



**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

DEZEMBER 2009

## «Interkulturelle Herausforderungen in China»

ERICH DÜNKI, ODEC-MITGLIED  
INTERVIEW, SEITE 14



## «Les avantages ou points forts d'une formation ES? La «justesse» des cours dispensés.»

STÉPHANE CAMÉLIQUE, MEMBRE DE L'ODEC  
INTERVIEW, PAGE 22



---

Wert der  
Berufsbildung

Saläre 2009/2010

Abschluss HF:  
Mut zum Stolz

---

La valeur de  
la formation  
professionnelle

Salaires 2009/2010

Diplôme ES: osons  
en être fiers



## 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](http://www.swissmem-kaderschule.ch) oder erhalten Sie in unserem Schulsekretariat

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



die Führungsschule der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie

## GÖNNERMITGLIEDER

### Firmen/Entreprises:

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

### Schulen/Ecoles:

ABB Technikerschule, Baden  
Akademie St. Gallen  
Baugewerbliche Berufsschule, Zürich  
Baukaderschule, St. Gallen  
Bildungszentrum kvBL, Reinach – Muttenz – Liestal  
CIFOM Ecole technique, Le Locle  
Ecole technique – Ecole des métiers de Lausanne  
Ecole technique CPLN, Neuchâtel  
Flugzeug-Technikerschule FTS, Zürich-Flughafen  
GBS, St. Gallen  
Höhere Fachschule für Medizintechnik, Sarnen  
Höhere Fachschule HF Elektronik, Biel  
Höhere Fachschule für Technik Biel  
Höhere Fachschule Hochbau Winterthur  
Höhere Fachschule Uster HFU, Madetswil  
ibW Höhere Fachschule Südostschweiz, Chur  
IBZ Schule für Technik, Informatik und Wirtschaft, Brugg  
Inovatech, Zofingen  
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

**Maschinentechner 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](http://www.hari-personal.ch)

## INHALT

- 2 Unsere Gönnermitglieder
- 3 Editorial
- 4 Diplomfeiern: ODEC-Präsenz an Höheren Fachschulen
- 5 Neue Höhere Fachschule Wirtschaft
- 6 Wert der Berufsbildung
- 7 Erhöhung der Maturandenquote und Bachelor statt Praktiker – eine zu kurzfristige Optik
- 10 ODEC setzt sich ein für... NDS-Nachdiplomstudien Impressum
- 11 Saläre 2009/2010
- 12 Kolumne zur Bildungslandschaft
- 13 Abschluss HF: Mut zum Stolz Rahmenlehrpläne
- 14 Interview mit ODEC-Mitglied Erich Dünki

## SOMMAIRE

- 16 Editorial Impressum
- 17 Echos: système éducatif
- 18 La valeur de la formation professionnelle
- 19 L'ODEC se mobilise pour...
- 20 Diplôme ES: osons en être fiers Plan d'études cadre ES
- 21 Salaires 2009/2010
- 22 Interview de Stéphane Camélique, membre de l'ODEC

*Die duale Berufsbildung im Fokus*

*Wer sich für die Bildungspolitik interessiert, hat mit Interesse, Empörung, Verwirrung, auf jeden Fall emotional auf die im September entbrannte Diskussion über die duale Bildung reagiert. Aber was ist denn jetzt eigentlich die duale Berufsbildung? Für die meisten von uns ganz einfach die normale Berufslehre. Das «duale» steht dafür, dass die Ausbildung im Regelfall parallel in Betrieb und Berufsfachschule durchgeführt wird. Die Berufslehre ist eine Bildung der Sekundarstufe II. Für etwa 75% der in der Schweiz ausgebildeten Personen der absolvierte Weg. Ein Weg der für uns ganz verständlich und selbstverständlich ist. Die Berufslehre ist mehrheitlich Basis der höheren Berufsbildung (Berufsprüfung, höhere Berufsprüfung und Höhere Fachschule HF) und der Fachhochschulen FH. Jetzt davon auszugehen, dass alle wissen, was die duale Bildung ist und welchen Stellenwert sie hat, wäre falsch. Das in den verschiedenen Berichten dieses Bulletins erwähnte Weissbuch der Akademien zeigt auf, dass dem nicht so ist. Dieses Weissbuch, Zukunft der Bildung im 2030, bringt auch gute Seiten hervor. Es hat eine interessante bildungspolitische Diskussion angeregt und es hat Exponenten der Bildung und Politiker dazu veranlasst, sich zugunsten der Berufsbildung zu «outen». Aufgezeigt hat es aber auch, dass es eine ganze Gruppe von «sehr» hoch gebildeten Professoren gibt, die sich zwar mit Bildung beschäftigen, jedoch eine Wissenslücke oder eine verschobene Sichtweise haben. Aber ist das deren Vergehen, dass sie in diesem Bereich unwissend sind? Müssen wir nicht alle, die von der dualen Bildung kommen Aufklärungsarbeit leisten?*

*Die Salärstudie aufwändig und erfolgreich*

*Die Salärstudie wurde gestalterisch neu überarbeitet, ist nun zweisprachig D/F und enthält zusätzliche Informationen rund um das Studium und die Absolventen HF. Siehe Seite 11.*

*Der Startschuss zur Veröffentlichung ist jeweils der Presstext zur Salärstudie. Der Presstext wird über Agenturen und direkt an die Zeitschriften verteilt. Wie gross die Präsenz in der Presse sein wird, ist nicht vorhersehbar, aber ein Barometer über die Bekanntheit des Studiums und der Absolventen HF. Die Präsenz war dieses Jahr schwächer als vor zwei Jahren, welche dazumal eine sehr hohe Publizität erzielte. Was auch nach zwei Jahren gleich blieb, ist die Verwechslung der Annex «HF» und «FH». In klärenden Gesprächen mit den Journalisten zeigte sich, dass für viele das Bildungssystem ausserhalb der universitären Studien unklar ist. Da sind wir wieder beim selben Thema: Wir alle müssen Aufklärungsarbeit leisten, denn wer die duale Bildung nicht selber durchschritten hat, hat vielfach Probleme diese und die nachfolgenden Bildungen zu verstehen.*

*Ihr Urs Gassmann, Geschäftsführer*

# ODEC-Präsenz an Höheren Fachschulen

Vom 12. August 2009 bis 11. November 2009 konnte ODEC an folgenden Diplomfeiern den Verband repräsentieren und diverse beste Diplomnoten auszeichnen.

## IbW

### Höhere Fachschule Südostschweiz

Anlässlich der Diplomfeier vom 2. September 2009 würdigte ibW-Direktor Stefan Eisenring den Einsatz und das grosse Engagement aller Diplomanden. Auch der Gastreferent Urs Schädler, Präsident des Bündner Gewerbeverbandes, würdigte die Leistung der neuen Kaderleute. Für Schädler sind die Diplomanden wichtige Entscheidungsträger. «Wir brauchen Macher, nicht Unterlasser», so die klaren Worte des Gewerbepräsidenten. Von 15 Kandidatinnen und Kandidaten schlossen 8 in der Fachrichtung Hochbau und 7 im Tiefbau ab.

**Diplomfeier:** 02.09.2009  
**Beste Diplomnote:** Fabienne Hossmann  
**Repräsentant ODEC:** Urs Gassmann  
**Absolventen total:** 15 (Hochbau 8, Tiefbau 7)

### Höhere Fachschule Hochbau Winterthur

Am 4. September 2009 konnten 60 Gäste im alten Stadthausaal Winterthur die Diplomierung von insgesamt 15 Studienabgängern an der Diplomfeier der Höheren Fachschule Hochbau Winterthur mitfeiern. Der Bergführer Hermann von Bergen verglich in seinem Referat das Studium HF mit einer Bertour. Jürg Köchli, ODEC Repräsentant, konnte gleich 3 Absolvent/innen mit bester Diplomnote auszeichnen: Rahel Curiger, Christoph Weber und José Urquizar.

**Diplomfeier:** 04.09.2009  
**Beste Diplomnote:** Rahel Curiger, Christoph Weber, José Urquizar  
**Repräsentant ODEC:** Jürg Köchli  
**Absolventen total:** 15 (Hochbau)

### Kantonale Technikerinnen- und Technikerschule für Informatik KTSI

Stefan Vetter, Schulleiter der KTSI konnte am 11. September 2009 im Schloss Pratteln zahlreiche Gäste zur Diplomfeier begrüßen. «Was Techniker HF von

Helikopterpiloten über Führung und Projektrealisierung lernen können» erläuterte Matti Straub, Coach und Helipilot in seinem Referat. Den Absolventen mit der besten Diplomnote, Dieter Lüthy, durfte Lothar Degen, Repräsentant des ODEC, auszeichnen.

**Diplomfeier:** 11.09.2009  
**Beste Diplomnote:** Dieter Lüthy  
**Repräsentant ODEC:** Lothar Degen  
**Absolventen total:** 12 (Informatik)

### HFTG Höhere Fachschule für Technik und Gestaltung

Der Volkswirtschaftsdirektor des Kantons Zug, Herr Dr. Matthias Michel, konnte an der Diplomfeier vom 12. September 2009 14 Diplomanden das Diplom «dipl. Techniker HF Innenausbau» und 3 Diplomandinnen und 8 Diplomanden das Diplom «dipl. Gestalter HF Innenausbau» der HFTG Höhere Fachschule für Technik und Gestaltung Zug überreichen. ODEC durfte gleich zwei Absolvent/innen mit der besten Diplomnote auszeichnen: Sandra Stocker und Andreas Knüsel. Als Repräsentant des ODEC war Simon Erne vor Ort.

**Diplomfeier:** 12.09.2009  
**Beste Diplomnote:** Sandra Stocker, Andreas Knüsel  
**Repräsentant ODEC:** Simon Erne  
**Absolventen total:** 25

### Höhere Fachschule – HF Elektrotechnik, BBZ Biel

Urs Gassmann konnte am 24. September 2009 an der Diplomfeier der Höheren Fachschule – HF Elektrotechnik, BBZ Biel dem besten Diplomanden Samuel

Schärer gratulieren und die ODEC Auszeichnung aushändigen. In seinem Referat erläuterte Urs Gassmann die Bedeutung des Titels HF in der Wirtschaft und in Europa. Insgesamt konnten 18 Studienabgänger ihr Diplom in Empfang nehmen.

**Diplomfeier:** 24.09.2009  
**Beste Diplomnote:** Samuel Schärer  
**Repräsentant ODEC:** Urs Gassmann  
**Absolventen total:** 18 (Elektrotechnik)

### Höhere Fachschule Uster

An der Diplomfeier vom 25. September 2009 konnten 28 Absolventinnen und Absolventen des Bildungsgangs HF an der Höheren Fachschule Uster ihr Diplom entgegennehmen. Es wurden 11 Lernende aus dem Bildungsgang Automation, 12 Informatiker und 5 Telematiker diplomiert. Besonders herausragend war die Diplomarbeit von Tobias Witschi. Beat Schärer, Repräsentant des ODEC, konnte ihm gratulieren und die ODEC-Auszeichnung überreichen.

**Diplomfeier:** 25.09.2009  
**Beste Diplomnote:** Tobias Witschi  
**Repräsentant ODEC:** Beat Schärer  
**Absolventen total:** 28 (Automation 11, Informatik 12, Telematik 5)

### Flugzeug-Technikerschule FTS

Am 9. Oktober 2009 feierte die Flugzeug-Technikerschule FTS die Diplomübergabe an die frischgebackenen diplomierten Techniker HF. Von 24 Studenten, die den Lehrgang gestartet haben, blieben 13 bis zur Diplomprüfung und bestanden diese auch. Gregory Meier, Repräsentant des ODEC, würdigte Tim

## Neues Gönnermitglied

Im Oktober 2009 konnten wir die Akademie St. Gallen als neues Gönnermitglied des ODEC begrüßen. Die Akademie St. Gallen bietet auf der Stufe HF Bildungsgänge des Bereichs Wirtschaft in den Vertiefungen «General Management» und «Bankwirtschaft» an. Zusätzlich steht ab 2010 die Vertiefung «Marketing» für Interessierte zur Verfügung. Ergänzt wird dieses Angebot mit drei Nachdiplomstudien (NDS HF).

Die Akademie St. Gallen bietet verschiedenste Weiterbildungsangebote und Vorbereitungen für Prüfungsabschlüsse im Bereich Wirtschaft an. <



Schifko, der die beste Gesamtabschlussnote erreicht hat.

**Diplomfeier:** 09.10.2009  
**Beste Diplomnote:** Tim Schifko  
**Repräsentant ODEC:** Gregory Meier  
**Absolventen total:** 13 (Flugzeugtechnik)

### Technikerschulen HF Holz, Biel

72 Absolventinnen und Absolventen der Studienrichtung dipl. Techniker/in HF haben ihr Studium erfolgreich abgeschlossen. Anlässlich der Diplomfeier vom 16. Oktober 2009 konnten die Techniker/innen ihr Diplom entgegennehmen. ODEC Repräsentant war Simon Erne. Die Festansprache hielt Heinz Müller, Direktor der Berner Fachhochschule Architektur, Holz und Bau. Die Übergabe der Diplome erfolgte durch Christoph Rellstab, Technikerschulen HF Biel. Die ODEC

Auszeichnung für die beste Diplomarbeit gingen an Ludovic Cretenoud und an Simon Wüthrich.

**Diplomfeier:** 16.10.2009  
**Beste Diplomarbeit:** Ludovic Cretenoud, Simon Wüthrich  
**Repräsentant ODEC:** Simon Erne  
**Absolventen total:** 72 (Holztechnik 37, Holzbau 30, Holzindustrie 5)

### BZGS Berufs- und Weiterbildungszentrum für Gesundheitsberufe

An der Diplomfeier vom 16. Oktober 2009 im Seeparksaal in Arbon zollte Rolf Sutter, Rektor des BZGS den 95 AbgängerInnen Respekt für das in den vergangenen drei Jahren unter Beweis gestellte Stehvermögen. Urs Blaser vom Amt für Berufsbildung Kanton St. Gallen erinnerte in seiner Diplomanrede daran, dass die Ausbildung HF zu den Erfolg-

reichsten weltweit gehöre. Zum ersten Mal zum Abschluss kamen die Vertiefungsrichtungen «Kind Jugendliche Frau Familie KJFF» mit 18 und «Psychiatrie» mit 8 Studienabgängern. Darüber hinaus wurden 52 Lernende im Bildungsgang Pflege, 6 technische Operationsfachfrauen und 11 biomedizinische Analytikerinnen diplomiert. Der Verband ODEC war durch Urs Gassmann, Geschäftsführer ODEC, vertreten.

**Diplomfeier:** 16.10.2009  
**Repräsentant ODEC:** Urs Gassmann  
**Absolventen total:** 95 (KJFF 18, Psychiatrie 8, 52 Pflege, 6 techn. OP Fachfrauen, 11 biomed. Analytikerinnen)

### Höhere Fachschule Medizintechnik, Sarnen

An der Diplomfeier vom 6. November 2009 der HFM Sarnen konnten 16 Medizintechnikerinnen und Medizintechniker (davon sind 14 Mitglieder des ODEC) ihr Diplom entgegennehmen. Der Regierungsrat Franz Enderli gratulierte den 2 Absolventinnen und 14 Absolventen herzlich. Auch Alois Amstutz, Schulleiter der HFM Sarnen, gratulierte zum erfolgreichen Abschluss. In seiner Ansprache ging er auch kurz auf die Diplomarbeiten ein; die Themen aus Spital, Industrie und Labor widerspiegeln das sich entwickelnde Berufsfeld der Medizintechnikerin und des Medizintechnikers. Simon Erne konnte die ODEC-Auszeichnung an Nicole Muntwyler überreichen und ihr zur besten Diplomnote gratulieren.

**Diplomfeier:** 06.11.2009  
**Beste Diplomnote:** Nicole Muntwyler  
**Repräsentant ODEC:** Simon Erne  
**Absolventen total:** 16 (Medizintechnik)

## Neue Höhere Fachschule Wirtschaft

Mit dem Start der Höheren Fachschule Wirtschaft in Weinfelden (hfw-tg) erhält der Kanton Thurgau die erste Höhere Fachschule dieses Bereichs. Zusammen mit der Höheren Fachschule Gesundheit in Frauenfeld sind es nun zwei Höhere Fachschulen HF im Kanton Thurgau.

Nach langer Planung konnte die HF Wirtschaft am 20. Oktober 2009 den ersten Bildungsgang erfolgreich starten. Neben den gesetzlichen Zulassungsbedingungen für die Aufnahme von Studenten, verlangt die hfw-tg, wie vom Ver-

band HFW-CH (Schulverband) vorgegeben, zwei Jahre Berufserfahrung nach Abschluss der Berufslehre. Dadurch wird die Praxisorientierung des Bildungsgangs unterstrichen.

Die hfw-tg möchte mit dem neuen Bildungsangebot auch der Abwanderung von qualifizierten Arbeitskräften entgegenwirken. Viele der Studenten HF, die bisher ein Studium in einem anderen Kanton abgeschlossen haben, wandern vom Kanton ab. <

**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

# Der Wert der Berufsbildung

Bruno Weber-Gobet, Travail.Suisse

*Die Akademien der Wissenschaften haben einen Bericht zur Zukunft der Bildung in der Schweiz vorgelegt. In einem Interview hat ein Mitautor dieses Berichtes betont, dass die Berufsbildung ein Auslaufmodell sei. Er hat damit massive Kritik hervorgerufen, auch von Seiten von Travail.Suisse. Es läuft zwar auch in der Berufsbildung nicht alles perfekt. Aber ihre Leistungen sind doch überaus beachtlich. Eine kleine Bestandesaufnahme mag dies bestätigen.*



Die Berufsbildung ist seit Jahren eine grosse Baustelle. Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen verlangen auch von der Berufsbildung, dass sie sich reformiert. Schlagwortartig lässt sich

sagen: Die Berufsbildung muss drei Übergänge schaffen:

- ▶ den Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft
- ▶ den Übergang von der Produktions- zur Wissensgesellschaft
- ▶ und den Übergang vom nationalen zum internationalen Bildungssystem

Aus Sicht von Travail.Suisse ist sie auf gutem Weg dazu. Verschiedene Hinweise mögen dies belegen.

## 1. Durchlässigkeit

Heute ist es für Jugendliche egal, ob sie den gymnasialen oder den Berufsbildungsweg wählen. Früher konnte eine Lehre in eine Sackgasse führen. Heute kann auch über die Berufsbildung ein Hochschulabschluss erreicht werden. Berufsmaturität und Fachhochschulen ermöglichen dies. Und es bestehen auch Passerellen zu den Universitäten und ETH hin. Über eine handwerkliche Lehre zu einem Hochschulabschluss an einer Fachhochschule oder Universität. Von der Produktions- in die Wissensgesellschaft. Das ist heute möglich, wenn die nötigen Fähigkeiten vorhanden sind.

## 2. Höhere Qualifikationen

Auch an die so genannten handwerklichen Berufe im Gewerbe und in der Industrie werden heute durch die Technologisierung und den wissenschaftlichen Fortschritt erhöhte Ansprüche gestellt. Eine berufliche Lehre allein genügt da oft nicht mehr. Weiterbildung ist gefragt. Die Berufsbildung hat dafür die Höhere

Berufsbildung geschaffen. Dazu gehören die Berufsprüfungen, die Höheren Fachprüfungen und die Höheren Fachschulen. Diese Ausbildungen und Abschlüsse sind eng verknüpft mit den Bedürfnissen der Wirtschaft. Personen, die über solche Abschlüsse verfügen, verdanken wir einen grossen Teil unseres Reichtums. Sie repräsentieren das, was den Standort Schweiz stark macht: Handwerkliches und technisches Know-how, Präzision und Verlässlichkeit.

## 3. Integration

Nicht alle Menschen sind gleich begabt und intelligent. Nicht alle können zu einem Lehrabschluss, geschweige denn zu einem Abschluss der Höheren Berufsbildung oder einem Hochschulabschluss kommen. Aber – und das ist die Überzeugung der Verbundpartner der Berufsbildung (Bund, Kantone, Organisationen

der Arbeitswelt): 95 Prozent aller Personen eines Jahrgangs sollen einen Abschluss auf Sekundarstufe II erreichen\*. Denn Erwachsene ohne Abschluss werden auf dem sich verändernden Arbeitsmarkt vermehrt zu einer Risikogruppe. Die Berufsbildung hat für Personen mit Schwierigkeiten die zweijährige Attestlehre geschaffen und stellt Brückenangebote zur Verfügung, welche Jugendlichen mit Schwierigkeiten hilft, den Weg in die Berufsbildung zu finden. Kein anderes Bildungssystem als die Berufsbildung könnte das schaffen.

## 4. Innovation

Die Berufsbildung ist sich bewusst: Nur eine stetige, zielgerichtete Reform ermöglicht es ihr, den Erfordernissen und Bedürfnissen der Wirtschaft und der Gesellschaft auch zukünftig zu genügen. Im neuen Berufsbildungsgesetz hat sich die Berufsbildung deshalb finanzielle Ressourcen gesichert, um die nötigen Reformen finanzieren zu können. 10 Prozent des Betrages, den der Bund an die Berufsbildung bezahlt, können z.B. für innovative Projekte oder für Reformvorhaben von Berufen verwendet werden. Die Berufsbildung geht nicht davon aus, dass sie ein Auslaufmodell ist, sondern dass sie es fertig bringt, die zukünftigen



Herausforderungen zu bewältigen, das heisst die Berufe an die neuen Anforderungen anzupassen.

### 5. Internationalität

Noch vor wenigen Jahren stand die Schweiz mit ihrem Bildungssystem abseits des internationalen Interesses. Man monierte eine zu geringe Anzahl Gymnasiast/innen und Hochschulabgänger/innen, die das schweizerische Bildungssystem produziert. Zudem konnte die Schweiz auch im Rahmen der Pisa-Studie nicht punkten. Finnland hatte dort die Nase vorn. Und was die in der Schweiz gängige duale Berufsbildung betrifft, so galt sie als veraltet. Etwas konnte aber niemand leugnen: Die Jugenderwerbslosigkeit in der Schweiz war und ist tiefer als in anderen Ländern. Ob das einen Zusammenhang mit der Berufsbildung hat? Auf alle Fälle spürt man, dass andere Länder angesichts ihrer Probleme offener geworden sind, sich Gedanken über die Berufsbildung zu machen. International erlebt die Berufsbildung einen kleinen Frühling. Für die Schweiz ist es jetzt wichtig, dass es ihr gelingt, die Berufsbildung gut zu positionieren und für ihre Abschlüsse bessere Anerkennung auf internationaler Ebene zu erreichen.

### 6. Informelles Lernen

Die meisten Berufslaufbahnen verlaufen heute nicht mehr geradlinig. Berufswechsel gehören zur Normalität. Solche Veränderungen muss ein Bildungssystem meistern können. Das neue Berufsbildungsgesetz sieht vor, dass auch Personen, welche ihre beruflichen Kompetenzen nicht im Rahmen einer geregelten Lehre, sondern durch mehrjährige Arbeit in einem Berufsfeld erworben und das berufliche Niveau einer gelernten Person erreicht haben, zu einem anerkannten Berufsabschluss kommen können. Das so genannte System der Validierung von Bildungsleistungen ist gegenwärtig im Aufbau.

### 7. Ausbau des Lehrstellenangebots

In den letzten 14 Jahren hat sich die Politik mit einer Lehrstellenkrise auseinandersetzen müssen. Die Nachfrage nach Lehrstellen war in all diesen Jahren grösser als das Angebot. Mehrere tausend Jugendliche und ihre Eltern mussten jedes Jahr erleben, dass der Einstieg in die Berufswelt schwierig, zum Teil sogar unmöglich ist. Auf Seiten der Berufsbildung hat das einigermassen ausgelöst. Nicht nur, dass Integrations-

massnahmen geplant und umgesetzt wurden (vgl. Punkt 3). Es sind auch durch die Wirtschaft über 25'000 neue Lehrstellen geschaffen worden. Ein zentraler Grund für diesen Erfolg ist die Tatsache, dass sich aufgrund der Ausgestaltung der Lehren in der Schweiz die Ausbildung von Lehrlingen für einen Betrieb rentiert.

Die Kunst, Berufsbildungspolitik zu machen, besteht darin, drei Anforderungen zugleich zu erfüllen:

- ▶ Die Berufsbildung muss Qualität garantieren. Die ausgebildeten Personen müssen den gelernten Beruf beherrschen
- ▶ Die Lerninhalte müssen aktuell sein. Die ausgebildeten Personen müssen das beherrschen, was man heute (und zukünftig) braucht
- ▶ In der Ausbildung müssen Aufwand und Ertrag in einem Gleichgewicht sein.

Nur unter dieser Bedingung sind eine grosse Anzahl Betriebe bereit, in die Ausbildung zu investieren

Die letzten Jahre zeigen, dass die Berufsbildung zur Erfüllung dieser drei Forderungen fähig ist. Man wird alles dafür tun müssen, dass das auch in Zukunft so bleibt. ◀

\* Ziel ist es, bis ins Jahr 2015 unter den 25-jährigen Personen den Anteil der Absolventinnen und Absolventen mit einem Abschluss auf der Sekundarstufe II auf 95 Prozent zu steigern. Zurzeit verfügen rund 89 Prozent der jungen Erwachsenen über einen Abschluss auf Sekundarstufe II. Erwachsene ohne Abschluss werden auf dem Arbeitsmarkt vermehrt zu einer Risikogruppe. Die Steigerung der Abschlussquote liegt deshalb im Interesse von Wirtschaft und Gesellschaft. Diese Leitlinien enthalten Massnahmen zum Erreichen dieses Ziels. Deren Realisierung erfordert zusätzliche Investitionen der öffentlichen Hand und der Wirtschaft. Aus: Leitlinien zur Optimierung der Nahtstelle obligatorische Schule – Sekundarstufe II, S.1, 2006.

## Erhöhung der Maturandenquote und Bachelor statt Praktiker – eine zu kurzsichtige Optik

Michèle Rosenheck, Kaufmännischer Verband Schweiz



*Die Bildungsdebatte ist eröffnet. Ob Weissbuch «Zukunft Bildung Schweiz» oder Numerus Clausus für Fachhochschulen – die zum Teil brisanten, von einer akademischen Sichtweise geprägten Forderungen rufen förmlich nach einer Gegendarstellung aus Sicht der Berufsbildung, wie sie denn auch zahlreich erschienen sind. Von Seite Berufsbildung sind wir verpflichtet, verstärkt die Werbetrommel für unsere «Bildungsperle» zu rühren.*

*Dabei dürfen wir vor lauter PR in eigener Sache die Sicht fürs Ganze nicht aus den Augen verlieren: Tragfähig für Gesellschaft und Wirtschaft wie auch finanziell tragbar ist unsere Bildung nur als ausgewogenes Gesamtsystem, in dem die einzelnen Bildungsteile und -wege aufeinander abgestimmt, klar positioniert und dennoch durchlässig ausgestaltet sind.*

Ausgerechnet das duale System wird im Weissbuch als Auslaufmodell verschrien statt als Chance im globalen Wettbewerb genutzt. Die Berufsbildung wird im internationalen Vergleich als Relikt dargestellt, das unbedingt europäisch-angelsächsischen Gegebenheiten angepasst werden muss. Die Optik dabei: akademisch gleich hochwertiger, schulisch gleich besser – und die Berufsbildung als minderwertige Alternative für jene, die keine Matura und

keinen Bachelor schaffen. Dabei liegen die Vorteile auf der Hand: Die Berufsbildung integriert den Nachwuchs früh in die Arbeitswelt. Ihre Absolventen verfügen seit jeher nicht nur über Wissen, sondern über Können. Und nicht zuletzt ist die duale Bildung mit Bezug auf Wirksamkeit und Effizienz sowohl aus Sicht der öffentlichen Finanzen wie auch aus Sicht der Individuen und Unternehmungen vorteilhaft. Die Umstellung auf ein

verschultes System würde sowohl Staat wie auch Wirtschaft schmerzlich teuer zu stehen kommen.

Zweifelsohne steht ein traditionelles System wie die Berufsbildung vor Herausforderungen und wird sich dem Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft anpassen müssen. Deswegen ein bewährtes System ganz über Bord zu werfen, um das uns Bildungsexperten aus dem Ausland beneiden, wäre jedoch fatal.

Die Diskussion rund um das Weissbuch gewinnt an Brisanz durch die Überlegungen der vom Andrang überforderten Fachhochschulen zur Einführung eines Numerus Clausus. Eigentlich erstaunlich, dass man nach einer intensivsten Förderung der Fachhochschulen nun von deren Erfolg überrascht scheint. Und noch erstaunlicher, dass Bildungspolitiker angesichts der knappen Mittel für die Bildung und in Kenntnis des erwähnten Run auf die Fachhochschulen unbeirrt weiterhin eine Erhöhung der Maturanden-Quote fordern. Weite Kreise scheinen zu verkennen, dass mit der Höheren Berufsbildung neben den Fachhochschulen ein bewährter und sehr effizienter wie auch effektiver weiterer Bildungsbereich bereits besteht. Gerade für den vom Run auf die Studienplätze am stärksten betroffenen Bereich Wirtschaft kennen wir



hochwertige Alternativen. Die Berufs- und Höheren Fachprüfungen führen äusserst zielgerichtet zu arbeitsmarktnahen Qualifikationen. Die Absolventen dieser Prüfungen, wie auch der Höhere Fachschule Wirtschaft, brauchen kein Praktikum, um berufsbefähigt zu sein. Die Realität in Ländern ohne hochwertige Berufsbildung ist die «Generation Praktikum»: Ein Bachelor, und erst recht ein Maturand, ist nicht berufsbefähigt, sondern absolviert – oftmals während Jahren – schlecht oder gar nicht entlohnte Praktika. Angestrengt versuchen Länder mit hoher Akademikerquote, der hohen Arbeitslosigkeit



**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



**VISION**

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

**LEITBILD ODEC**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

unter Hochschulabsolventen zu begegnen, indem sie Studiengänge praxisnäher ausgestalten. Dies führt zu einer weiteren Verwischung der Grenzen zwischen Berufsbildung und schulisch-akademischer Bildung und damit zu einer direkten Konkurrenz von Bildungswegen, wie wir sie bereits heute in verschiedenen Bereichen erleben.

Die Entwicklung hin zu höheren Bildungsabschlüssen ist so unaufhaltsam wie wirtschaftlich notwendig und gesellschaftlich erfreulich. Das Rezept Gymi statt Lehre und Bachelor statt Praktiker greift dabei aber zu kurz. Beim Entwickeln einer zukunftsfähigen Bildungslandschaft ist entscheidend, diese als Gesamtsystem zu betrachten. Das einseitige Fördern eines einzelnen Elements oder Bildungsweges, wie beispielsweise der Maturandenquote oder der Fachhochschulen, hat unweigerlich Nebenwirkungen in Form von Auswirkungen auf die

sinnvoll ergänzen. Die Wirtschaft braucht sowohl Akademiker mit einem breiten theoretischen Hintergrund der Fähigkeit, wissenschaftlich zu arbeiten wie auch hoch qualifizierte, direkt im Betrieb einsetzbare Praktiker – was nützt Forschung auf hohem Niveau, wenn niemand da ist, der die Erkenntnisse in den Unternehmen wertschöpfend umsetzen kann?

Entscheidend bei der Ausgestaltung der künftigen Bildungslandschaft wird sein, dass beide Wege, ob eher praxisorientiert oder schulisch geprägt, wirklich als gleichwertig behandelt anerkannt werden. Dies aus zweierlei Hinsicht: sowohl finanziell – heute setzt die Ungleichbehandlung der beiden Bildungswege Anreize, die Weiterbildung möglichst über Tertia A zu absolvieren – wie auch bezüglich gesellschaftlicher Anerkennung der Abschlüsse. Gerade bei letzterem haben wir von Seite Berufsbildung Aufholbedarf: der Hochschulbereich er-



andern Elemente. Es ist eine Tatsache, dass die Bildungswege sich heute zum Teil konkurrieren. Ganz wird sich dies – insbesondere in Anbetracht des künftig verschärften Wettbewerbs um die leistungsstärkeren Schulabgänger – nicht vermeiden lassen. Die Bildungswege deswegen gegeneinander auszuspielen, führt jedoch nicht weiter. Vielmehr soll nach klaren Profilen gesucht werden, bei der sich die verschiedenen Bildungswege

fährt in der breiten Öffentlichkeit deutlich mehr Aufmerksamkeit, und im Zuge der Internationalisierung der Bildung läuft unsere Berufsbildung Gefahr, von der akademischen Sichtweise überrollt zu werden. Aus diesem Grund ist sicher legitim, wenn wir unsere praxisnahe Berufsbildung als einzigartige Qualität für den Wirtschaftsstandort Schweiz selbstbewusst vermarkten. <

# ODEC setzt sich ein für ...

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

## Leistungen des ODEC

▶ Sie sind berechtigt zum Führen des ODEC-Namens in Ihrer Berufsbezeichnung und damit als Mitglied des ODEC erkennbar ▶ Monatliches E-Mail mit Informationen zur Weiterbildung, Wirtschaft und Stellenvermittlung ▶ Vierteljährlich das Bulletin, Verbandszeitschrift ▶ Einsparungen und Ermässigungen mit dem internationalen Studentenausweis für Studierende an einer Höheren Fachschule ▶ Führen des Registers HF ▶ Re-

duzierte Gebühr für den Eintrag im REG C ▶ Beratung bei Problemen mit dem Arbeitgeber ▶ Beratung in der Weiterbildung ▶ Informationsplattform auf der ODEC Homepage ▶ Erreichbarkeit während den normalen Bürozeiten ▶ Netzwerk für dipl. Absolventen HF ▶ Unterstützung bei Stellensuche ▶ Jobpool auf Homepage ▶ Internationaler Verbandstitel: Professional Bachelor ODEC

## Vergünstigungen

▶ Krankenkassen Concordia, Swica, Visana, ganze Schweiz ▶ AVIS Autovermietung ▶ VISA und MasterCard Karten der Corner Bank ▶ Aktionen gemäss Info E-Mail ▶ Atelier für Werbung, Volkswil

## Weiterbildungsermässigungen

▶ SIB, Zürich ▶ UNIT, Zürich ◀

## NDS-NACHDIPLOMSTUDIEN

### NDS – NACHDIPLOMSTUDIEN UNSERER GÖNNERMITGLIEDER

<b>ABB Technikerschule</b>	www.abbts.ch	• Executive in Business Engineering
<b>Akademie St. Gallen</b>	www.akademie.ch	• Finanzmanagement und Rechnungslegung • Personalleitung • Business Banking
<b>Bauschule SBA</b>	www.bauschule.ch	• Baubetriebsmanagement
<b>Baukaderschule</b>	www.gbssg.ch	• Bau-Energie-Umwelt
<b>Bildungszentrum kvBL</b>	www.bildungszentrumkvbl.ch	• Management und Leadership • Projektmanagement – Praxis • Personalleitung
<b>IBZ</b>	www.ibz.ch	• Unternehmungsführung • Ganzheitliche Unternehmensqualität
<b>ZTI</b>	www.zti.ch	• Betriebsprozesse und Informatik • Informatik und Software-Engineering • Leadership und Management • Projektleiter Gebäudeautomation
<b>ZbW</b>	www.zbw.ch	• Betriebswirtschaft • Technische Informatik • Internet- und Intranet-Technologien
<b>HFU</b>	www.hfu.ch	• Informatik • WebEngineering
<b>BBZ Zürich</b>	www.bbz.zh.ch	• Gebäudetechnik- und Energiekonzepte
<b>SFB</b>	www.sfb.ch	• Betriebswirtschaft
<b>Inovatech</b>	www.inovatech.ch	• Betriebswirtschaft und Unternehmensführung • Marketing und Verkauf
<b>TEKO</b>	www.teko.ch	• Betriebswirtschaft • Marketing Verkauf • Telematik • Informatik
<b>Schweiz. Textilfachschule, Wattwil</b>	www.textilfachschule.ch	• Produktmanager/in Textil

## 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](http://www.odec.ch) unter Organisation/Verbandszeitschrift.

# Saläre 2009/2010

Der ODEC und die INCON Unternehmensberatung führen die Lohnanalyse nun bereits zum fünften Mal durch. Die Analyse beinhaltet Angaben von Personen mit Abschluss HF aus dem Technik- (T), dem Gastronomie-/Tourismus- (GT) und dem Wirtschaftsbereich (W).

Die Salärstudie fördert die Transparenz des Profils der dipl. Absolventinnen und Absolventen HF. Sie unterstützt sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer HF dabei, einen besseren Einblick in das Umfeld der Absolvent/innen HF zu erhalten.

Die Salärstudie unterstützt die Salärtransparenz der dipl. Absolvent/innen HF. Arbeitgeber wie auch Diplomierte HF erhalten wichtige Grundlageninformationen um Lohnverhandlungen auf einer fairen Basis beginnen zu können. Die verschiedenen Angaben aus der Salärstudie wie Fachrichtung, Funktion, Branche, Alter und Anstellungsort ergeben kombiniert die Ausgangslage für eine Lohnverhandlung oder Standortbestimmung. Auch für Neuabsolvent/innen HF ist die Salärstudie ein geeignetes Instrument um erste Einschätzungen über ein zukünftiges Salär zu erhalten. Für sie besteht eine separate Auswertung.

Die Datenerhebung erfolgte elektronisch via Internet. Ausgehend von einer Grundgesamtheit von ca. 14'300 Personen ergibt sich ein Rücklauf (2'112 Antworten, wovon T = 1'312, GT = 450 und W = 350) von 15%.

Gegenüber der letzten Befragung (2007/2008) haben wir 12% mehr Antworten erhalten. Diese Stichprobengrösse darf als repräsentativ betrachtet werden.

## Allgemein

Das Durchschnittsalter aller befragten Absolvent/innen beträgt 37.4 Jahre (T = 40.3, GT = 31.3, W = 34.2). Das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen aller Befragten liegt bei CHF 97'900.-, (T = 101'600, GT = 80'800.-, W = 106'000.-). Betriebswirtschafter/innen verdienen aktuell durchschnittlich 4.3% mehr und Gastro-Absolventen 20.5% weniger als Techniker/innen. Der Median über alle Einkommen liegt bei CHF 94'000.-. Das Durchschnittseinkommen ist gegenüber

der Analyse von 2007/08 um 2.6% gestiegen. Insgesamt stammen 19.6% der Antworten von Frauen (Vorjahr 15.4%). Zwei Drittel der Antworten der Absolventinnen HF stammen aus dem Gastro-Bereich. Der geschlechterspezifische Lohnunterschied beträgt hier CHF 18'700.-. Bei einem Altersunterschied von weniger als 3 Jahren und gleichwertiger Ausbildung verdienen Frauen 20.3% weniger als ihre männlichen Pendanten. Diese Zahl ist – entgegen aller Erwartungen – in den letzten vier Jahren stetig gestiegen.

63% aller Befragten haben per 2009 eine Reallohnerhöhung erhalten (2007/2008 = 62%). Dieser Wert entspricht – unter Berücksichtigung der zum letzten Jahreswechsel noch herrschenden Ar-

## Gehaltserhebung 2009/2010

### Bezugspreis

für die Gehaltserhebung: CHF 35.-, für Mitglieder des ODEC CHF 10.-

### Bestellung:

www.odec.ch/salaer

Ein Überschuss aus den Verkaufseinnahmen wird für die Erreichung der Ziele des ODEC verwendet.

beitsmarktsituation – den Erwartungen. In diesem Punkt liegt der Bereich Wirtschaft mit 71.8% wieder vorne (T = 67%, GT = 45.8%). 32.2% aller Techniker/innen haben ein Nachdiplomstudium absolviert (GT = 24.8%, W = 33.4%). Der Durchschnittslohn der NDS-Absolvent/innen liegt bei Techniker/innen 18.3% (GT = 16%, W = 16.8%) höher als bei denjenigen ohne Nachdiplomstudium.

Die Befragung liefert eine Fülle von weiteren Auswertungsmöglichkeiten. Untenstehend sind auffallende Ergebnisse wichtigster Kriterien kurz kommentiert:

## Branchen

Betriebswirtschafter/innen in der Branche «Informatik Dienstleistungen» erhalten die höchsten Löhne (CHF 122'500.-). Auch wer im Bereich «Verwaltung» tätig

ist verdient über alle drei analysierten Ausbildungsrichtungen deutlich über dem Durchschnitt. In den Branchen «Restauration/Gastronomie» (GT), «Hotellerie/Beherbergung» (GT) und «Event» (GT) liegen die Durchschnittslöhne jeweils ca. 10% unter den Mittelwerten anderer Branchen.

## Alter

Wer älter ist verdient mehr. Die über-40-jährigen Techniker/innen verdienen ca. 54% mehr als die Berufskolleg/innen



unter 30 (GT = 107%, W = 55%). Der extreme Ausschlag im Bereich Gastro-/Tourismus zeigt wie schon beim geschlechtsspezifischen Unterschied einen Entwicklungsbedarf auf.

## Ausbildung

Bei den Techniker/innen liegt der Fachbereich Druckindustrie an der Spitze. Auch wer seine Ausbildung in der Informatik, Betriebstechnik oder in Richtung Sanitär vertiefte verdient über dem Durchschnitt. Die tiefsten Löhne werden im Fachbereich «Holz» verdient, nämlich im Schnitt CHF 88'600.-.

Im Wirtschafts-Bereich verdienen die 25 analysierten Wirtschaftsinformatiker CHF 17'500.- mehr als ihre KollegInnen, die ihr Studium in der Betriebswirtschaft vertieft haben.

Fortsetzung Seite 12

**Funktion/Rang**

Die Lohnunterschiede zwischen den hierarchisch tiefsten (Assistent/innen, Sachbearbeiter/innen) und den höchsten Funktionen (Mitglied der GL/Direktion) entsprechen bei den Techniker/innen einem Faktor von 1.6 (GT = 1.5, W = 1.8).

**Neueinsteiger**

Wer sein Studium seit zwei oder weniger

Jahren abgeschlossen hat, verdient deutlich weniger. Bei den Techniker/innen liegt der «Einstiegslohn» bei ca. CHF 81'100.– (G = 64'900.–, W = 94'400.–)

**Geografisch**

In den Kantonen AI, JU, VS, VD und TI liegt der durchschnittliche Jahreslohn aller befragten Personen unter CHF 90'000.–. Im Gegensatz dazu wird in

den Kantonen BL, BS, GE, NE, und ZH über CHF 100'000.– verdient. Der Kanton Zug liegt mit CHF 113'200.– klar an der Spitze. <

## KOLUMNE



## Zukunft Bildung Schweiz?

Hoppla, da hat es doch eine hoch gelahrte Institution auf dem falschen Fuss erwischt! Die Akademien der Wissenschaft Schweiz, in ihrem Selbstverständnis nichts weniger als die Vertretung aller Wissenschaften und als solche das Scharnier zur Gesellschaft, haben kurz nach den Sommerferien ein Weissbuch zur Zukunft der Bildung Schweiz aufgelegt. Darin werden die Anforderungen an das Bildungssystem im Jahre 2030 definiert und einige durchaus berechtigte Kritikpunkte (z.B. Bildungsföderalismus) des heutigen Systems aufgeführt und auf gute Zukunftslösungen (z.B. etwas mehr Bildungszentralismus und eine generelle Höherbildung), hingewiesen. Normalerweise wäre dieses Weissbuch wohl kaum auf ein nennenswertes Echo gestossen, wäre da nicht das heutige *Berufsbildungssystem* etwas doch gar unbedarft als *Auslaufmodell* apostrophiert worden. Diese Beurteilung, medial gut verbreitet, führte über einige Wochen zu einem eigentlich Sturm der Empörung in der Fanmeile der Berufsbildung. Unisono wurde den Professoren Unkenntnis der Berufsbildung und «grösster Blödsinn» («Blick» dixit) vorgeworfen.

In der Zwischenzeit haben sich die Wogen wieder etwas geglättet und wir sollten vielleicht doch nochmals kurz und unaufgeregt auf diese Geschichte zurückkommen, bevor wir wieder zur bildungspolitischen Tagesordnung übergehen. Auf den ersten Blick irritierte mich die Empfindlichkeit, mit der das Gewerbe und auch die Bildungsverwaltungen von Bund und Kantonen auf Kritik am «Dualsystem» reagieren. Es hat schon fast etwas fundamentalistisch Religiöses an sich. Wenn man dann der Sache etwas auf den Grund geht, werden diese Reaktionen verständlicher. Das Gewerbe ist nämlich auf gute Lehrlinge (pardon Lernende) angewiesen. Diese sind nach kurzer Zeit meistens schon vollwertige Mitarbeitende, zu einem bescheidenen Lohn und viele KMU gestehen in aller Offenheit ein, dass sie auch aus finanziellen Überlegungen auf Lehrlinge angewiesen sind. Das ist durchaus in Ordnung, bekommen doch die jungen Leute im Gegenzug eine in aller Regel gute praktische Ausbildung im Lehrbetrieb vermittelt. Aber auch die Kassen des staatlichen Erziehungswesens hätten Probleme, wenn die jungen Leute ihre betriebliche Ausbildung nicht indirekt, über ihre produktiven Leistungen im Lehrbetrieb, selber zahlen würden, sondern ihre praktische Aus-

bildung in Vollzeitschulen oder Lehrwerkstätten einfordern müssten.

An einer in Biel durchgeführten Podiumsdiskussion zum Weissbuch mussten sich dessen Autoren einiges an Vorwürfen von der versammelten Lobby des *Auslaufmodells* anhören lassen. Sie gelobten Nachbesserung und wir sind gespannt, wie diese aussehen wird!

Aber auch schon vor der nächsten akademischen Analyse wissen wir, dass das Berufsbildungssystem Schweiz kein Auslaufmodell ist. Im Gegenteil, es ist ein sehr vitales und pragmatisches System, das eine klar definierte Aufgabe zu erfüllen hat, nachzulesen im Berufsbildungsgesetz. Die Berufsbildung braucht auch keine Heiligsprechung und der alleinige Grund unseres Wohlstandes ist sie auch nicht. Systembedingt hat die Berufsbildung auch Aufgaben, die sie allein nicht lösen kann, da die meisten Akteure in erster Linie Unternehmerinnen und Unternehmer sind, die für das Überleben und das Gedeihen ihrer Betriebe verantwortlich sind und erst dann als Ausbilderinnen und Ausbilder amten. Damit die längerfristigen Anliegen der Lernenden (Arbeitsmarktfähigkeit nach der Lehre, gute Allgemein- und Fremdsprachenbildung, etc) auch schon während ihrer Ausbildung berücksichtigt werden, braucht es eine starke Vertretung des Personals im politischen System der Berufsbildung. Erst dann geht die Rechnung für alle auf und das bringt mehr, als Allgemeinbildung gegen Berufsbildung auszuspielen.

Es brauchen aber künftig auch nicht eine Bundesamtsdirektorin für Berufsbildung und ein Staatssekretär für Bildung und Forschung des gleichen Bundes auf dem Podium zu sitzen. Eine Instanz mindestens ist überflüssig. Es braucht auf Stufe Bund eine *Bildung aus einer Hand* und somit nur ein Bildungsdepartement oder Amt, das die Entwicklung und Durchlässigkeit der beiden Systeme und eine faire und gerechte Zuzahlung der Finanzen garantiert. Parlamentarische Vorstösse dazu gibt es mehrere, durchführen muss die Verwaltungsreform dann der Bundesrat. Mal sehen ob sich nächstens etwas bewegen wird in Bundesbern.

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

# Mut zum Stolz

Patrick Hähni, Zentralvorstand

*Wenn wir darüber nachdenken, wie wir den Abschluss HF besser in der Wirtschaft positionieren können, muss eine grundsätzliche Frage geklärt werden: Wieso stehen wir hinter den Universitäten und Hochschulen an?*



Sind wir schlechter? Können wir weniger? Diese Fragen lassen sich nicht mit einem Wort beantworten, weder positiv noch negativ. Aber eine Frage lässt sich mit einem klaren Ja beantwor-

ten: Verkaufen wir uns schlechter als sie? Und damit meine ich nicht im Job, sondern ausserhalb, im Umfeld.

Wie oft muss ich mir im beruflichen Alltag anhören: «Ich habe einen FH-Abschluss?» Oder: «Ich habe einen Doktor-Titel?» Noch niemand aber hat mir seinen Abschluss HF unter die Nase gerieben. Warum nicht? Ich weiss es nicht. Die Qualitäten eines Mitarbeitenden sind nicht abhängig vom Titel, sondern davon, was er daraus macht. Aus- bzw. Weiterbildungen an Höheren Fachschulen dauern meistens gleich lange wie die Fachhochschul-Lehrgänge, und dies häufig neben einer 100%igen Berufstätigkeit. Wieso also sollen wir uns weniger Wert fühlen?

Ich bin überzeugt, dass einige Absolventen HF durch die aktuelle Berufswelt wandern von denen niemand weiss, dass sie einen entsprechenden Abschluss haben. Wie wollen wir uns in der Wirtschaft positionieren, wenn wir nicht erkannt werden und wenn wir uns nicht zu erkennen geben? Wie wollen wir uns genügend Gehör verschaffen, wenn wir schweigen? Wenn mir jemand im Geschäftsverkehr nach festgefahrenen Diskussionen sagt «ich habe das studiert, ich will, dass Sie A machen», wieso kann ich dem dann nicht entgegen «und ich habe einen Höheren Fachschulabschluss, es ist meine Entscheidung und wir machen B»?

Ohne fundierte Abklärungen behauptete ich einfach mal, dass sich die wenigsten dieses Szenario durchspielen würden. Und das ist schade. Es ist mir klar, dass es in der aktuellen Situation Mut

braucht, den Titel HF gegen einen vermeintlich besseren Abschluss aufzuwiegen. Aber dieser Mut wird zunehmend wichtiger. Verstehen Sie mich bitte nicht falsch. Ich habe nichts gegen Fachhochschulen FH, mein Bruder hat eine absolviert. Ich habe auch nichts gegen Studenten, mein zweiter Bruder hat studiert. Ich sage auch nicht, dass ein Abschluss HF besser ist als die anderen.

In unserem dualen Bildungssystem haben wir verschiedenartige Experten. Wir können Theoretiker da einsetzen, wo es Theoretiker braucht, Praktiker wo es

Praktiker braucht und beide wo es beide braucht. Unsere Wirtschaft braucht beide Richtungen. Deshalb gibt es auch keinen Grund, einen Abschluss HF hinter einem Hochschul-Studium zu verstecken oder gar unter den Tisch zu kehren. Es ist grundsätzlich falsch, wenn jemand seinen Abschluss HF erst dann in seinen Lebenslauf schreibt, wenn er ein Nachdiplom FH dazusetzen kann. Ich bin dipl. Betriebswirtschafter HF und stolz darauf. Dieser Titel steht in meinem Mail-Absender und auf meiner Visitenkarte.

Wie ich bereits ausgeführt habe: nicht der Abschluss oder der Titel ist entscheidend. Die individuellen Fähigkeiten sind es. Niemand ist wegen eines Diploms allwissend. Und es gibt keinen Grund, dass wir auf unser Diplom und unseren Titel weniger stolz sein sollen als andere. Finden wir also den Mut zum Stolz! Wir sind Absolventen HF! Und je mehr Mut wir haben, desto weniger werden wir brauchen ... <

## Neu genehmigter Rahmenlehrplan

### Dipl. Flugsicherungsfachfrau HF / dipl. Flugsicherungsfachmann HF

Die Flugsicherungsfachpersonen sind Spezialistinnen und Spezialisten für luftfahrts- und flugsicherheitsbezogene Daten. Die aus unterschiedlichen Quellen eingehenden und gesammelten Daten werden kontrolliert, validiert, kundenbezogen aufbereitet und zeitgerecht zur Verfügung gestellt. Die Flugsicherungsfachpersonen erfüllen in Bezug auf diese Daten eine Drehscheibenfunktion.

Sie sind ausgesprochene Spezialistinnen und Spezialisten mit hoher Fachverantwortung und komplexen Aufgabstellungen. Hingegen haben sie typischerweise wenig Führungsverantwortung. Verschiedene Tätigkeiten der Flugsicherungsfachpersonen sind sicherheitsrelevant und daher entsprechenden Bestimmungen unterworfen. Viele Arbeiten sind zeitkritisch, die Abwicklung muss täglich über 24 Std. permanent und in gleich bleibender Qualität aufrechterhalten werden. Dies bedingt eine nahtlose Übernahme des Arbeitsplatzes, wobei sichergestellt werden muss, dass die übernehmende Person über alle relevanten und aktuellen

Informationen verfügt. Ebenso muss die übernehmende Person körperlich und geistig arbeitsbereit sein. Dabei tragen die Flugsicherungsfachpersonen dem persönlichen Gesundheitsschutz Rechnung.

Die Flugsicherungsfachpersonen arbeiten hauptsächlich in zwei Bereichen: im Aeronautical Information Management (AIM) und im Air Traffic Management Support (ATM Support). Im AIM stellen sie im wesentlichen luftfahrtbezogene Daten und Dokumente für die Flugplanung und andere Zwecke bereit und bieten ihren Kunden umfassende Beratung und Unterstützung an. Im Air Traffic Management Support analysieren sie hauptsächlich das Verkehrsaufkommen, veranlassen entsprechende Massnahmen zur Regulierung des Verkehrs und aktualisieren laufend die Luftraumdarstellung. Damit tragen sie zu einem reibungslosen und umweltschonenden Verkehrsfluss bei. Daneben befassen sie sich mit dem Verarbeiten von Flugdaten, die im laufenden Betrieb von den beteiligten Flugverkehrsleitstellen benötigt werden.

Mit Erich Dünki\* sprach Petra Wälti-Symanzik

## Volle Kraft voraus – chinesischer Einsatz für starke Motoren

*Chinesische Mitarbeiter sind lernbegierig und schnell. Kritik lässt sie allerdings ihr Gesicht verlieren. Für Erich Dünki eine Gratwanderung in der Personalführung während des Aufbaus einer Schiffsmotorenfabrik in Qingdao.*

*Erich Dünki, Sie leben seit zwei Jahren in China und sind dort für den Aufbau der Produktion einer neuen Zwei-Takt Dieselmotoren Fabrik zuständig. Wie kam es dazu?*

Ich habe als Manufacturing Expert in Winterthur bei Wärtsilä gearbeitet und während dieser Tätigkeit verschiedene Lizenznehmer in Korea, Japan und China unterstützt und ihre Lieferanten aufgebaut. Dadurch lernte ich verschiedene Dieselmotoren-Hersteller von Wärtsilä und auch verschiedene Konzepte kennen. Als Wärtsilä sich entschloss in eine Fabrik für Zwei-Takt Dieselmotoren zu investieren, sollte eine Projektgruppe das Konzept und die Planung erarbeiten. Aufgrund meiner Ausbildung bei Sulzer im Bereich Dieselmotoren und Motorenmontage wurde ich angefragt, diese Fabrik mit aufzubauen. Auch diverse Weiterbildungen in Planung, Führung und Betriebswirtschaft kamen mir zugute.

*Die Stadt, in der Sie leben und arbeiten, heisst Qingdao. Wo liegt sie? Was macht diese Stadt aus?*

Qingdao ist eine Stadt mit 8,5 Millionen Einwohnern und gehört zur Provinz Shangdong, die im Norden Chinas liegt. Mit seinem natürlichen Tiefseehafen zählt Qingdao zu den grössten Seehäfen der Welt für Container und Öl. Die Stadt ist weltweit wahrscheinlich eher für das Bier bekannt, das auch in der Schweiz gekauft werden kann (Tschingdao). Von 1898 bis 1911 war Qingdao eine deutsche Kolonie, aus dieser Zeit sind noch viele Gebäude erhalten. Mit der Lage zwischen dem Laoshan Nationalpark und dem Meer ergeben sich viele reizvolle Möglichkeiten. Viele Sandstrände laden im Sommer zum Baden ein. Für uns Europäer ist das Klima hier vergleichbar und sehr angenehm und es gibt auch genügend italienische, französische und andere Restaurants, um das kulinarische Heimweh zu dämpfen.

*Die neue Fabrik, in welchem Umfang ist sie geplant?*

Die Fabrik besteht aus drei verschiedenen Werkstätten, in welchen die Hauptkomponenten hergestellt werden. Die ganze Produktion ist als JIT (just in time) Ablauf geplant, um möglichst keine Teile an Lager zu haben. Im Gegensatz zu vielen Firmen in der Schweiz ist unsere Fertigungstiefe eher gross, dies ist nötig um die Qualität und die Lieferzeit der Bauteile sicherzustellen. Wir haben trotz der tiefen Lohnkosten Maschinen, welche voll automatisiert sind und verwenden Werkzeuge der neusten Generation, dies ist unserer Ansicht notwendig, um eine gleich bleibend hohe Qualität zu erzielen. Alles ist ausgelegt, um einmal 55 Motoren pro Jahr herzustellen was in etwa 1,2 Millionen BHP (Break Horse Power) entsprechen wird. Wir können Motoren mit einem Kolbendurchmesser von 50 bis 96 cm (grösster Motor von Wärtsilä) herstellen.

*Und bei welchem Schritt der Umsetzung sind Sie jetzt? Spüren Sie die Wirtschaftskrise?*

Wir sind nun am in Betriebnehmen der letzten Werkstätte, da langsam alle Maschinen installiert sind. Die Schweisswerkstatt und die Montage sind voll in Betrieb und produzieren unsere Motoren. Im Moment hat die Krise keinen Einfluss auf unsere Firma, da wir bis 2010 die nötigen Motoren im Orderbuch haben. Wie es im Moment aussieht gibt es hier in China wieder Projekte und somit auch die Chancen für 2011 genügend Aufträge hereinzubekommen.

*Was genau produziert die Firma?*

QMD stellt in Lizenz Zwei-Takt Schiffsdieselmotoren her. Wir haben Lizenzen von unseren beiden Shareholdern Wärtsilä und MHI, Japan, welche uns erlauben die neusten Motoren im Markt anzubieten. Unser kleinster Motor ist ein 6RT-flex50 mit einer Leistung von 9600kw und der grösste, der hergestellt

werden kann, ist der 12RT-flex96 mit 68640kw.

*Wo werden die Motoren überall eingesetzt?*

Die Motoren werden hauptsächlich für grössere Schiffe wie Container, Tanker, Bulkcarrier, Feeder und andere benutzt.

*Welche Länder beliefern Sie?*

Wir beliefern im Moment nur den chinesischen Markt, es besteht aber die Möglichkeit im Rahmen einer Zusammenarbeit mit Wärtsilä auch andere Gebiete zu beliefern.

*Eben ist die Frankfurter Buchmesse zu Ende gegangen, Gastland war dieses Jahr China. Ein Land, in dem Zensur herrscht und massiv Menschenrechtsverletzungen begangen werden. Begegnen Sie diesen Tatsachen in Ihrem Alltag?*

Manchmal erstaunt mich die Sichtweise in Europa ein wenig, da man hier am chinesischen Fernsehen CCTV zum Beispiel alle Informationen über den Aufstand in Urumuchi live miterleben konnte. In Gesprächen mit meinen Mitarbeitern lerne ich, dass hier die Wahrnehmung vieler Dinge anders ist und sie nicht so gesehen werden, wie wir es betrachten. Ich versuche zu verstehen, wieso hier Dinge verschieden angegangen werden und warum man nicht immer unseren Massstab anlegen soll und muss.

*Was fasziniert Sie an dem Land?*

Die Vielfältigkeit der Kultur und Landschaft und die Leute, welche sich total einsetzen und lernbegierig sind. Die Entwicklung der Industrie hier und mit welcher Geschwindigkeit die Projekte umgesetzt werden. Dies wäre in der Schweiz nicht möglich, weil wir nur schon um eine Fabrik zu erstellen für die Planung und Umsetzung Jahre bräuchten, weil jeder irgendwie etwas blockiert oder verhindern will.

*Hier in der Schweiz ist die Integration von Ausländern ein Dauerbrenner. Wie erleben Sie China diesbezüglich?*

Die Chinesen betrachten uns hier mit Neugier und auch als Hilfe. Es geschieht oft, dass ich angesprochen werden und die Frage kommt: «Woher bist du, was machst du?» Da die Ausländer hier in China ein so kleiner Teil des Ganzen sind, ist die Wahrnehmung anders als in der

Schweiz. Ich denke für die Expats ist das Leben in China einfacher als für viele Ausländer in der Schweiz. Auch wenn man sich die neusten Verschärfungen der Mischehen ansieht, ist dies in China absolut kein Problem, wenn man alle Papiere hat.

#### *Was vermissen Sie in Qingdao am meisten?*

Meine Freunde und Eltern natürlich, aber auch mal etwas typisch Schweizerisches zum Essen wie Raclette oder Fondue im Winter. Das kulturelle Angebot der Schweiz wie Theater, Komödie, Musical und so weiter oder die nahen Erholungsgebiete mit den Wäldern.

#### *Was machen Sie in Ihrer Freizeit?*

Ich gehe in den Nationalpark wandern oder an den Strand mit meiner Frau und meinem Hund. Leider hatte ich für Golf und Segeln noch keine Zeit, da die Arbeitstage hier deutlich länger sind als in der Schweiz.

#### *Wie lange werden Sie in China bleiben? Was sind Ihre weiteren beruflichen Ziele?*

Ich habe eben nochmals für ein weiteres Jahr unterschrieben und wenn Wärtsilä den Support hier fortsetzt, werde ich wohl noch ein Jahr anhängen. Mein Ziel ist spätestens 2011 zurück nach Europa zu gehen. Und die erworbenen Kenntnisse von hier für andere Gebiete zu nutzen und wenn möglich bei Wärtsilä ein anderes Projekt oder eine Aufgabe in der Gruppe zu übernehmen.

#### *Wie wurden Sie auf Ihre Arbeit in Asien vorbereitet?*

Ich hatte Seminare über kulturelle Zusammenarbeit in Asien und China. Durch meine Tätigkeit hatte ich schon viele Kontakte mit verschiedenen Personen und Ländern in Asien.

#### *Und die Personalführung in China? Gibt es da wesentliche Unterschiede zu der Schweiz?*

Ja, die Personalführung in China funktioniert wirklich nicht gleich, da die Erwartungen der Mitarbeiter ganz anders sind. Hauptsächlich geht es auch darum nicht das «Gesicht» zu verlieren, wenn man Kritik äussert und einen Mitarbeiter zur Rechenschaft zieht für etwas, was nicht richtig gemacht wurde. Das Gesicht ist mehr oder weniger das Ansehen ge-

#### **\* Steckbrief**

Name: Erich Dünki  
 Jahrgang: 1962  
 Nationalität: Schweiz  
 Wohnort: Qingdao, China

#### *Aktuelle berufliche Tätigkeit:*

General Manager Production, Qingdao Qiyao Wartsila MHI, China

#### *Curriculum vitae:*

- ▶ 04.82 – 02.84 Maschinenmechaniker, Gebr. Sulzer, Winterthur
- ▶ 03.84 – 07.85 Maschinenmechaniker, Staro AG, Nefenbach
- ▶ 08.85 – 05.91 Maschinenmechaniker, Toni Molkrei, Winterthur
- ▶ 06.91 – 02.93 Abteilungsleiter, WST Grinding Technique, Winterthur
- ▶ 04.93 – 05.98 Technischer Leiter, Aerotech, Ohringen
- ▶ 1998 Abschluss Produktionstechniker TS
- ▶ 06.98 – 05.99 Projektleiter, Westiform AG, Zürich
- ▶ 06.99 – 02.01 Verfahrenstechniker, R&M AG Wetzikon
- ▶ 03.01 – 10.08 Produktionsexperte für interne und externe Kunden Asien und Europa, Wärtsilä Switzerland Ltd., Winterthur
- ▶ 2002 Abschluss Wirtschaftstechniker FH
- ▶ 10.08 – General Manager Produktion, Qingdao Qiyao Wartsila MHI Linshan Marine Diesel Co. Ltd., China



Erich Dünki mit seiner Frau

genüber anderen und ist extrem wichtig hier in China.

Es macht die Aufarbeitung von Problemen nicht immer einfach, und vor allem wird es langwierig. Anders als in Europa legen die Mitarbeiter wert darauf, dass ihr Boss sich auch dafür interessiert wie es der Familie geht oder ob es private Probleme gibt. Man muss sehr oft andere Wege suchen, um etwas verständlich zu machen, da unsere sachliche Art nicht immer akzeptiert wird.

#### *Wie ist Ihre Beziehung zum ODEC?*

Ich erhalte immer noch per Email Informationen und bin auch interessiert zu hören, was im Verband läuft in der Schweiz.

#### *Sie sind Betriebstechniker HF und haben später noch das Nachdiplomstudium in Wirtschaft absolviert. Eine kluge Entscheidung?*

Ja, das füllte mir den nötigen Rucksack, um die vielfältigen Aufgaben hier zu lösen. Ich hatte immer wieder die Gelegenheit in verschiedenen Branchen tätig zu sein und habe so ein breites Wissen erworben.

#### *Warum haben Sie sich als «Professional Bachelor ODEC» registrieren lassen?*

Ich denke, es ist wichtig sich registrieren zu lassen, um so mehr Druck zu machen, den Titel auch in Europa zu akzeptieren.

#### *Empfehlen Sie den Weg über die Höhere Fachschule auch heute noch?*

Es ist sinnvoll nicht nur Theoretiker zu sein, sondern genau zu wissen, wie und was in der Realität passiert. Dies ist einer der Vorteile der HF, welche meistens berufs begleitend sind. Wir brauchen nicht nur ETH Absolventen, die Berechnungen anstellen können, sondern auch Praktiker, die es umsetzen.

#### *Was kann die Schweiz von China lernen?*

Die Dynamik und den Willen etwas zu verändern und sich vorwärts zu bewegen. Die Offenheit gegenüber Neuem und einen Hunger, besser zu sein als die andern, und somit sich ständig zu verbessern.

Das Interview wurde schriftlich geführt

**IMPRESSUM****Éditeur:**

ODEC association suisse des diplômées et des diplômés des écoles supérieures

**Secrétariat:**

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

**Rédaction:**

Urs Gassmann

**Contributions rédactionnelles:**

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

**Clôture de rédaction:**

25 janvier, 25 avril, 25 juillet, 25 octobre

**Annonces:**

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

**Changement d'adresse/Commandes:**

ODEC, case postale 2307, Eichgutstr. 1  
8401 Winterthur

**Parution:**

Le bulletin paraît 4 fois par an: 1<sup>er</sup> mars, 1<sup>er</sup> juin, 1<sup>er</sup> septembre, 1<sup>er</sup> décembre

**Mise en page:**

Eugen Scheiwiller, Electronic Publishing,  
8600 Dübendorf

**Impression/Expédition:**

Zofinger Tagblatt AG, 4800 Zofingen

**Reproduction:**

Seulement avec l'autorisation écrite de la rédaction

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

**Annonces 4-couleurs, prix:**

1/4 page	CHF 500.-
1/3 page	CHF 700.-
1/2 page	CHF 1'000.-
1/1 page	CHF 1'800.-
4 <sup>e</sup> page de couverture 1/1	CHF 2'700.-

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

**La formation professionnelle duale en ligne de mire**

*Celui qui s'intéresse à la politique de la formation, a sûrement réagi avec intérêt, révolte, embarras, bref avec émotion à la discussion enflammée de septembre sur la formation professionnelle duale. Mais au*



*fait, qu'est-ce que la formation professionnelle duale? Pour la plupart d'entre nous, il s'agit simplement de l'apprentissage habituel. Le mot «dual» précise juste que la formation se fait en général parallèlement en entreprise et à l'école professionnelle. L'apprentissage est une formation du degré secondaire II. Environ 75% des personnes formées en Suisse ont suivi cette voie, voie qui nous est naturelle et évidente. Elle constitue dans la plupart des cas la base-même de la formation professionnelle supérieure (examens professionnels, examens professionnels supérieurs, et école supérieure ES) et des hautes écoles spécialisées HES. En*

*conclure maintenant que tout le monde sait ce qu'est la formation duale et quelle en est sa valeur, serait une erreur. Le livre blanc des Académies dont parlent plusieurs articles de ce Bulletin, montre bien qu'il n'en est rien. Ce livre blanc sur le futur de l'éducation en 2030 présente aussi de bonnes idées. Il a suscité une discussion intéressante au plan de la politique de l'éducation, et a poussé des représentants de la formation et des politiciens à prendre position au profit de la formation professionnelle. Cela a aussi montré qu'il y a tout un groupe de professeurs «très» cultivés, qui s'occupent certes d'éducation, mais qui ont des lacunes dans leur savoir ou une vision déformée. Mais est-ce de leur faute s'ils sont ignorants dans ce domaine? N'est-ce pas à nous tous qui sommes issus de la formation duale de faire ce travail d'information?*

**L'étude salariale ES: un changement de robe et un succès**

*Notre étude salariale a été retravaillée graphiquement, elle est maintenant totalement bilingue et contient des informations supplémentaires relatives aux études et aux diplômés ES (cf. page 21).*

*Nous avons lancé la nouvelle édition de cette étude salariale par un communiqué de presse. Ce communiqué a été envoyé directement aux journaux par les agences de presse. Que cette information soit peu ou très présente dans les médias est toujours une surprise et constitue un baromètre sur la notoriété des études et des diplômés ES. Cette année, la diffusion a été moins forte qu'il y a deux ans, où elle fut très élevée. Ce qui perdure cependant est la confusion entre les suffixes ES et HES (surtout en allemand HF et FH). Lors de discussions avec les journalistes, il s'avère que pour nombre d'entre eux le système éducatif en dehors de la voie universitaire est peu clair. Et là, nous en sommes toujours au même point: nous devons tous prendre notre bâton de pèlerin et informer tout azimut, car celui qui n'a pas lui-même passé par le système dual, peine à comprendre celui-ci et les formations qui s'ensuivent.*

*Urs Gassmann, Directeur ODEC*



## Une éducation pour la Suisse du futur?

Oups, une vénérable institution de sages se trompe de cible! Les Académies suisses des sciences, rien moins que les représentants de toutes les sciences (naturelles, humaines, médicales et techniques) et assurant comme tel le dialogue entre science et société, ont peu après les vacances d'été publié un livre blanc «Une éducation pour la Suisse du futur». Ils y définissent les exigences qui seront posées au système éducatif du futur, y détaillent à juste titre quelques points critiques du système actuel (p.ex. le fédéralisme de la formation) et y exposent de bonnes solutions pour le futur (p.ex. formation plus centralisée et une formation supérieure générale). Normalement, ce livre blanc n'aurait pas rencontré d'écho important si le système actuel de la formation *professionnelle* n'avait pas été qualifié stupidement et à tort de *modèle dépassé*. Ce jugement qui a été largement répercuté dans la presse a soulevé en fait pendant quelques semaines une tempête de révolte chez les supporters de la formation professionnelle. Il fut unanimement reproché aux professeurs une méconnaissance de la formation professionnelle, et au livre «la plus grosse sottise» («Blick» dixit).

Depuis, les esprits se sont quelque peu calmés et nous devrions peut-être revenir quand même brièvement et calmement sur cette histoire, avant de retourner à l'ordre du jour de la politique de la formation. Au premier abord, la susceptibilité de l'industrie et des autorités de la formation cantonales et fédérales face à la critique sur le «système dual» m'a irrité. Il y a quelque chose qui relève presque du fanatisme religieux. Mais lorsque l'on considère la chose dans le fond, les réactions sont plus compréhensibles. En effet, l'industrie a besoin de bons apprentis (pardon, «apprenants»). La plupart d'entre eux deviennent rapidement de bons collaborateurs efficaces, avec un salaire modeste; de nombreuses PME conviennent en toute simplicité que ces avantages pécuniaires les font aussi s'intéresser aux apprenants. Ceci est tout à fait acceptable si en contrepartie les jeunes reçoivent une formation pratique généralement bonne dans les entreprises formatrices. Cependant, les caisses de l'Instruction publique auraient des problèmes si les jeunes ne finançaient pas indirectement leur formation en entreprise (de par leur modeste salaire pour leurs prestations), et qu'ils devaient acquérir leur formation pratique dans des écoles professionnelles à plein temps ou des écoles de métiers.

Lors d'un débat public à Bienne au sujet du livre blanc, les auteurs de celui-ci ont dû faire face à quelques reproches des défenseurs du *modèle dépassé* présents. Ils ont promis des corrections et des amendements, et nous sommes curieux de voir ce qui en sortira!

Mais déjà avant la prochaine analyse académique, nous savons tous que le système de formation professionnelle suisse n'est pas un modèle dépassé. Au contraire, c'est un

système essentiel et pragmatique, qui a une mission à remplir bien définie dans la loi sur la formation professionnelle. La formation professionnelle n'a pas non plus besoin d'être canonisée, et elle n'est pas non plus l'unique cause de notre richesse économique. Elle a aussi des missions que lui impose le système, et qu'elle ne peut accomplir seule car la plupart des acteurs sont des entrepreneurs qui sont d'abord responsables de la survie et des bénéfices de leur entreprise avant d'agir comme formateurs/formatrices. Pour que les revendications à long terme des apprenants (capacité à répondre au marché à la fin de l'apprentissage, bonne culture générale et formation linguistique, etc.) puissent être déjà prises en compte lors de leur formation, il faut une représentation forte de ces personnes concernées (apprentis, élèves, étudiants, gens du terrain, etc.) dans le système politique de la formation professionnelle. Ensuite seulement, la facture est acceptable par et pour tous, et cela apporte davantage que d'opposer formation générale et formation professionnelle.

Par ailleurs à l'avenir, il n'est pas nécessaire d'avoir sur un même podium une directrice de l'office fédéral de la formation professionnelle *plus* un secrétaire d'état à l'éducation et à la recherche; au moins l'une de ces instances est superflue. Au niveau fédéral, il faut que l'éducation soit dans *une seule main*, et donc qu'il n'y ait qu'un unique département ou office de l'éducation qui garantisse le développement et la perméabilité entre les deux systèmes (formation générale et formation professionnelle), et une répartition des finances juste et équitable. Il y a de nombreuses motions parlementaires à ce sujet; leur application nécessite cependant du Conseil fédéral une réforme de l'administration. Attendons de voir si quelque chose bouge bientôt dans la Berne fédérale.

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



# La valeur de la formation professionnelle

Bruno Weber-Gobet, Travail.Suisse

*Les académies des sciences ont présenté un rapport sur l'avenir de la formation en Suisse. Dans une interview, l'un des co-auteurs de ce rapport a souligné que la formation professionnelle était un modèle dépassé. Il a ainsi soulevé un tollé général, également du côté de Travail.Suisse. Certes, tout ne marche pas à la perfection en matière de formation professionnelle. Mais ses prestations sont tout de même substantielles, comme le confirme un bref état des lieux.*



Cela fait plusieurs années que la formation professionnelle est un vaste chantier. Les changements économiques et sociaux exigent aussi d'elle de passer par des réformes. En un mot

comme en cent, la formation professionnelle doit créer trois voies de transition:

- ▶ la transition de la société industrielle à la société de services,
- ▶ la transition de la société de production à la société du savoir, et
- ▶ la transition d'un système national à un système international de formation.

Du point de vue de Travail.Suisse, elle est en bonne voie de le faire, comme le prouvent plusieurs signaux.

## 1. Perméabilité

Aujourd'hui, emprunter la voie gymnasiale ou celle de la formation professionnelle ne fait aucune différence pour les jeunes gens. Alors qu'autrefois un apprentissage pouvait mener à une impasse, il est possible aujourd'hui d'obtenir également un diplôme universitaire en passant par la formation professionnelle. La maturité professionnelle et les hautes écoles spécialisées le permettent. Et il existe aussi des passerelles menant aux universités et aux EPF. À un diplôme universitaire d'une haute école spécialisée ou d'une université, en passant par un apprentissage. De la société de production à la société du savoir. Tout cela est possible aujourd'hui à condition d'avoir les capacités requises.

## 2. Qualifications plus élevées

Actuellement, les métiers dits manuels dans l'artisanat et l'industrie posent, eux aussi, des exigences élevées, en raison de la technologisation et des progrès scientifiques. Souvent, un apprentissage professionnel ne suffit plus à lui seul. La formation continue est exigée. À cet effet, a été créée la formation professionnelle supérieure qui implique examens professionnels, examens professionnels supérieurs et hautes écoles spécialisées. Ces formations et ces diplômes sont étroitement liés aux besoins de l'économie. Nous devons une grande partie de notre richesse aux personnes qui disposent de tels diplômes, et qui représentent ce qui fait la force de la place économique suisse: savoir-faire tech-

nique et artisanal, précision et fiabilité.

## 3. Intégration

Tous les hommes n'ont pas la même intelligence, ni les mêmes dons. Tous ne peuvent pas obtenir un certificat fédéral de capacité, et encore moins un diplôme de formation professionnelle supérieure ou un diplôme universitaire. Mais – et c'est la conviction des partenaires de la formation professionnelle (Confédération, cantons, organisations du monde du travail): 95% de toutes les personnes d'une même volée devraient obtenir un titre de formation du niveau secondaire II\*. Car les adultes qui n'ont pas de diplôme deviennent de plus en plus un groupe à risque sur le marché du travail en pleine mutation. Pour les personnes qui rencontrent des difficultés, la formation professionnelle a créé la formation initiale, d'une durée de deux ans et sanctionnée par une attestation (AFP), et met à disposition des offres de passerelles qui aident les jeunes ayant des difficultés à trouver leur voie dans la formation professionnelle. Aucun autre système de formation que celle-ci n'aurait pu le faire.

## 4. Innovation

La formation professionnelle en a bien conscience: seule une réforme perma-



nente et ciblée lui permettra à l'avenir de satisfaire aux exigences et aux besoins de l'économie et de la société. Dans la nouvelle loi sur la formation professionnelle, cette formation s'est donc assurée d'avoir les moyens nécessaires permettant de financer les réformes requises. 10% du montant que la Confédération verse à la formation professionnelle pourraient être utilisés, par exemple, pour des projets novateurs ou pour des projets de réforme de professions. La formation professionnelle ne pense pas être un modèle dépassé, mais pense plutôt être capable de venir à bout des défis de demain, c'est-à-dire d'adapter les professions aux nouvelles exigences.

### 5. Internationalité

Il y a encore quelques années, la Suisse et son système de formation éveillaient peu d'intérêt au niveau international. On critiquait le nombre trop faible de gymnasiens et de diplômés universitaires que produisait le système de formation helvétique. En outre, la Suisse n'a pas pu non plus marquer des points dans le cadre de l'étude Pisa, alors que la Finlande s'en tirait avec une longueur d'avance. Quant à la formation professionnelle duale, courante en Suisse, elle passait pour démodée. Toutefois, personne ne pouvait nier une chose: le chômage des jeunes en Suisse était, et est toujours, plus bas que dans d'autres pays. Cela aurait-il un lien avec la formation professionnelle? Quoiqu'il en soit, on sent que d'autres pays

sont devenus plus ouverts face à leurs problèmes et qu'ils reconsidèrent la question de la formation professionnelle. Celle-ci connaît un petit renouveau au niveau international. Il est important désormais pour la Suisse de parvenir à bien positionner la formation professionnelle et à obtenir une meilleure reconnaissance de ses diplômés au niveau international.

### 6. Apprentissage informel

Actuellement, la plupart des carrières professionnelles ne se déroulent plus d'une manière rectiligne. Il est normal de changer de métier. Un système de formation doit pouvoir maîtriser de tels changements. La nouvelle loi sur la formation professionnelle prévoit que les personnes qui ont acquis leurs compétences professionnelles non pas dans le cadre d'un apprentissage déterminé, mais en travaillant plusieurs années dans un certain domaine, et qui ont atteint le niveau professionnel d'une personne ayant suivi une formation, pourront, elles aussi, obtenir un diplôme reconnu. Ce système dit de validation des prestations de formation est actuellement en train d'être mis au point.

### 7. Développement de l'offre de places d'apprentissage

Dans les 14 dernières années, la politique a dû faire face à une crise en matière de places d'apprentissage. Pendant toutes ces années, la demande de places a été plus importante que l'offre. Plusieurs milliers de jeunes et leurs parents ont appris chaque année qu'il était difficile, parfois même impossible, d'accéder au monde du travail. Du côté de la formation professionnelle, cela a induit plusieurs choses. Non seulement des mesures d'intégration ont été prévues et mises en œuvre (voir le point 3), mais encore l'économie a également créé plus de 25'000 nouvelles places d'apprentissage. L'une des raisons principales de ce succès réside dans le fait qu'en raison de l'organisation des apprentissages en Suisse, la formation d'apprentis est rentable pour une entreprise.

L'art de mener une politique de la formation professionnelle consiste à remplir parallèlement trois exigences:

- ▶ La formation professionnelle doit garantir la qualité. Les personnes formées doivent maîtriser la profession apprise
- ▶ Le contenu des cours doit être d'actua-

### L'ODEC se mobilise pour...

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

### Prestations de l'ODEC

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

lité. Les personnes formées doivent maîtriser ce dont on a besoin aujourd'hui (et demain)

- ▶ Dans la formation, dépenses et recettes doivent s'équilibrer. C'est à cette condition seulement que les entreprises seront nombreuses à être prêtes à investir dans la formation.

Ces dernières années montrent que la formation professionnelle est capable de remplir ces trois exigences. Il faudra tout mettre en œuvre pour qu'il en aille de même à l'avenir. <

\* L'objectif, d'ici à l'année 2015, est d'amener à 95% le pourcentage des moins de 25 ans, titulaires d'un diplôme du degré secondaire II. Actuellement, environ 89 % des jeunes adultes ont un titre de formation du degré secondaire II. Sur le marché de l'emploi, les adultes dépourvus d'un tel titre sont de plus en plus considérés comme un groupe à risque. Il est donc de l'intérêt de l'économie et de la société que ce pourcentage augmente. Ces lignes directrices contiennent des mesures permettant de remplir cet objectif et exigeant des investissements supplémentaires tant des pouvoirs publics que de l'économie. Tiré de: Lignes directrices pour l'optimisation de la transition scolarité obligatoire - degré secondaire II, S.1, 2006.



## Osons en être fiers

Patrick Hähni, Comité central

*Lorsque nous réfléchissons à comment mieux positionner le diplôme ES dans l'économie, nous devrions d'abord clarifier la question de base «qu'est-ce qui fait que nous nous trouvons à la traîne derrière les universités et les hautes écoles?»*



Sommes-nous moins bons? En savons-nous moins? Il n'est pas possible de répondre à ces questions en un mot, qu'il soit positif ou négatif. Seule la question suivante obtient une réponse clairement positive «Nous vendons-nous moins bien qu'eux?»; et là, je ne pense pas au milieu professionnel, mais en dehors, dans la société.

Combien de fois ai-je entendu dans ma vie professionnelle «J'ai un diplôme HES» ou «J'ai un doctorat»? Mais personne encore ne m'a mis son diplôme ES sous le nez. Pourquoi donc? Je n'en sais rien. Les qualités d'un collaborateur ne dépendent pas du titre, mais plutôt de ce qu'il en fait. Une formation effectuée dans une école supérieure, doublée d'une formation continue, dure la plupart du temps aussi longtemps que des études dans une haute école spécialisée, et cela souvent en parallèle d'une activité professionnelle à 100%. Pourquoi devrions-nous donc nous sentir de moindre valeur?

Je suis persuadé qu'il y a des diplômés ES qui évoluent dans le monde professionnel actuel sans que l'on sache qu'ils ont un tel diplôme. Comment voulons-nous nous positionner dans l'économie si nous ne sommes pas reconnus et si nous ne nous faisons pas reconnaître? Comment voulons-nous être entendus si nous nous taisons? Si lors de discussions professionnelles qui s'embourbent, quelqu'un conclut «moi, j'ai étudié ceci, je veux que vous fassiez A», pourquoi ne pourrions-nous pas lui opposer «moi, j'ai un diplôme d'une école supérieure, c'est ma décision et nous faisons B»?

Sans m'étendre davantage, je prétends seulement que ce scénario est plausible pour au moins une minorité. Et c'est bien dommage. Il est évident qu'il faut du courage dans la situation actuelle, pour faire valoir un titre ES face à un autre diplôme prétendu meilleur. Mais ce courage va être de plus en plus nécessaire.

Comprenez-moi bien: je n'ai rien contre les hautes écoles spécialisées HES, mon frère en est issu; je n'ai rien non plus contre les étudiants, mon second frère l'a été; je ne dis pas non plus que les diplômés ES sont meilleurs que les autres.

Dans notre système de formation professionnelle dual, nous avons différents types d'experts: nous pouvons engager des théoriciens là où il faut des théoriciens; des praticiens là où il en faut; et les deux là où les deux sont nécessaires. Notre économie a besoin de ces

deux types d'experts. C'est pourquoi il n'y a aucune raison de cacher un diplôme ES derrière un titre universitaire, ou pire de le taire. De plus, il est foncièrement faux de ne mentionner son diplôme ES dans son curriculum vitae qu'après avoir pu effectuer un post-grade HES. Je suis économiste d'entreprise diplômé ES et fier de l'être. J'ai mis ce titre dans mes coordonnées de courriel et sur mes cartes de visite.

Comme je l'ai déjà mentionné: ce n'est pas le diplôme ou le titre qui est décisif, ce sont les aptitudes individuelles. Personne n'est omniscient de par son diplôme. Et il n'y a aucune raison que nous soyons moins fiers de notre diplôme et de notre titre que les autres. Rassemblons notre courage, et soyons fiers, fiers d'être des diplômés ES! Et plus nous aurons du courage, et moins nous en aurons besoin ... <

## Plan d'études cadre ES approuvé

### Spécialiste des services de la navigation aérienne dipl. ES / spécialiste des services de la navigation aérienne dipl. ES

Les spécialistes des services de la navigation aérienne sont des spécialistes du traitement des données relatives à la circulation et à la sécurité aériennes. Ils reçoivent et rassemblent des informations provenant de sources diverses, les contrôlent, les valident, les préparent en fonction des clients et les mettent à disposition en temps voulu. Les spécialistes des services de la navigation aérienne assument une fonction de centralisation des données.

Vous êtes sans conteste des spécialistes chargés d'une haute responsabilité professionnelle et de tâches complexes. Par contre votre responsabilité de conduite est notablement faible. Plusieurs activités des spécialistes des services de la navigation aérienne sont essentielles pour la sécurité aérienne, et donc soumises à des dispositions strictes. Le facteur temps est critique pour nombre de tâches, qui doivent être réalisés en permanence, 365 jours sur 365 et 24 heures sur 24, avec une qualité d'exécution constante. Pour ce faire, la procédure de relais doit assurer une continuité parfaite des activités et garantir que la personne qui reprend le

poste dispose de toutes les informations actuelles et nécessaires. Cette dernière doit également être physiquement et mentalement apte à assumer sa fonction. Les spécialistes des services de la navigation aérienne veillent à cet égard à préserver leur bonne santé personnelle.

Les spécialistes des services de la navigation aérienne travaillent principalement dans deux domaines: la gestion des informations aéronautiques ou Aeronautical Information Management (AIM) et l'Air Traffic Management Support (ATM Support). Dans le cadre de l'AIM, ils mettent à disposition avant tout des données et documents aéronautiques servant notamment à élaborer les plans de vol. Ils offrent conseils et soutien aux clients.

Dans le domaine de l'Air Traffic Management Support, ils analysent principalement le trafic en cours, prennent les dispositions nécessaires à la gestion des flux de trafic et tiennent à jour la représentation de l'espace aérien. Ils contribuent ainsi à un déroulement de trafic fluide et qui ménage l'environnement. Ils s'occupent également du traitement des données de vol nécessaires en permanence à l'activité des centres de contrôle aérien.

Tiré du site de l'OFFT

# Salaires 2009/2010

L'ODEC et la société INCON Unternehmensberatung effectuent pour la cinquième fois cette enquête sur les salaires. L'analyse contient les données des titulaires de diplômes ES des secteurs Technique (T), Gastronomie/Tourisme (GT) et Economie (W).

L'étude salariale promeut la transparence du profil des diplômées et des diplômés ES. Elle aide tant les employeurs que les employés ES, en leur fournissant une meilleure vision du milieu des titulaires d'un diplôme ES.

Le sondage des salaires permet la transparence des salaires des diplômés ES. Les employeurs et les diplômés ES y trouveront des informations fondamentales nécessaires pour entamer des négociations salariales sur des bases équitables et objectives. Les différentes données issues de l'enquête, telles que orientation, fonction, branche, âge, ou lieu de travail, fournissent finalement ensemble la situation de base pour négocier un salaire ou faire le point. Les diplômés ES frais émoulus y trouveront aussi un instrument adéquat pour estimer leur futur salaire.

La collecte des données s'est effectuée en ligne sur Internet. En partant d'une base d'env. 14'300 personnes, le taux de réponses est de 15% (2'112 réponses, dont T = 1'312, GT = 450 et W = 350). Par rapport au dernier sondage (2007/2008), nous avons obtenu 12% de réponses en plus. Cet échantillon peut être considéré comme représentatif.

## Généralités

L'âge moyen de tous les diplômées/diplômés interrogés est de 37.4 ans (T = 40.3, GT = 31.3, W = 34.2). Le revenu annuel moyen brut de toutes les personnes interrogées s'élève à env. CHF 97'900.-, (T = 101'600.-, GT = 80'800.-, W = 106'000.-); les économistes d'entreprise gagnent actuellement en moyenne 4.3% de plus que les techniciennes/techniciens, et les diplômées/diplômés du secteur Gastro 20.5% de moins. La médiane de tous les revenus se situe vers CHF 94'000.-. Par rapport au sondage 2007/08, le revenu moyen a augmenté de 2.6%.

Au total, 19.6% des réponses sont données par des femmes (précédemment 15.4%). Deux-tiers de ces réponses sont issues du domaine ES Gastro. La différence de salaires entre hommes et

femmes s'élève ici à CHF 18'700.-. Pour une différence d'âge de moins de 3 ans et à formation équivalente, les femmes gagnent 20.3% de moins que leurs homologues masculins. Ce chiffre – contrairement à toute attente – a continué à croître au cours des 4 dernières années.

63% des personnes interrogées ont obtenu pour 2009 une augmentation de salaire réelle (2007/08 = 62%). Cette valeur correspond – en tenant compte de la situation du marché de l'emploi régnant l'année précédente – aux attentes. Sous cet aspect, le domaine économie (W) est à nouveau en tête avec 71.8% (T = 67%, GT = 45.8%).

32.2% de tous les techniciennes/techniciens ont suivi des études post-diplôme EPD (GT = 24.8%, W = 33.4%). Le salaire moyen d'un titulaire EPD est chez les techniciens de 18.3% (GT = 16%, W = 16.8%) supérieur à celui d'un diplômé qui n'a suivi aucune étude post-diplôme.

Le sondage livre une quantité d'autres informations. Voici quelques brefs commentaires relatifs aux résultats relatifs aux critères les plus importants:

## Branches

Les économistes d'entreprise obtiennent les meilleurs salaires (CHF 122'500.-) dans la branche «Services informatiques». De même que celui qui travaille dans la branche «Administration» gagne bien davantage que la moyenne dans les trois secteurs de formation analysés. Dans les branches «Restauration/Gastronomie» (GT), «Hôtellerie/Hébergement» (GT) et «Evènements» (GT), les salaires moyens sont env. 10% en dessous des valeurs moyennes des autres branches.

## Age

Plus on vieillit, plus on gagne. Les techniciennes/techniciens de plus de 40 ans gagnent env. 54% de plus que leurs collègues de moins de 30 ans (GT = 107%, W = 55%). La très grande amplitude dans le secteur Gastro/Tourisme prouve qu'il y a matière à intervenir dans les différences entre hommes et femmes.

## Formation

Pour les techniciennes/techniciens, c'est la branche de l'industrie graphique qui est en tête. Celui qui s'est spécialisé en plus en informatique, dans les techniques d'exploitation ou dans le sanitaire gagne plus que la moyenne. Les salaires les plus bas se trouvent dans l'orientation «Bois», à savoir env. CHF 88'600.-.

Dans le secteur économie, les 25 informaticiens de gestion gagnent CHF 17'500.- de plus que leurs collègues qui ont approfondi leur études en économie d'entreprise.

## Fonction/Position

Les disparités salariales entre les fonctions hiérarchiquement inférieures (assistant/e, collaborateur/trice) et supérieures (direction) correspondent à un facteur 1.6 pour les techniciens (GT = 1.5, W = 1.8).

## Débutants

Celui qui a terminé ses études il y a moins de deux ans gagne bien moins. Le salaire de base des techniciennes/techniciens est d'env. CHF 81'100.- (G = 64'900.-, W = 94'400.-).

## Géographie

Dans les cantons AI, JU, VS, VD et TI, le salaire annuel moyen de toutes les personnes interrogées se situe sous les CHF 90'000.-; par contre, dans les cantons BL, BS, GE, NE, et ZH, il est d'au moins CHF 100'000.-. Le canton de Zoug est très en tête avec CHF 113'200.-. <

## Enquête salariale 2009/2010

### Prix de l'enquête sur les salaires:

CHF 35.-, Membres ODEC CHF 10.-

### Commande:

[www.odec.ch/salaires](http://www.odec.ch/salaires)

*Tout excédent résultant des ventes sera affecté à la poursuite des buts de l'ODEC.*



Entretien avec Stéphane Camélique\*, par Florence de Bondeli

## Du développement personnel au développement durable

*Après avoir reçu plusieurs fois la promesse de reprendre l'entreprise des autres et avoir à plusieurs occasions, avec succès, dû remplacer le patron, Stéphane Camélique se dit qu'il pourrait donc tout aussi bien conduire sa propre société... ce qui fut dit, fut fait!*

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

En 2003, j'ai créé ma société «Etanchéité Camélique SA», que je dirige aujourd'hui encore. En 2007, je me suis associé à mon frère Alain (architecte) pour créer en 2008 l'entreprise «Dimension Solaire Sarl» que je dirige aussi aujourd'hui. Et en 2009, nous avons ouvert une succursale de ces deux sociétés à Rosé/FR.

Mon parcours professionnel, au cours duquel j'ai eu à seconder à plusieurs reprises les directeurs, voire à les remplacer épisodiquement, m'a permis de voir que je pouvais diriger une équipe, faire tourner une PME, développer les affaires et faire valoir mes connaissances et expériences passées. D'ailleurs, à chaque fois j'avais été engagé avec l'idée que je reprenne, à plus ou moins brève échéance, les entreprises en question. Malheureusement, les bonnes intentions initiales ne se sont pas réalisées pour diverses raisons indépendantes de ma volonté.

C'est suite au virage que j'ai amorcé en 2001 dans tous les domaines, professionnels et privés, que j'ai finalement créé ma propre entreprise, en partant de zéro, avec un contremaître, quelques temporaires en fonction des mandats décrochés et bien sûr quelques clients potentiels.

Comme conducteur de travaux, je dirige ma société d'étanchéité. L'étanchéité ayant très souvent à faire avec la problématique des toits plats et que les solutions liées au solaire se posent très souvent également sur les toits, nous avons très vite vu avec mon frère qu'il y avait des synergies à développer. Nous avons donc fondé «Dimension Solaire» et combinons les activités d'étanchéité concrètes avec les services à la clientèle pour l'élaboration de solutions solaires. Etant sensibles à l'écologie, à l'environnement, au développement durable, etc., nous pro-

posons le solaire comme une plus-value. C'est une solution moderne, un mode de vie très actuel, et surtout nous l'offrons comme solution globale tout en garantissant en permanence l'étanchéité de la toiture.

*Que vous ont apporté les études ET/ES?*

J'ai suivi la filière «conducteur de travaux» dans une ET à Fribourg. Cette école exige (exigeait en tout cas à l'époque) un pré-stage professionnel pratique d'un an pour les détenteurs d'un CFC «non pratique» comme celui de dessinateur en bâtiment, puis 2 ans d'études à plein temps entrecoupés par une année de stage pratique.

Les avantages ou points forts que je vois dans une telle formation, c'est la «justesse» des cours dispensés. Tous les enseignants sont non seulement issus des domaines enseignés, mais en plus ils sont encore actifs dans ces domaines. Leur enseignement reflète donc la réalité du terrain et apporte des problèmes/solutions concrets et non idéalistes. En fait, les cours reconnus «ennuyeux» étaient donnés par des enseignants certes experts, mais qui n'étaient plus actifs dans le domaine. On avait l'impression que les cours se répétaient année après année sans être actualisés.

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

De mieux intégrer et faire valoir cette valeur ajoutée qu'est la formation pratique ES, que ce n'est pas de la théorie inapplicable, bien au contraire! Toutes les branches que j'ai suivies m'ont été tôt ou tard utiles. Tout au plus, pour moi, des notions de droit supplémentaires auraient pu être dispensées.

Quant à y enseigner, je l'ai proposé à mon ancienne école ET, après avoir présenté aux élèves ma société et une technique spéciale de collage d'étanchéité à

froid. Malheureusement, il n'y a pas eu de suite.

*En quoi le paysage de la FP pourrait-il être amélioré?*

J'ai l'impression que le niveau de formation ES est encore et toujours considéré comme le parent pauvre des formations professionnelles, qu'il n'est pas assez bien connu, ni reconnu, et que sa valeur ajoutée n'est pas assez mise en évidence. J'ai même vécu le cas où le professeur nous avait tout simplement «oubliés» au profit d'une classe d'ingénieurs civils qui effectuaient leur travail de diplôme... De source sûre, les choses se sont nettement améliorées depuis.

*Comme directeur, vous dirigez des collaborateurs; comment cela se passe-t-il?*

Actuellement, nous comptons 12 collaborateurs (j'en engage env. 2 par année) et 3 administratifs. Leur âge moyen est d'env. 35 ans, et leur ancienneté dans mon équipe est d'env. 3 ans. Ensuite, ils quittent carrément ce métier et se reconvertissent dans un autre domaine moins rude.

J'ai une «certaine» habitude à engager des collaborateurs. J'aime cependant bien disposer d'un dossier de candidature complet pour être prêt à recevoir la personne et ne pas être pris de court par certaines des particularités qui font justement cette personnalité. Mon souci premier est ses compétences, quel que soit son genre (M/F), milieu culturel, origine patronymique, formation prof. (ES ou non). Quant à pouvoir engager des apprentis, nous avons lancé la procédure, mais le jeune âge de notre/nos sociétés ne facilite pas cette démarche et les apprentis étancheurs sont rares.

Tous les matins, je rencontre mes collaborateurs et j'y tiens beaucoup. Actuellement, nous approchons la taille maximale car je souhaite garder une taille humaine et familiale à nos entreprises. Je veux rester proche de mes collaborateurs, étancheurs et autres ouvriers spécialisés, afin de pouvoir les soutenir en cas de difficultés sur des chantiers ou de caprices de la météo qui bouleversent régulièrement nos travaux et leur planification.

*Quels perfectionnements suivez-vous, ou voulez-vous ou voudriez-vous suivre?*

J'aimerais bien me perfectionner dans le solaire, mais pour l'instant, je laisse mon frère s'y spécialiser. Une autre envie serait de me spécialiser dans le domaine de

l'expertise immobilière, il y a d'ailleurs un MAS organisé à Fribourg et Lausanne.

#### *Votre relation à l'ODEC?*

J'en suis membre depuis 2005 et Ing. Eur-Eta depuis 2006. J'utilise cette mention sur mes cartes de visite, et comme elle intrigue mes clients qui ne connaissent pas ce titre, cela éveille leur curiosité et permet d'emblée d'établir une relation plus personnelle.

Il est impératif que l'ODEC persévère dans ses missions. Peut-être que s'il y avait davantage de parlementaires issus d'écoles ES/ET, cette formation aurait une meilleure visibilité et réputation?

#### *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. Mon parcours professionnel a été plutôt linéaire et direct. Direct car cela fait partie de ma personnalité d'être direct. De plus, je suis plutôt intuitif, et mon intuition ne m'a jamais trompé. Si ma raison intervient et me fait dévier de mes premiers choix ressentis, j'ai constaté plus d'une fois par la suite devoir m'en mordre les doigts.

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

Je suis un homme du présent, car le passé est passé et le futur pas encore là...! Néanmoins, pour ce qui est de l'avenir, j'aimerais continuer à développer l'axe solaire de nos activités et développer d'autres activités manquantes à nos vies professionnelles actives. Pour ce qui est de mon propre avenir, je me souhaite une vie un peu plus calme, régulière et moins stressante. Le domaine de l'étanchéité est un domaine très dépendant des caprices de la météo. Ce qui m'indispose, c'est que ces caprices remettent en question la planification de chantiers et donc les promesses que j'ai faites à mes clients. Après bientôt 20 ans de conduite de chantiers, je préférerais m'orienter dans le conseil et les services. D'ailleurs, il est question d'engager bientôt un technicien pour précisément diriger les équipes et planifier les chantiers, afin que je puisse me consacrer davantage à la clientèle, au conseil, et évidemment développer «Dimension Solaire».

#### **\* Carte d'identité**

Nom: Stéphane Camélique

Naissance: 1969

Nationalité: suisse

Professions: CFC de dessinateur en bâtiments (89), diplôme ET/ES de conducteur de travaux (94)

Activité prof. actuelle: fondateur, administrateur et directeur de Etanchéité Camélique SA; cofondateur, administrateur et directeur de Dimension Solaire Sàrl, à Bulle/FR et Rosé/FR

Activités extra-prof.: Unihockey, ski, tennis, voyages, développement personnel, Membre de la Vénérable Abbaye des Maçons (Confrérie de St-Théodule)\*\*\*, Président du club de soutien «Le Gottéron» du HC Fribourg Gottéron

\*\*Abbaye des Maçons (1391)

«Les abbayes sont une survivance de l'organisation professionnelle au Moyen-âge. Les citoyens qui avaient un métier l'exerçaient dans le cadre d'une corporation (abbaye): celle-ci réglementait l'accès à la formation et à la pratique du métier, les normes de qualité, les tarifs et les prix, la concurrence... La corporation ne constituait pas seulement une association professionnelle regroupant maîtres, compagnons et apprentis; elle était aussi une confrérie religieuse, placée sous la protection d'un patron céleste, saint Théodule en l'occurrence pour les maçons. Puis, dès le XIXe, elle s'ouvre à d'autres métiers du bâtiment. Certains abbayes maintiennent leurs traditions, et participent aux cérémonies en grand appareil, avec leurs monumentales torchères processionnelles. A Fribourg, les corporations n'ont pas le caractère élitaire fermé qu'on leur connaît à Bâle ou à Zurich (Zunft); elles ont même un quota de sympathie élevé dans la population. Contrairement à ce qui peut se passer ailleurs, il n'existe aucune relation entre l'Abbaye des Maçons et la Franc-maçonnerie.»



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

Comme homme du présent, je vis à fond l'instant présent, et suis donc totalement présent dans l'activité du moment, quelle qu'elle soit. Après 2001, lorsque j'ai changé de cap dans tous les domaines de ma vie, j'ai certes eu des phases de doute. Mais depuis environ 3 ans, après avoir fait pas mal de développement personnel, je suis devenu plus serein et confiant. Confiant en moi, confiant en mes décisions, confiant en la vie. Ma famille me pousse car elle est fière de ma situation professionnelle, elle me suit car je vais vite, mais elle me freine aussi quand j'en fais... trop!

Deux choses cependant m'insupportent: l'injustice et l'incompétence. Pour moi, chaque personne a sa place dans le monde. Encore faut-il justement qu'elle occupe cette place et non une autre qui lui conviendrait moins, la rendrait moins compétente, lui causerait à plus ou moins long terme des tensions avec son entourage. Qu'une personne constate qu'elle n'est pas efficace, compétente et heureuse à son poste de travail, devrait en changer. De nos jours, de nombreuses occasions et moyens de réinsertion, de réorientation, de requalification sont disponibles.

#### *Que souhaitez-vous au monde?*

Justement, que chacun occupe la place qui lui revient et que les mouvements du monde se calment un peu! J'ai par exemple l'impression que Barak Obama, comme précurseur, est arrivé un peu trop tôt et qu'il rencontre encore trop d'adversité, de vents contraires pour pouvoir réussir.

#### *Quelle conclusion?*

L'étanchéité est une activité que l'on ne peut pas faire à moitié, ou à peu près. Cela ne doit pas ou plus couler du tout! Le 100% est donc impératif. Ce métier est très exigeant et cela correspond bien à mon caractère. D'ailleurs, je suis d'abord plus exigeant avec moi-même qu'avec les autres. A moyen terme cependant, je souhaiterais avoir des activités qui exigent moins de stress et de rigueur. Le solaire permet justement cet aspect car c'est une façon de vivre, c'est dans l'air du temps et cela relève du développement durable. L'étanchéité exige une solution totale et une action immédiate, c'est donc une activité du présent, alors que le solaire constitue une vision pour l'avenir.

L'entretien fut réalisé en face à face



**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