl. absolventinnen
und absolventen höherer fachschulen

association suisse des diplômées et des diplômés
des écoles supérieures

associazione svizzera delle diplomate e
dei diplomati delle scuole specializzate superiori

BULLETIN

MÄRZ 2009



**«Wir müssen die Veränderung
sein, welche wir in der Welt
sehen wollen»**

Mahatma Gandhi (1869–1949)

**«Nous devons être le change-
ment que nous désirons voir
dans notre monde»**

Mahatma Gandhi (1869–1949)

Herausforderungen aktiv angehen

- | Bekanntheit der Absolventen HF bei den Personalverantwortlichen
- | Internationale Übersetzung des HF Titels
- | Interview mit ODEC-Mitglied Christoph Beer

Relever des défis

- | Perception des diplômés ES par les responsables du personnel
- | Traduction internationale du titre ES
- | Interview avec Eric Salamin, membre de l'ODEC



Unsere Kompetenz auf einen Blick

Höhere Fachschule

- Dipl. Techniker/in HF, Fachrichtungen:
 - Betriebstechnik
 - Elektrotechnik
 - Informatik
 - Maschinentechnik
 - Mediatechnik (Multimediaproduzent/in)
 - Dipl. Rechtsfachmann/fachfrau HF

Nachdiplomstudien NDS HF

- Betriebswirtschaft
- Energiemanagement

Ausbildungen für Auszubildende

- Ausbilder/in EF
- Berufsbildner/in
- Seminare für Berufsbildner/innen (Lehrmeister) und Ausbildungsverantwortliche

Höhere Fachausbildungen

- Eidg. dipl. Mediefachmann/fachfrau (Druckindustrie und Verpackung)*
- Eidg. dipl. Elektroinstallateur/in*
- Elektro-Projektleiter/in EF
- Elektro-Sicherheitsberater/in EF
- Elektromonteur Vorarbeiter/in VSEI
- Eidg. dipl. Industriemeister/in im Maschinen- und Apparatebau*
- Instandhaltungsfachmann/fachfrau EF
- Prozessfachmann/fachfrau EF
- Werkmeister/in ZbW
- Rechtsagent/in (Vorbereitung auf kant. Patent)
- Qualitätsfachmann/fachfrau ZbW
- Qualitätsmanager/in ZbW
- Sachbearbeiter/in Fertigung (Schreiner VSSM)
- Sachbearbeiter/in Planung (Schreiner VSSM)
- Unternehmenschulung SIU

Führungsseminare

Fachkurse

- in den Bereichen
 - Grundlagen
 - Automation
 - Berufspädagogik
 - Elektrotechnik

Technische Fachkurse für Firmen

Firmeninterne Weiterbildung nach individuellem Bedarf

- * Eidg. höhere Fachprüfung mit Diplom
- EF = Eidg. Berufsprüfung mit Fachausweis

Interessiert?
Gerne senden wir Ihnen die detaillierte Kursbeschreibung zu.



Zentrum für berufliche Weiterbildung
Gaiserswaldstrasse 6
9015 St. Gallen
Tel. 071 313 40 40
Fax 071 313 40 00
info@zbw.ch

Informationsabende: www.zbw.ch



Weiter durch Bildung am BGS in Chur

Das Bildungszentrum Gesundheit und Soziales (BGS) in Chur sorgt für den Nachwuchs in Gesundheits- und Sozialberufen.

- Ausbildung in Pflegeassistenz bis 2010 und Attestausbildung Gesundheit und Soziales ab 2011
- Berufslehre zur Fachperson Gesundheit (FaGe)
- Vorbereitungslehrgang zum FaGe-Qualifikationsverfahren
- Berufslehre zur Fachperson Betreuung (FaBe)
- Berufsmatura gesundheitliche und soziale Richtung (lehrbegleitend, berufsbegleitend und Vollzeit-Studium)
- Höhere Fachschule Pflege – Ausbildung zur diplomierten Pflegefachperson HF mit Vertiefungsmöglichkeiten
- Weiterbildung im Operationsbereich oder in Intensivpflege
- Nachdiplomstudien in Gerontologie und Management Gesundheit und Soziales
- Kurse/Workshops/Seminare: Fachvertiefungen Alltagsgestaltung sowie Kursangebote nach Bedarf
- Vortragsreihen zu Brennpunkten und Fragen im Gesundheits- und Sozialbereich

Als Kompetenzzentrum bietet das BGS unter anderem moderne Unterrichtsmethoden wie E-Learning, Skills-Training, Problem-based-Learning an und führt eine öffentliche Fachbibliothek.

Auskünfte: Infostelle BGS, Gürtelstrasse 42/44, 7000 Chur, Telefon 081 286 85 34, E-Mail: info@bgs-chur.ch

b·gs

www.bgs-chur.ch

INHALT

- 3 Editorial
- 5 Gehaltserhebung 2009/10
Diplomfeiern
- 6 Bekanntheit der Absolventen HF bei den Personalverantwortlichen
- 9 Impressum
ODEC setzt sich ein für...
- 11 Register HF und Titel
Neu genehmigte Rahmenlehrpläne
- 12 Region Ostschweiz:
Event Porta Alpina
- 13 Aus der Geschäftsleitung
- 14 Haftung bei Kostenüberschreitung im Bauwesen
- 15 Internationale Übersetzung des HF Titels
- 17 Kolumne zur
Bildungslandschaft
- 18 Interview mit ODEC-Mitglied Christoph Beer
- 21 Bannerwerbung auf
www.odec.ch

SOMMAIRE

- 22 Editorial/Impressum
- 23 Plan d'études cadre ES
approuvé
Echos: système éducatif
- 24 Traduction internationale
du titre ES
Registre ES et titres
- 25 Enquête salariale 2009/10
L'ODEC se mobilise pour...
- 26 Perception des diplômés
ES par les responsables
du personnel
- 29 En direct du bureau
- 30 Interview avec Eric Salamin,
membre de l'ODEC
- 31 Bannière publicitaire sur
www.odec.ch

Die Krise und die Werte unserer Gesellschaft

In der zweiten Hälfte des vergangenen Jahres haben sich die Wirtschaftsteile der Zeitungen vor allem mit einem Themenkreis beschäftigt: Die Finanzkrise und die nun erwartete Depression. In der Tat wurden immense – häufig virtuelle – Werte vernichtet und auch die Realwirtschaft spürt den Sturm schon deutlich. Die Unsicherheit wächst und damit einhergehend die Angst um den Arbeitsplatz. Und doch dürfen wir erwarten, dass diese Krise durchaus ihre guten Seiten haben wird. Das Wertbild unserer Gesellschaft dürfte sich nachhaltig verändern. Die Boomzeiten haben in vielen von uns den Glauben an unendliches Wachstum gestärkt. Damit einhergehend wurde der Individualismus propagiert und somit eben auch ein egoistisches Wertebild aufgebaut.



Wir erhalten nun die Chance innezuhalten und die Entwicklungen der letzten Dekade kritisch zu hinterfragen. Der kürzlich noch als antiquiert belächelte Begriff des Respekts erhält plötzlich wieder einen neuen Glanz.

► *Respekt vor Mitarbeitern, Unterstellten und Vorgesetzten, welche nicht nur wegen – sondern auch trotz – der sich abzeichnenden Krise ganzen Einsatz und täglich gute Leistungen zeigen*

► *Respekt vor Unternehmern und Managern, welche sich für Ihre Mitarbeitenden und ihr Umfeld einsetzen*

► *Respekt auch vor Mitmenschen, welche bei Wind und Wetter, Schmutz und Geruchsimmissionen ebenso wichtige wie anspruchsvolle Arbeit leisten wie andere im geheizten Büros (zu letzteren gehört auch der Schreibende)*

► *Respekt vor Mitmenschen, welche sich einsetzen für das Gemeinwohl und die Interessen von uns allen – in Vereinen, Clubs und Verbänden*

Verantwortung übernehmen für unsere gemeinsamen Interessen

Sich in einem der letzteren einzusetzen bedeutet auch Verantwortung zu übernehmen, für eine Sache einzustehen und eben etwas mehr leisten zu wollen – sei dies nun als Mitglied oder in einer Charge.

Dies wird auch vermehrt von Unternehmen wieder wahrgenommen; so schätzt man den Einsatz der hochqualifizierten Berufsleute und Kader für die Sicherung und Festigung der Qualifikationen und Kompetenzen des Berufsstandes und deren Positionierung. Hier zeigen wir als ODEC-Mitglieder, dass wir eben nicht nur an uns als Individuum und an das Hier und Heute, sondern auch an die Zukunft denken.

Vielleicht erkennen wir auch den Wert unseres HF-Abschlusses im Rückblick wieder neu und zeigen dies, auch wenn wir uns im Laufe unserer Karriere in den vergangenen Jahren von den einst vermittelten Schwerpunktfächern unseres Studiums mehr oder weniger entfernt haben – sei dies nun die dipl. Hôtelière-Restauratrice HF, welche heute als Marketingleiterin eines Grossunternehmens fungiert oder der dipl. Techniker HF, welcher als Einkäufer tätig ist. Wir dürfen durchaus stolz sein auf das, was wir uns – oft berufs begleitend – erarbeitet haben und direkt in die Praxis transferieren konnten. Umsetzungstärke und Lösungsorientierung haben wir zu unserem Steckenpferd entwickelt. Diese Stärke prägt uns auch bei einer Weiterbil-

derung im Quartärbereich, unabhängig davon, ob wir diese an einer HF, einer FH oder einer anderen Institution geniessen. Dazu dürfen und sollen wir durchaus stehen und dies unserem Umfeld auch zeigen – seien dies Kunden, Lieferanten, Vorgesetzte oder auch Sparringpartner.

Und – steht auf Ihrer Visitenkarte schon «Dipl. XXX HF/ODEC»?

Ich möchte mich für Ihre Unterstützung und Ihren Einsatz an dieser Stelle recht herzlich bedanken.

Roger Dällenbach, Zentralpräsident ODEC



TECHNIKERSCHULE HF
 Sihlquai 101
 CH-8090 Zürich
 www.tbz.ch
 Telefon 044 446 95 11
 Telefax 044 446 95 00
 E-Mail admin.ts@tbz.zh.ch

Technische Berufsschule Zürich



- **IT Services Engineer HF** als Spezialist für IT-Infrastrukturen
- **Telematik Engineer HF** neu mit **Triple-Play-Qualifikation**

Informationsabende:

11. März, 2. April, 29. April, 28. Mai, jeweils 18:30 Uhr

Technische Berufsschule Zürich, 8005 Zürich, Sihlquai 101, Zimmer 405

Besuchen Sie uns an der Bildungsmesse im HB Rail City Zürich vom 25. bis 27. März 2009

Der Treff für Techniker

Uns werden täglich mehrere Vakanzen gemeldet.
 80% davon werden nie ausgeschrieben.

1988 haben wir uns darauf spezialisiert, für Klein-, Mittel- und Grossunternehmungen in den Kantonen ZH, SH, TG, SG, AI, AR und AG technisch orientierte Mitarbeiter/innen zu rekrutieren.

Wir suchen daher laufend bestens qualifizierte

- Maschinentechniker TS/HF**
- Elektro-/Elektroniktechniker TS/HF**
- Informatiktechniker TS/HF**
- Betriebstechniker TS/HF**
- Technische Kaufleute**

Auf Wunsch unterstützen wir Sie bei der Planung Ihrer Berufslaufbahn. Kleine Tips mit grosser Wirkung.
sorgfältig - vertraulich - kostenlos

HARI Unternehmensberatung

Wartstrasse 6 8401 Winterthur Tel. 052 213 90 47

www.hari-personal.ch

inovatech

Edg. anerkannte Höhere Fachschule HF für Technik, Wirtschaft und Informatik | Zofingen



Erfolg ist machbar!

NDS-HF Professional Master

- Marketing und Verkauf
- Betriebswirtschaft und Unternehmensführung

www.inovatech.ch



Gehaltserhebung 2009/2010 – wo stehe ich in der Lohnskala?

Die Gehaltserhebung 2009/2010 ist am entstehen. Diese umfassende und sehr gefragte Broschüre der Dipl. Absolventen HF hat sich als wichtiges und weit verwendetes Instrument behauptet. Bei der Argumentation zur Positionierung der HF Absolventen in der Wirtschaft wird auf die Statistik der Erhebung zurückgegriffen. Bei verschiedenen Ämtern der Berufsbildung und vom Kanton werden diese verwendet. Ebenfalls bei Rechtsfragen wird die Gehaltserhebung als Referenz beigezogen.

Es ist Ihnen sicher noch präsent, wie wichtig es bei Einstellungs- oder Lohngesprächen ist, eine fundierte Aussage über die eigene Positionierung in Erfahrung zu bringen. Unsere aussagekräftige Erhebung hilft ein besseres Bild über die



Absolventen HF zu erhalten und Unsicherheiten bei Verhandlungen zu reduzieren.

Wichtig:

Nehmen Sie sich bitte einige Minuten Zeit zur Schaffung der aktuellen Gehaltserhebung. Das Umfrageformular ist auf unserer Homepage elektronisch hinterlegt. Eine Rückverfolgbarkeit der Daten ist nicht möglich, die Erhebung

wird anonym durchgeführt:

www.odec.ch/umfrage

Falls Sie noch Kontakte zu Mitabsolventen im privaten oder geschäftlichen Bereich haben, motivieren Sie so viele wie möglich zur Teilnahme an der Gehaltserhebung. ◀

ODEC-Auszeichnung an Diplomfeiern

Vom 11. November 2008 bis 11. Februar 2009 konnten wir an folgenden Diplomfeiern die beste Diplomnote auszeichnen:

Schweizerischen Institut für Betriebsökonomie, Zürich (21. November 2008)
Beste Diplomnote HF: Pascal Käser

Baugewerbliche Berufsschule Zürich (14. November 2008)
Beste Diplomnote HF: Alain Oklé

Inovatech Höhere Fachschule HF (28. November 2008)
Beste Diplomnote HF: Roger Hochstrasser

TEKO Schweizerische Fachschule, Luzern (29. November 2008)
Beste Diplomnote HF: Edmund Schubert

TEKO Schweizerische Fachschule, Olten (6. Dezember 2008)
Beste Diplomnote HF: Christian Lehner

Berufsbildungszentrum Dietikon (12. Dezember 2008)
Beste Diplomnote HF: Mathias Kundert

ZbW – Zentrum für berufliche Weiterbildung (13. Dezember 2008)
Beste Diplomnote HF: Oliver Braun

Privaten Hochschule Wirtschaft Bern (21. Januar 2009)
Beste Diplomnote/Diplomarbeit EMBA: Bruno Feuz

NDS-NACHDIPLOMSTUDIEN

NDS – NACHDIPLOMSTUDIEN UNSERER GÖNNER-MITGLIEDER

ABB Technikerschule	www.abbts.ch	• Executive in Business Engineering
Bauschule SBA	www.bauschule.ch	• Baubetriebsmanagement
IBZ	www.ibz.ch	• Unternehmungsführung • Ganzheitliche Unternehmensqualität
ZTI	www.zti.ch	• Betriebsprozesse und Informatik • Informatik und Software-Engineering • Leadership und Management • Projektleiter Gebäudeautomation
ZbW	www.zbw.ch	• Betriebswirtschaft • Technische Informatik • Internet- und Intranet-Technologien
HFU	www.hfu.ch	• Informatik • WebEngineering
BBZ Zürich	www.bbz.zh.ch	• Gebäudetechnik- und Energiekonzepte
SFB	www.sfb.ch	• Betriebswirtschaft
Inovatech	www.inovatech.ch	• Betriebswirtschaft und Unternehmensführung • Marketing und Verkauf
TEKO	www.teko.ch	• Betriebswirtschaft • Marketing Verkauf • Telematik • Informatik
Schweiz. Textilfachschule, Wattwil	www.textilfachschule.ch	• Produktmanager/in Textil

Die Bekanntheit der Absolventen HF bei den Personalverantwortlichen

Die Absolventen einer Höheren Fachschule zeichnen sich durch Grundkompetenzen wie ausgeprägte Praxis- und Lösungskompetenz aus. Diese Grundkompetenzen prägen die Absolventen HF unabhängig der jeweiligen Fachrichtung und unabhängig davon, wie viel Aus- und Weiterbildung absolviert wurde oder welche Funktion sie in der Firma innehaben. In den letzten Jahren war ein Trend zur Akademisierung zu erkennen; das theoretische Wissen gewann mehr an Gewichtung gegenüber dem Praxiswissen.

Dieser Trend wurde durch die internationalen Vergleiche der Hochschulen ausgelöst und durch das Bologna-System zusätzlich gefördert. Viele Absolventen einer Höheren Fachschule HF sehen die Lösung zur Teilnahme an diesem Trend in einer weiteren persönlichen Bildung in einer Fachhochschule FH. So besitzen bereits heute zahlreiche Absolventen HF ein NDS (Nachdiplomstudium) oder neu MAS/EMBA einer Fachhochschule FH. Da kommt zwangsläufig die Frage auf: «Bin ich noch ein Absolvent HF oder bin ich jetzt eher ein Absolvent FH?»

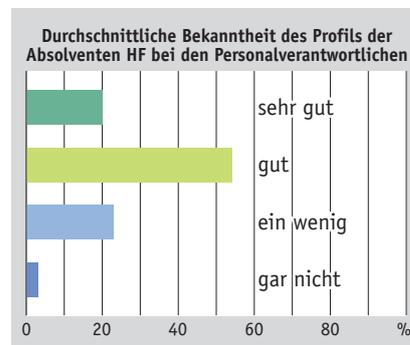
Doch was hat die meisten während des weiteren Studiums an den Fachhochschulen FH oder Höheren Fachschulen HF geprägt? Es sind die Grundkompetenzen aus dem Studium der Höheren Fachschulen; Praxis- und Lösungskompetenz. Dies ist auch der Unterschied und grosse Vorteil gegenüber den weltweiten Hochschulabschlüssen und ist auch bei den Arbeitgebern begehrt.

Aus diesen Gründen ist es für uns alle wichtig, dass das Profil und die Kompetenzen des Absolventen HF bei den Personalverantwortlichen bekannt sind.

Nach über einem Jahr der Datensammlung wurde die Umfrage über die Kompetenzen der Absolventen HF bei den Personalverantwortlichen abgeschlossen. Von der Geschäftsstelle aus wurden über 3000 Personalverantwortliche angeschrieben, zusätzlich haben unsere Mitglieder die Personalverantwortlichen ihrer Firma zur Teilnahme an der Umfrage zu motivieren versucht. Total nahmen 670 Personen an der Umfrage teil. Bei den Personalverantwortlichen,

die nicht teilgenommen haben, muss davon ausgegangen werden, dass eher kein oder nur ein kleiner Bezug zu den Absolventen HF besteht. Dennoch sind 670 Teilnehmer eine gute Basis um darauf Auswertungen zu erstellen.

In der nachfolgenden Auswertung wird auf die Bekanntheit der Absolventen HF fokussiert, basiert auf der Frage 1.2: «Bitte geben Sie an, wie gut Sie das Profil der Absolventen einer Höheren Fachschule kennen». Folgende Antworten standen zur Verfügung: «sehr gut» – «gut» – «ein wenig» – «gar nicht». Von den Teilnehmern wurden die Bekanntheit des Profils der Absolventen HF wie folgt angegeben:



Es wurden verschiedene Auswertungen mit Pivot-Abfragen (Kreuztabellen) erstellt, dabei wurde als fester Parameter immer die Bekanntheit des Profils des Absolventen HF verwendet. Bei einzelnen Abfragen wurde nur auf die Punkte eingegangen, bei denen es eine grosse Anzahl von Daten gab. Die vollständigen Grafiken sind auf der ODEC-Homepage (www.odec.ch) im Memberbereich er-

sichtlich. Die Grafiken, die sich auf die Bekanntheit der Höheren Fachschulen beziehen, können bei der Geschäftsstelle bestellt werden: Tel. 052 241 22 40.

Der zweite Parameter, Frage 6.1: **Wie schätzen Sie den zukünftigen Bedarf an Anzahl Absolventen HF ein?**

Die Auswertung zeigt, dass dort wo davon ausgegangen wird, dass es in Zukunft mehr Absolventen HF benötigt (327 Teilnehmer), das Profil ein wenig besser bekannt («sehr gut» 24% oder «gut» 50%) ist, als dort wo der Bedarf als «gleichbleibend» angegeben wird. Dort wo davon ausgegangen wird, dass es in Zukunft weniger Absolventen HF benötigt (25 Teilnehmer), ist das Profil weniger bekannt. Interessant ist, dass unabhängig wie der Bedarf an Absolventen HF ist, der gemeinsame Anteil derer, welche das Profil nur «ein wenig» oder «gar nicht» kennen, ähnlich gross ist.

Frage 6.2: **Welche Form des Studiums bevorzugen Sie bei den Mitarbeitern?**

Diejenigen, welche das berufsbegleitende Studium bevorzugen (458 Teilnehmer) kennen das Profil ein wenig besser als diejenigen, welche das Vollzeitstudium bevorzugen (60 Teilnehmer). Dort wo keine Studienform bevorzugt wurde, ist das Profil am wenigsten bekannt. Interessant ist aber, dass «berufsbegleitend» 11 Mal gewählt wurden, obwohl das Profil der Absolventen HF als nicht bekannt angegeben wurde.

Frage 7.1: **Wie viele Mitarbeiter beschäftigt Ihr Unternehmen in der Schweiz?**

Nachfolgend sind die Firmengrössen aufgeführt, welche am meisten Teilnehmer aufweisen. Bei den Firmen mit weniger als 10 Mitarbeitern ist die Bekanntheit des Profils («sehr gut» 27% und «gut»

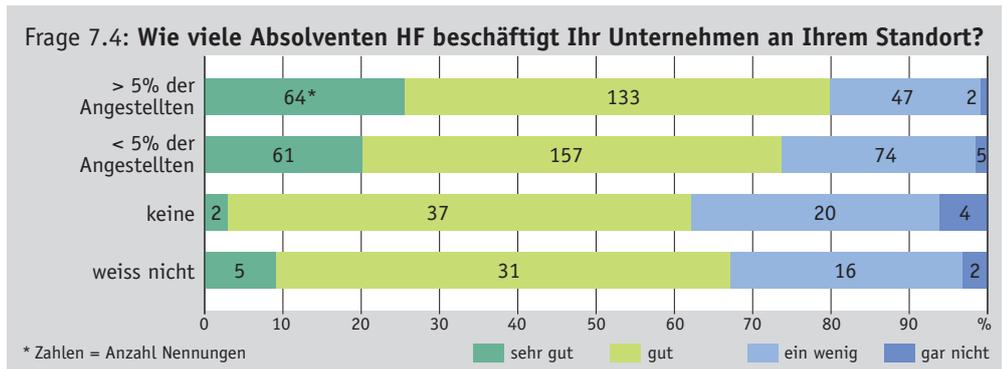
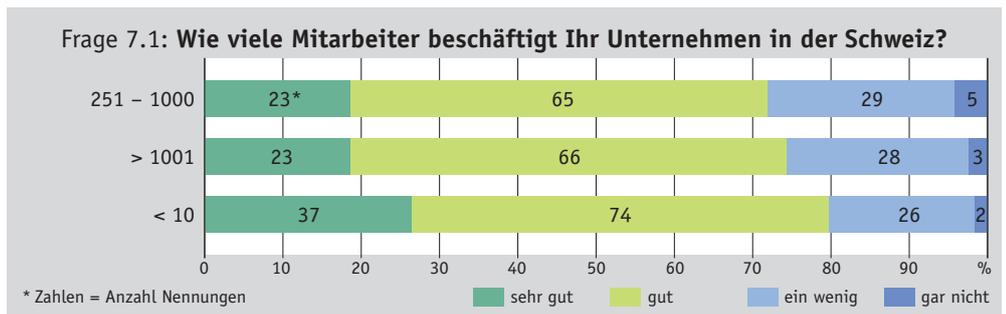
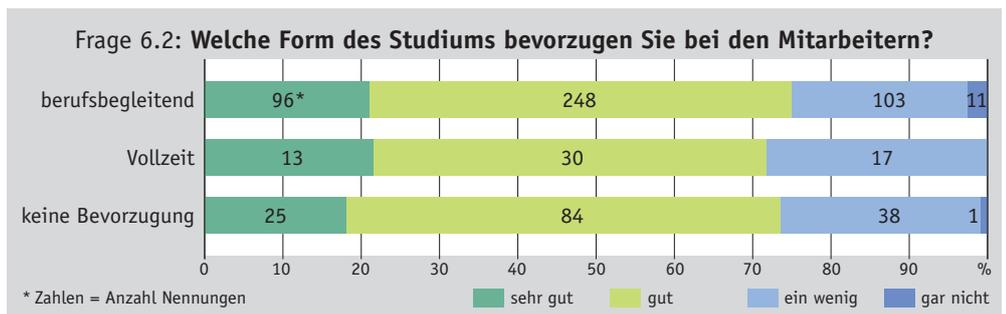
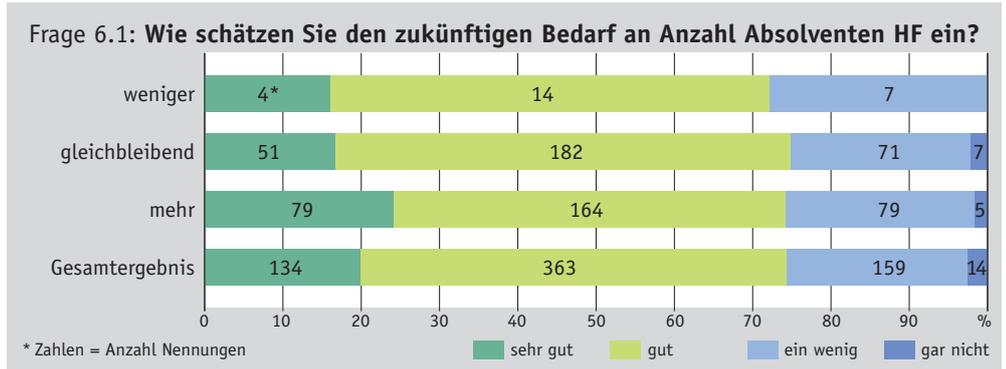
52%) überdurchschnittlich. Nur 18% kennen das Profil «ein wenig» und 2% kennen es «gar nicht». Bei den Firmen mit mehr als 1001 Mitarbeitern entspricht die Bekanntheit etwa dem durchschnittlichen Bekanntheitsgrad. Auch bei der Firmengrösse 251 – 1000 Mitarbeitern ist der Bekanntheitsgrad im Durchschnitt. Erstaunlich ist aber hier der hohe Anteil derer, welche das Profil gar nicht kennen. Bei dieser Firmengrösse scheint es noch bei der Vermarktung der Absolventen HF einen Nachholbedarf zu geben.

Frage 7.4: Wie viele Absolventen HF beschäftigt Ihr Unternehmen an Ihrem Standort?

Die Verteilung der Bekanntheit des Absolventen HF entspricht auch dem Verhältnis der Anzahl der beschäftigten Absolventen HF in den Firmen. So kennt man sie dort wo über 5% der Angestellten Absolventen HF sind besser, als dort wo es weniger als 5% sind. Dort wo «keine» oder «weiss nicht» bei der Anzahl Absolventen HF angegeben wurde, ist auch das Profil unterdurchschnittlich bekannt. Dies lässt auch eine mögliche Schlussfolgerung zu: Würde die Bekanntheit des Profils bei denen, welche keine Absolventen HF angestellt haben steigen, dann würden auch Absolventen HF angestellt werden.

Frage 7.6: In welchem Kanton liegt Ihr Standort?

Zusätzlich zu den Kantonen mit der grössten Beteiligung an der Umfrage wurden die Kantone Tessin und Waadt dazu genommen. In den Kantonen Bern und Zürich widerspiegelt sich die Verteilung der Bekanntheit im Gesamtdurchschnitt. Im Kanton St. Gallen sind die



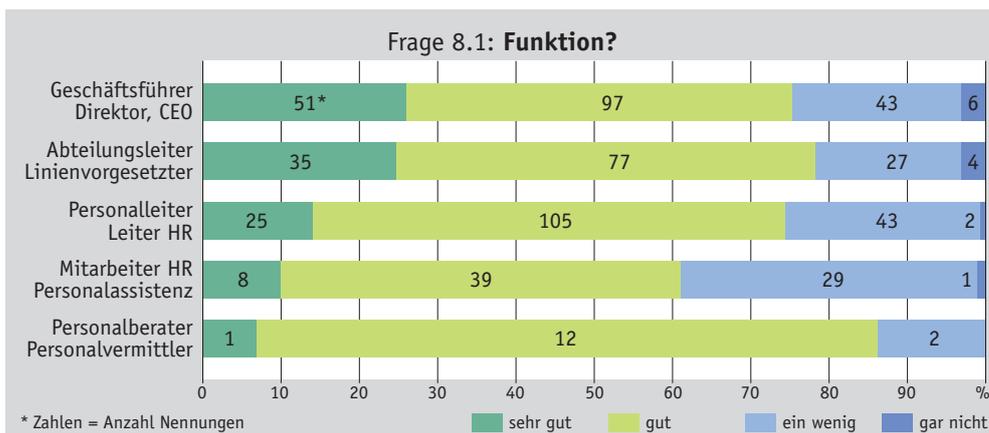
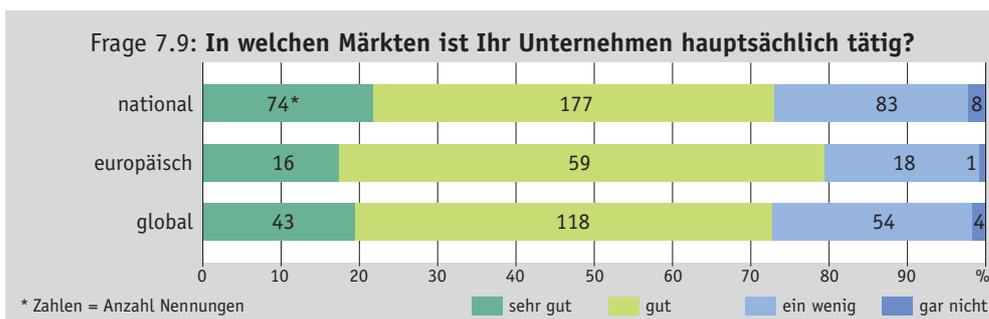
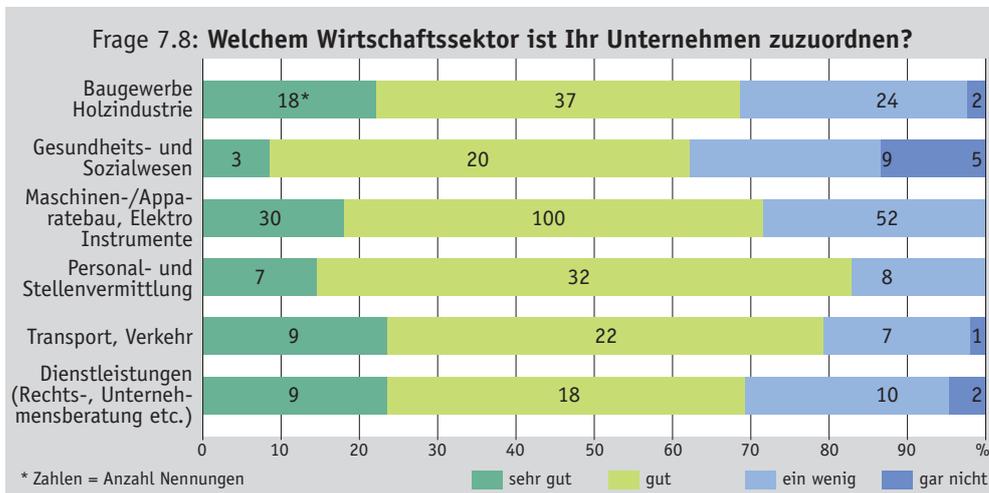
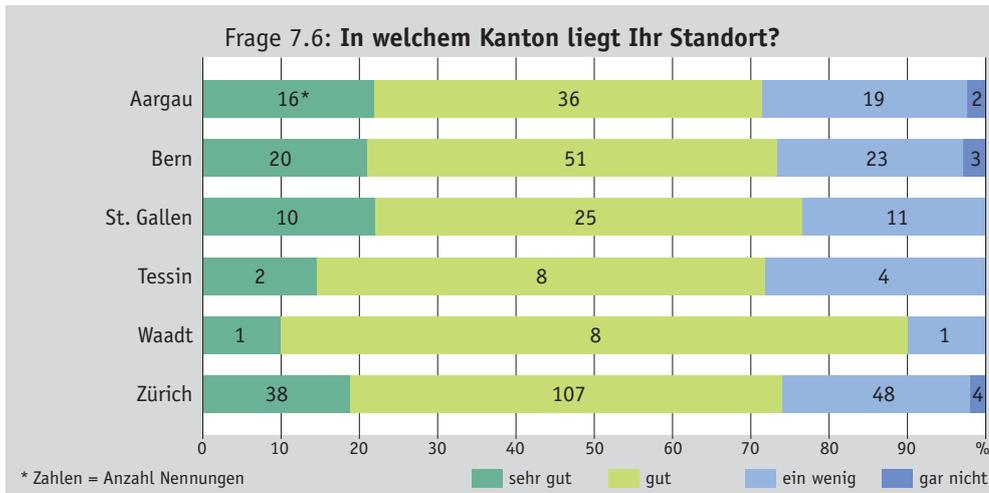


ABS
Personalberatung
ZUG BERN ST. GALLEN
Tel. 041 727 20 60

Der Schweiz. Stellenpool im Internet für
Elektrotechniker TS/HF
Elektroniktechniker TS/HF
Maschinentechniker TS/HF
Betriebstechniker TS/HF

www.abs-personal.ch

Rufen Sie uns an oder platzieren Sie Ihre Bewerbung per E-mail/Post. abs@abs-personal.ch



Absolventen HF ein wenig besser als im Durchschnitt bekannt. In den Kantonen Waadt und Tessin nahmen nur wenige an der Umfrage teil, die Ergebnisse sind interessant, jedoch kann damit keine fundierte Aussage gemacht werden.

Frage 7.8: Welchem Wirtschaftssector ist Ihr Unternehmen zuzuordnen?

Der Bekanntheitsgrad des Absolventen HF innerhalb der Wirtschaftssectoren ist unterschiedlich. So ist der Bekanntheitsgrad bei den «Personal- und Stellenvermittlung» und «Transport, Verkehr» einigebesser als im Durchschnitt. Bei den «Baugewerbe, Holzindustrie» ist das Profil nur mit 44% «gut» bekannt (10% weniger als im Durchschnitt), mehr als 32% kennen es «ein wenig» oder «gar nicht». Im «Gesundheits- und Sozialwesen» ist das Profil mit Abstand am schlechtesten bekannt. Hier besteht in der Bekanntmachung des Absolventen HF ein grösserer Nachholbedarf als in den anderen Wirtschaftssectoren.

Frage 7.9: In welchen Märkten ist Ihr Unternehmen hauptsächlich tätig?

Die europäisch tätigen Unternehmen kennen Absolventen HF beinahe zu 80% (94 Teilnehmer) «sehr gut» oder «gut». Wobei mit 63% ein hoher Anteil angibt das Profil «gut» zu kennen. Interessant ist, dass bei den nationalen und global tätigen Unternehmen die Bekanntheit annähernd gleich gut ist.

Frage 8.1: Funktion?

Bei den Geschäftsführern und den Abteilungsleitern ist der Anteil des Bekanntheitsgrades der Absolventen HF mit «sehr gut» überdurchschnittlich, was auch für der Anteil «gar nicht» kennen gilt. Dem gegenüber ist die Bekanntheit des Profils im Personalwesen gering. Bei den Personalleitern ist der Anteil «gut» 60% hoch, jedoch ist «sehr gut» wiederum bescheiden. Speziell bei den Mitarbeitern des Personalwesens ist die Bekanntheit sehr gering, 38% geben an, das Profil nur «ein wenig» zu kennen. Hier besteht noch ein grosser Nachholbedarf. Bei den Personalberatungen ist der Anteil derer, welche das Profil «gut» kennen mit 80% dominierend, leider nahmen aus diesem Bereich nur 15 Personen teil.

Allgemein kann gesagt werden, dass die Bekanntheit des Profils nicht genügend ist, obwohl der Fachbereich, den man auswählen konnte, ja derjenige war, welchen man am besten kannte. Es gibt aber grosse Unterschiede zwischen den einzelnen Auswertungskriterien.

Schlussbemerkung

In den nächsten Monaten werden laufend weitere Auswertungen zu den Kompetenzen der Absolventen HF erarbeitet und auf der Homepage hinterlegt. Wir werden mittels Info-E-Mail informieren.

Die Auswertung über die Bekanntheit der Absolventen HF gibt Aufschluss darüber, wo noch Nachholbedarf besteht. Auch wenn es nur wenige sind, die das Profil gar nicht kennen, so sind dies schon zu viele. Nachholbedarf besteht in allen Bereichen, jedoch muss die Bekanntheit in den Personalabteilungen noch erheblich gefördert werden. Dies

scheint eine Schlüsselstelle zu sein um die Bekanntheit zu fördern; sind es doch meist die Personalabteilungen, welche die erste Begutachtung bei Bewerbungen vornehmen. Dies auch mit Fokus auf diejenigen, welche das HF Studium noch abschliessen werden.

Die Auswertung zur Bekanntheit wird in der Geschäftsstelle ODEC noch weiter aufgeschlüsselt um genauer herauszufinden, wo die Förderung des Bekanntheitsgrades der Absolventen HF am effektivsten angesetzt werden kann. Der ODEC kann primär mit dem Giesskannenprinzip arbeiten, die einzelnen Absolventen HF können jedoch punktgenau die wichtigen Personen der Firma angehen. Ebenfalls gilt dies für die Höheren Fachschulen mit ihren Kontakten zu den Firmen. ◀

ODEC setzt sich ein für ...

▶ Förderung des Berufsstandes, des Ansehens der dipl. Absolventen HF und Techniker TS ▶ Vertretung der dipl. Absolventen HF und Techniker TS in Politik und Wirtschaft ▶ Öffnung der Weiterbildungsmöglichkeiten ▶ Mitsprache in der Bildungslandschaft Schweiz ▶ Europäische Anerkennung des Techniker HF/TS durch Registration Ing. EurEta ▶ Mehr Lohntransparenz im Lohngefüge

Leistungen des ODEC

▶ Sie sind berechtigt zum Führen des ODEC-Namens in Ihrer Berufsbezeichnung und damit als Mitglied des ODEC erkennbar ▶ Monatliches E-Mail mit Informationen zur Weiterbildung, Wirtschaft und Stellenvermittlung ▶ Vierteljährlich das Bulletin, Verbandszeitschrift ▶ Einsparungen und Ermässigungen mit dem internationalen Studentenausweis für Studierende an einer Höheren Fachschule ▶ Führen des Registers HF ▶ Reduzierte Gebühr für den Eintrag im REG C ▶ Beratung bei Problemen mit dem Arbeitgeber ▶ Beratung in der Weiterbildung ▶ Informationsplattform auf der ODEC Homepage ▶ Erreichbarkeit während den normalen Bürozeiten ▶ Netzwerk für dipl. Absolventen HF ▶ Unterstützung bei Stellensuche ▶ Job-

pool auf Homepage ▶ Internationaler Verbandstitel: Professional Bachelor ODEC

Vergünstigungen

▶ Krankenkassen Concordia, Swica, Visana, ganze Schweiz ▶ Synthesgra Laufbahnberatung, St. Gallen ▶ AVIS Autovermietung ▶ VISA und MasterCard Karten der Corner Bank ▶ Aktionen gemäss Info E-Mail ▶ Atelier für Werbung, Volketswil

Weiterbildungsermässigungen

▶ Soft Skills Training GmbH, Winterthur ▶ SIB, Zürich ▶ UNIT, Zürich

Weiterbildungsermässigungen Nachdiplomstudium

▶ PHW, Bern ▶ K.M.Z., Rapperswil ▶ FHS St. Gallen MAS-CIM ▶ HFW, Thun ▶ Inovatech HF, Zofingen ▶ SIB, Zürich ▶ Athemia, Zürich. ◀

IMPRESSUM

Herausgeber:

ODEC schweizerischer verband der dipl. absolventinnen und absolventen höherer fachschulen

Geschäftsstelle:

Bürozeiten: täglich von 8.00 – 12.00 Uhr und 14.00 – 17.30 Uhr
Tel. 052 214 22 40, Fax 052 214 22 42
info@odec.ch, www.odec.ch

Redaktion:

Urs Gassmann

Redaktionelle Beiträge an:

ODEC Geschäftsstelle
Postfach 2307, Eichgutstrasse 1
8401 Winterthur
email: info@odec.ch

Redaktionsschluss:

25. Januar, 25. April, 25. Juli, 25. Oktober

Inserateverkauf:

ODEC Geschäftsstelle
Tel. 052 214 22 40, Fax 052 214 22 42
email: info@odec.ch

Adressänderung/Bestellungen:

ODEC, Postfach 2307, Eichgutstrasse 1
8401 Winterthur

Erscheinungsweise:

Das Bulletin erscheint 4-mal jährlich:
1. März, 1. Juni, 1. September, 1. Dezember

Gestaltung:

Eugen Scheiwiller, Electronic Publishing
8600 Dübendorf

Druck/Versand:

Zofinger Tagblatt AG, 4800 Zofingen

Nachdruck:

Nur mit schriftlicher Zustimmung der Redaktion

Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Verbandes dar. Zuschriften sind an die Redaktion erbeten. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos übernehmen wir keine Haftung.

Inserate 4-farbig, Preise:

1/4 Seite	CHF 500.–
1/3 Seite	CHF 700.–
1/2 Seite	CHF 1'000.–
1/1 Seite	CHF 1'800.–

Mitglieder und Gönner erhalten 20% Ermässigung. Details finden Sie auf unserer Homepage www.odec.ch unter Organisation/Verbandszeitschrift.

Die IBZ-Schulen bilden Sie weiter.



Aktuelle Infoabende (Bitte anmelden):

Berufsausbildung/Informatik

24.03.2009, 18.00 Uhr, Aarau

Nachdiplomstudium NDS

25.03.2009, 18.00 Uhr, Zug

Wir freuen uns auf Sie!



www.ibz.ch

IBZ Schulen für Technik Informatik Wirtschaft

Zentralsekretariat, Wildschachen, 5201 Brugg

Telefon 056 460 88 88, Telefax 056 460 88 87

E-Mail ibz@ibz.ch www.ibz.ch

Höhere Fachschule:

Dipl. Techniker/in HF (eidg. anerkannt)

Maschinenbau, Betriebstechnik, Hochbau und Tiefbau, Elektrotechnik, Informatik, Kunststofftechnik, Haustechnik, Metallbau

Dipl. Wirtschaftsinformatiker/in HF (eidg. anerkannt)

Höhere Berufsbildung:

Prozessfachmann, Industriemeister, Bauführer Hoch- und Tiefbau*, Bauleiter Tiefbau, Bauleiter Hochbau, Metallbau-Werkstatt- und Montageleiter, Metallbaukonstrukteur, Metallbaumeister, Elektro-Installateur/in, Telematiker/in, Elektro-Projektleiter/in, Elektro-Sicherheitsberater/in

*IBZ-Diplom

Berufsausbildung:

Informatiker/in mit eidg. Fähigkeitszeugnis, Basislehrjahr Informatik

Nachdiplomstudien:

HF-NDS Betriebswirtschaftslehre für Führungskräfte (Managementkompetenz)

Kursbeginn: April/Oktober

Kursorte:

Zürich Bern Basel Brugg Aarau Sargans Sursee Freienbach/SZ Zug

IBZ

Stellen Sie sich der Herausforderung!

Wir ebnen Ihnen den Weg zum
dipl. Techniker HF, TS-Hochbau.

Starten Sie mit uns an der
Technikerschule TS-Hochbau
Pfäffikon (SZ)

Nächster Start:
23. August 2010

Kontakt und Auskünfte

Patrick Merlé
Schulleiter
Schützenstrasse 15
8808 Pfäffikon/SZ

Telefon 055 410 53 56
Fax 055 410 59 57
info@ts-pfaeffikon.ch
www.ts-pfaeffikon.ch

Register HF und Titel

Register HF

Der Abschluss als dipl. Absolvent/in HF oder Techniker/in TS ist in keinem gesamtschweizerischen Register archiviert. Das Diplom wird von der absolvierten Höheren Fachschule ausgestellt und nur dort sind die Diplome erfasst.

Mit dem Register HF wurde die Möglichkeit geschaffen das Diplom direkt nach dem Abschluss öffentlich zu registrieren. Die Datenbank wird in den Landessprachen und in Englisch geführt. ODEC garantiert, dass die eingetragenen

Personen im Besitz eines Diploms einer Höheren Fachschule (HF) bzw. Technikerschule (TS) sind. Es wird sichergestellt, dass eine Kopie des Diploms beim ODEC hinterlegt ist.

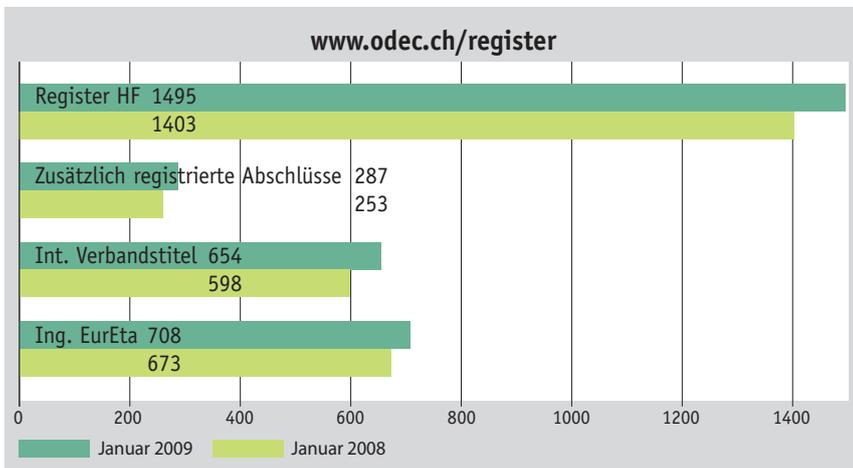
Zusätzlich registrierte Abschlüsse

Zusätzlich werden weitere Aus- und Weiterbildungen wie NDS, MBA, HFP usw. in einem Infobereich eingetragen. Für bereits Registrierte im Register HF ist diese zusätzliche Registrierung im Infobereich kostenlos. Das Register HF stellt

für viele bereits ein Bildungsportfolio dar, welches auch bei Bewerbungen vermerkt wird.

Internationaler Verbandstitel

Der Titel, der nur von ODEC Mitgliedern beantragt werden kann, wird zusammen mit einem Zertifikat und einem Begleitschreiben (Supplement) verliehen. Das Supplement umschreibt unter anderem die individuelle Fachrichtung HF und die absolvierte Sekundarstufe II (Berufslehre, Matura etc.). Das Zertifikat und das Begleitschreiben werden in Englisch erstellt. Träger des Professional Bachelor ODEC werden ausserdem im Register HF erfasst (www.odec.ch/register).



Ing. EurEta

► EurEta = «European Higher Engineering and Technical Professionals Association»

► EurEta-CH = «European Higher Engineering and Technical Professionals Association Switzerland.»

EurEta ist eine Organisation zur gegenseitigen, europaweiten Anerkennung der Ausbildung zum/zur Techniker/in TS/HF oder einer Techniker/in TS/HF-ähnlichen Ausbildung. EurEta vergibt seinen Mitgliedern eine europaweite Titulierung als «Ing. EurEta». <

Neu genehmigte Rahmenlehrpläne

Dipl. sozialpädagogische Werkstattdileiterin HF / dipl. sozialpädagogischer Werkstattdileiter HF

Der sozialpädagogische Werkstattdileiter / die sozialpädagogische Werkstattdileiterin (im Folgenden mit dem geschlechtsneutralen Begriff SPW bezeichnet) arbeitet mit Menschen, die wegen physischen, psychischen, intellektuellen oder sozialen Einschränkungen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen oder von einem Ausschluss bedroht sind. Durch eine angepasste berufliche Aktivität strebt der/die SPW eine Verbesserung der Fähigkeiten und eine bestmögliche Integration der betreuten Person in den normalen Arbeitsmarkt an. Wenn dies nicht möglich ist, so zielt seine/ihre Arbeit auf eine Integration in eine Werkstatt für behinderte oder von den Ansprüchen des Arbeitsmarktes überforderte Personen.

Der/die SPW arbeitet mit behinderten Menschen, mit Jugendlichen mit Verhaltensstörungen oder Lernschwierigkeiten, mit Erwachsenen mit psychischen oder sozialen Schwierigkeiten, mit Stellensuchenden, mit von den Ansprüchen des Arbeitsmarktes überforderten oder devianten Menschen.

Der/die SPW ist Fachperson zur Wiedereingliederung und Wiederanpassung. Er/sie ist für die Aufnahme der von ihm/ihr betreuten Personen im Arbeitsumfeld und für deren arbeitsagogische Betreuung verantwortlich.

Mit seinem Handeln verfolgt der/die SPW folgende Ziele:

- den aufgenommenen Personen angepasste Arbeitsbedingungen bieten
- eine den Schwierigkeiten der Lernenden angepasste Pädagogik ein- und umsetzen

► die Fähigkeiten und die Autonomie der betreuten Personen fördern

► die berufliche Eingliederung in den normalen Arbeitsmarkt oder in einen geschützten Rahmen fördern

Die zentrale Funktion der/des SPW ist die Schulung und Ausbildung. Um sich auf die sehr unterschiedlichen Zielgruppen optimal einstellen zu können, ist der pädagogische Aspekt in diesem Beruf überaus wichtig. Der pädagogische Einfluss kann sehr gezielt oder aber sehr allgemein erfolgen.

Textauszug aus Homepage BBT



Event Porta Alpina

Am 21.11.2008 durfte die Region Ostschweiz 22 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Chur zum Event «Porta Alpina» begrüßen. Mit zwei Sonderwagen der Rhätischen Bahn führte die Fahrt durchs Vorder-Rheintal Richtung Oberalp-Pass. Bei Kaffee und Gipfeli wurden interessante Diskussionen geführt.

In Disentis wechselten wir von der RhB auf die MGB (Matterhorn-Gotthard-Bahn), um das letzte Teilstück bis Sedrun in Angriff zu nehmen. Zwischenzeitlich war der Regen in Schnee übergegangen.

In Sedrun angekommen, begaben wir uns ins Informationszentrum der Porta Alpina. Im ersten Teil wurde ein Film über den Bau des Gotthardbasistunnels gezeigt. Daraus einige Eckdaten:

- ▶ Länge: 57,2 km ▶ Bauzeit: 18 Jahre
- ▶ Ausgebrochenes Gestein: 24 Millionen Tonnen ▶ Kosten: 24 Milliarden Franken

Nach dem gemeinsamen Mittagessen folgte der Hauptakt des Tages. Mit dem TGV ging es 1'000 m tief in den Berg.

Unser Gefährt hatte aber weder in Sachen Geschwindigkeit noch in Sachen Fahrkomfort mit seinem Namensvetter aus Frankreich etwas gemeinsam. Trotzdem war die Fahrt ein Erlebnis.

Bei der Besichtigung des Schachtkopfes erhielten wir weitere Informationen zum Bau. Zum Schluss bot sich uns die Möglichkeit, den Maschinenraum des Aufzuges zu besichtigen. Mit Geschwindigkeiten von bis zu 18 m/s werden Lastransporte durchgeführt. Bei Personentransporten sind es 12 m/s.

Anschliessend war es Zeit die Rückreise anzutreten. Unterwegs gönnten wir uns ein «kaltes Plättli». Wie geplant trafen wir um 18 Uhr im Bahnhof Chur ein, wo der Anlass seinen Ausklang fand. Oder noch nicht? Es soll einige Personen gegeben haben, welche im Anschluss die Hauptstadt des Kantons Graubünden noch etwas genauer besichtigt haben.

Roger Klipfel
Vorstand Region Ostschweiz



VISION

Wir sind der Interessensvertreter aller dipl. Absolventen/innen HF und Techniker/innen TS

LEITBILD ODEC

«Wir müssen die Veränderung sein, welche wir in der Welt sehen wollen» | Mahatma Gandhi (1869–1949)

Wir vertreten unsere Interessen | Wir sind ein primär national tätiger Absolventenverband. Wir sind autonom und politisch unabhängig.

Wir stellen uns der Dynamik des Wettbewerbs | Wir vertreten die dipl. Absolventen Höherer Fachschulen. In der Schweiz, in Europa, weltweit.

Wir stehen für unseren Berufsstand ein | Als nationaler Verband tragen wir grosse Verantwortung. Im Bildungssystem Schweiz vertreten wir unsere Mitglieder gewissenhaft.

Wir knüpfen Kontakte | Wir erweitern ständig unser nationales und internationales Netzwerk. Damit wir unsere Beziehungen einfacher spielen lassen können.

Wir begegnen Neuem mit Zuversicht | Wir denken innovativ. Unsere Arbeit soll von den Mitgliedern mit «wieso nicht» anstelle von «ja, aber» kommentiert werden.

Wir fördern unser Image | Es ist unsere Aufgabe, unseren Berufsstand zu fördern und klar zu positionieren. In der Wirtschaft, in der Politik, in der Öffentlichkeit.

Wir sind Partner | Die Beziehungen zu unseren Mitgliedern basieren auf zwischenmenschlichen Grundwerten. Dazu gehören Fairness und gegenseitige Achtung.

Wir agieren mit Weitblick | Wir nehmen Einfluss auf die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten unserer Mitglieder. Dabei orientieren wir uns am aktuellen und künftigen Geschehen.

Wir sind effektiv | Wir investieren die uns zur Verfügung stehenden Ressourcen sinnvoll. Dabei orientieren wir uns an den Bedürfnissen unserer Mitglieder.

Umgang mit der heutigen Wirtschaftslage

Seit Monaten werden wir mit meist negativen Prognosen für und aus der Wirtschaft überschwemmt. Es werden Summen für Konjunkturpakete zur Verfügung gestellt, die noch vor einem Jahr nicht vorstellbar gewesen wären. Wie und wo werden diese eingesetzt? Kaum wird dies definiert und kommuniziert, wird das Vorgehen bereits von verschiedenen Stellen kritisiert. Was bedeutet dies für die KMU Arbeitgeber und vor allem für die Arbeitnehmer? Wäre es da nicht besser die «Vogelstrauss-Methode» zu wählen und abzuwarten bis es vorbei ist? Die Augen zu verschliessen vor den verschiedenen Zukunftsszenarien der schweizerischen, europäischen oder globalen Wirtschaft ist jedoch nicht empfehlenswert. Denn auf die eine oder andere Art wird jeder einzelne von uns davon betroffen sein. Jede Konjunkturabkühlung bringt auch die Chance für Neues. Wie kann der ODEC diese neue Situation zugunsten seiner Mitglieder nutzen?



Bekanntheit der Kompetenzen

Während über einem Jahr haben wir bei den Personalverantwortlichen aus Firmen aller Wirtschaftsbereiche Daten erhoben, um zu erfahren wie die Kompetenzen der HF Absolventen aus der «Arbeitsbersicht» sind (zwei Zwischenberichte haben wir bereits in den Bulletins März und Juni 2008 präsentiert). Bei einer nahezu Vollbeschäftigung, respektiv sehr tiefen Arbeitslosigkeit, wie es bis anhin in der Schweiz der Fall war, sind die «Grundkompetenzen», welche ein entsprechender Studienabschluss aufweist, eher nebensächlich. Für viele Firmen war es primär wichtig Mitarbeiter zu gewinnen. Der Markt der arbeitssuchenden HF Absolventen war beinahe trocken. Umso mehr sind die Daten und die daraus gewonnen Informationen wichtig.

Sollte die globale Rezession auch in der Schweiz mit Folgen Einzug halten, dann ist es von entscheidender Wichtigkeit, dass das Profil des Absolventen HF in der Wirtschaft, Politik und Gesellschaft bekannt ist. Auf Seite 6 haben wir einen Bericht über die Bekanntheit des HF Profils aus Sicht der Personalverantwortlichen erstellt.

Umfragen und Datenerhebungen des ODEC

Überall wird man angefragt, motiviert oder gezwungen an Umfragen oder Datenerhebungen teilzunehmen. Auch wir führen regelmässig Umfragen durch, denn nur durch die daraus gewonnen Daten können Informationen und Aussagen erstellt werden, welche auf einer soliden Basis bestehen. So haben Aussagen über die Saläre, Kompetenzen oder die Zufriedenheit der Absolventen HF nur einen hohen Stellenwert, wenn diese von einer grossen Anzahl Personen getragen werden. Dadurch, dass viele Umfragen zu 90% von den Mitgliedern getragen werden, sind es auch die Mitglieder, die etwas bewegen. Das Erscheinen dieses Bulletins ist auch der Beginn der Umfrage Gehaltserhebung 2009/2010. Der Presstext zur letzten Auswertung der HF Löhne 2007/2008 wurde über 85-mal publiziert.

Rahmenlehrpläne HF

Die Fachbereiche mit den grössten Studentenzahlen haben die Rahmenlehrpläne erfolgreich anerkennen lassen. Die Verantwortlichen der Rahmenlehrpläne haben dabei grosse Arbeit geleistet. Mit der Umsetzung der Rahmenlehrpläne wird nicht mehr von den Inhalten der Fächer, sondern von Kompetenzen gesprochen, welche die Studenten erwerben sollen. Damit sollten die Absolventen des gleichen Fachbereichs, unabhängig der einzelnen Höheren Fachschule, mehrheitlich die gleichen Kompetenzen aufweisen. Dies sind andere Ausgangslagen für Höhere Fachschulen und werden einige neue Anforderungen an das Lehrpersonal und auch an die Höheren Fachschulen mit sich bringen. Die Rahmenlehrpläne definieren den Rahmen der geforderten Kompetenzen der Absolventen. Wie diese Kompetenzen vermittelt werden, ist Sache der einzelnen Höheren Fachschulen und wird in einem Studienplan definiert.

Der Ausblick in die Zukunft zeigt, dass sich einiges ändern wird; in der Wirtschaft, in der Gesellschaft und in der Bildungslandschaft der Höheren Fachschulen. Aktiv die Herausforderungen angehen bringt Chancen mit sich.

Ihr Urs Gassmann, Geschäftsführer

Zur Haftung der Architekten und Ingenieure bei Kostenüberschreitungen

Christopher Tillman, Rechtsanwalt*

Ein neueres Bundesgerichtsurteil (4C.424/2004) führt in der Praxis zu einer deutlichen Verschärfung der Haftung von Architekten und Ingenieuren für Kostenschätzungen und Kostenvoranschlägen. Um Honorarkürzungen und Haftpflichtfälle zu vermeiden, müssen die Planungs- und Architekturbüros zwingend rechtzeitig verbindliche Kostenprognosen mit definiertem Genauigkeitsgrad erstellen.



Vom Bundesgericht zu beurteilen war ein Streit zwischen einer Architekturunternehmung (Architekt) und einer Glashandelsfirma als Bauherr. Der Bauherr beauftragte den Architekten mit der Realisierung eines Gewerbebaues mit Wohnungen, basierend auf einem Kostenvoranschlag. Im Zuge der Bauausführung stellte sich heraus, dass die Kosten um rund CHF 300'000 höher ausfallen würden und in einem weiteren Kostenvoranschlag wurden die Mehrkosten schliesslich auf rund CHF 250'000 veranschlagt. Die Bauabrechnung wies schliesslich aber Mehrkosten von rund CHF 350'000 aus. In der darauf folgenden Klage hat der Architekt geltend gemacht, dass dem Architekten bei Bausummenüberschreitungen schon grundsätzlich eine Toleranzgrenze von 10% zuzubilligen sei. Eine Kostenbegrenzungsvereinbarung, die diese Toleranzgrenze beseitigen würde, sei nicht vereinbart worden. Zudem treffe gemäss dem Architekten den Bauherrn ein schweres Mitverschulden an der Kostenüberschreitung.

Das Bundesgericht hat in seiner jüngsten Rechtsprechung (BGE 134 III 361, 4A.358/2007 vom 27. März 2008) ausgeführt, dass der Kostenvoranschlag kein Ergebnis der intellektuellen Arbeit des Architekten ist, sondern als Information über voraussehbare Baukosten einzustufen ist. Es handelt sich beim Kostenvoranschlag überwiegend um die Kosten von Drittunternehmen (Bauhandwerkern), die auf der Baustelle tätig sind. Daher sei es gemäss Bundesgericht dem Architekten nicht zuzumuten, für die Richtigkeit des Kostenvoranschlages im Sinne eines Erfolgs einstehen zu müssen. Der Kostenvoranschlag sei lediglich als Prognose aufzufassen. Das Bundesgericht hat somit in diesem Entscheid vom

März 2008 entschieden, dass auf den Kostenvoranschlag des Architekten oder Ingenieurs die Regeln des Auftragsrechts (Art. 394 ff. OR) anzuwenden sind. Mit dem Kostenvoranschlag schuldet der Architekt oder Ingenieur somit keinen Erfolg im Sinne eines Werkvertrages. Damit war in diesem vom Bundesgericht beurteilten Fall die Verjährungsfrist von 10 Jahren des Auftragsrechts und nicht die fünfjährige Verjährungsfrist des Werkvertragsrechts massgebend. Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass der Kostenvoranschlag des Architekten oder Ingenieurs entgegen weit verbreiteter Meinung von Bauherren nicht einfach ein verbindlicher Baupreis ist.

Werden bei einem Bauprojekt die vorgesehenen Kosten überschritten, kann der Architekt oder Ingenieur, obwohl der Kostenvoranschlag wie erwähnt nur eine Prognose ist, je nach der Ausgestaltung des konkreten Vertrages und den Ursachen die zur Kostenüberschreitung geführt haben, dennoch unterschiedlich haftbar werden. Zu unterscheiden ist dabei insbesondere, ob a) die Mehrkosten auf Zusatzkosten oder b) auf Ungenauigkeiten des Kostenvoranschlages bzw. auf mangelnde Kostenüberwachung zurückzuführen sind (BGE 122 III 61 E. 2a; 119 II 249 E. 3b/aa).

Vertragswidrig verursachte Zusatzkosten des Architekten

Die Haftung für vertragswidrig verursachte Zusatzkosten, die dem Bauherrn bei richtiger Bauausführung erspart geblieben wären, besteht unabhängig von der Erstellung eines Kostenvoranschlages. Der Architekt hat diese Mehrkosten als Schaden zu ersetzen, soweit er sie schuldhaft verursacht hat, wie beispielsweise durch unwirtschaftliche oder feh-

lerhafte Planung, ungünstige Vergebung oder unrichtige Weisungen (BGE 122 III 61 E. 2a).

Ungenauere Kostenberechnungen des Architekten

Wird der Kostenvoranschlag des Architekten überschritten, weil dieser auf ungenauen Kostenberechnungen des Architekten beruhte oder weil der Architekt seine Pflichten zur Kostenüberwachung im Verlauf der Bauausführung nicht genügend wahrnahm, liegt darin eine Schlechterfüllung des Vertrags, für die der Architekt oder Ingenieur bei Verschulden haftet. Zu ersetzen ist dabei der Vertrauensschaden, den der Bauherr erlitten hat, weil er in die Verlässlichkeit des Kostenvoranschlages vertraut hat. Grundsätzlich darf der Bauherr im Vertrauen darauf handeln, dass der Architekt oder Ingenieur seine Pflichten vollständig, sorgfältig und rechtzeitig erfüllt. Der Bauherr ist nicht gehalten und kaum je in der Lage, die Tätigkeit des Architekten oder Ingenieurs zu überwachen und die Kostenprognose auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen. Dabei ist gemäss dem eingangs erwähnten Bundesgerichtsentscheid nun aber auch zu beachten, dass es zu den Pflichten des Architekten oder Ingenieurs gehört, den Bauherrn auch über den Genauigkeitsgrad seines Kostenvoranschlages aufzuklären. Unterlässt der Architekt oder Ingenieur eine Aufklärung über Kostenrisiken, insbesondere über die Ungenauigkeit seines Kostenvoranschlages, so erweckt er den Eindruck und das Vertrauen des Bauherrn, besondere Risiken bestünden nicht.

Genauigkeit des Kostenvoranschlages

Von besonderer Bedeutung ist gemäss Bundesgericht die Genauigkeit des Kostenvoranschlages. Haben die Vertragsparteien keine Vereinbarung über die Genauigkeit des Kostenvoranschlages getroffen, besteht eine Toleranzgrenze, die beim detaillierten Kostenvoranschlag für einen Neubau 10% beträgt. Eine solche Grenze ist auch in der SIA-Norm 102/2003 Ziff. 4.3.2, in der SIA-Norm 103/2003 Ziff. 4.1.32, im SIA-Vertrag für Bauingenieurleistungen Nr. 1003/2003

Ziff. 7 sowie im SIA-Vertrag für Architekturleistungen Nr. 1002/2003 Ziff. 7 enthalten. Dieser SIA-Vertrag für Architekturleistungen (in der früheren Fassung) war in dem vom Bundesgericht beurteilten Fall massgebend. Mit dieser 10%-Toleranz soll den Unwägbarkeiten, die mit der Kostenschätzung und der Verwirklichung eines Bauvorhabens verbunden sind, und den sich im Lauf der Realisierung verändernden Verhältnissen Rechnung getragen werden.

Vereinbarung eines Kostendachs

Will der Bauherr das Risiko einer von ihm zu tragenden Kostenüberschreitung selbst im Rahmen der erwähnten Toleranzgrenze von 10% ausschliessen, muss er bei Vertragsschluss oder auch im Verlaufe der Planung ein Kostendach festsetzen oder sich vom Architekten eine Bau summengarantie abgeben lassen. Dabei handelt es sich um eine Weisung des Bauherrn, nach der die Kosten des Bauwerks einen bestimmten Betrag nicht übersteigen dürfen. Wenn der Architekt oder In-

genieur bemerkt oder bemerken muss, dass das Kostendach nicht eingehalten werden kann, hat er die Arbeiten grundsätzlich unverzüglich einzustellen, und den Bauherrn zu orientieren, damit Massnahmen zur Einhaltung des Kostendachs getroffen werden können. Kommt der Architekt oder Ingenieur diesen Pflichten sorgfaltswidrig nicht nach, und verschuldet er dadurch die Überschreitung des Kostendachs, hat er dem Bauherrn den dadurch verursachten Schaden zu ersetzen. Dieser Schaden besteht grundsätzlich in den Mehrkosten, die der Bauherr durch die Weisung mit dem Kostendach verhindern wollte, ohne dass eine Toleranz von 10% der Honorarsumme in Abzug zu bringen ist.

Im beurteilten Fall durfte der Bauherr gemäss Bundesgericht auf die Genauigkeit des ihm unterbreiteten Kostenvorschlags unter Ausschluss der Toleranz von 10% vertrauen und für das Bundesgericht stand fest, dass der Bauherr bei rechtzeitiger Kenntnis der Unrichtigkeit des Kostenvorschlags auf das Bau-

vorhaben verzichtet oder dieses jedenfalls auf kostengünstigere Weise realisiert hätte, um Mehrkosten zu verhindern. In der Folge musste der Architekt den vollen Betrag der Kostenüberschreitung (abzüglich einiger vom Bauherrn zu vertretenden Mehrkosten für Ausbau- und Änderungswünsche) als Vertrauensschaden vergüten.

** lic.iur. Christopher Tillman LL.M. (Exeter UK) ist Rechtsanwalt und Fachanwalt SAV Bau- und Immobilienrecht bei der Anwaltskanzlei Lutz Rechtsanwälte am Kreuzplatz in Zürich (www.lawyerlutz.ch). Er ist Partner und führt Beratungs- und Prozessmandate im Wirtschafts-, Industrie- sowie Bau- und Immobilienbereich inkl. Mietrecht. christopher.tillman@lawyerlutz.ch*

Internationale Übersetzung des HF Titels

Die Welt wartet nicht bis das zuständige Bundesamt eine adäquate englische Übersetzung für die dipl. Absolventen HF erlaubt.

Noch ist keine Lösung für einen internationalen Titel vom zuständigen Bundesamt (BBT) in Sicht. Das Bundesamt hat zwar eine neue Abteilung für internationale Beziehungen aufgebaut, aber wir konnten noch nicht erfahren, ob etwas zugunsten der Absolventen HF unternommen wird. Unser internationaler Verbandstitel «Professional Bachelor ODEC» ist deshalb für viele eine Notwendigkeit und Lösung für unsere Mitglieder um international tätig sein zu können. Unterdessen wird die Übersetzung «Pro-

fessional Bachelor» von den meisten Höheren Fachschulen, aber auch von der Wirtschaft als eine Lösung für die Zukunft angesehen. Aber es gilt noch einige Hürden bis zur offiziellen Einführung des «Professional Bachelor» zu meistern.

Dass die Schweiz international verknüpft und zum Teil auch ausgeliefert ist, zeigten die letzten Monate. Kein Absolvent einer Höheren Fachschule soll in der aktuellen Wirtschaftssituation ein Bauernopfer werden, nur weil keine offizielle englische Übersetzung besteht.

Die Bedingungen zur Beantragung des Verbandstitels wurden nochmals angepasst. Bis anhin wurde auf einer mindestens seit einem Jahr bestehende Mitgliedschaft im ODEC bestanden. Regelmässig haben wir Anfragen von HF Absolventen, die noch nicht Mitglied im ODEC sind, die ins Ausland möchten oder bereits im Ausland leben und arbeiten, aber keine adäquate englische Übersetzung für den schweizerischen Abschluss HF besitzen. Da diese HF Absolventen jetzt nicht noch ein Jahr warten können um den HF Abschluss erklären

zu können, haben wir ein weitere Möglichkeit zur Erlangung des «Professional Bachelor ODEC» eingeführt.

Antrag kann stellen wer:

- ▶ einen Bildungsgang HF oder TS und eine mindestens dreijährige Bildung der Sekundarstufe II (Berufslehre, Matura etc.) abgeschlossen hat
- ▶ mindestens ein Jahr Aktiv- oder Studentenmitglied im ODEC ist *
- ▶ älter als 22 Jahre ist

Den Titel «Professional Bachelor ODEC» darf nur tragen, wer im Register HF mit einer persönlichen Registernummer eingetragen ist. Einmalige Kosten:

- ▶ Eintrag in das Register HF CHF 60.–
- ▶ Erstellung der Dokumente (Zertifikat + Supplement) CHF 90.–

Anmeldeformular und weitere Informationen: www.odec.ch/pbac_d

** Wer per sofort ein Zertifikat benötigt und noch kein Jahr Mitglied vom Verband ODEC ist, kann von folgender Möglichkeit Gebrauch machen: Bezahlung des Mitgliederbeitrags des laufenden Jahres plus zusätzliche Vorauszahlung der vollen Aktivmitgliedsbeiträge der zwei Folgejahre.*

Mitgliederbeiträge ODEC

Aktivmitgliedschaft	CHF 170.–/Jahr
Reduzierte Jahresbeiträge für Aktivmitglieder, wohnhaft im Ausland (ausserhalb der Schweiz und den angrenzenden Ländern)	
Europa	CHF 100.–/Jahr
Ausserhalb Europa	CHF 60.–/Jahr



TEKO

Techniker/in HF ...unsere Weiterbildung!

TEKO
...wir bilden erfolgreich
Techniker/innen HF aus
seit 1972!

TEKO Schweizerische Fachschulen
Basel - Bern - Luzern - Olten

www.teko.ch

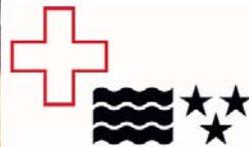


ABB Technikerschule, Baden

Höhere Fachschule HF
für eidg. anerkannte Bildungsgänge

**Lust auf Bildung?
Lust auf Erfolg?**

**LEBENS
LANGES
LERNEN**

Verlangen Sie unseren Studienführer:

Telefon: 058 / 585 33 02
E-Mail : sekretariat@abbts.ch
Homepage: www.abbts.ch

EDUQUA zertifiziert

Studien mit Eidg. anerkanntem Abschluss zum **dipl. Techniker HF**
für die Fachrichtungen ...

- **Betriebstechnik**
- **Logistik**
- **Energietechnik**
- **Systemtechnik**
- **Informatik**
- **Konstruktionstechnik**

• **Nachdiplomstudium "Executive in Business Engineering"**

Beginn Oktober 2009

Informationsabende

Donnerstag, 16. April, Montag, 22. Juni und Montag, 17. August 2009
jeweils 18:00 Uhr an der ABB Technikerschule in Baden

Erfolgreich.



Die KV ZÜRICH BUSINESS SCHOOL WEITERBILDUNG ist das grösste Weiterbildungsinstitut der Deutschschweiz. Und das erfolgreichste dazu: Die KV ZÜRICH BUSINESS SCHOOL WEITERBILDUNG erzielt an nationalen und internationalen Prüfungen stets überdurchschnittliche Erfolgsquoten.

NACHDIPLOMSTUDIUM IN LEADERSHIP AND MANAGEMENT NDS HF

Infoabend: Donnerstag, 12. März 2009
 18.00 Uhr, Hörsaal 53
 Beginn: Freitag, 8. Mai 2009
 Dauer: 2 Semester

NACHDIPLOMSTUDIUM IN GENERAL MANAGEMENT NDS HF

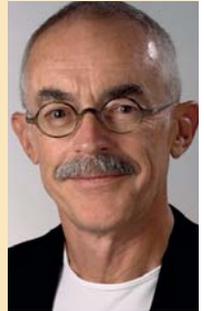
Infoabend: Dienstag, 12. Mai 2009
 18.00 Uhr, Hörsaal 52
 Beginn: Mittwoch, 21. Oktober 2009
 Dauer: 2 Semester

Informieren Sie sich über die aktuellen Infoanlässe und bestellen Sie jetzt das neue Semesterprogramm: www.kvz-weiterbildung.ch

KV ZÜRICH BUSINESS SCHOOL WEITERBILDUNG
 Limmatstrasse 310 · CH-8005 Zürich
 Telefon 044 - 444 66 98

KOLUMNE

Berufsverbot?



In der Schweiz ist die Gewerbefreiheit ein durch die Verfassung garantiertes Grundrecht. Unter dem Titel Wirtschaftsfreiheit werden die freie Wahl des Berufes und der Zugang zu einer privatwirtschaftlich frei ausübenden Erwerbstätigkeit ausdrücklich erwähnt. Die Gewerbefreiheit wird immer dann eingeschränkt, wenn zum Schutze der Bevölkerung gewisse Berufstätigkeiten von einer testierten Ausbildung abhängig gemacht werden müssen. Als Beispiele seien hier erwähnt: Betriebe die im Elektro-Installationsgewerbe tätig sind und die über eine Konzession verfügen müssen, Medizinalberufe, etc. Die entsprechenden Vorschriften existieren schon lange, und wer eine solche Tätigkeit ausüben will, kennt diese und wird sich mit einer entsprechenden Ausbildung darauf vorbereiten. Nun gibt es aber auch Berufe, deren Ausübung neu oder verschärft reglementiert wird. So geschehen mit dem Bundesgesetz über die Zulassung und Beaufsichtigung der Revisorinnen und Revisoren (RAG) von Ende 2005. Bis dahin mussten die Revisoren nur bei bestimmten anspruchsvollen Revisionsarbeiten (z.B. bei kotierten Aktiengesellschaften), besonderen fachlichen Voraussetzungen in Form von bestimmten Ausbildungsabschlüssen genügen. Für die übrigen Revisionsstellen verlangte das Gesetz nur die Befähigung, die Aufgaben bei den zu prüfenden Gesellschaften erfüllen zu können. Worin diese Befähigung konkret zu bestehen hatte, darüber sprach sich das Gesetz nicht näher aus.

Nun gibt es oder gab es im Treuhandgewerbe eine nicht unbedeutende Zahl von Inhaberinnen und Inhabern mit «nur» einem Abschluss einer Höheren Fachschule für Wirtschaft (HFW) oder der Vorgängerinstitution HKG, aber mit einer langjährigen und erfolgreichen Fachpraxis. Die erwähnte verschärfte Reglementierung für Revisionsdienstleistungen besteht nun darin, dass das RAG neu und abschliessend bestimmte Ausbildungen verlangt. Und – Sie ahnen es schon – die HFW/HKG Abschlüsse suchen Sie in Art. 4 des RAG vergebens. Sie finden dort nur die Fachausweise «Buchhaltung» und «Treuhand», die ihr Metier weiterhin ausüben dürfen, sofern sie über eine zwölfjährige Fachpraxis verfügen. Warum also wurden die Kolleginnen und Kollegen mit einem HFW/HKG und einer langjährigen Fachpraxis im Revisionswesen nicht erwähnt? Sicher nicht weil diese als Revisorinnen und Revisoren weniger gut sind, sondern schlicht und einfach darum, weil sich für sie niemand zu Wort meldete, da in den Jahren 2003/04 noch kein Verband bestand, der sich bildungspolitisch für sie in die Bresche schlagen konnte. Die Verbände der Buchhalter und Treuhänder waren an den Vorarbeiten zum Gesetzesentwurf beteiligt und haben sich aus verständlichen Gründen nur für ihre Mitglieder eingesetzt.

Für mich ist dies ein weiteres Schulbeispiel dafür, wie wichtig es ist, einem Verband anzugehören, der vorausschauend, kompetent und mit politischem Gewicht, die Interessen seiner Mitglieder wahr.

Heinrich Summermatter
 Berufsbildungsexperte, Hinterkappelen
Heinrich.Summermatter@gmx.ch

Mit Christoph Beer* sprach Petra Wälti-Symanzik

«Hinter jedem Netzwerkknoten steht ein Mensch»

Er hat Kontakt zu vielen und bevorzugt Qualität statt Quantität. Christoph Beer profitiert im Berufs- und Privatleben von verschiedenen Vernetzungen.

Christoph Beer, Sie sind Spezialist und Förderer in Sachen Netzwerk. Warum ist die Vernetzung im beruflichen Alltag so wichtig?

Die Geschäfte und Projekte werden komplexer und dynamischer. Deshalb können sie nicht mehr «nur» innerhalb einer Firma abgearbeitet werden. Die Möglichkeiten der Zusammenarbeit und des Wissenstransfers wurden durch die neuen, mehrheitlich internetbasierten Technologien vereinfacht und die Beschaffungs- und Absatzmärkte globalisiert. Dadurch wird der Faktor Zeit immer wichtiger. Dank Netzwerk ist es möglich, relativ schnell und direkt die optimale Ansprechperson zu identifizieren.

Wann haben Sie Ihre Vorliebe dafür entdeckt, gab es einen bestimmten Grund oder Anlass?

Ich durfte seit dem Einstieg in das Berufsleben immer wieder mit vielen unterschiedlichen Geschäftspartnern zusammenarbeiten. Dabei entstanden einerseits gute Kontakte, aber andererseits auch Freundschaften, die mich bis heute begleiten.

Was ist das Faszinierende an Netzwerken? Und warum dieser Boom in Communities, wie beispielsweise Facebook, in einer Zeit des Individualismus?

Hinter jedem Netzwerkknoten steckt ein Mensch, das fasziniert mich am Netzwerk. Der Kontakt mit den verschiedenen Personen ist sehr bereichernd. Es gilt jedoch klar zwischen «virtuellen» und «physisch-persönlichen» Netzwerken zu unterscheiden. Ein funktionierendes Netzwerk basiert auf Vertrauen und dieses wird im virtuellen Raum anders aufgebaut als im realen. Die virtuellen

Netze sind eine gute Unterstützung der persönlichen Netzwerke. Der Boom der virtuellen Netze liegt wohl darin, dass der Umgang im Netz für jüngere Generationen selbstverständlich ist.

Gibt es negative Aspekte – kann man sich zu «sehr» vernetzen?

Es gibt sicher negative Effekte von Vernetzungen, wenn falsche Erwartungen an ein Netzwerk gestellt werden. Ich werde nicht allein aufgrund meines Netzwerkes einen Auftrag erhalten. Ich habe aber die Chance, schneller und effizienter den ersten Schritt zu machen. Zu beachten ist, dass Netzwerke verpflichten. Es geht nicht um Quantität, sondern um Qualität. Nur ein aktiv gepflegtes Netzwerk – man kennt und sieht sich regelmässig – generiert einen Nutzen.

Einmal im Netz – immer im Netz?

Was muss der Einzelne beitragen, damit Vernetzungen funktionieren und Nachhaltigkeit garantieren?

Ein gut funktionierendes Netzwerk setzt sich aus Teilnetzen zusammen. Diese sollten sich in idealer Weise ergänzen: ein privates Netz aus dem Vereinsleben, ein Alumni-Netz und ein geschäftliches Netz. Wichtig ist auch, ob es sich beim Netz um die Funktion oder die Person an sich handelt.

Sie arbeiten bei der innoBE AG, was sind dort Ihre Tätigkeiten?

Die innoBE AG hat drei Geschäftsbereiche: Im Bereich START betreuen wir Personen auf dem Weg zur Selbstständigkeit und führen in Bern das Gründerzentrum. Im Bereich INNOVATION unterstützen wir bestehende Firmen zu Fragestellungen wie neue Produkte, neue Märkte, Partnerschaften, Wissens- und Technologietransfer, Go International. Im Bereich CLUSTER sind wir das Management von vier Cluster-Initiativen. Als GL-Mitglied der innoBE AG bin ich verantwortlich für die Bereiche Innova-

tion und Cluster. Gleichzeitig bin ich Cluster-Manager (Geschäftsführer) des tcbe.ch – ICT Cluster Bern, Switzerland und des Wirtschaftsberatungs-Cluster.

Die Internationalisierung von Firmen. Wie unterstützen Sie dies?

Die Internationalisierung von Firmen muss sorgfältig geplant sein. Wir unterstützen den Prozess, indem wir innerhalb Europas ein gut funktionierendes Netzwerk unter den Cluster-Managern pflegen. So bekommen wir Informationen über Märkte oder einen direkten Zugang zu Partnern und Kunden. Wir stehen auch in engem Kontakt mit verschiedenen Botschaften hier in Bern. Ebenfalls führen wir Match Making Events durch, an denen sich Firmen aus unterschiedlichen Nationen kennenlernen können.

Was sind Cluster?

Es gibt Cluster im Sinne der Wirtschaftsgeographie. Das bedeutet, dass in einem geographischen Raum eine überdurchschnittliche Wertschöpfung zu einem Themengebiet, zum Beispiel der ICT (Information and Communications Technology), stattfindet. Dann gibt es Cluster-Politik. Hier gibt die Politik spezielle Rahmenbedingungen, um die Stärkung des Themengebietes zu fördern, dies ist zum Beispiel im Kanton Bern im Wirtschaftsförderungsgesetz teilweise ersichtlich. Und die Cluster-Initiative ist ein Zusammenschluss von Wirtschaft, Wissenschaft und Behörden mit dem Ziel, einen Themenbereich in einer Region zu stärken.

Und was sind die Aktivitäten der Cluster-Organisationen?

Die Aktivitäten der Cluster werden den Bedürfnissen der einzelnen Themen angepasst. Es geht um Organisation und Durchführen von Wirtschaftsexkursionen, Veranstaltungen zu technologischen Themen, Initiieren von Gemeinschaftsprojekten, gemeinsame Präsenz an Mes-

sen, Networking-Pflege, Sicherstellen der Kontakte zu den Behörden und das Initiieren von neuen Ausbildungsgängen. Wichtig ist, dass alle Aktivitäten den Mitgliedern einen Nutzen schaffen. Logischerweise kann nicht jedes Mitglied bei allen Themen gleichviel profitieren.

Sie sind auch bei einem «süssen» Thema aktiv, nämlich der Unterstützung beim Aufbau einer Genossenschaft, die Schokolade in allen Variationen anbietet.

Wie kam es dazu?

Ich liebe Schokolade, und die Produkte von «chocoladen.ch» sind sehr speziell. Der Initiator der Genossenschaft ist zudem ein guter Kollege. Es werden vor allem Fairtrade und Bio-Produkte weiterverarbeitet und die Verarbeitung erfolgt teilweise durch Personen mit Handicap. Das alles hat mich motiviert.

Ein Leben für Vernetzung im Berufsalltag – schwappt das auch in den Privatbereich über? Sie spielen Golf – der Golfplatz ist als Tummelplatz für Beziehungen bekannt.

Wie gesagt, ein funktionierendes Netzwerk besteht aus Teilnetzen, und eines muss auch im privaten Bereich angesiedelt sein. Die Grenzen werden heutzutage immer fließender. Die strikte Trennung zwischen Privat und Business ist eine Frage der Prioritäten. In meinem Fall findet eine klare Durchmischung statt. Das Thema Golf habe ich bewusst aus dem Netzwerk ausgeklammert. Sicher, ich lerne dort immer wieder spannende Menschen kennen und verbringe auch Zeit mit ihnen. Für mich steht aber der Erholungswert an erster Stelle.

Profitieren Sie auf Ihren Reisen auch vom beruflichen Netzwerk?

Das Netzwerk erleichtert die Planung und Umsetzung meiner Reisen. Da ich auch in internationalen Projekten aktiv war, habe ich viele Bekannte und Freunde im Ausland. Daraus ergeben sich auch Kombinationen zwischen beruflichem Einsatz und anschließenden Urlaubstagen.

Die vielen Kontakte – bleibt da Zeit für wirkliche Freundschaften?

Gute Freunde sind rar, aber etwas vom Wichtigsten. Für mich ist das keine Frage der Zeit, sondern der Prioritäten. Da meine Freunde bei mir hohe Priorität



*** Steckbrief**

Name: Christoph Beer
 Jahrgang: 1969
 Nationalität: Schweiz
 Wohnort: Thun
 Zivilstand: Ledig

Aktuelle berufliche Tätigkeit:

Mitglied der Geschäftsleitung der innoBE AG, Verantwortlich für die Bereiche Cluster und Innovation; Cluster-Manager (Geschäftsführer) tcbe.ch und WBCB, Inha-

ber und Partner bei CC Power Beer Christoph; Research Fellow am Institut Arbeit und Technik Gelesenkirchen (DE).

Curriculum vitae:

- 1999 – 2002, Senior Consultant, Siemens Business Services AG,
- 1994 – 1999, Projektleiter/Produktverantwortlicher, RTC AG
- 1989 – 1994, IT-Spezialist, RUAG Land Systems
- 1985 – 1989, Lehre Elektroniker, RUAG Munition
- 1996 – 1998, Nachdiplom Betriebswirtschaftslehre
- 1990 – 1993, Technikerschule HF

Auszeichnung 2008:

Wahl zum besten Europäischen Cluster-Manager



geniessen, nehme ich mir auch dementsprechend die Zeit.

Was reizt Sie an fremden Kulturen?

Ich finde es spannend, wie unterschiedlich Lebensweisen und Gewohnheiten sind. Jede Region, Religion und Kultur zeigt neue, andere Wege der Zielerreichung auf. Ich bin begeistert, wenn ich neue Einblicke erhalte. Diese sind oft gegensätzlich, wie ein Besuch der Townships in Capetown und die herausragende Gastfreundschaft in der Türkei.

Wo finden Sie, neben Golf und Reisen, Ausgleich zum Berufsalltag?

Mein Beruf bringt in seiner Vielfalt viel Freude, sodass ich schon im Berufsalltag Ausgleich erlebe. Daneben gibt es ein paar Lieblingsbeschäftigungen wie Lesen, Wine and Dine (inklusive selber kochen) sowie Tätigkeiten rund um die Musik.

Beim ODEC sind Sie seit vielen Jahren Mitglied. Wovon haben Sie profitiert? Und wie bringen Sie sich als Vereinsmitglied aktiv ein?

Ich habe im ODEC Kontakte knüpfen können und wurde gegenüber diversen Themenbereichen sensibilisiert. Mit ist wichtig, dass die Interessen unseres

Berufsstandes aktiv gewahrt werden. Leider war ich in letzter Zeit bei einigen interessanten Anlässen nicht im Lande und konnte deshalb wenig am Vereinsleben teilnehmen. Ich habe früher an Anlässen Referate zu verschiedenen Themen gehalten.

Was könnte der Berufsverband verbessern?

Der Verband arbeitet sehr zielgerichtet an der Aussenwahrnehmung, diese kann und sollte noch verbessert werden. Mir ist aber auch bewusst, dass dies nur durch aktive Mitgestaltung jedes einzelnen erfolgen kann. Die Öffnung für andere Fachbereiche hat ja bereits stattgefunden und sollte weiter betrieben werden.

Was wünschen Sie der Schweiz – jetzt – in der Zeit der Wirtschaftskrise?

Nicht den Kopf hängen lassen, sondern positiv weiterdenken und in die Zukunft schauen. Die sich abzeichnende Krise wird uns sicher stark beeinflussen, sie birgt aber gleichzeitig die Chance für Innovationen und Veränderungen.

Das Interview wurde schriftlich geführt.

Ihr Ziel: Hochschulabschluss

in Wirtschaft, Informatik, Engineering
im kombinierten Fernstudium, orts- und zeitunabhängig
in Zürich, Basel, Bern und Brig

■ Wirtschaftsingenieur

BSc in Engineering and Management
Info: rsinger@fernfachhochschule.ch – Tel.: 044 939 10 93

■ Wirtschaftsinformatiker

BSc in Wirtschaftsinformatik
Info: hzimmermann@fernfachhochschule.ch – Tel.: 027 922 39 29

■ Informatiker

BSc in Informatik
Info: umkuenzi@fernfachhochschule.ch – Tel.: 027 922 38 24

■ Betriebsökonomie

BSc in Business Administration
Info: dguntern@fernfachhochschule.ch – Tel.: 027 922 39 12

! Maximale Anrechnung der Vorleistungen und
! Verkürzung des Grundstudiums für HF-Absolventen.

Vereinbaren Sie ein unverbindliches Informationsgespräch:

Zürich: 044 713 18 35

Basel: 061 271 03 59

Bern: 031 381 52 00

Brig: 027 922 39 10

studienberatung@fernfachhochschule.ch
www.fernfachhochschule.ch



www.fernfachhochschule.ch
SMS mit **ffhs3** und Adresse an 266

FFHS

Fernfachhochschule Schweiz
Zürich Basel Bern Brig

Teilschule SUPSI

DIPL. BETRIEBSWIRTSCHAFTER HF

NEU!

DIPL. MARKETINGMANAGER HF

NEU!

DIPL. WIRTSCHAFTSINFORMATIKER HF

NEU!

DIPL. LEITER FINANZEN UND DIENSTE NDS HF

DIPL. CONTROLLER NDS HF

DIPL. PERSONALLEITER NDS HF

DIPL. QUALITÄTSMANAGER NDS HF

DIPL. SCHULVERWALTUNGSLEITER SIB/VPZS

MANAGEMENT-DIPLOM SIB

SIB

SCHWEIZERISCHES
INSTITUT FÜR
BETRIEBSÖKONOMIE

DIE SCHWEIZER
KADERSCHMIEDE

Erstklassige Lehrgänge
und Seminare direkt beim
HB Zürich

ZÜRICH/CITY
WWW.SIB.CH
043 322 26 66

Bannerwerbung auf www.odec.ch

Seit dem 9. April 2008 ist die Bannerwerbung auf unserer Homepage möglich. Damit kommen wir einem Bedürfnis der Höheren Fachschulen und Anbieter von Bildungsleistungen nach. Mittels Bannerwerbung ist es möglich gezielt für 1 bis 6 Monate Werbung zu schalten.



Monatliche Registrierungen: _____
65'000 Hits / 10'080 Home-Besuche

Banner 2009

Kosten: CHF 220.– für 1 Monat
CHF 600.– für 3 Monate
CHF 1000.– für 6 Monate

Grösse: GIF/JPG 120 x 60 Pixel

Rabatte: Mitglieder und Gönner 20%

**Abheben
und doch am
Boden bleiben.**

FLUGZEUG-TECHNIKERSCHULE FTS
c/o SR Technics Switzerland AG, THLS
8058 Zürich-Flughafen, Telefon +41 43 812 76 52
fts@srtechnics.com, www.flugzeugtechnikerschule.ch

**Diplomierter
Flugzeugtechniker HF**

**Beginn Studiengang:
Ende Oktober 2009**
Studiendauer: 6 Semester

ISO 9001 und eduQua zertifiziert

Wege zum Erfolg...
das Studium an der HFT-SO



Das Studium beendet - Wie weiter?

**Wir bieten interessante
Nachdiplomstudiengänge NDS-HF an**

- **Im Präsenzunterricht**
mit ca. 20 % Selbststudium in den Bereichen:
Automation, Mikrotechnik, Software-Entwicklung,
Telematik und Uhrentechnik
- **im Fernstudium** (Präsenz nur bei Prüfungen erforderlich)
auf E-learning-Plattform Moodle mit Online-
Kommunikation in den Bereichen:
Automation, Mikrotechnik, Software-Entwicklung,
Telematik

Studiendauer 3 Semester, Anmeldeschluss ist der
1. September 2009, Studienbeginn am 26. Oktober 2009

Ausführliche Informationsunterlagen und Anmeldeformulare können
bei folgender Adresse bezogen werden:

Höhere Fachschule für Technik HF des Kantons Solothurn
Sekretariat - Sportstrasse 2 - 2540 Grenchen
Tel. 032 654 28 28 - Fax 032 654 28 29
E-mail: sekretariat@hft-so.ch - Internet: www.hft-so.ch

GÖNNERMITGLIEDER

Firmen/Entreprises:

Avalis NT AG, Basel
Meyerhans Druck AG, Wil SG
Zofinger Tagblatt AG, Zofingen

Schulen/Ecoles:

Höhere Fachschule HF Elektronik, Biel
ABB Technikerschule, Baden
Baugewerbliche Berufsschule, Zürich
CIFOM Ecole technique, Le Locle
Ecole technique – Ecole des métiers de Lausanne
Ecole technique CPLN, Neuchâtel
Flugzeug-Technikerschule FTS, Zürich-Flughafen
GBS, St. Gallen
Höhere Fachschule für Medizintechnik, Sarnen
Höhere Fachschule für Technik Biel
Höhere Fachschule Hochbau Winterthur
Höhere Fachschule Uster HFU, Madetswil
IBZ Schule für Technik, Informatik und Wirtschaft, Brugg
Inovatech, Zofingen
IbW Institut für berufliche Weiterbildung GR, Chur
KS Kaderschulen, St. Gallen
KTSI Kant. Techniker/innen Schule für Informatik, Muttens
Metallbautechnikerschule SMT, Basel
Schaffhauser Technikerschule STS, Schaffhausen
Schweizerische Bauschule, Unterentfelden
Schweizerische Technische Fachschule Winterthur
Schweizerische Textilschule, Wattwil
sfb Bildungszentrum, Dietikon
Technikerschule HF Zürich HF-TSZ, Zürich
Technikerschule TS-Hochbau, Pfäffikon
TEKO Schweizerische Fachschule, Luzern
Zentrum für berufliche Weiterbildung St. Gallen
Zuger Techniker- und Informatikschule, Zug

IMPRESSUM**Éditeur:**

ODEC association suisse des diplômées et des diplômés des écoles supérieures

Secrétariat:

Heures de bureau: chaque jour de 8.00 à 12.00 et de 14.00 à 17.30 heures
Tél. 052 214 22 40, fax 052 214 22 42
email: info@odec.ch
Internet: www.odec.ch

Rédaction:

Urs Gassmann

Contributions rédactionnelles:

ODEC secrétariat
case postale 2307, Eichgutstr. 1
8401 Winterthur
email: info@odec.ch

Clôture de rédaction:

25 janvier, 25 avril, 25 juillet, 25 octobre

Annonces:

ODEC secrétariat
Tél. 052 214 22 40, fax 052 214 22 42
email: info@odec.ch

Changement d'adresse/commandes:

ODEC, case postale 2307, Eichgutstr. 1
8401 Winterthur

Parution:

Le bulletin paraît 4 fois par an: 1^{er} mars, 1^{er} juin, 1^{er} septembre, 1^{er} décembre

Mise en page:

Eugen Scheiwiller, Electronic Publishing,
8600 Dübendorf

Impression/Expédition:

Zofinger Tagblatt AG, 4800 Zofingen

Reproduction:

Seulement avec l'autorisation écrite de la rédaction

Les contributions signées nominativement ne représentent pas forcément l'opinion de l'association. Les lettres sont à envoyer à la rédaction. Nous n'assumons aucune responsabilité pour les manuscrits et photos non réclamés.

Annonces 4-couleurs, prix:

1/4 page	CHF	500.-
1/3 page	CHF	700.-
1/2 page	CHF	1'000.-
1/1 page	CHF	1'800.-

Les membres et donateurs reçoivent un rabais de 20%. Veuillez consulter notre site internet www.odec.ch à la rubrique «Organisation» > «Bulletin» pour toute information complémentaire.

La crise et les valeurs de notre société

Au cours du dernier semestre, les pages économiques des journaux ont surtout parlé d'un thème: la crise financière et la récession qui est attendue. En réalité, les grandes valeurs – souvent virtuelles – ont été détruites, et l'économie réelle aussi sent déjà clairement venir la tempête. L'insécurité croît, et avec elle la crainte pour son poste de travail. Et en même temps, nous devons admettre que cette crise aura forcément ses bons côtés. L'image de valeur de notre société va changer de façon durable. Les temps de «boom» ont renforcé chez nombre d'entre nous la croyance que la croissance était infinie. Ainsi, l'individualisme s'est propagé au point qu'une image de valeur égoïste s'est établie.

Aujourd'hui, nous avons la chance d'analyser d'un œil critique les développements de cette dernière décennie. La notion de respect qui passait encore tout récemment pour ringarde, prend tout d'un coup un nouveau coup de lustre:

- ▶ *respect des collaborateurs, des subordonnés, des supérieurs, qui font preuve, non seulement à cause – mais aussi malgré – la crise qui se profile, d'un engagement total et d'une bonne conduite au quotidien,*
- ▶ *respect des chefs d'entreprises et des directeurs qui s'engagent pour leurs collaborateurs et leur environnement,*
- ▶ *respect aussi des gens qui, par tous les temps, et dans toutes les conditions de saleté et d'inconfort, fournissent un travail tout aussi important et exigeant que ceux qui travaillent au chaud dans un bureau (auxquels appartient le soussigné),*
- ▶ *respect finalement de son prochain qui soutient le bien public et les intérêts de nous tous – que ce soit dans des associations, des sociétés culturelles ou des clubs.*

Prendre ses responsabilités pour nos intérêts communs

Intervenir dans l'un des derniers points ci-dessus signifie aussi prendre des responsabilités, répondre d'une chose, et vouloir justement fournir quelque chose de plus – que ce soit comme membre ou dans une mission.

Ceci est aussi à nouveau et de plus en plus pris en compte – on apprécie ainsi combien les professionnels et cadres hautement qualifiés s'engagent pour la garantie et la consolidation des qualifications et des compétences de la profession et de son positionnement. Ici, comme membre ODEC, nous montrons que non seulement nous pensons à nous et à l'ici-et-maintenant, mais aussi à l'avenir.

Peut-être reconnaissons-nous a posteriori la valeur de notre diplôme ES et le prouvons aussi lorsqu'au cours de notre carrière dans les années passées, nous nous sommes plus ou moins écartés des branches principales acquises pendant nos études – que ce soit la restauratrice dipl. ES qui travaille aujourd'hui comme chef de marketing d'une grosse entreprise, ou le technicien dipl. ES qui devient acheteur. Nous pouvons être fiers de ce que nous avons acquis – souvent en emploi – et pu directement transférer dans la pratique. Nous avons développé une force de mise en œuvre et une action orientée solution et en



avons fait notre dada. Cette force nous démarque aussi lors d'un perfectionnement dans le secteur quaternaire – indépendamment que nous l'effectuions dans une ES, une HES ou une autre institution. Cela, nous pouvons et devons absolument le faire valoir et le montrer à notre entourage – qu'ils soient clients, fournisseurs, supérieurs ou associés.

Et vous – avez-vous déjà imprimé sur votre carte de visite «XXX dipl. ES/ODEC»?

Je tiens ici à vous remercier cordialement pour votre soutien et votre engagement.

Roger Dällenbach,
Président central ODEC

Plan d'études cadre ES approuvé

Maîtresse socioprofessionnelle ES / maître socioprofessionnel ES

Le maître socioprofessionnel / la maîtresse socioprofessionnelle (ci-après désigné-e par le terme MSP qui s'applique indifféremment aux hommes et aux femmes) travaille auprès de personnes, qui, en raison de déficiences physiques, psychiques, intellectuelles ou sociales, sont exclues ou en risque d'exclusion du marché du travail. Il/elle vise, à travers une activité adaptée, l'amélioration des capacités et l'intégration optimale dans un atelier pour personnes handicapées ou inadaptées ou encore une insertion dans le marché ordinaire du travail.

Le/la MSP intervient auprès de personnes en situation de handicap, de jeunes présentant des troubles du comportement ou en difficulté d'apprentissage,

d'adultes en difficulté psychologique ou sociale, de demandeurs d'emploi, de personnes inadaptées ou déviantes.

Le/la MSP est un acteur des métiers de la (ré)insertion et de la (ré)adaptation. Il/elle assure l'accueil dans un environnement de travail ainsi que l'accompagnement socioprofessionnel des personnes dont il/elle a la charge.

Son action vise à:

- ▶ fournir un cadre de travail adapté aux personnes accueillies
- ▶ mettre en place une pédagogie adaptée aux difficulté(s) rencontrée(s) par les apprenants
- ▶ développer les compétences et l'autonomie des usagers
- ▶ favoriser l'intégration professionnelle en milieu ordinaire de travail ou en milieu protégé.

Suite en bas de page 24

ECHOS

Interdiction d'exercer?

En Suisse, la liberté d'exercer une profession est un droit fondamental garanti par la Constitution. Sous le titre «liberté économique», le libre choix d'une profession, ainsi que les libres accès et exercice d'une activité économique lucrative privée sont expressément cités. La liberté d'exercer une profession est ensuite toujours restreinte, quand sous couvert de protection de la population, certaines activités professionnelles exigent une formation attestée: p.ex. les entreprises de l'industrie des installations électriques qui doivent disposer d'une concession, les professions médicales, etc. Les prescriptions correspondantes existent depuis longtemps déjà, et celui qui veut exercer une telle activité les connaît et s'y prépare avec une formation correspondante. Aujourd'hui, il existe aussi des professions dont l'exercice est nouvellement réglementé ou réglementé de façon plus sévère. C'est ce qui s'est passé dans la loi fédérale sur l'agrément et la surveillance des réviseurs (LSR) de fin 2005. Jusque là, et seulement pour certaines prestations en matière de révision particulièrement délicates (p.ex. pour des sociétés ano-

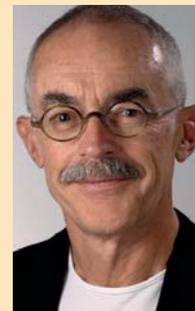
nymes cotées en bourse), les réviseurs devaient disposer de connaissances professionnelles particulières attestées par des certificats de formation. Pour les autres prestations de révision, la loi n'exigeait que l'aptitude à pouvoir remplir leurs missions auprès des sociétés à réviser. En quoi consiste concrètement cette aptitude? la loi ne le précise pas.

Aujourd'hui, il y a ou il y avait dans le milieu des fiduciaires un nombre non négligeable de diplômés qui n'avaient «qu'un» diplôme d'une école supérieure pour l'économie (ESC, anciennement ESGC), mais qui disposaient d'une longue expérience et de succès en la matière. La nouvelle réglementation plus restrictive LSR pour les prestations en matière de révision impose dorénavant entre autre et définitivement les formations requises. Et – vous vous en doutez déjà – vous pourrez chercher en vain les diplômés ESC/ESGC dans l'art. 4 du LSR. Vous n'y trouverez que les brevets fédéraux de «spécialiste en comptabilité» et «d'agent fiduciaire», qui permettent l'exercice de la profession d'expert-réviseur moyennant une pratique profession-

nelle d'au moins 12 ans. Pourquoi les collègues avec un diplôme ESC/ESGC et une longue pratique dans le domaine de la révision ne sont-ils donc pas cités? Sûrement pas parce qu'ils sont de moins bons réviseurs, mais simplement parce que personne ne les a représentés dans les années 2003/2004 car il n'y avait alors encore aucune association professionnelle qui pouvait s'enfiler politiquement dans la brèche. Les associations des comptables et des fiduciaires ont participé aux travaux préparatoires du projet de loi et ils ne se sont engagés pour des raisons fort compréhensibles que pour eux-mêmes.

Pour moi, c'est un nouveau cas d'école qui montre combien il est important d'appartenir à une association qui s'occupe des intérêts de ses membres avec compétence, prévoyance et reconnaissance politique.

Heinrich Summermatter
Expert en formation professionnelle
Hinterkappelen
Heinrich.Summermatter@gmx.ch



Traduction internationale du titre ES

Le monde ne va pas attendre que le département fédéral compétent autorise une traduction adéquate en anglais pour les diplômés ES.

A l'heure qu'il est, il n'y a toujours pas de solution en vue pour un titre international du côté de l'office compétent (OFFT). C'est vrai que l'OFFT a créé une nouvelle section pour les relations internationales, mais nous n'avons pas encore pu savoir si quelque chose était entrepris au profit des diplômés ES. Notre titre associatif international «Professional Bachelor ODEC» est ainsi pour beaucoup une nécessité et une solution pour nos membres pour pouvoir travailler sur un plan international. La traduction «Professional Bachelor» est entre autre acceptée de la plupart des écoles su-

Cotisation ODEC

Membre actif	CHF 170.-/an
Cotisation annuelle réduite pour les membres actifs résidant à l'étranger (hors de Suisse et des pays limitrophes)	
Europe	CHF 100.-/an
Hors Europe	CHF 60.-/an

périeures, mais aussi des milieux économiques comme une solution pour le futur. Mais il y a encore quelques barrières à franchir jusqu'à l'introduction officielle du «Professional Bachelor». On a vu ces derniers mois combien la Suisse est reliée, mais en partie aussi livrée, au plan international. Aucun diplômé d'une école supérieure ne doit être «sacrifié» dans la situation économique actuelle, au seul motif qu'il n'y ait pas de traduction officielle en anglais.

Les conditions pour obtenir ce titre associatif ont été une fois de plus adaptées. Jusque là, il fallait être membre de l'ODEC depuis au moins un an. Régulièrement, nous avons des demandes de diplômés ES qui ne sont pas encore membres de l'ODEC, mais qui aimeraient partir à l'étranger ou qui y vivent et y travaillent déjà, et qui ne possèdent pas de traduction en anglais adéquate pour leur diplôme ES suisse. Comme ces diplômés ne peuvent pas attendre encore une année pour pouvoir expliquer leur diplôme, nous avons introduit une nouvelle modalité pour obtenir le «Professional Bachelor ODEC».

Peut déposer une demande celle ou celui qui:

- ▶ a diplômé dans une filière ES ou ET et qui a terminé une formation de niveau secondaire II (apprentissage, maturité professionnelle, etc.) d'au moins 3 ans
- ▶ est membre actif ou membre-étudiant ODEC depuis au moins une année *
- ▶ est âgé d'au moins 22 ans

Le titre «Professional Bachelor ODEC» ne peut être porté qu'après s'être annoncé au registre ES et avoir obtenu un numéro personnel. Frais redevables une seule fois:

- ▶ Inscript. dans le registre ES CHF 60.-
- ▶ Délivrance des documents (certificat + supplément) CHF 90.-

Vous trouverez sous www.odec.ch/pbac_f le formulaire d'inscription et d'autres informations.

** Celui qui a immédiatement besoin d'un certificat et qui n'est pas membre ODEC depuis au moins un an, peut bénéficier de l'une ou l'autre modalité: paiement de la cotisation pour l'année en cours et règlement immédiat des cotisations de membre actif pour les deux années suivantes.*

Registre ES et titres

Registre ES

Le diplôme d'école supérieure ES ou de technicien ET n'est archivé dans aucun registre pour l'ensemble de la Suisse. Le diplôme est établi par l'école supérieure ES ou par l'école technique ET; les diplômes ne sont jusqu'à présent enregistrés qu'à cet endroit.

Avec le registre ES, il devient possible d'enregistrer publiquement votre diplôme directement après la fin de vos études. La base de données est gérée dans les langues officielles de la Suisse ainsi qu'en anglais. L'ODEC garantit que les personnes enregistrées sont en possession d'un diplôme d'une école

supérieure ou du diplôme de technicien ET. Il est ainsi également garanti qu'une copie du diplôme est déposée auprès de l'ODEC.

Certifications complémentaires enregistrées

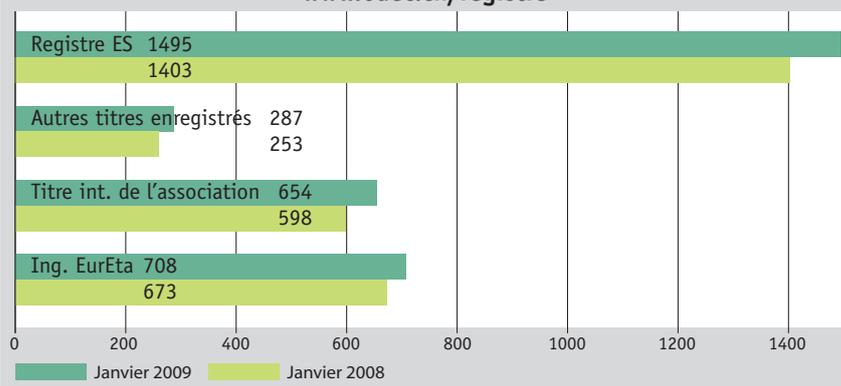
En outre, d'autres formations et formations continues comme EPD, MBA, EPS, etc., seront inscrites dans la zone d'information. Ceux qui sont déjà immatriculés

Suite de la page 23

La fonction relevant de l'enseignement et/ou de la formation est centrale dans le métier de MSP. Vu le grand nombre de publics différents auxquels le MSP peut être confronté, l'aspect pédagogique de la profession est très important. Les interventions pédagogiques et/ou formatives peuvent être très pointues ou au contraire de caractère très généralistes.

Tiré du site de l'OFFT

www.odec.ch/registre



Enquête salariale 2009/2010 – où est-ce que je me situe sur l'échelle des salaires?



L'enquête salariale 2009/2010 est en cours de réalisation. Complète et très demandée chez les diplômés ES et dans l'économie, cette brochure s'est imposée comme instrument essentiel et très utilisé. Lors de l'argumentation sur le positionnement des diplômés ES dans le milieu économique, nous avons pu nous reporter aux statistiques de l'enquête.

Cette dernière est utilisée par différentes autorités de l'enseignement professionnel et autorités cantonales. Lors de questions juridiques, l'enquête salariale est également utilisée comme référence.

Peu importe que ce soit après votre formation ou bien lors d'entretiens d'embauche ou de négociation du salaire, vous savez encore sûrement combien il

est important de trouver un discours fondé permettant d'argumenter son propre positionnement. Notre enquête, laquelle transmet un message clair et compréhensible, contribue à améliorer l'image des diplômés ES et à réduire les incertitudes lors des négociations.

Important:

Prenez quelques minutes de votre temps pour œuvrer à l'élaboration de l'enquête salariale actuelle. Vous trouverez le formulaire d'enquête sur notre site Internet. Toute traçabilité des données est exclue, l'enquête est réalisée de façon anonyme:

www.odec.ch/enquete

Si vous avez encore des contacts avec des diplômés de votre promotion, dans le cadre privé ou dans le cadre professionnel, n'hésitez pas à motiver le plus possible d'entre eux à participer à l'enquête salariale. <

dans le registre ES peuvent annoncer gratuitement leurs autres certifications. Le registre ES sert en quelque sorte de portfolio de formation.

Titre international de l'association

Ce titre, qui ne peut être demandé que par les membres de l'ODEC, sera décerné avec un certificat et une lettre explicative (supplément) rédigés en anglais. Le supplément décrit, entre autres, la spécialité individuelle du lauréat ainsi que le type de l'enseignement secondaire II suivi (apprentissage, gymnase, etc.). Le certificat et le supplément sont fournis en anglais. En outre, les titulaires du Professional Bachelor ODEC seront enregistrés dans le registre ES en ligne. (www.odec.ch/register)

Ing. EurEta

► EurEta «European Higher Engineering and Technical Professionals Association»
► EurEta-CH «European Higher Engineering and Technical Professionals Association Switzerland»

Organisation de reconnaissance réciproque de formation de techniciens ET/ES ou de formation similaire au niveau européen, EurEta confère à ses membres la qualification «Ing. EurEta» valable dans toute l'Europe. <

L'ODEC se mobilise pour...

► L'expansion de la profession et l'image de marque des techniciens ET et des diplômés des écoles supérieures ES
► La représentation des techniciens ET et des diplômés des écoles supérieures ES auprès des milieux de la politique et de l'économie
► L'ouverture de possibilités de formation continue
► Le droit de co-décision au sein du système éducatif suisse
► La reconnaissance européenne des techniciens ET par l'immatriculation Ing. EurEta
► Plus de transparence salariale

dans la structure des salaires

Prestations de l'ODEC

► Vous êtes habilité à porter le titre de l'ODEC dans votre désignation professionnelle, ce qui vous permet d'être reconnu comme membre de l'ODEC
► E-mails mensuels avec informations sur la formation continue, l'économie et le placement de personnel
► Bulletin trimestriel, le magazine de l'association
► Economies et réductions avec la carte d'étudiant internationale pour les étudiants des écoles supérieures ES
► Immatriculation dans le registre ES
► Taxes réduites pour l'immatriculation dans le registre REG C
► Conseil en cas de problèmes avec l'employeur
► Conseil en matière de formation continue
► Plateforme d'information sur le site Internet de l'ODEC
► Réseau pour les techniciens ET et les diplômés des écoles supérieures ES
► Service de recherche d'emploi
► Titre international de l'association: Professional Bachelor ODEC <

Perception des diplômés ES par les responsables du personnel

Les diplômés d'une école supérieure se distinguent par des compétences de base, à savoir des compétences marquées en pratique et en recherche de solutions. Ces compétences de base marquent les diplômés ES indépendamment de la filière suivie et du nombre de formations et de perfectionnements terminés, ou quelque soit le niveau hiérarchique de leur fonction dans l'entreprise. Ces dernières années, il y avait une tendance à une «académisation»: le savoir théorique gagnait du terrain sur les connaissances pratiques.

Cette tendance est apparue lors des comparaisons internationales des hautes écoles, et mise en évidence par le modèle de Bologne. Beaucoup de diplômés d'une école supérieure pensent pouvoir profiter de cette tendance en entreprenant une formation personnelle supplémentaire dans une haute école spécialisée HES. Ainsi, de nombreux diplômés ES disposent aujourd'hui déjà d'un post-grade EPD (études post-diplôme) ou du nouveau MAS/EMBA d'une haute école spécialisée HES. La question suivante vient alors automatiquement: «Suis-je toujours un diplômé ES ou suis-je plutôt un diplômé HES?»

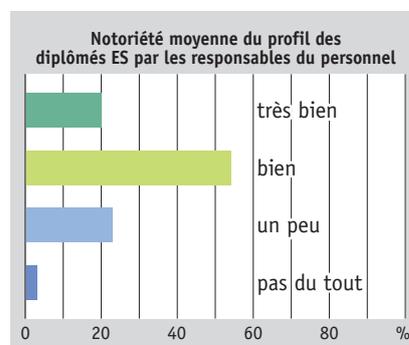
Au fait, qu'est-ce qui a marqué la plupart pendant des études ultérieures dans une haute école spécialisée HES ou école supérieure ES? Ce sont les compétences de base relevant des études dans une école supérieure ES: les compétences pratiques et de recherche de solutions. Ceci est aussi la différence et le gros avantage opposé aux diplômés des hautes écoles, et qui est particulièrement apprécié des employeurs.

C'est pour ces raisons qu'il nous importe à nous tous que le profil et les compétences des diplômés ES soient connus des responsables du personnel.

Après plus d'une année de collecte de données, on a clos le sondage sur la perception des compétences des diplômés ES par les responsables du personnel. Du côté du secrétariat, nous avons écrit à plus 3000 responsables du personnel, ensuite nos membres ont contacté les responsables du personnel de leur entreprise

pour les motiver à participer au sondage. Au total, 670 personnes ont participé à notre sondage. Pour les responsables du personnel qui n'ont pas répondu, on peut se dire qu'ils n'avaient pas ou peu de contact avec les diplômés ES. Cependant, 670 réponses sont un bon chiffre pour pouvoir tirer quelque chose lors du dépouillement.

Dans le dépouillement ci-dessous, on s'est axé sur la notoriété des diplômés ES, basé sur la question 1.2: «Précisez ce que vous connaissez du profil des diplômés d'une école ES». Les possibilités suivantes étaient disponibles: «très bien» – «bien» – «un peu» – «pas du tout». Les réponses reçues sont illustrées dans le graphique:



Diverses évaluations ont été effectuées avec la méthode Pivot (tableaux croisés), pour lesquelles la notoriété du profil des diplômés ES était toujours le paramètre central. Pour quelques autres évaluations, on n'est entré que sur des points pour lesquels il y avait une grande quantité de données. Les graphiques complets

et détaillés sont disponibles sur notre site ODEC (www.odec.ch) dans le domaine réservé aux membres. Les graphiques qui se réfèrent à la notoriété des écoles supérieures, peuvent être commandés au secrétariat (Tél. 052 214 22 40).

Le second paramètre, question 6.1: Comment évaluez-vous les futures demandes en diplômés ES?

Le dépouillement montre que là où l'on estime qu'il faut à l'avenir plus de diplômés ES (322 réponses), le profil est un peu mieux connu («très bien» à 24% ou «bien» à 50%) que là où le besoin est donné comme «identiques». Là où l'on peut déduire (25 réponses) que le besoin en diplômés ES sera plus faible dans le futur, le profil est moins connu. Il est intéressant de relever que quelle que soit le besoin en diplômés ES, la part commune de ceux qui ne connaissent le profil que «un peu» ou «pas du tout» est identique.

Question 6.2:

Quelle forme d'études privilégiez-vous chez vos collaborateurs?

Ceux qui préfèrent les études en emploi (458 réponses) connaissent le profil un peu mieux que ceux qui préfèrent les études à plein temps (60 réponses). Là où aucune forme n'est préférée, le profil est le moins bien connu. Il est cependant intéressant de constater que les «études en emploi» ont été mentionnées 11 fois alors que le profil des diplômés ES avait été donné comme non connu.

Question 7.1:

Combien de collaborateurs travaillent dans votre entreprise en Suisse?

Ci-dessous, les tailles des entreprises sont listées selon le nombre de réponses qu'elles ont fournies. Pour les entreprises qui ont moins de 10 collaborateurs, le degré de notoriété du profil est («très bon» à 27% et «bon» à 52%) au-dessus de la

moyenne. Seuls 18% connaissent le profil «un peu» et 2% «pas du tout». Pour les entreprises qui ont plus de 1001 collaborateurs, le degré de notoriété correspond à la moyenne. Pour les entreprises de 251 – 1'000 collaborateurs aussi, le degré de notoriété est dans la moyenne, mais la part de ceux qui ne connaissent pas le profil est étonnamment élevée. Pour cette taille d'entreprises, il semble qu'il faille encore y faire un effort de promotion des diplômés ES.

Question 7.4: Combien de diplômés ES travaillent dans votre entreprise sur votre site?

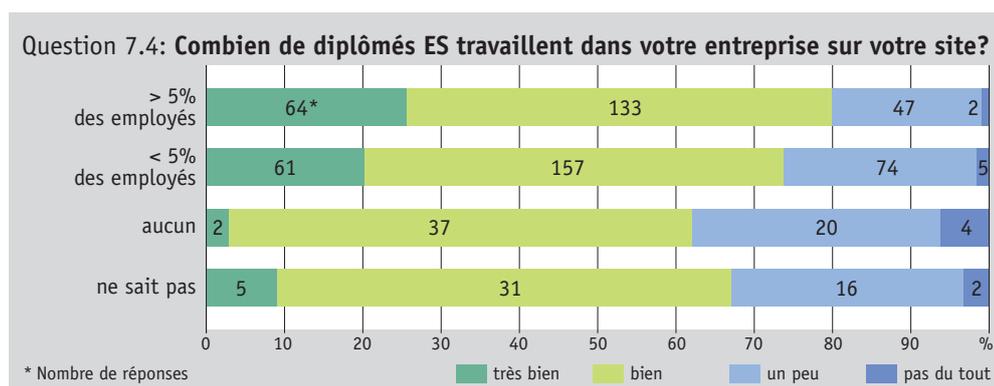
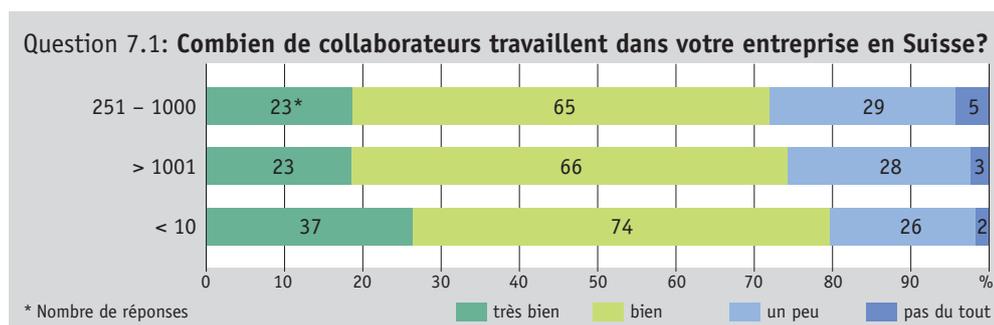
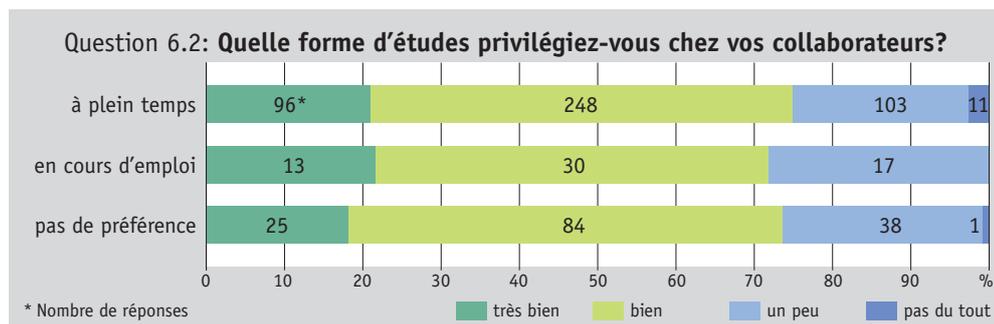
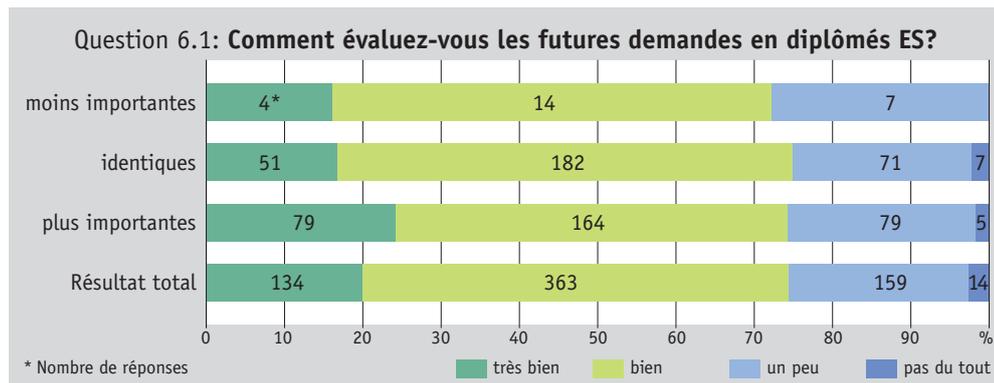
La ventilation du degré de notoriété des diplômés ES correspond à la proportion du nombre de diplômés ES employés dans les sociétés. Ainsi, on les connaît mieux là où il y a plus de 5% de diplômés ES employés que là où ils sont moins de 5%. Là où il n'y en a «aucun» ou «ne sait pas», le profil est moins bien connu que la moyenne. Ceci permettrait de déduire que si on augmentait la notoriété du profil ES dans les entreprises qui n'ont pas de diplômés ES, ils en engageraient alors.

Question 7.6: Dans quel canton se trouve votre site?

En plus des cantons qui ont participé avec un fort quota au sondage, les cantons du Tessin et de Vaud ont été pris en considération. Les cantons de Berne et Zurich reflètent la ventilation moyenne du degré de notoriété. Dans les cantons de Vaud et du Tessin, la participation au sondage fut faible; les résultats sont intéressants, mais on ne peut pas en tirer grand-chose de valable.

Question 7.8: A quel secteur d'activité se rattache votre entreprise?

Le degré de notoriété des diplômés ES au sein des secteurs économiques est variable. Ainsi, le degré de notoriété auprès des «bureaux du personnel et de placement» et «transport et communication» est un peu meilleur que la moyenne. Auprès de «l'industrie du bois et de la construction», le profil n'est connu qu'à 44% (10% de moins que la moyenne), plus de 32% le connaissent «un peu» ou «pas du tout». Dans le secteur «santé et social», le profil est le plus mal connu; il faudra donc da-



vantage intervenir dans ce secteur économique que dans les autres secteurs pour promouvoir les diplômés ES.

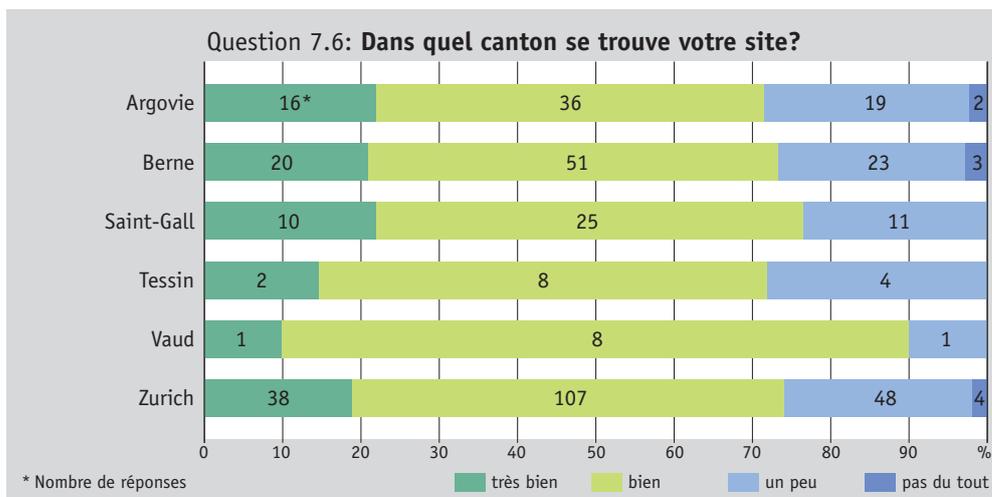
Question 7.9: Sur quel marché votre entreprise est-elle surtout active?

Les entreprises actives sur le plan européen connaissent les diplômés ES presque à 80% (94 réponses) «très bien» ou «bien». A cela s'ajoute que 63% avouent connaître le profil «bien». Il est

intéressant de relever que dans les entreprises nationales ou mondiales, le degré de notoriété est presque aussi haut.

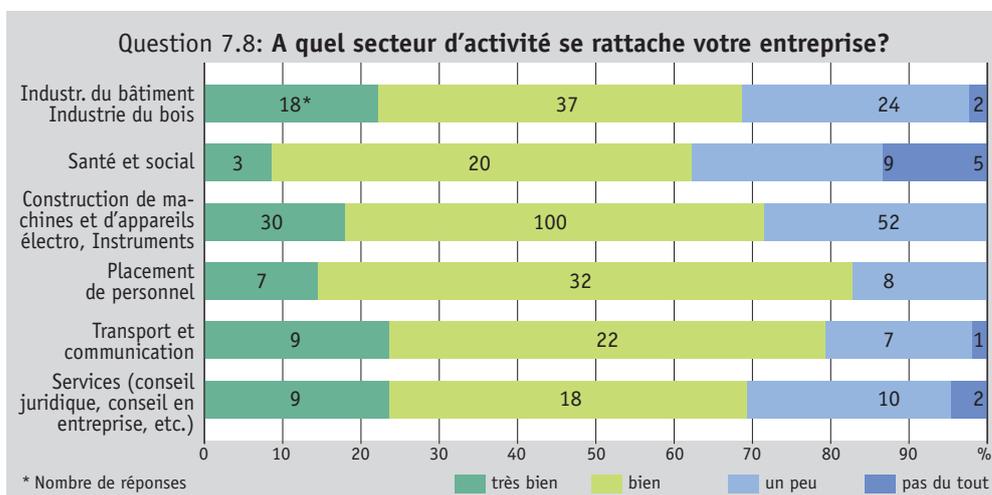
Question 8.1: Fonction?

Auprès des chefs d'entreprise ou de département, le degré de notoriété des diplômés ES est au dessus de la moyenne, aussi bien pour le «très bien» que pour le «pas du tout». Par contre, le degré de notoriété du profil auprès des services du



personnel est faible. Auprès des chefs du personnel, la part «bien» est de 60%, alors que celle «très bien» est de nouveau faible. De plus, auprès des collaborateurs du service du personnel, le degré est très faible, seuls 38% avouent le connaître «un peu». Là, il y a encore un gros effort de promotion des diplômés ES à faire. Parmi les conseillers en personnel, la part de ceux qui connaissent le profil «bien» est dominante avec 80%, malheureusement, seules 15 personnes de ce milieu ont répondu.

En résumé, on peut dire que le degré de notoriété du profil ES n'est pas suffisant. Alors même que le domaine professionnel que l'on pouvait choisir, était celui qui était le plus connu. Il y a cependant de grandes différences entre les critères d'évaluation.

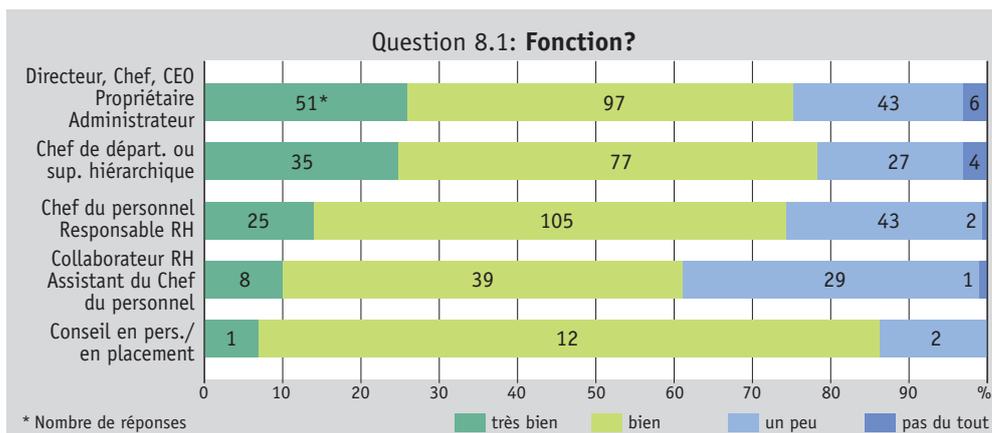
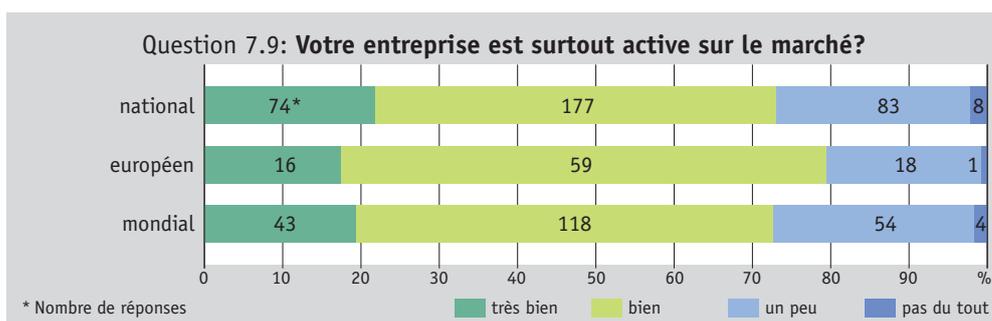


Remarque finale

Dans ces prochains mois, nous allons continuer à effectuer d'autres évaluations sur les compétences des diplômés ES et les mettrons sur notre site. Nous vous en informerons par courriel.

L'évaluation du degré de notoriété des diplômés ES précise là où il faut entreprendre un gros effort de promotion des diplômés ES. Même s'il n'y a que peu de personnes qui ne connaissent pas du tout le profil, ils sont encore trop. Bien qu'il faille certes agir dans tous les domaines, il est primordial de promouvoir les diplômés ES d'abord dans les services et départements du personnel. Il semble que ce soit une place-clé qui émet les premiers avis lors des candidatures. Ceci aussi en ciblant ceux qui vont terminer leurs études ES.

A l'ODEC, nous allons poursuivre l'évaluation du degré de notoriété pour déterminer plus exactement où il faudrait judicieusement et le plus efficacement possible pousser ce degré de notoriété des diplômés ES. L'ODEC peut certes travailler selon le principe de l'arrosoir, mais les différents diplômés ES peuvent contacter directement les personnes importantes dans leur entreprise, et il en va de même pour les écoles supérieures avec leurs contacts dans les entreprises. <



Gestion de la situation économique actuelle

Depuis des mois, nous sommes inondés de pronostics tous plus négatifs les uns que les autres, provenant ou concernant l'économie. Des montants pour des mesures conjoncturelles ont été débloqués, montants qui auraient été totalement impensables une année plus tôt. Comment et où celles-ci vont-elles être engagées? A peine est-ce défini que les critiques fusent de toutes parts. Quelles sont les conséquences pour les employeurs de PME, et surtout pour leurs salariés? Ne serait-il alors pas préférable de s'adonner à la politique de l'autruche et d'attendre que cela passe? Fermer les yeux devant les différents scénarios futurs de l'économie suisse, européenne ou mondiale n'est évidemment pas recommandable, car nous sommes d'une façon ou d'une autre concernés. Chaque revers conjoncturel offre aussi une chance de renouveau. Comment l'ODEC peut-elle tirer profit de la situation pour ses membres?



Perception des compétences

Pendant plus d'un an, nous avons collecté des informations auprès des responsables du personnel de sociétés de tous secteurs économiques, pour déterminer comment les compétences des diplômés ES étaient perçues du côté de l'employeur (nous avons fait paraître deux rapports intermédiaires dans nos Bulletins de mars et juin 2008). Lors d'un quasi plein-emploi, resp. lors d'un faible taux de chômage, comme c'était le cas en Suisse jusqu'à aujourd'hui, les compétences de base qu'un diplôme certifie sont plutôt accessoires. Pour plusieurs entreprises, il était plus important de pouvoir engager des collaborateurs, et le marché des diplômés ES à la recherche d'emploi était presque sec. Les données, et les informations que l'on peut en tirer, sont donc d'autant plus importantes.

Si la récession mondiale devait aussi toucher la Suisse, il serait donc d'une importance cruciale que le profil des diplômés ES soit connu dans l'économie, la politique et la société. En page 26, nous avons établi un rapport sur la perception du profil ES par les responsables du personnel.

Enquêtes et sondages de l'ODEC

Partout et sur tout, on nous demande de participer de gré ou de force à des enquêtes ou des sondages. Régulièrement, nous effectuons nous aussi des enquêtes, car ce n'est qu'avec ces données collectées que l'on peut tirer des informations et des tendances qui reposent sur des bases solides. Les informations sur les salaires, les compétences ou la satisfaction des diplômés ES n'ont de valeur que si un grand nombre de personnes y participe. Que nos nombreuses enquêtes soient effectuées à 90% parmi les membres ODEC, signifie que nos membres contribuent à faire bouger les choses. Le présent Bulletin marque aussi le début de l'enquête «Sondage sur les salaires 2009/2010». Le texte de presse concernant le précédent sondage des salaires ES 2007/2008 a été publié 85 fois.

Plans d'études cadres ES

Les domaines professionnels recouvrant le plus grand nombre d'étudiants ont réussi à faire adopter leurs plans d'études cadres. Les responsables des plans d'études cadres ont effectué un gros travail. Avec la mise en place de ces plans, on ne parle dorénavant plus de contenus de branches, mais de compétences que les étudiants doivent acquérir. Ainsi, les diplômés d'un même domaine professionnel, indépendamment des écoles supérieures suivies, devraient en grande majorité faire preuve des mêmes compétences. Ceci aura d'autres conséquences pour les écoles supérieures, et cela engendrera en soi de nouvelles exigences tant pour le personnel enseignant que pour les écoles supérieures. Les plans d'études cadres définissent le cadre des compétences exigées des diplômés. Comment ces compétences sont transmises, relève de chaque école supérieure et est définie dans leur plan d'études.

Un coup d'oeil sur l'avenir permet de voir qu'il y aura quelques changements, tant dans l'économie, la société que dans le paysage de la formation des écoles supérieures. Répondre activement aux exigences est une chance en soi.

Urs Gassmann, Directeur ODEC

Entretien avec Eric Salamin*, par Florence de Bondeli

Le froid dans tous ses états ...

Après avoir testé les valeurs thermiques sous tous leurs aspects, et sans que ses déboires professionnels ne le refroidissent pour autant dans le déroulement de sa carrière, Eric Salamin vient d'atterrir sur une base aérienne.

Votre formation professionnelle inclut entre autre un diplôme ET. Quelles sont donc aujourd'hui vos activités professionnelles?

Après avoir pendant quelque dix années travaillé puis dirigé l'entreprise familiale Unitech (entreprise d'installations et d'appareils frigorifiques), j'ai décidé d'entreprendre une formation ET en génie thermique et climatique (2005), ne sachant pas de quoi demain était fait: réussir à développer l'entreprise familiale ou passer à autre chose? Puis, la conjoncture économique «aidant», j'ai dû me résoudre à quitter l'entreprise familiale et j'ai eu la chance d'atterrir en 2008 à la Base Logistique de l'Armée BLA (aérodromes militaires de Meiringen/BE et de Sion/VS) comme Responsable technique CVC (chauffage-venti-

les dépenses inutiles, je suis contre les petits chefs et les exercices inutiles; si l'occasion se présentait, je participerais à une mobilisation pour défendre mon pays et ma famille.

Quel rôle ont les langues dans votre activité?

Un rôle primordial (français, allemand, italien, mais pas un mot ... d'anglais), car mon actuelle fonction était en général attribuée à un alémanique, et que l'on voulait cette fois-ci un francophone qui parle l'allemand.

Que vous ont apporté les études ET/ES?

Initialement, je voulais faire des études à plein-temps (PLT) à Yverdon, mais les études en emploi (EE) se sont plus révélées plus pratiques qu'un PLT, c'est ce

bien content d'avoir suivi ces études, que ce soit pour les connaissances professionnelles et les contacts humains, ou pour les portes qu'elles m'ont finalement ouvertes.

Que recommanderiez-vous à un directeur d'ES ou aux autorités ES pour le futur?

D'accélérer la reconnaissance des écoles ES, et de lutter contre leur encore trop «faible» réputation, de valoriser les connaissances ES acquises, de mettre en avant que l'aspect pratique ES est immédiatement vendable et rentable.

Seriez-vous intéressé à y enseigner?

Oui, et j'y apporterais mon expérience et mes acquis industriels; pour moi, c'est une ouverture d'esprit, avec davantage de connaissances connexes, une pratique supplémentaire, mais malheureusement, en tout cas à l'heure actuelle, j'aurais un problème d'horaire.

A votre avis, en quoi le paysage de la formation professionnelle pourrait-il être amélioré?

Il faudrait développer le «e-learning», car tout déplacement finalement coûte du temps, occasionne surcharge et fatigue, et nuit à l'environnement.

Que diriez-vous à un jeune qui entame sa vie professionnelle?

De bien réfléchir à sa voie et de s'y tenir, de multiplier au besoin et au préalable les stages pour confirmer son choix, ensuite d'aller au bout de ses choix quels qu'ils soient pour obtenir une certification.

Votre relation à l'ODEC?

Je suis membre de l'ODEC depuis 2005, et Président de l'ODEC-Romandie depuis 2007. L'ODEC doit continuer à mieux et plus représenter la Suisse romande, à tenir davantage compte des Romands et du français, de renforcer le soutien à la reconnaissance des titres, et de développer le site Internet en français et de l'aligner davantage sur l'allemand (droit aux mêmes informations), de



* Carte d'identité

Nom: Eric Salamin
Naissance: 1970
Nationalité: suisse

Professions: Apprentissage de dessinateur en bâtiments, CFC de maçon et de dessinateur-frigoriste, puis techn. ET en génie thermique et climatique (2005)

Activité prof. actuelle: Responsable technique CVC (chauffage-ventilation-climatisation) à la Base Logistique de l'Armée BLA (aérodromes militaires de Meiringen/BE et de Sion/VS)

Activités extra-prof.: Président de l'ODEC romande depuis 2007, moniteur J+S de football pour juniors depuis 2006

lacion-climatisation) + sécurité (systèmes de fermeture) + installation d'extinction CO² (protection incendie).

Oh, je n'ai pas d'atome particulièrement crochu avec le milieu militaire ou l'armée, sauf peut-être mon patriotisme. J'ai fait mon armée comme tout le monde, je suis pour l'armée de milice, contre

que j'ai pu constater en voyant les PLT terminer. Par ailleurs, le PLT est plus difficile à gérer sur les plans financier et de logistique professionnelle (il faut quitter son job). Comme je voulais effectuer une formation continue pour ma société Unitech, le choix EE s'est finalement imposé par la force des choses. Je suis

maintenir le registre ES, de creuser la plate-forme Xing, d'offrir des services en cas de conflits p.ex.

Quels ont été les éléments marquants et décisifs de votre vie professionnelle/privée qui ont influé votre parcours?

Dans mon entreprise familiale qui rencontrait beaucoup de difficultés dues aussi à la conjoncture économique, les salaires étaient maigres, les activités chronophages, les engagements énormes, les fonctions multiples et les responsabilités lourdes. Aujourd'hui, je me trouve mieux loti et placé que le 80% de mes collègues d'études, même au niveau salaire.

Comment avez-vous accédé à vos postes?

Mon vécu d'entreprise familiale sous tous ses aspects, les langues, ma formation ET, mon expérience professionnelle, et naturellement ma motivation. Tous mes avatars précédemment cités m'ont finalement servi pour décrocher mon poste actuel.

Si vous deviez reconstruire votre vie professionnelle?

Je ne changerais rien, tout m'est utile. Aujourd'hui, je suis très satisfait de travailler pour la Confédération, par esprit patriotique; toutes mes expériences m'ont servi et m'ont bâti et m'ont finalement conduit à la BLA, et j'en suis fier. Je suis ravi de mon poste, de mon salaire, de mon statut, d'être arrivé là où j'en suis. Même si je n'ai malheureusement pas réussi à sauver l'entreprise familiale, je suis aujourd'hui heureux de mon sort.

Comment voyez-vous votre avenir?

Je pourrais augmenter mes responsabilités à la BLA, et voudrais me rapprocher encore plus de mon domicile et de ma famille.

D'où puisez-vous votre énergie quotidienne?

Chaque semaine, je travaille 3 jours à Meiringen (BE); j'en profite pour me consacrer à mon activité professionnelle, pour faire du sport et fitness (n'oublions pas que ma nouvelle fonction me fait dépendre du Département fédéral de la population et du sport DDPS!); je travaille les 2 autres jours à Sion (VS), ce qui me permet d'être relativement proche de mon domicile et donc de pouvoir me consacrer à ma famille et à ma vie de

famille. J'ai voulu quitter mon statut de chef d'entreprise (entreprise familiale) car la pression des résultats était trop grande et la qualité de vie trop mauvaise. Aujourd'hui, je respire tout en en faisant certes beaucoup, mais les conditions sont bien meilleures, du moins elles me conviennent mieux!

Ma famille est le pilier de ma vie; je veux voir grandir mes enfants, j'ai une forte complicité avec ma famille (propre et élargie) et en famille. Les yeux brillants de mes enfants quand je peux leur montrer les FA18 sur la base de Sion sont un bonheur pour moi. La stabilité financière et la régularité professionnelle de ma nouvelle situation couronnent le tout. Tant que je suis en bonne santé, que je peux garder ma/mes passions, que je peux continuer à me lever le matin avec joie, tout va bien.

Que souhaitez-vous à la Suisse?

Que la Suisse reste ouverte mais indépendante de l'Europe et garde ses caractéristiques propres. La Suisse est certes petite mais elle a plein de qualités, elle dispose et dispense une bonne formation professionnelle qui est fort bien reconnue à l'étranger, et elle offre une qualité de vie indéniable.

Quelle conclusion?

Je déplore que les gens, et les jeunes en particulier, baissent les bras trop vite face aux problèmes qui peuvent survenir dans la vie familiale, professionnelle ou relationnelle. Si on est né sur cette terre, c'est pour quelque chose, et c'est la base de la vie. En dépit du fait que ma vie familiale me satisfasse pleinement, et que ma carrière progresse bien, je reste touché par les divorces et les incivilités. Mais ce qui m'interpelle le plus, c'est l'agressivité, la perte ou le manque de repères, de respect et de valeurs que l'on rencontre dans la société actuelle.

L'entretien fut réalisé en face à face.

és-L | école supérieure en
Éducation Sociale - Lausanne

*« une école au cœur de la ville,
une profession au cœur du social »*

propose une pédagogie humaniste et holistique dans une démarche transdisciplinaire innovante :

- ✚ une philosophie pratique, une éthique sensible pour prioriser **subjectivation de la personne et autonomie réciproque**
- ✚ des espaces d'animation et d'improvisation pour développer la **créativité sociale**
- ✚ l'apprentissage par problème pour susciter **initiative et esprit de recherche**
- ✚ des **pratiques artistiques** pour cultiver **intelligence émotionnelle et empathie**
- ✚ l'affinement du sens esthétique pour promouvoir une **qualité de vie**
- ✚ des forums actualité, croisement de regards pour saisir **les politiques sociales** dans leurs orientations et leurs conséquences

... pour une éducation sociale citoyenne

Place du Tunnel 21 · CH 1005 Lausanne www.es-l.ch · info@es-l.ch
Tél. +41 (21) 320 12 03 · fax +41 (21) 320 12 04

Bannière publicitaire sur www.odec.ch

Depuis le 9 avril 2008, les bannières publicitaires sont possibles sur notre site web. Nous répondons ainsi à un besoin des Écoles supérieures et des prestataires de formations en tout genre. Grâce aux bannières publicitaires, il est désormais possible de diffuser de la publicité pendant 1 à 6 mois de manière ciblée.

Par mois notre site enregistre: _____

65'000 clics
10'080 visites de la page d'accueil



Bannières 2009

Coûts: CHF 220.- pour 1 mois
CHF 600.- pour 3 mois
CHF 1'000.- pour 6 mois

Taille: GIF/JPG 120 x 60 pixels

Rabais: membres et bienfaiteurs 20%

ODEC

eichgutstrasse 1 | postfach 2307 | 8401 winterthur

tel.: 052 214 22 40 | fax: 052 214 22 42

info@odec.ch | www.odec.ch | postkonto: 80-68814-9

