

INFORMATION FLASH

Informationsbulletin der Gruppe *IngCH Engineers Shape our Future*

No. 26, Februar 2005



Editorial

Gesucht: 150 bestens qualifizierte Ingenieurinnen und Ingenieure

von Ulrich Looser,
Chairman und Partner, Accenture AG

Als weltweit tätiges Management-, Technologie- und Dienstleistungsunternehmen hat Accenture ein Personalproblem, um das es die Konkurrenz wahrscheinlich beneidet: Damit die angestrebte Wachstumsstrategie umgesetzt werden kann, müssen dieses Jahr in der Schweiz etwa 150 und im gesamten deutschen Sprachraum sogar rund 1000 neue Professionals eingestellt werden. Da stellt sich natürlich die Frage, wie höchstqualifizierte Bewerber in solcher Zahl zu finden sind.

Ein offensichtliches Grossangebot von Stellensuchenden bilden die Diplomanden von Universitäten, ETH, EPFL und Absolventen von Fachhochschulen. Die schweizerische Personalberatungsfirma Universum führt jedes Jahr auch in der Schweiz eine Befragung jener Studierenden durch, die in naher Zukunft ihre Studien abschliessen und ins Erwerbsleben treten. Dabei wird

nach dem idealen Arbeitgeber gefragt und ein entsprechendes Ranking erstellt. Auch die Motive, welche die Befragten für ihre Arbeitgeberentscheidung anführen, sind aufschlussreich.

Was erwarten die Neueinsteiger von ihrem ersten Arbeitgeber? Zuerst auf der Prioritätenliste stehen internationale Karrieremöglichkeiten. An zweiter Stelle findet sich die flexible Arbeitszeitgestaltung. Danach werden laufend anspruchsvollere Aufgaben sowie interne Weiterbildungsmöglichkeiten verlangt. Fast ebenso wichtig ist der Wunsch nach Managementverantwortung. Noch vor Lohn, Gehalt und Fringe Benefits steht im gesamtschweizerischen Durchschnitt die Arbeitsplatzsicherheit. Die grosse Mehrheit der Befragten erwartet Jahreslöhne im Bereich von 70'000 bis 90'000 Franken, aber diese Erwartung rangiert deutlich tiefer beim Entscheid für einen bestimmten Arbeitgeber.

So aufschlussreich die Ergebnisse solcher Gesamtbefragungen auch sein mögen, den Anstellungsentscheid fallen letztlich nicht die in der Universum-Untersuchung Befragten, sondern die potenziellen Arbeitgeberfirmen. Für diese ist es zweifellos eine Herausforderung, Studienabgänger ohne berufliche Erfahrung einzustellen. Wir erhielten im letzten Jahr insgesamt 80 derartige Bewerbungen und entschieden uns für einen unkonventionellen Weg zur Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber.

Es gehört zu unseren Unternehmensgrundsätzen, dass wir Wert auf «the best people» unter den Bewerbern legen, und dies macht die Rekrutierung noch anspruchsvoller. Darum luden wir eine Vorauswahl von knapp der Hälfte der Bewerber zu einem so genannten Accenture Camp für drei Tage in ein Hotel nach Luzern ein. Die Rekrutierungsziele gingen in zwei Richtungen: 21 Bewerber interessierten sich für Stellen im Consulting-Bereich, 18 in jenem der Accenture Technology Solutions (ACS). Zuerst wurde den Teilnehmern mit Präsentationen und in Gesprächen mit Accenture-Mitarbeitern ein vertiefter Einblick in das Unternehmen

AUS DEM INHALT

Gesucht: 150 bestens qualifizierte Ingenieurinnen und Ingenieure
Editorial von Ulrich Looser, Accenture AG 1

Brückenschlag zwischen Mensch und Technik
Eine Ausstellung im Verkehrshaus Schweiz 2

Die Lehrlingsausbildung ist sehr wichtig
Interview mit Patrick Kilchmann, Mitglied der Konzernleitung von AMMANN Group 3

Studierende der Pädagogischen Hochschulen als Multiplikatoren
Schüler mit technischen Themen begeistern 5

geboten. Dann wurden die Teilnehmer anhand ihrer Persönlichkeitsprofile in Gruppen aufgeteilt und erhielten gemeinsam die erste Aufgabe: Erstellung des Menüs für das Nachtessen, Beschaffung der nötigen Zutaten in den Geschäften der Stadt unter Einhaltung des Budgets, zu kochen, anzurichten und zu servieren. Es resultierte eine kulinarische Leistung, die dem Accenture-Motto «High Performance Delivered» durchaus entsprach.

Am zweiten Tag, dem «Personal Decision Day», ging es um die individuelle fachliche Beurteilung der Bewerber. Dies geschah anhand einer im Team zu erarbeitenden Fallstudie mit Problemanalyse, einem IT-Lösungsvorschlag und Darstellung der finanziellen Aspekte. Die Lösung musste in Form einer Präsentation einem Gremium von Accenture-Partnern als simulierter Kunde vorgestellt werden. Es ging dabei weniger um eine Prüfung als um einen Dialog – die Bewerber sollten einerseits Einblick in die Unternehmenskultur und Arbeitsweise von Accenture erhalten und dabei andererseits auch ihre eigene Persönlichkeit sowie Fähigkeiten einbringen können. Ein Fondue-Essen in lockerer Atmosphäre auf einem Vierwaldstättersee-Dampfer beschloss den Tag. Am dritten Tag wurde dann die Auswertung aus dieser längeren und intensiven Begegnung bekannt gegeben und eingehend mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern besprochen. Dabei erwies sich, dass fast alle Bewerber

Ingenieur-Berufswelten: Eine Ausstellung im Verkehrshaus Schweiz

Brückenschlag zwischen Menschen und Technik

(rz) Gemeinsam mit dem Verkehrshaus in Luzern plant Engineers Shape our Future (IngCH) eine Ausstellung über Ingenieur-Berufswelten, die ein Jahr dauern wird. Das Verkehrshaus ist das meistbesuchte Museum der Schweiz und das grösste Verkehrsmuseum in Europa. Mit der Ausstellung soll eine Brücke geschlagen werden zwischen technischen Exponaten und Menschen, die im Bereich Technik arbeiten. Auf Stellwänden sind Laufbahnen und Projekte von Ingenieurinnen und Ingenieuren dargestellt. Zu dem können die teilnehmenden Organisationen mit eigenen Exponaten das Bild der betreffenden Berufswelt ergänzen. Geplant sind acht ActionDays, an denen Ingenieurinnen und Ingenieure direkt über ihren Werdegang und ihren Berufsalltag Auskunft geben und so für die jungen Besucher Vorbildfunktion übernehmen. **Die Events zur Eröffnung dauern vom 16. bis 18. September 2005.**



Das erste Globi-Sachbuch «Globi als Ingenieur» erscheint im September 2005

Globi als Ingenieur

(rz) Im Rahmen der Aktivitäten zur Förderung des Technikverständnisses als Teil der Allgemeinbildung sollen mit einem neuen IngCH-Projekt bereits Kinder von 8 bis 12 Jahren angesprochen werden. Dazu kooperiert IngCH mit dem Globi-Verlag. **Globi ist die ideale Figur, um Kindern Technik näher zu bringen.** Er hat spontan kreative und oft unkonventionelle Ideen zur Problemlösung. Er probiert lustvoll aus und trifft dabei auch oft nicht ins Ziel. «Ich habe noch nie etwas durch rationale Überlegungen entdeckt», hat Albert Einstein festgestellt. Die Kinder sollen spielerisch einen Einblick in die verschiedenen Ingenieur-Berufswelten erhalten. Sie sollen mit Interesse verfolgen, wie kreative Lösungen für technische Probleme gefunden werden und einen Zugang dazu bekommen, wie Alltagsgegenstände, wie Handys oder Taschenlampen, funktionieren. Zudem wird der Blick auch in die



Zukunft gerichtet: Wie wird geforscht – und wie werden solche Forschungen unsere Welt verändern.

In der Begleitgruppe wirken rund 20 Personen aus IngCH-Mitgliedfirmen, aus ETH, FH, Gymnasien, von SBB und SVIN mit. Von diesen Personen, die in der Praxis verankert sind, stammen unzählige tolle Ideen, die anlässlich eines Workshops selektioniert wurden. Diese Fachleute werden auch dafür sorgen, dass die 14 bis 16 Geschichten über je 6 Seiten wissenschaftlich richtig sind und die Illustrationen stimmen.

Es kamen so viele ausgefüllte Fragebogen zurück, dass der Globi-Verlag ein zweites «Technik-Sachbuch» für 2006 plant. Das Erscheinen des ersten Globi-Technik-Bandes wird am 21. September 2005 im Technopark Zürich gefeiert.

Globi als Ingenieur, 16,5 cm x 28 cm, vierfarbig, ca. 96 Seiten, broschiert, Reihe GlobiWissen, www.globi.ch

EducaTech – die neue Plattform für Technik im Unterricht

SATW, Swissmem und IngCH haben die neue Site www.educatech.ch realisiert.

(rz) Das Gefäss besteht – nun soll der Inhalt generiert werden. Firmen, Institutionen, Organisationen und Einzelpersonen, die Informationen zu möglichen Inhalten für die Site haben, können diese direkt über Internet kommunizieren. Vom Museumsbesuch über Lehrmittel bis zu konkreten Unterrichtsvorschlägen sind Hinweise gefragt. Erst eine bunte Palette von Contents macht die Seite für die primäre Zielgruppe von Lehrpersonen attraktiv. Die Homepage von EducaTech enthält einen Textblock, die Rubrikenauswahl sowie die zwei Kästen «Themenkreise» und «Schulstufen». Die Schulstufen reichen bis zur Sekundarstufe I, also für Inhalte für SchülerInnen vom Kindergarten bis ca. 15 Jahren. Die Benutzung von EducaTech ist unentgeltlich und nutzerfreundlich.

EducaTech sucht Sponsoren. Wer sein Logo auf der Hauptseite plazieren, bei der Abfrage exklusiv als Organisation erscheinen und damit direkt verlinkt sein möchte, kann sich mit Herrn Dr. Lukas Weber von der SATW in Verbindung setzen.

lukas.weber@satw.ch, Tel: 01 226 50 11

Interview mit Patrick Kilchmann, Mitglied der Konzernleitung von AMMANN Group, Langenthal

Die Lehrlingsausbildung ist sehr wichtig

(mds) Herr Kilchmann, Ammann Group ist eines der erfolgreichen Industrieunternehmen, die man relativ wenig kennt. Was sind dessen Tätigkeitsgebiete?

Kilchmann: Unser Kerngeschäft ist die Bauausrüstung. Sie hat zwei Hauptprodukte mit eigenständigen Geschäftsfeldern: Anlagen zur Herstellung von Asphalt einerseits sowie von Beton andererseits. Der zweite Bereich ist die Herstellung von Verdichtungsmaschinen, nämlich Walzen, Platten, Grabenwalzen zum Verdichten von Erdmaterial und Asphalt. Wir sind demnach ein wichtiger Zulieferant der Bauindustrie. Zwei wesentliche weitere Bereiche der Ammann Group sind einerseits die Avesco – der Caterpillar-Händler für die Schweiz – und Ammann Yanmar, das mit einem japanischen Unternehmen erfolgte Joint Venture in Frankreich, mit dem wir gemeinsam Mini-Bagger herstellen. Ammann hat heute weltweit rund 2500 Mitarbeiter, davon 1000 in der Schweiz.

Welches sind Ihre wichtigsten Absatzmärkte im In- und Ausland?

Kilchmann: Die wichtigsten Absatzmärkte sind an allererster Stelle Westeuropa mit den drei Hauptmärkten Deutschland, Frankreich und UK. Wir sind jedoch auch im gesamten osteuropäischen Raum präsent mit lokalen oder eigenen Verkaufsorganisationen, je nachdem, ob es Systeme oder Maschinen sind. Weitere



Patrick Kilchmann

Absatzmärkte sind Länder des mittleren Ostens, China und die USA im Bereich der Maschinen. Von uns nur punktuell abgedeckt werden derzeit Afrika, Südamerika und im Bereich der Systeme die USA.

Wie beurteilen Sie die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Schweiz in preislicher und qualitativer Hinsicht heute und in den kommenden Jahren?

Kilchmann: Die Schweiz hat im Vergleich zu anderen westeuropäischen Ländern keine Nachteile. Wir haben mit unseren Partnern in Frankreich und Deutschland verschiedene Untersuchungen durchgeführt bezüglich Stück- und Lohnkosten sowie Investitionskosten. Wenn man die Vollkosten betrachtet, ist die Schweiz durchaus konkurrenzfähig, in gewissem Masse sogar besser positioniert.

Die Konkurrenzfähigkeit innerhalb von Westeuropa ist vorhanden.

Selbstverständlich sind die Lohnkosten in den neuen EU-Ländern oder in China viel tiefer. Aber meistens sind dort die Kapitalkosten höher und die Produktivität in der Regel viel niedriger. Und das Fertigungs-Know-how ist in der Regel bei weitem noch nicht so entwickelt wie in Westeuropa. Die Höhe der Löhne in der Tschechei im Vergleich zur Schweiz ist immer noch ca. Faktor 1 zu Faktor 8. Auch wenn die Löhne in der Tschechei relativ rasch steigen, wird es noch mehrere Jahre gehen, bis die dortigen Lohnniveaus denen der Schweiz entsprechen. Wir rechnen damit, dass in den nächsten zehn Jahren weiterhin ein Gefälle von mindestens 1 zu 2 zwischen der Schweiz und der Tschechei besteht. Was in der Tschechei aber von Vorteil ist, sind Wissbegierde, Engagement und Lust der Bevölkerung, Neues zu lernen und immer besser zu werden, wie dies übrigens auch in China der Fall ist. Die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Schweiz ist noch vorhanden, auch wenn wir teuer sind. Nur müssen auch wir unsere eigene Wissbegierde und unser eigenes Engagement auf hohem Niveau aufrechterhalten.

Ammann baut erstmals eine Fabrik ausserhalb von Europa, nämlich in China. Was waren die Beweggründe, Produktionsstätten im boomenden, aber aus der Sicht einiger Beobachter auch gefährdeten chinesischen Markt, aufzubauen?

Kilchmann: Es sind im wesentlichen zwei Gründe: Erstens bauen wir die Fabrik für die Anlagen, damit wir im Markt besser verankert sind und Marktanteile gewinnen können. Wir bauen ein Werk, das die Komponenten zusammenbauen wird. Die wesentlichen Know-how-Teile werden weiterhin in der Schweiz hergestellt. Mit dem grösseren Volumen aus China können wir unseren Produktionsstandort Langenthal besser auslasten und damit die Herstellkosten senken. Zweitens wollen wir die hohen Speditionskosten von Europa nach China vermeiden und den Vorteil nutzen, auch lokal sourcen zu können. Ein weiterer Grund ist die Tatsache, dass die Chinesen mehr und mehr Druck ausüben, damit Teile



Fortsetzung Editorial

und Bewerberinnen, denen keine Stelle angeboten werden konnte, den Anlass als persönlich gewinnbringend beurteilten.

Der Erfolg des Events war durchschlagend. Im Consulting-Bereich erhielten 13 Teilnehmer und Teilnehmerinnen Stellen angeboten, und 8 von ihnen unterschrieben gleich einen Arbeitsvertrag. Im ATS-Bereich ergaben sich 12 Angebote und 11 unterzeichneten Verträge. Angesichts dieser Ergebnisse werden wir voraussichtlich das Camp im Sommer 2005 wiederum durchführen. Daneben werden wir

natürlich auch weitere Möglichkeiten der Personalrekrutierung nutzen. So zählen darauf, dass die 150 offenen Accenture-Stellen in der Schweiz innert Jahresfrist mit best qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden können; Hoffentlich haben dabei möglichst viele einen Ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Hintergrund. Wir sind überzeugt, dass solche Bewerberinnen und Bewerber beste Voraussetzungen für eine erfolgreiche Tätigkeit in unserem anspruchsvollen Umfeld mitbringen.

der Wertschöpfungskette lokal anfallen. Die früher grosszügigen Importverbilligungen fallen heute grösstenteils weg, womit ein Absatz von Importgütern in China aussichtslos wird.

Die Berufsbildung wird immer wieder als ein wesentlicher Faktor für die Qualität des Produktionsstandortes Schweiz betrachtet. Immer weniger Firmen bilden jedoch Lehrlinge aus. Einzelne Stimmen sind der Ansicht, dass das Modell der Lehrlingsausbildung in der Schweiz überholt ist. Wie beurteilen Sie als Präsident des AZW – Ausbildungszentrum Winterthur – diese Situation?

Kilchmann: Zwar stimmt es, dass heute weniger Firmen Lehrlinge ausbilden, aber das nur bedingt. Die kleineren Unternehmen betrachten in der Regel die Lehrlingsausbildung nicht mehr als ihr eigentliches Kerngeschäft, deshalb sind sie an Kooperationen und an einer diesbezüglichen professionellen Unterstützung interessiert. Neben dem AZW gibt es ja weitere erfolgreiche und hoch professionelle Berufsbildungs- und Lern-Zentren – denken Sie zum Beispiel an jenes von ABB, Alstom und Bombardier in Baden oder an das gemeinsame Zentrum von SIG und GF in Schaffhausen. Diese Lernzentren können ihre Professionalität auch kleineren und kleinsten Firmen zur Verfügung stellen. Ein solches Modell ist sehr zukunftsfruchtig.

Unter diesen Voraussetzungen sind die Perspektiven ausgezeichnet. Grosse Firmen, wie Siemens, Rieter, aber auch wir, bilden weiterhin Lehrlinge selbst aus. Die Bereitschaft zur Lehrlingsausbildung ist weiterhin da. Das duale System ist nach wie vor ein Wettbewerbsvorteil der Schweiz. Wir stellen das in allen unseren ausländischen Produktionsstätten fest.

Wie viele Lehrlinge bilden Sie derzeit aus?

Kilchmann: Rund 120, was bezogen auf die Anzahl Mitarbeitende in der Schweiz (1000, inkl. Lehrlinge) viel ist. Diese Lehrlinge werden in Langenthal ausgebildet. Die ganze Schweizer Produktion findet ja hier statt. An anderen Standorten in der Schweiz bestehen nur kleine Vertriebszentren.

Wo liegen also die Gründe für die abnehmende Anzahl Lehrstellen? Und was könnte man dagegen tun?

Kilchmann: In Zeiten des steigenden Kostendrucks überlegen sich die Unternehmen natürlich, ob sie sich eine Lehrlingsausbildung leisten können oder nicht.

Deshalb hat die Bereitschaft, Lehrlinge auszubilden, in den letzten Jahren mit der stagnierenden Konjunktur abgenommen. Der Wille, Lehrlinge auszubilden ist – wie bereits erwähnt – aber immer noch da. Die Situation ändert sich vermutlich, sobald es der Wirtschaft wieder besser geht. Und die zunehmende Zahl von Zusammenschlüssen von Firmen, um gemeinsame Berufsbildungszentren aufzubauen, wird ebenfalls positive Auswirkungen zeitigen.

Die Qualität der Ingenieurausbildung in der Schweiz wird immer als ein wichtiges Element für die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Industrie betrachtet. Ist das so, oder haben andere Länder heute einen vergleichbaren Standard erreicht?

Kilchmann: Die Ingenieurausbildung ist und bleibt eine wichtige Voraussetzung für die Konkurrenzfähigkeit unseres Landes. Aber andere Länder haben ebenfalls eine hohe Ingenieurtradition (England, Frankreich, Deutschland, Tschechien, USA, Ungarn, Russland, etc.). In den vergangenen Jahren haben zudem ehemalige Schwellenländer einen vergleichbaren Standard erreicht (Indien, China, Südostasien generell, aber auch Chile).

Ausschlaggebend ist die Anzahl hervorragender Ingenieure im prozentualen Vergleich zur Bevölkerung. Da denke ich – wenn auch ohne Abstützung auf statistische Quellen – dass die Schweiz mit einer Spitzenstellung abschneiden dürfte. Vergessen Sie nicht, dass einige der genannten Länder (USA, Indien, usw.) eine Eliteausbildung für einen kleinen Teil der Ingenieure anbieten, und in diesen Ländern viele andere technische Hochschulen eine weniger gute Ausbildung garantieren können.

Wie beurteilen Sie die Entwicklung zum neuen Bachelor-Master-System?

Kilchmann: Grundsätzlich begrüsse ich dieses System sehr, weil man damit endlich eine vergleichbare Basis für die Rekrutierung von Ingenieuren weltweit erreicht. Wie gut sich das System bewährt, wird man jedoch erst in einigen Jahren beurteilen können.

Wie betrachten Sie die Tatsache, dass immer mehr Fachhochschulen Maturanden rekrutieren? Unter anderem auch weil es weniger Absolventen der Berufsbildung gibt?

Kilchmann: Auch hier habe ich eine klare Meinung. Jede Weiterbildung, wo auch immer und auf welcher Stufe immer, ist zu begrüssen. Wenn ein Maturand sich

dazu entschliesst, nach der Matura eine Fachhochschule zu besuchen, ist das gut, denn er macht etwas. Wichtig ist jedoch, dass die Durchlässigkeit der einzelnen Systeme gefördert wird. Jeder Weg soll für eine Weiterentwicklung offen sein. Falls



notwendig, sollen selbstverständlich entsprechende Eintrittsprüfungen oder andere Hürden eingeführt werden.

Welche Massnahmen sind zu treffen, um das Nachwuchspotenzial im technisch-wissenschaftlichen Bereich in der Schweiz zu fördern?

Kilchmann: Das technisch-wissenschaftliche Know-how ist für ein Land wie die Schweiz prioritär. Es ist deshalb wichtig und richtig, dass die Vertreter der technisch-wissenschaftlichen Berufe Projekte generieren und fördern, die den Nachwuchs sicherstellen können – z.B. im Rahmen von IngCH. Der Mangel an Ingenieuren ist jedoch nicht so gross, dass wir nicht in der Schweiz rekrutieren könnten. Die Gefahr mit den jetzigen Trends in der Bildungspolitik (kontinuierliche Abwertung der naturwissenschaftlich-technischen Fächer) ist jedoch, dass es in der Zukunft tatsächlich zu einem Mangel und/oder zu einem Abflachen des Ausbildungsniveaus der Fachhochschulen kommen könnte.

Deshalb sind die Bemühungen von IngCH – zum Beispiel die Organisation von «neuen Technologiewochen» an Gymnasien und Sekundarschulen, die Kooperationsprojekte mit der ETH und den Fachhochschulen und das von der Stiftung Gebert Rüt finanzierte Projekt von Technikwochen für angehende LehrerInnen an den Pädagogischen Hochschulen – auszubauen und zu unterstützen.

**Wenn Lehrende Interesse für technische Themen haben,
können sie auch ihre SchülerInnen begeistern.**

Studierende der Pädagogischen Hochschulen als Multiplikatoren

(rz) Nach der äusserst erfolgreichen Pilotwoche Ende September 2004 an der Pädagogischen Hochschule (PH) Zofingen, ging nun auch die Technikwoche an der PH Rorschach über die Bühne. Realisiert werden können die insgesamt 10 Technikwochen durch die Unterstützung der Gebert Rüb Stiftung. In diesen, aus den verschiedenen Aktionen rund um «Technik als Teil der Allgemeinbildung» herausgewachsenen Technikwochen, geht es primär um die praktische, kritische und konstruktive Auseinandersetzung von angehenden Lehrpersonen mit der Technik. Im Zentrum stehen neben dem individuellen Erfahren von Technik auch das Umsetzen von technischen Inhalten stufengerecht und fächerübergreifend in den Unterricht.

Beide Technikwochen folgten der selben Struktur: Handeln, Hören, Besichtigen (Erkunden) und Umsetzen. Zahlreiche Referate von Fachpersonen aus Wirtschaft und Wissenschaft sowie viele praktische Übungen in einem bunten Mix machten die Wochen nicht nur lehrreich, sondern auch lustvoll. So bildeten die Studierenden bereits am ersten Tag ein Transportunternehmen, das ein Ei rund 5 Meter weit mit einer technischen Einrichtung transportierte. Vom ballonbetriebenen Wagen über Seilbahnen und Fallschirme sorgten technische Installationen für eine sanfte Landung des Eis in einem Zielgefäss. Es reichte nicht nur, eine funktionierende und wirtschaftlich sinnvolle Lösung zu finden, das Produkt sollte auch PR-wirksam präsentiert werden.

Höhepunkt der Woche waren am Mittwoch die Firmenbesuche in Gruppen. Die Studierenden wurden dort von Fachpersonen intensiv begleitet. Sie bekamen Inputs zur Aufgabe, die sie bereits am Vortag in Angriff genommen hatten: In Form eines Planspiels bildeten sie Firmen. Sie stellten ein Produkt her, welches mit Fertigungstechniken möglich war, die sie anlässlich des Firmenbesuches auch im grossen Rahmen beobachten konnten. Die Studierenden fassten Rollen in unterschiedlichen Managementbereichen: Produktion, Marketing, Design, Finanzwesen.



Daniel Vögelin, Werklehrer der PH Aargau und Studierende der PH Rorschach im Element.

Das gute Gelingen dieser beiden ersten Technikwochen ist das Resultat verschiedener glücklicher Umstände. Neben dem in Zusammenarbeit mit Fachkräften verschiedener Schulen erarbeiteten Konzept, den interessanten Vorträgen, den konkreten Handlungsanlässen und den eindrücklichen Firmenbesichtigungen, hat auch die offene und engagierte Haltung der Studierenden dazu beigetragen.

Sie fühlten sich durch die souveräne und unkonventionelle Art, mit der sie von den verantwortlichen und engagierten Fachlehrpersonen durch die Woche geführt wurden, sofort angesprochen und in ihrem grossen Einsatz ermutigt und ernstgenommen.

Die erste Woche in Zofingen wurde mit einem Film dokumentiert. **Dieser ist auf Anfrage als DVD bei IngCH erhältlich.**



Ausblick

Neue Technologie-Wochen

bis September 2005

KS Interlaken BE	28. Feb. – 4. März 2005
Sekundarschule Melligen AG	07. – 11. März 2005
KS Heerbrugg SG	14. – 18. März 2005
Collège de Ste Croix FR	14. – 18. März 2005 (deutsch)
Collège de Ste Croix FR	14. – 18. März 2005 (französisch)
Kollegium Brig VS	11. – 15. April 2005
KS Hohe Promenade ZH	19. – 22. April 2005
KS Kreuzlingen TG	16. – 20. Mai 2005
KS Romanshorn	23. – 27. Mai 2005
KS Zug	20. – 24. Juni 2005
KS Solothurn	04. – 08. Juli 2005
Lycée Denis-de Rougemont NE	19. - 23. Sept. 2005
KS Stans NW	26. - 30. Sept. 2005
KS Nuolen SZ	26. - 30. Sept. 2005

Weitere Aktivitäten

**Teilnahme an der Ausstellung
«ETH en Route» anlässlich des
150-Jahr-Jubiläums der ETH Zürich.**

**Durchführung von Technikwochen
an Pädagogischen Hochschulen**

**Lancierung des Technikportals
«EducaTec»**

**Herausgabe eines Globi-Buchs
«Globi als Ingenieur» in Kooperation
mit dem Globi-Verlag**

**Durchführung einer Ausstellung zum
Ingenieurberuf im Verkehrshaus**



Rückblick

Neue Technologie-Wochen

Durchgeführt bis Februar 2005

KS Bellinzona TI	27. Sept. – 1. Okt. 2004
KS Chur GR	29. Sept. – 1. Okt. 2004
Neue KS Aarau	11. – 15. Okt. 2004
KS Locarno TI	18. – 22. Okt. 2004
KS Limmattal ZH	01. – 05. Nov. 2004
Gymnase du Bugnon VD	01. – 05. Nov. 2004
KS Burgdorf BE	22. – 24. Nov. 2004
Gymnase St. Maurice VS	31. Jan. – 04. Feb. 2005
KS Rämibühl ZH	07. – 11. Feb. 2005
KS Schiers GR	21. – 25. Feb. 2005



Besuchen Sie uns im Internet: www.ingch.ch

IMPRESSUM

Engineers Shape our Future IngCH

Freigutstrasse 8 8027 Zürich
Telefon 043 305 05 90 Fax 043 305 05 99
info@ingch.ch www.ingch.ch

Redaktionelle Verantwortung

Marina de Senarclens (mds)

Redaktionelle Mitarbeit

Janine Blattner (jb), Dr. Andrea Leu (al), Regula Zellweger (rz)

Korrektorat

Uschi Kamprad, Thalwil

Produktion, Layout, Satz und Realisation

c-i-design (Identity for the future), Erlenbach

Auflage

2000 Exemplare

Erscheinungsweise

dreimal jährlich

Druck

Kaelin Production AG, Zürich

Redaktionsschluss für das nächste Infoflash

30. Juni 2005

Anregungen und kurze Beiträge werden gerne entgegengenommen.



Mitgliederfirmen der Gruppe

IngCH Engineers Shape our Future

ABB (Schweiz) AG, Accenture AG, AdNovum Informatik AG, Alstom AG, Ammann Group AG, AWK Group AG, Basler & Hofmann AG, Belimo AG, Bühler AG, Hewlett-Packard (Schweiz) GmbH, Hilti AG, Microsoft (Schweiz) GmbH, Nestlé AG, Rieter Holding Ltd., Schindler Management AG, Siemens Schweiz AG, SIG Holding AG, Stiftung Hasler-Werke, Sulzer AG, Swiss Re AG, Swisscom AG, Zimmer GmbH