

P.P.

3250 Lyss

Sind Sie umgezogen oder ist Ihre Adresse falsch geschrieben?
Bitte teilen Sie uns Adressänderungen oder Korrekturen umgehend mit.
(Codoc: Telefon 032 386 12 45, Fax 032 386 12 46, info@codoc.ch)

Auch Neuabonnenten sind willkommen. «ampuls» – das Fachorgan für die forstliche
Berufsbildung – erscheint dreimal jährlich und wird allen Interessierten gratis zugestellt.



STIHL MotoMix –
der schadstoffarme
Kraftstoff für 2-Takt- und 4-Mix Motoren

STIHL MS 261 - Männerträume werden wahr

Ihre Wurzeln reichen zurück bis zur STIHL 024 und kommen direkt von der beliebten und bewährten MS 260: Die MS 261 setzt den Stammbaum der Motorsägen-Familie für professionelles Arbeiten in der Forstwirtschaft fort. Damit gehen Durchforstungsarbeiten, Schwachholzernte oder der Holzeinschlag in mittleren Beständen ganz einfach von der Hand.

Ausgestattet ist die MS 261 mit umweltfreundlichem 2-MIX-Motor mit Spülvorlage, einem neuen Antivibrationsystem sowie einem neuartigen Langzeit-Luftfiltersystem. Katalogpreis **MS 261** ab Fr. 1'095.-- (inkl. MwSt), **MS 261 C-BE** mit Kettenschnellspannung und ErgoStart ab Fr. 1'155.-- und **MS 261 VW** mit elektrischer Vergaser- und Griffheizung ab Fr. 1'195.--.

Überzeugen Sie sich selbst vom Erfolgsmodell – **bei Ihrem STIHL Fachhändler.**

STIHL VERTRIEBS AG

Isenrietstrasse 4
8617 Mönchaltorf
info@stihl.ch
www.stihl.ch

STIHL®

**Bulletin für die forstliche Bildung
Nr. 1 · Januar 2014**

Schwerpunkt: Nachwuchsförderung

Es fehlt bald an jungen Förstern und Forstingenieuren

Wer die Försterausbildung absolviert hat, findet heute ohne Weiteres eine Stelle. Dies wird auch weiterhin so bleiben. Das Problem ist ein anderes: Es zeichnet sich ein Mangel an Förstern und Forstingenieuren ab. Dies ergab eine Umfrage, welche Codoc für die Ausbildungsbeauftragten und regionalen OdA durchgeführt hat.

Fazit: Nachwuchsförderung ist dringend notwendig.

Die Absolventenzahlen bei den Forstwartlernenden sind seit 25 Jahren stabil: Pro Jahr schliessen in der Schweiz rund 300 junge Leute ihre Lehre ab. Es ist klar, dass unsere Branche aufgrund ihrer Grösse nicht alle Lehrabgänger weiterbeschäftigen kann. Aber es gibt intakte Weiterbildungsmöglichkeiten!

Fortsetzung S. 3

Inhalt

1 Schwerpunkt: Nachwuchsförderung
Es fehlt bald an jungen Förstern und Forstingenieuren

2 Editorial

3 Fortsetzung Schwerpunkt

4 Interview mit Otto Raemy
«Es gilt, die ganze Holzkette zu stärken»

Interview mit Prof. Harald Bugmann
Den Forstdienst für Akademiker attraktiv machen

5 Interview mit Patric Bürgi
«Mehr Forstwerte mit Berufsmatur wären
wünschenswert»

6 Erlebnisbericht aus dem Vorstudienpraktikum
Die Finnin Marjo Kunnala

7/8 Tipps für Berufsbildner

9 Interview mit Ueli Meier
«Es braucht Stellen mit Entwicklungspotenzial»

10 Keine Berufsmesse ohne Waldberufe!

11 Codoc-News

Kurznachrichten

Impressum

Herausgeberin:
Codoc Koordination und Dokumentation
Bildung Wald
Hardernstrasse 20
Postfach 339, CH-3250 Lyss
Telefon 032 386 12 45
Fax 032 386 12 46
info@codoc.ch, www.codoc.ch

Redaktion:
Eva Holz (eho) und Rolf Dürig (rd)
Gestaltung:
Anex & Roth Visuelle Gestaltung, Basel

Die nächste Nummer von «ampuls»
erscheint im April 2014.
Redaktionsschluss: 28.2.2014



(Fotos zVg)

Editorial

Wir müssen für unsere Branche werben

Der sich abzeichnende Mangel an Forstfachleuten bereitet auch uns Sorge. Es werden zwar verhältnismässig viele Forstwerte ausgebildet, aber viele von ihnen wandern in andere, berufsfremde Branchen ab. Das hat auch zur Folge, dass sich nur wenige Begabte für eine Weiterbildung entscheiden. Dem muss mit Nachwuchsförderung entgegengewirkt werden – und zwar durch die ganze Branche und auf allen Ausbildungsebenen.

Durch unsere Mitarbeit in verschiedenen Gremien wie OdA Wald, Berufsbildungsfonds etc. sind wir mit der Berufsbildung direkt verknüpft. Die Ausarbeitung einer allgemein verbindlichen Anstellungs- und Lohnvereinbarung (GAV) wird uns als Schwerpunktthema in kommenden Jahren beschäftigen. Unsere kantonalen Sektionen und Einzelmitglieder beteiligen sich an Orientierungsveranstaltungen an den Grundschulen, sind in der Organisation und Durchführung von Ausbildungskursen eingebunden.

Die Berufswettkämpfe und Skimeisterschaften sind Aktivitäten, welche Gelegenheit zum Austausch in der Freizeit ermöglichen und die Kameradschaft in der Branche fördern. Wir sind daran, unsere Verbandsaktivitäten in Form eines Flyers zusammenzufassen und nach dem Motto «Tu Gutes und sprich davon» einem breiten Fachpublikum zugänglich zu machen.

Schlagzeilen, wonach die Schweizer Forstwirtschaft nicht rentabel sei und unter Strukturschwäche leide, schrecken unseren potenziellen Nachwuchs natürlich eher ab. Es muss positive Werbung für unsere Branche gemacht werden. Es sollte uns gelingen, die Waldwirtschaft ihrer Bedeutung entsprechend optimal und zukunftsgerichtet zu positionieren. Die ganze Branche muss auf politische Entscheidungsträger zugehen und auf das Manko an Forstfachleuten hinweisen.

Die Bedeutung des Waldes als Lebensraum wird nur noch zunehmen. Also erst recht ein Grund, Forstfachleute gut auf ihre Aufgaben als Waldallrounder vorzubereiten.

Gottfried Bossi, Präsident Verband Schweizer Forstpersonal

Gemäss Schätzungen wandert nahezu die Hälfte der frisch ausgebildeten Forstwerte in andere Branchen ab. Dies hat verschiedene Gründe: Zum einen finden sie, wie erwähnt, keine passende Anstellung in der Branche. Zum andern bezahlen andere Branchen bessere Löhne. Die Forstwerte sind als wettertaugliche Arbeitskräfte sehr begehrt. Es können aber auch gesundheitliche Gründe sein, welche einen Berufswechsel notwendig machen.

Zu falschem Schluss verleitet

Ein weiterer Grund mag sein, dass die Branche die Weiterbildung der jungen Berufsleute nicht genug fördert. Hinzu kommt, dass die wirtschaftliche Lage der Waldwirtschaft derzeit nicht rosig ist. Dies könnte die jungen Berufsleute zum Schluss verleiten, in unserer Branche keine berufliche Zukunft zu finden. Dies ist jedoch eindeutig falsch, wie eine Umfrage von Codoc zeigt. Die Ausbildungsbeauftragten der Kantone und der regionalen Oda haben an ihrer Novembertagung 2013 die Nachwuchsförderung als Schwerpunktthema gewählt. Codoc hat deshalb im Vorfeld der Tagung in den Kantonen eine Umfrage gemacht, wie hoch die Zahl der Pensionierungen in den nächsten 15 Jahren sein wird – mit klarem Ergebnis.

Viele gehen in Pension – kommen genügend nach?

Die Umfrage zeigt, dass in den nächsten 15 Jahren in der ganzen Schweiz rund 470 oder 53% der Revier- und Betriebsförster pensioniert werden. Das sind durchschnittlich 31 Förster pro Jahr. Die Zahl der diplomierten Förster HF liegt jedoch bei 23 (Durchschnitt pro Jahr der letzten 11 Jahre). Aufgrund des Strukturwandels (Revier- und Betriebszusammenlegungen), werden sicher nicht alle frei werdenden Försterstellen neu besetzt. Kommt hinzu, dass auch Abgänger der Fachhochschule (HAFL) für die Leitung von grösseren Forstbetrieben in Frage kommen. Gemäss der Umfrage ist es jedoch in einigen Kantonen unklar, ob für die frei werdenden Försterstellen genügend geeignete Nachfolger vorhanden sind.

Zu wenig Studierende aus der Westschweiz

Weiteres Umfrageergebnis: In den nächsten Jahren werden mindestens 112 oder rund 50% der Kreisförster pensioniert. Das sind durchschnittlich etwa acht Kreisförster pro Jahr. Gemäss den aktuellen Abgängerzahlen der ETH und der HAFL (2013: 32 Master in Umweltnaturwissenschaften, Schwerpunkt Wald- und Landschaftsmanagement, sowie 26 Bachelor in Forstwirtschaft) könnte dieser Bedarf gedeckt werden. Tatsache ist jedoch, dass sich auf ausgeschriebene kantonale Stellen oft nur wenige oder gar keine Bewerber mit schweizerischem Hochschulabschluss melden. Offensichtlich entscheidet sich ein grosser Teil der Hochschulabgänger Wald nicht für



eine Laufbahn bei den Kantonen. Besonders prekär ist die Situation in der Westschweiz. Es gibt viel zu wenig Studierende aus dieser Region.

An die Zukunft der Branche glauben

Was ist zu tun? Nachwuchsförderung ist eine wichtige Aufgabe jeder Branche. Voraussetzung ist dabei, dass die Branche an ihre Zukunft glaubt und dies den jungen Berufsleuten auch vermitteln kann. In den nächsten Jahren zeichnet sich aufgrund der Altersstruktur über alle Berufe ein Mangel an Lernenden ab. Es sind also besondere Anstrengungen notwendig, damit wir genügend Lernende haben werden. Dies gilt besonders auch für leistungsstarke Forstwertlernende. Wir brauchen Forstwerte, die den Waldweg einschlagen wollen und sich zum Förster oder Bachelor in Forstwirtschaft weiterbilden wollen. Wenn wir nichts oder zu wenig für den beruflichen Nachwuchs tun, bröckelt auch das Selbstverständnis unserer Branche. Oder anders gesagt: Die Zukunft unserer Branche beginnt beim Nachwuchs.

Rolf Dürig, Geschäftsleiter Codoc

Das Wichtigste in Kürze

- In den nächsten Jahren werden zahlreiche Förster und Forstarbeitende pensioniert. Es ist fraglich, ob wir genügend Nachwuchs haben werden.
- Es braucht mehr Forstwerte, die sich weiterbilden.
- Gefragt ist intensive Nachwuchsförderung auf allen Ebenen.



(Foto zVg)

Otto Raemy (62), ein ausgewiesener Kenner und Mitgestalter der forstlichen Bildung, ist vor Kurzem in den wohlverdienten Ruhestand getreten. Zuletzt vertrat er das BAFU in der Oda Wald CH, überdies organisierte und präsidierte er die Ausbildungsleitertagung. Der gelernte Förster war im Rahmen der BAFU-Anstellung von 1999 bis 2004 Leiter von Codoc. Er hat sich mit zahlreichen Bildungsfragen beschäftigt, präsidierte die QSK Wald und war in der Weiterbildung der Prüfungsexperten (Lehrabschlussprüfung Forstwart) tätig.

Interviews

«Es gilt, die ganze Holzkette zu stärken»

Otto Raemy gibt hier sein letztes Interview als Codoc-Mitarbeiter. Er ist überzeugt, dass mit dem Abschluss der Lehre die Berufsausbildung nicht abgeschlossen ist. Von ihm wollten wir wissen, wie er die Nachwuchsproblematik einschätzt.

«ampuls»: Welche Vision haben Sie in Bezug auf die Nachwuchsförderung?

Otto Raemy: Die Branche muss der Öffentlichkeit den Wald als Arbeitsplatz vorstellen und aufzeigen, dass mit dem Abschluss der Lehre die Berufslaufbahn noch lange nicht abgeschlossen ist. Auf dieser Forstwart-Grundbildung basieren die Ausbildungen zum Förster HF und zum Forstingenieur FH.

Wo sehen Sie die grössten Probleme?

In der Rekrutierung, da alle studieren sollen. Weiter sind die Jugendlichen oftmals nicht in der Lage, die geforderte körperliche Leistung zu erbringen. Sie bringen zudem selten Vorkenntnisse (Handhabung von Werkzeugen, Verhalten im Gelände) mit, die es aber braucht, um in der dreijährigen Lehre produktiv zu lernen. Dass die Lehre eventuell nur ein erster Schritt für eine Karriere in der Forstbranche ist, daran denken zu wenige. Weiter sind die Löhne für gelernte Forstwarte zu Beginn der Karriere zu tief.

Wer müsste aktiv oder aktiver werden?

Nachwuchsförderung kann Erfolg versprechend nur durch die Branche selber gemacht werden. Die Verbände müssen aktiv werden und bleiben. Dazu sollen Politik und Versicherungsbranche die Rahmenbedingungen so gestalten, dass die Ausbildung nicht durch übertriebene Vorschriften und Einschränkungen gefährdet ist. Es gilt, die ganze Holzkette zu stärken. Kurz: Im Wald läuft es rund, wenn es der Holzbranche gut geht. Das ist momentan keinesfalls so. Zu viele Vorschriften verteuern das Bauen mit Holz.

Interview eho

Den Forstdienst für Akademiker attraktiv machen

ETH-Masterabsolventinnen und -Masterabsolventen entscheiden sich mehrheitlich nicht für den Forstdienst. Professor Harald Bugmann nennt mögliche Gründe.

«ampuls»: Wissen Sie, wie viele Masterabsolventen in den Forstdienst gehen?

Prof. Harald Bugmann: Wir verfügen über keine genauen Zahlen. Mein Bauchgefühl sagt, dass es bisher etwa 20 Prozent sind, was nicht sehr viel ist. Offenbar reizt die Tätigkeit in einem Ingenieurbüro oder bei einer NGO mehr. Ein weiteres Problem: Viele Frauen empfinden wohl den Forstsektor noch immer als Männerdomäne.

Wie sieht der Anteil der Französisch und Italienisch sprechenden Masterabsolventinnen und -absolventen aus?

Aus der Romandie haben wir pro Jahrgang eine oder maximal zwei Personen, demgegenüber einige aus dem Tessin und dem Mixox. Mag sein, dass die dortigen Forstdienste mehr Werbung für Kaderpositionen im Wald resp. die Ausbildung an der ETH und der HAFL machen.

Was kann und soll die ETH zur Nachwuchssicherung beitragen?

Wir haben zwar aus ETH-Sicht genügend Studierende, aber der

Mangel an Nachwuchskräften in der Praxis hat uns bewogen, weitere Anstrengungen für das Label «Wald» zu unternehmen. Wir sind deshalb daran, unsere PR-Strategie zu überarbeiten, von der u.a. die Romandie profitieren soll. Schon heute betreiben wir in den Gymnasien Werbung, etwa mit der Aktion «ETH unterwegs», ebenso sind wir verstärkt präsent bei der Berufsberatung und bei Codoc.

Haben Sie eine Prognose, wie sich das Interesse am Master in Wald- und Landschaftsmanagement weiterentwickeln wird?

Ein Trend ist vorderhand schwer absehbar, da es den neuen ETH-Studiengang erst seit 2007 gibt. Die Studierendenzahlen fluktuieren von Jahr zu Jahr stark. Klar ist, dass die Existenz der Ausbildung an der ETH nicht gefährdet ist. Die Herausforderung liegt bei der Attraktivität des Forstdienstes bei unseren Absolventen.

Interview eho

«Mehr Forstwerte mit Berufsmatur wären wünschenswert»

Wie bewährt sich das Vorstudienpraktikum für Maturanden? Wo gibt es auf dem Weg zum Bachelor in Forstwirtschaft Ausbaupotenzial? Wir haben Patric Bürgi gefragt, einen wissenschaftlichen Mitarbeiter an der Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften (HAFL) in Zollikofen.



Patric Bürgi: «Das Vorstudienpraktikum hat sich sehr bewährt.» (Foto zVg)

«ampuls»: Wie viele Absolventen braucht der Studiengang Forstwissenschaften mindestens in Zukunft?

Patric Bürgi: Die Anzahl benötigter Absolventen hängt stark von der künftigen Nachfrage der Branche ab. Die grösste Nachfrage besteht seitens der kantonalen Forstdienste (Sachbearbeiter bis hin zu leitenden Kreisförstern) und bei der Leitung grosser, komplexer Forstbetriebe. Die aktuelle Altersstruktur in den kantonalen Forstdiensten – anstehende Pensionierungen – wird in den kommenden Jahren zu einem höheren Bedarf führen. Gleiches gilt mit einer zeitlichen Verzögerung auf betrieblicher Ebene. Laufende und anstehende Gemeindefusionen, in deren Kielwasser auch die forstbetrieblichen Strukturen den neuen Gegebenheiten angepasst werden (z.B. im Kanton Graubünden), führen zu grösseren Betrieben. Wir gehen davon aus, dass diese künftig vermehrt durch Forstingenieure FH geleitet werden – unterstützt durch Förster HF. In den kommenden Jahren dürfte der Bedarf bei 35–40 Forstingenieuren FH pro Jahr liegen: ca. 20 in den kantonalen Forstdiensten, ca. 10 Betriebsleiter und ca. 5 bis 10 in weiteren Tätigkeitsfeldern (z.B. Ingenieurbüros, Holzwirtschaft, Holzvermarktungsorganisationen, Forschung und Entwicklungshilfe). Vor dem Hintergrund, dass ca. 25% der eintretenden Studierenden ihr Studium nicht erfolgreich abschliessen, besteht somit ein beachtlicher Bedarf.

Wie bewährt sich das Vorstudienpraktikum? Welche Probleme gibt es damit?

Das Vorstudienpraktikum hat sich sehr bewährt. Die angehenden Studierenden schätzen die breiten Einblicke in die Forstpraxis und die Möglichkeit, selbst Hand anzulegen. Für viele ist es zudem eine willkommene Abwechslung, nach der Matura praktisch tätig zu sein. Probleme bestehen allerdings teilweise bei der Anzahl Praktikumsplätze. Nicht alle Betriebe haben die Möglichkeit, Vorstudienpraktikanten auszubilden. Darüber hinaus gibt es (noch) wenige Praktikumsplätze für körperlich Handicapierte. Die durchaus physisch herausfordernde Mitarbeit in einem Forstbetrieb ist auch nicht für jede Frau machbar. Hier gibt es noch Bedarf an zusätzlichen

Praktikumsplätzen. Erfreulich ist in diesem Zusammenhang die Zusage des Kantons Bern, pro Jahr eine für die genannten Personengruppen geeignete Stelle beim kantonalen Forstdienst anzubieten.

Ist das Interesse am Studiengang Forstwirtschaft intakt?

Ja, das Interesse ist intakt. Ein grosses Potenzial besteht jedoch seitens der Forstwerte, die einen Karriereweg in Richtung Fachhochschule einschlagen. Nur sehr wenige Forstwerte schliessen die Ausbildung mit einer Berufsmatura ab. Es wäre wünschenswert, wenn künftig mehr Forstwerte lehrbegleitend oder nach Abschluss der Lehre die Berufsmatura in Angriff nähmen. Zudem besteht auch bei der Anzahl der Studienanwärter mit gymnasialer Matura noch Potenzial.

Wie könnte das Interesse bei den Jugendlichen stärker geweckt werden?

Folgende Ansätze sind denkbar:

- Forstwerten bereits zu Beginn ihrer Ausbildung die Karrieremöglichkeiten in der Branche aufzeigen.
- Rahmenbedingungen schaffen, die es Forstwartlehrlingen ermöglichen, während der Lehre die Berufsmatura zu absolvieren, sowie gezielte Ansprache und Förderung von Forstwarten mit entsprechenden Potenzialen durch Lehrbetriebe, Berufsschullehrer und die Ausbildungsverantwortlichen der Kantone.
- Werbung bei Berufsberatern: Diese können Maturanden bei der Studienwahl aufzeigen, dass auch für Gymnasiasten eine praxisorientierte Hochschule das «Richtige» sein kann. Gerade in diesem Bereich erhoffen wir uns natürlich die Unterstützung von Codoc.

Interview eho



*Marjo Kunnala
im Vorstudienpraktikum.
Holzschlag am Bubenei in Signau,
Waldabteilung 4, Emmental,
aufgenommen im April 2012.
(Foto zVg)*

Erlebnisbericht aus dem Vorstudienpraktikum

Die Finnin Marjo Kunnala (39) erfüllt sich nach Matura und Hotelfachschule einen längst gehegten Wunsch: Die Mutter von zwei Jungen (geboren 2002 und 2005) absolviert seit Herbst 2013 an der HAFL die Ausbildung zur Forstingenieurin FH. Wir wollten von ihr wissen, wie sie das Vorpraktikum erlebt hat – und natürlich, warum es sie beruflich in den Forst zieht.

«Ich bin in Südfinnland quasi mitten im Wald aufgewachsen. Dieser war mein Spielplatz. Je älter ich wurde, umso grösser wurde der Bewegungsradius. Die Sommerhütte meiner Eltern ist in Lappland, in der zweitgrössten Gemeinde Finnlands. Auf einer Fläche, die etwa dem Doppelten des Kantons Bern entspricht, wohnen nur rund 9000 Menschen – der grösste Teil der Gemeinde ist Wald.

Während der sommerlichen Beerensammeltouren stellte ich in Lappland, im finnischen Norden, besorgniserregende Zustände fest: Grosse Waldgebiete waren zuerst kahl geschlagen und die Böden danach tief gepflügt worden. Diese groben Eingriffe hatten das sensible Ökosystem aus dem Gleichgewicht gebracht, auf diesen Flächen wuchs gar nichts mehr. Es tat mir weh, dies zu sehen. So wuchs bei mir der Wunsch, Forstwissenschaften zu studieren, um etwas zu verändern. Ich entschied mich dann aber gegen das Studium, weil ich es mir nicht vorstellen konnte, als junge Frau mit meiner Kritik auf offene Ohren zu stossen.



Nach meiner finnischen Gymnasialmatura absolvierte ich an der Helsinki Culinary School eine einjährige Kellnerinausbildung, kam als Management Trainee in die Schweiz – und bin hier geblieben. Später besuchte ich die Hotelfachschule in Thun und wurde als Hotelier-Restaurateur HF diplomiert. Seit Dezember 2007 arbeite ich im Hammam & Spa Oktogon Bern als Leitungsassistentin, aktuell in einem 35%-Pensum.

Auf meinen Joggingtouren im Berner Wald konnte ich beobachten, wie anders die Wälder hier genutzt werden. Die Schweizer Forstpolitik fokussiert auf eine nachhaltige Nutzung, was mich sehr beeindruckt. Weil die Nachhaltigkeit in unserer Konsumgesellschaft immer wichtiger wird und ich meinen Beitrag dazu leisten will, habe ich mich schliesslich entschieden, doch ein Studium im Forstbereich in Angriff zu nehmen – und zwar als Forstingenieurin FH an der HAFL (Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften) in Zollikofen.



Da ich als zweifache Mutter das Studium gut im Voraus planen musste, nahm ich schon früh ein Beratungsgespräch mit Bernhard Pauli, dem Studiengangleiter Forstwissenschaften, in Anspruch. Er konnte mir das obligatorische Vorpraktikum bei der Waldabteilung 4 im Emmental vermitteln – ein Pilotpraktikum im kantonalen Forstdienst, das neben Einblicken ins forstbetriebliche Geschehen auch die Mitarbeit bei einem Forstkreis beinhaltet. Die Betreuung während des Praktikums seitens der HAFL war sehr gut. Die Hochschule tauschte sich eng mit mir und meinem Praktikumsverantwortlichen aus. Darin enthalten waren auch Besuche vor Ort während und gegen Ende des Praktikums.



Als ebenso wichtig empfand ich die zentral organisierten Ausbildungsmodule. Sie vermitteln Basiskonzepte, die anschliessend im Betrieb vertieft werden können. Die erste Priorität bei den Waldarbeiten hat die Arbeitssicherheit. Man muss Gefahren erkennen und vermeiden können. Eine gute Basis dazu liefern die überbetrieblichen Kurse (z.B. in der Holzernte). Darüber hinaus war es interessant, verschiedene Kontakte zu knüpfen. Ich fragte z.B. meinen Ausbilder im Jungwaldpflegekurs so intensiv über den Gebirgswald aus, dass er mich für zwei Tage in sein Revier in Lenk einlud. Die Kombination von praktischer Erfahrung und theoretischer Ausbildung finde ich ausgezeichnet – unabhängig von den Themen. Reine Theorie, ohne Bezug zur Praxis, geht leichter vergessen, mit Praxis versteht man die Zusammenhänge ganzheitlicher.



Mein Ziel ist es, mich für eine nachhaltige und ökonomisch sinnvolle Nutzung und Verwendung des Rohstoffes Holz einzusetzen. Da ich als Mutter und Arbeitnehmerin Teilzeit studiere, geht es leider etwas länger, bis ich in die neue Berufswelt einsteigen werde. »

Sie gehören zusammen: Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Als Hans Büchi im Staatswald Turbenthal vor 31 Jahren als Forstwart begann, war von Anfang an klar: Er wird die Lehrlinge mit ausbilden. «Gerne gebe ich mein fachliches Wissen an die jungen Forstleute weiter. Es ist für mich wichtig, dass sie den Beruf von Grund auf erlernen und die Liebe zur Thematik erleben dürfen. Dazu gehört Wissen über Materialkunde bis hin zur Arbeitssicherheit. Aber auch das Thema Gesundheitsschutz ist ein Bestandteil des Lernpuzzles!»



Hans Büchi. (Foto zVg)

Was heisst Gesundheitsschutz im Forst?

«Gesundheitsschutz ist die Schwester oder der Bruder der Arbeitssicherheit der Forstleute. Ich kann mich gut daran erinnern, dass früher der eine oder andere Forstwart keinen Helm oder keine Schutzhosen tragen wollten – es sei ja nicht notwendig, war zu hören. Nach und nach wurde die Schutzbekleidung etwas Alltägliches. Dies natürlich auch durch die Bestimmungen der SUVA. Die Nützlichkeit des Körperschutzes hinterfragt heute niemand mehr. Rund um den Gesundheitsschutz sind wir noch nicht ganz so weit. Wir im Betrieb halten die Gesundheitsprävention aber für etwas sehr Wichtiges. Wie gehe ich mit meinem Körper während der strengen Arbeit im Forst um? Sind wir uns bewusst, dass der Körper das wichtigste Arbeitsinstrument der Forstleute ist? Er muss gepflegt, geachtet werden, wie wir es zum Beispiel mit unserer Motorsäge tun. Wir füllen die Maschine mit rund einem Liter Benzingemisch für einen Einsatz von einer Stunde. In der Materialkunde lernt der Auszubildende schon bald, wie die Kette der Motorsäge geschärft und gewartet wird. Lernt er dies auch über sein Arbeitsinstrument «Körper»?»

Gesundheitsschutz im Staatswald Turbenthal

«Seit rund drei Jahren werden wir von einer Fachfrau zum Thema «Körperbewusstes Verhalten während der Arbeit» begleitet. Sie zeigt uns, wie wir unser morgendliches Einturnen gestalten können, und beobachtet uns während der Arbeit. Sie gibt uns Tipps und Tricks zur besseren Körperhaltung und unter anderem zu wichtigen Entspannungsmomenten für den Körper. Seit drei Jahren turnen wir in unserem Betrieb täglich ein. Wir stärken dabei unsere Muskeln und Sehnen und wärmen unseren Körper auf. Eine sehr gute Vorbereitung für den Arbeitstag! Das regelmässige Ausführen der Übungen fördert die Stabilität und das Gleichgewicht im Gelände und lässt uns beweglicher werden. Ja, dies mindert ganz klar auch die Verletzungsgefahr. Wir haben gelernt, stärker auf unseren Körper zu hören, und kennen unter anderem Übungen, mit welchen wir Schmerzen und Verspannungen lösen und lockern können. Nebst dem körperlichen Handeln fördern wir bei den Lernenden auch das Wissen über die richtige Ernährung und Kleidung. Wie wir dies tun? Wir leben es ihnen, so gut es geht, vor. Niemand von uns isst zum Beispiel täglich einen fetttriefenden Speck zum Znüni, trinkt nur stark gesüsste Energydrinks, sitzt mit nassen Kleidern herum oder trägt sicherheitsgefährdende, kaputte Schutzbekleidung.»

Der ganze Betrieb zieht am selben Strick

«Gesundheitsschutz ist Bestandteil der Betriebskultur. Er muss auf allen Ebenen (vor)gelebt werden. Bei uns ist dies der Fall. Unser Betriebsleiter, Urs Göldi, empfindet die Präventionsbemühungen als sehr wichtig und turnt morgens manchmal mit. Während der Arbeit im Wald geben wir uns gegenseitig Tipps und niemand wird belächelt, wenn er plötzlich während seiner Arbeit als Entspannungsübung auf den Boden kauert oder an einen Baumstamm lehnt. Wir überlegen uns zusammen mit den Lernenden, wie eine Arbeit körperlich sinnvoll erledigt werden könnte. Ein Beispiel: An einer steilen Hanglage war ein Baum zu fällen. Ein haltungsschonendes, sicheres Fällen war nicht möglich. Mit dem Lernenden überlegten wir, was zu tun war. Wir entschlossen uns, einen Pfahl zur Sicherung des Standbeines in den Boden zu schlagen. Die Fällaktion konnte mit unverkrampfter, schonender Körperhaltung vollzogen werden. Ein weiteres Beispiel: Bei der Montage der Mobilseilkrananlage des Unternehmers muss mehrmals auf das Arbeitspodest geklettert und nachher wieder heruntergesprungen werden. Als Alternative wurde die vorübergehende Versetzung der Servicetreppe während der Montage ins Auge gefasst. Das ist schonender für das Personal und verringert das Risiko von Sturzverletzungen. Eine Treppe für diese Arbeit? Wirkt das nicht irgendwie faul oder gar <unforstlich>? Gesundheitsschutz beginnt eben schon in der Verbesserung von kleinen Arbeitsabläufen und kann grosse Wirkungen auf den Körper haben.»

Was bringen die Bemühungen Gesundheitsprävention dem Betrieb?

«Da stelle ich die Gegenfrage: <Was bringt das Tragen des Helmes?>. Eigentlich ist der Gesundheitsschutz genauso logisch zu betrachten wie das Tragen der persönlichen Schutzausrüstung. Gesundheitsbewusste Menschen sind leistungsfähiger. Denn sie sind motivierter in ihrem Handeln, müssen weniger krankgeschrieben werden, sind in ihrem Tun flinker und schneller. Sie fördern die Arbeitssicherheit, dank überlegtem Handeln, und stärken dadurch auch das ganze Team. Wie meine ich das? Ist ein Forstmann durch Knieprobleme, z.B. wegen Überbelastung, handicapiert, kann er eine gewisse Aufgabe nicht mehr auf gewohnte Art und Weise ausüben. Er erledigt die Arbeit langsamer, unkonzentrierter oder gar nicht. Ein Teamkollege hilft mit oder muss die Arbeit seines Mitarbeiters übernehmen. Der optimale Arbeitsablauf ist durchbrochen. Ein Forstmann, welcher während seines Arbeitslebens zu sich Sorge trägt, wird/kann gesund in Pension gehen. Das hat positive Auswirkungen auf die Kassen von Versicherungen und SUVA.»

Zusammenfassung und Tipps

- Gesundheitsschutz führt zu mehr Arbeitssicherheit, kann Unfälle vermeiden, Verletzungsgefahr vermindern.
- Gesundheitsschutz beginnt bereits in der Ausbildungszeit der Forstleute.
- Der Körper ist das wichtigste Arbeitsinstrument des Forstmannes. Wie eine Motorsäge muss auch er gepflegt, gehegt, beachtet werden.
- Tägliches Einturnen fördert die Beweglichkeit des ganzen Körpers, stärkt Muskulatur und Dehnbarkeit der Sehnen. Dies wiederum optimiert die Stabilität und das Gleichgewicht der Forstleute im Gelände.
- Zum Gesundheitsschutz gehören auch die Themen Ernährung und Kleidung. Fühlt sich der Forstmann als «Gesamtpaket» wohl, ist er leistungsfähiger und motivierter bei seiner Arbeit.
- Gesundheitsschutz kann das Portemonnaie des Forstmannes und des Arbeitgebers schonen und kann die Unfallzahlen senken.
- **Tipps und Übungen rund um den Gesundheitsschutz: Checkkarten «Fit im Forst», erhältlich bei Codoc (www.codoc.ch > Shop)**

Brigitt Hunziker Kempf

«Es braucht Stellen mit Entwicklungspotenzial»

«ampuls» hat Ueli Meier, Kantonsforstingenieur vom Amt für Wald beider Basel, gefragt, wie die Branche Wald auf den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften reagieren muss. Er zeigt verschiedene Möglichkeiten auf.



*Ueli Meier: «Man muss sich mit den neuen Begebenheiten im Bildungsbereich positiv auseinandersetzen.»
(Foto zVg)*

«ampuls»: Ist der Mangel an forstlich ausgebildeten Hochschulabsolventen für die Kantonsobforster ein Thema?

Ueli Meier: Ja, wobei die Problematik in der französischen Schweiz ausgeprägter ist.

Denkbar ist aber auch, dass öffentliche Stellen für heutige Absolventen nicht attraktiv genug sind, das Profil möglicher Einsatzgebiete noch nicht den aktuellen Gegebenheiten und den Kompetenzprofilen der Hochschulabgänger angepasst ist. Hier haben die Kantone Hausaufgaben zu machen. Das ist erkannt.

Welches sind die Alternativen, wenn es nicht mehr genügend Hochschulabgänger gibt? Einstellung von Ausländern oder von Bewerbern mit verwandten Abschlüssen, z.B. Biologen?

Die Branche Wald wird auf einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften reagieren (müssen), gleich wie jede andere Branche – das heisst, auf Fachleute mit verwandten Ausbildungsprofilen ausweichen oder ausländische Fachkräfte anstellen. Das ist in

einzelnen Fällen bereits geschehen. Wichtig: Man muss sich mit den neuen Gegebenheiten im Bildungsbereich positiv auseinandersetzen und den veränderten Studiengang an der ETH oder den (nicht mehr neuen) Studiengang an der HAFL akzeptieren. Wir brauchen heute und in Zukunft auf allen Stufen qualifizierte Fachkräfte und wir tun gut daran, die Zahl der Auszubildenden so hoch wie möglich zu halten.

Was halten Sie davon, wenn in Zukunft Juristen als Kreisforster angestellt würden, sollte es nicht genügend forstlich ausgebildete Hochschulabsolventen geben?

Solange forstliches Fachwissen, ökonomisches und ökologisches Verständnis, lösungsorientiertes Handeln und politisches Fingerspitzengefühl gefordert sind, werde ich eine Stelle mit einer forstlichen Fachkraft besetzen – und ich bin sicher, meine Kollegen auch. Juristen, Geografen oder Biologen können zusätzlich vor Ort zu guten Lösungen beitragen.

Sind die Kantonsobforster auch mit einem Förstermangel konfrontiert?

Die Situation bei der Berufsbildung empfinde ich als beunruhigender als jene im Hochschulbereich. Ein hoher Prozentsatz an ausgebildeten Forstwarten verlässt die Branche früher oder später. Da sind wir auch Opfer unseres eigenen Ausbildungserfolges. Forstwarten sind als polyvalente Fachkräfte in verwandten Branchen gefragt. Damit weiterführende Ausbildungsgänge mit Nachwuchs bedient werden können, braucht es genügend Stellen mit Entwicklungsperspektiven.

Wie muss der Nachwuchs an qualifizierten Forstfachleuten grundsätzlich gefördert werden?

Wir sind konfrontiert mit demografischen Entwicklungen, mit strukturellen Veränderungen, mit dem Trend zu höheren Berufsqualifikationen, wie andere handwerkliche Branchen auch. Der «Kampf» um die Gunst geeigneter Schülerinnen und Schüler wird sich auf allen Stufen noch deutlich verschärfen. Persönlich erhoffe ich mir da Antworten aus der Fragestellung der «Strategie Bildung Wald», in der diese Thematik ausführlich aufgenommen wird. Der Erfolg unserer Bestrebungen wird auch davon abhängig sein, ob es uns gelingt, die Arbeitsplätze auf allen Stufen für Frauen attraktiv zu gestalten. Ich bin überzeugt, davon würde die «Männerbastion Forst» in der Schweiz enorm profitieren.

silviva Zertifikatslehrgang (CAS)

NATURBEZOGENE UMWELTBILDUNG

Möchten Sie die Natur als Lernort nutzen?

Wir unterstützen Sie dabei.

Nächster Schnuppertag: 1. März 2014

www.silviva.ch/lehrgang



(Fotos zVg)

Keine Berufsmesse ohne Waldberufe!

Mittlerweile gibt es in fast jedem Kanton eine Berufsmesse, an der die Branchen um die jungen Leute buhlen. Die Präsenz einer Branche und vor allem ein attraktiver Messeauftritt sind dabei zentral. Deshalb hat Codoc einen professionellen Messestand für Berufsmessen entwickeln lassen.

rd. Berufsmessen haben in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Es gibt kaum ein Kanton, der nicht eine eigene Messe hat. Bekannte Messen sind zum Beispiel die Berner Ausbildungsmesse (BAM) oder die Ostschweizer Bildungsausstellung (OBA) in St. Gallen. Welchen Stellenwert die Berufsmessen für die Berufswahl haben, ist nicht bekannt. Sie sind aber sicher für die Jugendlichen wichtig, um sich Informationen und Eindrücke über die verschiedenen Berufe zu beschaffen. Im Hinblick auf die rückläufigen Lehrlingszahlen kann sich kaum eine Branche erlauben, an den Berufsmessen nicht präsent zu sein.

Um die regionalen Verbände bei ihrem Messeauftritt zu unterstützen, hat Codoc in diesem Jahr einen professionellen Messestand entwickeln lassen. Er wurde vom Atelier Herzog in Solothurn in Zusammenarbeit mit einer Begleitgruppe von Codoc realisiert. Auf 40 bis 60 m² werden die Waldberufe mit

Informationen und Stimmungsbildern vorgestellt. Ein Waldbild als Hintergrund, eine supponierte Feuerstelle, an der «brennende Fragen zu den Waldberufen» beantwortet werden, das Bild eines Forstwartes in realer Grösse, Bilder und Geräusche von der Waldarbeit, Holzschnitzel auf dem Boden – alle diese Elemente vermitteln reale Eindrücke des Waldes und der Waldarbeit.

Neben dem umfangreichen Basisstand hat Codoc zusätzlich einen einfacheren, mobilen Stand realisiert, der an kleineren Ausstellungen und Anlässen (z. B. Gewerbeausstellungen) eingesetzt werden kann. Er umfasst zwei grossflächige Waldbilder (2 m hoch und 3,5 m breit) sowie fünf bis sechs Berufstafeln. Schliesslich sind auch weiterhin die beliebten, wetterfesten Infoplakate erhältlich. Diese werden im nächsten Jahr aktualisiert und im gleichen Layout wie die übrigen Messematerialien gestaltet.



Mietkosten und Service

Der Basisstand, geschaffen für den Einsatz an Berufsmessen, wird zum Preis von CHF 4000.– ausgeliehen. In diesem Preis sind die Miete, eine Beratung über die Anordnung des Standes, der Transport sowie der Auf- und Abbau inbegriffen. Zusatzwünsche wie eigene Plakate werden separat in Rechnung gestellt. Der mobile Stand wird für CHF 500.– ausgeliehen. Transport sowie Auf- und Abbau sind darin nicht enthalten. Der mobile Stand kann jedoch selbst transportiert und aufgebaut werden. Die Infoplakate sind wie bisher kostenlos bei Codoc erhältlich. Detaillierte Informationen über alle Ausstellungsmaterialien können heruntergeladen werden unter www.codoc.ch/de/publikationen-und-lehrmittel/ausstellungsmaterialien.

