Nr. 1 | März 2026

Bulletin

Der Sprung ins nächste Level ist vollzogen

Beharrlichkeit zahlt sich aus: Nach 20 Jahren Engagement des ODEC ist ein weiterer Meilenstein für HF-Diplomierte erreicht, die gesamte Höhere Berufsbildung HBB profitiert.
Seite 5

Generative KI verändert den Arbeitsalltag spürbar. Die CES zeigt, wie HF-Diplomierte und -Studierende KI nutzen und was das für ihre Arbeitszufriedenheit bedeutet.
Seite 6

Das HF-Register wächst rasant. Doch was steckt hinter dem Boom – und warum werden internationale Titel immer beliebter?
Seite 15

ODEC
Schweizerischer Verband der dipl. HF
Association suisse des dipl. ES
Associazione svizzera dei dipl. SSS

Impressum

Herausgeber:
ODEC – Schweizerischer Verband der dipl. HF

Geschäftsstelle:
Bürozeiten täglich von
08.00–12.00 Uhr und 14.00–17.30 Uhr
Tel. 052 214 22 40
info@odec.ch, www.odec.ch

Redaktion:
Urs Gassmann, Jsabelle Tschanen

Redaktionelle Beiträge an:
ODEC, Postfach 2307, Steiggasse 2,
8401 Winterthur, email: info@odec.ch

Redaktionsschluss:
25. Januar, 25. April, 25. Juli, 25. Oktober

Inserateverkauf:
Tel. 052 214 22 40
email: info@odec.ch

Adressänderung/Bestellungen:
ODEC, Postfach 2307, 8401 Winterthur
email: info@odec.ch

Erscheinungsweise:
Das Bulletin erscheint 4 Mal jährlich:
1. März, 1. Juni, 1. September, 1. Dezember

Layout, Druck und Versand:
merkur medien ag, 4900 Langenthal

Nachdruck:
Nur mit schriftlicher Zustimmung
der Redaktion.

Fremdbeiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des ODEC 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 600
1/3 Seite CHF 800
1/2 Seite CHF 1200
1/1 Seite CHF 2000

Mitglieder und Gönner des ODEC erhalten 20% Ermässigung. Details finden Sie auf www.odec.ch/media_d

FSC www.fsc.org MIX Papier aus verantwortungsvollen Quellen FSC® C003482

Druckprodukt mit finanziellem Klimabeitrag ClimatePartner.com/12986-2601-1011

In dieser Ausgabe

3 Editorial

4 ODEC-Gönnermitglieder

5 Professional Bachelor: Beharrlichkeit des ODEC

6 CES: HF-Diplomierte und generative KI

9 KMU SWISS Symposium

10 Serie «Fachrichtung HF», Kommunikationsdesign

12 Interview mit ODEC-Mitglied Roger Dällenbach

15 Register HF und internationale Titel

17 Diplomfeiern Höherer Fachschulen

Version française – veuillez retourner le Bulletin

ODEC
Schweizerischer Verband der dipl. HF
Association suisse des dipl. ES
Associazione svizzera dei dipl. SSS

Steiggasse 2
Postfach 2307
8401 Winterthur

Telefon 052 214 22 40
info@odec.ch
www.odec.ch

Editorial

Geschätzte Mitglieder, liebe Leserinnen und Leser

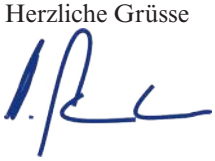
Seit 20 Jahren ist es ein Thema: Bereits vor zwei Jahrzehnten setzte der Zentralvorstand des ODEC das strategische Ziel, eine international verständliche englische Bezeichnung für die Diplomierten der Höheren Fachschulen (HF) zu etablieren und dies kontinuierlich zu verfolgen. Für uns war «international verständlich» von zentraler Bedeutung, bereitete jedoch einigen Schweizer Entscheidungsträgern Schwierigkeiten. Deswegen haben wir von Beginn an die Bezeichnung «Professional Bachelor» gefordert, da sie international verständlich ist und damit klar als praxisorientierter Abschluss auf Tertiärstufe erkannt wird.

Jede Veränderung braucht eine Einführungs- und Umsetzungszeit. So auch bei den neuen Zusatztiteln für die Abschlüsse der Höheren Berufsbildung. Diese wurden vom Ständerat (wir haben in der Dezember-Ausgabe des Bulletins 2025 berichtet) und am 10. Dezember 2025 im Nationalrat angenommen und am 19. Dezember 2025 in der Schlussabstimmung von beiden Räten bestätigt. Eine Differenzierung bei den Titelzusätzen der HF-Diplomierten gegenüber den Berufsprüfungen wäre zwar wünschenswert gewesen, fand jedoch bei den Räten nicht die erforderliche Zustimmung. Einen riesigen Fortschritt stellt dies für die Höhere Berufsbildung auf jeden Fall dar. Mehr dazu auf Seite 5.

Für unsere eidgenössischen Bildungsrepräsentanten wird es nun zweifellos einfacher, die Höhere Berufsbildung auf den höchsten internationalen Ebenen zu präsentieren. Es macht einen Unterschied, wenn die schweizerische Berufsbildung endlich als verständliche Erfolgsstory präsentiert werden kann. Von der beruflichen Grundbildung bis hin zur nun weltweit verständlichen Höheren Berufsbildung.

Ich bin stolz auf unsere Mitglieder, die uns über die gesamte Zeit unterstützt haben, sowie auf diejenigen, die zu uns gestossen sind. Wir bleiben am Ball, als nächster Schritt folgt die ausschlaggebende Einführungs- und Umsetzungsphase.

Herzliche Grüsse



Urs Gassmann
Geschäftsführer ODEC

Gönnermitgliedschaft ODEC

Mit einer ODEC-Gönnermitgliedschaft erhöhen Unternehmen gezielt ihre Sichtbarkeit im Netzwerk. Sie engagieren sich für HF-Diplomierte und das HF-Studium, gewinnen leichter qualifizierte Fachkräfte und positionieren sich klar als attraktiver Arbeitgeber, der Kompetenz und Leistung schätzt.

Gönnermitgliedschaft

Leistungen für Unternehmen 2026

Leistungen ab einem Jahresbeitrag von CHF 500:

Präsenz auf unserer Webseite
Verlinkung Ihres Unternehmens auf der Gönnerseite.

Prioritäre Behandlung
Bevorzugung gegenüber Nichtgönnern, z. B. bei Platzierungen, Informationszustellungen, Umfragen usw.

20 % Ermässigung auf Inserate
Vergünstigte Inserate im Bulletin, Banner und Newsletter.

1 Gratisbeitrag pro Jahr im ODEC-Gönner-Newsletter
Der Newsletter erscheint monatlich (ausgenommen Juli und Dezember).

C-BOOST Talentpool & Matching-Plattform
Gratis: Starterpaket für vier Kontaktaufnahmen zu Fachkräften pro Woche.

Leistungen ab einem Jahresbeitrag von CHF 1000:

Zusätzlicher Gratisbeitrag im ODEC-Gönner-Newsletter
Insgesamt 2 Gratisbeiträge pro Jahr im Newsletter.

30 % Ermässigung auf Inserate
Vergünstigte Inserate im Bulletin, Banner und Newletter.

20 Jahre Beharrlichkeit

Mit der Revision des Berufsbildungsgesetzes (BBG) im Dezember 2025 wurde ein zentraler Schritt zur Stärkung der Höheren Berufsbildung vollzogen. Der Entscheid ist das Ergebnis von über zwei Jahrzehnten konsequenter Verbandsarbeit des ODEC – und ein klares Signal für die Zukunft der Höheren Fachschulen und der Höheren Berufsbildung.

Von Urs Gassmann

Die Revision des Berufsbildungsgesetzes (BBG), vom Parlament beschlossen im Dezember 2025, markiert keinen Zufall und keinen politischen Schnellschuss. Sie ist das Ergebnis von über 20 Jahren konsequentem, fachlich fundiertem und oft unbequemen Einsatz für die Stufe HF. Aufgegleist wurde dieser Weg durch den ODEC, der seit 2006 unbeirrt eine bessere Anerkennung, Sichtbarkeit und Einordnung der HF-Abschlüsse fordert – national wie international. Ab den Jahr 2015 fanden immer mehr Verbände diesen Weg als zielführend.

Titelzusätze schaffen Klarheit und Vergleichbarkeit

Was lange blockiert, relativiert oder kleingeredet wurde, ist nun Gesetz: Mit den neuen Titelzusätzen «Professional Bachelor» und «Professional Master» wird unmissverständlich, national und international klargestellt, dass Abschlüsse der Höheren Berufsbildung (HBB) zur Tertiärbildung gehören. Diese Klarheit war überfällig. Sie schafft Vergleichbarkeit, beseitigt jahrelange Erklärungsnot und stärkt die Position der HF-Diplomierten im Arbeitsmarkt – dort, wo Leistung zählt und nicht akademische Symbolik.

Warum Fortschritt nicht allen gefällt

Dass diese Entwicklung nicht allen passt, überrascht nicht. Die Höhere Berufsbildung stellt bestehende Bildungsnarrative infrage. Sie zeigt, dass exzellente Fach- und Führungskräfte nicht zwingend aus akademischen Vollzeitstudien hervorgehen müssen, sondern aus praxisintegrierten, arbeitsmarktnahen Bildungswegen. Genau hier liegt ihre Stärke – und genau deshalb stösst sie auch auf Widerstand.

Die neuen Titelzusätze als strategischer Durchbruch

Die neu eingeführten Titelzusätze sind kein Endpunkt, sondern ein strategischer Durchbruch. Sie machen auf den ersten Blick sichtbar, was die HBB seit jeher auszeichnet: hohe Bildungsrendite, tiefe Arbeitslosigkeit, unmittelbare Einsatzfähigkeit. Auch die aktuellen Studien und Berichte aus dem Jahr 2025 bestätigen dies eindrücklich. Die Höhere Berufsbildung bildet nicht am Bedarf vorbei aus, sondern für die Wirtschaft, mit der Wirtschaft. Ihre Bildungspläne entstehen dort, wo Wertschöpfung stattfindet – nicht im Elfenbeinturm.

Antwort auf Fachkräftemangel und Kostenrealität

Während Hochschulangebote weiter ausgebaut werden, obwohl der Arbeitsmarkt diese Absolventenzahlen längst nicht mehr aufnehmen kann, liefert die Höhere Berufsbildung konkrete Antworten auf den Fachkräftemangel. Sie bindet Arbeitskräfte im Markt, verursacht tiefere volkswirtschaftliche Kosten und verhindert den Verlust wertvoller Arbeitsressourcen durch lange Vollzeitstudien ohne Praxisbezug.

Fazit: Wirkung durch Haltung und Beharrlichkeit

Der Entscheid von 2025 ist deshalb mehr als eine Gesetzesanpassung. Er ist ein bildungspolitischer Meilenstein, aber kein Endpunkt. Die Höhere Berufsbildung ist heute sichtbarer, verständlicher und besser positioniert als je zuvor. Dass dieser Fortschritt möglich wurde, ist auch dem langjährigen Einsatz des ODEC zu verdanken. Die kommenden Jahre werden zeigen, wie diese Stärkung weiter genutzt und ausgebaut wird – im Interesse der HF-Diplomierten, der Höheren Fachschulen, der Wirtschaft und der Gesellschaft.

Generative KI im Arbeitsalltag: Wer nutzt sie und wie wirkt sie sich auf die Arbeitszufriedenheit aus?

Die Digitalisierung prägt den Schweizer Arbeitsmarkt bereits seit mehreren Jahren. Mit der raschen Verbreitung generativer künstlicher Intelligenz (KI) hat diese Entwicklung einen neuen Höhepunkt erreicht, da entsprechende Anwendungen inzwischen einem breiten Publikum zugänglich sind. Im vorliegenden Beitrag untersuchen wir anhand von Fragen in der Salär-Erhebung 2025 des ODEC, wie häufig generative KI im Arbeitsalltag von HF-Diplomierten und -Studierenden genutzt wird und welchen Einfluss die Digitalisierung auf die Arbeitszufriedenheit hat. Dabei stehen sowohl Unterschiede zwischen Personengruppen und Bildungsfeldern als auch zeitliche Entwicklungen im Fokus.

Lena Dändliker[1], Filippo Pusterla[12] und Thomas Bolli[3]

Nutzung generativer KI im Arbeitsalltag

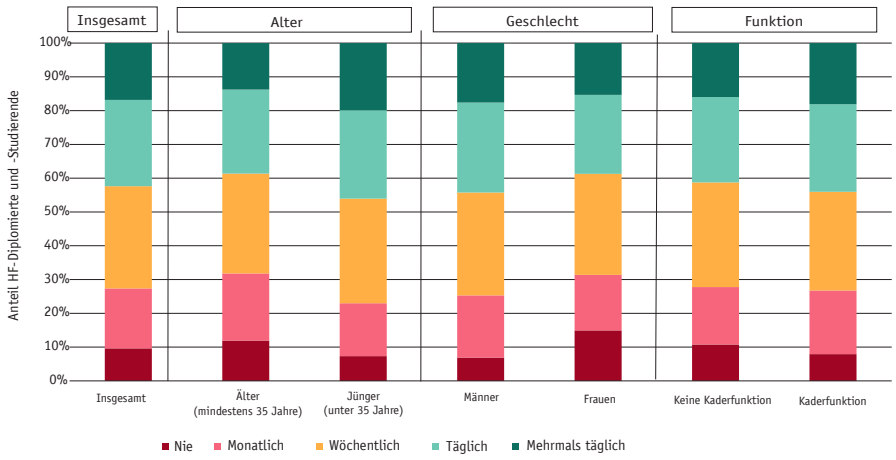
Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen, dass generative KI trotz ihrer hohen öffentlichen Präsenz zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht zum selbstverständlichen Bestandteil des Arbeitsalltags geworden ist. Abbildung 1 zeigt die Häufigkeit der Nutzung generativer KI insgesamt sowie nach ausgewählten Personenmerkmalen. Insgesamt geben rund 42 Prozent der Befragten an, generative KI täglich oder mehrmals täglich bei der Arbeit einzusetzen. Demgegenüber nutzen rund 27 Prozent diese Technologie nur monatlich oder gar nicht.

Zwischen den betrachteten Personengruppen zeigen sich insgesamt nur wenig Unterschiede. Jüngere Personen nutzen generative KI jedoch häufiger als ältere. Diese Unterschiede bleiben auch bestehen, wenn man berücksichtigt, dass jüngere und ältere Personen sich in weiteren Merkmalen unterscheiden, beispielsweise darin, in welchem Bildungsfeld sie tätig sind. Die Resultate lassen zudem vermuten, dass Männer generative KI häufiger nutzen als Frauen. Unsere Auswertungen zeigen jedoch, dass diese Unterschiede nach Berücksichtigung des Bildungsfelds verschwinden. Die unterschiedliche Verteilung von Männern bzw. Frauen zwischen den Bildungsfeldern erklärt somit diesen Gegensatz. Bei den Kaderfunktionen zeigen sich keine Unterschiede.

Deutliche Unterschiede zwischen Bildungsfeldern

Während sich nach Personenmerkmalen nur geringe Unterschiede zeigen, sind die Differenzen zwischen den Bildungsfeldern deutlicher. Wie Abbildung 2 zeigt,

Abbildung 1: Häufigkeit der generativen KI-Nutzung insgesamt und nach Personengruppen



Bemerkungen: Die Abbildung zeigt, wie häufig HF-Diplomierte und -Studierende generative KI bei der Arbeit nutzen. Angegeben ist der Anteil an Personen, die generative KI nie, monatlich, wöchentlich, täglich oder mehrmals täglich einsetzen. Die Ergebnisse werden für folgende Gruppen dargestellt: Insgesamt (N = 2412), Ältere (N = 1198), Jüngere (N = 1214), Männer (N = 1596), Frauen (N = 816), keine Kaderfunktion (N = 1440), Kaderfunktion (N = 972).
Eigene Darstellung und Berechnung basierend auf der ODEC-Salär-Erhebung 2025.
Lesehilfe: Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass insgesamt nur rund 42 Prozent der Befragten generative KI täglich oder mehrmals täglich nutzen, während 27 Prozent monatlich oder nie mit generativer KI arbeiten.

ist die Nutzung generativer KI im Dienstleistungsbereich, im Bereich «Wirtschaft, Verwaltung und Recht» sowie «Informations- und Kommunikationstechnologie» relativ stark ausgeprägt. Demgegenüber ist der Anteil der Personen, die generative KI mindestens täglich nutzen, im Bildungsfeld «Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe und Ingenieurwesen» etwas tiefer und im Bildungsfeld «Gesundheit und Sozialwesen» deutlich tiefer. Diese Unterschiede bleiben auch nach Berücksichtigung weiterer Personenmerkmale bestehen.

Macht KI-Nutzung zufriedener?

Die Verwendung von generativer KI im Arbeitsalltag hat mehrere Auswirkungen auf die Arbeit, etwa indem Prozesse effizienter durchgeführt werden oder die Qualität der Arbeitsergebnisse erhöht wird. Ein ebenso wichtiger Aspekt ist die mögliche Auswirkung auf die Personen selbst, beispielsweise in Bezug auf ihre Arbeitszufriedenheit.

Dank unserer langjährigen Kooperation mit ODEC können wir den Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitszufriedenheit der HF-Diplomierten und -Studierenden seit 2017 beobachten. Dadurch können wir untersuchen, ob sich der Einfluss der Digitalisierung aufgrund der Verbreitung von generativer KI verändert hat. Abbildung 3 zeigt auf der linken Seite den Zusammenhang zwischen Digitalisierung und Arbeitszufriedenheit im Zeitraum von 2017 bis 2025. Die Ergebnisse dokumentieren, dass die Digitalisierung die Arbeitszufriedenheit erhöht. Dieser positive Einfluss nimmt über die Zeit leicht zu. Seit der Lancierung von ChatGPT im Herbst 2022 ist jedoch kein sprunghafter Anstieg erkennbar. Die Einführung von generativer KI hat also die digitalisierungsbedingte Arbeitszufriedenheit bisher nur leicht erhöht.

Ein klareres Muster ist zudem im Verhältnis zur Nutzungshäufigkeit generativer KI erkennbar. Die rechte Seite von Abbildung 3 zeigt für das Jahr 2025, wie die digitalisierungsbedingte Arbeitszufriedenheit mit der Nutzungshäufigkeit von KI zusammenhängt. Personen, die generative KI häufiger einsetzen, berichten von einer stärkeren positiven Wirkung der Digitalisierung auf ihre Arbeitszufriedenheit.

Fazit und Ausblick

Unsere Analysen zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen der Nutzung generativer KI und dem Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitszufriedenheit. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass diese Technologie das Potenzial hat, die digitale Transformation zu verstärken, ohne jedoch abrupte negative Konsequenzen für die Arbeitnehmenden auszulösen. Allerdings ist nicht auszuschliessen, dass KI die Arbeit mancher Personen teilweise oder vollständig übernimmt und dies in stark betroffenen Berufen zu höherer Arbeitslosigkeit führen könnte (Kläui & Siegenthaler, 2025). Zudem könnten die Effekte der KI-Nutzung für weitere Bevölkerungsgruppen anders sein als für die, die wir untersucht haben. Darum sollten wir den Einfluss generativer KI auf die Arbeitszufriedenheit weiterverfolgen.

Unsere Ergebnisse lassen zudem erkennen, dass generative KI noch nicht im Arbeitsalltag aller HF-Diplomierten und -Studierenden angekommen ist. Ausserdem bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Bildungsfeldern. Dies zeigt, dass es Zeit braucht, um das Potenzial der generativen KI für die Verbesserung von Effizienz und Qualität der Prozesse umzusetzen. Damit stellt sich die Frage, wie Unternehmen generative KI gezielt nutzen können, um den Fachkräftemangel abzufedern und wie der Anpassungsprozess durch KI-spezifische Weiterbildungen gefördert werden kann. Diese Aspekte werden Thema unserer nächsten Beiträge sein.

[1]Professur für Bildungssysteme, ETH Zürich
[2]Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung
[3]School of Management and Law, ZHAW

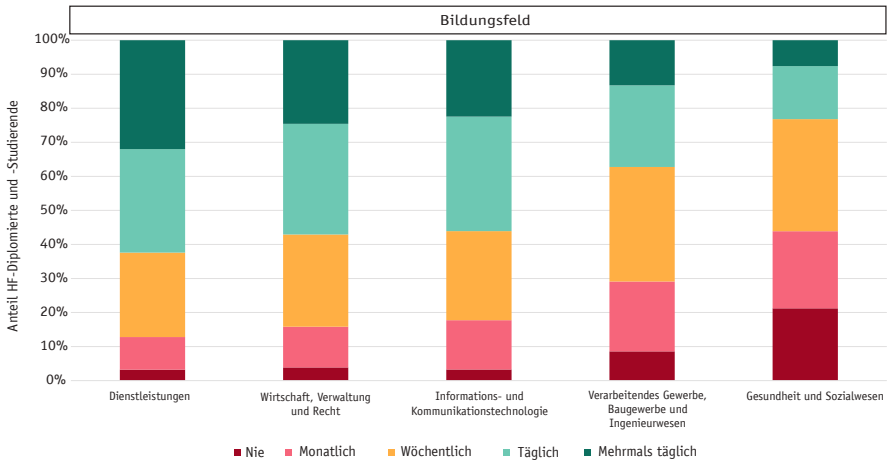
Referenzen

Kläui, J., & Siegenthaler, M. (2025). KI und der Schweizer Arbeitsmarkt: Erste Evidenz zu Auswirkungen auf Arbeitslosigkeit und Stellenausschreibungen (No. 186). KOF Studien. doi:10.3929/ethz-c-000785283

ODEC-Umfrage

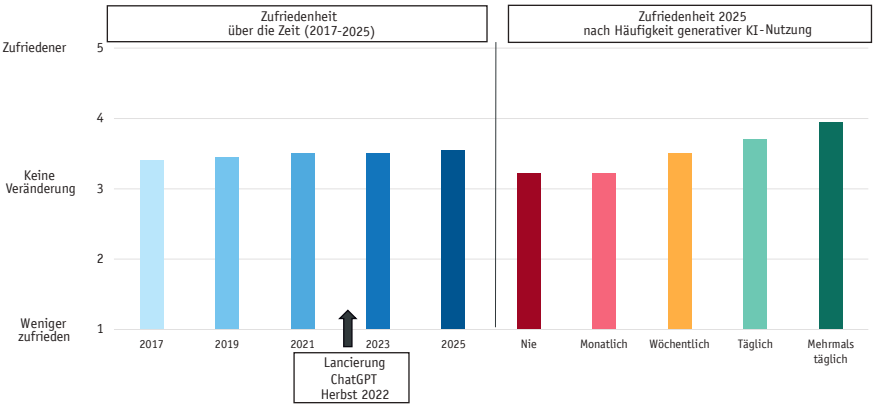
Wir danken dem ODEC für die Möglichkeit, im Rahmen seiner Salärumfrage spezifische Fragen zum Thema «Digitalisierung/KI» zu stellen. Der vorliegende Bericht basiert auf der Salärumfrage 2025.

Abbildung 2: Häufigkeit der generativen KI-Nutzung nach Bildungsfeld



Bemerkungen: Die Abbildung zeigt, wie häufig HF-Diplomierte und -Studierende der Höheren Fachschule generative KI bei der Arbeit nutzen, aufgeschlüsselt nach ISCED-Bildungsfeld (ISCED-F 2013): «Dienstleistungen» (N = 125), «Wirtschaft, Verwaltung und Recht» (N = 594), «Informations- und Kommunikationstechnologie» (N = 214), «Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe und Ingenieurwesen» (N = 838) und «Gesundheit und Sozialwesen» (N = 565). Dargestellt sind nur Bildungsfelder mit einer Stichprobenzahl von mindestens 100.
Eigene Darstellung und Berechnung basierend auf der ODEC-Salär-Erhebung 2025.
Lesehilfe: Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass im Bildungsfeld «Gesundheit und Sozialwesen» mit 21 Prozent der Befragten ein deutlich höherer Anteil generative KI nie nutzen als in den anderen Bildungsfeldern, wie zum Beispiel «Wirtschaft, Verwaltung und Recht» mit 4 Prozent.

Abbildung 3: Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitszufriedenheit



Bemerkungen: Die Abbildung zeigt den Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitszufriedenheit auf einer 5-Punkte-Skala von 1 («weniger zufrieden») bis 5 («zufriedener»). Die linke Abbildung zeigt die Veränderung des Einflusses im Zeitraum von 2017 bis 2025 (N 2017 = 2904, N 2019 = 3735, N 2021 = 3917, N 2023 = 4267, N 2025 = 2427). Die rechte Abbildung zeigt den Einfluss in Abhängigkeit von der Häufigkeit der generativen KI-Nutzung im Jahr 2025 (N nie = 232, N monatlich = 426, N wöchentlich = 730, N täglich = 616, N mehrmals täglich = 406).
Lesehilfe: Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass Personen, die generative KI mehrmals täglich einsetzen, mit durchschnittlich 4 Punkten angeben, dass sie aufgrund der Digitalisierung zufriedener mit ihrer Arbeit sind. Bei solchen, die KI nie oder nur monatlich nutzen, hat es im Gegensatz dazu eher keine Veränderung gegeben.

KMU SWISS Symposium Baden – 19. März 2026

«Industrielle Revolution 2026»

Das KMU SWISS Symposium Baden unter dem Titel «Industrielle Revolution 2026» rückt die Frage ins Zentrum, wie Märkte gezielt revolutioniert und daraus nachhaltige Wettbewerbsvorteile gewonnen werden können. Veränderungen – ob geplant oder unerwartet – werden dabei als Chancen verstanden, um mit neuen Technologien, mutigen Geschäftsmodellen und innovativen Prozessen Mehrwert zu schaffen.

Im Fokus stehen technologische Entwicklungen als Treiber des Wandels, aber ebenso die emotionalen und gesellschaftlichen Dimensionen der «industriellen Revolution». Renommierte Expertinnen und Experten beleuchten Signale des Umbruchs, zeigen konkrete Erfolgsbeispiele und diskutieren, wie Unternehmen rechtzeitig auf neue Rahmenbedingungen reagieren können. Die Teilnehmenden erhalten Impulse, wie sie in diesem dynamischen Umfeld ihre eigene Zukunft aktiv gestalten und sich gegenüber Mitbewerbern differenzieren können.

Das Symposium legt grossen Wert auf hohen Praxisbezug und persönliche Vernetzung. In den Referaten werden aktuelle Entwicklungen verständlich aufbereitet und in einen unternehmerischen Kontext gesetzt, sodass KMU unmittelbar anknüpfen und Erkenntnisse in ihre eigene Realität übertragen können. Gleichzeitig bietet der Anlass zahlreiche Gelegenheiten zum Austausch mit anderen Unternehmerinnen und Unternehmern, mit Fachleuten sowie mit Vertreterinnen und Vertretern von Partnerorganisationen.

Referentinnen und Referenten

- **Dr. Hugo Bigi**
  Moderator
- **Armin Baumann**
  CEO KMU SWISS - Gastgeber
- **Rob Spence**
  Humor Expert, Spence Academy
- **Aude Pugin**
  CEO APCO Technologies
- **Michael Böni**
  Gründer von boeni.industries
- **Dr. Steve S. W. Wang**
  Botschafter Taiwan
- **Dr. Bernard L. Dy**
  Botschafter Philippinen
- **Simone Wyss Felde**
  CEO Switzerland Global Enterprise (S-GE)

Das Symposium
Der Netzwerkgedanke zieht sich als roter Faden durch den gesamten Anlass. Vom Marktplatz über den Firmenbesuch bis zu den Referaten entstehen Räume für persönliche Begegnungen, spontane Gespräche und den Austausch von Erfahrungen über Branchen hinweg. Die Teilnehmenden schätzen an den KMU SWISS Symposien insbesondere die Kombination aus inhaltlicher Tiefe, unmittelbarer Umsetzbarkeit und der familiären, gleichzeitig professionellen Atmosphäre.

Tickets und weitere Auskünfte:

ODEC Mitglieder erhalten 20% Ermässigung
KMU SWISS AG, info@kmuswiss.ch
Tel. 056 210 96 90
www.kmuswiss.ch/symposium

KMU SWISS ist die Plattform für Unternehmer und Führungskräfte, die sich in einem Netzwerk und an Anlässen fit für die Zukunft halten. Dies durch bevorzugten Zugang zu rund 60 Anlässen wie Symposien, StammTreff, InsideTreff, GolfTreff und MotoTreff sowie einer digitalen Empfehlungs- und Präsentationsplattform! Die KMU SWISS Symposien mit jährlich bis zu 500 Teilnehmenden gehören schon seit 2003 zu den bedeutendsten Wirtschaftsveranstaltungen der Schweiz!

Kommunikationsdesign HF: Gestalten allein genügt nicht mehr

Kommunikationsdesignerinnen und -designer HF müssen heute weit mehr können als visuell überzeugen. Sie analysieren, beraten, koordinieren und tragen Verantwortung in zunehmend komplexen Projekten. Drei Experten zeigen, wie sich das Berufsbild zwischen Kreativität, Strategie und Technologie weiterentwickelt.

Von Jsabelle Tschanen

Kreativität braucht Kontext

Gute Gestaltung fällt auf und entsteht nicht zufällig. Kommunikationsdesignerinnen und -designer HF entwickeln ihre Lösungen auf Basis von Briefings, Analysen und strategischen Überlegungen. Christian Theiler, Leitung HF Visuelle Gestaltung, und Alessandro Di Stefano, Leitung HF Interaction Design der Schule für Gestaltung Zürich, betonen, dass konzeptionelle und gestalterische Kompetenzen untrennbar miteinander verbunden sind und ästhetische, funktionale sowie technische Anforderungen gleichermassen berücksichtigt werden, unabhängig davon, ob analog, digital oder interaktiv gearbeitet wird. «Wer plant, steuert, leitet und berät, braucht Neugier, kreatives Denken, kritische Reflexion und ein hohes Mass an Eigenverantwortung.»

Auch Kathrin Lettner, Prorektorin am GBS St. Gallen der Abteilung Schule für Gestaltung Weiterbildung, weist darauf hin, dass Gestaltung nur dann Wirkung zeigt, wenn Botschaften präzise vermittelt werden. Design sei Kommunikation: «Inhalte müssen verstanden, eingeordnet und überzeugend umgesetzt werden.» Gerade in einem visuell überfüllten Marktumfeld mache eine kundengerechte, oft überraschende Gestaltung den entscheidenden Unterschied.

Beratung, Prozesse und Verantwortung

Kommunikationsdesign HF bedeutet nicht nur Entwerfen, sondern auch Begleiten und Entscheiden. Theiler und Di Stefano beschreiben den Designprozess als strukturierten, iterativen Ablauf: von Recherche und Analyse über Strategie, Kreation und Prototyping bis hin zu Testing, Produktion und Debriefing, stets im Dialog mit den Auftraggebenden und unter Einbezug betriebswirtschaftlicher Überlegungen.

Lettner beschreibt denselben Prozess aus der Praxisperspektive als kooperativen Weg. Design entstehe im Austausch, Lösungen würden gemeinsam entwickelt, überprüft und weitergedacht.

«Ausgebildet werden Persönlichkeiten, die mit kreativer Intelligenz und Verantwortung inspirierende Lösungen für Menschen gestalten.»
Kathrin Lettner

Die drei Experten unterstreichen, dass HF-Diplomierte dabei häufig Projektverantwortung übernehmen, interdisziplinäre Teams koordinieren und Budgetverantwortung tragen.

Vertiefungen: breite Basis und spezialisierte Profile

Die Fachrichtung Kommunikationsdesign HF bietet unterschiedliche Vertiefungen. Diese reichen von Animation und Motion Design, Film und audiovisuelle Medien, Fotografie, Design und Commercial Art über Raumgestaltung, Illustration und Comic bis hin zu Interaction Design und Visuelle Gestaltung.

Für diese vielseitigen Profile bauen die Studierenden auf einer gestalterischen Vorbildung auf und vertiefen gezielt konzeptionelle, strategische und betriebswirtschaftliche Fähigkeiten. Gleichzeitig ermöglichen Kurse auch Quereinsteigern den Einstieg in die Höhere Fachschule.

Sowohl am GBS St. Gallen wie auch an der Schule für Gestaltung Zürich liegt der Fokus bewusst auf Interaction Design und Visueller Gestaltung, da diese Profile eine grosse Medienbreite abdecken und in der Praxis häufig verbindende Schnittstellenfunktionen übernehmen. Theiler und Di Stefano beschreiben sie als «die Schweizer Sackmesser unter den Schwerpunkten im Kommunikationsdesign».

Auch Lettner beschreibt eine enge Verzahnung der beiden Vertiefungen. Unterschiede zeigen sich vor allem in den Aufgabenstellungen der Semesterprojekte, und Interactive Media Designer arbeiten enger mit Programmierern zusammen. Gerade im digitalen Umfeld sei es wichtig, Möglichkeiten und Grenzen früh mitzudenken und Gestaltung und technische Umsetzung aufeinander abzustimmen.

Vielfältige Berufsfelder

Entsprechend breit sind die Einsatzgebiete von HF-Diplomierten. Christian Theiler und Alessandro Di Stefano nennen Agenturen, interne Kommunikations- und Designabteilungen, Start-ups sowie öffentliche und kulturelle Institutionen. Je nach Situation sind sie Teil interdisziplinärer Teams oder arbeiten selbstständig an Projekten.

Kathrin Lettner ergänzt, dass Kommunikationsdesignerinnen und -designer sowohl klassische Kampagnen von Marken realisieren als auch ganze Marktauftritte oder Museums- oder Messegestaltungen konzipieren. In beiden Fällen übernehmen sie nicht selten leitende Rollen.

KI: Werkzeug mit Verantwortung

Die Designbranche ist von jeher durch eine hohe Adaptionsgeschwindigkeit gegenüber technologischen Neuerungen geprägt. Entsprechend wird in der HF-Fachrichtung Kommunikationsdesign Künstliche Intelligenz (KI) kontinuierlich in die Ausbildung integriert. Die Lehrpläne würden laufend auf die sich wandelnden Berufsbilder reagieren, bestätigen die Experten beider Höherer Fachschulen. In der Visuellen Gestaltung kommt KI heute in allen Phasen des Workflows zum Einsatz, während sie im Interaction Design zunehmend als Bestandteil digitaler Produkte und Services an Bedeutung gewinnt.

Der Einsatz von KI erfordert dabei ein hohes Mass an Reflexion und Verantwortung. Der moderierte und bewusste Umgang mit neuen Technologien gilt als zentrale Kompetenz von Kommunikationsdesignerinnen und -designern. Gleichzeitig verschiebt sich der Schwerpunkt der HF-Ausbildung verstärkt in Richtung Beratung und strategischer Entscheidungsfähigkeit. Kathrin Lettner meint dazu, dass KI zwar «Tausende Bilder generieren» könne, die entscheidende Frage jedoch bleibe: Welche Bildidee für den Kunden die richtige ist, welche zu seinem Markenauftritt und seiner Philosophie passt und welche hilft, seine Ziele zu erreichen. Diese Beurteilungs- und Vermittlungskompetenz könne nicht automatisiert werden und setze fundiertes gestalterisches Urteilsvermögen voraus.

Ergänzend halten Christian Theiler und Alessandro Di Stefano fest, dass KI im Gestaltungsprozess nicht nur Werkzeuggestalt habe, sondern «Leistungen ersetzen oder als Sparringpartner dienen» könne, zugleich jedoch «kritisch einzuordnen und verantwortungsvoll einzusetzen» sei.

«Der moderierte und reflektierte Einsatz von KI wird von Kommunikationsdesignerinnen und -designern erwartet.»
Christian Theiler / Alessandro Di Stefano

Fazit

Kommunikationsdesign HF positioniert sich zunehmend als anspruchsvolle Schnittstellendisziplin, in der gestalterische Qualität, technologische Kompetenz und strategische Verantwortung untrennbar zusammengehören. HF-Diplomierte übernehmen Verantwortung in komplexen Projekten, beraten Auftraggebende und treffen fundierte gestalterische Entscheidungen. Kreativität bleibt dabei zentral, entfaltet ihre Wirkung jedoch erst im Zusammenspiel mit Analyse, Kontextverständnis und einem reflektierten Umgang mit neuen Technologien. Der neue Titelzusatz «Professional Bachelor» (Einführung gemäss Bund im Spätsommer) macht sie dann auch noch international verständlich. ⬢

Serie «Vorstellung von Fachrichtungen HF»

Es gibt über 55 HF-Fachrichtungen, alle mit hohen Ausbildungsstandards. In jedem Bulletin stellen wir eine davon vor.

Alle HF-Bildungsgänge & weiterführende Bildung auf einen Blick: *www.odec.ch/uebersicht-hf*

«Etwas bewegen zu können, ist für mich sinnstiftend»

Karrieren verlaufen selten geradlinig – wohl aber konsequent. Roger Dällenbach blickt auf einen Werdegang zurück, der von der Berufslehre über das HF-Studium bis zu strategischen Führungsaufgaben reicht. Im Gespräch spricht er über prägende Lernschritte, mutige Wechsel, sein Engagement für die Höheren Fachschulen und darüber, was es braucht, um in komplexen Systemen Verantwortung zu tragen.

Mit Roger Dällenbach sprach Jsabelle Tschanen*

Roger Dällenbach, du bist als Senior Project Manager Bahnautomation (Automatisierter Zugbetrieb) bei der Schweizerischen Südostbahn AG (SOB) tätig. Welche Hauptaufgaben umfasst diese Funktion?
Ich führe das Projektteam, trage die Verantwortung für die Schnittstellen zu anderen Bahnunternehmen und den Industriepartnern, zu unserem Management, der Zulassungsbehörde und weiteren Stakeholdern, zum Beispiel den Personalvertretungen.

*Steckbrief

Name: Roger Dällenbach

Jahrgang: 1970

Wohnort: Benken ZH

ODEC-Mitglied: seit 1996, Ehrenmitglied seit 2013

Aktuelle berufliche Tätigkeit: Senior Poject Manager Bahnautomation, Schweizerische Südostbahn AG

Lehre: Elektronik

HF-Studium: Elektronik

Weiterbildungen: NDS-Wirtschaft, EMBA Business Engineering

Hobbys: Reisen, Wandern, Musik, Genuss

Unsere Innovationsprojekte vertrete ich überdies an Branchenanlässen wie zum Beispiel Expertentagungen, Symposien und Fachmessen.

Als Projektleiter in einem relativ kleinen Unternehmen darf und muss ich mich aber auch mit inhaltlichen Themen beschäftigen und bin selbst an Datenauswertungen oder auch Testfahrten beteiligt.

Die SOB hat grünes Licht vom Bundesamt für Verkehr für Aktives Fahrassistenzsystem mit Überwachung durch das Lokpersonal erhalten. Was bedeutet dies für dich?
Für die Südostbahn, das Projektteam und für mich persönlich ist die Zustimmung zum kommerziellen Einsatz der wichtigste Meilenstein überhaupt gewesen. Nach einer sehr langen Phase von Testfahrten zum Nachweis der Rückwirkungsfreiheit auf andere, sicherheitsrelevante Systeme sowie der Grundfunktionen musste das System optimiert werden. Dies war nicht immer einfach und beinhaltete auch Rückschläge. Schlussendlich mussten neben den rein technischen Nachweisen auch das kollektive Risiko des Gesamtsystems bewertet werden, welches auch Betrieb, Prozesse und vor allem die Auswirkung auf das Lokpersonal (Human Factors) beinhaltet.

Welchen Nutzen bringt ein solches System?
Das Fahrassistenzsystem hat das Potenzial, dem Lokpersonal zu präziserer und besser reproduzierbarer Fahrweise zu verhelfen, und könnte sich künftig vor allem auf stark ausgelasteten Knoten in den Hauptverkehrszeiten auszahlen.

Ein hohes Potenzial eröffnet sich beim Zuführen der Triebzüge von der Abstellanlage zu den Bahnhöfen sowie dem Abstellen in den Abstellanlagen nach erbrachter Tagesleistung. Damit kann ein grosser Teil des nicht kommerziellen Einsatzes des Lokpersonals – welcher heute 15 bis 25 Prozent der Arbeitszeit ausmacht – eingespart werden.

In der Öffentlichkeit bestehen teilweise Sicherheitsbedenken gegenüber dem automatisierten Zugbetrieb. Wie sicher ist dieses System aus deiner Sicht?
Es muss zwingend nachgewiesen werden, dass das Gesamtsystem, das heisst unter Einbezug der Infrastruktur, des Menschen und der Organisation und unter Berücksichtigung der möglichen Unfallszenarien mindestens gleich sicher ist als das bestehende System, hier also das manuelle Fahren. Dieser Nachweis wurde erbracht, um überhaupt die Zustimmung für einen kommerziellen Einsatz zu erlangen.

Ein autonomer, lokpersonalloser Betrieb ist bei Streckenfahrten mit Fahrgästen aktuell bei den Normalspurbahnen im offenen Bahnnetz mit seinem Mischverkehr (S-Bahnen, Güterzüge, Intercities usw.) nicht vorgesehen.

Mit welchen Herausforderungen warst du in Verhandlungen beispielsweise mit Zulassungsbehörden und Industriepartnern konfrontiert?
Der Weg dorthin war gepflastert mit Herausforderungen und Hindernissen wie der Corona-Pandemie, welche zu massiven Verzögerungen geführt hat. Auch die technischen Herausforderungen gestalteten sich komplexer als erwartet und der Fortschritt war langsamer als gewünscht. Die Finanzierung des Projektes musste ebenfalls immer wieder neu gesichert werden, da sich mit Corona auch hier die Ausgangslage verschoben hatte.

Da solche Systeme für die Branche Neuland sind und entsprechende Prozesse für die Nachweisführung und Zulassung noch nicht vorhanden waren, mussten diese zunächst mit den Zulassungsbehörden diskutiert, entwickelt und vereinbart werden. Diese Diskussionen führten letztlich zu gemeinsam getragenen und gut akzeptierten Lösungen.

Welche Rolle spielen Human Factors für die Sicherheit und Akzeptanz des automatisierten Zugbetriebs und welche Erkenntnisse hast du in der Praxis gewonnen?
Es findet bei solchen Automatisierungen eine Verschiebung von ausführenden zu beobachtenden Tätigkeiten statt. Dabei stehen Chancen, das Personal in Stresssituationen zu entlasten, dem Risiko von Monotonie gegenüber. Die aktive Müdigkeit (aus der Arbeitslast) droht sich in eine passive Müdigkeit (aus der Monotonie) zu verschieben. Daher haben wir darauf geachtet, dass die automatisierten Phasen nicht zu lange dauern und nicht alles automatisiert wird, was technisch möglich wäre, sondern nur das, was betrieblich sinnvoll ist.

Welche Rolle spielten die Personalvertretungen?
Es ist wichtig, dass man bei solchen Vorhaben, welche den Arbeitsalltag spürbar verändern, das Personal bereits bei der Systemauslegung und -entwicklung aktiv einbezieht und über den gesamten Versuchsbetrieb involviert. Wir haben mit den drei Lokpersonalgewerkschaften einen offenen und guten Austausch gefunden, welcher auf Respekt und sachlicher Kritik basiert. Und auf Letztere sind wir als Projektteam angewiesen.

Wie läuft die Zusammenarbeit mit anderen Schweizer Bahnunternehmen und gibt es auch Interesse aus dem Ausland am automatisierten Zugbetrieb der SOB?
Es besteht ein Branchenprogramm, an welchem wir uns austauschen und auch gegenseitig mit Informationen und Dokumentationen versorgen. Ziel ist, dass möglichst keine Doppelspurigkeiten entstehen und die Erkenntnisse der Partnerbahnen genutzt werden.

Aus dem (europäischen) Ausland besteht an unserem Projekt vor allem Interesse, weil wir über die Spezifikationen der europäischen Normen hinausgehen.

Wir werden des Öfteren eingeladen, das AFAS-Projekt der SOB an Branchenanlässen sowohl im In- wie auch im Ausland vorzustellen.

Du hast deine Karriere in der Luftfahrt begonnen und später zur Eisenbahn gewechselt. Was fasziniert dich bis heute am Transportwesen?
Mich fasziniert, dass man im wahrsten Sinne «etwas bewegen» kann. Das Endprodukt, einem Fahrgast oder Flugpassagier eine Reise zu ermöglichen und zu bieten, ist für mich sinnstiftend. Spannend und interessant finde ich nach wie vor die technische und betriebliche Komplexität der Systeme Eisenbahn und Aviatik.

Wenn du auf deinen Ausbildungsweg zurückblickst, welche Rolle spielte das HF-Studium Elektronik?
Ich hatte vor dem HF-Studium einen spannenden Job als Elektroniker in der Messtechnik. Die Möglichkeit einer Weiterentwicklung ins Engineering, in die Beschaffung

komplexer Investitionsgüter, in die Führung einer Beschaffungsstelle und in die komplexen Grossprojekte wäre mir ohne das Studium höchstwahrscheinlich verwehrt geblieben.

Und wie haben das NDS-HF Wirtschaft und der EMBA Business Engineering deinen beruflichen Horizont erweitert?
Meine späteren Tätigkeiten – insbesondere im Einkauf und in der Flottenbeschaffung – setzten fundierte Kenntnisse in BWL und auch im Vertrags- und Beschaffungsrecht voraus. Ebenso habe ich im NDS mit Vertiefung Projektmanagement das Rüstzeug für die Führung von Projekten mitgenommen. Auch dies war für meinen weiteren Weg unabdingbar.

Du warst 12 Jahre im Zentralvorstand, davon 5 Jahre als Präsident des ODEC aktiv und bist heute noch regelmässig als unser Gastredner an Diplomfeiern präsent. Warum ist dir dieses Engagement wichtig?
Die HF-Diplomierten sind für die Wirtschaft sehr wichtig und wertvoll. Es gibt in der Schweiz keinen anderen Bildungsweg, welcher die Praxis in einem solch ausgeprägten Ausmass mit theoretischen Grundlagen verbindet. Obwohl die Bildungsrendite der HF-Absolventen erwiesenermassen die höchste ist und trotz der Fortschritte in der formellen Anerkennung der HF-Abschlüsse sind wir noch lange nicht am Ziel.

Als ODEC sind wir weiterhin gefordert in der Erhöhung des Bekanntheitsgrades der HF in der Öffentlichkeit, aber auch bei Führungskräften, welche oft einen akademischen und/oder ausländischen Hintergrund haben und die Höhere Berufsbildung der Schweiz nicht oder nur sehr vage kennen.

Vor Kurzem warst du auch im Vorstand des Sinfonieorchesters «La Passione». Welche Rolle spielt Musik in deinem Leben?
Der musische Ausgleich ist für mich wertvoll. Das ist Entspannung pur – auch wenn das Zusammenspiel im Orchester eine Herausforderung ist und auf die Konzerte hin ein gewisser Druck entsteht. Es ist sehr befriedigend, ein glückliches Publikum, welches die Leidenschaft teilt, mit unseren Darbietungen, die ausschliesslich aus Filmmusik bestehen, zu begeistern. Und natürlich gibt einem die Freundschaft mit Musikern, welche die gleiche Leidenschaft teilen, viel zurück.

Welche anderen Steckenpferde begleiten dich noch?
Ich reise und wandere gerne und geniesse es, in der Natur und den Bergen zu sein. Ich bin im Vorstand der Genossenschaft Campo Cortoì, eines Camps oberhalb von Mergoscia im Tessin, welches ein Bildungs- und Erfahrungsort für nachhaltiges Leben ist. Primär für Schulklassen, gibt es dort immer wieder Angebote für Erwachsene sowie ausserhalb der Saison eine Vermietung von Rustici.

Meine Reisen haben sich in den letzten Jahren primär auf Europa beschränkt, aber ich habe noch einige entlegenere Destinationen auf meiner Wunschliste. Ich mag Kulturen, Kulinarik und Genuss (Weine und Whisky) und gehe auch gerne auf Festivals verschiedenster Musikrichtungen. Daneben sind mir Haus und Garten und die Pflege von Freundschaften sehr wichtig.

Was wünschst du dir für die nächsten Jahre?
In den kommenden Jahren möchte ich beruflich mittelfristig nochmals einen Schritt wagen, wobei ich mir noch nichts Konkretes vorgenommen habe. Schliesslich verbleiben mir noch fast 10 Jahre, genug, um nochmals «Gas» zu geben.

Musisch möchte ich mich wieder verstärkt dem Jazz widmen und die Leidenschaft für Jazztanz neu aufleben lassen. Und meine weiteren Reiseziele (Südamerika, Japan, Vietnam, Tansania und Namibia) ansteuern.

Stark wachsendes HF-Register und beliebte internationale Titel

Bereits mehr als 7969 HF-Diplomierte haben ihr Diplom im Register HF eintragen lassen. Das sind 772 Einträge mehr als im Vorjahr.

An über 170 Höheren Fachschulen werden HF-Diplome ausgestellt und keines gleicht dem anderen. Der Gestaltung sind keine Grenzen gesetzt. Weder in Farbe, Format noch Design. Um dieser Vielfalt an HF-Diplomen ein einheitlicheres Gesicht geben zu können, hat der ODEC im Jahr 2005 das Register HF geschaffen. Seit 2018 besteht die Möglichkeit für Höhere Fachschulen, ihren HF-Absolventinnen und -Absolventen den Eintrag ins Register HF zu Spezialkonditionen zu schenken. Einige Höhere Fachschulen haben diese Dienstleistung bereits genutzt und damit ihren HF-Diplomierten gleich nach Studienabschluss den einzig möglichen öffentlichen Eintrag ihres Diploms ermöglicht. Die Zahl der registrierten HF-Diplome steigt kontinuierlich.

Die Aufnahme ins Register HF ist unabhängig von einer ODEC-Mitgliedschaft für alle HF-Diplomierten möglich. Anders verhält es sich mit den vom ODEC angebotenen internationalen Titeln, die jeweils ebenfalls im Register HF eingetragen werden. Die Verbandsbezeichnungen «Professional Bachelor ODEC®», «Ing. EurEta» und «EurEta Professional» sind exklusiv für ODEC-Mitglieder verfügbar.

Die drei nachfolgenden Leistungen dienen dazu, den Durchblick über die verschiedenen Titel der HF-Diplomierten zu behalten und deren Transparenz national und international zu erhöhen.

Register HF

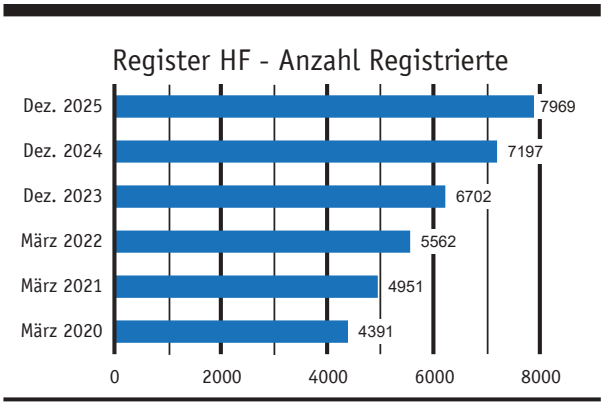
Das Register HF dient dazu, die Diplome HF sowie allfällige weitere Abschlüsse von Absolventinnen und Absolventen HF zentral zu erfassen. Der Abschluss als «Dipl. HF» wird bis heute in keinem eidgenössischen Register archiviert. Der ODEC hat diese Aufgabe übernommen und ermöglicht HF-Diplomierten, ihr Diplom im Register HF öffentlich zu registrieren. Das Register HF wird in den Landessprachen und in Englisch geführt. Der ODEC gewährleistet, dass die eingetragenen Personen ein HF-Diplom hinterlegt haben. Neben einer digitalen Kopie ist von jedem registrierten Abschluss auch eine Papierkopie in der ODEC-Geschäftsstelle hinterlegt. Bei Verlust oder Bedarf kann eine Kopie angefordert werden. *www.odec.ch/register*

Professional Bachelor ODEC®

Die Verbandsbezeichnung «Professional Bachelor ODEC®» steht für die internationale berufliche Mobilität und Vergleichbarkeit. ODEC-Mitglieder können diese international verständliche Berufsbezeichnung beantragen. Empfänger des Verbandstitels erhalten ein Zertifikat und ein zweiseitiges Begleitschreiben in englischer Sprache. Darin werden die individuelle Fachrichtung HF und die absolvierte Sekundarstufe II (Berufslehre, Matura etc.) beschrieben und die Studienstunden aufgeführt. Dadurch wird der HF-Titel mit dem Titel «Professional Bachelor», der in anderen Ländern vergeben wird, vergleichbar. Der «Professional Bachelor ODEC®» setzt einen Eintrag im Register HF voraus. *www.odec.ch/pbac_d*

Ing. EurEta und EurEta Professional

Die «European Association of Practice-oriented Professionals with Higher Education», kurz EurEta, ist eine Organisation zur europaweiten Anerkennung der praxisorientierten höheren Bildung. In der Schweiz ist dies die Ausbildung zum «Dipl. HF». EurEta ermöglicht seinen nationalen Mitgliedern, einen EurEta-Titel als «Ing. EurEta» und seit Herbst 2016 auch als «EurEta Professional» zu erhalten. Nationales Mitglied von EurEta in der Schweiz ist der ODEC. Die EurEta-Titel werden ebenfalls im HF-Register erfasst. *www.eureta.org*



ODEC

SalärRechner HF

Vor einem Mitarbeiter- oder Anstellungsgespräch ist eine transparente und faire Salärabklärung eine clevere Investition.

www.odec.ch/salaerrechner

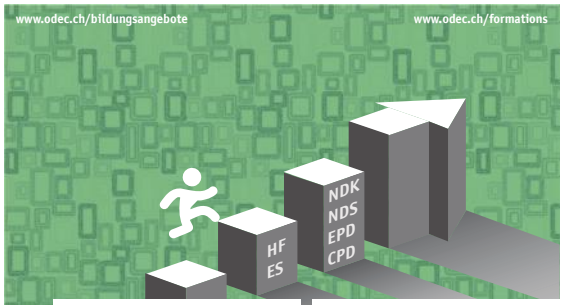
SalärRechner HF

oder traditionell auf Papier:

www.odec.ch/salaerbroschuere

5/2026 - 4/2027

Bildung HF/Formation ES



Diplomierte HF

Das HF-Diplom ist ein Abschluss mit Zukunft. Denn das HF-Studium ist auf die Bedürfnisse der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes ausgerichtet.

Der ODEC als nationaler Dachverband aller HF-Diplomierten setzt sich für die Zukunft der Diplomierten ein und zeigt Studierenden auf, was es für berufliche Möglichkeiten gibt.

Unsere Mitglieder sind unsere Mission.

Diplômé(e)s ES

Le diplôme ES est un diplôme qui a de l'avenir. Parce que les études ES sont axées sur les besoins de l'économie et du marché du travail.

L'ODEC, en tant qu'organisation faîtière nationale de tous les diplômés ES, s'engage pour l'avenir des diplômés et montre aux étudiants les possibilités de carrière qui s'offrent à eux.

Nos membres sont notre mission.

ODEC
Schweizerischer Verband der dipl. HF
Association suisse des dipl. ES
Associazione svizzera dei dipl. SSS

Broschüre «Bildung HF»

Interessierte an HF-Studiengängen oder an einer Bildung nach dem HF-Studium finden die wichtigsten Bildungsangebote in unserer Broschüre «Bildung HF».

Die Broschüre «Bildung HF» ist jeweils eine IST-Aufnahme vom 30. Januar 2026 und beinhaltet alle Starts der Bildungsangebote zwischen dem 1. Mai 2026 und dem 30.April 2027, die unter *www.odec.ch/bildungsangebote* aufgeschaltet sind. Die Angebote werden laufend aktualisiert.

Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatungen können unsere Broschüre «Bildung HF» kostenlos unter *info@odec.ch* beziehen.

ODEC-Präsenz an Höheren Fachschulen

Seit der letzten Ausgabe durften wir an diversen Diplomfeiern an Höheren Fachschulen herausragende Absolventinnen und Absolventen auszeichnen. Sowohl im Jahr 2025 als auch bereits in 2026 konnten wir besondere Leistungen würdigen und die Qualität der Ausbildung sichtbar machen.

Höhere Fachschule Technik Mittelland

Diplomfeier vom: 7.11.2025

Fachrichtung: Medizinaltechnik

Repräsentant ODEC:
Stefan Hoffmann

TEKO Schweizerische Fachschule

Diplomfeier vom: 7.11.2025, Basel

Fachrichtung: Bauplanung Architektur, Elektrotechnik, Energie- und Umwelt, Maschinenbau, Prozesstechnik

Diplomfeier vom:
29.11.2025, Bern

Fachrichtung: Elektrotechnik, Energie- und Umwelttechnik, Informatik – Applikation, Informatik – Systemtechnik, Maschinenbau, Wirtschaftsinformatik

Repräsentant ODEC:
Christiaan van den Berg

Diplomfeier vom:
29.11.2025, Zürich

Fachrichtung: Elektrotechnik, Energie und Umwelt, Unternehmensprozesse/Prozesstechnik, Informatik – Applikationsentwicklung, Informatik – Systemtechnik, Ingenieurbau, Architektur, Maschinenbau, Flugzeugtechnik

Repräsentant ODEC:
Beat Aeschbacher

Diplomfeier vom:
12.12.2025, Luzern

Fachrichtung: Bauplanung – Architektur, Elektrotechnik, Energie- und Umwelt, Informatik – Applikationsentwicklung, Informatik – Systemtechnik, Maschinenbau, Prozesstechnik

Repräsentant ODEC:
Mirko Ganarin

Diplomfeier vom:
12.12. 2025, Olten

Fachrichtung: Bauplanung Architektur, Elektrotechnik, Energie- und Umwelt, Informatik, Maschinenbau, Wirtschaftsinformatik

HFLU Luzern

Diplomfeier vom: 13.11.2025

Fachrichtung: Betriebswirtschaft

Repräsentant ODEC:
Stefan Hoffmann

ABB Technikerschule

Diplomfeier vom: 14.11.2025

Fachrichtung: Energie- und Umwelttechnik, Gebäudeautomation, Informatik, Maschinenbau, Elektro- und Systemtechnik, Systemtechnik, Prozesstechnik

Repräsentant ODEC:
Roger Dällenbach

Bildungszentrum BVS St. Gallen

Diplomfeier vom: 18.11.2025

Fachrichtung: Betriebswirtschaft, Marketingmanagement, Wirtschaftsinformatik

KV Luzern Berufsakademie

Diplomfeier vom: 21.11.2025

Fachrichtung: Betriebswirtschaft, Marketingmanagement, Wirtschaftsinformatik

SIB Zürich Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie

Diplomfeier vom: 21.11.2025

Fachrichtung: Betriebswirtschaft, Marketingmanagement

Repräsentant ODEC:
Mirko Ganarin

IBZ Die Schweizer Schule für Technik und Management

Diplomfeier vom: 26.11.2025

Fachrichtung: Bauplanung, Bauführung, Elektrotechnik, Gebäudetechnik, Maschinenbau

SHL Schweizerische Hotelfachschule Luzern

Diplomfeier vom: 28.11.2025

Fachrichtung:
Hotellerie-Restauration

BBZ Baugewerbliche Berufsschule Zürich

Diplomfeier vom: 5.12.2025

Fachrichtung: Bauplanung – Innenarchitektur, Gebäudetechnik

Repräsentant ODEC:
Beat Aeschbacher

ZbW – Zentrum für berufliche Weiterbildung

Diplomfeier vom: 6.12.2025

Fachrichtung: Recht

Repräsentant ODEC:
Marc Huber

sfb Höhere Fachschule für Technologie und Management

Diplomfeier vom: 16.1.2026

Fachrichtung: Gebäudeautomatik, Maschinenbau, Prozesstechnik, Systemtechnik

TBZ Zürich

Diplomfeier vom: 30.1.2026

Fachrichtung: Informatik

Repräsentanten ODEC: Beat Aeschbacher und Mario Gull

Inovatech Höhere Fachschule für Technik, Energie und Wirtschaft

Diplomfeier vom: 5.12.2025

Fachrichtung: Energie- und Umwelt, Maschinenbau, Systemtechnik

Repräsentant ODEC:
Urs Gassmann

IST Höhere Fachschule für Tourismus

Diplomfeier vom: 12.12.2025

Fachrichtung: Tourismus

Repräsentant ODEC:
Marc Wettstein

IbW Höhere Fachschule Südostschweiz

Diplomfeier vom: 30.1.2026

Fachrichtung:
Holztechnik – Holzbau

Repräsentant ODEC:
Marc Huber

Diplomfeiern der Höheren Fachschulen aus der Romandie siehe Seite 10 im französischsprachigen Teil.

ODEC

Professional Bachelor ODEC®

Endlich ist kein Erklärungsbedarf mehr nötig im Gespräch mit meinen internationalen Geschäftspartnern.