

Das wertvolle Potenzial der etablierten Ingenieure nutzen

Editorial

Es ist zu befürchten, dass wir in einigen Jahren über einen noch grösseren Mangel an Ingenieurinnen und Ingenieuren klagen werden als heute. Die Hauptgründe dafür liegen einerseits in der demografischen Entwicklung und andererseits darin, dass Technik und Naturwissenschaften auf vergleichsweise geringes Interesse bei den Studienanfängern stossen.

Dieser Mangel wird nicht einfach durch die Einwanderung von Fachkräften aus dem EU-Raum gedeckt werden können, denn dort besteht dasselbe Problem. Es muss uns gelingen, alle vorhandenen Potenziale auszuschöpfen und die Ressource «Engineers» bestens zu nutzen. Dies gilt insbesondere auch für Ingenieure, die eine langjährige Berufserfahrung aufweisen und das 50. Lebensjahr überschritten haben.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, ein heute noch vorhandenes Klischee über ältere Ingenieure zu eliminieren, das diese als wenig flexibel, nicht mehr motiviert, nicht mehr lernwillig und -fähig, nicht mehr innovativ, nicht mehr leistungsfähig und viel zu teuer darstellt.

Die Ammann Gruppe und ich selbst haben Erfahrungen gemacht, die diese Klischees widerlegen. Dank ihren breiten und umfassenden Kenntnissen können erfahrene Ingenieure Lösungen effektiv erarbeiten. Besonders innovativ und erfolgreich sind gemischte Entwicklungsteams, bei denen junge Ingenieure mit erfahrenen Berufskollegen zusammenarbeiten. Die Erfahrenen übernehmen dabei die Projektleitungs- oder -steuerungsfunktion, die jungen Ingenieure sind dafür verantwortlich, dass die neuesten technischen Erkenntnisse in die Projekte einfließen.

Vorurteile tragen oft dazu bei, dass diese Vorhersagen Realität werden. Wer als wenig flexibel und nicht mehr innovativ angesehen wird, erhält keine Aufträge mehr, bei denen Flexibilität und Innovationskraft gefordert sind. Am Ende ist die Person tatsächlich weniger flexibel und innovativ. Mit anderen Worten: Nur wer gefordert wird, wird auch tatsächlich und ständig gefördert. Fordern wir also ältere Berufstätige!

Weiterbildungsmassnahmen für Mitarbeitende ab 50 sind wichtig und müssen systematisch geplant werden. Sie sollten ganz gezielt ihre Erfahrungen mit den neuesten theoretischen Erkenntnissen verbinden können, dürfen und müssen. Wir können es uns heute und in Zukunft noch viel weniger leisten, Menschen zu beschäftigen, die nicht «fit for the job» sind.

Damit ältere Ingenieure ihr Potenzial voll entfalten können, werden flexiblere Arbeitsmodelle in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Zum Beispiel projektbezogenes Engagement,



Patrick Kilchmann
Vorstandsmitglied IngCH

Leiter Group Development
Ammann Gruppe
Langenthal

Präsident Verein
Ausbildungszentrum
Winterthur azw

Das wertvolle Potenzial der etablierten Ingenieure nutzen

| | |
|---|---|
| Editorial von Patrick Kilchmann, Leiter Group Development Ammann Gruppe Langenthal | 1 |
| Hilti-Gruppe: Werteorientierte Unternehmensführung Interview mit Klaus Risch, Personalchef der Hilti-Gruppe | 2 |
| Deutsche Mangelerscheinung Ingenieurmangel in Deutschland | 3 |
| Technik mit Globi – Wissen wie's funktioniert IngCH und der Globi-Verlag realisieren «Globi Wissen» | 5 |
| Weitere Aktivitäten, Technikwochen, Ausblick, Rückblick | 6 |

INHALT

schrittweise Reduktion des Arbeitszeitumfangs oder flexible Pensionierung stehen dabei im Vordergrund. Die klare Grenze zwischen Vollbeschäftigung und Pensionierung wird mehr und mehr verschwinden. Der Übergang vom Berufsalltag in die Pension wird gleitend erfolgen, sodass die Unternehmen weiterhin von den Kenntnissen ihrer erfahrenen Mitarbeitenden profitieren können.

Fazit: Auch aus wirtschaftlichen Gründen können wir es uns nicht mehr leisten, Ingenieure ab 50 nicht mehr zu beschäftigen. Sie sind erfahren, haben viele erfolgreiche Entwicklungen mitgestaltet und dabei auch eine Fehlerkultur entwickelt, die das Unternehmen weitergebracht hat. Junge Ingenieure haben diese Kultur noch nicht entwickelt und sind auf die Unterstützung ihrer älteren Kollegen angewiesen.

Der Erfolgsfaktor für die Zukunft heisst flexible Arbeitsmodelle für ältere Ingenieure sowie die Kombination von jungen und erfahrenen Ingenieuren in Projektteams. Insbesondere bei komplexen Projekten wird damit die Erfolgsquote steigen.

Die Hilti Aktiengesellschaft ist für ihre vorbildliche Unternehmenskultur bekannt und mit internationalen Preisen ausgezeichnet worden. Wie ist Hilti überhaupt zum Schluss gelangt, dass es wert ist, eine gute Unternehmenskultur zu pflegen?

Klaus Risch: Unser Unternehmen ist seit Jahrzehnten durch starke Werte geprägt. Lange Zeit waren diese Werte durch den Mitbegründer und langjährigen Unternehmensleiter Martin Hilti

menswerten hohes Engagement, Teamorientierung, Mut und Integrität von einem Kandidaten. Je mehr der Kandidat sich bereits vor dem Gespräch mit Hilti als möglichem Arbeitgeber auseinandergesetzt hat, umso besser. Der Blick auf unsere Homepage, das Lesen von Zeitungsberichten über Hilti oder auch Gespräche mit Hilti-Mitarbeitenden sind sicherlich empfehlenswert. Mit Hilfe unterschiedlicher Quellen sollte sich der Kandidat bereits ein möglichst gutes Bild über Hilti machen.

Hilti-Gruppe: Werteorientierte Unternehmensführung zahlt sich für das Unternehmen und alle Mitarbeitenden aus

geprägt und beeinflusst. Diese Werte waren im Wesentlichen von seiner Person abhängig. Nach einer Phase der starken, weltweiten Expansion in den 70er und frühen 80er Jahren, zeigte sich aber deutlich, dass sich innerhalb der Hilti-Gruppe schleichend unterschiedliche Wertvorstellungen – durch verschiedene Personen geprägt – entwickelten. Diese Werte standen zum Teil in Konflikt zueinander und führten auch zu Spannungen. Die damalige Unternehmensleitung und auch die Familie Hilti entschieden sich, die Augen vor den Fakten nicht zu verschliessen, sich insbesondere vom guten Geschäftsgang nicht blenden zu lassen. Man entschloss sich vielmehr, das erkannte Problem der unterschiedlichen Wertverständnisse an der Wurzel anzupacken und eine neue Vision zu entwickeln. Man erkannte die einmalige Chance, Unternehmenswachstum mit persönlichem Wachstum und Entwicklung nachhaltig in Einklang bringen zu können. Um eine Unternehmenskultur mit verbindlichen Werten zu entwickeln, stellte man sich zuerst bewusst grundlegende Fragen, wie man zum Beispiel miteinander umgehen will.

...aber muss sich denn eine Unternehmenskultur nicht ständig weiterentwickeln?

Klaus Risch: Sie haben völlig recht. Nach über 20 Jahren der systematischen Entwicklung und Umsetzung einer werteorientierten Führungsphilosophie sprechen wir heute bei Hilti ganz bewusst von einer «Reise», von «Our Culture Journey». Damit führen wir uns täglich vor Augen, dass eine gute Unternehmenskultur sich ständig entwickelt und entwickeln muss. Unsere Kernwerte Integrität, Mut zur Veränderung, Teamarbeit und hohes Engagement werden in den einzelnen Teams an konkreten Alltagsbeispielen – in sogenannten «Culture Journey Camps», unseren unternehmensinternen, weltweit regelmässig durchgeführten Workshops – diskutiert, dies ist spannend und lehrreich zugleich. Wir wollen damit erreichen, dass unsere Werte nicht nur «Papiertiger» sind, sondern in den einzelnen Teams und durch jeden einzelnen Mitarbeitenden, ob in der Führungsetage oder in der Produktion, auch gelebt werden.

Ihre Unternehmenskultur ist in der Tat faszinierend. Was erwarten Sie von einem Bewerber und wie gut muss er über Hilti Bescheid wissen?

Klaus Risch: Auf korrektes Auftreten, Motivation und entsprechenden Umgang legen wir bei jedem potentiellen Mitarbeitenden Wert. Wir erwarten gemäss unseren Unterneh-

Ein Gespräch mit Klaus Risch, Personalche



«fit for the job» an erster Stelle



Mit welcher Frage muss jeder Bewerber / jede Bewerberin in einem Bewerbungsgespräch bei Hilti rechnen?

Klaus Risch (schmunzelt): Warum Hilti? Es gibt verschiedene Gründe, warum jemand bei Hilti arbeiten möchte. Es gibt Kandidaten, die speziell unsere innovativen Produkte interessiert, andere Kandidaten möchten in unserem internationalen Umfeld arbeiten oder fühlen sich von unserer Unternehmenskultur, unserer leistungsgerechten Entlohnung sowie dem nahe gelegenen Arbeitsplatz angezogen. Mit dieser einfachen Frage erfahren wir sehr viel über den Kandidaten und über seine Motivation, sich bei Hilti zu bewerben.

Zurück zur Hilti-Gruppe. Was bringt werteorientierte Unternehmensführung letztlich dem Unternehmen?

Klaus Risch: Innerhalb des Unternehmens schaffen gelebte Werte Klarheit und Vertrauen bei den Mitarbeitenden. Dies ist gerade für eine dezentral geführte Organisation wie Hilti sehr

wichtig: Unsere Spielregeln gelten weltweit und sind dank unserer Werte für jeden Einzelnen und innerhalb der einzelnen Teams klar und eindeutig. Nach über 20 Jahren systematischer Verankerung von klaren Wertevorstellungen in unserem Unternehmen – heute mit über 18'000 Mitarbeitern weltweit – können wir anhand von Korrelationen aufzeigen, dass vorbildliches, werteorientiertes Führungsverhalten massgeblich zur Mitarbeiterzufriedenheit beiträgt. Diese wiederum beeinflusst in starkem Masse die Kundenzufriedenheit und erzeugt als Ergebnis höhere Effizienz und Effektivität, sprich Produktivität, und steuert damit erheblich zu einem nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bei. Wenn bei einem über Jahre hinweg kontinuierlich erfolgreichen Geschäftsgang bei den regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen über 92 Prozent ihre Bereitschaft ausdrücken, sich persönlich voll einzusetzen, um das Unternehmen Hilti erfolgreich zu machen, und

f der Hilti-Gruppe



Motivierte und harmonische Mitarbeiter: HILTI lebt ihre Unternehmenswerte.

nicht weniger als 85 Prozent ihren Stolz zum Ausdruck bringen, bei und für das Unternehmen Hilti zu arbeiten, ist das ein guter Messwert.

Wir sind heute überzeugt, dass werteorientierte Unternehmensführung nicht irgendeine philanthropische, schöngeistige Managementübung ist, sondern eine ganz entscheidende Managementfähigkeit und Kompetenz.

IngCH[®]
Engineers Shape our Future

Deutsche Mangelerscheinung

Ingenieurmangel in Deutschland

Ingenieurinnen und Ingenieure sind rar gesät in Deutschland – im vergangenen Jahr blieben fast 48'000 entsprechende Stellen in Unternehmen unbesetzt. Besonders stark betroffen ist Baden-Württemberg, wo allein über 12'000 Ingenieure fehlen, wie eine Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt. Unterm Strich hat die deutsche Volkswirtschaft durch diesen Fachkräftemangel 2006 mindestens 3,5 Milliarden Euro an Wertschöpfung verloren*.

Sie sind die Daniel Düsentricks der Nation: Ingenieure. Sie verfügen über spezifisches Know-how, mit dem sie Maschinen und Fahrzeuge konstruieren und Mikrochips entwerfen. Aber auch in der Forschung und Entwicklung für Unternehmen sind Ingenieure aktiv, etwa in zahlreichen Ingenieur- und Architekturbüros oder in Patentkanzleien. Im Jahr 2006 waren laut Bundesagentur für Arbeit in Deutschland rund 642'000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in Ingenieurberufen tätig, davon über 40 Prozent im Dienstleistungssektor. Die klugen Köpfe verdienen dabei nicht schlecht.

Laut einer jährlichen Befragung von über 12'000 Privathaushalten bringt es ein vollerbstätiger Ingenieur auf ein mittleres Bruttojahresgehalt von 58'550 Euro – das sind über 20'000 Euro mehr, als der Durchschnitt der übrigen Vollerwerbstätigen verdient. Diese für Deutschland üppigen Saläre können als Anzeichen dienen, dass der hohen Arbeitsnachfrage ein knappes Angebot gegenübersteht: Jedes sechste Unternehmen hatte im vergangenen Jahr gravierende Probleme bei der Rekrutierung von IngenieurInnen. Insgesamt konnten die deutschen Unternehmen 2006 knapp 48'000 Vakanzen mangels Bewerbungen nicht besetzen.

Von Norden bis Süden macht sich dieses Fachkräftemanko immer stärker bemerkbar. Am offensichtlichsten ist das Problem in Baden-Württemberg, wo 2006 allein über 12'000 Ingenieurplätze verwaist blieben. Die meisten Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeitende zu finden, hatten forschungs- und wissensintensive Dienstleistungsbranchen. Das Problem: Hier wie auch in den klassischen Ingenieurzweigen entstehen die meisten neuen Ideen. Ein Indiz dafür ist der Anteil der Innovationsaufwendungen am Umsatz. Die Elektro-Industrie, die Forschungsdienstleister und der Fahrzeugbau kommen demnach auf eine Quote von jeweils etwas mehr als 8 Prozent, der Bereich EDV/Nachrichtenübermittlung auf 6,4 Prozent und der Maschinenbau auf 5,2 Prozent. Fehlen nun die Erfinder,

dürfte es schwierig werden, neue Ideen und Produkte in gleichem Umfang zu entwickeln. Der Ingenieurmangel betrifft somit insbesondere Hoch- und Spitzentechnologiebranchen Deutschlands. Für die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Republik sind das trübe Aussichten.

Es gebe weder frischen Ingenieur Nachwuchs aus den Hochschulen, noch alte Hasen, klagten aber auch die Unternehmen aus anderen Wirtschaftszweigen. Weniger relevant hingegen seien bewerbungspezifische Defizite wie eine unzureichende Qualifikation oder mangelnde Mobilität. Damit bleibt den Betrieben bei Personalengpässen nur die Möglichkeit, die eigene Belegschaft durch Weiterbildungen fitter zu machen.

Ein Grund dafür, dass nicht genug Nachwuchs vorhanden ist, liegt in der mangelnden Begeisterung für die technischen Studiengänge:

lichen Studiengängen sucht man die weiblichen Düsentricks oft vergeblich. So werden Ingenieur-Diplome in einem Verhältnis von vier zu eins an männliche Kommilitonen vergeben. In den Sprach- und Kulturwissenschaften sind dagegen mehr als 85 Prozent der Absolventen weiblich. Und auch in Zukunft wird sich am niedrigen Frauenanteil bei den Ingenieuren so schnell nichts ändern, was ein Blick auf die Neueinschreibungen verrät:

In der Elektrotechnik ist beispielweise nicht einmal jede zehnte und selbst im Bauingenieurwesen lediglich etwa jede vierte Studienanfängerin eine Frau. Dieser Anteil ist jedoch höher als derjenige der Schweiz.

Die gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen des Ingenieurmangels sind gravierend. Ingenieurbüros müssen angesichts fehlender Fachkräfte Aufträge absagen, die Industrie beklagt



In Deutschland fehlt mehr als ein kompletter Ingenieurjahrgang.

So ist der Ingenieuranteil an allen Hochschulabsolventen eines Jahrgangs von 23,6 Prozent Mitte der neunziger Jahre kontinuierlich auf 15,9 Prozent im Jahr 2005 gesunken. In der Schweiz ist dieser Rückgang glücklicherweise geringer.

Aktuell fehlt den Unternehmen mehr als ein kompletter Ingenieurjahrgang, stellt man die 39'400 Absolventen des Jahres 2005 den nicht besetzten Stellen 2006 gegenüber.

Im internationalen Vergleich hinkt Deutschland anderen Industrienationen hinterher: Finnischen, schwedischen oder japanischen Firmen stehen bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten bis zu dreimal so viele Ingenieure und Ingenieurinnen zur Verfügung. Die im Vergleich zu anderen Studiengängen hohen Abbruchquoten – in Deutschland beenden nur zwei von drei angehenden Ingenieuren das Studium – und die niedrige Frauenbeteiligung verschärfen die Situation zusätzlich.

Lediglich jede zehnte Ingenieurstelle wird von einer Frau besetzt. Kein Wunder, denn in den Ingenieurwissenschaften

Verluste infolge brachliegender Produktion und Entwicklung. Bewertet man die Anzahl der freien Ingenieurstellen einer Branche mit der durchschnittlichen Wertschöpfung eines dort Beschäftigten, zeigt sich das wahre Ausmass der Einbussen.

Im vergangenen Jahr entging der deutschen Volkswirtschaft durch den Ingenieurmangel eine Wertschöpfung in Höhe von mindestens 3,48 Milliarden Euro.

Trotzdem sind die Unternehmen optimistisch: Nicht zuletzt aufgrund der anhaltend starken Konjunktur schätzen sie die Beschäftigungsperspektiven der Tüftler und Techniker in der nächsten Zeit sehr positiv ein. Für das laufende Jahr planen die Betriebe im Schnitt 8,4 Prozent mehr Ingenieure einzustellen – ein Ziel, das angesichts des schwachen Angebots an Fachkräften nur schwer erreichbar sein dürfte.

** Vgl. Oliver Koppel: Ingenieurmangel in Deutschland-Ausmass und gesamtwirtschaftliche Konsequenzen, in: IW-Trends 2/2007*

Zuhause, in der Schule, auf Reisen, in der Freizeit: Technik umgibt uns überall und ist aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Aber wie funktioniert das alles eigentlich? Globi weckt die Neugierde, und er macht sich mit seinen Freunden auf den Weg, die Hintergründe technischer Einrichtungen zu erforschen. Keck, wie Globi ist, stellt er verschiedenen Fachleuten aus Bereichen, die ihn besonders interessieren, immer wieder die Frage: «Wie funktioniert das?». Auf diese Weise erhält er viele aufschlussreiche Antworten und erfährt viel Neues aus Wissenschaft und Technik.

Zum Buch:

«Technik mit Globi»
 Autor: Hubert Bächler
 Illustrationen: Daniel Müller
 96 Seiten, gebunden
 Format 16.5 x 28 cm
 durchgehend farbig illustriert
 Empfohlener Preis: CHF 29.80
 ISBN 978-3-85703-334-6

Technik mit Globi – Wissen wie's funktioniert

**IngCH realisierte
 zusammen mit
 dem Globi-Verlag
 einen Band für
 «Gobi Wissen»**

**Und eines wird ihm ganz besonders bewusst:
 Was heute neu ist, kann morgen schon zum Alltag gehören.**

Im 3. Band der Reihe «Globi Wissen» gibt Globi seinen kleinen Lesern einen Einblick in die Welt der Technik. Er erforscht Navigationssysteme, den Tunnelbau am Beispiel der Neat, moderne Röntgentechnik, eine vollautomatische Brezelbackanlage, ein intelligentes Haus und vieles mehr. Mit diesem Buch werden die Aktivitäten zugunsten der Nachwuchsförderung um einen aussergewöhnlichen Baustein erweitert. Eine Schweizer Kultfigur nimmt sich der Technik an und zeigt Kindern, wie spannend die Technik ist. Das Buch, das der Globi-Verlag mit IngCH Engineers Shape our Future realisiert hat, soll Interesse wecken, neugierig machen und Kinder – und Erwachsene – zu technischen Experimenten animieren. Und vielleicht einen ersten Grundstein legen für ein späteres Ingenieurstudium.

Das Globi-Buch wurde im Rahmen einer Vernissage am 23. Mai 2007 im Technorama der breiten Öffentlichkeit vorgestellt. Selbstverständlich war Globi vor Ort und hat mit den Kindern allerlei Experimente durchgeführt.



Die Buchvernissage im Technorama Winterthur war sehr gut besucht und ein voller Erfolg.

IngCH – Markenmodernisierung

Die Gruppe IngCH feiert dieses Jahr im Technopark Zürich am 19. September 2007 ihr 20-jähriges Bestehen.

IngCH setzt sich für die Sensibilisierung der Öffentlichkeit, für die zentrale Bedeutung neuer Technologien als Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft ein. Das oberste Ziel der Gruppe ist es, durch die direkte Ansprache der Jugend das gewandelte Bild des Ingenieurs, der Ingenieurin (nachfolgend «Engineers») zu kommunizieren und einen qualitativ hochstehenden Ingenieurwachstum sicherzustellen, der sich durch vielfältige Kompetenzen auszeichnet und im internationalen Vergleich zur Spitze gehört. Zudem engagiert sich IngCH für die Qualität der Aus- und Weiterbildung der

«Engineers». IngCH fördert die internationale Konkurrenzfähigkeit des an unseren Hochschulen studierenden Nachwuchses. Alle Aktivitäten sollen das neue Bild des «Engineers» prägen und dem rasanten Strukturwandel Rechnung tragen.

Die Marke «IngCH» und alle dazu bestehenden/neu entstehenden Kommunikationsmittel (Internet, Infoflash, Prospekte, Schulunterlagen, Themenangebote Technikwochen, Briefschaften, usw.) werden bis Ende Juli 2007 einer Markenmodernisierung unterzogen.

Weitere Aktivitäten

- **ETH Wirtschaft Zukunftsdiallog im Centre for Global Dialogue der Swiss Re, 6. und 7. Juli 2007, Thema: Value Added Education – Does Education Matter?**
- **Technikwochen an Pädagogischen Hochschulen in verschiedenen Kantonen**
- **Gründung des Vereins NaTech Education am 10. September 2007**

Ausblick Technikwochen

| | |
|---------------------------------|-------------------|
| Liceo Cantonale Lugano, TI | 10.09. – 15.09.07 |
| Lycée Denis-de-Rougement, NE | 17.09. – 21.09.07 |
| KS Stans, LU | 24.09. – 28.09.07 |
| KS Aarau (alte und neue KS), AG | 24.09. – 28.09.07 |
| KSA (ehemals Nuolen), SZ | 24.09. – 28.09.07 |
| KS Chur, GR | 01.10. – 03.10.07 |
| KS Zug, ZG | 01.10. – 05.10.07 |
| Academia Engiadina, GR | 01.10. – 05.10.07 |
| KS Interlaken, BE | 29.10. – 02.11.07 |

Technikwochen an Pädagogischen Hochschulen

| | |
|---------------------------------|--------------|
| Technikwoche PH Wallis | September 07 |
| Technikwoche PH Nordwestschweiz | September 07 |

Rückblick Technikwochen

| | |
|---------------------------------|------------|
| KS Alpenquai Luzern, LU | Februar 07 |
| Neue KS Aarau, AG | Februar 07 |
| KS Zürcher Unterland Bülach, ZH | März 07 |
| KS Hohe Promenade, ZH | April 07 |
| KS Brig, VS | April 07 |
| Sekundarschule Obfelden, ZH | April 07 |
| KS Romanshorn, ZH | Mai 07 |
| KS Kreuzlingen, ZH | Mai 07 |
| KS Solothurn, SO | Juli 07 |

Technikwochen an Pädagogischen Hochschulen

| | |
|-----------------------------|------------|
| Technikwoche PH St. Gallen | Februar 07 |
| Technikwoche PH Luzern | April 07 |
| Technikwoche PH Zug | April 07 |
| Technikwoche PH Kreuzlingen | Mai 07 |

**Besuchen Sie unsere Website:
www.ingch.ch**

Mitgliederfirmen der Gruppe IngCH Engineers Shape our Future

| | |
|--------------------------------|-------------------------|
| ABB (Schweiz) AG | Hilti AG |
| Accenture AG | Kistler Instrumente AG |
| AdNovum Informatik AG | Losinger AG |
| Alstom AG | Nestlé AG |
| Ammann Group AG | pom+ |
| AWK Group AG | Rieter Holding Ltd. |
| Axpo Holding AG | Schindler Management AG |
| Basler & Hofmann AG | Siemens Schweiz AG |
| Belimo AG | Sulzer AG |
| Bühler AG | Swiss Re AG |
| Hasler Stiftung | Swisscom AG |
| F. Hofmann-La Roche AG | UBS AG |
| Hewlett-Packard (Schweiz) GmbH | Zimmer GmbH |

Impressum

IngCH Engineers Shape our Future
Freigutstrasse 8, CH-8027 Zürich
Phone: +41 (0)43 305 05 90
Fax: +41 (0)43 305 05 99
info@ingch.ch, www.ingch.ch

Redaktionelle Verantwortung: Marina de Senarclens (mds)
Redaktionelle Mitarbeit: Maggie Winter (mw)
Korrektorat: Uschi Kamprad, Thalwil
Gestaltung, Layout, Realisation: c-i-design.ch, Erlenbach
Druck: Kaelin Production AG, Zürich

Auflage: 2700 Exemplare
Erscheinung: dreimal jährlich
nächster Redaktionsschluss: 30. September 2007

Anregungen und kurze Beiträge werden gerne entgegen genommen.