



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

JUNI 2009

**«Mein HF Abschluss,
eine wichtige und richtige
Entscheidung»**

CARMEN ZANGGER, ODEC-MITGLIED
INTERVIEW, SEITE 14



**«Il faut laisser de
nombreuses portes ouvertes
et demeurer curieux,
réactif et proactif dans
tous les domaines»**

GAËL GUITTET, MEMBRE DE L'ODEC
INTERVIEW, PAGE 24



Jahresbericht 2008

EurEta-Tagung

**Bildung unter dem
Einfluss der
Wirtschaftskrise**

Rapport annuel 2008

Rencontre EurEta

**Formation sous
l'influence de
la crise économique**

GÖNNERMITGLIEDER

Firmen/Entreprises:

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

Schulen/Ecoles:

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
HFW Baselland, Reinach
Höhere Fachschule für Medizintechnik, Sarnen
Höhere Fachschule HF Elektronik, Biel
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, Muttenz
Metallbautechnikerschule SMT, Basel
Schaffhauser Technikerschule STS, Schaffhausen
Schweizerische Bauschule, Unterentfelden
Schweizerische Technische Fachschule Winterthur
Schweizerische Textilfachschule, 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

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

Swissmem Zertifikats-Lehrgänge – die praxisorientierte Alternative oder Ergänzung zum Nachdiplomstudium
Ziel: Steigerung der Führungs-Methoden und Sozialkompetenz – sichert den Führungserfolg in der Praxis!

Lehrgang für Leitende Techniker

Nächster Lehrgang startet am 17.08.2009. Dauer: 30 Tage in
7 Teilen von 4-5 Tagen plus 5 Selbstlertage, Projektarbeit
und Zertifikatsprüfung. Das Zertifikat entspricht 17 ECTS-
Punkten.

Inhalte des Lehrgangs: Management und Mitarbeiter-
führung, Unternehmerisch-wirtschaftliches Denken und Han-
deln, Projektmanagement, Teambildung und Teamentwicklung,
Problemlösung, Information und Sitzungsleitung, Reden und
Auftreten, Persönliche Arbeitsmethodik, Prüfungen, Kurs-
abschluss

Lehrgang für Leitende Ingenieure

Nächster Lehrgang startet am 18.08.2009. Dauer: 21 Tage
in 7 Teilen von 2-5 Tagen plus 4 Selbstlertage, individuelle
Projektarbeit und Zertifikatsprüfung. Das Zertifikat entspricht
16 ECTS-Punkten.

Inhalte des Lehrgangs: Führungsgrundlagen / Psychologie,
Management und Betriebsführung, Unternehmerisch-
wirtschaftliches Denken und Handeln, Leadership und Mitar-
beiterführung, Team- und Projektführung, Rede- und Präsen-
tationstechnik, Selbstmanagement, Teamprojekt und Schluss-
arbeit, Zertifikatsprüfung

Mit Zusatzmodulen kann das Zertifikat als Projektmanager oder Verkaufingenieur erreicht werden.

Detaillierte Informationen finden Sie unter: www.swissmem-kaderschule.ch Swissmem Kaderschule, Brühlbergstrasse 4,
8400 Winterthur, Tel. 052 260 54 54 / e-mail: kaderschule@swissmem.ch

INHALT

- 2 Unsere Gönnermitglieder
- 3 Editorial
- 4 Diplomfeiern
Kolumne zur
Bildungslandschaft
- 5 Jahresbericht der
Geschäftsstelle
- 6 Jahresbericht des
Präsidenten
- 7 NDS-Nachdiplomstudien
- 8 Wann kommt der Dipl.
Ingenieur/in HF?
GmbH und AG – Verzicht
auf Revision (Opting-out)
- 9 Die Praxisprüfung NIV
- 10 Circle-Mitgliedschaft
Neues Design für unser
Bulletin
- 11 Gehaltserhebung 2009/10
- 12 EurEta-Tagung in Brüssel
- 13 Rahmenlehrpläne
- 14 Interview mit ODEC-
Mitglied Carmen Zangger
- 15 Impressum
- 16 Aus- und Weiterbildung
in der Wirtschaftskrise
- 18 Delegiertenversammlung

SOMMAIRE

- 19 Editorial/Impressum
- 20 Nouveau design pour
notre Bulletin
Echos: système éducatif
- 21 Enquête salariale 2009/10
- 22 Rencontre EurEta
- 23 Plans d'études cadres ES
- 24 Interview de Gaël Guittet,
membre de l'ODEC
- 26 Rapports annuels ODEC
- 28 Crise et formation
- 30 Assemblée des délégués
L'ODEC se mobilise pour...
- 31 Membre Circle

Das Bulletin erscheint in neuem Design

Für die Findung des neuen Designs unseres Bulletins haben wir im letzten Info E-Mail dazu aufgefordert, Vorschläge für die neue Gestaltung einzureichen. Ziel war es ein Design für die neue «Bulletin-Serie» zu erhalten, welches vom Konzept her auf dem bisherigen aufbaut und die Wiedererkennbarkeit gewährleistet. Einige unserer Mitglieder haben uns Ideen zugestellt und haben uns neue Eindrücke geliefert, welche zum neuen Design führten (Seite 10). Das erste Bulletin mit dem neuen Design halten Sie bereits in Ihren Händen.

Die Integrierung der aktiven Abfrage der Bedürfnisse unserer Mitglieder in die Repräsentation des Verbands spiegelt sich auch in einem unserer Leitsätze wider: «Wir sind effektiv: Wir investieren die uns zur Verfügung stehenden Ressourcen sinnvoll. Dabei orientieren wir uns an den Bedürfnissen unserer Mitglieder.» Der aktive Austausch von Gedanken und Ideen fördert die Innovation. Es muss nicht immer gleich die Lösung präsentiert werden, meist genügt ein richtiger oder besser gesagt «der richtige Input» um die Lösung zu finden. Ein Anstoss an der richtigen Stelle kann schlussendlich Berge versetzen. Deshalb sind wir immer für Ideen und Anregungen dankbar.

*Aktuelle Umfrage*

Der Startschuss für die alle zwei Jahre durchgeführte Gehaltserhebung ist im März 2009 gefallen. Die Datenerhebung wird noch bis Ende Juni 2009 geführt, bis dahin gehen wir davon aus, dass genügend Daten für eine aussagekräftige Gehaltserhebung 2009/2010 vorhanden sein werden. An dieser Stelle möchten wir all jenen danken, die an der Umfrage teilgenommen haben und möchten gleichzeitig diejenigen motivieren, welche sich noch nicht zur Teilnahme durchringen konnten. Der Gehaltserhebung wurden drei neue Fragen angefügt, von welchen wir Ihnen heute ein Zwischenresultat präsentieren können (Seite 16). Bei diesen Fragen ging es um das Aus- und Weiterbildungsverhalten der Absolventen HF unter dem Einfluss der heutigen wirtschaftlichen Situation, die Beeinflussung der Krise und die damit verbundene Arbeitsplatz(un)sicherheit, und die Höhe des prozentualen Anteils der Absolventen HF, welche im Sinn haben eine mindestens 6-monatige Bildung im 2009/2010 zu beginnen. Die Aussagen lassen auch Rückschlüsse zu, wie attraktiv die Absolventen HF für den Bildungs- als auch für den Arbeitsmarkt sind. Ca. 30% haben im Sinn eine entsprechende Bildung zu beginnen. Dies bestätigt auch die Aussage aus der Studie bei den Personalverantwortlichen (Bulletin März 2008), welche die Weiterbildungsbereitschaft der Absolventen HF als «hoch» einschätzten.

Wichtiger Schritt für die Absolventen der nicht akademischen Bildung der EU Level D

An einem zweitägigen Treffen von EurEta in Brüssel mit integriertem Forum im EU-Parlament konnten wichtige und interessante Schritte zur Anerkennung und Positionierung der höchsten nichtakademischen Studiengänge eingeleitet werden. Arbeiten, welche in der Schweiz schon viel Geduld und Ausdauer benötigen, erfahren in der EU eine neue Dimension. Bildungsstufen, welche europäisch nicht «grob einheitlich» geregelt sind – dazu gehört der ganze Nicht-Hochschulbereich – müssen in Eigeninitiative Vergleichbarkeiten zu Bildungsabschlüssen anderer Länder schaffen. EurEta kann hier das Vehikel sein, das zur Vergleichbarkeit führt. Inwieweit wir

(Absolventen HF) hier auf die Unterstützung der zuständigen Bundesämter zählen können, wenn es um internationale Belange geht, ist noch nicht klar (Seite 12).

Sicher ist, wollen wir etwas erreichen was uns nützt, dann müssen wir und jeder Einzelne selber aktiv werden. Jede Unterstützung und jede Teilnahme an unseren Umfragen ist ein weiterer Schritt zugunsten der Absolventen HF, den Studenten HF und der Höheren Fachschulen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Ihr Urs Gassmann, Geschäftsführer

ODEC-Auszeichnung an Diplomfeiern

Vom 12. Februar 2009 bis 11. Mai 2009 konnten wir an folgenden Diplomfeiern die beste Diplomnote auszeichnen:

Baukaderschule St. Gallen (27. Februar 2009)

Beste Diplomnote HF: Dominic Wäger

Schweizerische Technische Fachschule Winterthur (3. April 2009)

Beste Diplomnote HF: Ronny Britt

Schweizerischen Bauschule Aarau (3. April 2009)

Beste Diplomnote HF: Peter Odermatt

Schweizerischen Institut für Betriebsökonomie, Zürich (29. April 2009)

Beste Diplomnote HF: Silvana Paola Marazzi

Baukaderschule St. Gallen (9. Mai 2009)

Beste Diplomnote HF: Ursin Venzin

KOLUMNE



Sand im Getriebe ...

Im Mai 2006, vor rund drei Jahren also, haben Volk und Stände die neuen Bildungsrahmenartikel in der Bundesverfassung gutgeheissen, in denen auch ein neuer Artikel über die Förderung der Weiterbildung enthalten ist. In Fachkreisen war man befremdet, wie zögerlich der Bundesrat (BR) bei der Umsetzung dieser neuen Verfassungsbestimmung ans Werk ging. Im Januar 08 war dieses Geschäft dann endlich auf der Agenda des BR und man erwartete, dass die Verwaltung nun mit dem Auftrag betraut werde, den Entwurf für ein Weiterbildungsgesetz auszuarbeiten. Das Erstaunen war gross, als anstelle eines Gesetzesentwurfes ein «weiterbildungspolitischer» Analysebericht für Ende 08 in Auftrag gegeben wurde. Was im Bereich Weiterbildung noch gross analysiert werden sollte, war niemandem so ganz klar. Mit einiger Verspätung kam dieser Bericht nun Ende März 09 in den BR. Wer erwartet hatte, dass nun nach Vorlage dieses Berichtes der Startschuss für ein Weiterbildungsgesetz gegeben werde, lag falsch. Einer dürren Pressemitteilung aus dem Bundeshaus entnehmen wir, dass der Bundesrat den Weiterbildungsbericht zur Kenntnis nahm und nicht zur Veröffentlichung freigab. Was von der breiten Öffentlichkeit neben Bank- und Wirtschaftskrise kaum zur Kenntnis genommen wurde, hat in den Kreisen der Bildungsfachleute und der Politik für mehr als nur Unmut gesorgt. Im Klartext heisst das nämlich nichts anderes, als dass die Vorlage schlicht und einfach versenkt worden ist. Vor Ablauf eines Jahres wird der BR wohl kaum wieder auf das Thema zu sprechen kommen.

Über die Hintergründe dieser eigenartigen Politposse kann man nur spekulieren. Hahnenkämpfe zwischen einzelnen Magistratspersonen im BR, wie man von gewöhnlich gut unterrichteter Seite hört oder Rückstellung eines als nicht dringlich taxierten Geschäftes, neben all den grossen Brocken mit denen

sich der Rat zurzeit schwer tut? Tatsache ist, ich habe es vor einem Jahr an dieser Stelle auch schon erwähnt, dass in einem neuen eidgenössischen Weiterbildungsgesetz einige wichtige Elemente zur Förderung der Erwachsenenbildung geregelt werden müssen. Stichworte dazu sind Weiterbildungsurlaub, Nachholbildung für fehlende Grundkompetenzen bei Erwachsenen, Gutscheine für Weiterbildung und höhere berufliche Bildung oder allgemeiner gesagt, der Zugang zur und die Beteiligung an der Weiterbildung muss gefördert werden. Kommt dazu, dass sich leider auch in der Schweiz der Konjunkturrhimmel in der nächsten Zukunft verdüstern wird und gröbere Arbeitsmarktprobleme zu erwarten sind. Weiterbildung wird dabei nicht das einzige, aber immerhin ein wichtiges Gegenmittel sein. Im Rahmen der Arbeitslosenversicherung steht jährlich rund eine halbe Milliarde Franken für arbeitsmarktliche Massnahmen zur Verfügung, etwa 350 Millionen allein für Bildungsmassnahmen. Diese Mittel sollten vermehrt präventiv verwendet werden. Damit dies geschehen kann, ist dringend eine bessere Verzahnung mit dem Weiterbildungssystem notwendig. Auch darüber und über die dazu nötigen Laufbahn- und Bildungsberatungen könnte sich das Weiterbildungsgesetz aussprechen.

Die Schweiz wird bald eines der letzten Länder sein, das noch keine einheitliche gesetzliche Regelung für die Weiterbildung der Erwachsenen kennt. Ich gehe davon aus, dass die zögerliche Haltung des BR in nächster Zukunft durch die Politik unter Druck kommen wird und doch noch in absehbarer Zeit mit den Arbeiten zu einem Weiterbildungsgesetz begonnen wird.

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

ODEC-Jahresbericht 2008 der Geschäftsstelle

Urs Gassmann, Geschäftsführer

Auszug aus dem Jahresbericht zuhanden der 24. Delegiertenversammlung vom 9. Mai 2009 in Luzern

Einleitung

Für die Geschäftsstelle war das Jahr 2008 ein interessantes, bewegtes und sehr erfolgreiches Verbandsjahr. Wir konnten die Zusammenarbeit mit einzelnen Höheren Fachschulen ausbauen. Die Übergabe unserer Auszeichnung an den Diplomanden mit der besten Diplomnote wird an vielen Diplomfeiern zum festen Bestandteil des Anlasses. Unsere durchgeführten Umfragen stiessen auf ein grosses Interesse, da zu den Absolventen HF keine Studien bestanden, ausser die des ODEC. Alle Events konnten erfolgreich durchgeführt werden.

Langsam aber stetig steigt der Einbezug des Namen ODEC in der Berufsbezeichnung unserer Mitglieder. Die Bezeichnung dipl. Xy HF/ODEC wird immer mehr verwendet. Die Verbundenheit mit dem ODEC und dem Abschluss einer Höheren Fachschule hat erfreulicherweise in den letzten Jahren zugenommen.

Der Anteil Neumitglieder, welcher durch Mitglieder des ODEC auf den Verband aufmerksam gemacht wurde, hat sich im 2008 vergrössert. Neumitglieder, welche vor über 10 Jahren eine Höhere Fachschule abgeschlossen haben, erhielten Informationen zum Verband meist durch Kollegen. Bei Absolventen aus dieser Zeit konnten nicht einmal 15% kontaktiert werden. Das Potenzial an Mitgliedern aus Absolventen mit Abschluss vor dem Jahr 2000 ist weiterhin sehr gross. Hier ist der Verband darauf angewiesen, dass die Werbung von Kollege zu Kollege funktioniert.

Im letzten Monat, hat ein Mitglied ein Neumitglied in Shanghai angeworben. Auch sonst hat der Anteil Mitglieder, welcher im Ausland lebt im 2008 weiter zugenommen. Damit kommen wir zu unserem Leitsatz «Wir knüpfen Kontakte. Wir erweitern ständig unser nationales und internationales Netzwerk. Damit wir unsere Beziehungen einfacher spielen lassen können» ein Stück näher. Mitglieder, die im Ausland leben, sind gerne bereit Informationen und ihre Erfahrungen an den Verband und seine Mitglieder zu geben.

Dieser Jahresbericht schliesst die Tätigkeiten vom 11. April 2008 bis 3. April 2009 ein. Das Verbandsjahr 2008 brachte neue Impulse:

- ▶ Neue Informationsdokumente wurden erstellt
- ▶ Internationale Positionierung wird immer wichtiger
- ▶ Ergebnisse aus der Umfrage bei den Personalverantwortlichen geben wichtige Erkenntnisse
- ▶ Das Register HF hat die Marke von 1'500 Registrierten übertroffen
- ▶ Die Mitgliederdatenbank wurde im Mitgliederbereich aufgeschaltet
- ▶ Kontakte zu den Schulleitern aller Bereiche wurde aufgenommen
- ▶ Neues Konzept für die Schulbetreuung wurde erstellt

Schwerpunkte

An dieser Stelle möchte ich dem Zentralvorstand, den Vorständen der Mitgliedervereinigungen, den Mitarbeitern in den Kommissionen und den sporadischen Helfern danken, ohne deren Unterstützung die gestellten Aufgaben nicht lösbar oder durchführbar gewesen wären. Einige Themen des Jahres 2008:

Werbematerial

- ▶ *Displays:* Erstellung von Displays (80 x 200 cm). Um den Bedarf an den Displays durch Höhere Fachschulen abzudecken, wurden insgesamt 20 Displays mit sieben verschiedenen Sujets erstellt. Die Präsenz dieser Displays wollen wir weiter hoch halten. Als weiteres Werbematerial sind im Jahr 2008 Broschüren und Postkarten erstellt worden.
- ▶ *Fotoshooting:* Das eintägige Fotoshooting mit unseren Mitgliedern bot die Grundlage für das im Jahr 2008 erstellte Werbematerial. Es soll jährlich ein Fotoshooting des ODEC durchgeführt werden.

Präsidentenforum

Die Beteiligung der Präsidenten der Mitgliedervereinigungen war weiterhin schwach. Teilweise waren mehr Zentralvorstandsmitglieder anwesend als Präsidenten der Mitgliedervereinigungen. Die

se Präsenz zeigte aber auch deutlich auf, dass nur wenige Ressourcen bei den Vorständen vorhanden waren und sind. Über die weitere Durchführung des Präsidentenforums wird an der Delegiertenversammlung informiert.

Geschichte des ODEC

Die im 2006 begonnene Arbeit um die Geschichte des ODEC zu erfassen wurde abgeschlossen und ist jetzt zur Gestaltung und für den letzten Schliff bereit. Die eigentliche Geschichte über den ODEC wird mit Interviews mit den Gründungsmitgliedern, mit Studenten- und Aktivmitgliedern ergänzt. Wir werden laufend darüber informieren.

Int. Verbandstitel

Unser internationaler Verbandstitel «Professional Bachelor ODEC» hat sich in vielen Verwendungen auf internationaler Ebene in der Arbeitswelt bewährt. Das englische Supplement, welches zusammen mit dem Titel vergeben wird, übersetzt den schweizerischen dipl. HF in das angelsächsische System. Von Seiten der Höheren Fachschulen wird der «Professional Bachelor» angestrebt. Unser Vorstoss des englischen Titels erfüllt seine Wirkung.

Mitarbeit im ODEC

- ▶ *Zentralvorstand:* Die Findung neuer, geeigneter Zentralvorstandsmitglieder gestaltete sich schwieriger als vermutet. Aus dem Bereich Betriebswirtschaft konnte ein zukünftiges Zentralvorstandsmitglied gewonnen werden. Die Wahlen finden an der DV 2009 am 9. Mai 2009 in Luzern statt. Die Suche nach weiteren Zentralvorstandsmitgliedern aus den noch nicht im Vorstand vertretenen Bereichen wird auch im 2009 fortgesetzt.
- ▶ *Schulbetreuung:* Einige wenige Höhere Fachschulen werden ausgezeichnet von unseren Mitgliedern betreut. Ziel ist es die Anzahl der Schulbetreuer weiterhin auszubauen. Um die Unterbesetzung an Schulbetreuern aufzufangen wird diese Funktion neu zusätzlich von der Geschäftsstelle übernommen.

▶ *Events:* Alle angebotenen Events konnten mit einer Ausbuchung von mindestens 75% durchgeführt werden. Einige Events waren nach kurzer Zeit bereits ausgebucht. Dieses Interesse an den

Events nehmen wir zum Anlass die Anzahl der Angebote zu erhöhen. Eine neue Art von Events ist in Planung.

Internet

Der Informationsgehalt unserer Homepage überzeugt vermehrt Absolventen HF Mitglied im ODEC zu werden. Während des Jahres wurden verschiedene Anpassungen vorgenommen wie:

- ▶ Mitgliederliste mit Zusatzinformationen
- ▶ Alle Rubriken wurden nochmals überarbeitet
- ▶ Ausbau der italienischen Seiten
- ▶ Aufschaltung einer Downloadseite für Resultate von Umfragen
- ▶ Möglichkeit der Bannerwerbung
- ▶ Aufschaltung der Xing Gruppe ODEC als Ergänzung zur Homepage

Die Seite der Weiterbildung ist für Weiterbildungsinteressierte als auch für Bildungsberatende eine wichtige Quelle.

Netzwerkplattform Xing: Bereits haben sich 385 Mitglieder in die Xing Gruppe ODEC eingeschrieben. Diese Gruppe dient dem direkten Austausch von Informationen der Mitglieder untereinander.

Die Attraktivität der Homepage wird auch weiterhin gefördert.

Umfragen

▶ *Neumitglieder:* Weiterhin werden die meisten Neumitglieder als Student/in durch Höhere Fachschulen auf den ODEC aufmerksam. Bei denjenigen, welche schon länger abgeschlossen haben, sind es die privaten oder geschäftlichen Kollegen, unsere direkte Kontaktaufnahme und immer wichtiger das Internet. Einige sind bereits durch Xing auf uns aufmerksam geworden.

▶ *Personalverantwortliche:* Wir konnten diese Umfrage nach über einem Jahr Datensammlung erfolgreich beenden. Über 700 Personalverantwortliche haben an der Umfrage teilgenommen, was auch eine seriöse Auswertung zulässt. Im Bulletin März 2009 haben wir die ersten Resultate daraus zur Bekanntheit des Profils der Absolventen HF veröffentlicht. Weitere Auswertungen werden im Jahr 2009 folgen.

Höhere Fachschulen

▶ *Konferenz HF:* Die Konferenz HF, Dachorganisation der Höheren Fachschulen, hat sich weiter organisiert und im Herbst 2008 eine Generalsekretärin eingestellt. Der ODEC wird bei bereichsübergreifenden HF relevanten Themen

primär mit der Konferenz HF zusammenarbeiten und bei bereichsspezifischen Themen weiterhin mit der jeweiligen HF Organisation der Schulen. Bei der Generalversammlung der HF des Sozialbereichs (SPAS) wurde der ODEC eingeladen um sich vorzustellen.

▶ *Diplomfeiern:* Der ODEC konnte an 22 Diplomfeiern (2007 waren es 17 Diplomfeiern) anwesend sein und die beste Diplomnote auszeichnen. An 3 Diplomfeiern konnten wir nicht präsent sein, da die personellen Ressourcen nicht vorhanden waren. An Spitzentagen wurden bis zu vier Diplomfeiern durchgeführt, an welchen der ODEC eingeladen war.

▶ *Koordination HF – ODEC:* Im März wurden die ersten Höheren Fachschulen kontaktiert um die Aktivitäten zu koordinieren und in der Geschäftsstelle eine Jahresplanung zu erstellen. 60% der Schulen sind an einer Koordination der Aktivitäten wie Diplomfeier und Schulbetreuung interessiert.

Ausbau des ODEC

Der ODEC ist zu 90% von den Mitgliederbeiträgen abhängig. Dies bedeutet auch, dass der Ausbau des ODEC direkt mit dem Wachstum der Mitgliederanzahl zusammenhängt. Die gute Zahlungsmoral unserer Mitglieder erlaubt uns die Geschäfts-

stelle auszubauen. Dies wird notwendig, da im Milizsystem, sprich der Freiwilligenarbeit, die anfallenden Aufgaben nicht mehr erfüllt werden können.

Bereits heute bestehen über 150 Höhere Fachschulen. Dies ist eine Anzahl verschiedener Institute, die es nur auf dieser Bildungsstufe gibt und birgt deshalb grossen Aufwand in sich. Es wird von offizieller Seite angestrebt diese grosse Anzahl an Höheren Fachschulen zu reduzieren. Ob dieser Eingriff nützlich ist, ist jedoch höchst zweifelhaft, denn die Stärke der Höheren Fachschulen ist die Anpassung an die Wirtschaft und derer regionalen Bedürfnisse. Mit einer grösseren Anzahl Schulen kann dies besser erreicht werden.

Für uns alle, welche eine Höhere Fachschulen abgeschlossen haben, ist es von grossem Interesse, dass die Höheren Fachschulen sich den Anforderungen der Wirtschaft flexibel anpassen können und wie es auch die Absolventen HF sind, praxisorientiert bleiben.

Die Geschäftsstelle dankt den Mitgliedern für das Vertrauen und freut sich auf ein neues, erfolgreiches Jahr.

Der Jahresbericht ist auch auf unserer Homepage im Memberbereich hinterlegt

Jahresbericht 2008 des Präsidenten

Roger Dällenbach, Zentralpräsident ODEC

ODEC-Jahresbericht zuhanden der 24. Delegiertenversammlung vom 9. Mai 2009 in Luzern

«So ist das Wesentliche einer Kerze nicht das Wachs, das seine Spuren hinterlässt, sondern das Licht.» (A. de St-Exupéry)

Geschätzte Delegierte, liebe Gäste, werte KollegInnen. Wie oft fokussieren wir auf das Handfeste, das Greifbare und denken dabei nicht an die Wirkung? Muss ein Nutzen immer greifbar und unmittelbar realisierbar sein um als Wert wahrgenommen zu werden?

Das Eingangszitat von Antoine de Saint-Exupéry regt an, sich Gedanken zu machen über den Nutzen eines Absolventenverbandes. Ist es nicht so wie bei der Kerze – man sieht zuerst den Wachs und den Docht, vielleicht noch kunst-

volle Verzierungen. Doch den wesentlichen Nutzen – das Licht – können wir weder anfassen noch aufbewahren oder direkt monetarisieren. Aber wir können daraus Energie gewinnen – in Form von Vitalität und Lebensfreude, aber auch in physikalischer Form. Und letztere lässt sich schlussendlich sogar speichern und verkaufen.

Ich sehe da einige Parallelen zum primär ideellen, indirekten Nutzen der uns der ODEC bringt: Die Stärkung unseres Standes ist ein indirekter Nutzen für



uns als Individuen – der direkte Nutzen ist die erhöhte Arbeitsmarktfähigkeit, die persönliche Anerkennung und letztlich auch die dadurch verbesserten Karriere-chancen.

Die Positionierung unseres Standes bleibt denn auch die grösste Herausforderung des ODEC. Im vergangenen Jahr konnten wir in einigen der gesetzten Schwerpunkte Erfolge verbuchen:

- ▶ Wir können den Zentralvorstand dieses Jahr um eine Person aus dem Bereich Wirtschaft erweitern. Somit wird die Öffnung auch im Zentralvorstand vollzogen.
- ▶ Das Register HF erfreut sich eines grossen Interesses und wächst kontinuierlich weiter
- ▶ Der internationale Verbandstitel bewährt sich und entfaltet seine Wirkung – was uns auch die Mitgliederzunahme an im Ausland berufstätigen Absolventen bestätigt.

Der Titel wird heute im Übrigen als Vorschlag für eine offizielle Übersetzung ins Englische auch von der Konferenz der Höheren Fachschulen (K-HF) portiert und gefordert.

- ▶ Der ODEC setzte sich auch 2008 für die Standespolitik ein. An Vernehmlassungen, welche den Stand der HF – aber auch die Bildungsgänge auf Sekundarstufe 2 und somit die «Zulieferer» der HF – betreffen, beteiligten wir uns im Sinne eines konsequenten Einbringens unserer Interessen.

- ▶ Der Verband steht mit einer soliden Bilanz da und verfügt über eine gesunde Liquiditätsbasis.

Ich möchte hier aber auch nicht verschweigen, dass wir in zwei Belangen das Ziel noch nicht vollständig erreicht haben. Diese Themen wurden denn auch im vergangenen Jahr adressiert, analysiert und entsprechende Massnahmen eingeleitet:

- ▶ Die Umsetzung der Strategie der Öffnung (breite Mitgliederbasis) ist noch nicht im gewünschten Mass erreicht. Die Mitgliederentwicklung in den neuen Bereichen liegt hinter den Erwartungen. Wir mussten feststellen, dass wir mit den definierten Massnahmen zur Umsetzung unserer Strategie an die Limiten des Milizsystems gelangt sind.
- ▶ Die Zusammenarbeit mit anderen Interessengruppen auf der Stufe HF wurde ausgebaut und vertieft. Hier sind jedoch weitere Anstrengungen von Nöten, um die Basis für die Umsetzung der Strategiesäule «Bildungspolitik» zu stärken.

Anlässlich des Präsidentenworkshops und -forums sowie der ZV-Workshops wurden die möglichen Massnahmen erörtert und die weiteren Entwicklungsschritte geprüft. Nach wie vor ist für uns der Ausbau des Lobbyings in der Wirtschaft, der Öffentlichkeit, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern sowie in der Politik von zentraler Bedeutung. Die bisherigen Umsetzungsmassnahmen – dezentraler Aufbau des Netzwerkes und Erweiterung der Mitgliederbasis durch die Mitgliedervereinigungen und Regionen – sind aufgrund der limitierten Milizressourcen nur sehr schwer durchsetzbar.

Wir werden daher in Zukunft die strategischen Aufgaben und die zentralen Umsetzungsmassnahmen auf die Geschäftsstelle fokussieren. Dazu werden wir im kommenden Jahr einerseits die Geschäftsstelle durch eine zusätzliche Teilzeitstelle im administrativen Bereich ausbauen, andererseits den Geschäftsführer durch eine(n) stellvertretende(n) Geschäftsführer(in) entlasten. Mit letzterer Position wollen wir vor allem die Er-

weiterung in den neuen HF-Bereichen vorantreiben und das Netzwerk zu anderen Interessengruppen stärken – das angestrebte Wachstum liegt dem Aufbau der Geschäftsstelle somit als Zielvorgabe zugrunde. Wir tragen unsere Rolle weiterhin mit Weitblick und wir möchten uns noch stärker in das Rampenlicht bewegen. Es sind noch einige Schritte notwendig, bis wir im Zentrum des Lichtkegels stehen. Das nützt uns aber alles nichts, wenn sich das Licht nicht weiterhin entfaltet. In dem Sinne die Aufforderung an Sie alle: «Keep the candle burning».

Vielen Dank an alle Mitglieder für das Vertrauen und die Unterstützung, an die Vertreter und Vorstandsmitglieder der Regionen und Vereinigungen, die Geschäftsstelle und meine ZV-Kollegen für den Einsatz und allen unseren Partnerorganisationen sowie den uns zugewandten Politikern und Personen für die konstruktive Zusammenarbeit. ◀

NDS-NACHDIPLOMSTUDIEN

NDS – NACHDIPLOMSTUDIEN UNSERER GÖNNERMITGLIEDER

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

Wann kommt der Dipl. Ingenieur/in HF?

Dass der Dipl. Ingenieur/in HF den Dipl. Techniker/in HF als Titel ablösen wird, ist weiterhin ein Hauptziel des ODEC. Bei einigen wenigen Fachrichtungen wie zum Beispiel Hochbau und Innenarchitektur muss ein anderer, respektive adäquater Titel als Bezeichnung angestrebt werden.

Mit dem Bologna Prozess, welcher die Hochschullandschaft bestimmt, werden die Bezeichnungen wie «Ingenieur» oder «Architekt» bei neuen Abschlüssen nicht mehr als Titel verwendet. Seit dem Jahr 2008 schliessen die Absolventen einer Fachhochschule als «Bachelor of ...», resp. ab 2010 als «Master of ...» ab.

Schreiben vom 4. April 2005 von Bundesrat Joseph Deiss:

«Angesichts der zeitlichen Dringlichkeit habe ich mich für die (vorläufige) Beibe-

haltung der bekannten Titel «dipl. Technikerin HF/dipl. Techniker HF» entschieden. Die Ablösung der bisherigen ETH- und FH-Ingenieurtitel durch die Bachelor- und Masterabschlüsse und deren Etablierung auf dem schweizerischen Markt wird wohl noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Sie wird uns aber auch Gelegenheit geben, die Titelfrage bei den Abschlüssen der höheren Fachschulen zu überdenken.»

Wer in der Wirtschaft arbeitet und sich gewohnt ist, dass Entscheidungen

innert nützlicher Frist getroffen werden, kann die langen Entscheidungswege des Bundes und seiner Ämter nur schwerlich verstehen. Prozesse, die eine Veränderung in Gesetzen oder Verordnungen herbeiführen, dauern meist Jahre. Speziell dort, wo die Interessen von mehreren verschiedenen Gruppen wahr genommen werden, ist der Weg langwierig.

Die neuen, zukünftigen Titel können nicht im Alleingang erreicht werden. Dazu benötigt es die zwei direkt betroffenen Gruppen, nämlich die Absolventen HF und die Höheren Fachschulen. Diese müssen zusätzlich von Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterstützt werden. <

GmbH und AG – Verzicht auf Revision (Opting-out)

Revisionsrecht für: Frist für die Eintragung des Opting-out, Termin 30. Juni 2009

Im Revisionsrecht erfolgten grundlegende Anpassungen. Dabei galt es im Wesentlichen, die Interessen zum Schutze der Gläubiger sowie die Anliegen von Kleinunternehmungen zu berücksichtigen. Neu gelten die aktienrechtlichen Bestimmungen zur Rechnungslegung (Geschäftsbericht, Reserven, Offenlegung der Jahresrechnung). Bis heute hatte eine GmbH keine Pflicht, eine Revisionsstelle zu benennen. Nach neuem Recht hat eine GmbH eine Revisionsstelle einzusetzen, sofern sie eine gewisse wirtschaftliche

Bedeutung aufweist. Es gilt zu unterscheiden zwischen einer ordentlichen Revision, einer eingeschränkten Revision sowie dem vollständigen Verzicht auf eine Revision.

Einer ordentlichen Revision unterliegen Gesellschaften, welche zwei der nachfolgenden Grössen überschreiten:

- ▶ Bilanzsumme von 10 Mio. Franken
- ▶ Umsatzerlös von 20 Mio. Franken
- ▶ 50 Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt

Soweit nur eine oder keine dieser Schwellen erreicht wird, unterliegt die GmbH einer eingeschränkten Revision. Eine GmbH mit weniger als zehn Voll-

zeitstellen (Jahresdurchschnitt) ist weiterhin von einer Revision befreit, soweit alle Gesellschafter zustimmen.

Entspricht das Geschäftsjahr dem Kalenderjahr und ist nach dem 30. Juni 2009 weder eine Revisionsstelle noch ein Opting-out zur Eintragung angemeldet, fehlt es der Gesellschaft an einem gesetzlich vorgeschriebenen Organ. Das Handelsregisteramt muss die Gesellschaft dann auffordern, diesen Mangel zu beheben.

Ein Merkblatt für das «Opting-out» ist auf der Homepage des Handelsregisteramts des entsprechenden Kantons hinterlegt. <



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

Die Praxisprüfung NIV

Die NIV Verordnung regelt die Voraussetzungen für das Arbeiten an elektrischen Niederspannungsinstallations und die Kontrolle dieser Installationen

Bereits in der Bulletin Ausgabe Juni 2008 haben wir über die Praxisprüfung NIV berichtet.

Wer ist verantwortlich, dass die Praxisprüfung den Anforderungen der Praxis entspricht und nicht einer möglichen Wettbewerbsverzerrung unterliegt? Eigentlich ist die Zuständigkeit in einer Verordnung geregelt, aber wird dem auch Rechnung getragen?

Verordnung über elektrische Niederspannungsinstallations (Art. 8 Fachkundigkeit)

Abs. 2 Die Einzelheiten der Praxisprüfung werden von der Berufs- und Meisterprüfungskommission VSEI/VSE unter Mitwirkung des Bundesamtes für Bildung und Technologie (BBT) festgelegt. Dabei können je nach Art der Vorbildung verschiedene Prüfungsinhalte definiert werden; die Fachbereiche Normen, Messtechnik und Installationskontrolle sind in jedem Fall zu prüfen.

Bei der Erarbeitung des aktuellen Prüfungsreglements 2007 wurde das BBT nicht beigezogen, was faktisch bedeutet, dass die «Kontrollinstanz» nicht vertreten war. Wurde dies verwendet um die Prüfung zur Wettbewerbsbeschränkung zu benutzen? Die hohe Misserfolgsquote lässt Interpretationen zu.

Der ODEC (30. Juli 08) hat das BBT angeschrieben und aufgefordert, die Mitwirkungspflicht wahrzunehmen und unsere Forderungen durchzusetzen.

Antwort des BBT (25. Aug. 08): «Die Praxisprüfung basiert nicht auf dem Berufsbildungsgesetz und somit kann das BBT nicht intervenieren. Wohl ist in Art. 8 Abs. 2 NIV das BBT erwähnt, doch war es bisher nicht an der Mitarbeit beteiligt.»

Der ODEC (18. Sept. 08) teilte wiederum mit, dass diese Antwort nicht akzeptiert werde. Denn durch den Art. 8 sei das BBT in der Pflicht bei der Praxisprüfung mitzuwirken. Diese Verordnung sei auch für das BBT zwingend und wir baten das BBT, sich daran zu halten.

Antwort des BBT (27. Okt. 08): «Das BBT hat im Rahmen seiner Zuständigkeit in der Entwicklung der Praxisprüfung mitgewirkt.»

In einer Beschwerdesache hat das ESTI (Eidgenössische Starkstrominspektorat) als Beschwerdeinstanz am 27. März 09 Folgendes festgehalten:

«Wie bereits ausgeführt, ist die Mitwirkung des BBT zwingend. Angesichts des in allen drei Amtssprachen klar formulierten Verordnungstextes ist auch nicht davon auszugehen, die Vorinstanz (Berufs- und Meisterkommission VSEI) können bei Reglementsänderungen nach eigenem Ermessen auf den Beizug des sachkundigen Bundesamtes verzichten, noch darf dieses seine Mitwirkung mit der Begründung verweigern, die Praxisprüfung stütze sich nicht auf dem Berufsbildungsgesetz (BBG) ab. Indem die Vorinstanz die Reglementsänderung ohne



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

Beizug des BBT durchführte, hat sie Art. 8. Abs. 2 Satz 1 NIV missachtet. Das Prüfungsreglement 2007 ist daher als an einem Gültigkeitsmangel leidend zu beachten, weshalb es grundsätzlich nicht zur Anwendung gelangen kann (vgl. VPB 60.47 E.6.2, mit Hinweisen).»

Das Verhalten des BBT wirft in dieser Sache einige Fragen auf. Sicher ist, dass Entscheidungen und Begründungen vermehrt hinterfragt werden müssen.

Bei einer korrekten, erneuten Reglementsänderung werden wir vom ODEC unsere Forderungen einbringen.

Wir fordern die Anerkennung der Studien

Im Art. 8 lit. b und c NIV werden die heutigen Titel HF, FH und ETH nach dem Absolvieren einer Praxisprüfung als fachkundig anerkannt. Ein Studium der Elektrotechnik beinhaltet Grundlagen,

deren Kenntnis und Anwendung ein Diplomand im Rahmen von Prüfungen und Projekt- und Abschlussarbeiten unter Beweis stellen muss. Darum fordert der ODEC, dass die Fächer «Projekt» und «Projektanalyse» gestrichen werden und stattdessen nur die praxisrelevanten Fächer geprüft werden. <

Die Circle-Mitgliedschaft als Anerkennung

Der Abschluss einer Höheren Fachschule besteht bereits seit 36 Jahren. Die ersten Höheren Fachschulen waren die damaligen Technikerschulen mit Anerkennung 1971. Daraus ergibt sich die logische Tatsache, dass vermehrt Aktivmitglieder des ODEC in Richtung Pension gehen oder bereits pensioniert sind. Viele dieser Mitglieder möchten nach der Pensionierung nicht mehr als Aktivmitglied eingetragen sein, würden jedoch gerne weiterhin Mitglied bleiben, da sie sich zum ODEC und dessen Zielen verbunden fühlen.

An der Delegiertenversammlung wurde diese Lücke in der Mitgliederart geschlossen:

▶ Wer Absolvent einer Höheren Fach-

schule ist, wird Aktivmitglied

- ▶ Wer Student einer Höheren Fachschule ist, wird Studentenmitglied
- ▶ Wer Ausserordentliches für den ODEC geleistet hat, kann zum Ehrenmitglied ernannt werden
- ▶ Wer als Institution Mitglied werden will, wird Gönnermitglied
- ▶ Wer als natürliche oder juristische Person den Verband mit einem Beitrag unterstützen will, wird Fördermitglied
- ▶ Wer an den Verbandszielen interessiert ist, jedoch nicht als Aktivmitglied aufgenommen werden kann, wird Passivmitglied
- ▶ *Neu:* Wer in Pension geht oder mindestens 65 Jahre alt ist und mindestens 10 Jahre Aktivmitglied war, kann Circle-

Mitglied werden. (Die Circle-Mitgliedschaft muss durch das Aktivmitglied selber beantragt werden)

Die Delegiertenversammlung hat den Antrag des Zentralvorstands zur Einführung der Circle-Mitgliedschaft mit 61 zu 0 Stimmen angenommen. Die Statuten werden per sofort wie folgt ergänzt:

- ▶ 3.2 Circle-Mitglieder
 - ▶ 3.2.7 Circle-Mitglieder
- Circle-Mitglied kann jede Person werden, welche mindestens 65 Jahre alt oder in Pension und mindestens 10 Jahre Aktivmitglied im ODEC ist. Circle-Mitglieder haben die gleichen Rechte wie Aktivmitglieder.
- ▶ 4.2 Circle-Mitglieder CHF 60.– <

Neues Design für unser Bulletin

Der Aufforderung, Vorschläge für die Gestaltung des neuen Designs für unser Bulletin einzureichen, sind einige unserer Mitglieder nachgekommen. Ziel war es ein Design für die neue «Bulletin-Serie» zu erhalten, welches vom Konzept her auf dem bisherigen aufbaut und die Wiedererkennbarkeit gewährleistet.

Wir danken allen Teilnehmern, die ihre Ideen eingebracht haben. Folgende Mitglieder haben mit Ihren Einsendungen zum neuen Design beigetragen:

- ▶ Christoph Künzi, Künzi & Partner, Adliswil
- ▶ Marcel Marzetti, Muttenz



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



WICHTIG:
Nehmen Sie sich bitte einige Minuten Zeit zur Schaffung der aktuellen Gehaltserhebung. Das Umfrageformular ist auf unserer Homepage elektronisch hinterlegt.
www.odec.ch/umfrage

TECHNIK						
● Betriebstechnik	● Chemie	● Informatik				
● Druckindustrie	● Holz	● Maschinen				
● Elektronik	● Uhren	● Sanitär/HLK				
● Elektrotechnik	● Bau	● Telematik				
● Agro, Ernährung	● Textil					
Kanton						
● AI	● AG	● AR	● BE	● BL	● BS	● FL
● FR	● GE	● GL	● GR	● JU	● LU	● NE
● NW	● OW	● SG	● SH	● SO	● SZ	● TG
● TI	● UR	● VD	● VS	● ZG	● ZH	
Branche						
● Maschinen/Apparate/Instrumente	● Handel					
● Bekleidung/Textilien	● Bau/Holz					
● Banken/Versicherungen	● Grafische Erzeugnisse					
● Transport/Verkehr/Nachrichten	● Chemie/Pharma					
● öffentliche Verwaltung	● Architektur					
● Informatik-Dienstleistung	● übrige Dienstleistungen					
● übrige Industrie-Dienstleistung						
WIRTSCHAFT						
● Betriebswirtschaft	● Wirtschaftsinformatik	● Drogerieführung				
Kanton						
● AI	● AG	● AR	● BE	● BL	● BS	● FL
● FR	● GE	● GL	● GR	● JU	● LU	● NE
● NW	● OW	● SG	● SH	● SO	● SZ	● TG
● TI	● UR	● VD	● VS	● ZG	● ZH	
Branche						
● Maschinen/Apparate/Instrumente	● Handel					
● Bekleidung/Textilien	● Bau/Holz					
● Banken/Versicherungen	● Treuhand/Beratung					
● Transport/Verkehr/Nachrichten	● Chemie/Pharma					
● öffentliche Verwaltung	● übrige Industrie/Gewerbe					
● Informatik-Dienstleistung	● übrige Dienstleistungen					
● Gesundheits- und Sozialwesen						
TOURISMUS/GASTRONOMIE						
● Restaurateur-Hotelier	● Tourismusfachfrau/mann					
Kanton						
● AI	● AG	● AR	● BE	● BL	● BS	● FL
● FR	● GE	● GL	● GR	● JU	● LU	● NE
● NW	● OW	● SG	● SH	● SO	● SZ	● TG
● TI	● UR	● VD	● VS	● ZG	● ZH	
Branche						
● Tourismus (Transportanlagen/Kurorte)						
● Hotellerie/Beherbergung	● Verband					
● Destinationsmanagement	● Aus- und Weiterbildung					
● Restauration/Gastronomie	● Lebensmittelindustrie					
● Banken/Versicherungen	● Event					
● Informatik Dienstleistungen	● übrige Dienstleistungen					

Falls Sie noch nicht an unserer Erhebung teilgenommen haben, nehmen Sie sich bitte einige Minuten Zeit zur Schaffung der aktuellen Gehaltsbroschüre 2009/ 2010. Das Umfrageformular ist auf unserer Homepage elektronisch hinterlegt. Eine Rückverfolgbarkeit der Daten ist nicht möglich, die Erhebung wird anonym durchgeführt.

Das Salär ist nur ein Teil der Studie. Wir erhalten zusätzlich wichtige Informationen über Branche, Funktion, Einsatzgebiet, Weiterbildung, etc. Informationen, die wir dringend benötigen, um Marketing und PR zu betreiben.

Alle Absolventen HF sind aufgefordert teil zu nehmen; unabhängig ob Sachbearbeiter oder Geschäftsleiter, ob mit oder ohne zusätzliche Weiterbildungen, ob mit hohem oder tiefem Salär. Je breiter unsere Studie abgestützt ist umso besser.

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

Zwischenstand der Anzahl Daten per 6. Mai 2009

Anhand der Farbsignalisation ist für alle ersichtlich, ob die eigene Fachrichtung/Kanton/Branche über genügend Datensätze verfügt und somit in die Broschüre integriert werden kann.

Nennungen:

- genügend
- knapp genügend
- nicht genügend

EurEta-Tagung vom 17.–18. März 2009 in Brüssel

Mit dieser Tagung ist EurEta ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung gelungen. Verschiedene Persönlichkeiten des Europäischen Parlaments meldeten ihr Interesse an der Organisation EurEta. EurEta ist ein primär europäischer Dachverband des technischen Bereichs. Eur-

Essen konnten acht member of european Parliament (MEP) begrüsst werden. Die MEP stehen vielfach den Kommissionen vor und sie stimmen schlussendlich über Entscheidungen ab, welche kleinere oder grössere Aus-

wirkungen haben. Die Delegation der MEP wurde von Stefano Zappala (Berichterstatter im Bereich Anerkennung von Berufsqualifikationen), einem langjährigen Unterstützer der EurEta, angeführt. Der Abend fand den Ausklang bei den einzelnen Reden der MEP und von Raffaele Gulizia, Vizepräsident Eur-

Eta. Zum Einklang für die anschliessende Tagung wurde eine einstündige Besichtigung des Europäischen Parlaments mit Erläuterung der Geschichte der EU durchgeführt.

Die Tagung stand unter dem Motto: *«Free to move: A common platform for the recognition of professional qualifications in the engineering field enabling free movement in Europe.»*

Urs Keller, Präsident von EurEta, konnte zahlreiche Gäste begrüssen. Er stellte die Ziele von EurEta vor und unterstrich nochmals die Bedeutung der Tagung.



Pamela Brumter



Prof. Dr. Luc François

Eta steht für «Europäischer Verband höherer Berufe des Ingenieurwesens und der Technik», was aber nicht bedeutet, dass die nichttechnischen Fachrichtungen nicht davon profitieren können. Wie die Schweiz will auch die Europäische Union (EU) einen Raster über das Bildungssystem legen, damit die Vergleichbarkeit von Land zu Land möglich wird. Daraus lässt sich ableiten, dass, wenn sich wie in unserem Fall, die Techniker HF mittels EurEta positionieren, auch alle anderen Absolventen HF davon profitieren können. Denn es wird immer die gleiche Bildungsstufe als Ganzes betrachtet. Es werden nicht die Bildungsinstitute «eingeteilt» sondern die Absolventen, geregelt in der Directive EC/2006/35.

Die Initiative der Tagung ging von EurEta-Italia aus, welche ihre Beziehungen in das Europäische Parlament nutzen konnten. Der eigentliche Höhepunkt für EurEta wurde jedoch vom Milena Fontana, Generalsekretärin EurEta organisiert: Das Forum in welchem wichtige Themen erläutert und vorgetragen wurden. An dieser Tagung wurde die EurEta-Schweiz offiziell von Urs Gassmann, Geschäftsführer ODEC, repräsentiert. Als Gast aus der Schweiz nahm Hans Peter Ruggli, Präsident der Konferenz HF, ebenfalls an der Tagung teil.

Der Abend des 17. März 2009 war der Abend der Beziehungen von Italien. Zum





Als Redner konnten gewonnen werden:

▶ Prof. Dr. Luc François, Director of Ghent University Association

Thema: Qualifications Frameworks at the European, national and sector level. Where do we come from and where do we go from here?

▶ Pamela Brumter, Referatsleiterin Reglementierte Berufe, DG MARKT, Europäische Kommission

Thema: Was es zu berücksichtigen gibt, damit ein Beruf auf Stufe der EU anerkannt wird

▶ Carlo Parietti, President of EUROCADRES

Thema: Professional card and social dialogue

Der Abschluss bildete Raffaele Gulizia, Vizepräsident EurEta mit einer Rede zu: «*EurEta's proposal of a common platform together in the european engineering field.*»



Die Tagung wurde von verschiedensten Vertretern der Länder besucht, der abschliessende Rückblick ist sehr zufriedenstellend. Tagungen wie diese fördern den Wert und das Interesse an EurEta. <

Neu genehmigte Rahmenlehrpläne

Dipl. Hôtelière-Restauratrice HF / dipl. Hôtelier-Restaurateur HF

Berufsprofil/Kompetenzprofil der dipl. Hôtelières-Restauratrices HF/des dipl. Hôtelières-Restaurateurs HF:

▶ führen KMU-Unternehmen der Hotellerie und Gastronomie selbständig strategisch, operativ und sozial kompetent; sie nehmen die unternehmerische und betriebswirtschaftliche Fach- und Führungsverantwortung wahr

▶ erfüllen in grossen nationalen und internationalen Unternehmen der Hotellerie und Gastronomie selbständig operative Führungsaufgaben in höheren Kaderpositionen und nehmen dabei die unternehmerische und betriebswirtschaftliche Fach- und Führungsverantwortung wahr

▶ führen selbständig die Unternehmensbereiche Beherbergung und Gastronomie

▶ gestalten am Markt orientierte Angebote in Hotellerie und Gastronomie und vermarkten sie

▶ organisieren und implementieren die Leistungsprozesse, Serviceketten und Arbeitsprozesse zur Erstellung der Dienstleistungen Beherbergung und Verpflegung nach ökonomischen und ökologischen Grundsätzen

▶ kommunizieren mit Gästen, Unternehmensleitung, Mitarbeitenden, Touristkern und Zulieferern sozial kompetent in mehreren Sprachen

▶ organisieren effizient und betriebsgerecht die Administration und weitere Unterstützungsprozesse, das Qualitätsmanagement, nachhaltiges Ressourcenmanagement sowie das Controlling

Dipl. Marketingmanagerin HF / dipl. Marketingmanager HF

Dipl. Marketingmanager/innen HF sind Generalisten des Marketing mit breiten, vernetzten handlungspraktischen Fach-, Methoden und Führungskompetenzen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben wirkungsorientiert und bedarfsgerecht kreativ kombinieren. Sie übernehmen i.d.R. auf Stufe mittleres Kader Verantwortung, Fach- und Führungsaufgaben in Marketingabteilungen von KMU oder Grossbetrieben für das operative Marketing, in Geschäftsprozessen oder in Unterstützungsprozessen. Dafür bringen sie sowohl analytische als auch konzeptionelle Fähigkeiten

mit. Dipl. Marketingmanager/innen HF gehen anspruchsvolle Praxissituationen aus einer betriebswirtschaftlich abgestützten Prozessoptik an. Sie kommunizieren und verhandeln gewandt – auch in einer Fremdsprache – mit den relevanten internen und externen Anspruchsgruppen. Dipl. Marketingmanager/innen HF führen Projekte und Mitarbeitende, koordinieren, unterstützen und motivieren die an den Prozessen Beteiligten zur Erreichung der Unternehmens- und Marketingziele. Die dafür geforderte Problemlösungs-, Konflikt- und Entscheidungsfähigkeit setzen sie sicher ein. Sie zeichnen sich durch eine hohe Lernbereitschaft und -fähigkeit aus, um auch in einem dynamischen Umfeld zu bestehen und neuen Anforderungen flexibel zu begegnen.

Dipl. Technikerin HF / dipl. Techniker HF

Die dipl. Techniker/innen HF sind Praktiker, die mit Ihrem Studium ein grundlegendes theoretisches Verständnis aufbauen. Diese Verbindung von Theorie mit praktischer Erfahrung ist ihre Stärke und macht sie zu kompetenten Umsetzern. Sie verstehen die Sprache und Arbeitsergebnisse der Ingenieur/innen und setzen diese für die Facharbeitenden um. Sie sind in Industrie, Handel, Dienstleistungen und Gewerbe anzutreffen. Als Fachperson sind sie gefordert, komplexe Probleme zu lösen. Dies kann sowohl beim Engineering für die Anwendung von technischen Produkten, Geräten oder Anlagen wie auch im Service und Unterhalt sein. Dies erfordert von ihnen die Anwendung ihres spezifischen Wissens einer Fachrichtung. Die dipl. Techniker/innen HF haben in kleineren und mittleren Unternehmen KMU oft eine hohe Verantwortung bezüglich des Geschäftsgangs. Sie gehören typischerweise dem Kader an. Sie können in der Projektleitung, Gruppenführung, Bereichsleitung, Abteilungsleitung oder Geschäftsführung tätig sein. Einige wagen den Schritt in die Selbstständigkeit und gründen ein Unternehmen. Die Vorgesetztenstellung erfordert von ihnen Entscheidungs- und Führungskompetenz sowie sprachliche und kommunikative Fähigkeiten.

Mit Carmen Zangger* sprach Petra Wälti-Symanzik

Voller Tatendrang und ohne Zweifel

Ein Timeout, verbunden mit einer Standortbestimmung, liess Carmen Zangger im Berufsleben neu durchstarten.

Carmen Zangger, bevor Sie Ihre Stelle letzten Sommer bei der NOK Baden angetreten haben, haben Sie ein Jahr pausiert. Wie kam es dazu?

Im Frühjahr 2006 hatte meine Mutter einen Hirninfarkt. Damals war ich bei der Credit Suisse sehr engagiert und es fehlte mir die Zeit an der Seite meiner Mutter zu stehen. Den vielen Aufgaben, welche mit so einer Erkrankung einhergehen, musste sich mehrheitlich meine Schwester widmen. Da hatte ich beschlossen kürzer zu treten und eine generelle Überprüfung meiner beruflichen Situation vorzunehmen.

Sie haben in besagtem Jahr Standortbestimmung und Laufbahnberatung in Anspruch genommen. Eine empfehlenswerte Sache?

Auf jeden Fall.

Warum?

Ich denke, dass sich die Menschen heute die Zeit nicht nehmen um über sich selbst zu reflektieren und so ein Timeout zwingt einen einfach dazu.

Deshalb würde ich jedem empfehlen eine solche Standortbestimmung zu machen. Bei mir persönlich entdeckte ich zum Teil schon festgefahrene Funktionsmechanismen. Dies überraschte mich und liess mich konkreter an der Sache arbeiten. Danach konnte ich dafür wieder voller Tatendrang und ohne Zweifel in meine berufliche Zukunft einsteigen.

Sie reden von einer klassischen Karriere in der grafischen Industrie. Lief wirklich alles schnurgerade, oder gab es auch Irrwege in Ihrer Laufbahn?

Im Timeout und bei meiner persönlichen Reflexion zweifelte ich. Doch aus heutiger Sicht gab es keine Irrwege, denn

in meinem neuen Aufgabenfeld kann ich von jedem einzelnen Job, den ich gemacht habe, profitieren. Auch die «schlechten» Berufserfahrungen kann ich im heutigen Umfeld in Teilbereiche einfliessen lassen.

Sie meinen, aus Fehlern gelernt zu haben? Oder können Sie dadurch mit den Fehlern Ihrer Mitarbeiter anders umgehen?

Beides! Aber vor allem bin ich selbst ruhiger und etwas geduldiger geworden – auch mit mir. Somit kann ich zum Beispiel bei auftretenden Teamproblemen oder Missverständnissen bei der Kommunikation adäquater reagieren.

Vor sieben Jahren haben Sie den Abschluss als Polygrafische Technikerin TS/HF in Zürich gemacht. Eine gute Entscheidung?

Ja, eine wichtige und richtige Entscheidung.

Wie kam es zu dem Schritt?

Zum ersten Mal in Kontakt mit der Technikerschule kam ich 1994. Obwohl ich diese Weiterbildung nicht besucht hatte, bekam ich damals eine Stelle, welche den Techniker im Anforderungsprofil hatte. Der Gedanke, die Technikerschule zu machen und nebenbei zu arbeiten, musste aber noch eine ganze Zeit in mir reifen. Es war aber klar, dass ich diesen Abschluss für eine interessante berufliche Zukunft brauchte.

Entsprach das Studium Ihren Vorstellungen?

Nicht immer, die persönlichkeitsbildenden Fächer haben mir zum Beispiel gefehlt. Doch Kommunikation, Führung und Coaching habe ich in den letzten fünf Jahren anderweitig nachgeholt. Dafür empfand ich die fachtechnische Ausbildung als sehr fundiert und breitgefächert.

Sie sind aktuell zuständig für die Repro-

duktion und Archivierung von Dokumentationen bei der Axpo Holding und deren Tochtergesellschaften. Was bedeutet das konkret?

Das bedeutet vereinfacht gesagt, dass wir die Pläne (zum Beispiel Baupläne) der Betriebsanlagen reproduzieren, vervielfältigen und – wenn gewünscht – in unserem Archivsystem speichern können.

Als Führungsperson sind Sie gefordert. Zwei Abteilungen müssen neu strukturiert und zusammengelegt werden, ausserdem steht ein Umzug bevor. Eine gut zu bewältigende Aufgabe?

Eine spannende Aufgabe, die – wenn sie gut organisiert ist – im Grundsatz gut zu bewältigen ist.

Meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hier der Schlüssel zum Erfolg. Wenn sie im Grundsatz und mit dem Herzen nicht dabei sind, werden sie sich nie mit der Zusammenlegung anfreunden können. Entsprechend harzig wird die Umsetzung der Vorgaben dann werden. Deshalb ist es mir sehr wichtig, dass sie wissen, wohin die Reise geht und in welchem Zusammenhang die gefällten Entscheidungen stehen. Wo immer es mir möglich ist, lasse ich sie teilnehmen bzw. teilhaben an der Umsetzung.

Für den Umzug im Sommer wird es dann wichtig sein, dass die vier Lieferanten mit unserem Umzugstakt mithalten können.

Stichwort Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben. Sind Sie da im Gleichgewicht?

Mehrheitlich ja. Die positive Einstellung zu meinem Job erleichtert mir auch das nach Hause kommen. Ich liebe die Herausforderung und stelle mich den vielfältigen Aufgaben gerne. Die Freude überwiegt eindeutig.

Schwierigere Situationen kann ich im Kreis meiner engsten Freunde besprechen, welche aus den verschiedensten Berufsrichtungen kommen und mir wert-



* Steckbrief

Name: Carmen Irena Zangger
Jahrgang: 1967
Nationalität: Schweiz
Wohnort: Zürich
Zivilstand: Ledig

Aktuelle berufliche Tätigkeit:
 Gesamtleitung Repro und Archiv,
 NOK Baden

volle Inputs, Anregungen oder Reflexionen geben.

Gibt es einen Tank, an dem Sie Energie holen können?

Ja, es ist das Leben. Dies mag etwas abgedroschen klingen, ist es aber nicht. Manchmal ist es eine flüchtige Begegnung in einem Supermarkt, ein kleines Lächeln oder der betörende Duft eines blühenden Strauches, der mich tanken lässt. Natürlich ist es auch der Blick in die Augen des geliebten Menschen, die herzliche Umarmung meiner Freunde oder das Glas Wein, welches ich manchmal mit meinen Geschwistern und deren Familien trinken kann.

Wie und wo profitieren Sie von den beiden Titeln Ing. EurEta und Professional Bachelor ODEC?

Durch die beiden Titel werden meine Fachkenntnisse auch im Ausland anerkannt. Vielleicht arbeite ich in ein paar Jahren in Spanien oder in Frankreich und dann kann ich mich mit meinen Berufskollegen im Ausland vergleichen.

Warum gerade Spanien oder Frankreich?

Mein Temperament verrät mich doch immer wieder! Spanien ist ein Teil meiner Familiengeschichte und auch meiner Herkunft. Und in Frankreich gefallen mir die verschiedenartigen Landschaften. Zum Beispiel der heisse Süden oder der stürmische Westen. Der Grund liegt aber auch darin, dass ich die beiden Sprachen spreche und ich mir eine Integration somit einfacher vorstellen kann.

Ihre Mitgliedschaft im Berufsverband ODEC. Sind Sie aktiv dabei?

Soweit aktiv, wie es meine Arbeit zulässt. Es gibt immer wieder Anlässe, wel-

che ich sehr gerne besuche. Die Plattform nutze ich zum Austausch. Bei Mes- sebesuchen im Ausland werde ich immer wieder auf meinen Pin angesprochen, welchen ich an jedem meiner Sakkos trage. So manifestiere ich meine Zugehörigkeit zum Berufsverband – weniger durch eine aktive Mitarbeit in den Gremien.

Der Verband hat sich geöffnet, neue Fachrichtungen stossen dazu. Wie beurteilen Sie das?

Das finde ich erfreulich und sehr befruchtend. Es ist schön und wichtig, dass auch kleinere Berufsgruppen durch einen Verband vertreten werden und so Gehör finden.

An welcher Stelle könnte der ODEC mehr leisten?

Diese Frage ist schwierig zu beantworten, da ich mit den Leistungen des Verbandes sehr zufrieden bin.

Momentan bangen viele um ihren Arbeitsplatz, die Wirtschaftskrise lässt sich nicht negieren. Wie sicher fühlen sie sich?

Auch ich spüre diese Unsicherheit in der Unternehmung und die Auswirkungen auf unser Geschäft sind nicht zu unterschätzen. Trotzdem glaube ich, dass die Arbeitsplätze in der NOK sicher sind.

Gibt es einen Notfall-Plan?

Zurzeit gibt es keinen Notfallplan. Wir haben unsere Kosten fest im Griff und unsere Dienstleistungen werden auf einem hohen Niveau erbracht. Dass heisst aber nicht, dass wir den Markt nicht sehr achtsam betrachten müssen.

Das Interview wurde schriftlich geführt.

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:

OCDEC 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.–
4. Umschlagseite, 1/1	CHF	2'700.–

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

Aus- und Weiterbildung unter dem Einfluss der Wirtschaftskrise

Eine der wenigen, natürlichen Ressourcen der Schweiz ist die Bildung der Bevölkerung. In der heutigen Zeit eine der wenigen Konstanten, die wir haben.

Das Bildungskonzept in der Schweiz ist, wenn es ganz grob betrachtet wird, einfach. Es gibt die obligatorische Grundbildung (Abschluss bis Sekundarstufe 1), welche jede Person abschliessen muss und anschliessend folgt das meist freiwillige, lebenslange Lernen. Das lebenslange Lernen bezieht alles, was mit dem Fortkommen in der eigenen Entwicklung zu tun hat, mit ein.

Wie ist das lebenslange Lernen bei den Absolventen HF? Die Umfrage zur Gehaltserhebung 2009/2010 wurde dazu verwendet, um Fragen zum Aus- und Weiterbildungsverhalten zu stellen und eine Frage zur Sicherheit der Arbeitsstelle:

▶ **Frage 1:** Haben Sie im Sinn in den Jahren 2009/2010 eine Aus- oder Weiterbildung, die mindestens 6 Monate dauert, zu beginnen oder diese im Jahr 2009 bereits begonnen?

▶ **Frage 2:** Ist die Antwort zur Aus- oder Weiterbildung bedingt durch die heutige, spezielle Wirtschaftslage?

▶ **Frage 3:** Wie sicher ist Ihre Arbeitsstelle?

Folgende Fragen werden in dieser Zwischenauswertung genauer betrachtet:

▶ Wieviel Prozent starten eine Aus- und Weiterbildung die mindestens 6 Monate dauert?

▶ Beeinflusst die aktuelle Wirtschaftslage das Bildungsverhalten?

▶ Gibt es Unterschiede zwischen den Branchen und in den Kantonen?

Die folgende Auswertung stellt einen Zwischenstand per 23. April 2009 dar, welcher auf der Teilnahme von 832 Personen basiert. Die Branche «Maschinen/Apparate/Instrumente» ist mit 369 Nennungen dominant und beeinflusst den Mittelwert stark. Dies bedeutet, dass diese Branche mehrheitlich sehr nahe am Mittelwert liegt. Innerhalb der Kantone ist die Dominanz eines einzelnen Kantons nicht gegeben.

Frage 1

Haben Sie im Sinn in den Jahren 2009/2010 eine Aus- oder Weiterbildung, die mindestens 6 Monate dauert, zu beginnen oder diese im Jahr 2009 bereits begonnen?

Hier wurde die Mindestdauer von 6 Monaten gewählt um ein quantitatives Niveau der Bildung in der Auswertung zu verankern.

Von den Teilnehmern haben 30 Prozent im Sinn 2009/2010 eine mindestens 6-monatige Aus- oder Weiterbildung zu beginnen: Aus dem Fachbereich Wirtschaft sind es 34% von 96 Teilnehmern,

Bildungsinvestitionen hochgerechnet

Um die Auswirkung dieses Bildungsinteresses in Schweizer Franken zu veranschaulichen, betrachten wir eine überschlagsmässige Berechnung. Die meisten Teilnehmer an dieser Studie, ca. 85%, sind Mitglieder des ODEC. Dadurch können die prozentualen Zahlen auf den ganzen Verband übertragen werden. Der ODEC vereint 3'300 Aktivmitglieder, es bilden sich in zwei Jahren 990 Mitglieder weiter. In eine semestrierte Bildung muss durchschnittlich ca. CHF 3'600.- (Spannbreite vom CHF 2'500.- bis 8'500.-) investiert werden. Dies ergibt eine Summe von mind. CHF 3.56 Millionen, welche innerhalb von zwei Jahren allein von unseren Mitgliedern investiert wird. Diese Summe wurde mit einer Bildungsdauer von 6 Monaten errechnet. Ein nicht unwesentlicher Anteil unserer Mitglieder wird ein NDS, CAS, EMBA, etc. beginnen, welche jeweils mehr als 6 Monate dauern. Diese Faktoren erhöhen die Summe nochmals.

Technik 26% von 698 Teilnehmern, Gastronomie 38% von 22 Teilnehmern und im Bereich Tourismus sind es 29% von 16 Teilnehmern. Die Angaben der Fachbereiche Gastronomie und Tourismus haben nur minimalen Einfluss auf die Ergebnisse der Auswertung. Branchen, in welcher diese Fachbereiche primär tätig sind, haben Nennungen >80 nicht erreicht.

Ein Studium an einer Höheren Fachschule mit zusätzlich mind. 1,5 Jahren dauernder Aus- oder Weiterbildung haben 28% der Teilnehmer abgeschlossen. Davon geben 29% an, dass sie im Sinn haben eine weitere Aus- oder Weiterbildung zu beginnen. Dadurch wird ersichtlich, dass das Interesse an Bildung konstant bleibt, unabhängig wie viel bereits studiert wurde.

Auswertung nach Branchen mit über 80 Nennungen

Der höchste Durchschnittswert liegt in der Branche «Maschinen/Apparate/Instrumente». Hier haben 30% im Sinn eine Bildung zu starten, dem gegenüber die Branche «Bau/Holz» mit nur 19%. Der Durchschnittswert aller Branchen liegt bei 30%. Dies bedeutet, dass die nach Teilnehmerzahl «kleinen» Branchen um einiges über dem Durchschnitt liegen müssen.

Auswertung nach Kantonen mit über 80 Nennungen, zusätzlich die Romandie und das Tessin

Der Kanton Bern liegt mit 31% der Teilnehmer die eine Bildung starten möchten am höchsten und der Kanton Aargau mit 22% mit Abstand am tiefsten. Das Tessin liegt mit 29% beim Durchschnitt und die Romandie mit 25% einiges darunter.

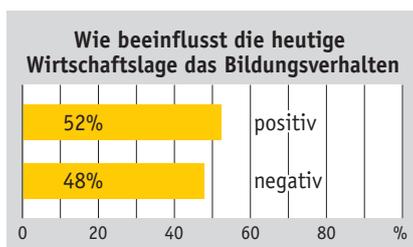
Frage 2

Ist die Antwort zur Aus- oder Weiterbildung (Frage 1) bedingt durch die heutige spezielle Wirtschaftslage?

Rund 7% geben an, dass ihre Entscheidung zur Aus- und Weiterbildung von der Wirtschaftslage beeinflusst wird.

Die Wirtschaftslage beeinflusst die Gesinnung zur Bildung unterschiedlich. Aufgeteilt nach Fachbereichen zeichnet sich die Beeinflussung der Teilnehmer wie folgt ab: Wirtschaft 7%, Technik 7%, Gastronomie 11%, Tourismus 8%.

Im Bereich Technik, von welchem wir die meisten Informationen erhalten haben, konnten wir die Art der Beeinflussung der oben erwähnten 7% nochmals weiter aufgliedern. Die Wirtschaftslage führt dazu, dass sich 52% positiv und 48% negativ auf die Bildungsgesinnung auswirkt. Was auch bedeutet, dass die Anzahl an Bildungssuchenden sich nicht im Wesentlichen verändert.



Auswertung nach Branchen mit über 80 Nennungen

Am wenigsten wird das Bildungsverhalten der Branche «übrige Dienstleistungen» mit 4% beeinflusst, dem gegenüber steht die «Informatik-Dienstleistung» mit 11%.

Auswertung nach Kantonen mit über 80 Nennungen, zusätzlich die Romandie und das Tessin

Die Beeinflussung im Kanton Aargau ist mit 5% tief angesiedelt. Dem gegenüber steht die Romandie mit 20%; spricht ein Fünftel aller Teilnehmer werden beeinflusst. Ebenfalls ist die Beeinflussung im Tessin mit 14% und in St. Gallen mit 11% hoch.

Frage 3

Wie sicher ist Ihre Arbeitsstelle?

92% der Teilnehmenden schätzen ihre Arbeitsstelle als «sicher» oder «ziemlich sicher» ein. 7% sehen ihre Arbeitsstelle als «wenig sicher» an und nur 1% empfinden diese als «nicht sicher».

Auswertung nach Branchen mit über 80 Nennungen

Der Bereich «übrige Dienstleistungen» nur 4% als «wenig sicher» und niemand als «nicht sicher» und der Bereich «Bau/

Transparenz der Bildungsangebote

Das grosse Interesse an Aus- und Weiterbildung kann nur durch eine Durchlässigkeit im Bildungssystem befriedigt werden. Es muss in Zukunft klar ersichtlich sein, was der Wert der einzelnen Bildung ist und wie die Anerkennung des Angebots einzuschätzen ist. Der Bildungsbereich soll transparent sein und nicht durch Angebote welche viel versprechen aber nur «Studentenfänger» ohne Nachhaltigkeit sind, getrübt werden.

Holz» 6% als «wenig sicher» und ebenfalls niemand als «nicht sicher» einstuft. Im Vergleich dazu die Informatik-Dienstleistungen bei der die Situation mit 5% als «wenig sicher» und mit 6% als «nicht sicher» einschätzt wird. Dieser nicht sichere Anteil ist mit 6% recht hoch, Informatiker werden zwar weiterhin gesucht, es ist aber auch eine Branche in der viele Arbeitsstellen verlagert werden (in-/outsourcing).

Auswertung nach Kantonen mit über 80 Nennungen, zusätzlich die Romandie und das Tessin

Mit Abstand am sichersten für ihre Arbeitsstelle fühlt sich der Kanton Bern mit 4% «wenig sicher» und 1% «nicht sicher». Am wenigsten sicher beurteilt die Romandie die Arbeitsstelle mit 11% «wenig sicher» und 7% «nicht sicher». Im Kanton Tessin sieht niemand seine Arbeitsstelle als «nicht sicher» an.

Werden diese Entscheidungen zur Aus- und Weiterbildung durch die Arbeitsplatzsicherheit beeinflusst?

In den Branchen «Bau/Holz» und «übrige Dienstleistungen» bilden sich eher weniger weiter, dies bei einer hohen Arbeitsplatzsicherheit. Dem gegenüber steht die «Maschinen/Apparate/Instrumente», wo doch einige Unsicherheit herrscht. Innerhalb der Branchen kann davon ausge-

Fortsetzung auf Seite 18 unten

Auswertung ganze Schweiz

	Teilnehmer	Bildung 09/10		Einfluss Krise		Arbeitsplatzsicherheit			
		ja	nein	ja	nein	sicher	ziemlich sicher	wenig sicher	nicht sicher
Total	832	30%	70%	7%	93%	46%	46%	7%	1%

Auswertung nach Branchen mit über 80 Nennungen

Branche	Teilnehmer	Bildung 09/10		Einfluss Krise		Arbeitsplatzsicherheit			
		ja	nein	ja	nein	sicher	ziemlich sicher	wenig sicher	nicht sicher
Bau/Holz	88	19%	81%	6%	94%	57%	37%	6%	0%
Maschinen/Apparate/Instrumente	369	30%	70%	8%	92%	35%	53%	8%	4%
Informatik-Dienstleistung	94	27%	73%	6%	94%	32%	57%	5%	6%
Übr. Industrie-Dienstleistung	80	28%	72%	11%	89%	40%	47%	10%	3%
Übrige Dienstleistung	92	26%	74%	4%	96%	62%	34%	4%	0%

Auswertung nach Kantonen mit über 80 Nennungen, zusätzl. die Romandie und das Tessin

Kanton	Teilnehmer	Bildung 09/10		Einfluss Krise		Arbeitsplatzsicherheit			
		ja	nein	ja	nein	sicher	ziemlich sicher	wenig sicher	nicht sicher
Aargau	116	22%	78%	5%	95%	41%	47%	9%	3%
Bern	141	31%	69%	7%	93%	47%	48%	4%	1%
Romandie*	44	25%	75%	20%	80%	32%	50%	11%	7%
St. Gallen	83	28%	72%	11%	89%	51%	39%	5%	5%
Tessin	35	29%	71%	14%	86%	37%	52%	11%	0%
Zürich	237	30%	70%	6%	94%	45%	42%	10%	3%

* Bedingt durch die geringe Datenmenge wurden die französisch sprechenden Kantone (FR, GE, JU, NE, VD) zusammengefasst.

Delegiertenversammlung 2009

Impressionen aus der Delegiertenversammlung 2009 vom 9. Mai in Luzern; weitere Bilder auf Seite 30.

Patrick Hähni wurde an der Delegiertenversammlung in Luzern einstimmig in den Zentralvorstand gewählt



ZENTRALVORSTAND ODEC

Präsident seit 2007

▶ **Roger Dällenbach**
Dipl. Techniker HF Elektronik/
NDS-Wirtschaft
Im Zentralvorstand seit 2002

Vizepräsident seit 2003

▶ **Mirko Ganarin**
Dipl. Techniker HF Elektronik/
NDS-Wirtschaft
Im Zentralvorstand seit 2003

▶ **Urs Völlmin**
Dipl. Techniker HF Betriebs-
technik/NDS-Wirtschaft
Im Zentralvorstand seit 1993

▶ **Regis Zutter**
Dipl. Techniker HF Maschinenbau
Im Zentralvorstand seit 2007

▶ **Rolf Brandenberger**
Dipl. Techniker HF Druckindustrie/
NDS-Unternehmensentwicklung
Im Zentralvorstand seit 2007

▶ **Patrick Hähni**
Dipl. Betriebswirtschafter HF
Im Zentralvorstand seit 2009



Zentralvorstand (von links): Urs Völlmin, Rolf Brandenberger, Patrick Hähni, Roger Dällenbach, Mirko Ganarin, Regis Zutter

Fortsetzung von Seite 17

gangen werden, dass sich weniger weiterbilden, wenn eine hohe Arbeitsplatzsicherheit herrscht. Bei der Auswertung nach Kantonen kann dies jedoch nicht bestätigt werden, da in Bern mit dem höchsten Weiterbildungsinteresse auch die höchste Arbeitsplatzsicherheit herrscht.

Bei der definitiven Auswertung welche nach dem Abschluss der Datensammlung der Gehaltserhebung geschieht, werden alle Branchen auch mit kleinerer Teilnehmeranzahl (jedoch $n > 30$) berücksichtigt. Das gleiche gilt für die Kantone und die Fachbereiche. Durch Auswertungen wie diese erhalten die Absolventen HF ein von Daten unterstütztes Profil.

Die Umfrage finden Sie unter:
www.odec.ch/umfrage



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.-
4 ^e page de couverture 1/1	CHF	2'700.-

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.

Un nouveau design pour le Bulletin

Dans notre dernier Info E-Mail, nous vous avons priés de nous faire part de vos suggestions pour un nouveau design pour la nouvelle «série de Bulletins», design dont le concept devait se baser sur l'ancien et assurer une continuité d'image. Quelques membres nous ont soumis des idées et nous ont donné de nouvelles lignes générales, qui ont conduit au nouveau design (page 20). Vous tenez dans vos mains le premier Bulletin de cette nouvelle série.

L'intégration d'un questionnement actif des besoins de nos membres dans la représentation de l'ODEC se reflète dans l'une de nos visions «Nous sommes pragmatiques. Nous investissons judicieusement les ressources qui nous sont imparties. Nous sommes à l'écoute des besoins de nos membres.» L'échange actif et concret d'idées stimule l'innovation. Il ne faut pas forcément qu'une solution complète soit fournie, il suffit souvent de recevoir une bonne idée ou mieux «la bonne idée» pour trouver la solution. Un impact au bon endroit peut en fin de compte déplacer des montagnes. C'est pourquoi nous vous sommes toujours reconnaissants pour vos idées et suggestions.



Enquête en cours

L'enquête biennale sur les salaires a été relancée en mars 2009. La collecte des données va s'effectuer jusqu'à fin juin 2009; nous partons du principe que nous aurons recueilli suffisamment de données pour fournir une estimation parlante de l'enquête 2009/2010. Nous aimerions remercier ici tous ceux qui ont participé à notre enquête, et aimerions par la même occasion motiver ceux qui ne se seraient pas encore décidés à y participer. Nous avons rajouté trois nouvelles questions à l'enquête, au sujet desquelles nous pouvons aujourd'hui déjà vous présenter un résultat intermédiaire (page 28). Ces questions touchent le comportement des diplômés ES face aux formations et formations continues sous l'influence de la situation économique actuelle, l'influence de la crise dans nos vies professionnelles et l'incertitude inhérente dans le monde du travail, et le niveau du pourcentage des diplômés ES qui envisagent une formation d'au moins 6 mois en 2009/2010. Les résultats permettent aussi de conclure que les diplômés ES sont attirants tant pour le marché de l'emploi que de la formation. Environ 30% envisagent de commencer une telle formation. Ceci confirme aussi l'assertion très forte obtenue dans l'étude auprès des responsables de personnel (Bulletin de mars 2008), comme quoi les diplômés ES sont disposés à suivre une formation continue.

Un pas important pour les diplômés de la formation non académique de l'Europe EU Level D

Lors d'une rencontre EurEta de deux jours à Bruxelles avec le Forum intégré dans le Parlement européen EU, des étapes intéressantes et importantes ont pu être marquées pour la reconnaissance et le positionnement des plus hautes filières non académiques. Des travaux qui nécessitent en Suisse déjà beaucoup de patience et d'endurance, ont acquis dans l'EU une nouvelle dimension. Les niveaux de formation qui ne sont pas réglementés de façon «uniformes» au plan européen, auxquels appartient tout le domaine des «non hautes écoles», doivent fournir de leur propre chef des comparatifs aux diplômés de formation des autres pays. EurEta peut être le véhicule qui conduit précisément à cette comparaison. Ce qui n'est encore clair, c'est jusqu'où nous

(diplômés ES) pouvons compter sur le soutien des autorités fédérales correspondantes lorsqu'il s'agit d'affaires internationales (page 22).

Ce qui est sûr cependant, c'est que si nous voulons atteindre quelque chose qui nous soit utile, nous devons être actifs tous autant que nous sommes. Chaque apport et chaque participation à nos enquêtes constitue un pas de plus vers les diplômés ES, les étudiants ES et les écoles supérieures.

Nous vous souhaitons une lecture passionnante.

Urs Gassmann, Directeur ODEC

Nouveau design pour notre Bulletin

A notre demande, quelques membres nous ont fourni des suggestions pour la conception d'un nouveau design pour la nouvelle «série de Bulletins, design qui se base sur l'ancien et qui assure la continuité d'image.

Nous remercions tous les participants pour les idées qu'ils nous ont apportées, dont les membres suivants qui ont particulièrement collaboré au nouveau design:

- ▶ Christoph Kuenzi, Kuenzi & Partner, Adliswil
- ▶ Marcel Marzetti, Muttenz



ECHOS



Du sable dans les rouages ...

En mai 2006, il y a donc quelque trois ans, le peuple et les cantons ont approuvé les nouvelles dispositions constitutionnelles sur la formation, dont un nouvel article sur l'encouragement de la formation continue. Les milieux concernés ont été étonnés de voir combien le Conseil fédéral (CF) était hésitant à appliquer cet article constitutionnel. En janvier 2008, le CF a enfin porté ce thème à son ordre du jour et on s'attendait à ce que l'Administration soit enfin mandatée pour lancer un projet de nouvelle loi sur la formation continue. La surprise fut grande quand, au lieu d'un projet de loi, c'est une analyse sur la politique de la formation continue qui a été demandée pour fin 2008. Ce qui pouvait encore être analysé dans le domaine de la formation continue, nul ne le savait exactement. Avec quelque retard, ce rapport a été remis en mars 2009 au CF. Ceux qui escomptaient que ce rapport constituerait le lancement de la loi sur la formation continue, se trompaient lourdement. Nous avons appris par un communiqué de presse laconique du Palais fédéral que le CF avait pris connaissance du dit-rapport et qu'il ne le publierait pas. Si le grand public a à peine remarqué cette situation par ces temps de crises économique et bancaire, les milieux des professionnels de la formation et de la politique ont été davantage dépités. En effet, en d'autres mots, cela signifiait que le projet avait été simplement renvoyé aux calendes grecques, car le CF ne reviendrait vraisemblablement pas sur ce thème avant au moins une année.

Sur les raisons cachées de cette farce politique singulière, on ne peut que spéculer: des luttes de coqs entre quelques magistrats du CF, comme on l'entend d'habitude de source bien informée?, ou le retrait d'un sujet jugé comme non urgent à côté des innombrables autres sujets importants que le Parlement doit traiter actuellement? Comme je l'avais déjà mentionné ici il y a une

année, il y a quelques éléments importants visant la promotion de la formation des adultes qui doivent être régis par une nouvelle loi fédérale sur la formation continue, tels que «congé de perfectionnement», «formation de rattrapage pour des compétences de base manquantes pour des adultes», «bons pour des perfectionnements ou formations professionnelles supérieures», etc.; bref, il faut encourager l'accès et la participation à la formation continue. A cela s'ajoute que, malheureusement aussi en Suisse, les cieus de la conjoncture vont prochainement s'assombrir et que des problèmes plus importants vont apparaître sur le marché de l'emploi. La formation continue ne sera sûrement pas le seul remède, mais elle en constitue déjà un et non des moindres. Dans le cadre de l'assurance-chômage, environ un demi-milliard de francs est disponible chaque année pour des mesures concernant le marché de l'emploi, dont environ 350 millions pour des seules mesures de formation. Ces moyens devraient être davantage utilisés à titre préventif. Afin que cela puisse se produire, il faut d'urgence une meilleure coordination avec le système de formation continue. La loi sur la formation continue pourrait se prononcer tant sur ce sujet que sur les conseils en formation et de carrière nécessaires.

La Suisse sera bientôt l'un des derniers pays qui ne disposent pas encore de législation uniforme pour la formation continue des adultes. Je pense qu'en réponse à son attitude hésitante, les milieux politiques vont très prochainement mettre le CF sous pression et que des travaux seront lancés à plus ou moins brève échéance pour une loi sur la formation continue.

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

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



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.

www.odec.ch/enquete

Au cas où vous n'auriez pas encore participé à notre enquête, nous vous remercions de prendre quelques instants pour contribuer à la nouvelle édition de la brochure des salaires 2009/2010. Vous trouverez le formulaire d'enquête sur notre site Internet. Toute traçabilité des données est exclue, car l'enquête est réalisée de façon anonyme. www.odec.ch/enquete

Le salaire n'est qu'une partie de l'étude. Nous recueillons aussi d'autres informations importantes sur les branches, fonctions, domaines d'activité, formations continues, etc., informations dont nous avons besoin de toute urgence pour lancer des actions de marketing et de relations publiques.

Tous les diplômés ES sont priés de participer, qu'ils soient collaborateurs ou directeurs, qu'ils aient suivi une formation complémentaire ou non, qu'ils aient un bon salaire ou non. Plus nous recevrons de données, et meilleur sera le résultat.

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.

Etat intermédiaire du dépouillement en date du 6 mai 2009

La signalisation en couleur permet de voir si la filière/canton/branche en question dispose de suffisamment de données pour pouvoir être intégrée dans la brochure.

Citations:

- satisfaisant
- juste suffisant
- insuffisant

TECHNIQUE		
● Tech. de l'expl.	● Chimie	● Informatique
● Ind. graphique	● Bois	● Machines
● Electronique	● Montres	● Sanitaires
● Electrotechnique	● Construction	● Télématique
● Agroalimentaire	● Textile	
Canton		
● AI	● AG	● AR
● BE	● BL	● BS
● FL	● FR	● GE
● GL	● GR	● JU
● LU	● NE	● NW
● OW	● SG	● SH
● SO	● SZ	● TG
● TI	● UR	● VD
● VS	● ZG	● ZH
Branche		
● Machines/Appareils/Instruments	● Commerce	
● Vêtements/Textile	● Construction/Bois	
● Banques/Assurances	● Produits graphiques	
● Transport/Tourisme/Information	● Chimie/Pharmaceutiques	
● Administration publique	● Architecture	
● autres Prestations de service	● Prestations informatiques	
● autre Industrie/Profession		
ECONOMIE		
● Economie d'entreprise	● Informatique de gestion	
● Gestion d'une droguerie		
Canton		
● AI	● AG	● AR
● BE	● BL	● BS
● FL	● FR	● GE
● GL	● GR	● JU
● LU	● NE	● NW
● OW	● SG	● SH
● SO	● SZ	● TG
● TI	● UR	● VD
● VS	● ZG	● ZH
Branche		
● Machines/Appareils/Instruments	● Commerce	
● Vêtements/Textile	● Construction/Bois	
● Banques/Assurances	● Fiduciaires/Consultation	
● Transport/Tourisme/Information	● Chimie/Pharmaceutiques	
● Administration publique	● Prestations informatiques	
● Santé publique/Affaires sociales	● autre Industrie/Commerce	
● autres Prestations de service		
TOURISME/GASTRONOMIE		
● Restaurateur-hôtelier	● Gestionnaire de tourisme	
Canton		
● AI	● AG	● AR
● BE	● BL	● BS
● FL	● FR	● GE
● GL	● GR	● JU
● LU	● NE	● NW
● OW	● SG	● SH
● SO	● SZ	● TG
● TI	● UR	● VD
● VS	● ZG	● ZH
Branche		
● Tourisme (transport/stations de cure)		
● Prestations informatiques	● Hôtellerie/Hébergement	
● Management de destination	● Banques/Assurances	
● Restauration/Gastronomie	● Industrie alimentaire	
● Formation/Perfectionnement	● Evènementiel	
● autres Prestations de service	● Association	

Rencontre EurEta des 17-18 mars 2009 à Bruxelles

Cette rencontre a permis à l'EurEta d'effectuer un pas important dans la bonne direction. Plusieurs personnalités du Parlement européen ont montré leur intérêt à l'organisation EurEta. Même si l'EurEta est l'«Association européenne des professions supérieures d'ingénieurs et de la

tête de commissions et votent en fin de compte les décisions qui ont une incidence plus ou moins importante. Stefano Zappala (rapporteur du domaine «reconnaissance des qualifications professionnelles») et appui de longue date de l'EurEta) a conduit la délégation des MEP. Les discours des MEP et de celui de Raffaele Gulizia, Vice-Président EurEta ont clôturé la soirée.

En ouverture de la rencontre, nous avons eu droit à la visite d'une heure du Parlement européen, avec un rappel de l'histoire de l'EU.

La journée fut placée sous la devise «*A common platform for the recognition of professional qua-*

lifications in the engineering field enabling free movement in Europe.»

Urs Keller, Président de l'EurEta, a eu l'occasion d'accueillir de nombreux invités. Il a présenté les objectifs de l'EurEta et a insisté une fois de plus sur la signification de la journée.

Nous avons pu entendre les conférenciers suivants:

► Prof. Dr. Luc François, Director of Ghent University Association. *Thème: Qualifications Frameworks at the European, national and sector level. Where do we come from and where do we go from here?*

► Pamela Brumter, Chef d'Unité de la Commission des Professions réglementées

technique», donc d'abord une organisation faitière du domaine technique, cela ne signifie pas pour autant que les filières non techniques ne puissent pas en profiter. A l'instar de la Suisse, l'Union européenne EU veut établir une trame sur notre système éducatif suisse pour rendre la comparaison entre pays possible. On peut donc en déduire que si, comme dans notre cas, les techniciens ES se positionnent grâce à l'EurEta, tous les autres diplômés pourront en profiter, car il s'agit toujours du même niveau éducatif qui est touché dans son ensemble. Ce ne sont pas les institutions ES qui sont «classées», mais les diplômés ES selon la directive EC/2006/35.

L'Italie a pris l'initiative de cette rencontre, et pu faire jouer ses relations au Parlement européen. Quant au point culminant de l'EurEta, c'est Milena Fontana, secrétaire générale EurEta, qui l'a organisé avec le forum au cours duquel des thèmes importants ont été exposés et commentés. Urs Gassmann, Directeur de l'ODEC, a officiellement représenté l'EurEta-Suisse à cette rencontre, accompagné d'un autre invité de la Suisse, Hans Peter Ruggli, Président de la Conférence des ES.

La soirée du 17 mars 2009 fut consacrée aux relations de l'Italie. Huit membres du Parlement européen (MEP) sont venus dîner. Les MEP sont souvent à la



Pamela Brumter



Prof. Dr. Luc François





tées, DG MARKT, Commission européenne. *Thème:* de quoi faut-il tenir compte pour qu'une profession soit reconnue au niveau EU?

► Carlo Parietti, President of EUROCADRES. *Thème:* Professional card and social dialogue.

Raffaele Gulizia, Vice-Président EurEta, a clos la journée avec une conférence «*EurEta's proposal of a common platform together in the european engineering field.*»

Toutes sortes de représentants de tous pays sont venues, et le bilan est très satisfaisant. De telles journées comme celle-ci prouvent la valeur et l'intérêt à l'EurEta. ◀



Plans d'études cadres ES approuvés

Hôtière-restauratrice dipl. ES / hôtelier-restaurateur diplômé ES

Profil de la profession / profil de compétences des hôtelières-restauratrices dipl. ES / hôteliers-restaurateurs dipl. ES:

► assurent en toute autonomie la gestion stratégique et opérationnelle de PME de l'hôtellerie et de la gastronomie. Ils assument la responsabilité entrepreneuriale et économique sur le plan de la direction et des aspects techniques

► effectuent des tâches de direction de façon autonome dans des entreprises nationales et internationales, au titre de leurs fonctions de cadres supérieurs, et assument la responsabilité entrepreneuriale et économique sur le plan de la direction et des aspects techniques

► gèrent de façon autonome les domaines de travail «Hébergement» et «Gastronomie»

► mettent en place des offres d'hôtellerie et de gastronomie axées sur le marché et les commercialisent

► organisent et implantent les procédures de prestations, les chaînes de service et les processus de travail pour fournir les prestations de service d'hébergement et de restauration selon des principes économiques et écologiques

► communiquent avec les hôtes, les responsables de la direction, les collaborateurs, les professionnels du tourisme et les fournisseurs avec une grande compétence sociale et en plusieurs langues

► organisent, avec efficacité et compte-tenu du profil de l'entreprise, l'administration et d'autres processus de soutien, la

gestion de la qualité, la gestion durable des ressources et le controlling.

Technicienne diplômée ES / technicien diplômé ES

Les technicien(ne)s diplômé(e)s ES sont des praticiens qui acquièrent au cours de leurs études de solides connaissances théoriques de base. Leur compétence de réalisateurs et projets et leur force résident dans leurs capacité d'établir des liens entre la théorie et l'expérience pratique. Compreneant le langage technique et sachant interpréter les résultats des travaux effectués par les ingénieur(e)s, ils les mettent en œuvre pour les professionnels de la branche. Ils oeuvrent dans l'industrie, le commerce, les services et les arts et métiers. En leur qualité de spécialistes technique, ils sont appelés à résoudre des tâches complexes, aussi bien au niveau de l'ingénierie, dans le cadre de l'application de produits, d'appareils ou d'équipements techniques, que de l'entretien et de la maintenance. Pour y parvenir, ils doivent savoir appliquer les connaissances spécifiques acquises dans l'orientation choisie. Dans les petites et moyennes entreprises (PME), les technicien(ne)s diplômé(e)s ES assument souvent une grande responsabilité au niveau de la marche des affaires. Ils font souvent partie des cadres. Ils peuvent être actifs en tant que responsables de projets, de groupes, de domaines, de divisions ou en qualité de chefs d'entreprise. Certains franchissent le pas de l'indépendance et fondent une entreprise. La position de cadre exige de leur part des compétences décisionnelle et de gestion, de

même que des compétences linguistiques et la capacité à communiquer.

Marketing manager diplômée ES / marketing manager diplômé ES

Les marketing manager dipl. ES sont des généralistes du marketing qui disposent de compétences techniques, de méthodes et de compétences d'encadrement étendues et liées à des expériences pratiques qu'ils peuvent combiner avec créativité pour exécuter leurs tâches selon les objectifs et les besoins. Ils assurent en général des responsabilités, des tâches spécifiques ou de direction dans les services de marketing de PME ou de grandes entreprises au niveau de l'encadrement moyen pour le marketing opérationnel ou dans les processus commerciaux ou d'assistance. A ce titre, ils apportent leurs compétences analytiques et conceptuelles. Les Marketing managers dipl. ES abordent des situations pratiques difficiles en se basant sur une perspective des processus s'appuyant sur l'économie d'entreprise. Ils communiquent et négocient avec aisance – y compris dans une langue étrangère – avec les collaborateurs, coordonnent, soutiennent et motivent les personnes impliquées dans les processus en vue d'atteindre les objectifs de l'entreprise et de marketing. Ils utilisent avec assurance leur capacité à résoudre les problèmes, les conflits et à prendre les décisions requises à cet effet. Ils se distinguent par de très bonnes dispositions et capacités d'apprentissage qui leur permettent de s'imposer également dans un environnement dynamique et de répondre avec flexibilité aux nouvelles exigences.

Entretien avec Gaël Guittet*, par Florence de Bondeli

L'électronique conjuguée sous les modes militaire, aéronautique et médical

Après avoir enchaîné les formations dans le domaine de l'électronique en France et en Suisse, Gaël Guittet présente une expérience de cette spécialité dans des secteurs aussi variés que la branche militaire, l'aéronautique et aujourd'hui dans la sphère médicale.

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

J'ai été engagé chez Medtronic (Suisse) SA il y a plus d'un an, après être venu de France par amour. J'ai tout d'abord suivi une année de mise à niveau pluridisciplinaire à Yverdon-les-Bains, puis une formation ET à l'ETM-Lausanne. Aujourd'hui, je m'occupe du suivi, du traitement des non-conformités et de l'amélioration des pacemakers nouvelle génération.

Mon parcours s'enrichit en connaissance des produits et des testeurs. Actuellement je travaille dans un environnement industriel, en bureau d'ingénierie et en salle blanche, ce qui est nouveau par rapport à mon cadre de travail précédent chez Air France qui relevait de l'exécution technique uniquement. Medtronic (Suisse) SA dont la maison-mère se trouve aux USA, est une société à visage humain, les relations entre collaborateurs y sont fortes et la solidarité n'est pas un vain mot. J'occupe le même poste très intéressant depuis 15 mois, malheureusement la réorganisation actuellement en cours freine mon évolution professionnelle, et les plans de carrière que j'avais projetés.

Quel rôle ont les langues dans votre activité?

J'ai appris la langue de Shakespeare sur les bancs de l'école comme tout le monde mais j'ai eu la chance de pouvoir l'utiliser très vite dans le cadre professionnel. L'anglais occupe une place prépondérante dans mon emploi actuel. L'élaboration des documents techniques, tâche faisant partie intégrante de mon cahier des charges, s'effectue en anglais et toute pièce écrite qui m'est transmise est également dans cette langue. J'utilise donc quotidiennement l'anglais écrit. Trois fois par semaine sont également organisées des visioconférences exclusivement en anglais avec le département R&D de Phoenix (USA) afin de faire part d'éventuels problèmes de production et de définir les actions préventives et cor-

rectives à apporter. Quant à l'allemand, je l'ai étudié pendant deux ans... deux ans de «souffrance»...

Dirigez-vous des collaborateurs?

Non, pas actuellement et je dois dire que c'est un aspect que je regrette. Je servais précédemment l'armée française de terre, en qualité de volontaire, à la fonction de brigadier-chef (équivalent français d'un caporal suisse) et j'avais une trentaine d'appelés, tous masculins, sous mes ordres. Cette expérience militaire en management, avant tout acquise sur le terrain, m'a appris le respect des règles et de la hiérarchie. D'un point de vue technique, j'ai été formé sur les radars anti-aériens et j'ai également eu la possibilité d'obtenir tous les types de permis de conduire existants. Face au choix de me réengager pour 5 ans ou de rejoindre la vie civile, j'ai choisi la seconde option en débutant dans l'aéronautique, chez Air France après avoir réussi le concours d'entrée. Peut-être que si l'armée de l'air pour laquelle j'avais beaucoup d'intérêts m'avait accueilli, je serais encore militaire à l'heure actuelle, mais à l'époque les seules opportunités offertes se trouvaient dans l'armée de terre.

Que vous ont apporté les études ET/ES?

Elles m'ont permis d'acquérir des connaissances approfondies en électronique. Il est à noter que pour rejoindre ce cursus, il est indispensable de maîtriser les bases de ce domaine, ce qui était le cas pour moi, étant titulaire de l'équivalent français du CFC en électronique. J'ai également reçu l'équivalence suisse, soit la maturité professionnelle, pour mon baccalauréat professionnel français.

Ma décision de suivre la voie ET/ES a été essentiellement motivée par le fait que cette formation allait me permettre d'obtenir rapidement un diplôme suisse, de travailler et de m'établir dans le canton de Vaud.

Il m'a ainsi été possible de me focaliser sur mon domaine de prédilection, l'électronique pure, alors que je venais de

passer 8 ans dans le secteur aéronautique touchant également d'autres domaines, tels que la mécanique, l'hydraulique, les pneumatiques ou encore les systèmes carburants.

On ne pourrait citer une branche ES plus importante que l'autre, cette formation faisant tout aussi bien appel aux mathématiques, à la physique, l'électronique analogique et numérique, la programmation, la CAO ou encore l'anglais ou la gestion en entreprise. Il est certain que la qualité des domaines techniques enseignée est bien supérieure en Suisse qu'en France pour un diplôme équivalent; par contre, j'ai été sidéré du niveau très bas du français tant auprès des mes camarades de classe que dans certains documents administratifs officiels... édifiant!

Le diplôme de technicien ES en électronique, décerné après deux années d'études, ouvre davantage de portes sur le marché du travail qu'une simple maturité professionnelle. J'ai toutefois dû constater, lors d'entretiens avec de potentiels employeurs sur l'arc lémanique, que cette formation ES était très peu connue voir totalement ignorée.

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

Les ES offrent des formations d'excellente qualité mais il faut en augmenter la visibilité auprès des sociétés et des futurs étudiants. Il est regrettable de constater que les ES n'aient pas leur juste renommée, voire même une position plutôt négative quant à leur place dans le système éducatif suisse. Le plus que constitue un tel cursus est véritablement sous-estimé et c'est bien dommage. Il faudrait donc davantage impliquer les écoles dans des forums ou journées «portes ouvertes» comme le font très justement les HES, universités ou encore l'ETML.

Pour ma part, j'ai découvert l'existence des écoles techniques ET pendant mon année de mise à niveau à la HES d'Yverdon en discutant avec un camarade de classe...

Seriez-vous intéressé à y enseigner?

Oui tout à fait, ou encore à y partager mon expérience professionnelle, bien que pour l'instant mon agenda me laisse très peu de disponibilité pour l'envisager.

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

Qu'il n'hésite pas à multiplier quelques expériences pour déterminer ce qui lui plaît réellement car le monde professionnel est riche. Qu'il s'engage au maximum dans la voie choisie sans se mettre des ornières, en restant ouvert sur ce qui se fait autour de lui. Il rencontrera très probablement des difficultés et pourra même parfois douter de ses choix mais il lui faudra persévérer malgré tout, en visant toujours l'excellence afin d'être à l'aise dans ses tâches. Il doit quotidiennement continuer à acquérir des compétences afin de se parfaire et de ne pas avoir le sentiment de perdre son temps.

Votre relation à l'ODEC?

Je suis membre de l'ODEC depuis 2007, et ai acquis mon Professional Bachelor ODEC en 2008. L'ODEC devrait renforcer ses campagnes d'information sur ses propres activités, car elle reste peu connue en Suisse romande; elle pourrait aussi augmenter la partie francophone de son Bulletin et envisager une partie italo-phonie. Les exemples concrets sont toujours plus représentatifs et stimulants que des textes théoriques sur des formations ou métiers, alors pourquoi ne pas multiplier les reportages et informations sur les diplômés ET/ES membres de l'ODEC qui présentent une certaine réussite?

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

Très jeune, j'étais attiré par l'électronique qui me semblait être une technologie du futur en constante évolution, et c'est donc par choix et conviction que j'ai entrepris les formations dans ce domaine. Après mon engagement dans l'armée et 8 années auprès d'Air France, je souhaitais me spécialiser davantage encore dans le domaine de l'électronique et voir d'autres horizons mais cette évolution ne pouvait se faire que par le biais d'études supplémentaires. Et l'occasion s'est présentée! J'ai rencontré ma future épouse installée en Suisse et j'ai appris à connaître ce pays et à l'aimer. La douceur de la vie suisse n'a rien à voir avec le stress de la région parisienne, c'est une autre planète! Grâce à mes économies, j'ai pu me permettre de ne pas travailler durant 3 ans et de retourner sur les bancs de l'école. Ma formation sanctionnée par mon diplôme ES m'a permis d'atteindre mon objectif.

Venir en aide à autrui révèle un trait de mon caractère et c'est donc tout naturellement que j'ai postulé auprès de la société leader dans le domaine de la biotechnologie. Quoi de plus motivant que de pouvoir travailler dans mon domaine de prédilection tout en sachant que j'apporte ma contribution pour permettre de soulager, guérir ou prolonger la vie autour de moi? J'ai eu beaucoup de chance de pouvoir rejoindre Medtronic (Suisse) SA et je suis reconnaissant à cette société de m'avoir fait confiance.

Si vous deviez reconstruire votre vie professionnelle?

Franchement, je ne changerais rien! Mon parcours m'a permis de gravir les échelons un à un. A la base, je ne suis pas un théoricien, je connais «les petites tâches de terrain» pour les avoir effectuées; cela me permet aujourd'hui d'avoir peut-être une vision plus pratique des rouages de l'entreprise et de l'interdépendance entre les décisions et leur concrétisation. Je suis très à l'écoute et très respectueux des collaborateurs qui font un travail d'exécution. J'aurais peut-être pu envisager une HES, mais il n'est jamais trop tard pour bien faire et se parfaire...

Comment voyez-vous votre avenir?

Je suis prêt à prendre des responsabilités supplémentaires tant dans le domaine technique que dans le management. La réorganisation actuellement en cours ne me permet pas encore d'avoir une vision claire sur ce que sera précisément le futur de Medtronic (Suisse) SA, mais je sais que c'est une société qui sait reconnaître la valeur de ses collaborateurs et qui a les possibilités de répondre à mes souhaits et efforts.

Et pourquoi ne pas viser le tout nouveau Master of Sciences in Engineering que s'appête à lancer la HES-SO. C'est un cursus à temps partiel qui permet d'acquérir, entre autres, des compétences scientifiques et techniques de pointe, tout en conservant son emploi. C'est une option possible...

D'où puisez-vous votre énergie quotidienne?

D'un relativement bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée que je m'efforce de conserver, même si mon épouse relève parfois que je suis très orienté «boulot». La vie familiale fait, à mon sens, partie intégrante de l'équilibre

*** Carte d'identité**

Nom: Gaël Guittet
Naissance: 1975
Nationalité: française avec permis B, en Suisse depuis 2004

Professions: certificat d'aptitudes et brevet d'études en électrotechnique (F), bac professionnel en aéronautique (F), diplôme ET/ES en électronique industrielle (CH)

Activité prof. actuelle: technicien de production & de tests auprès de Medtronic (Suisse) SA à Tolochenaz



Activités extra-prof.: Yoga, Taï Chi Chuan, jeux vidéos de stratégie et éducatifs

personnel et influe directement sur l'état d'esprit du collaborateur à son travail, même si en théorie la vie courante reste à la porte de l'entreprise. Je laisse également une place au sport et au bien-être. Le poète satirique latin Juvénal ne disait-il pas déjà avant notre ère «Mens sana in corpore sano»?

Mon énergie quotidienne me vient aussi, tout simplement, de mon activité professionnelle qui me passionne.

Que souhaitez-vous à la Suisse?

Si la Suisse entre un jour dans l'Europe, je lui souhaite de conserver son caractère propre, de se servir des expériences, bonnes ou mauvaises, de ses voisins, pour évoluer rapidement et devenir l'exemple à suivre. J'espère que c'est un pays qui saura rester à l'avant-garde dans beaucoup de domaines comme cela est le cas actuellement, tout en préservant son «art de vivre» tellement particulier et agréable, sans égal autour de nous.

Quelle conclusion?

L'avenir n'est pas toujours celui que l'on imagine; il faut laisser de nombreuses portes ouvertes et demeurer curieux, réactif et proactif dans tous les domaines. A ce prix, même les rêves secrets peuvent se concrétiser.

L'entretien fut réalisé en face à face.

Rapport annuel 2008 du secrétariat de l'ODEC



Urs Gassmann, directeur

Extrait du Rapport annuel à l'intention de l'Assemblée des Délégués du 9 mai 2009 à Lucerne

Introduction

L'année 2008 a été pour notre secrétariat une année intéressante, mouvementée et pleine de succès. Nous avons pu collaborer davantage avec quelques écoles supérieures. La remise de notre distinction aux diplômés méritants constitue souvent un moment incontournable dans de nombreuses cérémonies de diplôme. Nos enquêtes ont rencontré un vif intérêt, car aucune étude ne concerne les diplômés ES hormis celles de l'ODEC. Tous nos événements se sont déroulés à satisfaction.

L'addition du nom ODEC aux libellés des professions de nos membres se généralise lentement mais sûrement: le libellé «Xy dipl. ES/ODEC» est de plus en plus utilisé. L'association de l'ODEC avec le diplôme d'une école supérieure a augmenté de façon réjouissante au cours des dernières années.

Le nombre de nouveaux membres que les membres de l'ODEC ont pu «acquérir», a augmenté en 2008. Les nouveaux membres qui ont terminé une école supérieure depuis plus de 10 ans, ont obtenu la plupart du temps des informations sur l'ODEC par des collègues; nous n'avons pu contacter qu'à peine 15% des diplômés de cette époque. Le potentiel de membres issus de diplômés des années antérieures à 2000 est encore très important. L'ODEC constate que le bouche à oreille entre collègues fonctionne bien.

Le mois passé, un de nos membres nous a signalé un nouveau membre de Shanghai. Par ailleurs, le nombre des membres qui vivent à l'étranger a augmenté. Nous avons ainsi pu nous rapprocher davantage de l'une de nos visions «Nous établissons des contacts. Nous élargissons notre réseau de manière continue sur le plan national et international. Afin de faire jouer nos relations plus efficacement». Les membres qui vivent à l'étranger sont tout à fait disposés à fournir des informations et à faire part de leurs expériences, tant à l'ODEC qu'à ses membres.

Ce rapport annuel couvre les activités du 11 avril 2008 au 3 avril 2009.

L'année 2008 sous revue a apporté de nouveaux élan:

- ▶ de nouveaux documents d'information ont été établis
- ▶ le positionnement international est de plus en plus important
- ▶ l'enquête auprès des responsables du personnel a fourni d'importants résultats
- ▶ le registre ES a dépassé le chiffre des 1'500 immatriculés
- ▶ la base de données des membres est accessible depuis le domaine des membres
- ▶ des contacts ont été entrepris avec les directions des écoles
- ▶ un nouveau concept pour le conseil scolaire a été mis sur pied

Développement de l'ODEC

L'ODEC dépend à 90% des cotisations de ses membres; ceci signifie aussi que son développement dépend directement de la croissance du nombre de membres. La bonne santé financière de nos membres nous permet de développer le secrétariat. Ce développement est nécessaire car dans un système de milice où le vo-

lontariat fait loi, les tâches qui lui incombent ne peuvent plus être correctement assurées.

Aujourd'hui déjà, il y a plus de 150 écoles supérieures. Ce nombre d'instituts divers n'existe qu'à ce niveau de formation, et occasionne de grosses charges en soi. Les autorités aspirent à réduire ce grand nombre d'écoles supérieures. Que cet élagage soit nécessaire est des plus douteux, car la force des écoles supérieures réside dans leur adaptation à l'économie et à ses besoins régionaux, ce qui est d'autant mieux atteint avec davantage d'écoles.

Pour nous tous qui avons passé par une école supérieure, il est d'un grand intérêt que les écoles supérieures puissent s'adapter aux exigences de l'économie de façon flexible, et qu'à l'image des diplômés ES, elles restent orientées sur la pratique.

L'ODEC remercie tous ses membres pour leur confiance et se réjouit des succès de la nouvelle année.

La version intégrale du rapport annuel se trouve sur notre site (sous «Membres»)

Rapport annuel 2008 du Président

Roger Dällenbach, Président central ODEC

Rapport annuel à l'intention de la 24^{ème} Assemblée des Délégués du 9 mai 2009 à Lucerne

«L'essentiel dans une bougie, ce n'est pas tant la cire qui laisse des traces, mais la lumière.» (A. de St-Exupéry)

Chers et chères délégué(e)s, invité(e)s, et collègues, combien de fois nous concentrons-nous sur le saisissable et oublions alors la finalité? Un avantage doit-il toujours être tangible et immédiatement réalisable pour être considéré comme valable?

La citation d'Antoine de Saint-Exupéry suscite des réflexions sur l'utilité

d'une association de diplômés. N'est-ce pas comme pour la bougie – on y voit d'abord la cire et la mèche, peut-être même quel-ques décorations artisanales? Or, la première finalité de la bougie – la lumière – n'est ni saisissable, ni conservable, ni directement monnayable. Nous pouvons cependant gagner en énergie – sous forme de vitalité et de joie



VISION

Nous représentons les intérêts de tous les diplômé(e)s ES et de tous les technicien(ne)s ET

POINTS FORTS DE L'ODEC

«**Nous devons être le changement que nous désirons voir dans notre monde**» | Mahatma Gandhi (1869-1949)

Nous représentons nos intérêts | Nous sommes une association de diplômé(e)s ES active au niveau national. Nous sommes indépendants et sans appartenance politique.

Nous nous plaçons dans une dynamique de concurrence | Nous représentons les diplômés des écoles supérieures en Suisse, en Europe et dans le monde.

Nous défendons notre statut professionnel | En tant qu'association nationale, nous portons une grande responsabilité. Dans le système éducatif suisse, nous représentons nos membres avec soin.

Nous établissons des contacts | Nous élargissons notre réseau de manière continue sur le plan national et international. Afin de faire jouer nos relations plus efficacement.

Nous accueillons les nouveautés avec confiance | Nous avons un esprit ouvert. Nous attendons de nos membres qu'ils nous disent «pourquoi pas» plutôt que «oui mais».

Nous prenons soin de notre image | Il est de notre devoir de prendre soin de notre image et de nous positionner clairement auprès des milieux de l'économie et de la politique, et auprès du public.

Nous sommes vos partenaires | Les relations avec nos membres se basent sur les valeurs humaines fondamentales; le respect et le fair-play en font partie.

Nous agissons avec anticipation | Nous exerçons une influence sur les possibilités de formation et de perfectionnement de nos membres. Nous prenons en compte les événements actuels et futurs.

Nous sommes pragmatiques | Nous investissons judicieusement les ressources qui nous sont imparties. Nous sommes à l'écoute des besoins de nos membres.

de vivre, mais aussi sous forme physique, ce qui peut en fin de compte se capitaliser et se vendre.

Là, je vois quelques parallèles avec le premier avantage idéal et indirect que l'ODEC nous apporte: la force de notre niveau ES est un avantage indirect pour nous comme individus – les avantages directs résident eux en une meilleure aptitude à répondre au marché de l'emploi, en la reconnaissance personnelle et finalement en de plus grandes chances de carrière.

Le positionnement de notre niveau ES reste alors le plus gros défi pour l'ODEC. L'année passée, nous avons pu engranger des succès dans certains des objectifs que nous nous étions fixés:

- ▶ une personne issue du domaine de l'économie a rejoint notre Comité central. Celui-ci s'ouvre ainsi concrètement aux autres domaines,
- ▶ le Registre ES suscite beaucoup d'intérêt et continue à se développer,
- ▶ le titre international de l'association s'est révélé utile et développe ses effets - ceci se confirme par le nombre de diplômés travaillant à l'étranger qui viennent grossir les rangs de nos membres.

Par ailleurs, la Conférence de écoles supérieures ES (C-ES) soutient et pousse à ce que le titre international soit officiellement proposé comme traduction en anglais.

- ▶ En 2008 aussi, l'ODEC s'est engagé pour défendre notre niveau ES. Lors de consultations qui touchent les ES - mais aussi les filières du secondaire 2 et donc les futurs étudiants des ES -, nous défendons nos intérêts de façon conséquente.
- ▶ L'association dispose d'un solide bilan et d'une situation financière saine.

Je ne voudrais cependant pas taire les deux sujets dans lesquels nous n'avons pas complètement réussi. Ces sujets ont été introduits l'année passée, analysés et des mesures idoines avaient été déterminées:

- ▶ La mise en oeuvre de la stratégie d'ouverture (base de membres plus large) n'est pas encore totale. L'ouverture aux membres des nouveaux domaines n'a pas encore répondu à nos attentes. Nous avons dû constater qu'avec ces mesures définies pour cette mise en oeuvre, nous avons atteint les limites du système de milice.

- ▶ La collaboration avec d'autres groupes d'intérêts au niveau ES s'est étendue et a été approfondie. Cependant, de nou-

veaux efforts sont nécessaires pour renforcer les bases de la mise en oeuvre des piliers de la stratégie «politique de la formation».

Au cours des ateliers et forum des présidents, et des ateliers du Comité central, nous avons débattu des possibles mesures possibles et analysé les prochains pas à effectuer. Comme auparavant, il nous faut absolument accentuer le lobbying dans les milieux de l'économie, auprès de la population et des représentants des employés et des employeurs, ainsi que dans les milieux politiques. Les précédentes mesures de mise en oeuvre – décentralisation du réseau et extension de la base des membres grâce aux unions de membres et aux régions - ne sont que difficilement réalisables faute de moyens suffisants dans un système de milice.

A l'avenir, nous allons donc nous concentrer sur les missions stratégiques et les mesures de mise en oeuvre centrales pour notre Bureau. De plus, l'année prochaine, nous allons agrandir l'équipe de notre Bureau en engageant une nouvelle personne à temps partiel pour le domaine administratif, et décharger notre Directeur avec un futur directeur-adjoint ou directrice-adjointe. Car nous voulons viser avant tout l'ouverture aux nouveaux domaines ES et renforcer le réseau avec de nouveaux groupes d'intérêts – la croissance visée étant l'un des objectifs d'expansion de notre Bureau. Nous continuons à considérer notre rôle avec prévoyance et aimerions bien pouvoir évoluer encore davantage sous les feux de la rampe. Quelques étapes sont encore nécessaires jusqu'à ce que nous arrivions au centre du faisceau de lumière. Cela ne nous est cependant d'aucune utilité si la lumière ne se développe pas davantage. Dans cette optique, je vous dis à tous «*Keep the candle burning*».

Je remercie ici tous les membres pour leur confiance et leur soutien, tous les représentants et les membres du Comité des régions et des fédérations, le Bureau et mes collègues du Comité central pour leur engagement, et toutes nos organisations partenaires ainsi que les politiques et personnes bienveillantes pour leur collaboration constructive. ◀

Formation et perfectionnement sous l'influence de la crise économique

L'une des quelques ressources naturelles de la Suisse réside dans la formation de la population. Aujourd'hui, c'est même l'une des quelques rares constantes que nous ayons.

Le concept de la formation en Suisse est, dans les grandes lignes, très simple: il y a la scolarité obligatoire (qui se termine par le niveau secondaire I) que chaque jeune doit effectuer, et que l'on poursuit ensuite, la plupart du temps de façon volontaire, avec des formations tout au long de sa vie. L'apprentissage à vie inclut tout ce qui touche l'avenir et la réussite de son propre développement.

Comment se présente cet apprentissage à vie chez les diplômés ES? Nous avons profité de l'enquête sur les salaires 2009/2010 pour poser deux questions sur le comportement face à la formation ou formation continue, et une question sur la sécurité de l'emploi:

▶ **Question 1:** Avez-vous l'intention au cours de l'année 2009/2010 d'entreprendre une formation ou de vous perfectionner pendant au moins 6 mois, ou l'avez-vous déjà commencée en 2009?

▶ **Question 2:** La réponse au sujet de la formation ou du perfectionnement a-t-il un rapport avec la situation économique particulière du moment?

▶ **Question 3:** Comment évaluez-vous la sécurité de votre emploi?

Les questions suivantes sont davantage analysées dans le dépouillement intermédiaire:

▶ combien de personnes (en pourcent) entament une formation ou une formation continue d'au moins 6 mois?

▶ l'actuelle situation économique influence-t-elle l'empressement à se former?

▶ existe-t-il des différences d'une branche à l'autre?, d'un canton à l'autre?

Les résultats suivants sont issus du dépouillement du 23 avril 2009, basé sur 832 réponses. La branche «Machines/Appareils/Instruments» est avec ses 369 citations dominante et influence fortement la moyenne. Ceci signifie que cette branche est dans l'ensemble très proche de la moyenne. Quant aux cantons, la dominance d'un seul canton n'est pas avérée.

Question 1

Avez-vous l'intention au cours de l'année 2009/2010 d'entreprendre une formation ou de vous perfectionner pendant au moins 6 mois, ou l'avez-vous déjà commencée en 2009?

La durée minimale de 6 mois a été choisie pour fixer un niveau de formation chiffré dans le dépouillement.

30% des participants ont l'intention d'entamer une formation ou un perfectionnement d'au moins 6 mois en 2009/2010. Ils sont 34% sur les 96 participants issus du domaine économique, 26% sur les 698 du domaine technique, 38% sur

Estimation des investissements dans la formation

Pour illustrer l'intérêt à une formation en termes de francs, partons d'un montant approximatif. Comme 85% des participants à cette étude sont membres de l'ODEC, nous pouvons donc transposer les pourcentages à toute l'association. L'ODEC compte 3'300 membres actifs, et il y en aura 990 de plus dans 2 ans. Pour une formation d'un semestre, il faut compter en moyenne env. CHF 3'600.- (entre CHF 2'500.- et 8'500.-). Ceci donne une somme d'au moins CHF 3.56 millions, que nos seuls membres investissent en deux ans. Cette somme tient compte d'une formation de 6 mois; cependant, un pourcentage important de nos membres vont commencer un NDS, CAS, EMBA, etc. qui dure plus de 6 mois. Ces facteurs multiplicateurs élèvent d'autant la somme.

les 22 du domaine gastronomie et 29% sur les 16 du tourisme. Les données des domaines professionnels gastronomie et tourisme n'ont qu'une faible influence sur les résultats du dépouillement. Les branches dans lesquelles ces domaines professionnels sont surtout actifs n'ont pas atteint le niveau $n > 80$.

Après leur diplôme d'une école supérieure, 28% des participants ont enchaîné avec une formation ou une formation continue d'une durée d'au moins 18 mois, dont 29% envisagent à nouveau une nouvelle formation ou un nouveau perfectionnement. Il est donc évident que l'intérêt à la formation reste constant, indépendamment des études déjà suivies.

Résultat du dépouillement par branches avec plus de 80 citations

La moyenne la plus élevée se trouve dans la branche «Machines/Appareils/Instruments»: 30% ont l'intention de démarrer une formation, contre seulement 19% dans la branche «Construction/Bois». La moyenne de toutes les branches confondues est d'environ 30%. Ceci signifie que les «petites» branches, «petites» par le nombre de réponses, doivent se situer un peu en dessous.

Résultat du dépouillement par cantons avec plus de 80 citations, avec la Romandie et le Tessin

Avec 31% des participants qui souhaitent commencer une formation, le canton de Berne est le plus important, et le canton d'Argovie le moins important, et loin derrière, avec ses 22%. Avec 29%, le Tessin est dans la moyenne, et la Romandie un peu en dessous avec 25%.

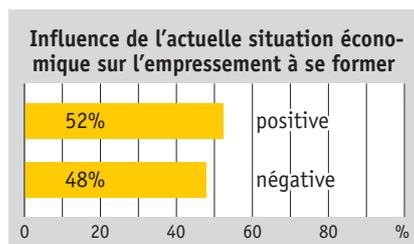
Question 2

La réponse au sujet de la formation ou du perfectionnement a-t-il un rapport avec la situation économique particulière du moment?

Environ 7% des participants reconnaissent que leur décision de formation ou de perfectionnement est influencée par la situation économique.

La situation économique pondère de façon variable l'empressement à se former: répartie par domaines professionnels, cette influence est de 7% chez ceux qui sont issus de l'économie, 7% pour la technique, 11% pour la gastronomie, et 8% pour ceux du tourisme.

Dans le domaine technique, d'où nous obtenons le plus d'informations, nous avons pu encore différencier l'influence des 7% cités ci-dessus, et déterminer que la situation économique pondère l'empressement aux formations et perfectionnement positivement à 52% et à 48% négativement. Ce qui signifie aussi que le nombre de personnes à la recherche de formations n'évolue pas considérablement.



Résultat du dépouillement par branches avec plus de 80 citations

La branche «autres prestations de service» est la moins touchée avec 4%, alors que celle des «prestations informatiques» l'est à 11%.

Résultat du dépouillement par cantons avec plus de 80 citations, avec la Romandie et le Tessin

Le canton d'Argovie est avec ses 5% le moins touché. En Romandie par contre, avec ses 20%, cela signifie qu'une personne sur 5 est influencée. Au Tessin, elle est de 14% et à St-Gall de 11%.

Question 3

Comment évaluez-vous la sécurité de votre emploi?

92% des participants considèrent leur emploi comme «sûr» ou «assez sûr»; 7% le voient comme «peu sûr» et 11% comme «pas sûr».

Résultat du dépouillement par branches avec plus de 80 citations

Le domaine des «autres prestations de service» affiche seulement 4% de «peu sûr» et aucun «pas sûr», tandis que celui

Transparence de l'offre de formation

Les formations et formations continues ne sont d'un grand intérêt que si une certaine perméabilité dans le système éducatif est assurée. À l'avenir, il faudra clairement montrer, quelle est la valeur de chaque formation et comment l'offre est reconnue sur le marché. Le domaine éducatif doit être transparent et ne pas être «pollué» d'offres très prometteuses mais sans avenir, et qui ne sont que des «pièges à étudiants».

de la «construction/bois» donne 6% de «peu sûr» et aussi aucun «pas sûr». En comparaison, le domaine des «prestations informatiques» donne 5% de «peu sûr» et 6% de «pas sûr». Ce pourcentage de 6% de «pas sûr» est relativement élevé, alors même qu'on continue à rechercher des informaticiens; c'est aussi une branche dans laquelle beaucoup de postes peuvent être transférés (internalisation/externalisation).

Résultat du dépouillement par cantons avec plus de 80 citations, avec la Romandie et le Tessin

Avec une certaine avance, le canton de Berne est le plus sûr avec 4% de «peu sûr» et 1% de «pas sûr». Par contre, la Romandie considère la situation comme moins réjouissante avec 11% de «peu sûr» et 7% de «pas sûr». Au Tessin, personne ne voit son emploi comme «pas sûr».

L'empressement à se former est-il influencé par la sécurité de l'emploi?

Dans les branches «Construction/Bois» et «autres Prestations de service», les gens se forment d'autant moins volontiers que la sécurité de l'emploi est élevée. Par contre, les «Machines/Appareils/Instruments» affichent quelques insécurités. De façon générale, on peut déduire que l'on se forme moins quand la sécurité de

Suite en page 30

Résultats pour toute la Suisse

	Participants	Formation 09/10		Influence d.l. crise		Sécurité de l'emploi			
		oui	non	oui	non	sûr	assez sûr	moins sûr	pas sûr
Total	832	30%	70%	7%	93%	46%	46%	7%	1%

Résultats par branche avec plus de 80 citations

Branche	Participants	Formation 09/10		Influence d.l. crise		Sécurité de l'emploi			
		oui	non	oui	non	sûr	assez sûr	moins sûr	pas sûr
Construct./Bois	88	19%	81%	6%	94%	57%	37%	6%	0%
Machines/Appareils/Instruments	369	30%	70%	8%	92%	35%	53%	8%	4%
Prestations informatiques	94	27%	73%	6%	94%	32%	57%	5%	6%
Autre Industrie/Profession	80	28%	72%	11%	89%	40%	47%	10%	3%
Autres Prestations de service	92	26%	74%	4%	96%	62%	34%	4%	0%

Résultats par canton avec plus de 80 citations, avec la Romandie et le Tessin

Canton	Participants	Formation 09/10		Influence d.l. crise		Sécurité de l'emploi			
		oui	non	oui	non	sûr	assez sûr	moins sûr	pas sûr
Argovie	116	22%	78%	5%	95%	41%	47%	9%	3%
Berne	141	31%	69%	7%	93%	47%	48%	4%	1%
Romandie*	44	25%	75%	20%	80%	32%	50%	11%	7%
St-Gall	83	28%	72%	11%	89%	51%	39%	5%	5%
Tessin	35	29%	71%	14%	86%	37%	52%	11%	0%
Zurich	237	30%	70%	6%	94%	45%	42%	10%	3%

* du fait de la faible quantité de données, les cantons francophones (FR, GE, JU, NE, VD) ont été regroupés.

Assemblée des délégués 2009

Impressions de l'assemblée des délégués 2009 du 9 mai à Lucerne; autres photos en page 18

Patrick Hähni a été élu au comité central à l'unanimité à l'assemblée des délégués à Lucerne



COMITE CENTRAL ODEC

Président depuis 2007

▶ **Roger Dällenbach**
Technicien dipl. ES électronique / EPD-économie
Dans le comité central depuis 2002

Vice Président depuis 2003

▶ **Mirko Ganarin**
Technicien dipl. ES électronique / EPD-économie
Dans le comité central depuis 2003

▶ **Urs Völlmin**
Technicien dipl. ES processus d'entreprise / EPD-économie
Dans le comité central depuis 1993

▶ **Regis Zutter**
Technicien dipl. ES mécanique
Dans le comité central depuis 2007

▶ **Rolf Brandenberger**
Technicien dipl. ES industrie graphique / EPD-développement de l'entreprise
Dans le comité central depuis 2007

▶ **Patrick Hähni**
Economiste d'entreprise dipl. ES
Dans le comité central depuis 2009



Comité Central (de g. à d.): Urs Völlmin, Rolf Brandenberger, Patrick Hähni, Roger Dällenbach, Mirko Ganarin, Regis Zutter



Suite de la page 29

l'emploi est élevée. Le dépouillement par canton n'a pas pu confirmer ce fait, car à Berne, l'intérêt à une formation est des plus élevés comme l'est aussi la sécurité de l'emploi.

L'analyse définitive, qui se fera après la clôture de la collecte des données de l'enquête des salaires, tiendra aussi compte des branches pour lesquelles la participation aura été plus faible (avec au moins n>30). Idem pour les cantons et les domaines professionnels. Grâce aux estimations comme celles-ci, les diplômés ES obtiennent un profil étayé par des données.

Vous trouvez l'enquête sous:
www.odec.ch/enquete

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 ◀

Le statut de membre Circle comme reconnaissance

Les diplômés d'écoles supérieures existent depuis 36 ans déjà. Les premières écoles supérieures étaient les anciennes écoles techniques reconnues dès 1971. Il en ressort logiquement que de plus en plus de membres actifs de l'ODEC vont partir

à la retraite ou y sont déjà; beaucoup d'entre eux ne veulent plus rester membres actifs, mais resteraient volontiers dans le giron de l'ODEC car ils se sentent concernés par l'ODEC et ses buts.

Au cours de l'Assemblée des Délégués, cette lacune a été comblée:

- ▶ celui qui diplôme d'une école supérieure devient membre actif
- ▶ celui qui étudie dans une école supérieure devient membre-étudiant
- ▶ celui qui a oeuvré de façon extraordinaire pour l'ODEC peut devenir membre d'honneur
- ▶ celui qui en tant qu'institution veut devenir membre, devient membre bienfaiteur
- ▶ toute personne physique ou morale qui veut soutenir l'ODEC par le biais d'une contribution peut devenir membre donateur
- ▶ celui qui s'intéresse aux buts de l'ODEC

sans pouvoir être membre actif peut devenir membre passif

▶ *nouveau*: celui qui est à la retraite ou a au moins 65 ans et qui a été plus de 10 ans membre actif peut devenir membre Circle. (Le statut de membre Circle doit être demandé par le membre actif lui-même)

L'Assemblée des Délégués a accepté à 61 voix contre 0 la proposition du Comité central d'instaurer ce nouveau statut de membre Circle. Les statuts de l'ODEC sont immédiatement complétés de la façon suivante :

▶ 3.2 *Membres Circle*

▶ 3.2.7 *Membres Circle*

Toute personne peut devenir membre Circle si elle a au moins 65 ans ou est à la retraite et qu'elle a été au moins 10 ans membre actif. Les membres Circle ont les mêmes droits que les membres actifs.

▶ 4.2 *Membres Circle, CHF 60.-* ◀



Compétences de conduite – facteur de succès! Swissmem Ecole de cadres – le garant de vos progressions

Nouveau cours pour dirigeants et formateurs

- Contremaître d'industrie
- Dirigeant de maintenance
- Dirigeant en facility management
- Coach d'apprenants
- Formateur en entreprise d'apprenants
- Formateur d'adultes

Formations modularisées certifiées pour cadres

- Chef d'équipe
- Chef de projets
- Responsable de secteur

Modules de 2 à 3 jours concernés:

- Conduite du personnel
- Communication, gestion des conflits et conduite d'entretien
- Méthode personnelle de travail
- Gestion de projets
- Conduite d'équipe de projets
- Penser et agir économiquement
- Gestion économique et financière
- Optimisation des processus et résolution de problèmes
- Formation à la place de travail et sécurité
- Présenter et convaincre

Modules fréquentables indépendamment

Formation en entreprise

Sur demande, nos spécialistes sont à même de vous proposer une formation répondant aux exigences qui vous sont propres. Ils se feront un plaisir de concevoir un cours «sur mesure» à votre intention.

Informations détaillées sous www.swissmem.ch ou par notre secrétariat

Swissmem Ecole de cadres
Av. de la Rochelle 5
1008 Prilly
Téléphone +41 (0)21 654 01 50
E-mail ecole.cadres@swissmem.ch



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