



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

SEPTEMBER 2009

**«Lösungen aus
verschiedenen Blickwinkeln
entwickeln»**

FREDY LÜCHINGER, ODEC-MITGLIED
INTERVIEW, SEITE 10



**«Les défis sont
une formidable source
de motivation,
à chacun d'y trouver la partie
qui lui convient»**

PATRICK PERRITAZ, MEMBRE DE L'ODEC
INTERVIEW, PAGE 22



**Bildung: Offenbar
sind doch einige
gleicher ...**

**Kolumne zur
Bildungslandschaft**

ODEC – eine Vision

**Changement
à l'EurEta**

**Echos:
système éducatif**

ODEC – une vision

GÖNNERMITGLIEDER

Firmen/Entreprises:

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

Schulen/Ecoles:

ABB Technikerschule, Baden
Baugewerbliche Berufsschule, Zürich
Baukaderschule, St. Gallen
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 Kaderschule – Ihre Partnerin zum Führungserfolg!

Lehrgänge

- Leitende Ingenieure
- Verkaufingenieur/in
- Technische(r) Verkaufsberater/in
- Leitende Techniker
- Projektmanager/in
- Industriemeister/in
- Produktionsleiter/in Kunststoff-Technik
- Teamleiter/in
- Ausbilder/in (eidg. FA)
- Berufsbildner/in «Hauptamt»
- Betreuer/in von Lernenden

Seminare

- Marketingdenken für Ingenieure
- Verhandlungstechnik wirksam einsetzen
- Projektmanagement
- Sich und andere wirksam führen
- Älter werden – Leader bleiben
- Projektteams erfolgreich führen
- Coaching – ein effektiver Führungsstil
- Erfolg durch Zielvereinbarung
- Zielorientierte Gesprächsführung
- Die Führungskraft als Motivator
- Kooperation, Stress u. Persönlichkeit
- Persönliche Arbeitsmethodik
- Erfolgreich auftreten und präsentieren
- Leadership skills
- und viele weitere Themen

Firmeninterne Ausbildung + Beratung

Die Swissmem Kaderschule führt zu
allen Führungsthemen
massgeschneiderte Kurse für Firmen
und Institutionen durch.
Urs Peter und Michael Toepfer geben
gerne Auskunft.

Detaillierte Informationen finden Sie
unter www.swissmem-kaderschule.ch
oder erhalten Sie in unserem
Schulsekretariat

Swissmem Kaderschule
Brühlbergstrasse 4, 8400 Winterthur
Tel. 052 260 54 54

INHALT

- 2 Unsere Gönnermitglieder
- 3 Editorial
- 4 NDS-Nachdiplomstudien
Diplomfeiern
- 5 Aus- und Weiterbildung
in der Wirtschaftskrise
- 6 Kompetenzen der
Absolvent/Innen HF
- 8 Kolumne zur
Bildungslandschaft
- 10 Interview mit ODEC-
Mitglied Fredy Lüchinger
- 11 Impressum
- 12 Bildung: Offenbar sind
doch einige gleicher ...
- 13 Rahmenlehrpläne
Gehaltserhebung 2009/10
- 14 ODEC – eine Vision
Generationenwechsel an
der Spitze von EurEta

SOMMAIRE

- 15 Editorial
Enquête salariale 2009/10
- 16 Changement de
génération à la tête de
l'EurEta
ODEC – une vision
Impressum
- 17 Crise et formation
- 18 Echos: système éducatif
- 19 Plans d'études cadres ES
- 20 Competences
des diplômés ES
- 22 Interview de
Patrick Perritaz, membre
de l'ODEC

Der Stellenwert von Statistiken

Statistiken sind aus unserem Leben nicht mehr wegzudenken. Sie begleiten uns sprichwörtlich das ganze Leben lang. Haben Sie sich schon einmal überlegt, wovon es keine Statistik gibt?

Für unsere Wirtschaft, für öffentliche Ämter, Bildungsinstitutionen, etc. sind Statistiken von grosser Wichtigkeit. Jedes Land unterhält ein Amt für Statistik, viele Daten sind per Internet zugänglich. Auch die einzelnen Kantone unterhalten ein Amt für Statistik. Alle Entscheide, die Firmen, Politiker, etc. fällen, basieren auf Statistiken. Wenn wir mit anderen Personen diskutieren greifen wir unweigerlich auf Statistiken zurück. Denn auch der Ausspruch «Die meisten haben gesagt, dass ...» ist schon ein Aussage, die sich auf eine Statistik bezieht.



Wir alle nutzen regelmässig das Internet. Jede Sucheingabe, jede besuchte Homepage ist ein weiterer Datensatz in einer Statistik. Wenn wir einkaufen und unsere Kundenkarte abgeben um Punkte zu sammeln, füttern wir Statistiken.

Unser Leben wird geprägt und kategorisiert von Statistiken. Ob dies jetzt gut oder schlecht ist, muss jeder selber beurteilen. Datensammlung ist an und für sich ein nutzloser Vorgang. Den Wert erhalten die Daten erst durch die Auswertung und die anschliessende Interpretation.

Hier möchte ich ein Zitat von Elisabeth Noelle-Neumann (Pionierin der Demoskopie in Deutschland) einfliessen lassen: «Statistik ist für mich das Informationsmittel der Mündigen. Wer mit ihr umgehen kann, kann weniger leicht manipuliert werden. Der Satz: «Mit Statistik kann man alles beweisen» gilt nur für die Bequemen, die keine Lust haben, genau hinzusehen.»

Mit Statistiken kann alles begründet oder widerlegt werden. Haben Sie schon eine Politsendung mitverfolgt, ohne dass bei Argumentationen auf Statistiken zurückgegriffen wird? Wahrscheinlich nicht.

Viele Prognosen, welche ja auch auf Statistiken aufbauen, werden autonom von Computern erstellt. Autonom? Jein, denn hinter jedem Computerprogramm stehen Menschen, die ein Rechnungsmodell hinterlegt haben. Sind diese Rechnungsmodelle durch Interessen gesteuert oder nicht? Hat dies die Schwere der Wirtschaftskrise beeinflusst?

Darum tut jedermann gut daran, die Statistiken zu hinterfragen und die vermittelten Interpretationen auch selbst zu bewerten.

Haben Sie in den Medien gelesen?: «... ein Grossteil der Einwanderer sind Akademiker. Zwei von drei Ausländern haben ein Hochschuldiplom in der Tasche ...» .

Je nach Interpretation erhält das Gelesene eine andere Bedeutung. Avenir Suisse hat aus obiger Aussage Folgendes interpretiert: In der Schweiz gibt es zu wenig Akademiker, deshalb soll die Maturitätsquote und dadurch die Quote der zukünftigen Akademiker erhöht werden. Variante 1: In den Auswanderungsländern gibt es zu viele Hochschulabsolventen, darum müssen diese ausweichen, zum Beispiel in die Schweiz. Variante 2: Absolventen der höheren Berufsbildung (nicht Hochschule) kennt man im Ausland gar nicht, deshalb können diese auch nicht in die Schweiz einwandern.

Es könnten noch einige Varianten mehr angefügt werden. Es liegt immer in

der Hand des Interpretierenden, wie die Erkenntnisse aus einer Statistik aussehen.

«Ich stehe Statistiken etwas skeptisch gegenüber, denn laut Statistik haben ein Millionär und ein Habenichtsjede eine halbe Million.» Franklin D. Roosevelt (1882 – 1945)

Wer Interessen vertreten will, muss

auf Statistiken zurückgreifen können. Nur belegbare Argumentationen haben in unserer Gesellschaft die Chance etwas zu bewegen. So sind die Umfragen für den ODEC von grosser Bedeutung. Eine einzelne Meinung wird ganz anders gewichtet, als wenn zum Beispiel 670 Personalverantwortliche dasselbe bewerten. Dies bringt uns zu

den von uns erstellten Statistiken und Auswertungen, welche Sie auf Seite 5 und Seiten 6/7 finden.

Die präsentierten Statistiken und Auswertungen sind nur Auszüge aus den jeweiligen Umfragen – aus unserer Sicht immer die gehaltvollsten und nützlichsten.

Ihr Urs Gassmann, Geschäftsführer

NDS-NACHDIPLOMSTUDIEN

NDS – NACHDIPLOMSTUDIEN UNSERER GÖNNERMITGLIEDER

ABB Technikerschule	www.abbts.ch	• Executive in Business Engineering
Bauschule SBA	www.bauschule.ch	• Baubetriebsmanagement
Baukaderschule	www.gbssg.ch	• Bau-Energie-Umwelt
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

ODEC-Auszeichnung an Diplomfeiern

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

Höheren Fachschule für Technik HF, Solothurn (05. Juni 2009)

Beste Leistung Studium und Diplom: Robert von Burg und Stefan Chapuis

ZbW – Zentrum für berufliche Weiterbildung (06. Juni 2009)

Beste Diplomnote: Thomas Angehrn

TBZ Technikerschule HF, Zürich (12. Juni 2009)

Beste Diplomnote: Fabian Furter

Schule für Gestaltung Bern und Biel (18. Juni 2009)

Bester Zeugnisdurchschnitt über sechs Semester: Marie Ines Heide

ibW Höhere Fachschule Südostschweiz (24. Juni 2009)

Beste Diplomnote: Philipp Loop

Telematikschule Bern HF (26. Juni 2009)

Beste Diplomarbeit: Johann Walther

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

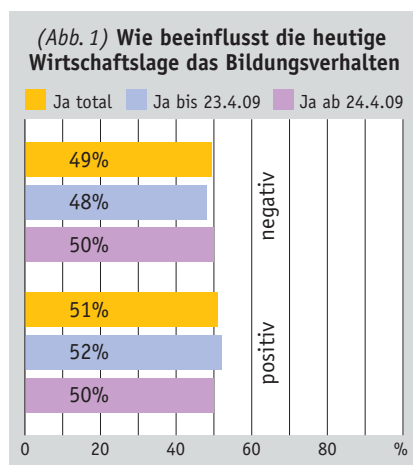
Wie ist der Einfluss der Wirtschaftskrise auf die Aus- und Weiterbildung?

Die Personalverantwortlichen attestieren den Absolventen HF eine hohe Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung. Diese Bereitschaft unterstützt die Wirtschaft, da sie laufend auf optimale Mitarbeiter zugreifen will. Viele haben sich dem lebenslangen Lernen verschrieben. Das lebenslange Lernen ist eine persönliche Einstellung, die gefördert wird und werden muss. Innerhalb der Europäischen Union gibt es Programme zur Förderung des lebenslangen Lernens. Dabei geht es nicht nur um längere Bildungen, sondern auch um Tageskurse oder um das Lesen von Allgemein- oder Fachliteratur, etc.. Wir haben uns bei unserer Studie auf Bildungsgänge beschränkt, welche mindestens sechs Monate in Anspruch nehmen.

Mit einer Zwischenauswertung besteht nach der Schlussauswertung die Möglichkeit einen Einfluss oder eine Tendenz zu erkennen.

Im Bulletin Juni 2009 erschien der Bericht «Aus- und Weiterbildung unter dem Einfluss der Wirtschaftskrise». Dieser Bericht stellte eine Zwischenauswertung mit Stand per 23. April 2009 dar und basierte auf Aussagen von 832 Teilnehmern. Am 6. Juli 2009 haben wir die Umfrage mit 2'111 Teilnehmern abgeschlossen und können jetzt einen Vergleich zwischen den zwei Auswertungen ziehen. Die Fragen zur Weiterbildung und Arbeitsplatzsicherheit waren die letzten drei Fragen der Umfrage zur Gehaltserhebung.

Ausgehend vom Titel dieses Berichts wird die Auswertung in Bezug auf den Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten



in der Wirtschaftskrise behandelt. Zwischen den zwei Daten 23. April und 6. Juli 2009 hat sich die Anzahl der Absolventen HF, deren Weiterbildungsverhalten von der Wirtschaftskrise beeinflusst wird, nicht geändert.

Von allen Absolventen HF, die sich im Jahr 2009/2010 weiterbilden (29% der Teilnehmer) lässt

Vergleich der Auswertungen April und Juli 2009 (Abb. 2)

	Teilnehmer	Bildung 2009/10		Einfluss Krise		Arbeitsplatzsicherheit			
		ja	nein	ja	nein	sicher	ziemlich sicher	wenig sicher	nicht sicher
Stand 6. Juli 2009	2111	29%	71%	7%	93%	45%	46%	7%	2%
Stand 23. April 2009	832	30%	70%	7%	93%	46%	46%	7%	1%

Das Gesamtbild über alle Teilnehmer zeigt auf, dass es nur kleine Verschiebungen zum Negativen in der Bildung 2009/2010 und der Arbeitssicherheit gegeben hat.

sen, lassen sich auch weiterhin 7% bei der Entscheidung von der Krise beeinflussen (Abb. 2). Diese 7% sagen jedoch noch nicht aus, ob dieser Einfluss positiv oder negativ ist. Wie die Grafik (Abb. 1) aufzeigt, hat es eine kleine Verschiebung gegeben. Die positive und negative Beeinflussung heben sich nahezu auf. Fazit: Die Verschärfung der Wirtschaftskrise hat sozusagen keinen Einfluss auf das Weiterbildungsvolumen.

Durch die höhere Anzahl Teilnehmer konnten weitere Wirtschaftsbranchen und Kantone ausgewertet werden. Diese detaillierte Auswertung finden Sie auf unserer Homepage www.odec.ch/presse.

Im anschliessenden Bericht zur Auswertung wird mit der Endauswertung gearbeitet und nur auf die extremen Werte eingegangen.

Auswertung nach Wirtschaftsbranchen

Mit einem Anteil von 35%, die 2009/2010 eine Bildung beginnen wollen, sind

die öffentliche Verwaltung (82 Teilnehmer) und die Banken/Versicherungen (162) an der Spitze. Das einsame Schlusslicht bildet die Chemie/Pharma (84) mit 14%. Interessant ist die Auswertung nach: Entscheidung ist beeinflusst durch die Wirtschaftskrise. Hier ist mit 13% der Bereich Banken/Versicherungen (82) der Spitzenreiter und am wenigsten mit 2% lässt sich die öffentliche Verwaltung beeinflussen. Die grösste Arbeitsplatzsicherheit findet man mit 67% «sicher» und 32% «ziemlich sicher» in der öffentlichen Verwaltung. Die grösste Unsicherheit findet man mit 17% «wenig sicher» und 2% «nicht sicher» bei den Ban-

ken/Versicherungen. Ebenfalls eine grössere Unsicherheit «wenig sicher» 9% und «nicht sicher» 5% besteht beim Bereich Maschinen/ Apparate/Industrie.

Auswertung nach Kantonen

Im Kanton Graubünden (83 Teilnehmer) haben 37% vor eine Bildung 2009/2010 zu beginnen und sind damit in Führung. Am Schluss der Rangliste befindet sich der Kanton Zug (59) mit 19%. Wiederum lässt sich der Kanton Zug mit 2% am wenigsten von der Krise beim Bildungsverhalten beeinflussen. Am stärksten ist die Beeinflussung mit 12% im Kanton Tessin. Die grösste Arbeitsplatzsicherheit befindet sich in Baselstadt (103) mit 53% «sicher» und 39% «ziemlich sicher». Unsicher fühlt man sich im Kanton Waadt (47) mit 24% «wenig sicher» und 4% «nicht sicher».

Ein Profil für die Zukunft

Um die Ressourcen eines Landes richtig nutzen zu können, ist es von Vorteil, die Kompetenzen der Ressourcen zu kennen und richtig einzusetzen. Die Ressourcen der Arbeitskräfte sind in der Schweiz mit einem Puzzle zu vergleichen. Es gibt dank der dualen Bildung für jede Herausforderung und Aufgabe die Arbeitskraft mit der entsprechenden Ausbildung.

Das Ausland, welches kein duales Bildungssystem besitzt, muss sich mit zwei Hauptbildungen begnügen: den An-/Ungelernten und den Hochschulabsolventen.

In einer Zeit der wirtschaftlichen Stabilität und einem sehr hohen Beschäftigungsgrad, erhielt das Wissen über die Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter und über einzelne Bildungsabschlüsse nur wenig Aufmerksamkeit. Viele Arbeitgeber waren bereits froh, wenn die benötigten Personalressourcen vorhanden waren. In der aktuellen wirtschaftlichen Abkühlung wurde bereits vielen Arbeitskräften gekündigt. Diese Welle der Abkühlung wird bald ihren Tiefpunkt erreicht haben und der Wiederaufbau kann beginnen. Viele Arbeitgeber werden im Aufbau vorsichtig sein und die vorhandenen Ressourcen wie Finanzen und Personal zielgerecht einsetzen müssen.

Dass die Absolventen HF eine wichtige Rolle im Aufbau einnehmen können, zeigen die Kompetenzen, die ihnen von den Personalverantwortlichen zugewiesen wurden.

Mit dieser Studie leisten wir einen wichtigen Anteil am Aufbau des Wissens über die dipl. Absolventinnen und Absolventen HF. An der Studie haben 670 Personalverantwortliche teilgenommen und ihre Bewertung dem ODEC zugestellt. Die Fremdsicht der Personalverantwortlichen auf die Absolventen HF wurde in Gesprächen mit Mitgliedern des ODEC verifiziert. Ebenfalls kann davon ausgegangen werden, dass die Bewertung den Absolventen HF entspricht, welche durchschnittlich das Studium vor 7 bis 15 Jahren abgeschlossen haben.

Das allgemeine Profil, welches für die Absolventen HF entstand, zeigt auf, wo die Hauptkompetenzen liegen. Von grossem Interesse sind nicht nur die Hauptkompetenzen, sondern die Kombinationen der Hauptkompetenzen. Diese

bringen zum Vorschein, wo und wie die Einmaligkeiten der Absolventen HF sind. Gegenüber anderen Ländern ist diese Kombination für die Schweiz ein Erfolgsfaktor. Mit dieser Kombination kann effektiv und effizient gearbeitet werden.

Zustandekommen des Durchschnittsprofils

Damit ersichtlich wird, wie das Durchschnittsprofil zustande gekommen ist, haben wir die einzelnen Unterscheidungen der Personalverantwortlichen nochmals genauer betrachtet. Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich immer auf das Profil der Grafik Seite 7.

In der Grafik auf Seite 7 sind die Hauptkompetenzen ersichtlich. Die Ausprägungen der Hauptkompetenzen der verschiedenen Fachrichtungen sind ähnlich, teilweise beinahe identisch.

Bewerteter Fachbereich

Nicht alle Fachbereiche konnten in die Grafik aufgenommen werden: In den Bereichen Kunst und Soziales/Erwachsenenbildung konnten nicht genügend Personalverantwortliche zur Teilnahme motiviert werden (< 10 Teilnehmer). Aus den Zahlen ist ersichtlich, dass die Anzahl Daten aus den Fachrichtungen Technik und Wirtschaft den Mittelwert und die nachfolgenden Auswertungen stark beeinflussen.

	Anzahl Teilnehmer
Gesundheit	28
Hotellerie und Gastronomie	36
Technik (Techniker/in HF, TS)	365
Tourismus	32
Wirtschaft (Betriebswirtschaftler, Wirtschaftsinformatiker, HKG)	192

Bekanntheit des Profils HF

Durchschnittlich kennen die Teilnehmer das Profil HF gut. Es zeigt auf, dass die

Bewertung der Umfrage auf einem guten Fundament aufbaut.

	Anzahl Teilnehmer
gar nicht	13
ein wenig	156
gut	352
sehr gut	132

Firmengrösse/Anzahl Beschäftigter in der Schweiz

Die Personalverantwortlichen stammen aus Firmen aller Grössen. Eine Dominanz einer Firmengrösse ist nicht vorhanden. Die Auswertung kann auf alle Unternehmensgrössen angewendet werden.

	Anzahl Teilnehmer
< 10	140
10 – 20	58
21 – 50	71
51 – 100	66
101 – 250	86
251 – 1000	122
> 1001	121

Die Unternehmen und ihre Wirtschaftssectoren

Wirtschaftssectoren, welche nicht in der Auflistung vorhanden sind, konnten we-

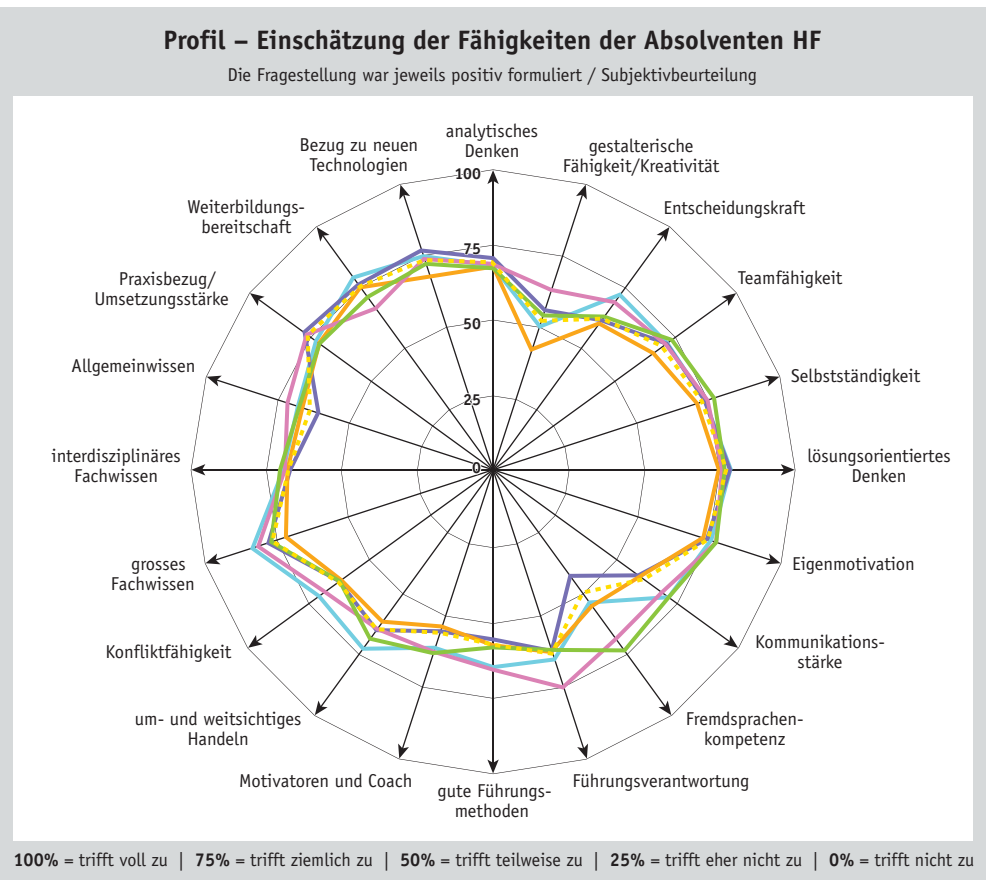
Effizienz und Effektivität

Im allgemeinen Sprachgebrauch ist Effektivität auch gleichbedeutend mit Effizienz.

In Managementzusammenhängen wird jedoch zwischen Effizienz und Effektivität dahin gehend unterschieden, dass Effektivität bedeutet, «die richtigen Dinge zu tun», während Effizienz heisst, «die Dinge richtig zu tun». In diesem Sinne ist also Effizienz das kurzfristig optimale Handeln, das mit möglichst geringem Aufwand eine möglichst grosse Wirkung erzielen will. Effektivität dagegen das mittel- bis langfristig orientierte Entscheiden, welche Wirkungen erzielt werden sollen, um insgesamt ein optimales Ergebnis zu erreichen.

Durchschnittliche Kompetenz	
Analytisches Denken	69,6 %
Gestalterische Fähigkeit/Kreativität	52,1 %
Entscheidungskraft	62,6 %
Teamfähigkeit	70,1 %
Selbstständigkeit	73,6 %
Lösungsorientiertes Denken	77,5 %
Eigenmotivation	74,2 %
Kommunikationsstärke	60,9 %
Fremdsprachenkompetenz	49,7 %
Führungsverantwortung	63,4 %
Gute Führungsmethoden	56,9 %
Motivatoren und Coach	55,9 %
Um- und weitsichtiges Handeln	64,4 %
Konfliktfähigkeit	62,5 %
Grosses Fachwissen	76,1 %
Interdisziplinäres Fachwissen	67,6 %
Allgemeinwissen	63,7 %
Praxisbezug/Umsetzungsstärke	74,9 %
Weiterbildungsbereitschaft	75,2 %
Bezug zu neuen Technologien	73,9 %

— Gesundheit
— Technik
— Wirtschaft
— Hotellerie/Gastronomie
— Tourismus
- - - - - Durchschnitt



gen zu wenig eingegangener Antworten nicht berücksichtigt werden. Aus dem Sektor Maschinenbau/Apparatebau/Elektro/Instrumente kamen nahezu 30% der Antworten und übt einen grossen Einfluss auf die Auswertung aus.

	Anzahl Teilnehmer
Baugewerbe, Holzindustrie	81
Chemie/Pharma/Kunststoffindustrie	26
Finanzinstitute/Versicherungen	35
Gastgewerbe	20
Gesundheits- und Sozialwesen	37
Grafische Industrie/Druckerzeugnisse	14
Informatik Dienstleistungen	66
Maschinenbau/Apparatebau/Elektro/Instrumente	183
Öffentliche Verwaltung	15
Personal- und Stellenvermittlung	46
Tourismus	24
Transport/Verkehr	39
Unternehmerische Dienstleistungen (Rechts-, Unternehmensberatung etc.)	39

Die Unternehmen und ihr Marktfeld
Obwohl die national tätigen Firmen dominant sind, haben die europäischen und globalen Firmen genügend Daten, um Einfluss auf die Auswertung auszuüben.

	Anzahl Teilnehmer
national	343
europäisch	94
global	219

Funktion der Personalverantwortlichen

Die hohe Teilnahme der Personalverantwortlichen mit hoher Führungsfunktion prägen die durchschnittlichen Aussagen und somit das Profil. Die Personalberater sind die einzigen «externen» Personalverantwortlichen, weshalb es interessant gewesen wäre, mehr Daten von dieser Gruppe zu erhalten.

	Anzahl Teilnehmer
Abteilungsleiter oder Linienvorgesetzter	158
andere	13
Geschäftsführer, Direktor, CEO	205
Mitarbeiter Personalwesen, Personalassistentz	79
Personalberatung/-vermittler	16
Personalleiter, Leiter HR	182

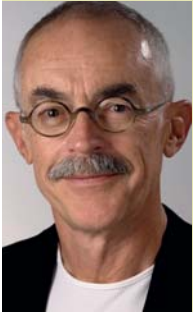
Diese Auswertung stellt Durchschnittswerte dar. Die einzelnen Absolventen HF

werden bei einigen Kompetenzen Abweichungen von diesem Durchschnitt aufweisen. Ein Vergleich dieser Auswertung mit der eigenen persönlichen Selbsteinschätzung lohnt sich. <

Detaillierte Auswertungen

Detaillierte Ergebnisse über die Kompetenzen der Diplomierten HF werden in Fachrichtungen vertieft ausgewertet und auf unserer Homepage im Memberbereich als Profil hinterlegt. Die einzelnen Profile werden zudem nochmals mit den Trends und deren Bedeutung für die Zukunft ergänzt. Diese Trends zu kennen erlaubt einen Vorteil gegenüber Nichtmitgliedern des ODEC zu erhalten: die Kenntnis der Aus- und Weiterbildungen, die diese Trends unterstützen können.

KOLUMNE



Wie weiter mit der Höheren Berufsbildung?

Seit einiger Zeit wird in den einschlägigen Kreisen viel darüber geklagt, dass die Höhere Berufsbildung (HBB), bestehend aus den Höheren Fachschulen HF und den Berufs- und höheren Fachprüfungen, das Stiefkind in der Familie der schweizerischen Bildungsangebote sei. Und in der Tat, wenn wir die Bildungs- und Finanzstatistiken anschauen, stellen wir unschwer fest, dass die HBB im Vergleich zum Universitären- und Hochschulsektor nur einen Bruchteil der staatlichen Mittel erhält. Die Forderung nach mehr staatlichen Mitteln für die HBB liegt nahe, umso mehr als man sich allenthalben einig ist, dass die HBB für unseren Arbeitsmarkt ausserordentlich wichtig ist.

Schauen wir uns an dieser Stelle den Zustand der HBB einmal etwas genauer an:

► Unschwer können wir feststellen, dass das Angebot an Ausbildungsgängen und Prüfungen sehr gross und schwer überblickbar ist. Eine Koordination oder gar Steuerung des Ganzen ist nicht auszumachen. Innovationen in diesem System geschehen meistens nur über neue Lehrgänge oder neue Prüfungen. Der Anstoss dazu kommt meistens aus der Arbeitswelt und die Installation von eidg. Prüfungen und Lehrgängen ist einfach zu bewerkstelligen. Bestehendes wird aber nur wenig in Frage gestellt und reformiert. Private Träger und Anbieter spielen im System der HBB eine zentrale Rolle. Für den «Marktwert» und die Handelbarkeit der Abschlüsse spielt das «eidg. Gütesiegel» allerdings dann die entscheidende Rolle, da man privaten Zertifikaten zu wenig traut.

► Im Ausland sind die Abschlüsse der HBB wenig bekannt und es ist schwierig, ausserhalb der Schweiz die nötige Wertschätzung zu erlangen. Am besten positioniert dürften wohl die Techniker TS/HF sein, die dank der Organisation «EurEta» europaweit von einer gegenseitigen Anerkennung profitieren können. Auch der «Professional Bachelor ODEC», mit seinem Supplement hilft im Ausland bei Anerkennungsfragen weiter.

► Die Absolventinnen und Absolventen der HBB zahlen die Studiengebühren meist aus der eigenen Tasche, im Durchschnitt legen sie dafür rund CHF 3'000 – 5'000 pro Semester aus. Sie durchlaufen die Lehrgänge vielfach berufsbegleitend und haben nach Abschluss der Ausbildung deutlich bessere Stellen- und Aufstiegschancen als zuvor. Die neu erworbenen Qualifikationen entsprechen in der Regel den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts bestens.

► Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz (BBG) werden die Beiträge des Bundes an die Kantone pauschal ausgerichtet. Diese neue Regelung löste eine grössere Unsicherheit bei der Ausrichtung der staatlichen Unterstützung der HBB in den Kantonen aus und führte auch bei den Anbietern der HBB, die bis jetzt subventioniert wurden, zu Verunsicherungen. Kommt dazu, dass das bestehende, etwas «krämerhafte» System der interkantonalen Schulgeldverrechnung auch nicht zur Verein-fachung beiträgt.

► Die Systemstrukturen der HBB haben sich in den letzten 20 Jahren auf den ersten Blick wenig verändert. Es fällt auf, dass die Berufsprüfungen zahlenmässig zugenommen haben. Vor allem im kaufmännischen Bereich dürfte es sich dabei aber weniger um eine eigentliche «höhere Berufsbildung» handeln, sondern eher um Zusatzqualifikationen für das «fehlende 4. Lehrjahr». Die Höheren Fachschulen HF sind auf dem Vormarsch, während dem die höheren Fachprüfungen deutlich abnehmen. Bei den eidg. Prüfungen wird noch krampfhaft am «wer lehrt, der prüft nicht» festgehalten. Für die neu im BBG geregelten Berufe (Gesundheit, Soziales und Kunst) sind die Berufs- und höheren Fachprüfungen selten gewählte Angebote; die lehrgangzentrierten Höheren Fachschulen scheinen sich besser zu eignen.

Wo drückt nun der Schuh und wo besteht Handlungsbedarf:

► Die schlichte Forderung nach mehr Geld für die HBB ist falsch. Das System der HBB ist genügend finanziert, mehr Geld führt nur zu unnötigen Umfinanzierungen und nicht zu besserer Qualität oder der Schliessung von Angebotslücken. Die Friktionen bei der Finanzierung der HBB in den Kantonen sind hausgemacht und dürften nun nach über fünf Jahren seit dem Inkrafttreten des BBG hoffentlich bald gelöst sein. Warum übrigens nicht eine volle Freizügigkeit anstelle von komplizierten Schulgeldabkommen vereinbaren?

► Wenn man gleichlange Spiesse unter den jungen Erwachsenen bezüglich der Höhe der Studiengebühren im Hochschulbereich und der HBB schaffen möchte, muss man zum Mittel der Nachfragesubventionierung greifen. Das kürzlich vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) und anderen Organisationen vorgestellte Modell der Bildungsgutscheine für die Abgänger einer beruflichen Grundbildung würde sich dazu gut eignen und die Weiterbildungsbeteiligung nachhaltig fördern.

► Das Angebot der HBB muss für die Interessierten transparenter werden. Wo liegt der Unterschied zwischen den verschiedenen Lehrgängen und Prüfungen? Die Forderung nach einer umfassenden und neutralen Informationsmöglichkeit ist alt, aber immer noch aktuell. Leider fühlt sich niemand dafür so recht zuständig.

► Die Wichtigkeit der internationalen Anerkennung der Abschlüsse der HBB ist zu relativieren. Die meisten Absolventen der HBB brauchen ihren Ausweis vor allem für den schweizerischen Arbeitsmarkt. Trotzdem ist es wichtig, dass für Personen mit einem Abschluss der HBB, diese Qualifikation auch im Ausland geltend gemacht werden kann. Der Weg dazu wird aber wahrscheinlich für die nähere Zukunft am besten über die Regelung des Einzelfalls führen. Der europäische Qualifikationsrahmen (EQF) wurde von der EU geschaffen, um Zeugnisse und Diplome in den Mitgliedländern zu vergleichen und zuzuordnen. Wie weit kann die Schweiz dieses Instrument nutzen?

▶ Bei der dringend nötigen Systementwicklung der HBB, ist davon auszugehen, dass die HF zulasten der eidg. Prüfungen weiterhin an Terrain gewinnen wird. Der eidg. Fachausweis und das eidg. Diplom werden ihren Stellenwert bei den gewerblichen Berufen wegen der guten Verbindung von Theorie und Praxis wohl weiterhin behalten, da diese Titel exakte Aussagen über den Qualifikationsstand in diesen Berufen machen können. Im grossen Feld der Dienstleistungswirtschaft sehe ich die Eignung der eidg. Prüfungen schwinden. Die zum Teil sehr anspruchsvollen Qualifikationsverfahren können meistens nur bestanden werden, wenn die entsprechenden vorbereitenden Lehrgänge absolviert wurden. Warum dann nicht eine Höhere Fachschule installieren und von den Vorteilen eines begleiteten Lehrgangs profitieren und so von der zum Teil schwerfälligen und teuren Prüfungsorganisation wegkommen? Die Bank-, Finanzplanung und Versicherungswirtschaft hat dies erkannt und ihr grosses Prüfungssystem BVF in Höhere Fachschulen überführt. Der Gesetzgeber definiert im neuen Berufsbildungsgesetz BBG die Qualifikationsverfahren im Übrigen sehr offen. Bis jetzt wurde von den Möglichkeiten, neue und innovative Qualifikationsverfahren in der HBB zu kreieren noch fast keinen Gebrauch gemacht. Hier ist aus meiner Sicht dringender Handlungsbedarf angesagt, um die HBB als Ganzes flexibler zu gestalten und auch den Quereinstieg zu erleichtern. Die Zulassung zu den Qualifikationsverfahren ist von Gesetzes wegen nicht vom Besuch bestimmter Bildungsgänge abhängig. Anerkennung von Lernleistungen oder Validations des aquis heisst darum das Schlüsselwort. Es ist ein bedauerliches Versäumnis, dass die zuständigen Organisationen diese Systemoptimierung noch fast gar nicht eingeführt haben.

Zusammenfassend heisst das:

▶ Damit die HBB auch in Zukunft den Ansprüchen ihrer Absolventinnen und Absolventen und auch dem Arbeitsmarkt gerecht wird muss sie flexibler werden. Dazu braucht es keine Änderung der bestehenden gesetzlichen Erlasse sondern nur den Willen der zuständigen Akteure!

▶ Damit die bildungswilligen Erwachsenen eine Wahl im grossen Angebot machen können, brauchen sie Hilfe und Informationsmöglichkeiten.

▶ Mit Bildungsgutscheinen kann die Beteiligung an der HBB zum Nutzen aller erhöht werden.

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



DIPL. BETRIEBSWIRTSCHAFTER HF

NEU!

DIPL. MARKETINGMANAGER HF

NEU!

DIPL. WIRTSCHAFTSINFORMATIKER HF

NEU!

DIPL. UNTERNEHMENSLEITER NDS HF

DIPL. CONTROLLER NDS HF

NEU!

DIPL. LEITER FINANZEN UND DIENSTE 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**

Mit **Fredy Lüchinger*** sprach **Petra Wälti-Symanzik**

Lösungen aus verschiedenen Blickwinkeln entwickeln

Erst denkt er sich in die Menschen und ihr Arbeitsumfeld hinein, dann sucht Fredy Lüchinger zusammen mit allen Beteiligten nach Optimierungen.

Fredy Lüchinger, Sie arbeiten seit 1995 als Unternehmensberater und waren vorher als Angestellter in Industrie und Gewerbe tätig. Wie kam es damals zu dem Schritt in die Selbständigkeit?

Ich konnte bei meinem damaligen Arbeitgeber verschiedene interessante Projekte während der Aufbauphase der Firma eigenständig umsetzen. Dazu gehörte die Einführung der IT-Landschaft, der Aufbau und die Organisation der gesamten Arbeitsvorbereitung und Auftragsabwicklung sowie der Aufbau und Einführung des Management-Systems, welches anschliessend von der SQS zertifiziert wurde. Dieses System ist übrigens heute noch im Einsatz, wurde aber laufend weiterentwickelt. Auch bei diesen Weiterentwicklungen habe ich mitgewirkt.

In der Rolle des externen Projektleiters haben Sie schon viele Projekte begleitet. Haben Sie da Vorlieben?

Nein. Ich denke mich in jedes Projekt hinein und suche zusammen mit den beteiligten Personen nach den für den Auftraggeber am besten passenden Lösungen. Dies ergibt sich jedoch immer wieder von Fall zu Fall und die Zusammenarbeit auf einer gesunden Vertrauensbasis ist sehr wichtig. Ja doch, eine Vorliebe habe ich schon: die Vielseitigkeit der Mandate.

Was ist das Spannende oder Herausfordernde an Ihrer Tätigkeit?

Ich finde es sehr interessant, immer wieder neu anfangen zu können und die Lösungen aus verschiedenen Blickwinkeln entwickeln zu können.

Und was delegieren Sie lieber?

Wenn die Lösungen gefunden sind, arbeite ich gerne bei deren Umsetzung mit. Daher können immer wieder auch interessante Routinearbeiten, wie das Umschreiben von Dokumentationen, Erstellen von Datensammlungen oder die Produktion von Serienbriefen an die internen Stellen der Kunden delegiert werden.

Konnten Sie bei Ihren Beratungen bisher noch jedes Problem lösen?

Ja.

Wie haben Sie sich Ihre «Vielseitigkeit» angeeignet?

Wenn ich einen neuen Auftrag beginne, versuche ich mich immer zuerst in die jeweilige Firma oder Organisation hinein zu denken und die Menschen, welche dahinter stehen, in ihrem beruflichen Umfeld kennen zu lernen. Dadurch wird es möglich, die verschiedenen Ansätze zu verstehen und zu optimieren. Das konnte ich nun bereits in rund 40 Firmen aus verschiedenen Branchen machen. Und daraus resultiert meine vielseitige Praxiserfahrung. Zudem bilde ich mich laufend auf verschiedenen, betriebs- und wirtschaftstechnischen Gebieten weiter und bin dauernd bestrebt, mein Netzwerk in alle möglichen Richtungen auszubauen.

Ist Ihre Beratung jetzt während der Wirtschaftskrise besonders gefragt?

Ich konnte bis jetzt keine Auswirkungen spüren und bin dankbar für die Aufträge und Mandate meiner Kunden. Es ist sogar so, dass einige Firmen diese etwas ruhigere Zeit dazu nutzen, sich für die kommende Zeit fit zu machen und die Strukturen zu optimieren oder zu aktualisieren.

Sie beraten nicht nur Betriebe in Industrie und Gewerbe, sondern auch Dienstleistungsbetriebe, unter anderem waren Sie auch für Schulen tätig. Was können Sie Schulen bieten?

Ich war in meinem Wohnort als Präsident der Primarschulgemeinde tätig. Dadurch konnte ich mir die Funktionsweise unseres Bildungssystem und die Wechselwirkung zwischen Kindern – Eltern – Lehrkräfte sowie den verschiedenen kommunalen und kantonalen Behörden genau betrachten. Es gibt in diesem Umfeld erhebliches Verbesserungspotential in Sachen Professionalisierung. Zudem sind auch in vielen öffentlichen Betrieben die Richtlinien betreffs Sicherheit

und Gesundheitsschutz nicht umgesetzt oder schlicht und einfach nicht bekannt. Diesbezüglich kann ich mit meinen Erfahrungen allen öffentlichen Institutionen beratend meine Dienste anbieten.

Was ist Ihnen bei Ihrer Arbeit am wichtigsten?

Dass ich bei meiner Arbeit immer im Interesse und mit absoluter Priorität für die Anliegen meiner Kunden vorwärts komme und für deren Probleme klare, prägnante Lösungen finde, die auch klar und schnörkellos umgesetzt werden können.

Wie sieht ein normaler Arbeitstag für Sie aus?

Nun ja, eigentlich gar nicht so spektakulär, aber trotzdem immer mal wieder unterschiedlich. Je nach Projekten und anstehenden Sitzungen. Grundsätzlich bin ich aber morgens möglichst früh im Büro zur Tagesvorbereitung. Dann folgen die jeweils angesagten Kundenbesuche, danach muss ich je nach Situation Berichte schreiben, Konzepte vorbereiten und die Sitzungen und Termine organisieren.

Und wie steht es mit Ihrer Worklife-Balance?

Ich bin gerne mit meiner Familie zusammen und habe irgend wo um das Haus herum immer mal wieder eine kleinere «Baustelle», wie zum Beispiel die Erweiterung eines Sitzplatzes oder anderes. Zudem verbringe ich gerne gemütliche Abende mit meiner Frau sowie meinem Freundes- und Kollegenkreis. Weitere Hobbys sind für mich Musik machen, Skyten, Velofahren und Lesen. Zudem engagiere ich mich gerne in der Politik – im Rahmen meiner Möglichkeiten.

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – ein wichtiges Thema. Ist es auch ein Thema für die Schweizer Unternehmen?

Ja unbedingt. Das Thema sollte wichtig sein. In vielen Betrieben wird darauf geachtet, leider wird es aber in vielen KMU vernachlässigt, weil man glaubt, Unfälle und Berufskrankheiten gäbe es nur bei den «anderen». Dabei ist es sehr wichtig, sich zum Wohle und zur Sicherheit der Mitarbeitenden ganz bewusst mit diesem Thema auseinander zu setzen. Es geht ja dabei schlicht und einfach um den

IMPRESSUM

Herausgeber:

ODEC schweizerischer verband der dipl. absolventinnen und absolventen höherer fachschulen

Geschäftsstelle:

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

Redaktion:

Urs Gassmann

Redaktionelle Beiträge an:

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

Redaktionsschluss:

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

Inserateverkauf:

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

Adressänderung/Bestellungen:

ODEC, Postfach 2307, Eichgutstrasse 1
8401 Winterthur

Erscheinungsweise:

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

Gestaltung:

Eugen Scheiwiller, Electronic Publishing
8600 Dübendorf

Druck/Versand:

Zofinger Tagblatt AG, 4800 Zofingen

Nachdruck:

Nur mit schriftlicher Zustimmung der Redaktion

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

Inserate 4-farbig, Preise:

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

*** Steckbrief**

Name: Fredy Lüchinger
Jahrgang: 1961
Nationalität: Schweiz
Wohnort: Kriessern, St. Gallen

Aktuelle berufliche Tätigkeit:

Inhaber der Firma fl consulting. mit Konzentration auf die Abwicklung und Organisation von verschiedensten Projekten für Industrie- und Gewerbebetriebe jeglicher Art und Branche.

Curriculum vitae:

- ▶ 1980 bis 1983 Lehre als Mechaniker, Wild AG, Heerbrugg
- ▶ 1984 bis 1986 Betriebsmechaniker, Viscosuisse AG, Widnau
- ▶ 1987 bis 1990 Arbeitsvorbereitung Verin SA, Berneck
- ▶ 1988 Abschluss eidg. diplomierter Betriebsfachmann
- ▶ 1990 bis 1995 AVOR, Informatik und Qualitätssicherung, PSA - Paul Schilling AG, Au
- ▶ 1991 Abschluss Betriebstechniker TS
- ▶ 1994 Abschluss Wirtschaftstechniker SVTS
- ▶ seit 1995 selbstständiger Unternehmensberater und -begleiter
- ▶ laufend: Weiterbildungen, Seminare, Kurse und Erfahrungen

Schutz der Menschen, die sich für eine Unternehmung einsetzen. Dass sollte sich, meiner Meinung nach, jeder Arbeitgeber genau überlegen. Durch die Einführung, Umsetzung und Einhaltung eines klar strukturierten Sicherheitskonzeptes kann nämlich viel Schaden und persönliches Leid verhindert werden oder zumindest wird das Risiko minimiert. Zudem «rechnet» sich die Investition in ein solches Sicherheitskonzept allein schon durch den Umstand, dass es weniger Ausfall und Stillstandzeiten gibt. Wissen Sie, wie viel Sicherheit kosten darf? Ich weiss es auch nicht – aber sicher kein Menschenleben!

Vor allem Gesundheitsschutz ist doch eher ein dehnbare Begriff. Konfrontieren Sie Betriebe damit? Oder sind die hiesigen Firmen noch um ihre Mitarbeitenden «besorgt»?

In Sachen Gesundheitsschutz wurde in den vergangenen Jahren Verbesserung erzielt. Dies sicher auch durch verschiedene Aktionen der SUVA. Auch machen immer mal wieder Firmen mit den Mitarbeitenden entsprechende Programme zur Bewusstseinsförderung bezüglich Gesundheit. Ich lege das Thema jeweils im Rahmen meiner Mandate klar auf den Tisch, indem ich es als festen Bestandteil eines umfassenden Management-Systemes quasi fix eingebaut habe. Und hier gibt es schlussendlich ganz klar auch einen wirtschaftlichen Aspekt, in dem durch die Minimierung von krankheitsbe-

dingten Ausfalltagen einiges eingespart werden kann.

Wo brennt es in den KMU am meisten? Oder welche Projektberatungen werden vor allem in Anspruch genommen?

Am meisten fehlt es an klaren Strukturen mit eindeutigen, transparenten Verantwortlichkeiten. Diesbezüglich wird vielfach Flexibilität mit Chaos verwechselt. Daher geht es in meiner Beratung oft um

Organisationsoptimierungen.

Wo sind Ihre Berührungspunkte beim ODEC?

Die sind bis jetzt eigentlich nicht all zu gross und beschränken sich auf das Bezahlen des Mitgliederbeitrages und im Lesen der Verbandszeitschrift. Ich denke, dass ich in diesem Punkt selber noch einiges verbessern könnte, um die Vorteile der Mitgliedschaft besser zu nutzen.

Wo können Sie profitieren?

Ich denke, dass ich mich besser positionieren könnte, um mehr von dieser Mitgliedschaft profitieren zu können.

Stichwort Jugendarbeitslosigkeit:

Bieten Sie in Ihrer Firma Ausbildungsplätze an?

Aufgrund der Betriebsgrösse und -begebenheit ist es mir leider nicht möglich, selber Lehrlinge auszubilden. Ich finde es aber ausserordentlich wichtig, dass Firmen Ausbildungsplätze anbieten und ich ziehe vor jeder Firma den Hut, die Zeit, Geld und Ressourcen in die Ausbildung unserer Jugend steckt.

Ihre Wünsche für die Zukunft?

Ganz einfach: Dass wir gesund und optimistisch bleiben. Dann kommt alles andere zwar nicht von selber, aber es wird mit Freude gemacht. Und was man mit Freude macht, das macht man gut.

Das Interview wurde schriftlich geführt.

Offenbar sind doch einige gleicher...

Markus Müller, TEKO Basel

Vor dem Gesetz sind wir (wenigstens hierzulande) alle gleich – von Boni und ähnlichen Misserfolgspremien einmal abgesehen. Bei genauerem Hinsehen müssen wir aber feststellen, dass die volkswirtschaftlich bedeutsame Gruppe der Weiterbildungswilligen im Bereich Tertiär B, also beispielsweise Studierende in Ausbildungsgängen Höherer Fachschulen in keiner Weise zu den «Gleichen» gehören.



Eine Gegenüberstellung zweier Ausbildungswege möge diesen erstaunlichen Befund erhellen:

Hansli, aus einem Elternhaus stammend, in welchem man sich der Bedeutung einer guten Ausbildung durchaus bewusst ist, besuchte die Grundschule, Sekundarstufe I und anschliessend das Gymnasium, wo er auch die Maturitätsprüfung ablegte. Mittlerweile zum Hans herangewachsen, verzichtete er darauf, eine Stelle anzunehmen und nahm nach der Rekrutenschule ein naturwissenschaftliches Studium an der Universität in Angriff. Nach 2 Jahren stellte er fest, dass in dieser Ausbildung verschiedene Aspekte, die ihm wichtig waren, keine Erwähnung fanden.

So wurden zum Beispiel beim Thema Viehzucht das Recht der Bauern auf angemessene Entschädigung und dasjenige der Tiere auf artgerechte Haltung und anständige Behandlung nicht thematisiert. Er wandte sich deshalb von seinem Studienziel ab und wechselte zur juristischen Fakultät. Auch dort hielt es ihn nicht lange: Die vermittelten Rechtsgrundsätze berücksichtigten seiner Ansicht nach weder die sozialen Zusammenhänge noch sein persönliches Rechtsempfinden in ausreichendem Masse. Er wählte daher nach einigen Semestern als neues Studienfach die Soziologie. Hier fand er endlich einen Bereich und eine Ausbildung, die seinem innersten Wesen entsprach.

Hans liess sich für sein Studium Zeit. Er oblag diesem, wenn auch nicht mit letzter Verve doch mit so viel Einsatz, dass er die Diplomprüfung schaffte. Aber schon bei der Vorbereitung der Prüfungen kamen ihm Zweifel. Der ganze akademische Betrieb erschien ihm zunehmend praxisfremd oder gar dekadent. Inzwischen 29 Jahre alt geworden, beschloss er, sich mit einem Freund, den er von früher kannte, zusammenzutun, nach Australien auszuwandern und Schafe zu züchten.

Maxli, aus einem Elternhaus stammend, in welchem man sich der Bedeutung einer guten Ausbildung ebenfalls bewusst war, durchlief die Grundschule ohne nennenswerte Schwierigkeiten. Aber für den Übertritt ins Gymnasium reichten seine Noten nicht. Da Maxli eine ausgesprochene Begabung für manuelle Arbeiten besass, focht das keinen an: Maxli besuchte – auch dies mit Erfolg – die Sekundarschule und suchte sich eine Lehrstelle als Mechaniker.

Zu jenem Zeitpunkt auch schon zum Max herangereift, fand er eine ihm zusage Lehrstelle. Während der Lehre die Berufsmatura anzustreben, war nicht sein Ding. Er konzentrierte sich darauf, eine gute Lehrabschlussprüfung abzulegen, was ihm auch gelang. Seine Arbeitgeberfirma war sehr mit ihm zufrieden und bot ihm nach Abschluss der Lehre einen Arbeitsvertrag an. Max war mittlerweile zwanzig Jahre alt geworden, durchlief die Rekrutenschule und arbeitete in der Folge während vier Jahren auf seinem Beruf. Im Laufe dieser Zeit stellte Max fest, dass er ohne eine geeignete Weiterbildung in seiner beruflichen Entwicklung schon bald an einer Hürde angelangt sein würde, über die er nicht hinwegklettern könnte. Also entschloss er sich, an einer Höheren Fachschule eine Weiterbildung zum dipl. Maschinentechner HF zu beginnen. Die Schule, die er sich auswählte, bot dieses Studium als berufsbegleitenden Tageskurs an, was bedeutete, dass Max sein Arbeitspensum bei entsprechender Lohneinbusse auf 80% reduzieren musste. Seine Arbeitgeberfirma freute sich über ihren strebsamen Mitarbeiter und stimmte dieser Reduktion zu. Maxens Ausbildung dauerte drei Jahre. Nach seinem Abschluss wechselte er die Stelle und arbeitete hinfort als dipl. Maschinentechner HF in der Entwicklungsabteilung einer bedeutenden Maschinenfabrik.

So weit, so gut: Beide haben ihr Ziel erreicht. Der eine hat es geschafft, aus

Lebensumständen, mit denen er nie ganz zu Recht kam, auszusteigen, der andere hat seine Bildungschancen etwas später wahrgenommen und ebenfalls das Ziel, welches ihm vor Augen schwebte, erreicht.

Trotzdem bleibt da, wenn wir die für die Ausbildung aufgewandten Kosten und den durch die Ausbildung generierten volkswirtschaftlichen Nutzen kritisch würdigen, ein beträchtlicher Unterschied.

Fangen wir bei den *Kosten* an:

	Hans (CHF)	Max (CHF)
Grundschule (Annahme: 5 Jahre)	29'400.-	29'400.-
Sekundarstufe I (Annahme: 4 Jahre)	51'320.-	51'320.-
Sekundarstufe II Matur/4-jährige Lehre	76'800.-	19'200.-
Universität (5 Jahre, also kürzer als in Maxens Bildungsgang)	196'945.-	
Höhere Fachschule (3 Jahre berufsbegleitendes Studium)		*25'000.-

* Es ist zu beachten, dass die Kosten für den Unterricht an Höheren Fachschulen grundsätzlich von den Studierenden selber aufgebracht werden müssen. Allfällige Beiträge stehen im Ermessen der Kantone.

Hier noch einige Zahlen aus der Bildungsstatistik, welche den *volkswirtschaftlichen Nutzen* beleuchten:

SEKTOR TERTIÄR A		
Ausgaben des Bundes: CHF 7'000 Mio.		
	Anzahl Studierende	Abschlüsse 2007
Gesamt	177'715	25'771
Fachhochschulen	60'809	
Uni-Hochschulen	116'906	

SEKTOR TERTIÄR B		
Ausgaben des Bundes: CHF 500 Mio.		
	Anzahl Studierende	Abschlüsse 2007
Gesamt	48'147	27'246
Höhere Fachschulen	18'571	
Vorbereitung Höhere Fachprüfung	4'229	
Vorbereitung Berufsprüfung	13'073	
Andere	12'274	

Studentenzahlen basieren auf den Daten des Jahres 2007

Das Missverhältnis zwischen den Ausgaben des Bundes und der Anzahl der Studierenden bzw. der Studienabschlüs-

se springt ins Auge oder sollte es wenigstens.

Fazit:

- ▶ Wer eine gymnasiale Laufbahn an einer öffentlichen Schule hinter sich hat, verursacht dem Staat Kosten in der Höhe von insgesamt CHF 157'520.–
- ▶ Ein ausgebildeter Berufsmann kostet den Staat bis zum Lehrabschluss «nur» CHF 99'920.–
- ▶ Wer an einer Schweizer Hochschule studiert, verursacht bei einer angenommenen Anzahl von 5 Studienjahren dem Staat zusätzliche Kosten in der Höhe von CHF 196'945.–. Die Anzahl der Studiensemester ist grundsätzlich nicht beschränkt. Ein Wechsel der Studienrichtung ist möglich. Eine Kostenbeteiligung seitens der Studierenden ist (ausser einer

im Vergleich zu den hohen Gesamtkosten zu vernachlässigenden Semestergebühr) nicht vorgesehen.

- ▶ Schon während und vor allem nach der Lehre erbringt der Berufsmann schon in jungen Jahren als Konsument und Steuerzahler einen volkswirtschaftlichen Nutzen. Trotzdem ist in aller Regel sein «Lebenslohn», also das gesamte während der Berufslaufbahn erzielte Einkommen geringer als bei einem Universitätsabsolventen.
- ▶ Wer einer Weiterbildung an einer Höheren Fachschule obliegt, muss – meistens zu eigenen Lasten – sein Arbeitspensum reduzieren und bezahlt sein Schulgeld grundsätzlich selber. Die Rückerstattung eines Teils der Kosten ist gemäss den Bestimmungen der Fachschulverordnung möglich. Der Vollzug ist aber den Kantone-

nen anheim gestellt, kann erfolgen, oder auch nicht und wird in einigen Kantonen an Studierende privater Bildungsträger nur ausgerichtet, wenn der besuchte Bildungsgang von keiner staatlichen Schule angeboten wird.

- ▶ Die grosse Anzahl der Diplomierten der Studiengänge aus dem Bereich Tertiär B und die geringe Durchfallquote weisen auf einen hohen volkswirtschaftlichen Nutzen hin.

Warum, so fragt sich der unbedarfte Bürger, werden Ausbildungen an den Hoch- und Fachhochschulen gegenüber denjenigen an den Höheren Fachschulen und anderen Institutionen für höhere Bildung derart unterschiedlich gefördert?

Die Antwort liegt auf der Hand: Offenbar sind doch einige gleicher! <

Neu genehmigte Rahmenlehrpläne

Dipl. Dentalhygienikerin HF / dipl. Dentalhygieniker HF

Die dipl. DH HF sind Fachpersonen, die in der Karies- und Parodontitisprophylaxe, der nicht chirurgischen und erhaltenden Parodontaltherapie sowie in der Gesundheitsförderung tätig sind. Sie setzen ein prophylaxeorientiertes Behandlungskonzept um und führen Präventionsmassnahmen in Form eines individuellen Motivationsprozesses durch, der auf die Gesundheitsförderung und -erhaltung ausgerichtet ist.

Die dipl. DH HF übernehmen selbstständig die Organisation, Planung und Durchführung der Therapie und die systematische Nachbetreuung (Recall). Ihre dentalhygienische Behandlung ist auf den Gesamtbehandlungsplan der Zahnärztin/des Zahnarztes abgestimmt und berücksichtigt dabei die individuelle Situation der Patientin/des Patienten.

Sie arbeiten in zahnmedizinischen oder medizinischen Teams. Einsatzorte sind Praxen, Zahnkliniken, Spitäler, Heime, Industrien, öffentliche Dienste,

Schulen, Gesundheitszentren und Ausbildungsstätten.

Die Dipl. DH HF können in ihrem Fachbereich Führungsverantwortung wahrnehmen. Sie delegieren organisatorische, die Hygiene betreffende und/oder prophylaktische Aufgaben an Dentalassistentinnen und -assistenten, Prophylaxeassistentinnen und -assistenten sowie Schulzahnpflege-Instruktorinnen und -Instruktoren und überwachen die korrekte Durchführung. Auf Wunsch beraten sie Angehörige der Gesundheits- und Erziehungsberufe in dentalhygienischen Fragen.

Dipl. Fachmann Operationstechnik HF / dipl. Fachfrau Operationstechnik HF

Die dipl. Fachfrau Operationstechnik HF / der dipl. Fachmann Operationstechnik HF ist eine spezialisierte Fachperson im Operationsbereich der Spitäler. Sie wirkt bei operativen Eingriffen mit, indem sie zuzieht, instrumentiert und die Pflege und Betreuung von Patientinnen und Patienten sicherstellt.

Die Arbeitssituationen im Operationsbereich sind durch schnell ändernde Handlungssituationen, Unvorhersehbarkeit, einen hohen Grad an Risiken, einen hohen Grad an Vernetztheit und schnell ändernde fachliche und/oder personelle Führungsverantwortung sowie einen hohen Technisierungsgrad geprägt.

Zur Sicherstellung des reibungslosen Operationsablaufes verfolgt sie/er kon-

Gehaltserhebung 2009/2010

Die Umfrage zu den Gehältern von Absolvent/innen HF konnte Mitte Juli 2009 erfolgreich abgeschlossen werden. An der Studie haben 2111 Absolventinnen und Absolventen HF teilgenommen.

Die folgende Bereiche konnten ausgewertet werden:

- ▶ Technik
- ▶ Gastronomie
- ▶ Wirtschaft
- ▶ Tourismus

Die zweisprachige Broschüre (D/F) ist anfangs Oktober 2009 erhältlich, kann aber bereits auf www.odec.ch unter Gehaltserhebung vorbestellt werden. Die Auslieferung erfolgt umgehend nach dem Druck. <



ODEC – eine Vision

Patrick Hähni, Zentralvorstand

Absolventen HF aller Bereiche haben die Möglichkeit, im ODEC vertreten zu werden, ihre Anliegen anzubringen, sich im Markt zu positionieren. Diese Möglichkeit gilt es zu nutzen. Mit der Wahl eines dipl. Betriebswirtschafter HF in den Zentralvorstand des ODEC wurde eine weitere Hürde der Öffnung genommen.



Ich kann mir vorstellen, dass sich einige am Wort «Vision» im Titel etwas stören. Wieso Vision? Den Verband gibt es schon seit Jahren und er leistet seit Jahren gute und fortschrittliche Arbeit. Was also ist daran eine Vision?

Die Öffnung des SVTS (Schweizerischen Verband der Techniker TS), verbunden mit der Namensänderung zum ODEC ist noch nicht so lange her. Erst seit vier Jahren können auch bis dahin «heimatlose» Absolventinnen und Absolventen HF nicht-technischer Fachrichtungen dem ODEC beitreten und mitarbeiten. Dieses Verständnis gilt es zu fördern. Die Motivation der Nicht-

Fortsetzung von Seite 13

zentriert und vorausschauend die Operation und das Teamgeschehen. Sie/er stellt die strukturelle und personelle Organisation sicher und gewährleistet die Logistik für geplante und notfallmässige Operationen. Sie/er ist verantwortlich für die Koordination sämtlicher Massnahmen zur Gewährleistung der Hygiene, der Asepsis und der Antiseptis.

Sie/er übernimmt in ihrem/seinem Arbeitsbereich die Verantwortung für die Durchführung, Delegation und Überwachung der fachgerechten Pflegehandlungen, einschliesslich der angeordneten Lagerung von Patientinnen und Patienten.

Sie/er wird im Verlauf ihres/seines Berufslebens aufgrund medizinischer und technischer Entwicklungen ständig mit neuen Techniken, Verfahren und Technologien konfrontiert. Diese Entwicklungen weisen auf eine zunehmende Komplexität des Arbeitsfeldes hin. Diese Komplexität verlangt ein hohes Mass an Flexibilität, das kontinuierliche Aneignen neuen Wissens und das Auf- und Ausbauen von entsprechenden Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Techniker muss gefördert werden. Und das hat nichts mit einer Wertung der diversen Fachrichtungen zu tun. Es geht darum, die Höheren Fachschulen generell stärker im Berufsumfeld zu positionieren, egal um welchen Bereich es sich handelt.

Ich stelle mich im Zentralvorstand den Aufgaben, um mit meinen Kollegen alle Fachbereiche zu vertreten und vorwärts zu bringen. Das ist nicht immer einfach, wenn zu bestimmten Fachbereichen der direkte Bezug etwas fehlt. Deswegen freuen wir uns darauf, auch Kolleginnen oder Kollegen aus anderen Fachrichtungen im Zentralvorstand zu begrüssen. Meine «technischen Kollegen» haben mich als Betriebswirtschafter herzlich aufgenommen. Das wird auch bei anderen Kandidaten so sein.

Mein Ziel ist die Stärkung des gesamten Verbands. Ein starkes Gebäude steht auf einem soliden Fundament. Unser Fundament besteht aus der Vielseitigkeit. Einerseits die Vielseitigkeit der Berufswelt: Technik, Wirtschaft, Gastronomie, Tourismus, Gesundheit etc.. Andererseits auch die Vielseitigkeit der verschiedenen Landesteile: Deutschschweiz, Lateinische Schweiz. Nur wer breit abgestützt agieren kann, bringt das notwendige Gewicht in die Waagschale, um etwas zu erreichen.

Und deshalb spreche ich von einer Vision. Noch sind sich nicht alle Absolventinnen und Absolventen einer Höheren Fachschule bewusst, welch starkes Element wir mit dem ODEC zur Verfügung haben. Das kann, das muss zunehmen. Ebenso üben gewisse Schulen noch vornehme Zurückhaltung. Die gilt es zu überwinden. Ich bin überzeugt, dass eine zunehmende Mitgliederzahl auch den Schulen die Wichtigkeit und die Richtigkeit unseres Verbandes näher bringt. Und gleichzeitig supporten uns die Schulen indem sie ihre Studierenden auf uns aufmerksam machen. Aus diesem Wechselspiel kann ganz leicht ein

Perpetuum mobile werden. Wir müssen es jetzt nur anstossen. Ich freue mich auf die kommenden Aufgaben und glaube an den Erfolg des Verbands. Diesen Artikel schliesse ich mit dem Appell zur Mitarbeit, egal in welcher Form. <

Generationenwechsel an der Spitze von EurEta

An der Generalversammlung des EurEta «Europäischer Verband höherer Berufe des Ingenieurwesens und der Technik» in Helsinki fand mit der Wahl von Urs Gassmann zum Präsidenten ein Generationenwechsel statt. Urs Gassmann aus Uesslingen TG ist Geschäftsführer vom ODEC «Schweizerischer Verband der Absolventen Höherer Fachschulen». Weitere Mitglieder des Vorstands sind Raffaele Gulizia aus Italien und Ahti Junttila aus Finnland. Der Sitz von EurEta ist in Brüssel.

Die höchsten nicht-universitären Studienabschlüsse, welche sich durch Praxis- und Fachkompetenz auszeichnen, geniessen in Europa grosses Ansehen, sind aber unter den einzelnen Ländern schwer vergleichbar. EurEta hat sich zur Aufgabe gesetzt, diese Studienabschlüsse der Technik in Europa zu positionieren und zu repräsentieren.

Für die registrierten Techniker und Ingenieure muss die Mobilität verbessert werden, ganz nach dem Motto «Free to move». Die Zollschränken sind gefallen, für die Mobilität der hochqualifizierten Fachkräfte bestehen aber weiterhin Schranken. Durch eine Vergleichbarkeit und Positionierung der Abschlüsse, welche EurEta vertritt, sollen auch diese Schranken aufgehoben werden.

EurEta ist ein Dachverband der von Nationalmitgliedern einzelner Länder aus Europa getragen wird. In der Schweiz wird die Organisation vom ODEC, dem schweizerischen Verband der Absolventen Höherer Fachschulen, repräsentiert. Folgende Abschlüsse werden durch den ODEC innerhalb EurEta vertreten: dipl. Techniker/in HF und dipl. Techniker/in TS. <

Valeur des statistiques

Les statistiques font partie intégrante de notre vie, et nous accompagnent partout. Vous êtes-vous déjà demandé quel domaine aurait échappé aux statistiques?

Les statistiques sont très importantes pour notre économie, pour les services publics, les institutions de formation, etc. Chaque pays dispose d'un office de statistiques, et bien des données sont disponibles sur Internet. Même les cantons disposent d'un tel office. Toutes les décisions que prennent les entreprises, les politiques, etc. sont basées sur des statistiques. Lorsque nous discutons avec des gens, nous recourons inévitablement aux statistiques; l'expression courante «la plupart des gens disent que ...» se réfère déjà à une statistique.

Nous consultons régulièrement Internet. Chaque recherche, chaque page consultée est une information qui ira grossir des statistiques. Lorsque que nous présentons notre carte-client lors d'achats, nous alimentons les statistiques du dit-fournisseur.

Notre vie est marquée et contingentée par des statistiques. Que cela soit bon ou non, judicieux ou non, chacun est seul juge. Collecter des données est un processus en soi a priori inutile et sans intérêt. Ces données collectées ne prennent de sens qu'après avoir été compilées et interprétées.

Prenons la citation de Elisabeth Noelle-Neumann (Pionnière des sondages d'opinion en Allemagne): «Les statistiques sont pour moi le moyen d'information des gens majeurs. Celui qui sait les gérer sera moins manipulable. La phrase «On peut tout prouver avec des statistiques» n'est valable que pour les paresseux qui n'ont aucune envie de creuser davantage la question.»

Tout peut être confirmé ou infirmé par des statistiques. Avez-vous déjà suivi une émission politique qui n'ait fait appel à des statistiques dans leurs argumentations? Vraisemblablement pas.

Beaucoup de pronostics qui reposent évidemment sur des statistiques sont produits automatiquement par des ordinateurs. Automatiquement et de façon neutre? Oui et non, sauf que derrière chaque ordinateur se cachent des hommes qui ont pensé et établi un modèle de calcul. Ces modèles sont-ils régis par des intérêts ou non? Ont-ils pesé dans la gravité de la crise économique?

C'est pourquoi, nous aurions tous intérêt à remettre en question les statistiques et à juger nous-mêmes les interprétations données.

Avez-vous déjà lu dans la presse que «... une grande majorité des immigrants sont des universitaires. Deux étrangers sur trois ont un diplôme en poche ...».

Le lecteur interprètera selon sa propre vision des choses. Avenir Suisse a interprété cette information de la façon suivante: les universitaires sont trop peu nombreux en Suisse, il faut donc augmenter le nombre de maturités (baccalauréats) et donc le nombre de futurs universitaires. Variante 1: dans les pays é migrants, il y a trop de diplômés universitaires, il faut donc les faire venir en Suisse p.ex. Variante 2: les diplômés de la formation professionnelle supérieure (hors hautes écoles) ne sont tout simplement pas reconnus à l'étranger, c'est pourquoi ceux-ci ne peuvent pas non plus immigrer en Suisse.



On pourrait encore envisager d'autres variantes. C'est toujours celui qui interprète qui fait parler les statistiques.

«Je suis quelque peu sceptique face aux statistiques, car d'après elles, un millionnaire et un sans-le-sou auraient chacun un demi-million.» Franklin D. Roosevelt (1882 – 1945)

Celui qui veut défendre des intérêts doit pouvoir s'appuyer sur des statistiques. Seules les argumentations qui sont dûment étayées ont une chance de faire bouger notre société. C'est pourquoi, les sondages sont si importants pour l'ODEC. Un avis isolé a un poids différent que si 670 responsables de personnel, p.ex., donnent leur avis. Ceci nous conduit à nos statistiques et à leur interprétation en pages 17 et 20/21.

Les statistiques présentées et leur interprétation ne sont que des extraits de nos sondages respectifs – extraits que nous voulons toujours les plus substantiels et les plus utiles.

Urs Gassmann, Directeur ODEC

Enquête salariale 2009/2010

L'enquête sur les salaires des diplômées et diplômés ES s'est terminée mi-juillet avec succès: 2'111 diplômées et diplômés ES y ont participé. Les domaines suivants ont été analysés:

- ▶ Technique
- ▶ Gastronomie
- ▶ Economie
- ▶ Tourisme

La brochure bilingue (F/D) regroupant ces résultats sera éditée début octobre 2009; elle peut déjà être commandée sur notre site www.odec.ch à la page «Sondage sur les salaires» et sera livrée dès sa parution.



Changement de génération à la tête de l'EurEta

Lors de l'assemblée générale de l'EurEta, l'Association Européenne des Professions Supérieures des Ingénieurs et de la Technique, qui s'est déroulée à Helsinki, un changement de génération a eu lieu avec l'élection d'Urs Gassmann à la présidence. Urs Gassmann originaire d'Uesslingen (Thurgovie), est le directeur de l'ODEC, l'association suisse des

diplômées et des diplômés des écoles supérieures. Les autres membres du directoire sont l'Italien Raffaele Gulizia et le Finlandais Ahti Junttila. Le siège de l'EurEta se situe à Bruxelles.

Les plus hauts diplômés de fin d'études non universitaires, lesquelles se distinguent par un côté pratique et une compétence professionnelle, sont très appréciés

en Europe. Il est toutefois difficile de les comparer d'un pays à l'autre. L'EurEta s'est assigné la mission de renforcer la visibilité de ces diplômés de fin d'études techniques en Europe et d'en assurer la représentation.

Il faut en particulier accroître la mobilité des techniciens et des ingénieurs affiliés à l'EurEta, selon le principe de la liberté de mouvement. Les barrières douanières sont tombées, mais il reste encore des obstacles à la mobilité de la main-d'oeuvre très qualifiée. Par l'harmonisation et la visibilité renforcée de ces diplômés, que l'EurEta défend, ces barrières devraient également bientôt disparaître.

L'EurEta est un organisme de coordination composé des membres nationaux de différents pays européens. Cette organisation est représentée en Suisse par l'ODEC, l'association suisse des diplômées et des diplômés des écoles supérieures. Les diplômés suivants sont représentés par l'ODEC au sein de l'EurEta: technicien(ne) dipl. ES et technicien(ne) dipl. ET. <

ODEC – une vision

Patrick Hähni, Comité central

Les diplômés ES de tous les domaines ont la possibilité d'être représentés au sein de l'ODEC, d'y déposer leurs requêtes et de se positionner sur le marché. Il faut profiter de cette possibilité. Avec la nomination d'un économiste d'entreprise ES au Comité central de l'ODEC, une nouvelle étape vient d'être franchie.



Je peux aisément m'imaginer que le terme «vision» en titre en dérangera plus d'un. Pourquoi «vision»? L'association existe déjà depuis des années et fournit depuis des années un excellent travail souvent d'avant-garde. Alors, en quoi consiste la vision?

L'ouverture de l'ASET (Association Suisse des Techniciens ET) avec la modification de son nom en ODEC ne date pas d'il y a si longtemps. Depuis quatre ans seulement, les diplômés ES issus de domaines non techniques et jusqu'alors sans «toit associatif» peuvent s'affilier à l'ODEC et y collaborer. Ce fait gagne à être mis en évidence, et il faut motiver les non-techniciens. Cela n'a rien à voir avec une quelconque valorisation des différentes orientations ES. Il s'agit de positionner davantage les écoles supérieures dans le paysage professionnel, quel que soit le domaine.

Au Comité central, je me suis fixé comme tâches de représenter tous les domaines ES avec mes collègues et d'aller de l'avant. Ce n'est pas toujours aisé car nous ne disposons pas systématiquement d'une relation directe avec certaines orientations. C'est pourquoi, nous nous réjouissons de pouvoir accueillir dans le Comité central des collègues des autres domaines ES. Mes «collègues techniques» m'ont cordialement accueilli comme économiste d'entreprise, et il en

sera de même pour les autres candidats.

Ma mission est de renforcer l'ODEC dans son ensemble. Ses fondements reposent sur la variété: d'un côté, la variété du monde du travail (technique, économie, gastronomie, tourisme, santé, etc.), et de l'autre, la variété de nos régions (Suisse alémanique, Suisse latine – romande, italienne, romanche). Comme de solides bases sont nécessaires à toute construction stable, seul celui qui est largement épaulé peut apporter le poids nécessaire dans la balance et atteindre des objectifs.

C'est pourquoi je parle de vision. Tous les diplômés et diplômées d'une ES ne sont pas encore conscients de l'élément de valeur que nous avons au travers de l'ODEC. Cela peut et doit changer. De plus, certaines écoles ont encore quelques préjugés. Cela aussi doit changer. Je suis persuadé qu'une augmentation du nombre de membres renforcerait aussi auprès des écoles l'importance et l'adéquation de notre association. En même temps, en informant leurs élèves sur l'ODEC, les écoles nous soutiennent. On a tous à y gagner dans cet échange de bons procédés, qui peut devenir un mouvement perpétuel. Il ne reste plus qu'à le lancer maintenant.

Je me réjouis des futures missions et crois en la réussite de l'ODEC. Je terminerai ces quelques lignes par un appel général à votre collaboration, sous quelque forme que ce soit. <

IMPRESSUM

Éditeur:

ODEC association suisse des diplômées et des diplômés des écoles supérieures

Secrétariat/Annonces:

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

Reproduction:

Seulement avec l'autorisation écrite de la rédaction

Les contributions signées nominativement ne représentent pas forcément l'opinion de l'association.

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%.

Quelle influence la crise a-t-elle sur la formation et la formation continue?

Les responsables du personnel reconnaissent que les diplômés ES sont toujours prêts à se former et se perfectionner. L'économie encourage ce désir de formation, car elle dispose ainsi en permanence de collaborateurs performants et efficaces. Nombreux sont ceux qui ont souscrit à une formation tout au long de leur vie. Cette formation à vie relève d'un état d'esprit personnel qui est et doit être encouragé. Au sein de l'Europe Unie, il existe des programmes de promotion de la formation à vie. Il ne s'agit pas seulement de formations plus longues, mais aussi de formations d'un jour ou de lectures générales ou spécialisées, etc. Dans le cadre de notre étude, nous nous sommes limités aux filières d'au moins six mois.

Grâce aux résultats intermédiaires, nous pourrions déceler une influence ou une tendance après l'évaluation finale.

Le Bulletin de juin 2009 a livré le rapport «Formation et Perfectionnement sous l'influence de la crise économique». Ce rapport a donné les résultats intermédiaires en état au 23 avril 2009 et basés sur 832 participants. Le 6 juillet 2009, nous avons clos le sondage avec 2'111 réponses et nous pouvons maintenant comparer ces 2 résultats. Les questions relatives à la formation continue et à la sécurité de l'emploi étaient les trois dernières questions de l'enquête sur les salaires.

Comme le stipule le titre de ce rapport, il s'agit de voir en quoi la crise économique a influencé ou non les gens dans leurs décisions de suivre une formation. Entre les dates du 23 avril et du 6 juillet 2009, le nombre des diplômés ES dont la décision de suivre une formation a été influencée par la crise n'a pas changé. De tous les diplômés ES qui veulent se former en 2009/2010 (29% des partici-

pants), 7% reconnaissent que leur décision de formation a été influencée par la crise (Fig. 2). Ces 7% ne disent pas pour

Comparaison des résultats d'avril et de juillet 2009 (Fig. 2)

	Participants	Formation 2009/10		Influence de la crise		Sécurité de l'emploi			
		oui	non	oui	non	sûr	assez sûr	peu sûr	pas sûr
Etat au 6 juillet 2009	2111	29%	71%	7%	93%	45%	46%	7%	2%
Etat au 23 avril 2009	832	30%	70%	7%	93%	46%	46%	7%	1%

L'image générale avec tous les participants montre qu'il n'y a qu'un petit décalage négatif sur la formation 2009/2010 et sur la sécurité de l'emploi.

autant si l'influence s'est faite positivement ou négativement. Comme le montre le graphique (Fig. 1), il y a une petite différence, les influences positive et négative se compensant pratiquement. En conclusion: la gravité de la crise économique n'a en fin de compte quasiment aucune influence sur le volume des formations continues.

Le nombre de participants plus élevé a permis des résultats dans d'autres secteurs économiques et dans d'autres cantons. Vous trouverez tous les résultats détaillés (en allemand) sur notre site www.odec.ch/presse

Dans notre rapport ici, nous ne nous donnons que les résultats finaux et ne considérons que les valeurs extrêmes.

Résultats du dépouillement par branche économique

Avec leurs 35% de personnes qui prévoient de commencer une formation en 2009/2010, l'administration publique (82

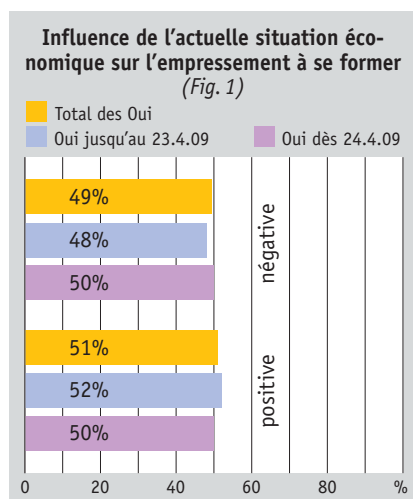
participants) et les banques/assurances (162) arrivent en tête. La lanterne rouge est tenue par la chimie/pharmaceutique (84) avec 14%.

Ce qui est intéressant, c'est ce résultat: la décision de suivre une formation est bien influencée par la crise économique. En effet, le secteur banques/assurances (82) est en tête avec 13%, et l'administration publique avec 2% est la moins influencée. La plus grande sécurité de l'emploi se trouve dans l'administration publique avec ses 67% de «sûr» et 32% de «assez sûr». La plus grande insécurité se vit dans les banques/assurances avec 17% de «peu sûr» et 2% de «pas

sûr». L'autre secteur qui est aussi très touché est celui des machines/appareils/industrie avec 9% de «peu sûr» et 5% de «pas sûr».

Résultats du dépouillement par canton

Dans les Grisons (83 participants), 37% prévoient de démarrer une formation en 2009/2010, et sont donc en tête de liste. En queue de liste, il y a Zoug (59) avec 19%. Par contre, c'est à nouveau Zoug qui, avec ses 2%, se laisse le moins influencer par la crise dans ses décisions de se former. Le canton le plus fortement influencé est le Tessin avec 12%. La plus grande sécurité au poste de travail se trouve à Bâle-ville (103) avec 53% de «sûr» et 39% de «assez sûr». C'est dans le canton de Vaud (47) où l'on se sent le moins sûr avec 24% de «peu sûr» et 4% de «pas sûr». <



ECHOS



Quel avenir pour la formation supérieure?

Depuis quelque temps, les milieux concernés se plaignent beaucoup que la formation professionnelle supérieure (FPS) composée des écoles supérieures ES et des examens professionnels (anc. brevets) et professionnels supérieurs (anc. diplômes/maîtrises) soit le parent pauvre dans la famille des offres de formation suisses. Et dans les faits, quand nous regardons les statistiques des formations et des finances, nous constatons aisément qu'en regard du secteur des universités et des hautes écoles la FPS n'obtient qu'une fraction des moyens étatiques. Le moment d'exiger plus de moyens étatiques pour la FPS est proche, d'autant plus qu'on est partout d'accord que la FPS est extraordinairement importante pour notre marché du travail.

Regardons de plus près et en détail la situation FPS:

► Nous constatons aisément que l'offre en filières de formation et en examens est très grande, mais difficile à résumer. Une coordination, voire un pilotage du tout n'est pas à exclure. La plupart du temps, les innovations dans ce système proviennent uniquement de nouvelles filières ou de nouveaux examens; l'impulsion vient du monde du travail et la mise sur pied de ces examens fédéraux et de ces filières est facile. Mais l'existant est rarement remis en question et réformé. Les porteurs et les fournisseurs privés jouent un rôle central dans le système FPS. Le label de qualité fédéral joue un rôle décisif dans la valeur «marchande» et «négociable» des certifications, car on se méfie trop des certifications privées.

► A l'étranger, les certifications FPS sont peu connues, et il est donc difficile d'obtenir la reconnaissance adéquate hors de Suisse. Les techniciens ET/ES sont ceux qui arrivent le mieux à se positionner grâce à l'organisation «EurÉta» qui leur permet de profiter de la reconnaissance réciproque en Europe. Grâce à son «supplément» explicatif en anglais, le titre de «Professional Bachelor ODEC» aide dans les questions de reconnaissance à l'étranger.

► Les diplômées et diplômés de la FPS paient la plupart du temps les écolages de leur propre poche, en moyenne entre CHF 3'000.– et 5'000.– par semestre. Ils suivent leurs formations souvent en cours d'emploi, et obtiennent à la fin de leur formation de bien meilleurs postes ou promotions que sans. Les qualifications nouvellement acquises répondent généralement au mieux aux besoins du marché du travail.

► Avec la nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr), les subventions fédérales sont versées aux cantons forfaitairement. Cette nouvelle réglementation a occasionné une plus grande insécurité lors de la mise sur pied du soutien étatique à la FPS dans les cantons, et aussi auprès des prestataires FPS, qui étaient eux aussi subventionnés jusqu'alors. Or, le système existant des décomptes intercantonaux (selon une clé de répartition) ressemblait davantage à des comptes d'apothicaire et ne contribuait pas non plus à une simplification.

► Au premier coup d'œil, les structures du système FPS semblent avoir peu changé ces derniers 20 ans. Or, le nombre

des examens professionnels a beaucoup augmenté; surtout dans le secteur commercial, bien qu'il ne s'agisse pas vraiment d'une formation supérieure, mais plutôt de qualifications complémentaires à la «4^{ème} année manquante». Les écoles supérieures ES progressent alors que les examens professionnels supérieurs (anc. diplômes/maîtrises) reculent fortement. Dans les examens fédéraux, on tient plus que tout au principe selon lequel «celui qui enseigne, ne peut être aussi expert aux examens». Dans les professions nouvellement couvertes par la LFPr (santé, social et art), on choisit rarement les examens professionnels et professionnels supérieurs; les filières ES semblent plus adéquates.

Mais où donc blesse le bât et où faut-il encore agir:

► Demander simplement d'avoir davantage de finances pour la FPS est simpliste. Le système FPS est suffisamment financé, et davantage d'argent conduirait simplement à plus de bureaucratie et de décomptes, mais ne contribuerait pas à la qualité ou à combler des lacunes en formations. Les frictions lors du financement de la FPS dans les cantons sont internes et devraient bientôt, espérons-le, être résolues cinq ans après l'entrée en vigueur de la nouvelle LFPr. Pourquoi d'ailleurs ne pas convenir d'un libre passage total au lieu de conventions d'écolages compliquées?

► Si l'on veut rendre les jeunes adultes égaux en termes de niveaux d'écolages dans les milieux des hautes écoles et de la FPS, on doit toucher aux moyens de subventionnement complémentaire. Le modèle des bons de formation pour ceux qui ont terminé une formation professionnelle initiale (modèle proposé récemment par l'Union Syndicale Suisse USS et d'autres organisations) serait justement une idée judicieuse et encouragerait de façon durable la participation à la formation continue.

► L'offre FPS doit devenir plus transparente pour les intéressés. Quelles sont les différences entre les nombreuses filières et examens? Exiger un mode d'information qui soit global et neutre ne date pas d'hier, et il est toujours d'actualité. Malheureusement, personne ne s'en sent véritablement responsable.

► L'importance de la reconnaissance internationale des certifications FPS est à relativiser. La plupart des diplômés de la FPS ont besoin de leur certification avant tout pour le marché suisse de l'emploi. Malgré tout, il est important que les personnes disposant d'un diplôme de la FPS puissent faire valoir leur qualification aussi à l'étranger. Le chemin pour y parvenir dans un proche futur passera vraisemblablement et au mieux par un règlement au cas par cas. Le cadre européen des certifications (CEC) a été élaboré par l'UE, pour permettre la transposition et la correspondance entre les certificats et diplômes des pays membres. Jusqu'où la Suisse peut-elle utiliser cet instrument?

► Pour le développement nécessaire et urgent du système FPS, il faut partir du principe que les ES vont continuer à gagner du terrain sur les examens fédéraux (anc. brevets et

diplômes/maîtrises). Le brevet fédéral et le diplôme fédéral conserveront encore leur valeur pour les professions artisanales grâce à leur bonne intégration et la bonne corrélation entre la théorie et la pratique, car les titres peuvent donner un sens exact au niveau de qualification de ces métiers. Dans le grand secteur économique des services, je pense que l'adéquation des examens fédéraux chancelle. La plupart du temps, on ne peut suivre de processus de qualification (qui sont en partie très exigeants) que si les filières préparatoires ont au préalable été terminées. Pourquoi donc ne pas instaurer une ES et profiter des avantages d'une formation accompagnée, et ainsi se détacher de la lourde et coûteuse organisation des examens? Le secteur économique des banques, gestion financière et assurances l'a reconnu et transposé son lourd système d'examens (BAP) en ES. Le législateur définit dans la nouvelle LFP r le processus de qualification de façon d'ailleurs très large et ouverte. Jusqu'à aujourd'hui, il n'a pas encore été fait grand usage des possibilités de créer de nouveaux processus de qualification créatifs et innovants dans la FPS. A mon avis, on peut faire encore beaucoup, et de toute urgence, pour que la FPS soit simplifiée et devienne plus flexible dans son ensemble et permette les passerelles. L'accès aux processus de qualification ne dépend légalement pas de la fréquentation de certaines filières. La reconnaissance des acquis ou la validation des acquis en est d'ailleurs le mot-clé. C'est fort regrettable que les organisations responsables n'aient quasiment pas encore introduit cette amélioration du système.

En résumé, je dirai:

► Pour que la FPS puisse répondre aussi à l'avenir aux attentes de ses diplômées et diplômés ainsi qu'au marché de l'emploi, elle doit devenir encore plus flexible. Or, il n'est pas nécessaire de modifier les ordonnances actuelles, mais seulement que les acteurs responsables veuillent bien agir!

► Pour que les adultes désireux de se former puissent choisir une formation parmi un grand choix, ils ont besoin d'aide et de moyens d'information.

► Avec les bons de formation, la fréquentation de la FPS peut être accrue, pour le bénéfice de toutes et tous.

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

Plans d'études cadres ES approuvés

Hygiéniste dentaire diplômée ES / hygiéniste dentaire diplômé ES

Les HD dipl. ES sont des professionnels et professionnelles actifs et actives dans le domaine de la prévention des caries et des parodontopathies, de la thérapie parodontale non chirurgicale et de la thérapie de maintien ainsi que dans la promotion de la santé. Ils ou elles appliquent des mesures de prévention sous la forme d'un processus de motivation ciblé, axé sur la promotion et le maintien de la santé.

Les HD dipl. ES assurent de façon autonome l'organisation, la planification et l'exécution des thérapeutiques initiales et de maintien (rappel ou phase de maintien). Leur traitement d'hygiène bucco-dentaire s'inscrit dans le plan de traitement général du ou de la médecin dentiste en respectant la situation individuelle du patient ou de la patiente.

Les HD dipl. ES évoluent au sein d'équipes médico-dentaires ou médicales. Ils ou elles travaillent dans les cabinets dentaires, les cliniques dentaires, les hôpitaux, les établissements médico-sociaux, dans l'industrie, le service public, les établissements scolaires, les centres de santé et les centres de formation.

Les HD dipl. ES peuvent assumer des responsabilités de gestion dans leur domaine de compétence. Ils ou elles délèguent des tâches relatives à l'organisation, à l'hygiène et/ou à la prophylaxie aux assistants et aux assistantes dentaires, aux assistants et aux assistantes en prophylaxie, ainsi qu'aux éducateurs et éducatrices dentaires scolaires et veillent à leur exécution correcte. Sur demande, ils ou elles conseillent les professionnel-le-s de la santé et de l'éducation sur les questions d'hygiène bucco-dentaire.

Technicienne en salle d'opération diplômée ES / technicien en salle d'opération diplômé ES

La technicienne en salle d'opération diplômée ES / le technicien en salle d'opération diplômé ES est une/un spécialiste du bloc opératoire dans les hôpitaux. Elle/il déploie ses activités durant les interventions chirurgicales en assumant le rôle de circulant, en instrumentant et en assurant les soins et l'assistance des patientes et patients.

Dans le domaine opératoire, les situations professionnelles se caractérisent par des changements rapides et imprévisibles, un degré élevé de risques et des connexions étroites entre les professionnels participant à l'intervention, une grande alternance des responsabilités en matière de spécialités et/ou de personnel ainsi qu'un haut niveau de technicité.

Afin de garantir un déroulement harmonieux de l'opération et quelles que soient ses attributions, elle/il suit aussi bien l'intervention elle-même que le fonctionnement de l'équipe de façon concentrée et anticipatrice. Elle/il assure l'organisation en termes de structure et de personnel et garantit la logistique tant pour les opérations planifiées que pour celles qui sont effectuées en urgence. Elle/il est chargé/e de coordonner l'ensemble des mesures de nature à garantir l'hygiène, l'asepsie et l'antisepsie.

Un profil pour l'avenir

Afin de pouvoir bien profiter des ressources d'un pays, il vaut mieux en connaître les compétences et les mettre judicieusement à profit. Les ressources en termes de main d'oeuvre en Suisse ressemblent à un puzzle. Grâce à la formation professionnelle duale, il y a pour chaque exigence et mission une main d'oeuvre disposant de la formation adéquate.

Les pays étrangers qui ne connaissent pas le système de formation dual, doivent se contenter de deux axes de formation principaux: les apprentis ou sans formation, et les universitaires.

En période de stabilité économique, et par haut taux d'occupation, connaître les compétences de chaque collaborateur et les différentes certifications ne recueillait que peu d'intérêt. Beaucoup d'employeurs se déclaraient déjà heureux de disposer des ressources en personnel nécessaires. Dans la période de récession actuelle, beaucoup d'employés ont été licenciés. Cette vague de récession va bientôt atteindre son point le plus bas, et la reprise s'amorcer. De nombreux employeurs seront prudents lors de la reprise et devront engager à bon escient les ressources existantes telles que finances et personnel.

Les diplômés ES pourront jouer un rôle important dans la reprise grâce aux compétences que les responsables de personnel leur reconnaissent.

Avec cette étude, nous contribuons de façon importante à la prise de conscience de la valeur des diplômées et diplômés ES. 670 responsables de personnel ont répondu à notre sondage et donné leur avis à l'ODEC. Les réponses des responsables de personnel ont même été confirmées lors de discussions avec des membres de l'ODEC. De même, on a pu constater que l'évaluation des diplômés ES correspond en moyenne à celle sur les diplômés d'il y a une dizaine d'années.

Le profil général du diplômé ES montre où sont ses compétences centrales. Il est très intéressant de voir que ce ne sont pas les seules compétences centrales qui sont importantes, mais leurs combinaisons. Celles-ci mettent en évidence où et comment sont les spécificités des diplômés ES. Cette combinaison est un facteur de réussite pour la Suisse par rapport aux autres pays et permet de travailler de façon efficace et efficiente.

Etablissement du profil moyen

Pour affiner le profil moyen, nous avons repassé en revue et détaillé chaque réponse des responsables de personnel. Les résultats suivants se réfèrent chaque fois au profil du graphique de la page 21.

Ce graphique illustre les compétences principales. Les valeurs extrêmes des compétences centrales des différentes orientations sont semblables, voire même quelque fois quasiment identiques.

Secteurs professionnels

Nous n'avons pas pu prendre en considération dans notre graphique tous les secteurs économiques: les secteurs «art» et «social/formation d'adultes» n'ont pas reçu suffisamment de réponses (moins de 10 réponses) de la part des responsables de personnel pour pouvoir être valablement pris en compte. Au vu du nombre de réponses, il est évident que les données issues des secteurs technique et économique influencent fortement la valeur moyenne et les résultats suivants.

	Réponses
Santé	28
Hôtellerie et Gastronomie	36
Technique (technicienne ES/ET, technicien ET/ES)	365
Tourisme	32
Economie (économie d'entreprise, informatique de gestion, ESGC)	192

Notoriété du profil ES

De façon générale, les participants à notre étude connaissent bien le profil ES. Cela montre que les éléments de base de notre sondage sont sérieux.

	Réponses
pas du tout	13
un peu	156
bien	352
très bien	132

Taille des entreprises/ Nombre d'employés en Suisse

Les responsables de personnel provenaient d'entreprises de toute taille. Il n'y a aucune prédominance d'une taille par rapport à une autre. Les résultats peuvent donc s'appliquer à toute entreprise, quelle soit sa taille.

	Réponses
< 10	140
10 - 20	58
21 - 50	71
51 - 100	66
101 - 250	86
251 - 1000	122
> 1001	121

Les entreprises et leurs secteurs économiques

Les secteurs économiques qui ne sont pas listés ici sont ceux dont les réponses ont été insuffisantes pour être pris en compte. Près de 30% des réponses sont issues du secteur «Machines/Appareils/Instruments», ce qui pondère de façon importante cette étude.

	Réponses
Construction/Bois	81
Chimie/Pharmaceutiques	26
Banques/Assurances	35
Gastronomie	20
Santé et social	37
Produits graphiques et imprimés	14
Prestations informatiques	66
Machines/Appareils/Instruments	183
Administration publique	15
Placement de personnel	46
Tourisme	24
Transport/Communication	39
Services (conseil juridique, conseil en entreprise, etc.)	39

Les entreprises et leur couverture de marché

Bien que les entreprises nationales soient majoritaires, les entreprises européennes

	Réponses
national	343
européen	94
mondial	219

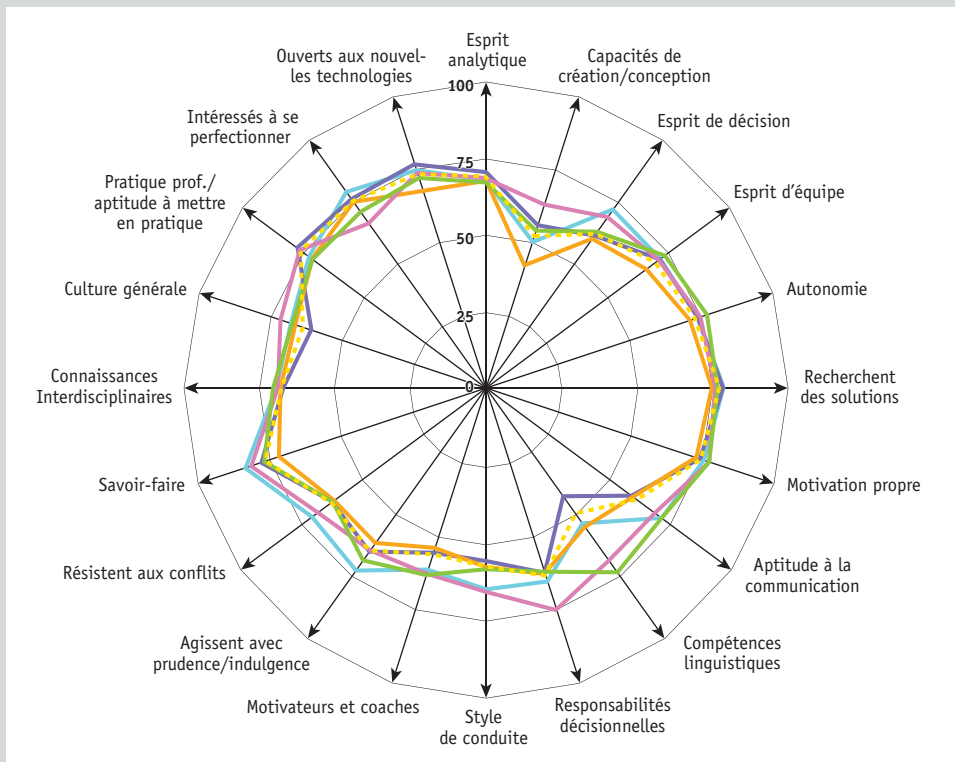
Compétences moyennes

Esprit Analytique	69,6%
Capacités de création/conception	52,1%
Esprit de décision	62,6%
Esprit d'équipe	70,1%
Autonomie	73,6%
Recherche des solutions	77,5%
Motivation propre	74,2%
Aptitude à la communication	60,9%
Compétences linguistiques	49,7%
Responsabilités décisionnelles	63,4%
Style de conduite	56,9%
Motivateurs et coaches	55,9%
Agissent avec prudence/indulgence	64,4%
Résistent aux conflits	62,5%
Savoir-faire	76,1%
Connaissances interdisciplinaires	67,6%
Culture générale	63,7%
Pratique prof./aptitude à mettre en pratique	74,9%
Intéressés à se perfectionner	75,2%
Ouverts aux nouvelles technologies	73,9%

- Santé
- Technique
- Economie
- Hôtellerie/Gastronomie
- Tourisme
- Moyenne

Profil – Evaluation des aptitudes des diplômés ES

Relevons que les questions ont été formulées de façon positive, et que les réponses sont propres à chacun



100% = correspond totalement | 75% = correspond plutôt bien | 50% = correspond partiellement
25% = ne correspond plutôt pas | 0% = ne correspond pas

et mondiales ont fourni suffisamment de données pour influencer l'évaluation.

Fonction des responsables de personnel

L'importante participation des responsables de personnel ayant une fonction dirigeante élevée marque les résultats moyens et donc le profil. Les conseillers en personnel sont les seuls responsables de personnel «externes»; il aurait été intéressant d'obtenir plus de données de ce groupe.

	Réponses
Chef de dépt. ou sup. hiérarchique	158
autres	13
Directeur, Chef, CEO	205
Collaborateur RH, assistant du chef du personnel	79
Conseiller en personnel/en placement	16
Chef du personnel, responsable RH	182

Ces résultats représentent des valeurs moyennes. Certains diplômés ES pour certaines compétences peuvent s'écarter de ces valeurs. Il vaut la peine de comparer ces valeurs avec son évaluation personnelle. <

Dans le langage courant, l'efficacité a la même signification que l'efficace.

Cependant, dans un contexte de gestion, on différencie entre efficacité et efficacité, l'efficacité signifiant «faire les bonnes choses», alors que l'efficace signifie «faire les choses correctement». Sous ce point de vue, l'efficacité représente donc l'action optimale à court terme, qui peut être obtenue à moindre coût et avec le meilleur résultat; l'efficace par contre signifie la décision à plus ou moins long terme qui engendre des effets à atteindre pour qu'un résultat optimal soit atteint.

Résultats détaillés

Des résultats détaillés sur les compétences des diplômés ES sont disponibles par orientation et comme profil, sur notre site dans la zone réservée aux membres.

Chaque profil y est chaque fois complété des tendances et de leurs implications pour l'avenir. Connaître ces tendances est un privilège accordé aux membres ODEC par rapport aux non-membres, en leur mettant à disposition des informations sur les formations et les formations continues qui peuvent sous-tendre ces tendances.

Suite de la page 21

Dans son champ professionnel, elle/il est responsable de l'exécution, de la délégation et de la surveillance des soins ainsi que de l'installation des patientes et patients telle que demandée.

Les progrès constants de la médecine et de la technique médicale les placent face à des techniques, des technologies et des procédés nouveaux tout au long de leur vie professionnelle. L'ensemble de ces facteurs exigent de la technicienne en salle d'opération diplômée ES / du technicien en salle d'opération diplômé ES un degré élevé de souplesse, l'appropriation continue de nouveaux savoirs ainsi que l'apprentissage et l'extension des capacités et aptitudes requises.

Tiré du site de l'OFFT

Entretien avec Patrick Perritaz*, par Florence de Bondeli

Un parcours au fil du Temps

En se laissant guider par sa bonne étoile depuis ses débuts dans une usine de fabrication de cosses de batteries, Patrick Perritaz se retrouve dans le milieu de l'horlogerie, et de plus de luxe, avec un intérêt de plus en plus marqué pour le développement durable, l'écologie et les technologies propres.

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

Je viens d'être nommé Responsable «investissements et améliorations processus de fabrication» pour l'ensemble de la production chez Cartier Horlogerie (groupe Richemont). En fait, je suis entré en 1997 au sein du groupe Richemont comme Collaborateur au bureau technique à la Manufacture Piaget (La Côte-aux-Fées/VD). Puis en 1999, j'ai évolué vers le poste de Technicien «méthodes et industrialisation» à la Manufacture Usiflamme à Villars-s/Glâne (aujourd'hui Cartier Horlogerie Fribourg), site sur lequel j'ai ensuite occupé le poste de Responsable «méthodes industrielles» de 2004 à avril 2009. Aujourd'hui, je dirige une équipe d'une dizaine de collaborateurs du niveau CFC à ingénieur HES, dont des techniciens «méthodes industrielles», des chefs de projets et des mécaniciens de précision. Aucun de mes collaborateurs aujourd'hui n'est issu d'une ES/ET.

Les missions de mon équipe chez Cartier sont le soutien technique de la production, l'amélioration continue des processus de fabrication et la conduite de projets de démarches de progrès. En parallèle, je suis également Responsable des investissements machines et équipements de production.

Mon parcours professionnel s'est développé au gré d'opportunités qu'il a fallu saisir ou parfois savoir provoquer. Au départ, je pense que c'est grâce à mes compétences personnelles et techniques que j'ai réussi à me faire «remarquer». Dans ce sens, ma formation de «généraliste» en tant que technicien ET a été un atout. Lors de mon premier changement

de poste au sein du groupe Richemont p.ex., c'est aussi un mélange de chance, d'une bonne compréhension de l'organisation et de la structure de cette entreprise et d'un bon premier contact avec la personne qui allait devenir mon supérieur qui m'ont permis de débiter dans un nouveau département. C'est ce qui m'a donné ensuite l'occasion de pouvoir participer à l'évolution de ce dernier et d'en devenir plus tard le responsable.

Quel rôle ont les langues dans votre activité?

Elles n'ont pas un rôle fondamental, mais j'utilise assez fréquemment l'allemand et occasionnellement l'anglais, principalement dans mes relations avec les fournisseurs de machines et d'équipements, et parfois aussi lors de l'animation de visites de la manufacture dans laquelle je travaille.

Que vous ont apporté les études ET/ES?

J'ai passé mon diplôme ET/ES en 1996 à Ste-Croix/VD. Ce que j'ai apprécié dans cette formation, c'est qu'elle est bien positionnée entre théorie et pratique pour faire le lien entre le niveau CFC et les niveaux HES (Hautes Ecoles Spécialisées) et EPF (Ecoles Polytechniques). Cette formation est aussi une excellente base pour accéder ensuite à des niveaux supérieurs, soit en poursuivant des études ou, comme dans mon cas, en accédant à des postes de niveau HES voire EPF.

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

Il faudrait renforcer davantage la communication envers les futurs étudiants et les entreprises, c'est-à-dire mieux faire connaître les filières ES,

leurs débouchés, leurs atouts, les voies d'accès professionnel, le système éducatif suisse dans son ensemble.

Dans une ES, il faut accorder un poids plus important aux langues, car ce n'est pas suffisant actuellement, il faudrait même encourager les séjours linguistiques en immersion. Par contre, il n'y a pas de branche qui soit plus ou moins importante dans une ES, c'est plutôt l'aspect «généraliste» qui est important et qui fait la force des ES. Les ES sont un bon moyen d'acquérir en peu de temps un diplôme; si l'on dispose des capacités suffisantes, il faut même envisager d'office une HES.

Referiez-vous une ES ou envisageriez-vous un post-diplôme ES?

Oui, quoique j'envisagerais plutôt une ETS/HES. D'un côté, je regrette de ne pas avoir eu à l'époque la motivation de faire une ETS/HES et de pousser ma formation de base, car aujourd'hui je réalise que j'en avais tout à fait les capacités; d'un autre côté, je ne le regrette pas car ma vie n'en a pas été vraiment pénalisée ou péjorée. Si je pouvais suivre une perfectionnement ou une formation continue, ce serait pour obtenir une certification d'anglais officielle; si je devais changer de métier, j'envisagerais une certification ou un brevet fédéral lié à l'environnement et au développement durable. Je souhaite effectivement disposer d'une composante professionnelle plus environnementale et écologique, d'une formation plus complète pour accéder à un poste à responsabilité sur le plan écologique/environnemental p.ex.

En quoi le paysage de la formation professionnelle pourrait-il être amélioré?

J'ai l'impression qu'il l'a déjà été grandement, mais je ne suis plus très au fait. C'est en tout cas mieux qu'avant mon entrée dans le monde professionnel, comme par exemple la passerelle entre le bac technique (ndlr: maturité professionnelle) et le reste du système éducatif.

Je pense qu'il faudrait encore mieux intégrer les ES dans le système éducatif, via des passerelles. Il serait aussi souhaitable que les entreprises se mobilisent davantage pour former des jeunes chez eux, je déplore que la formation professionnelle de praticiens se fasse de plus en plus dans les écoles professionnelles. Les entreprises apprécieraient que leurs collaborateurs aient fait p.ex. un CFC en entre-

prise, mais elles offrent très/trop peu souvent cette possibilité de nos jours.

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

Qu'il est important de faire des efforts au départ pour se donner les moyens et le maximum de chances de s'ouvrir des portes dans le futur.

Votre relation à l'ODEC?

J'en suis membre depuis 2008. Que l'ODEC continue sur sa lancée, son activité est bien utile pour nous. Nous avons besoin de l'ODEC comme lobbyiste, et j'encourage fortement la mise en réseau, l'organisation de conférences, l'échange d'expériences, et la mise sur pied de rencontres comme en Suisse alémanique. Le Bulletin est intéressant.

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

Le hasard et la chance m'ont «guidé», même si cela se provoque un peu et se saisit sûrement en sachant voir les opportunités quand elles se présentent. Je n'ai pas établi de plan de carrière, même pour le choix de l'ES. Ce sont plutôt les opportunités et les rencontres qui m'ont fait prendre telle ou telle voie, des rencontres et des gens qui ont cru en moi et qui m'ont soutenu. A cet égard, je reconnais avoir une bonne étoile.

Et si vous deviez reconstruire votre vie professionnelle, qu'en conserveriez-vous et que changeriez-vous?

J'essaierais d'aller plus loin dans ma formation de base, mais il n'y a rien à jeter dans mon parcours professionnel, toute expérience étant bonne à prendre.

Comment voyez-vous votre avenir (personnel/professionnel)?

En fait, je suis assez satisfait de mon parcours actuel, et je suis très bien actuellement dans mon milieu de l'horlogerie. Mais, l'écologie, les «clean tech.» – les technologies propres, le solaire, les énergies renouvelables, tout ce qui est en fait lié à la technologie propre m'intéressent aussi beaucoup. Je n'ai toujours pas de plan de carrière, et je travaille aux coups de cœur. Comme les priorités de la vie changent, je devrai peut-être rediriger un jour ou l'autre ma vie professionnelle? Ce qui est important pour moi c'est de continuer à exer-

*** Carte d'identité**

Nom: Patrick Perritaz

Naissance: 1974

Nationalité: suisse

Professions: CFC de mécanicien sur machines (94), diplôme ET/ES en exploitation et productique (96)

Activité prof. actuelle: Responsable «investissements et améliorations des processus de fabrication» pour l'ensemble de la production, auprès de Cartier Horlogerie La Chaux-de-Fonds et Fribourg (groupe Richemont)

Activités extra-prof.: tir sportif (carabine à air comprimé et petit calibre, discipline olympique), montagne, tennis, VTT



cer un métier qui me plaise et qui me passionne.

Quel est votre équilibre travail-sport-privé-vous?

Le travail occupe bien entendu une place très importante, mais je me réalise aussi en fait dans le sport et le privé. C'est pour moi un équilibre qui est bien géré, même si c'est un exercice parfois difficile. Je constate avoir beaucoup de chance, que ce soit sur le plan de ma famille ou de ma compagne (les deux me suivent et me soutiennent dans mon évolution), et de mes succès tant professionnels que sportifs.

Je m'investis également beaucoup dans mon activité de tir sportif en tant qu'athlète, mais également comme président et entraîneur. La formation des juniors est très enrichissante et m'apporte bien des satisfactions. Nous avons notamment des juniors qui remportent de plus en plus de succès aux niveaux régional et national, voire même une jeune fille qui vise le niveau international en vue des JO de 2012 à Londres.

Beaucoup associent au militaire cette activité de tir sportif et ceci me dérange en tant que président de club. Or le tir militaire est d'une part obligatoire, et d'autre part essentiellement au fusil d'assaut (fass), ce qui n'est pas une discipline olympique et qui n'a que peu d'intérêt au niveau sportif. Ce problème d'image où l'on colle une connotation militaire à notre association de tir nous dessert souvent et nous souhaitons nous en distancer. Le tir au javelot ou le tir à l'arc qui avait eux aussi initialement un objectif de chasse, de guerre et de défense ont perdu cette connotation. Je rêve et je me bats pour que le tir sportif perde cette connotation dure et guerrière et devienne aussi

«commun» et «noble» que le tennis, le ski ou autre activité sportive semblable. Le tir sportif (carabine à air comprimé et petit calibre) est au tir ce que le ski de compétition est au ski en général p.ex.

Que souhaitez-vous à la Suisse?

Que la Suisse s'ouvre davantage au monde; comme europhile convaincu, je regrette certes le 6 décembre 92 mais ne souhaite pas l'adhésion à l'Europe pas à n'importe quel prix. C'est vrai qu'avec le recul, on est toujours plus intelligent, p.ex. pour envisager d'adhérer à l'Union Européenne. Les bilatérales seraient à consolider par une adhésion. Les spécialités et spécificités suisses, c'est bien, mais la Suisse sans relations fortes avec l'extérieur n'est pas viable! Il faut également que nous puissions défendre nos positions directement au sein de l'union européenne.

D'autre part, il faut que la Suisse soit beaucoup plus active et volontariste dans le domaine de l'environnement, au niveau politique, mais également au niveau de la recherche et de l'industrie dans les technologies qui y sont liées.

Quelle conclusion?

Le futur ne manque pas de défis à relever, que ce soit au niveau personnel ou plus global comme p.ex. avec les problèmes environnementaux et de ressources auxquels il est indispensable et urgent de trouver des solutions. Les défis sont une formidable source de motivation, à chacun d'y trouver la partie qui lui convient. Comme le dit souvent un ex-collègue: «la vie est belle car elle est variée»!



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