



Bildungsstrategie Wald Schweiz

Inhaltsverzeichnis

- 1 Ausgangslage
- 2 Trends und Herausforderungen
- 3 Chancen und Gefahren für Bildung Wald Schweiz
- 4 Handlungsfelder
- 5 Weiteres Vorgehen

1 Ausgangslage

Das Bildungsangebot für die Waldberufe Schweiz hat sich stetig entwickelt. Es entspricht einerseits weitgehend den Anforderungen des entsprechenden Berufsfeldes und andererseits den bildungspolitischen Vorgaben der Schweiz. Der Ausbildungsstand der in der Schweiz ausgebildeten Wald-Fachleute ist hoch.

Veränderungen im nationalen und internationalen Umfeld lassen es als opportun erscheinen, die Bildung Wald Schweiz hinsichtlich ihrer Zukunftsfähigkeit zu hinterfragen. Das Bundesamt für Umwelt (BAFU) und die Konferenz der Kantonsförster (KOK) haben deshalb drei Schlüsselfragen formuliert:

1. Welches sind die spezifischen bildungspolitischen Herausforderungen der nächsten 10 bis 20 Jahre für den Bereich Wald Schweiz?
2. Welchen Veränderungen und Entwicklungen in Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft muss sich das Bildungssystem Wald in der Schweiz künftig stellen?
3. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die künftige Ausrichtung der Bildung und der Weiterbildung der Waldfachleute in der Schweiz?

Diese Fragestellungen wurden von einer hierfür eingesetzten Arbeitsgruppe „Bildungsstrategie Wald Schweiz“ (Zusammensetzung vgl. Anhang 1) als sinnvoll befunden. Der vorliegende Bericht, erarbeitet von dieser Arbeitsgruppe, gibt auf die drei Schlüsselfragen erste Antworten.

Den Diskussionen der Arbeitsgruppe liegen insbesondere folgende Berichte zugrunde:

- a) Waldbaukompetenzen in der Schweiz. Ergebnisse einer Situationsanalyse. Kurzbericht, März 2010. Autoren: Andreas Bernasconi, Geri Kaufmann, Patrick Rossier, Brächt Wasser)
- b) Waldfachleute – Qualitätsprofile. Aktualisierung Bericht 06, Stand Juni 2012. KOK
- c) Trendbericht 2012. Fortbildung Wald und Landschaft. Autoren: Marlén Gubsch, François Godi

2 Trends und Herausforderungen

Die Arbeitsgruppe hat die im oben genannten Trendbericht 2012 genannten Megatrends eingehend diskutiert. Insbesondere folgende Trends und Herausforderungen sind nach Meinung der Arbeitsgruppe relevant für die Bildung Wald Schweiz:

(1) Schrumpfende und alternde Bevölkerung in Europa; absolutes Bevölkerungswachstum in der Schweiz wegen Zuwanderung vor allem aus EU-Staaten

- Der Anteil Jugendlicher wird auch in der Schweiz tendenziell kleiner; der Kampf um Auszubildende wird schärfer;
- Viele ältere Menschen sind physisch und mental bereit und fähig, über das heutige Pensionsalter hinaus im Berufsleben zu verbleiben; für die „Handarbeit“ im Wald gilt eher ein gegenläufiger Trend;
- Viel handwerkliche Arbeit, insbesondere Schwerarbeit, wird in der Schweiz durch ausländische Arbeitskräfte verrichtet;
- Grundsätzliche Tendenz „weg von handwerklichen Berufen“, gleichzeitig kann bei Jugendlichen auch ein Trend zu „männlichen“ und „naturbezogenen“ Berufen beobachtet werden;
- Lernende sind beim Lehrantritt tendenziell jünger, was zu einer Diskrepanz zwischen physischen Anforderungen und körperlicher Konstitution führen kann;
- Die häufig werdenden Berufs- und Branchenwechsel könnten das Problem stark schwankender Kapazitäts-Anforderungen (z.B. wegen Naturereignissen, Generationenwechsel) im Wald lösen helfen;
- Bei einer Schweizer Bevölkerung von zehn Millionen steigen die Ansprüche an den Wald.

(2) Duales Bildungs-System Schweiz als einer der Pfeiler des Schweizer Wohlstandes – gleichzeitig unterschwelliger Kampf zwischen schulischer und praktischer Ausbildung

- Die schulische Ausbildung (gymnasialer Weg) wird der beruflichen Ausbildung vorgezogen;
- Trend in der Berufsbildung zu breiterer, allgemeinerer Grundausbildung, gleichzeitig Bedarf der Arbeitswelt an vermehrter Spezialisierung;
- Der Trend zu lebenslangem Lernen nimmt zu;
- Viele Berufsleute wechseln nach wenigen Jahren der Berufsausübung die Branche, vor allem Forstwerte;
- Forstliches Bildungssystem entspricht grundsätzlich der Schweizer Bildungsstruktur: Berufslehre, evtl. mit Berufsmaturität, Berufsprüfung, Abschluss einer Höheren Fachschule (Försterschulen); Fachhochschule; Universität /ETH; eine höhere eidgenössische Fachprüfung wird nicht angeboten (vgl. Anhang 2: Bildungssystem Schweiz);
- ETH: Trend zu internationaler Exzellenz in der Forschung; Waldbau als Forschungsdisziplin hat an der ETH seit Terminierung der Professur Waldbau (2004) einen schweren Stand; ein anderer „grosser Waldbau-Player“ hat sich (noch) nicht entwickelt;
- Unklare Schnittstellen zwischen Fachhochschule „Wald“ und Höheren Fachschulen (Försterschulen);

- Forstingenieure FH und Absolventen des neuen ETH-Masterstudiengangs werden (vom öffentlichen Forstdienst) nicht überall als dem ehemaligen Forstingenieur ETH äquivalent anerkannt;
- Generell ist die Anzahl der Auszubildenden für den Schweizer Wald aufgrund der relativ geringen geographischen Grösse der Schweiz klein; die „kritische Masse“ wird auf allen Stufen höchstens knapp erreicht.

(3) Wald muss zunehmenden Bedürfnissen von Wirtschaft und Gesellschaft genügen

- Waldbau bleibt eine der Kernkompetenzen des Berufsfeldes Wald;
- Fragen des Naturschutzes, der gesellschaftlichen Ansprüche, der Gefahrenabwehr und der Optimierung der Holzernte-Verfahren erhalten zunehmende Bedeutung;
- Der Wald wird von der Gesellschaft vermehrt in Beschlag genommen: für Sport, Tourismus und Erholung, als ökologisches Reservat usw., was zu neuen Aufgaben für den Forstdienst führen kann und auch zu neuen rechtlichen Fragen rund um die Waldnutzung; bisher hat der Forstdienst auf diese Bedürfnisse wenig reagiert; entsprechende Angebote sind erst ansatzweise vorhanden (z.B. „Ranger/in“);
- Die Waldeigentümer werden stärker belastet, insbesondere von der Freizeitgesellschaft;
- Die vielen öffentlichen Forstbetriebe können sich der Finanzknappheit ihrer Eigentümer (Gemeinden, Kantone, Bund) nicht entziehen und stehen damit unter erhöhtem Kostendruck; allerdings fehlt für die öffentlichen Forstbetriebe die ultimative Gefahr, in Konkurs zu fallen;
- Es fehlt ein „Zahlen-Gerüst“, was es an Arbeitskräften braucht, um den künftigen Anforderungen zu entsprechen;
- Der Ruf nach mehr Effektivität und Effizienz führt zu grösseren Forstbetrieben, was die Anzahl der Ausbildungsstellen negativ beeinflussen kann;
- Die Aufgabenfülle nimmt zu, und der Bedarf an Arbeitskräften im Wald steigt (z.B. Urban Forestry)
- Unklar scheint, ob aufgrund von Kostenüberlegungen künftig weniger mechanische Arbeit oder mehr geleistet werden wird; entsprechend würde sich der Personalbedarf verändern;
- Kostendruck kann zu vermehrtem Einsatz von weniger gut ausgebildeten (auch aus-ländischen) Arbeitskräften führen, was die Unfallhäufigkeit negativ beeinflussen kann.

(4) Gesundheits- und Naturbewusstsein sowie die entsprechende Selbstverantwortung in der Bevölkerung nehmen zu

- Viele Räume in der Schweiz werden intensiver genutzt, und die Aktivitäten der Freizeitgesellschaft im Wald nehmen zu;
- Das Interesse an der Natur wird grundsätzlich grösser, was wiederum vermehrten Druck, aber auch grösseres Interesse und Verständnis für den Wald bedeutet;
- Natur-Selbstorganisationen, z.B. Waldspielgruppen, entstehen, die sich der Ressource Wald bedienen;
- Gesundheitsbewusstsein auch in den forstlichen Berufen am Steigen, daher vermehrte Unfallprävention und Gesundheitsförderung;
- Besorgte Eltern potenzieller Lernender finden, forstliche Berufe seien (zu) anstrengend bzw. die Unfallgefahr zu hoch und damit der Gesundheit wenig zuträglich.

(5) Generelle Globalisierung bei gleichzeitiger Regionalisierung

- Holz ist ein Weltmarkt-Produkt, entsprechend bilden sich die Preise auf dem Weltmarkt und unterliegen den entsprechenden Regeln und Schwankungen (z.B. Währungen);
- Es besteht aber auch ein Trend zum lokalen Produkt („Aus der Region, für die Region!“); man besinnt sich auf eigene Ressourcen;
- Wald wird in der Schweiz primär lokal bewirtschaftet; eine durchgehende (inländische) Wertschöpfungskette vom Wald bis zum Holzprodukt fehlt;
- Schweizer Holz steht in Konkurrenz zu meist billigeren Holzprodukten aus dem Ausland.

(6) Verknappung der strategischen Ressourcen, Klimawandel und Umweltbelastung

- Rohstoff Holz wird stärker nachgefragt werden, einerseits als Energieträger, andererseits als Baustoff;
- Holzfrevel könnte wieder zum Thema werden und damit auch die Funktion „Forstpolizei“;
- Die Bereitstellung der Ressource Holz erfolgt in der Schweiz zu wenig professionell und zu wenig flexibel; Strategie, Struktur und Management der Holzgewinnung müssen verbessert werden;
- Forstfachleute stehen unter Druck; auch andere Berufsgruppen machen in forstlichen Themen ihr Fachwissen geltend;
- Neben der Ressource Wald kommt auch dem Kulturlandschutz höhere Bedeutung zu;
- Es braucht zunehmend eine integrale Sicht auf Wald, Kulturland und Siedlungsgebiet; eine umfassende „Problemerkennungsfähigkeit“ wird zentral und bedeutet eine grosse Herausforderung für die Ausbildung auf allen Stufen;
- Wald braucht „Fürsprecher“ in der Politik.

3 Chancen und Gefahren für Bildung Wald Schweiz

Aufgrund der allgemein erkannten Trends und Herausforderungen ergeben sich für die Bildung Wald Schweiz im Speziellen die folgenden wichtigsten Chancen und Gefahren:

- 3.1 Der Kampf um Auszubildende wird sich verschärfen (tendenziell weniger Jugendliche und tendenziell höhere Anforderungen an Auszubildende). Gleichzeitig führt der Ruf nach mehr Effizienz und Effektivität der Forstbetriebe zu tendenziell weniger Ausbildungs-Plätzen. Die harte, anforderungsreiche handwerkliche Arbeit im Wald wird von einigen Jugendlichen als positive Herausforderung empfunden. Die Erwartungshaltung der Auszubildenden und die effektiven Fähigkeiten der Lernenden sind nicht deckungsgleich.
- 3.2 Die Überzeugung, dass lebenslanges Lernen wichtig, wenn nicht unabdingbar ist, um im Berufsleben bis zur Pensionierung zu bestehen, verbreitert sich ständig, doch in einigen Branchen - auch im Wald - ist diese Überzeugung noch (zu) wenig ausgeprägt. Vertikale und horizontale Karriere-Möglichkeiten im Wald sind wenig bekannt.
- 3.3 Bei der Berufswahl und bei der Berufsausübung spielen gesundheitliche Aspekte zunehmend eine wichtige Rolle. Handwerkliche Berufe im Wald gelten bei vielen (Eltern) als „körperlich hart, anstrengend und ungesund“.
- 3.4 Ein Teil der Wald-Fachleute, insbesondere Forstwirte, wechselt nach wenigen Jahren Berufsausübung im Wald in andere Sektoren. Das Verständnis für dieses - in allen Branchen anzutreffende - Phänomen des Berufswechsels im Laufe eines

Berufslebens fehlt im Wald noch. Auch fehlt ein Angebot für Quer- und Wiedereinsteiger in Waldberufe. Das Anbieten von Ausbildungsplätzen folgt nicht dem Prinzip, möglichst Viele gut auszubilden.

- 3.5 Die europäische Personen-Freizügigkeit ermöglicht die Anstellung ausländischer Arbeitskräfte. Auf akademischem Niveau sind diese akzeptiert. Für die handwerkliche Arbeit im Wald könnten „billige“, weniger gut ausgebildete Arbeitskräfte ein Problem betr. Unfall-Prävention darstellen.
- 3.6 Die Berufsbilder und die Anforderungsprofile für die verschiedenen Funktionen und die erforderlichen Kernkompetenzen für die künftige Waldarbeit auf allen Stufen sind zum Teil nicht vorhanden bzw. zum Teil erneuerungsbedürftig.
- 3.7 Wald wird von der Gesellschaft im Allgemeinen vermehrt in Anspruch genommen. Die Bevölkerung der Schweiz wächst, und neue Bedürfnisse werden an den Wald herangetragen. Damit steigt die Komplexität der Problemstellungen für die Wald-Fachleute aller Stufen, und gleichzeitig eröffnen sich neue Spezialisierungsmöglichkeiten, was wiederum die Anforderungen an die Grund- und Weiterbildung auf allen Stufen verändert.
- 3.8 Diese neuen Bedürfnisse führen dazu, dass sich auch andere Berufsgruppen um Fragen des Waldes kümmern. So steigt der Druck auf die Wald-Berufe, sich mit anderen Berufs-Gruppen interdisziplinär auseinander zu setzen. Dadurch verändern sich auch immer wieder die Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung aller Stufen.
- 3.9 Zentrale Themen der Waldbewirtschaftung (z.B. Waldbau, Holzernte, Gefahrenabwehr, Biodiversität) bleiben wichtig. Die Forschung zu diesen Themen kann im Verbund von Universitäten/ETH, WSL und den Fachhochschulen ausgebaut werden. Für den Transfer des erworbenen Wissens in die Praxis besteht ein grosser Bedarf. Ebenso sind die Forschungsinstitutionen interessiert an Wissen und Erfahrungen aus der Praxis. Allerdings ist der bottom-up Wissenstransfer wenig strukturiert.
- 3.10 Der Druck steigt, effizienter, effektiver und wirtschaftlicher zu produzieren. Dies kann zu veränderten Produktionsmethoden und Organisationsformen führen, was wiederum die Inhalte der Aus- und Weiterbildung beeinflusst.
- 3.11 Insbesondere zwischen Wald, Landschaft, Raumplanung, Tourismus, Schutz vor Naturgefahren und Landwirtschaft existieren zahlreiche Schnittstellen bzw. Synergien, welche bildungsmässig genutzt werden können (z.B. Wegebau, Schnittstelle „Waldrand“ usw.).

4 Handlungsfelder

Aufgrund der von der Arbeitsgruppe erkannten und für die Bildung Wald Schweiz als relevant erachteten Trends und Herausforderungen sowie der daraus abgeleiteten spezifischen Chancen und Gefahren für die Bildung Wald Schweiz ergeben sich folgende sechs Handlungsfelder. Die insgesamt 11 verschiedenen Waldberufe werden von diesen Handlungsfeldern, sehr unterschiedlich betroffen.

1. Gesundheit
2. Berufsbilder
3. Anforderungsprofile
4. Kernkompetenzen
5. Wissenstransfer
6. Partnerschaften/Allianzen

Im Folgenden werden diese Handlungsfelder beschrieben. Chancen und Gefahren werden den Handlungsfeldern zugeordnet, und die heutigen Stärken und Schwächen des Systems „Bildung Wald Schweiz“ werden bezeichnet. Die formulierten, anzustrebenden Ziele führen schliesslich je Handlungsfeld zu einem Katalog von Massnahmen.

Es bedeuten:

| | |
|-------------------------|---|
| Arbeitgeber | die rechtliche Einheit, welche Arbeitskräfte Beschäftigt |
| Berufsverbände | Verband Schweizer Forstpersonal (VSF), Fachverein Wald SIA (FVW) |
| Bildungsinstitutionen | ETH, Berner Fachhochschule, Hochschule für Agrar- Forst- und Lebensmittelwissen-schaften HAFL, Abt. Forstwirtschaft, Höhere forstliche Fachschulen (HFF), (Försterschulen) |
| Bund/BAFU | Bundesamt für Umwelt |
| Bund/SBFI | Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation |
| Codoc | Koordination und Dokumentation Bildung Wald |
| Forschungsinstitutionen | ETH, HAFL, Eidgenössische Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL), andere Universitäten und Fachhochschulen |
| FUS | Forstunternehmer-Verband Schweiz |
| Kantone | i.d.R. Kantonsforstamt oder andere zuständige Stellen |
| KOK | Kantonsoberförster-Konferenz |
| OdA Wald Schweiz | Organisationen der Arbeitswelt Wald Schweiz |
| OdA reg. | Regionale Organisationen der Arbeitswelt Wald |
| SILVIVA | Stiftung für Lernen mit der Natur |
| SUVA | Schweizerische Unfallversicherungsanstalt |
| WVS | Waldwirtschaft Schweiz |

| Handlungsfeld | | Gesundheit |
|--|--|-------------------|
| Stärken | Schwächen | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Unfälle in den letzten Jahren stark zurückgegangen • gute Präventionsprogramme • „Sportlich“ herausfordernde Berufe • Arbeitsplatz im Freien | <ul style="list-style-type: none"> • Forstwart: immer noch einer der unfallreichsten Berufe • Gesundheitsrisiko hoch • Unfallhäufigkeit forstlich nicht bzw. ungenügend ausgebildeter Arbeitskräfte (Waldarbeiter) • Arbeitsverfahren nur auf Männer ausgerichtet | |
| Chancen | Gefahren | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Breite der Themen sowie horizontale und vertikale Karriere-Möglichkeiten • wachsendes Gesundheits-Bewusstsein • Frauen als Zielpublikum | <ul style="list-style-type: none"> • Image der Waldberufe, anstrengend und ungesund • Tendenz zu raschem Produktivitätsbeitrag der Lernenden • Einstiegsalter der Lernenden sinkt; dadurch sind diese körperlich zu wenig vorbereitet oder können nicht operativ eingesetzt werden • Druck auf Produktivität kann sich bei traditionellen Verfahren negativ auf die Unfallhäufigkeit und die Ausbildungsqualität auswirken | |
| Ziele | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsunfälle weiter reduzieren • Gesundheit „aktiv bewirtschaften“ und erhalten bis Pensionierung • durchgängige altersgerechte Berufsprofile • „Fit als Forstwart/in“ • Selbstverantwortlich Arbeitende | | |
| Massnahmen | geforderte Akteure | |
| Präventionsprogramm ausbauen und verstetigen | SUVA, Arbeitgeber | |
| Gesundheitsprogramme ausbauen und verstetigen | SUVA, Arbeitgeber, | |
| Gesundheit als wichtiges Thema der Ausbildung | Arbeitgeber, OdA Wald Schweiz, Bildungsinstitutionen | |
| Strukturierter körperlicher Aufbau der Forstwart-Lernenden | Arbeitgeber, Bildungsinstitutionen | |
| Anforderungsprofile: durchgängig und altersgerecht (Karriereplanung) | Arbeitgeber, OdA Wald Schweiz | |
| Höher mechanisierte bzw. gesundheitsschonende Holzernteverfahren fördern | Arbeitgeber, Bund/BAFU, Kantonsforstämter | |

| Handlungsfeld | | Berufsbilder / Berufsfelder | |
|--|--|--|--|
| Stärken | | Schwächen | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Grüner Beruf schafft grundsätzlich gutes Image • Grundausbildung eröffnet viele Einsatzmöglichkeiten • Arbeitsplatzsicherheit | | <ul style="list-style-type: none"> • als handwerklicher Beruf eher schlechtes Image • Karrieremöglichkeiten in Betrieb beschränkt • Weiterbildungsmöglichkeiten zu wenig genutzt • nicht reflektiert für moderne Organisation | |
| Chancen | | Gefahren | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Interesse an Wald steigt in verschiedener Hinsicht • offenes Feld • vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten • Attraktivität „männlicher“, körperlich fordernder und naturnaher Berufe | | <ul style="list-style-type: none"> • Image der Waldberufe: anstrengend, unfallreich und ungesund • Jugendliche bevorzugen oft nicht handwerkliche Berufe • Abwanderung der Ausgebildeten • Berufsberater bevorzugen nicht handwerkliche Berufe • Diskrepanz zwischen Anforderungen (hoch) und Image des Forstwartberufes vor allem bei Berufsberatungen (keine Anforderungen) | |
| Ziele | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Waldberufe aller Stufen gelten als herausfordernd, für die Gesellschaft nützlich und zukunftsorientiert • innerbetriebliche Karrieren ermöglichen • Karrieren innerhalb Branche werden erkannt, ermöglicht und vermittelt • Karrieremöglichkeiten in der „ganzen grünen Branche“ werden erkannt, ermöglicht und vermittelt • Berufsstolz ist verankert • Talente werden erkannt und gefördert | | | |
| Massnahmen | | geforderte Akteure | |
| Berufsbilder formulieren | | Berufsverbände, FUS, Arbeitgeber | |
| Berufsberatende informieren | | KOK, Codoc | |
| Grüne Branche definieren und durchlässig machen (Anpassung von Bildungswegen, Reglementen, allfälligen gesetzlichen Grundlagen) | | Berufsverbände, FUS, Bildungsinstitutionen, Bund/SBFI, OdA Wald Schweiz | |
| Muster-Karrierepläne gemeinsam entwickeln und Laufbahnplanungen realisieren | | Berufsverbände, Arbeitgeber | |
| Externe Wertschätzung für Waldberufe und internen Berufsstolz fördern, z.B. durch Wettbewerbe und entsprechende Kommunikation | | Berufsverbände, FUS | |
| Talentförderung aufbauen | | Berufsverbände, FUS, Bildungsinstitutionen | |
| Image-Kampagne durchführen | | WVS, Bund/BAFU, Kantone, Codoc | |

| Anforderungsprofile | |
|---|---|
| Handlungsfeld | |
| Stärken | Schwächen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Vielfalt der Einsatzgebiete • Platz für neue Zielgruppen (Frauen, Migranten) | <ul style="list-style-type: none"> • Unklar, wer die Anforderungsprofile formuliert • Anforderungsprofile für Verwaltungsstellen unklar • Traditionen unterschiedliche regionale Vorstellungen und Bedürfnisse |
| Chancen | Gefahren |
| <ul style="list-style-type: none"> • werden durch steigende Bedürfnisse angereichert • können neu formuliert werden • neue Zielgruppen können angesprochen werden • Koordination mit verwandten Berufsgruppen ist möglich, namentlich in den Bereichen Landwirtschaft, Kulturtechnik (Güter-, Waldwegebau, Gemeindewerksarbeiten, etc.), Gartenbau usw. | <ul style="list-style-type: none"> • Verzettelung • Grad der Spezialisierung kann Offenheit verhindern |
| Ziele | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungsprofile aller Stufen und Bereiche sind zukunftsorientiert und offen für Neues • Bedürfnisse der Berufspraxis sind geklärt • Anforderungsprofile sind aufgabenbezogen formuliert • Balance zwischen Generalisten und Spezialisten ist gefunden • Waldeigentümer/Arbeitgeber sind in der Lage, Anforderungsprofile zu formulieren | |
| Massnahmen | geforderte Akteure |
| Bedürfnisse der Praxis erheben und Trends erkennen | WVS, Berufsverbände, OdA Wald Schweiz, OdA reg. |
| Ausbildner (Arbeitgeber) ausbilden im Formulieren von Anforderungsprofilen | WVS, FUS, Bund/BAFU, Kantone |
| Anforderungsprofile formulieren, dabei auf Vergleichbarkeit achten (Begrifflichkeit, Strukturen) und auch auf neue Zielgruppen ausrichten | Arbeitgeber |
| Periodisches Forum zu den Anforderungen organisieren und durchführen | WVS, Berufsverbände |

| Handlungsfeld | | Kernkompetenzen |
|---|---|-----------------|
| Stärken | Schwächen | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ausgeprägte Kompetenzen im Waldbau • Denken langfristig und in Systemen • Gute Beispiele z.B. für Förster existieren • Relativ breites Spektrum an Kompetenzen (Generalist) | <ul style="list-style-type: none"> • zum Teil heute unklar • entsprechen nicht immer den Anforderungen • sind bezogen auf Ausbildungsgänge statt auf Anforderungen • historisch geprägt, wenig offen für künftige Entwicklungen • Früherkennung zufällig • In einzelnen Bereichen jeweils Konkurrenz mit den Spezialisten | |
| Chancen | Gefahren | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Neue Kernkompetenzen gefragt wegen neuer Bedürfnisse • Fokussierung möglich • Auftragsereignisse für andere Bereiche möglich: z.B. Güterwegebau und Unterhalt, Gemeindewerksarbeiten, etc. • Koordinations-Kompetenz gesucht in den Bereichen Erholung/Wellness, Gesundheit, Freizeit, Natur-Pädagogik, Wildmanagement, Naturschutz, Naturgefahren, Verbauungen, Landschafts-, Park- und Gartenpflege, Holzverarbeitung • Integrale Betrachtungsweisen sind wieder mehr gefragt | <ul style="list-style-type: none"> • Verzettlung • Verlust an eigenständigen Einflussmöglichkeiten | |
| Ziele | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Das Bildungssystem Wald Schweiz orientiert sich an den Bedürfnissen der Branche und bildet zukunftsfähige Absolventen aus • Die Kernkompetenzen sind beschrieben für die Stufen "Operation/Ausführung", "Leitung/Planung", "Hoheitliches" sowie "Lehre und Forschung" • Kernkompetenzen sind in der Aus- und Weiterbildung - im In- und/oder Ausland – sichergestellt | | |
| Massnahmen | geforderte Akteure | |
| Bedürfnisse der Branche klären | Bildungsinstitutionen, Arbeitgeber, Berufsverbände, FUS, OdA Wald Schweiz | |
| Kernkompetenzen beschreiben | Bildungsinstitutionen | |
| Ständigen, Institutionen übergreifenden Prozess der Anpassung der Profile prüfen (Bildungsrat Wald) | Bund/BAFU, KOK | |
| Grundsätzlich Einfluss nehmen auf Kapazität der Bildungsinstitutionen und insbesondere auf allen Stufen qualitativ hochstehende Ausbildungen sicherstellen | Bund/BAFU, Kantone, WVS, FUS, Berufsverbände | |
| Beziehungen zum umliegenden Ausland knüpfen, um bei allfälligen „Ausfällen“ im Inland reagieren zu können | Bund/BAFU, Kantone, WVS, FUS, Bildungsinstitutionen | |

| Handlungsfeld | | Wissenstransfer | |
|---|--|--|--|
| Stärken | | Schwächen | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ausgeprägte Kernkompetenzen "Wald" • hochstehende anwendungsorientierte Forschung und Grundlagenforschung im Bereich Wald (Uni / ETH / WSL) • anwendungsorientierte Forschung Wald an FH im Aufbau • Wissenstransfer läuft auf verschiedenen Ebenen • Wird in verschiedenen Ansätzen bereits gelebt (z.B. in Gebirgswaldpflege) • Wird in vielen Gefässen bereits gelebt | | <ul style="list-style-type: none"> • Wald auf sich selbst bezogen • andere Interessierte Berufe werden eher als "Feinde" gesehen • Waldbauforschung nimmt ab • Wenig Erfahrung im Entwickeln neuer Produkte aufgrund neuer Bedürfnisse • Führungsmanagement für Wissenstransfer fehlt • fehlende spezifische Kanäle für das Generieren von Wissen • Exzellenz im Wissen ist nicht als Imagetitel genutzt • Bereits gelebter Wissenstransfer wird wenig wahr genommen | |
| Chancen | | Gefahren | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Neue Bedürfnisse an den Wald fördern und fordern Wissenstransfer • Wald(bau) ist ideales Thema für Wissenstransfer • Interdisziplinarität erhöht auch eigene Kompetenz | | <ul style="list-style-type: none"> • Starke Spezialisierung kann Wissenstransfer behindern • Informationsüberflutung / Verzettelung | |
| Ziele | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Transfer von und in andere Disziplinen sowie in die Ausbildung ist sichergestellt • Vertikaler Wissenstransfer in beiden Richtungen (Forschung/Praxis) ist sichergestellt • Wissenstransfer zwischen Generalisten und Spezialisten ist sichergestellt • Transfer in die Bevölkerung ist sichergestellt • Der Wissenstransfer wird regelmässig überdacht und angepasst | | | |
| Massnahmen | | geforderte Akteure | |
| gute Beispiele festhalten und zugänglich machen | | Alle, insb. Codoc | |
| Wissenstransfer einfordern als Standard-Bestandteil von Forschungs-Projekten und anderen geeigneten Aufträgen | | Auftraggeber (Bund/BAFU, Kantone, WVS) | |
| Periodisches Forum Wissenstransfer Wald weiter führen | | Arbeitsgruppe Wissenstransfer Wald Schweiz | |
| Wissenstransfer als Bestandteil der Anforderungsprofile von Forschenden und Betriebsleitenden einbauen | | Forschungsinstitutionen, Arbeitgeber | |
| Nationale und internationale Vernetzung von Forschungs- und Entwicklungs-Projekten fördern | | Forschungsinstitutionen, Bund/BAFU, Kantone, WVS, | |
| Bestehende Massnahmen für den Transfer in die Bevölkerung, wie z.B. Waldbegehungen, Banntage u.dgl. optimieren | | Forst-Betriebs-Leiter, SILVIVA, WVS, Codoc | |

| | |
|--|--|
| Handlungsfeld | Partnerschaften/Allianzen |
| Stärken | Schwächen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ansätze zur internationalen Zusammenarbeit sind vorhanden • Ansätze zur fachlichen Zusammenarbeit sind vorhanden | <ul style="list-style-type: none"> • Die Abstimmung zwischen "Wald-Akteuren" innerhalb der Schweiz ist schwach • wenig bis keine institutionalisierten Allianzen über die Branche hinaus • der politische Einfluss auf das Bildungssystem Wald ist schwach • Kooperationen sind noch nicht erkannt • Anerkennungsprozedere von Bildungsgängen ist umständlich und langwierig • Internationale Durchlässigkeit auf Hochschulstufe |
| Chancen | Gefahren |
| <ul style="list-style-type: none"> • Bildungszusammenarbeit kann Problem der kritischen Grösse verringern • Neue Bedürfnisse an den Wald schaffen neue Partnerschaftsmöglichkeiten • vertikale Allianzen im Bildungssystem (Bildungsstufen) können ausgebaut werden • In Aus- und Weiterbildung bieten sich Zusammenarbeits-Möglichkeiten mit andern Sektoren, z.B. Landwirtschaft betr. Management natürlicher Ressourcen | <ul style="list-style-type: none"> • Geringfügigkeit/Kleinheit der Branche • Falsche Bescheidenheit der Branche Wald • Segregation / Spezialisierung • Akteure als Wettbewerber statt als Partner |
| Ziele | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Die Waldbranche ist profiliert und damit eine attraktive Bildungs-Partnerin • mögliche Partnerschaften sind erkannt • Mögliche Synergien in der Aus- und Weiterbildung (z.B. mit anderen grünen Berufen und jenen der Holzkette) sind erkannt und genutzt • Bestpraxis-Beispiele sind erkannt und formuliert • Die Bildungsinstitutionen erkennen und anerkennen sich allseitig als Bildungspartner und agieren in einem Verbund | |
| Massnahmen | geforderte Akteure |
| Politikberatung | Bund/BAFU, SBFI; Kantone |
| „Lobbying“; politische Entscheidungsträger systematisch informieren | Berufsverbände, FUS, WVS |
| <p>Netzwerke aufbauen, Gemeinsamkeiten pflegen, sich an Best-Practice Beispielen orientieren, z.B. bezüglich</p> <ul style="list-style-type: none"> - grüner Berufe - Berufe der Holzkette - Berufe der Raumplanung und der natürlichen Ressourcen-Nutzung <p>Mögliche Partner: geosuisse, Schweiz. Verband für Geomatik und Landmanagement, sisssemelio, Schweiz. Vereinigung für ländliche Entwicklung)</p> | Berufsverbände, Bund/BAFU, Kantone |

5 Weiteres Vorgehen

Der vorliegende Bericht soll Impulse und zielgerichtete Massnahmen zur Stärkung der Bildung Wald Schweiz auslösen. Dazu nehmen die Auftraggeber dieses Berichts – BAFU und KOK – eine Priorisierung der wichtigsten Massnahmen aus ihrer Sicht vor und nehmen anschliessend Kontakt auf mit den in den Handlungsfeldern angesprochenen Akteuren. Allenfalls kann eine Kick Off-Veranstaltung mit allen angesprochenen Akteuren dazu einen guten Beitrag leisten. BAFU und KOK legen ihr Vorgehen bis Mitte 2013 fest.

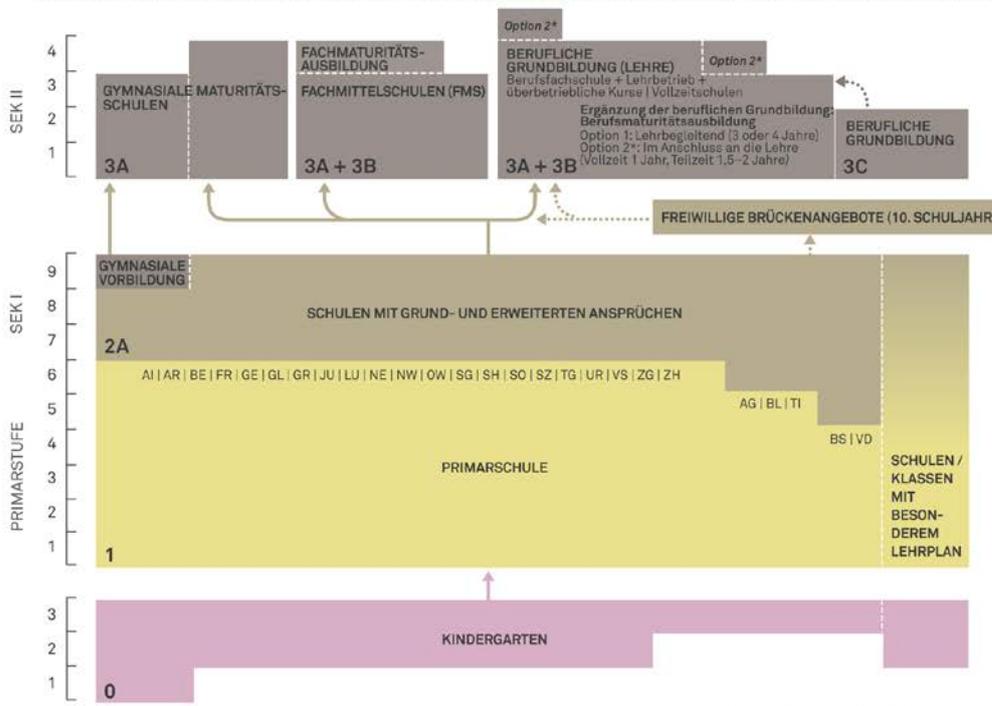
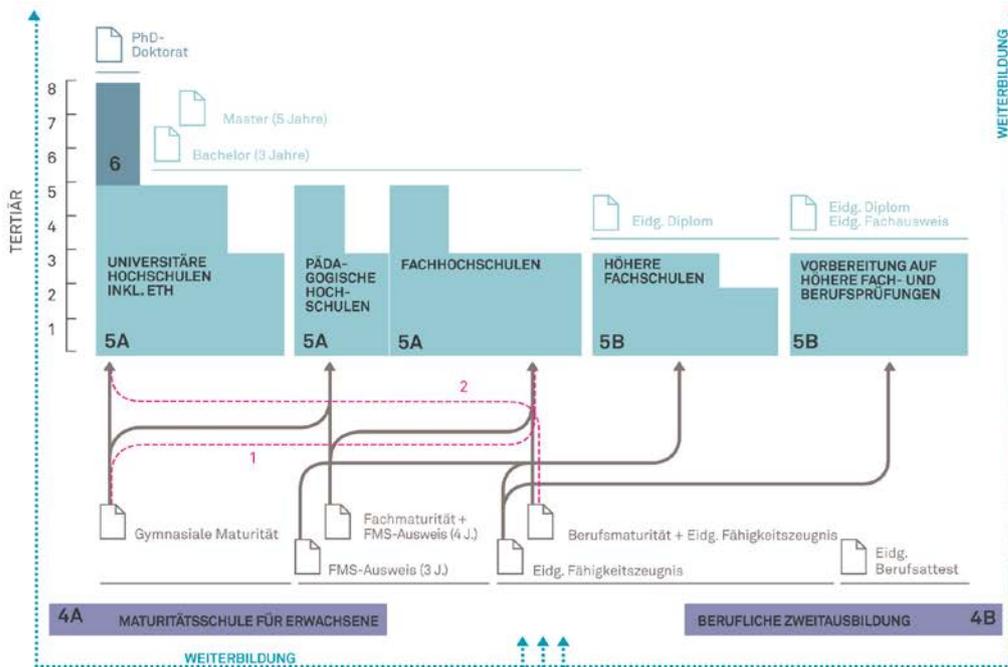
Gleichzeitig soll dieser Bericht aber auch als Input für alle angesprochenen Akteure wirken. Diese können und sollen selbstverständlich auch selber aktiv werden, sofern die vorgeschlagenen Massnahmen ihre Zustimmung finden.

Anhänge

1. Strategiegruppe Bildung Wald Schweiz

| Funktion / Bereich | Namen | Bemerkungen |
|--|---------------------------|---|
| Bund/BAFU | Rolf Manser | Leiter Abt. Wald |
| Forstdienst Kantone/KOK | Ueli Meier Fausto Riva | Präsident KOK Ausbildungsbeauftragter Kt. TI |
| Ausland: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft Österreich | Martin Nöbauer | Abteilungsleiter |
| | | |
| ETH Bereich / Hochschulen | Prof. Harald Bugmann | ETHZ, Professor für Waldökologie |
| Bereich Fachhochschulen | Dr. Bernhard Pauli | HAFL, Zollikofen, Studiengangsleiter Forstwirtschaft |
| Bereich Höhere Fachschulen | Alan Kocher | Direktor BZW Lyss |
| Bereich Höhere Fachschulen | Stefan Eisenring | Direktor Ibw |
| | | |
| Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB | Désirée Jäger | Geschäftsführerin SGAB |
| Waldeigentümer und Verbände | Christina Giesch | Leiterin Walliser Waldwirtschaftsverband |
| Weiterbildung Wald/Umwelt/Landschaft | Dr. Andreas Bernasconi | Vizepräsident SIA |
| Fachexperte für Bildung im Bereich nachhaltige Ressourcennutzung/nachhaltige Entwicklung | Ueli Salvisberg | Bundesamt für Landwirtschaft BLW, Experte Fachbereich Meliorationen |

2. Bildungssystem Schweiz



© EDK CDIP CDEP CDPE, Februar 2012

ISCED
Bei der Darstellung wird ein Bezug hergestellt zum ISCED (International Standard Classification of Education www.uis.unesco.org). Über ISCED erhält jede Bildungsstufe einen international definierten Code (ISCED 0 bis ISCED 6) zugeordnet. Die Bildungsstufen werden so international vergleichbar.

- ISCED 6
- ISCED 5A + 5B
- ISCED 4A + 4B
- ISCED 3A-C
- ISCED 2A
- ISCED 1
- ISCED 0

📄 Abschluss

→ Passerelle 1: Gymnasiale Maturität → RH (Berufspraktikum)
→ Passerelle 2: Berufsmaturität → Universitäre Hochschule (Ergänzungsprüfung)

⌈
⌋ Anzahl Jahre

3. Waldberufe in der Schweiz

| | |
|---|---|
| Forstpraktiker/in EBA | 2-jährige Lehre |
| Forstwart/in EFZ | 3-jährige Lehre |
| Forstwart-Gruppenleiter | Spezialisierung mit Zertifikat ibW |
| Forstmaschinenführer/in | Spezialisierung mit eidgenössischem Fachausweis |
| Seilkraneinsatzleiter/in | Spezialisierung mit eidgenössischem Fachausweis |
| Forstwart-Vorarbeiter/in | Spezialisierung mit eidgenössischem Fachausweis |
| Förster/in | 2-jährige Ausbildung an einer höheren Fachschule (Bildungszentrum Wald Lyss oder Maienfeld) |
| Bachelor in Forstwirtschaft (Fachhochschule) | 3-jähriges Studium an der Fachhochschule (Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften, Zollikofen) |
| Master in Life Sciences und Master in International Management of Forest Industries | 2-jähriges Masterstudium an Fachhochschulen (Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften, Zollikofen und Partnerhochschulen) |
| Bachelor und Master in Umweltnaturwissenschaften (ETH) | 5-jähriges Studium an der ETH Zürich mit Vertiefung in Wald- und Landschaftsmanagement |
| Ranger | berufsbegleitende Weiterbildung für Fachleute mit naturbezogener Grundbildung |