

Umfrage zum Bedarf an Försterinnen und Förster HF

Die Umfrage wurde am 27.02.2025 an die Kantonsförsterinnen und -förster sowie an die kantonalen Ausbildungsbeauftragten verschickt. Es haben sich alle Kantone an der Umfrage beteiligt. Insgesamt sind 24 Antworten eingegangen (für BL-BS ging eine Antwort ein).

Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Die vorliegende Umfrage war auf die Förster/innen HF fokussiert. Ein Grund dafür war, dass die OdA Wald Schweiz für die Berufsbildung zuständig ist und nicht für den Hochschulbereich. Roger Schmidt und weitere Personen haben aber zurecht festgestellt, dass Försterstellen zunehmend auch von Kandidaten aus dem Hochschulbereich besetzt werden.

Die wichtigsten Ergebnisse:

1. Offene Försterstellen kann man in den meisten Kantonen wieder besetzen. Das ist oft nicht einfach, weil die Anzahl der Kandidaten eher gering ist oder das Kompetenzprofil der Kandidaten nicht den Anforderungen entspricht.
2. Die langfristige Bindung von Förster/innen wird kaum als problematisch eingestuft. Allerdings sind die Anstellungsbedingungen, welche oft nicht zeitgemäss sind, eine Herausforderung.
3. Die Fluktuation in den vergangenen 5 Jahren war recht hoch und belief sich auf 51 Förster/innen, welche pensioniert wurden oder ihre Stelle gekündigt haben. Nicht enthalten in dieser Zahl sind Förster/innen die selbständig sind oder in privaten Forstunternehmen arbeiten.
4. Gemäss Angaben der Kantone werden in den nächsten 5 Jahren 153 Förster/innen pensioniert. Dies entspricht durchschnittlich 31 Personen pro Jahr. Auch hier sind Förster/innen, die selbständig sind oder in privaten Forstunternehmen arbeiten nicht enthalten.
5. Der 10-Jahresbedarf liegt gemäss den Rückmeldungen bei 219.5 Förster/innen, wobei die Kantone ZH und VD keine Angaben gemacht haben. Ich vermute, dass die Kantone diesen Bedarf eher vorsichtig eingeschätzt haben und dass die Zahl wesentlich höher liegen wird, vermutlich bei rund 30 Personen pro Jahr. Weiter ist zu bedenken, dass nicht alle an den Bildungszentren ausgebildeten Förster/innen eine Laufbahn als Revier- oder Betriebsförster einschlagen. Angenommen 75% der ausgebildeten Förster/innen HF schlagen diese Laufbahn ein, dann müssten pro Jahr rund 40 Förster/innen ihre Ausbildung abschliessen. Andererseits ist auch zu berücksichtigen, dass Försterstellen auch durch Hochschulabgänger besetzt werden können.
6. Bezüglich Neuerungen und Anpassung der forstlichen Ausbildung wurden verschiedene Vorschläge gemacht. Dazu zählen unter anderem die gezielte Förderung von begabten

Forstwart/innen. Mehrfach genannt wurde auch die berufsbegleitende Försterausbildung. Auch die Förderung des Frauenanteils oder der Quereinsteiger wurden erwähnt.

7. Viele Kantone haben Massnahmen entwickelt, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. In diesem Zusammenhang werden als wichtige Akteure auch die Unternehmer und Waldeigentümer genannt.

Fazit:

Besteht ein Mangel an Förster/innen? Auf Grundlage der Umfrage lässt sich diese Frage nicht eindeutig beantworten. Wie sich der Fachkräftemangel künftig entwickeln wird, bleibt offen – eine Verschärfung in den kommenden Jahren ist jedoch nicht ausgeschlossen. Sollte die Annahme zutreffen, dass jährlich rund 40 Försterinnen und Förster HF benötigt werden, um offene Stellen zu besetzen (vgl. Seite 15), müsste die heutige Ausbildungszahl etwa verdoppelt werden. Gleichzeitig ist denkbar, dass sich aufgrund des Fachkräftemangels auch die betrieblichen Strukturen verändern – etwa hinsichtlich Betriebsgrössen, Aufgabenverteilung oder Mechanisierungsgrad. In diesem Fall könnte der Bedarf an neuen Försterinnen und Förstern HF geringer ausfallen.

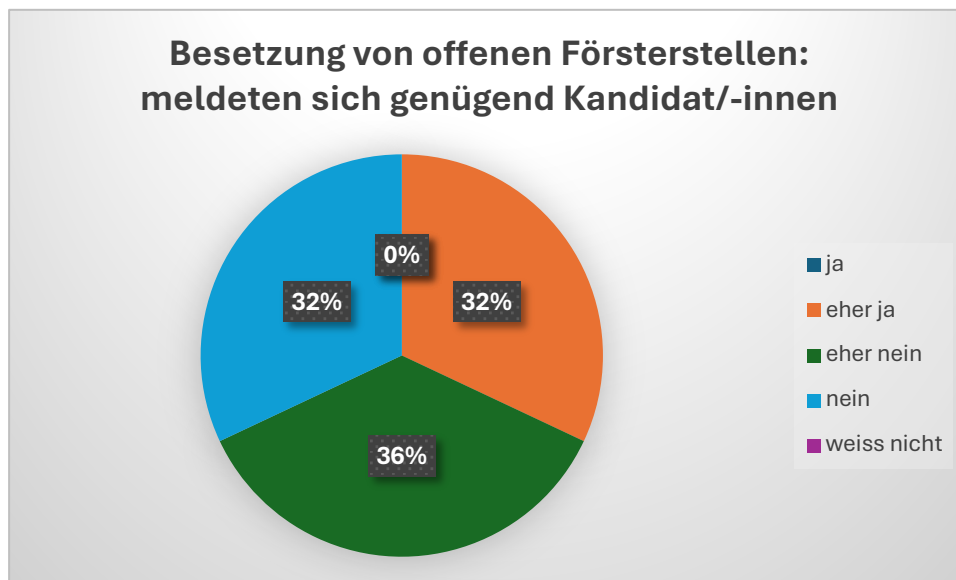
Unabhängig von diesen Unsicherheiten gilt: Damit die Bildungszentren auch künftig genügend Fachkräfte hervorbringen, sind gezielte Massnahmen erforderlich. Dazu zählen eine verstärkte Berufswerbung, die systematische Förderung geeigneter Forstwartinnen und Forstwerte sowie die Weiterentwicklung der Ausbildungsstrukturen, beispielsweise durch berufsbegleitende Bildungsgänge. Die OdA Wald Schweiz ist gefordert, diesen Prozess aktiv zu begleiten – insbesondere durch eine starke Berufswerbung und weitere unterstützende Massnahmen.

Lyss, 10.09.2025

Die Antworten zu den einzelnen Fragen

1. **Besetzung von offenen Försterstellen in Ihrem Kanton (Amt) und in den Forstbetrieben Ihres Kantons: melden sich genügend geeignete Kandidat/innen auf Stellenausschreibungen?**

0 Ja 8 eher ja 9 eher nein 8 nein 0 weiss nicht



Bemerkungen zu Frage 1:
Dernièrement, un poste a dû être repourvu avec un candidat français
Note: i forestali in Ticino sono soprattutto dipendenti cantonali
Vu la taille du canton, nous avons très peu de poste à repourvoir
Hängt vom Zeitpunkt der Ausschreibung ab (mit Fö-Lehrgang Abschluss ja, sonst nein)
Bemerkungen: Alle Stellen konnten nach unserem Wissensstand jeweils besetzt werden. Jedoch musste teilweise die Stelle mehrmals ausgeschrieben werden und es konnte lediglich zwischen 1-3 Kandidaten ausgesucht werden. Es melden sich jeweils auch ungeeignete Kandidaten oder mit fehlender forstlicher Ausbildung.
Stellenbesetzungen konnte aufgrund persönlicher Beziehungen besetzt werden, kaum "normale" Bewerbungen.
Wir würden nicht a priori von einem Mangel an Försterinnen und Förster HF sprechen. Eine grössere Auswahl an Bewerbungen, insbesondere mit breiterer Berufserfahrung und umfassenderem Kompetenzprofil, wäre aber oftmals erwünscht.
Wir hatten in den ca. 12 Jahren lediglich zwei Wechsel auf 10 Försterstellen
Remarques : des postes de forestiers ES sont à pourvoir mais très peu de personne sur le marché actuellement.
Besetzung der freien Stellen war in den letzten 2 Jahren sehr schwierig (in Linthal besetzt nach 6 Monaten Vakanz, in Glarus nach wie vor offen)
Anzahl geeignete Kandidaten gegenüber den Vorjahren eher abnehmend.
Remarques : Les infos ne nous parviennent pas de manière officielles. Donc je ne peux pas me prononcer sur des infos de radio forêt.

<p>Im St. Galler Forstdienst mit aktuell 57 Personen mit Försterfunktion (Revierbetreuung und/oder Betriebsleitung) mussten in den vergangenen drei Jahren total 14 Personen ersetzt werden. Für einige dieser Stellenbesetzungen gab es genügend Kandidaten, andere offene Stellen oder Aufträge blieben bis zu einem Jahr unbesetzt. Die Stellenbesetzung erfolgt heute nicht nur über eine offene Stellenausschreibung, sondern oft über eine gezielte und vorausschauende Ansprache und Bindung von potenziellen Personen mit Interesse am Försterberuf. Auf eine offene Stellenausschreibung gehen erfahrungsgemäss 0 – 3 valable Interessenmeldungen ein. Schwierig wurde es vor allen Dingen dann, wenn an der Försterschule zum Zeitpunkt der Rekrutierung kein Lehrgang abgeschlossen hat. Es ist zu beobachten, dass sich teilweise mehr HAFL-Abgänger für Försterstellen melden (teilweise auch FH-Absolventen aus Deutschland und Österreich), als ausgebildete Förster und Försterinnen. Diese Kandidaten bringen zwar das theoretische Rüstzeug mit, es fehlt aber oft das Praxiswissen (wenn keine forstliche Grundbildung durchlaufen wurde).</p>
<p>Aufgrund von Aussagen der aktuellen Betriebsleiter ist davon auszugehen, dass Stellen eher lang ausgeschrieben werden und sich wenige geeignete Kandidaten bewerben. Alternativ gehen Betriebe dazu über, frühzeitig Nachfolger/innen auszubilden. Auf Ebene Amt gibt es nur 1 Förster-HF-Stelle.</p>
<p>Des postes de gardes sont repourvus par des profils d'ingénieurs HES faute de main-d'œuvre.</p>
<p>Bemerkungen: Randkanton mit speziellen Anforderungen (hoheitliche und betriebliche Aufgaben).</p>

2. Welche Faktoren sind aus Ihrer Sicht die grössten Herausforderungen bei der langfristigen Bindung von Försterinnen und Förstern in Ihrem Kanton (z. B. Arbeitsbedingungen, Entlohnung, berufliche Anerkennung, Work-Life-Balance)?

Antworten Frage 2:
Work-Life-Balance, Flexibilität, Stellvertreterregelung, Einzelkämpfer, hohe Belastung
Entlohnung, Teilzeitmodelle, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
<p>Probablement des questions de rémunération et de charge de travail Reconnaissance du rôle de « gestionnaire », respectivement chef d'entreprise.</p> <p>Globalement la formation de Forestier ES devrait être mieux valorisée auprès des employeurs.</p>
<p>La retribuzione (il Cantone non sembra essere concorrenziale soprattutto con i giovani forestali), equilibrio tra lavoro e vita privata (flessibilità)</p>
<p>Pénurie de logement et condition de vie à Genève peu attrayant pour des personnes venants d'autres cantons. La pénurie de personnel est déjà présente au niveau des CFC.</p>
<p>Langfristige Bindung ist weniger das Problem, die Verfügbarkeit an jungen Förstern eher</p>
<p>Die langfristige Bindung wird nicht als problematisch eingestuft.</p> <p>Die Entlohnung ist je nach Anstellungs- und Besoldungsreglement der Gemeinde ein Diskussionsthema. Förster fühlen sich als Betriebsleiter eines Eigenwirtschaftsbetriebs vermehrt falsch eingestuft, wenn sie sich in der gleichen Lohnkategorie befinden wie ein Leiter Bauamt.</p> <p>Die Work-Life Balance und damit verbundene Teilzeitarbeitspensen werden beliebter. Dies kann einen zweiten Förster im Betrieb oder einen sehr guten Vorarbeiter voraussetzen.</p> <p>Das Berufsbild des Försters hat sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt. So werden heute nebst der Natur- und Waldbewirtschaftung auch viele öffentliche Dienstleistungen (z.B. Bauamtstätigkeiten) wahrgenommen. Dies erfordert häufig berufsfremde Weiterbildungen und Einarbeitungen in völlig andere Themenfelder, welche meist ungern gemacht werden.</p>
<p>Entlohnung, Erreichbarkeit und Attraktivität möglicher Wohnorte, Möglichkeit zur Führung eines Forstbetriebes (nicht nur hoheitlich), zeitgemässe Arbeitsinfrastruktur (Büros, EDV, Geschäftsauto) und Arbeitsbedingungen (Teilzeit, Home-Office), gut funktionierendes Team mit grosser gegenseitiger Unterstützung, immer wieder neue Herausforderungen</p>

<p>Regionale Verankerung, berufliche Anerkennung, Arbeitsinhalt</p> <p>Wir haben bei uns keine Probleme mit der langfristigen Bindung von Förstern, sondern v.a. mit der Neubesetzung nach Pensionierung. Kündigungen vor der Pensionierung hatten wir bei uns in den vergangenen Jahren nicht.</p>
<p>Zur Umfrage: Im Sinne einer zukunftsgerichteten Entwicklung der Branche sollte der Fokus breiter sein, als das traditionelle Rollenbild «Försterinnen und Förster HF».</p> <p>Zur Frage: «Ausgesprochene Kleinteiligkeit und ein grosser Einfluss von Bund, Kantonen und Gemeinden prägen die forstlichen Strukturen und Prozesse in der Schweiz. Sie beeinträchtigen eine effiziente Leistungserstellung und damit die Wettbewerbsfähigkeit ...» aus Thees, O.; Lemm, R., (Hrsg.) 2009: Management zukunftsfähige Walddnutzung. Grundlagen, Methoden und Instrumente. Birmensdorf, Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL; Zürich, vdf Hochschulverlag. 816 Seiten, S. 11. Dies führt zu folgenden «Faktoren» bzw. Lösungsansätzen:</p> <p>1) Bildung leistungsfähiger Forstbetriebe und Waldunternehmen: Grösse, fachliche Spezialisierung, damit Austausch, Stellvertretung, Diversität und Laufbahnen möglich werden, Entwicklung unternehmerischer Visionen in der Waldwirtschaft.</p> <p>2) Good Governance auf allen drei Staatsebenen: klare Zuständigkeiten von Staat und Unternehmen, transparente Erstellung und Finanzierung der Leistungen, Abkehr von intransparenter öffentlicher Finanzierung (z.B. bei Bildung) und Defizitdeckung.</p> <p>Zusammen mit Innovation (Kreativität) und Digitalisierung, die in zukunftsgerichteten Einheiten in Wirtschaft und Verwaltung gelebt werden, wird die Branche so attraktiv für leistungswillige Gestalterinnen und Gestalter, was die Perspektiven in Waldwirtschaft und Forst- bzw. Waldverwaltungen erhöhen würde. Wir stellen fest, dass die gute Besetzung von Stellen in innovativen Einheiten, wo junge Fachpersonen mitgestalten können, weiterhin gelingt.</p>
<p>Das Aufgabenportfolio</p>
<p>améliorer l'image de la profession (beaucoup de personnes ne sont pas conscientes des enjeux forestiers liés à l'exploitation forestière en lien avec les changements climatiques ; p.ex. coupe pour des arbres déperissant), garantir une rémunération convenable (surtout pour les forestiers engagés par l'Etat), permettre un équilibre entre travail et vie privée grâce au travail à temps partiel.</p>
<p>Wir haben fast nur langjährige Revierförster. In den letzten 4 Jahren gab es nur einen Abgang einer jungen Försterin: Dort waren private Gründe der Grund.</p>
<p>Geografie (Randregionen), Anstellung bei einer Gemeinde (Politik, Vorgesetzte Waldfachchef welcher theoretisch alle vier Jahre wechselt), Auslastung von nicht forstlichen Tätigkeiten (Werkbetrieb).</p>
<p>Attrait des postes de travail, peu d'autonomie par rapport aux propriétaires. Peu de valorisation du métier de garde de la part de certains employeurs. Moyens financiers limités pour la forêt. Décentralisation géographique du canton.</p>
<p>Avoir des postes ou les propriétaires publiques laisse les professionnelles travailler. Mise en place de pot commun, gestion globalisée et centralisée.</p>
<p>Facteurs : structure de triage attrayante ; équilibre entre occupation et grandeur du triage</p>
<p>Die Work-Life-Balance und die Entlohnung.</p> <p>Die Ansprüche an die Förster*innen sind in den vergangenen Jahren stetig gewachsen, neue Aufgabenfelder sind dazu gekommen. Dies macht den Beruf zwar einerseits interessanter, führt aber andererseits auch zu einer höheren Arbeitsbelastung. In den vergangen 20 Jahren wurden viele Reviere fusioniert, aus mehreren Betriebsleitungen wurde eine Betriebsleitung. Die jüngere Generation ist nicht mehr im gleichen Umfang wie die älteren Generation daran interessiert, bis spät in den Abend erreichbar zu sein.</p>
<p>Herausfordernde Faktoren im Kanton sind die vorgegebenen Entschädigungsmöglichkeiten, vor allem beim Einstiegslohn, die Organisationsstruktur oder Zusammenarbeit in den Forstbetrieben sowie die Erreichbarkeit und Lage des Arbeitsortes.</p>

Die junge Generation von Förstern ist nicht mehr gewillt, bis zur Pension am selben Ort zu bleiben. Sie streben vorher einen Wechsel an, bilden sich weiter oder wechseln die Branche. Die jungen Förster wollen Abwechslung, sich auch karrieretechnisch entwickeln oder nur Teilzeit arbeiten. Das lässt sich in den Revieren und Betrieben nicht immer umsetzen. Insbesondere die fehlenden Entwicklungsperspektiven sind ein Problem. Infolge Fachkräftemangel gibt es viele offenen Stellen und entsprechend viele Optionen.
Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Betriebsstrukturen
Forstwerte wandern zu anderen Branchen ab, anstatt sich als Förster auszubilden. Quereinstieg aus anderen Branchen findet praktisch nicht statt. Lohn ist in anderen Branchen höher. Unzufriedenheit aufgrund von schwierigem Zeitmanagement und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sprach-Barriere (Französisch-Deutsch), auch auf Ebene der Hochschulen. Kanton Solothurn ist bei den Absolventen der Unis und Hochschulen fast nicht bekannt. Z.T. nicht sehr attraktiv, weil er kein Bergkanton ist.
Bis anhin bleiben uns die Förster im Kanton Schwyz langjährig erhalten.
Faktoren: Geografische Lage des Kantons (wenig Interessierte aus anderen Kantonen), Entlohnung
Amélioration des structures Triages, communes, groupements forestiers pour une gestion encore plus moderne, innovante et par conséquent attractive. Amélioration des salaires, surtout en début et milieu de carrière Amélioration des conditions d'emploi (% adapté à la volumétrie du travail)
Work-Life-Balance schlecht, da 5 Tage Woche a 50 bis 60 Std.- inkl. Büroarbeiten; Entlohnung könnte höher sein; Anpassung an Baugewerbe. Der Beruf verliert an Attraktivität, da vermehrt Bürozeiten/Administration
Wenn die Forstfachpersonen ihren Lebensmittelpunkt in der Region haben, die Arbeitsbedingungen gut sind, sie entsprechende Freiheiten und Kompetenzen haben, dann bleiben sie auch lange. Wenn der Lebensmittelpunkt nicht in der Nähe der Stelle liegt, ist mit einer Abwanderung zu rechnen.
Geregelte Arbeitszeiten (Abendsitzungen, Samstag Arbeit) Verwaltungsarbeiten nehmen zu Entlohnung Anstellungsbedingungen Zusammenarbeit mit örtlichen, öffentlichen Behörden Veraltete Infrastrukturen Druck aus der Öffentlichkeit

3. Wie gross war die Fluktuation bei den Förster/innen in den vergangenen 5 Jahren?

a. Anzahl Wechsel total:	256
b. Anzahl Wechsel durch Pensionierung:	140
c. Anzahl Wechsel durch Kündigungen:	93
d. Anzahl Wechsel durch Betriebszusammenlegungen:	4
e. Anzahl Wechsel aus anderen Gründen:	18

Bemerkungen:
Kündigungen standen in Verbindung mit Jobwechsel in andere Reviere/Betriebe oder forstliche Aufgaben

Un forestier ES a quitté la fonction à notre connaissance durant cette période alors qu'il n'avait pas atteint l'âge de la retraite (réorientation professionnelle), un forestier ES est décédé avant son départ à la retraite.
Création d'un nouveau poste de forestier à ForêtGenève. Un des forestiers cantonaux a été engagé à ForêtGenève et a donc démissionné.
Bemerkungen: Wechsel aus anderen Gründen: 2x haben sich Waldeigentümer aus grösseren Betrieben losgelöst und einen eigenen Forstbetrieb mit Förster im Teilzeitpensum gegründet. Ein Förster hat die Betriebsleitung abgegeben und innerhalb des Betriebes andere Aufgaben übernommen.
Ein Förster hat aus diversen, persönlichen Gründen 1 Jahr vor der ordentlichen Pensionierung die Kündigung eingereicht.
Aktuell arbeiten bei uns 7 Förster in 5 Revieren / Betrieben
Bemerkung HR: Die Mitarbeitenden beim Kanton sind nach Funktionen und nicht nach Ausbildungen angestellt (z.B. als technisch-wissenschaftliche MA etc.). (Revier)förster/innen sind zunehmend /vorwiegend durch Dritte angestellt. Der Kanton führt mit Dritten Revierverträge, aber keine «Försterstatistik». Die Zahl der Staatsreviere ist - ohne die vier Staatswaldreviere (SFB) seit 2016 von 39 auf 12 gesunken. Und auch die Zahl der Gemeindereviere ist gesunken. Betriebe werden grösser funktional spezialisiert.
Remarques : ces chiffres sont basés sur des estimations.
Grosse Rochade aufgrund der Pensionierungen
Die wenigen Försterstellen im Kanton werden derzeit mehrheitlich durch langjährige Mitarbeitende besetzt. Wie gut sich die Försterstellen in den nächsten Jahren wieder besetzen lassen, wird sich noch zeigen.
Die Fluktuation nimmt zu (was nicht nur schlecht sein muss).
Bemerkungen: Unter Punkt e wurden auch neu geschaffene Stellen erfasst, z.B. als Stellvertretende Betriebsleiter und Teilzeitstellen.
2 Pensionierungen kantonale Revierförster, 1. Pensionierung technischer Förster beim Kanton, 1 Kündigung Betriebsförster
Le nombre de changement est croissant. Sur 46 changements, 36 ont eu lieu depuis 2022.

4. Wie viele Förster/innen werden in den nächsten 5 Jahren in Ihrem Kanton pensioniert?

- a. Als Sachbearbeiter des kantonalen Amtes für Wald (ohne Revierförster): 15
- b. Als Revierförster (hoheitliche Aufgaben): 126
- c. Als Betriebsleiter: 9
- d. Als Forstunternehmer: 3

Falls sich die Kategorien überschneiden (z.B. Revierförster sind Betriebsleiter), bitte die Zahl nur an einem Ort eintragen.

5. Wie wird sich nach Ihrer Meinung die Nachfrage nach Förstern/innen (Revierförster, Betriebsleiter, etc.) in Ihrem Kanton in den nächsten 10 Jahre entwickeln?

Geschätzter Bedarf an Förster/innen HF in den nächsten 10 Jahren in unserem Kanton:

Kanton	
BL, BS	13
LU	15

NE	7
TI	30
GE	2
TG	8
AG	14
AI	3
AR	3
BE	14
FL	6
FR	15
GL	4
GR	24
JU	8
NW	5
SG	20
SH	5
SO	11
SZ	6.5
UR	3
VD	
VS	15
ZG	1
ZH	
Total	219.5

Bemerkungen zu Fragen 4 und 5:
4: Die 7 Förster sind auch für hoheitliche Aufgaben zuständig. 5: Bedarf in den nächsten 10 Jahren: 10 bis 15
7 départements naturels. Les départements liés à des réorientations professionnelles ne peuvent pas être anticipés.
Besoin de 1 à 2 forestiers ES, ou ingénieur HES ou contre-maître
Grundsätzlich ist die Frage nicht klargestellt. Geht es um den Bedarf an neuen Förstern oder an Förstern insgesamt? Aufgrund der Pensionierungen werden weiterhin Förster in grosser Anzahl benötigt. Die Nachfrage nach Förstern könnte leicht ansteigen. Betriebszusammenlegungen wird es nach wie vor geben, jedoch benötigen zusammenlegende / fusionierende Betriebe schon zur Ausübung der hoheitlichen Tätigkeiten vermehrt mehr als einen Betriebsleiter / Revierförster. Wenn das Pensum eines Betriebsleiters zu gering eingestuft wird, um die hoheitlichen Aufgaben wahrnehmen zu können, wird durch den Kanton auf die Anstellung eines zweiten Försters hingewirkt. Die Anzahl Absolventen der Försterschulen ist im Kanton Aargau seit Jahren hoch.
Wenn niemand mehr kündigt 300 Stellenprozente.
4: Die Kategorien überschneiden sich; wir gehen von 14 Revierförster/-innen aus, die in 10 Fällen bisher auch «Betriebsleitungen» wahrnehmen. Die Strukturen werden sich beim personellen Wechsel vermutlich verändern (grössere Betriebe und Reviere). 5: Waldwirtschaft wird nicht planwirtschaftlich durch den Staat geführt, daher keine Angabe. Betriebe und Waldunternehmen und damit auch Reviere werden sich weiter vergrössern. Spezialisierung und Diversität (Ausbildungen, Herkunft) werden zunehmen.
Geschätzter Bedarf an Förster/-innen HF in den nächsten 10 Jahren in unserem Kanton: Rein durch Pensionierungen 6, dazu kommen noch die weiteren Abgänge durch obengenannte Fluktuationen d.h. für Liechtenstein mehr als 50% der Förster

Geschätzt 24 Pensionierungen bis 2034
Estimation du nombre de gardes forestiers/forestières ES requis dans notre canton au cours des 10 prochaines années : 8 gardes partiront en retraite ces 10 prochaines années et devront être remplacés. 19 gardes de triage sont actuellement en fonction et le contingent devrait être maintenu.
Je pense que les contingents vont fluctuer (diminution) avec les années. Les triages risquent fortement de s'agrandir pour palier au manque de gardes forestiers. Les structures vont se professionnaliser et laisser place à des gestions centralisées en mains de professionnel. La compétence décisionnelle sera ainsi donnée aux professionnelles et plus maintenue par les propriétaires. Est-ce que ça sera en 10 ans ou plus, je ne le sais pas.
Geschätzter Bedarf an Förster/innen HF in den nächsten 10 Jahren in unserem Kanton: 5 Förster*innen (2 Betriebsleiter, 3 Revierförster Kanton).
Als Forstunternehmer: Keine Kenntnisse vorhanden. Einzelne Unternehmer arbeiten über ihr ordentliches Pensionsalter hinaus.
Aufgrund von Pensionierungen ist mit mind. 7 Revierförstern zu rechnen. Mit weiteren Fluktuationen ist zu rechnen, daher wird der Bedarf auf ca. 10-12 Revierförster geschätzt.
Au niveau public (Canton, communes) : offre de poste stable (74 places de gardes disponibles sur Vaud). Au niveau privé : légère augmentation de l'offre.
Geschätzter Bedarf an Förster/innen HF in den nächsten 10 Jahren in unserem Kanton: die Nachfrage wird voraussichtlich klein bleiben. In ca. 15 Jahren werden 2 weitere Pensionierungen erwartet. Eine Kündigung ist aktuell nicht absehbar.
4c Als Betriebsleiter: beim Revierförster inkludiert! 4d Als Forstunternehmer: kann nicht eruiert werden. Bedarf nimmt eher ab, durch Reviervergrößerungen, Zusammenschlüssen, aber darf nicht unterschätzt werden

6. Welche Anpassungen oder Neuerungen im forstlichen Bildungsangebot (z.B. berufsbegleitende Angebote, Spezialisierungen, vor- und nachgelagerte Weiterbildungsangebote) würden Sie empfehlen, um den aktuellen und zukünftigen Mangel an qualifizierten Fachkräften zu beheben?

Antworten Frage 6:
Quereinsteiger?
Modulbasierte Weiterbildungsangebote, um berufliche Qualifikationen (CAS etc.) berufsbegleitend zu erlangen Berufsbegleitender HF-Lehrgang in beiden Sprachregionen Gleichlange Spiesse (Finanzierung) wie vergleichbare Ausbildungen z.B. HAFL oder Polizeischule
Formation en cours d'emploi, attractivité de la profession y compris d'un point de vue financier, fidélisation des forestiers-bûcherons dans la filière dès l'apprentissage, meilleure reconnaissance de l'importance et des responsabilités dévolues aux forestiers auprès du grand public.
I forestali escono ben preparati dalle scuole forestali. Per chi assumerà compiti direzionali si dovrebbe meglio formare sulla gestione del personale (HR management)
Offres en cours d'emploi, modularisation, collaboration dans le cadre de la modularisation, avec d'autres centres de formation plus proches des lieux de travail et de vie ; p. exemple avec des HES dans le domaine de la gestion de la nature, ou de l'agriculture, ...
Anpassung Inhalte der Forstwartausbildung für qualifizierteren Nachwuchs Förderprogramm begabte Forstwartlernende Lockern für Quereinsteiger

Die berufsbegleitende Försterausbildung scheint Potential zu haben.
Die forstliche Branche muss attraktiver gestaltet werden, um die Forstwarte im Beruf zu halten, damit genügend potenzielle Förster vorhanden sind. Ohne Forstwarte keine Förster. Es braucht bessere Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsmöglichkeiten deshalb schon ab Stufe Forstwart.
Berufsbegleitende Ausbildung Förster beibehalten / ausbauen Forstwartlehre stärken, auch schulisch stärkere Schulabgänger vermehrt ansprechen evtl. in diesem Zusammenhang Ausbildung EBA ausbauen
Perspektiven: Der Fachkräftemangel ist nicht belegt. Die TBN-Auswertungen (nicht repräsentativ) zeigen hingegen, dass CH Forstbetriebe pro Fläche im Flachland im Vergleich zu deutschen Kommunalbetrieben (hohe Sozialverpflichtung) 6x mehr operatives Personal beschäftigen, Gebirgsbetriebe im Vergleich zu Österreich (anerkanntes Tourismusland) 3.5x mehr (siehe Bürgi P. ea; Kennzahlenvergleich zwischen Flachland- und Gebirgsforstbetrieben in der DACH-Region. Schweiz. Zeitschrift für Forstwesen 2022; 173 (5): 238–246. doi: https://doi.org/10.3188/szf.2022.0238 ; S. 240) Ausbildung: Vermehrte Zusammenarbeit der Försterschulen miteinander und mit Dritten, strategisches und evtl. operatives Zusammenwachsen wäre erwünscht und wird mit der Zeit nötig (vgl. EP27), Flexibilisierung (berufsbegleitende Lehrgänge) etc.
Berufsbegleitende Angebote sind sicher für eine gewisse Personengruppe interessant. jedoch muss man sich über die Ressourcen an den Ausbildungsstätten im Klaren sein.
Offrir des possibilités de formation en cours d'emploi, accentuer les formations sur la gestion du personnel ainsi que sur la communication.
Betriebsführung, Personalführung, Fernerkundung & GIS, forstliche Planung (Methoden und Umsetzung)
Keine Anpassungen nötig, da momentan zwei Ausbildungsmodelle (Berufsbegleitend und Vollzeit) angeboten werden.
Formation en cours d'emploi. Aide financière incitative à la formation de formation ES.
Je pense que l'offre en cours d'emploi que veut proposer l'école de garde forestier est une très bonne chose. Mais il ne faut clairement pas laisser la porte ouverte à d'autres professions pour devenir garde forestier. Il est impératif que les gardes forestiers soient passés par le stade de forestier bucherons pour comprendre le métier.
Il est indispensable d'offrir en premier lieu la possibilité en cours d'emploi !
Frühzeitige Förderung geeigneter Mitarbeiter*innen in den Betrieben und das Schaffen von Stellvertretungen in den Betrieben.
Stärkung und Intensivierung der berufsbegleitenden Försterausbildung (allgemein mehr Förster ausbilden bzw. die Förderung bereits im Forstwart-Stadium beginnen) Bessere Berücksichtigung der Quereinsteiger im Bildungsangebot und Abbau der Einstiegshürden, ohne die Leistung zu senken. Umsetzung der Leistungsdifferenzierung in der Grundausbildung Forstwart/-in EFZ – Forstpraktiker/in EBA, um potenzielle Kandidaten mit guten theoretischen Leistungen für künftige Weiterbildungen zu fördern. Beruf Förster (und Forstwart) vor allem auch für Frauen attraktiver machen. Finanzielle Unterstützung der höheren Berufsbildung Förderung der Berufsbildner im Umgang mit jungen Leuten.
Mehr berufsbegleitende Angebote für Aus- und Weiterbildungen
Die berufsbegleitende Ausbildung der Förster HF ist ein wichtiger Aspekt, um die Förster nicht schon bei der Ausbildung zu verlieren und ihnen durchgängig eine Stelle im Kanton zu ermöglichen. Der Quereinstieg aus anderen Branchen sollte gefördert werden z.B. bei CAS-Kursen oder beim Eintritt in das Studium. Evtl. wären forstliche Weiterbildungen für Absolventen in den Bereichen Recht, Biologie, Informatik, Geologie etc. sinnvoll. Diese müssten direkt von den Unis und Hochschulen angeboten werden, um möglichst niederschwellig einen Einstieg zu ermöglichen.

<p>Der Frauenanteil bei der Ausbildung sollte durch gezielte Werbung gesteigert werden, da sonst Potenzial nicht genutzt wird.</p> <p>Der Austausch mit Nachbarländern (Frankreich, Deutschland...) sollte intensiviert werden, um Fachkräfte direkt nach der Ausbildung in die Schweiz zu holen.</p> <p>Die Exkursionen im Studium sollten über möglichst viele verschiedene Kantone verteilt werden, um potenzielle Arbeitgeber vorzustellen und Kontakte zu knüpfen.</p>
<p>Bereits bei der Berufswahl den Beruf des Försters HF beliebt machen und nicht nur den Forstwart. So würde die Lehre als Zwischenschritt angeschaut, aber die Person würde in der Branche bleiben.</p>
<p>Die berufsbegleitenden Angebote sollten zwingend weitergeführt werden.</p>
<p>Il est nécessaire de permettre la formation ES en cours d'emploi, ce qui est prévu au CEFOR Lyss dès 2027.</p> <p>Une formation en management et innovation devrait faire partie d'une spécialisation possible.</p> <p>Une formation continue en gestion d'entreprise devrait faire partie du catalogue de prestations des écoles forestières.</p>
<p>Richtige Löhne zahlen! Ein Förster sollte min. 100'000 Fr. beim Start verdienen! Bis max. 140'000 Fr. Ein Forstwart sollte auch 90'000 Fr. verdienen. Die Arbeit draußen ist wichtiger und strenger als die Arbeit im Büro. Wertschätzung gegenüber den hartarbeitenden Fachkräften im Wald.</p>
<p>Der berufsbegleitende Lehrgang ist sehr wichtig. Einige kompetente Forstwarte überlegen sich eine zukünftige Weiterbildung zum Förster.</p>
<p>Personalführung der Arbeitgeber muss die Aus-Weiterbildung zulassen und fördern Branchennahe Quereinsteiger zulassen und fördern</p>

7. **Welche Aktivitäten sind in Ihrem Kanton vorgesehen oder werden bereits umgesetzt, um den Fachkräftemangel anzugehen? Welche Institutionen sind involviert?**

Antworten Frage 7
<p>Profil von Forstfachpersonen stärken (Entscheid-Kompetenzen, Kernaufgaben)</p> <p>Einstufung und Lohnentwicklung überprüft und angepasst (Revierförster)</p> <p>Höhere Entschädigung an Lehrbetriebe</p> <p>Gemeinsame und individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten fördern</p>
<p>Promotion des métiers forestiers dès le 3^{ème} cycle de l'école obligatoire, actions de communication envers le grand public, éventuelle étude spécifique en lien avec la thématique.</p>
<p>Per il momento dovremmo riuscire a sostituire il personale partente. Non vi sono in atto misure concrete. Monitoriamo la situazione.</p>
<p>Berufsmesse Weinfelden, jährliche Teilnahme mit Messestand Codoc</p> <p>Angebote Zukunftstag in Forstbetrieben (Forstwart EFZ)</p> <p>Information Perspektive Forstberufe im Unterricht 3. Lehrjahr</p>
<p>Aktive und sehr engagierte Lehrlingsausbildung innerhalb der Forstbetriebe, ein attraktives Weiterbildungsangebot. Notwendig sind aber attraktivere Arbeitsbedingungen.</p> <p>Involviert sind WaldAargau, der Aargauische Försterverband und die Abteilung Wald des Kantons Aargau.</p> <p>Zu einem früheren Zeitpunkt wurde mit einer "Sprungbrettstelle" ein Angebot für junge Förster geschaffen, um den Berufseinstieg zu schaffen (Finanzierung durch WaldAargau, Kanton Aargau und anstellendem Forstbetrieb). Dieses Angebot wurde wegen mangelnder Nachfrage aber wieder eingestellt. Heute präsentiert sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt komplett anders: Alle Abgängerinnen und Abgänger der Försterschulen finden meist problemlos eine Stelle.</p>
<p>Wir werden bei der Besetzung der Stellen im Vergleich zu früher viel mehr Flexibilität in zeigen müssen.</p>

<p>Gute und attraktive betriebliche Strukturen schaffen (grössere Betriebe mit mehreren Förstern / Forstwarten)</p> <p>Möglichkeiten für ältere Forstwerte in den Betrieben schaffen (siehe oben)</p> <p>Involviert sind die Gemeinden als Trägerinnen der Forstbetriebe und der Kanton als hoheitlicher Auftraggeber für die Forstämter</p>
<p>Innovation und Entwicklung in Waldwirtschaft und Verwaltung, Waldpolitik des Staates und Eigentümerstrategien in der Wirtschaft. Sehr hohe Durchlässigkeit und Diversität (Ausbildungen, Nationalität etc.) auf allen Stufen, bis zur Amtsleitung. Auch die Waldunternehmen und grösseren Forstbetriebe orientieren sich nach der Eignung der Personen und nicht nach klassischen Rollenbildern der Branche. Dies erhöht die Attraktivität für junge Menschen, in die Branche einzusteigen. Flexibles Angebot von Praktika.</p>
<p>bis jetzt im Bereich Forst keine oder nur minimale</p> <p>bei den Reviergrössen im Li ist eine Revierzusammenlegung auf Grund ihrer Grösse , sofern vom Grundeigentümer und Gemeinde gewollt. Dies würde aber im Portfolio der Förster einen Fokus wieder auf den effektiven Försterberuf legen, was aus meiner Sicht zu begrüßen wäre.</p>
<p>SFN : favoriser la communication (engagement d'un.e responsable de communication).</p> <p>Grangeneuve : promotion des possibilités de formation continue (garde forestier, contremaître, ...) dans les classes.</p> <p>Promotion des métiers de la forêt : présence aux forums des métiers, salon du bois.</p>
<p>noch keine</p>
<p>Keine</p>
<p>L'Office cantonal de l'Environnement, organise des journées de formation continue gratuites, pour son personnel forestier.</p>
<p>A mon avis aucune</p>
<p>Néant</p>
<p>Aktives Ansprechen von derzeitig Studierenden, Angebot von Praktikumsstelle beim kantonalen Forstdienst für Förster*innen. In den Lehrlingsgesprächen Forstwart*in EFZ geeigneten Kandidaten*innen die Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen und für eine Weiterbildung motivieren.</p> <p>Amt für Wald und Naturgefahren, Kanton Nidwalden.</p>
<p>Der St.Galler Forstdienst evaluierte im Jahr 2023 mit Einbezug von regionalen Akteuren auf allen Stufen konkrete Massnahmen, welche durch die betroffenen Stakeholder umzusetzen sind, um dem Fachkräftemangel im Forst entgegenzuwirken. Vorgehen und Massnahmen sind im entsprechenden Projektbericht «Fachkräftemangel im Forst» abrufbar (www.wald.sg.ch). Es wurden Veranstaltungen für einen regelmässigen Austausch unter den Akteuren über die Massnahmenumsetzung durchgeführt, weitere sind geplant.</p>
<p>Keine koordinierte Massnahmen vorgesehen; Stellenkonkurrenz à hauptsächlich Lohn mit Nachbarkantonen, einzelne Betriebe müssen Löhne selber erhöhen/argumentieren</p>
<p>Es findet ein regelmässiger Austausch zwischen der regionalen OdA Wald BL/BS/SO, dem Forstpersonalverband und dem AWJF statt.</p> <p>Einzelne Betriebe engagieren sich bereits mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement und versuchen dadurch die Attraktivität ihres Betriebes zu steigern.</p> <p>Letztes Jahr organisierten diverse Verbände (v.a. BWSO Verein Bürgergemeinden und Wald Kanton Solothurn, FPSO Forstpersonalverband Kanton Solothurn), Waldeigentümer (v.a. Gemeinde Selzach), Betriebe (v.a. Forstbetrieb Leberberg) und der Kanton die Solothurner Walddtage. Dieser Grossanlass diente der Information der Bevölkerung, sowie der Gewinnung möglicher Fachkräfte oder Interessenten für eine forstliche Ausbildung.</p>
<p>Die Betriebe bilden Lehrlinge aus.</p>
<p>In Zusammenarbeit von Wald Uri (Waldeigentümer) dem Urner Forstverein (Forstpersonal) und dem Amt für Forst und Jagd wurden Empfehlungen zu den Arbeitsbedingungen des Forstpersonals erarbeitet. Diese kommen seit 2024 in den meisten Betrieben zur Anwendung</p>

Un projet a été mis en œuvre sur le sujet dans le canton de Vaud, sous l'égide de l'inspection forestière cantonale. Le projet est mené par le CFPF (le chef de projet est François Sandmeier) et un groupe de travail adhoc composé des partenaires sociaux est actif (La Forestière, l'AREF VD, l'AVPF). Le GT travaille activement sur la mise en place de réseaux d'entreprises formatrices, sur la valorisation des métiers forestiers et leur attractivités (sujet repris dans le cadre de la fore forestière suisse à Lucerne, par ailleurs). Le CFPF travaille également de concert avec le CEFOR de Lyss sur la valorisation des filières métiers et notamment certains modules de formation transversaux (H2 – formateur en entreprise, H3 - gestion d'équipes).
Keine Aktivitäten.
Keine Aktivitäten, da aktuell kein Mangel.
Juniorprogramm

8. Weitere Bemerkungen zuhanden der OdA Wald Schweiz

Antworten Frage 8:
Fachkräftemangel muss bereits bei Forstwartausbildung und weiteren Qualifikationen ansetzen, um eine genügend grosse Basis zu sichern. Dazu braucht es genügend attraktive Ausbildungsplätze.
Offene Haltung gegenüber Veränderungen!
Beim Fachkräftemangel im Bereich Förster / Betriebsleiter sowie des Forstpersonals handelt es sich in erster Linie um eine Herausforderung für die Waldeigentümerinnen und Waldeigentümer und Gemeinden als Arbeitsgeber. Entsprechend sind diese in erster Linie gefordert, etwas zu unternehmen. Die Abteilung Wald des Kantons Aargau ist im Rahmen der hoheitlichen Aufgaben von einem allfälligen Förstermangel betroffen. Das Thema wurde in den letzten Jahren wiederholt von der KOK behandelt und entsprechende Handlungsschwerpunkt und Stossrichtungen formuliert.
Fachkräftemangel betrifft nicht nur die Förster, sondern ist wohl auch ein demographisches bzw. viel allgemeineres Problem. Dennoch: Die Branche, und damit sind v.a. auch Unternehmer und Waldeigentümer gemeint, darf sich nicht selber mit Preiskämpfen und billigen, nicht professionellen Arbeitskräften (z.B. „Bauernholzer“ oder „Billigholzer“ aus dem ehemaligen Ostblock) kaputt machen. Der Wert der professionellen Forstwerte muss anerkannt und bezahlt werden. Ohne das gibt es auch keine Lehrbetriebe.
keine
Auch der Forst muss mit der Digitalisierung mithalten. Aus Sicherheitsgründen sollte das Versenden von Word-Dateien hinterfragt werden. Zudem gibt es erstklassige Online-Lösungen für Umfragetools, die auch hervorragend auszuwerten sind.
Danke für die wichtige Umfrage
Pas de CTT dans le canton. Celle-ci est au point mort. Peu de soutien des associations en lien avec la forêt par manque de moyen disponible.
La pénurie de garde ES provient essentiellement du manque de personnel en forestier-bûcheron (manque ou départ après CFC), dont finalement trop peu de personnes poursuivent vers des formations plus avancées -> à mon avis, il est donc primordial de s'atteler à la situation des forestier-bûcheron avant tout !
Wichtig sind genügend Personen, welche die Försterausbildung in Angriff nehmen können und wollen. Dabei ist bereits in der Forstwartlehre anzusetzen; die Arbeitgeber spielen eine zentrale Rolle z.B. ist die Förderung der Lernenden und des Personals sehr wichtig. Die Berufswerbung spielt eine entscheidende Rolle, auch moderne Kommunikationskanäle wie z.B. Social Media müssen vermehrt genutzt werden. Je attraktiver die Waldberufe unter den jungen Personen wahrgenommen werden, desto besser die Auswahlbasis.

Der Kanton Solothurn begrüsst die Initiative der OdA Wald Schweiz und ist an einer Auswertung der Ergebnisse der Umfrage interessiert.

