

WALD NACHRICHTEN

März 2023

Informationen des Amtes für Wald beider Basel, des Verbands Forstpersonal beider Basel und von WaldBeiderBasel

ARBEITEN IM WALD SOLL ATTRAKTIVER WERDEN

INHALT

Fehlende Pflegende im Gesundheitswesen, fehlendes Bodenpersonal an den Flughäfen oder fehlende Techniker zur Installation von Solarkollektoren: Praktisch in allen Branchen herrscht Fachkräftemangel. Das gilt auch für den Wald, obschon die Waldberufe im schweizerischen Vergleich vom Fachkräftemangel nur durchschnittlich betroffen sind.

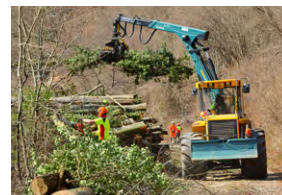
Die Ausgangslage bei den Waldberufen ist zwar generell gut: Genügend Lernende beginnen die Ausbildung zum Forstwart und schliessen diese auch ab. Nach der Lehre wechselt rund ein Viertel in eine andere Branche. Beliebte Berufe sind Landwirtin, Flughelfer, Polizistin, Bauarbeiter oder Gärtnerin. Insgesamt verbleiben dennoch genügend junge Arbeitskräfte im Wald.

Doch mit zunehmendem Alter wechseln immer mehr erfahrene Waldberufsleute die Branche, was zu einem Fachkräftemangel führt. Besonders betroffen ist die Stufe der Försterinnen und Förster. Die Gründe für diese Abwanderung wurden im Rahmen eines Projekts der OdA Wald Schweiz zusammengetragen. Wichtige Ursachen sind insbesondere die körperlich harten Arbeitsbedingungen, der tiefe Lohn und die oft wenig attraktiven Anstellungsbedingungen: Es mangelt nicht nur an der Möglichkeit, Teilzeit arbeiten zu können, sondern generell an Flexibilität. Dazu kommt ein ungünstiges betriebliches Umfeld, das beispielsweise den Nachwuchs ungenügend fördert und zu wenig Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

Der Abwanderung von Waldfachleuten ist man als Betriebsleiter, als Arbeitgeberin, als Waldeigentümer oder als Politikerin aber nicht hilflos ausgeliefert. Die Stellschrauben sind bekannt. Dazu gehören die Verbesserung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, eine stärkere individuelle Entwicklungsförderung der Mitarbeitenden, die Verbesserung der Betriebsstrukturen und eine Optimierung der Aus- und Weiterbildung. Welche Massnahmen im Einzelfall angezeigt sind und wo Sie selbst einen Beitrag leisten könnten, erfahren Sie in diesen «Waldnachrichten».



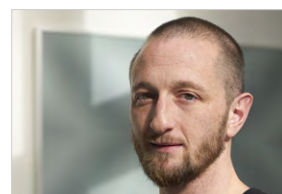
- 3** Modernere Arbeitsbedingungen für das Forstpersonal
- 4** Verbände erarbeiten neue Lohnempfehlungen



- 6** Personal fördern und altersgerecht einsetzen



- 7** Warum ein Quereinsteiger im Wald arbeitet
- 8** Zu Gast: Christoph Vogel empfiehlt Arbeitgebenden mehr Flexibilität



- 10** Nach der Lehre sind die meisten zufrieden
- 11** Amt für Wald beider Basel
- 12** Verband Forstpersonal beider Basel
- 13** WaldBeiderBasel
- 14** Personelles
- 15** Vermischtes
- 16** Termine



DANIEL LANDOLT

Bereichsleiter Umwelt und Energie, Interface AG
landolt@interface-pol.ch

EDITORIAL

Attraktive Berufe gehen alle an

Der Fachkräftemangel trifft die Waldberufe hart. Obschon der Wald als Ausbildungsort gefragt ist, mangelt es an langjährigen Berufsleuten. Um Gegensteuer zu geben und attraktiver zu werden, braucht es eine ganze Palette an Massnahmen.

Zu den wichtigsten Aspekten gehört eine stärkere Diversität: Für die aktuell sehr männlich dominierten Forstberufe ist es wesentlich, dass wir mehr Frauen gewinnen können, in gemischten Teams arbeiten und neue Arbeitszeitmodelle anbieten. Auch eine Diversifizierung der Berufsbilder im Forst ist eine Chance für die Zukunft. Neben der Holzernte und der Jungwaldpflege bildet insbesondere der Umgang mit Waldbesucherinnen und -besuchern eine weitere Kompetenz.

Ein weiterer Erfolgsfaktor für einen attraktiven Beruf sind professionelle Betriebe mit einer gewissen Grösse. Diese sind in der Lage, vielfältige, flexible und damit attraktive Arbeitsplätze anzubieten. Zudem ist bei den Vorgesetzten auch Leadership gefragt, um die Entwicklung der Mitarbeitenden bewusst zu fördern.

Um den Wald für die stark veränderten Bedingungen fit zu machen, sind schliesslich auch die nötigen finanziellen Mittel unerlässlich. Nicht jeder Waldeigentümer vermag diese anspruchsvollen Aufgaben für sich allein zu stemmen, weshalb sich WaldBeiderBasel dafür engagiert. So erarbeitet WaldBeiderBasel etwa gemeinsam mit dem Forstpersonalverband beider Basel Lohnempfehlungen. Auf dieser Basis möchten wir insbesondere einen Mindestlohn für ausgebildete Forstwerte vorschlagen, um das Fachpersonal im Wald zu behalten. Packen wir die Aufgabe, die Waldberufe attraktiver zu machen, gemeinsam an.



PHILIPP SCHOCH
Präsident WaldBeiderBasel
info@waldbeiderbasel.ch

Mehr zum Thema «Berufliche Entwicklung» finden Sie in diesen Ausgaben der «Waldnachrichten»:

- Bewusstes Älterwerden (Dezember 2020)
- Gut arbeiten – im Interesse aller (August 2017)

bl.ch/waldnachrichten

Publikationen zum Thema

Älter werden kann uns körperlich und beruflich ganz schön fordern. Codoc, eine Fachstelle des Bundes für die Aus- und Weiterbildung in der Waldwirtschaft, hat in Zusammenarbeit mit der OdA Wald Schweiz und dem Verband Schweizer Forstpersonal (VSF) die Broschüre «Älter werden im Forst» herausgegeben. Sie enthält viele Anregungen zum Älterwerden im Forst, von der richtigen Ernährung und dem Erhalt der Gesundheit über die Altersvorsorge bis zur Frage, wie man das Älterwerden im Team mitgestalten kann und am Arbeitsplatz à jour bleibt. Die Publikation kann als pdf heruntergeladen oder über den Webshop in Papierform bestellt werden.

Ebenfalls bei Codoc erhältlich ist die Ausgabe 2-22 (Oktober 2022) des Bulletins für die forstliche Bildung «ampuls». Thema ist das Weiterkommen im Forst und porträtiert werden verschiedene Berufsleute, die ihren ursprünglichen Beruf im Wald weiterentwickelt haben.

Die Publikationen sind erhältlich unter:

codoc.ch/info-service

Impressum

«Waldnachrichten» ist die Zeitschrift des Amts für Wald beider Basel (AfW), des Verbands Forstpersonal beider Basel (VFbB) und von WaldBeiderBasel.

Erscheinungsweise: März, Juni, Dezember

Redaktionsschluss 2-2023: 21. Mai 2023

Redaktionskommission: Milena Conzetti (AfW), Raphael Häner (WaldBeiderBasel), Markus Eichenberger (VFbB)

Redaktor: Pieter Poldervaart, Pressebüro Kohlenberg

Gestaltung: spoo design, Urs Bösswetter

Auflage: 1400 Exemplare

Druck: BC Medien AG, Münchenstein

Papier: Rebello blauer Engel, ISO-Weisse 90

Die Zeitschrift «Waldnachrichten» kann kostenlos abonniert werden. Abonnementsbestellungen und Adressänderungen:

Amt für Wald beider Basel, 061 552 56 59, afw@bl.ch

Bildnachweise:

AfW: S.3; Andreas Etter: S.1; Codoc: S.1, 4, 6, 10; Ramon Müller: S.15; Helen Rutishauser: S.15; Forstrevier Schauenburg: S.7, 11, 12; Roland Schmid: S.1, 8, 9; WaldSchweiz: S.13; WSL: S.13

Neben den gedruckten «Waldnachrichten» wird dreimal jährlich unser Newsletter versendet.

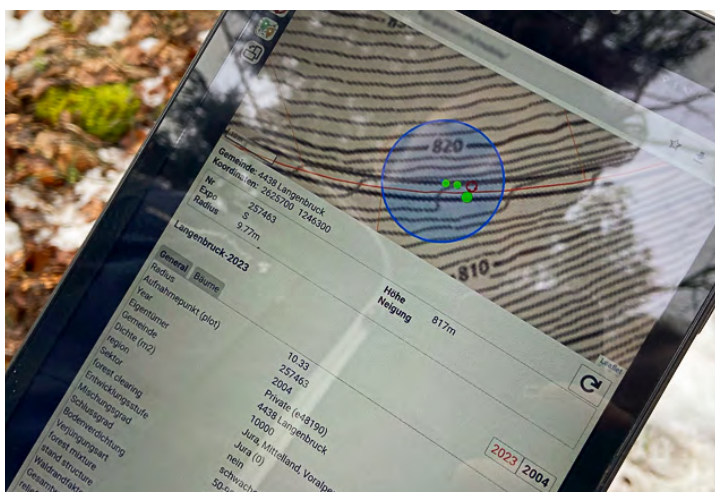
Bitte melden Sie sich gleich an:

bl.ch/waldnachrichten

FORSTBERUFE MÜSSEN IN VIELEN BEREICHEN ATTRAKTIVER WERDEN

Fachleute langfristig im Wald zu halten, ist eine grosse Herausforderung. Es ist deshalb nötig, dass die Forstbranche moderne Arbeitsverhältnisse anbietet. Gleichzeitig gilt es, das Image der Forstbetriebe zu verbessern und bei der öffentlichen Hand und in der Politik Verständnis für ihre Bedürfnisse zu schaffen.

Vor 20 Jahren gab es in Forstbetrieben noch kaum Teilzeitbeschäftigte. Doch die Bedürfnisse junger Berufsleute an ihren Arbeitsplatz haben sich gewandelt: Wer ein attraktiver Arbeitgeber und damit für frisch Ausgebildete interessant sein will, denkt darüber nach, welche Positionen sich auch in Teilzeit oder in anderen Anstellungsformen wie Jahresarbeitszeit bewältigen lassen. Von Vorteil ist zudem, wenn der Betrieb positiv von sich reden macht und in der Bevölkerung als innovatives Unternehmen mit guten Anstellungsbedingungen gilt.



Die Arbeit im Wald wird anspruchsvoller – das sollte sich auch im Lohn niederschlagen.

Fairer Lohn und Weiterbildung

Zur Attraktivität tragen gute Löhne bei, die mit verwandten, branchenfremden Betrieben vergleichbar sind. Viele solcher Unternehmen, die heute Forstpersonal weglocken, kommen aus der Baubranche. Eine fortschrittliche Lohnpolitik lässt sich auch durch Bonuszahlungen ergänzen oder indem gewisse Kosten übernommen werden, die nur indirekt mit dem Beruf zusammenhängen. Denkbar ist zum Beispiel, das Handyabonnement zu übernehmen oder dass das Firmenfahrzeug auch privat genutzt werden kann. Damit wir in Zukunft wieder mehr gute Forstfachleute für unseren Wald finden und sie auch langfristig halten können, sollten wir unserem Personal eine regelmäßige Weiterbildung anbieten. Dafür externe Betriebe auszuwählen, kann sich als sinnvoll erweisen. Das hilft, neue Ideen zu entwickeln und beugt Betriebsblindheit vor. Ein solches Verhalten der Arbeitgeber

trägt dazu bei, dass sich die Mitarbeitenden mit dem Betrieb identifizieren.

Respekt gegen innen und aussen

Im Wald arbeitet man im kleinen Team und ist aufeinander angewiesen. In meiner langjährigen Berufserfahrung hat sich gezeigt, wie wichtig im Forst ein harmonisches Betriebsklima ist. Auch der Austausch des Teams mit den Betriebsleitern und den Behörden soll bewusst respektvoll gepflegt werden. Eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung fördert das Vertrauen, was wiederum der Qualität der Arbeit zugutekommt.

Der Wald braucht Verbündete

Die Mitglieder von Behörden und Kommissionen sind zwar häufig nicht vom Fach. An ihnen liegt es aber, dem Betrieb öffentliche Aufgaben zu vermitteln, die im Auftrag der Gemeinde ausgeführt werden können und helfen, Arbeitsflauten zu überbrücken. Um die wirtschaftliche Stabilität geht es auch, wenn Behörden und Verbände sich dafür einsetzen, dass die nötige Unterstützung in den Wald fliesst, damit der Wald gepflegt und so langfristig als Erholungsraum erhalten bleibt. Zudem sind Behördenvertreter ein wichtiges Bindeglied zwischen Forstbetrieb und Bevölkerung. Sie können dazu beitragen, den gegenseitigen Informationsfluss zu verbessern. Gleichzeitig ist ihre Einschätzung, wie der Betrieb nach aussen wirkt, wertvoll.

Wichtige Verbindung zur Politik

Gutes tun und darüber reden, das sollten auch die Forstbetriebe. Fehlt dafür das nötige Wissen oder die Zeit, kann man sich weiterbilden respektive externe Fachleute beiziehen. Schliesslich ist Kommunikation eine zentrale Grundlage, damit die finanzielle Unterstützung des Bundes und der Kantone weiterhin gewährleistet bleibt und angesichts der Herausforderungen des Klimawandels sogar noch erhöht wird. Das bedeutet gleichzeitig, dass wir in einen guten Kontakt zur Politik investieren müssen.



HANS DETTWILER
Präs. Forstbetriebe Frenkentäler
hans.dettwiler@breitband.ch



Mehr Flexibilität und Weiterbildungsmöglichkeiten, aber auch zeitgemässe Löhne: Die Waldverbände arbeiten dazu an neuen Lohnempfehlungen.

NEUE LOHNEMPFEHLUNGEN, BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN

Das Berufsbild der im Wald tätigen Berufsleute hat sich in den letzten Jahren stark weiterentwickelt. Entsprechend steigen die Anforderungen an ihre Fähigkeiten kontinuierlich. Diesem Wandel sollte auch der Lohn gerecht werden. Nach zehn Jahren legen der Verband Forstpersonal beider Basel und WaldBeiderBasel demnächst angepasste Lohnempfehlungen vor.

Geht es um Waldbau, Schadorganismen, Zwangsnutzungen oder um den Umgang mit Ungewissheiten, verlangt der Klimawandel neue Kompetenzen. Ebenfalls nehmen die Ansprüche an den Wald und an die im Wald arbeitenden Personen laufend zu. Dabei sind eine hohe Professionalität und Effizienz gefordert, umso mehr, als die Mechanisierung fester Bestandteil vieler Arbeiten ist. Derlei Entwicklungen erfordern allesamt Personal, das fachlich hervorragend ausgebildet, flexibel und vielseitig einsetzbar ist. Zudem gewinnen die Kommunikationsfähigkeit und die Sozialkompetenz gegenüber den vielen Waldbesuchenden stetig an Bedeutung.

Abwandern nach der Ausbildung

Der Fachkräftemangel ist auch im Wald ein aktuelles

Thema. Während sich die Ausbildungsplätze in den Forstbetrieben jeweils mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten besetzen lassen und erfreulich wenige Lehrverhältnisse aufgelöst werden, gestaltet sich die Suche nach ausgebildetem Personal auf allen Stufen zunehmend schwierig. Es scheint, als bestehet bei Waldberufen kein grundsätzliches Nachwuchsproblem. Hingegen scheint es nicht ausreichend zu gelingen, unsere gut ausgebildeten Fachkräfte in der Branche zu halten.

In Zusammenhang mit der Abwanderung in andere Berufsfelder und dem daraus folgenden Fachkräftemangel im Wald fällt immer wieder das Thema Lohn. Letztmalig veröffentlichten Forstpersonalverband und Waldwirtschaftsverband 2013 kantonale Lohnempfehlungen. Seither haben sich Rahmenbedingungen,

Ansprüche und Tätigkeiten markant verändert. Entsprechend werden diese Empfehlungen den heutigen Gegebenheiten nicht mehr gerecht.

Umfrage: Lohn ist entscheidend

Um einen Überblick über die aktuelle Ist-Situation bezüglich Lohn, Zufriedenheit und anderen Faktoren in den beiden Basler Kantonen zu gewinnen, hat der Verband Forstpersonal beider Basel (VFbB) unter Einbezug von WaldBeiderBasel (WBB) 2022 bei seinen Mitgliedern und den Forstwart-Lernenden eine Umfrage durchgeführt.

Nahezu alle der befragten ausgelernten Personen gaben an, dass die Anforderungen und/oder die Verantwortung in den letzten Jahren gestiegen sind. Nebst zahlreichen weiteren Aspekten wurden oft Themen wie Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Kritik der Öffentlichkeit, gestiegene Ansprüche Dritter, Personalführung, Administration, Arbeitssicherheit und der Klimawandel mitsamt seinen vielen Herausforderungen genannt.

Fast jede und jeder zweite der befragten ausgelernten Personen hat bereits einen Branchenwechsel in Betracht gezogen. Darin nicht enthalten sind all jene, welche die Branche bereits verlassen haben. Als Grund, weshalb ein Branchenwechsel erwogen wurde, steht der Lohn an erster Stelle. Weitere Faktoren sind die hohe körperliche Belastung, die im Forst gängigen Arbeitszeitmodelle, die fehlenden Entwicklungsperspektiven im Wald sowie die geringere Verantwortung bei der neuen Tätigkeit.

Teilzeitarbeit, Frühpensionierung

Vollzeitarbeit ist im Forst weit verbreitet. Weniger als ein Fünftel der befragten ausgebildeten Personen arbeitet Teilzeit. Hinsichtlich des aktuell ausbezahlten Lohns ist jede dritte Person unzufrieden. Insbesondere bei jüngeren Arbeitnehmenden mit Berufserfahrung von einem bis zehn Jahren liegt die Quote deutlich über dem Durchschnitt – bei ihnen ist mehr als die Hälfte mit dem Einkommen unzufrieden. Fast ebenso oft wurde darauf hingewiesen, dass es schwierig oder gar unmöglich ist, mit einem Einkommen als Forstwart oder einer Forstwartin eine Familie zu finanzieren. Zu den Verbesserungsvorschlägen nebst dem Lohn gehören Teilzeitarbeit und Frühpensionierung.

Auch bei den Lernenden sind nur 39 Prozent nach Abschluss der Ausbildung zufrieden mit dem zu erwartenden Lohn. Entsprechend ist auch in diesem Segment der Beschäftigten der Lohn der meistgenannte Verbesserungsvorschlag. Erfreulich ist jedoch, dass 90 Prozent aller Befragten mit den übrigen Anstellungsbedingungen grossmehrheitlich zufrieden sind.

Vier von fünf der ausgelernten befragten Personen können sich vorstellen, bis zu ihrer Pensionierung im Wald zu arbeiten. Wichtigste Voraussetzungen dafür sind eine angemessene körperliche Belastung, ein guter persönlicher Gesundheitszustand sowie ein angemessener Lohn. Weiter werden die persönliche Weiterentwicklungs- und Weiterbildungsperspektive, eine klare Aufgabenteilung im Betrieb sowie – in Führungspositionen – die sinnvolle Verteilung der Verantwortung als Voraussetzungen erwähnt. Zu den Gründen für den Fachkräftemangel im Wald werden von 85 Prozent der zu tiefe Lohn genannt. Darauf folgen die harte körperliche Arbeit und mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten. Weitere Mehrfachnennungen waren die grundsätzlichen Arbeitsbedingungen, die Attraktivität der Arbeitsplätze, das Unfallrisiko, die Wetterexponiertheit, die Sozialleistungen sowie die fehlende Möglichkeit zur Teilzeit. Die Umfrage erfüllt keine wissenschaftliche Ansprüche. Dennoch erlaubt sie einen wertvollen Einblick in die aktuelle Situation.

Weiteres Vorgehen

Aktuell verhandeln WaldBeiderBasel (WBB) und der Verband Forstpersonal beider Basel (VFbB) die neuen Lohnempfehlungen. Basis sind die Umfrageergebnisse sowie die Berücksichtigung der Situation in forstähnlichen Branchen wie Bau- und Holzbaugewerbe sowie die Einreihung ähnlicher Berufsfelder bei kantonalen Anstellung (Zahlen aus mehreren Kantonen). Das neue Dokument soll 2023 veröffentlicht werden. So wichtig der Lohn für die Arbeitszufriedenheit ist, es bleibt gleichwohl festzuhalten, dass der Lohn nur einer von vielen Aspekten ist, der die Attraktivität einer Arbeitsstelle und die Zufriedenheit im Beruf ausmacht. Wertschätzung und Fairness, ein gutes Team, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und Förderung, gegenseitige Flexibilität, gute Infrastruktur, abwechslungsreiche und attraktive Arbeit und weitere Aspekte der allgemeinen Arbeitsbedingungen tragen neben dem Lohn ebenso zur Zufriedenheit der Beschäftigten bei. Die Verbände sind sich dessen bewusst, möchten aber mit der neuen Lohnempfehlung einen ersten Schritt in die richtige Richtung zum Erhalt unserer gut ausgebildeten Fachkräfte im Wald tätigen.



ANDREAS ETTER
im Namen des Verbands
Forstpersonal beider Basel
andreas.etter@bl.ch

SO GEWINNT MAN GUTE FACHKRÄFTE

Auch Waldberufe sind vom aktuellen Fachkräftemangel betroffen. Im Rahmen eines Projekts der OdA Wald Schweiz wurden Vorschläge erarbeitet, wie dem Fachkräftemangel entgegenwirkt werden kann.

Damit auch für anspruchsvolle Waldarbeiten genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen, gilt es, primär zwei Ziele zu erreichen: Erstens müssen sich genügend Waldberufsleute weiterbilden. Zweitens müssen genügend Berufsleute mit Erfahrung und Wissen dem Beruf treu bleiben. Im Rahmen eines Projekts der OdA Wald Schweiz wurden Vorschläge erarbeitet, wie diese Ziele erreicht werden können. Die wichtigsten Massnahmen sind nachfolgend aufgeführt, gruppiert in fünf thematische Handlungsfelder.

Anstellungsbedingungen verbessern

Bei den Anstellungsbedingungen steht der Waldberuf besonders in Konkurrenz zu anderen Branchen. Durch folgende Massnahmen kann er attraktiver werden:

- Flexible Arbeitszeitmodelle entwickeln und anbieten (Teilzeit, Jahresarbeitszeit, unbezahlte Ferien).
- Individuelle Anstellungsbedingungen für Wieder- oder Quereinsteigende ermöglichen, insbesondere für Eltern von kleinen Kindern oder für ältere Mitarbeitende.
- Lohn erhöhen, etwa durch die Erarbeitung eines Gesamtarbeitsvertrags oder durch differenziertere Funktionen innerhalb des Unternehmens, was Aufstiegschancen schafft.

Arbeitsbedingungen optimieren

Um mehr Personen im Waldberuf zu halten, müssen die Arbeitsbedingungen optimiert werden:

- Mitarbeitenden mehr Abwechslung bieten: Dadurch wird die Arbeit interessanter und kurzweiliger.
- Gestaltungsspielräume für eine individuelle Arbeitsplanung ermöglichen.
- Belastungsgrenzen von Mitarbeitenden kennen und frühzeitig darauf reagieren, indem beispielsweise bei harten Wetterbedingungen angeschlagenen oder älteren Mitarbeitenden leichtere Arbeiten zugewiesen werden.
- Arbeitssicherheit erhöhen und Ergonomie fördern.
- Den Mitarbeitenden medizinische Begleitung anbieten.

Personalentwicklung fördern

Um Fachleute im Beruf zu halten, muss auch in die Personalentwicklung investiert werden:

- Gute Mitarbeitende erkennen, fördern und innerbetriebliche Entwicklungen planen, zum Beispiel Verantwortung delegieren sowie Stellvertretungen und Nachfolge aufbauen.

- Weiterbildung aktiv fördern und unterstützen.
- Stellenausschreibungen frühzeitig tätigen und dabei anbieten, Weiterbildungen finanziell zu unterstützen.
- Das Älterwerden der Beschäftigten erkennen, thematisieren, planen und sie diesbezüglich unterstützen.



Die Arbeitszufriedenheit im Wald ist hoch. Dennoch braucht es Verbesserungen, um langjährige Berufsleute zu halten.

Betriebsstrukturen modernisieren

Um für die personellen Entwicklungen mehr Spielraum zu schaffen, sollten die Betriebsstrukturen modernisiert werden, zum Beispiel durch eine engere Zusammenarbeit mit anderen Forstbetrieben oder indem Verbünde etabliert oder Zusammenschlüsse gesucht werden. Dadurch ergeben sich für die Mitarbeitenden mehr attraktive Entwicklungsmöglichkeiten.

Aus- und Weiterbildung weiterentwickeln

Nicht zuletzt sind auch die Aus- und Weiterbildung gefordert. Synergien mit der «Grünen Branche» sollten besser genutzt werden, zum Beispiel durch die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Berufen. Zudem sollten Aus- und Weiterbildung stärker modulartig und berufsbegleitend gestaltet werden.

Der Bericht «Dem Fachkräftemangel im Wald begegnen» ist demnächst unter folgender Adresse verfügbar:

oda-wald.ch



DANIEL LANDOLT
Bereichsleiter Umwelt und Energie, Interface AG
landolt@interface-pol.ch

«TECHNIK IST MEINE WELT»

Eigentlich hat Elia Heid (24) einen Beruf, der auf dem Jobmarkt enorm gefragt ist. Trotzdem arbeitet er Teilzeit im Forstrevier Schauenburg. Er schätzt die gelassene Arbeit, das Team – und die Möglichkeit, daneben eigene Projekte voranzutreiben.

Sie haben eine Lehre als Elektroinstallateur EFZ absolviert. Wie kommt es, dass Sie jetzt im Wald arbeiten?

Elia Heid: Zum einen kenne ich den Wald seit meiner Kindheit. Ich wohne in der Nachbarschaft des Forstreviers und verbrachte die Freizeit häufig im Wald. Zudem arbeitet mein fünf Jahre älterer Bruder ebenfalls im Forstrevier Schauenburg.

Aber das Baugewerbe sucht händeringend nach Fachleuten. Hatten Sie kein Interesse an einer Festanstellung in der angestammten Branche?

Tatsächlich gibt es unzählige freie Stellen bei Elektrofirmen. Doch gerade weil das Personal so knapp ist, sind die Rahmenbedingungen wenig attraktiv: Die Arbeit ist stressig, man eilt von Baustelle zu Baustelle und schreibt dazu jeden Tag noch vier, fünf Rapporte, um den Aufwand korrekt abzurechnen. Einige meiner früheren Kollegen schreckte der Schmutz auf der Baustelle ab, weshalb sie sich einen Job im Büro gesucht haben. Inzwischen ist die Hälfte meiner damaligen Klasse aus dem erlernten Beruf ausgestiegen. Einige machen nun die Berufsmatur, einer arbeitet als Fitnesstrainer.

Und warum verschlug es Sie ausgerechnet in den Wald?

Im Zivildienst kam ich in Kindertagesstätten, in der Pflege und auch im Forstrevier Schauenburg zum Einsatz. Weil ich vom elterlichen Bauernhof her Traktorfahren kann, half ich, Käferburgen zu bauen und andere Naturschutzprojekte umzusetzen. Das gefiel mir. Nach dem Lehrabschluss kontaktierten mich immer wieder Temporärbüros, aber ich hatte keine Lust auf Arbeit im erlernten Beruf. Zudem will ich aktuell nicht Vollzeit arbeiten.

Was gefällt Ihnen hier besonders?

Ich bin in erster Linie für das Brennholz zuständig: Ich säge die Spalte auf das gewünschte Mass zu, fülle sie in Big-Bags ab und liefere jeweils am Donnerstag acht bis zehn Ster an Privatkundschaft aus. Doch die Arbeit ist vielfältig. So gehe ich zur Hand, wenn nach einem Holzschlag die Strasse gereinigt werden muss, oder unterstütze das Team bei Naturschutzarbeiten. Schon während des Zivildienstes habe ich den Motorsägekurs absolviert, anschliessend noch den Holzerkurs. Und im Spätherbst bin ich in

die Bereitstellung der Weihnachtsbäume involviert. Natürlich ist es harte Arbeit, aber wir erleben nicht denselben Zeitdruck wie auf der Baustelle. Brauche ich einmal mehr Zeit für mich, kann ich diese flexibel einziehen, umgekehrt bin ich parat, wenn Not am Mann ist, und leiste Überzeit. Ich erlebe die Arbeit im Wald als gesamtheitlich. Am Abend weiss man, was man geleistet hat. Und im Team ist es sehr befriedigend.



Elia Heid hat eine Lehre als Elektroinstallateur EFZ absolviert und arbeitet seit einem Jahr zu 60 Prozent im Forstrevier Schauenburg.

Somit war Ihre Berufsausbildung überflüssig?

Keineswegs, privat habe ich mir eine Werkstatt eingerichtet, in der ich ständig am Tüfteln bin. Aktuell verfolge ich etwa 20 Projekte gleichzeitig. Ein Schwerpunkt sind Transportdrohnen. Natürlich schaue ich auch, was andere machen, etwa die ETH. Tatsächlich habe ich ein Problem gelöst, an dem die ETH sich noch die Zähne ausbeisst ...

Wie schaffen Sie es, nach der Arbeit noch genügend Zeit für ein solches Hobby zu haben?

Ich habe mich bewusst nur für ein 60-Prozent-Pensum anstellen lassen. Es ist mir wichtig, Zeit für mich zu haben. Ich lebe bescheiden, seit kurzem wohne ich zusammen mit einem Kollegen, der Mechatronik studiert hat – da geht der Gesprächsstoff nicht aus. Für mich ist klar, Technik ist mein Leben.

Interview: PIETER POLDERVAART

Freier Journalist Pressebüro Kohlenberg, Basel

«WER ATTRAKTIV BLEIBEN WILL, HAT KEINE ALTERNATIVE ZU TEILZEIT»

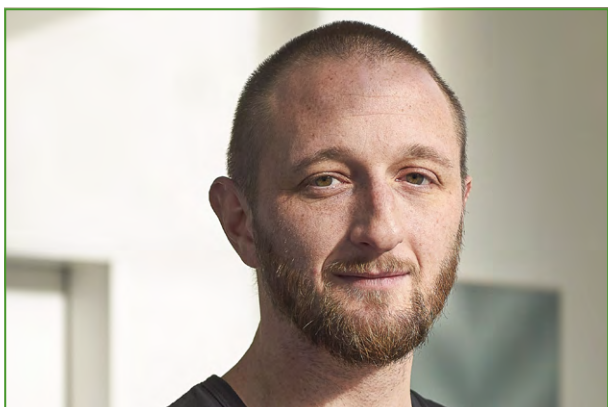
Christoph Vogel forscht und lehrt an der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW in Olten dazu, wie Unternehmen ihre Mitarbeitenden an sich binden können. Im Vordergrund stehen dabei nebst fairen Arbeitsbedingungen eine gute Personalführung. Doch um gegen den Fachkräftemangel anzukommen, müssen Arbeitgebende künftig noch flexibler auf die Wünsche ihrer Angestellten reagieren. Diese wünschen sich auch zunehmend reduzierte Pensen.

Auch im Wald ist der Fachkräftemangel spürbar. Könnten Sie sich vorstellen, Ihren Beruf an den Nagel zu hängen, um im Wald zu arbeiten?

Das würde ich keinesfalls ausschliessen! Ich habe auch schon im Wald gearbeitet, inklusive Motorsägekurs: Ich war Gruppenleiter in Programmen für Langzeitarbeitslose und für Menschen im Massnahmenvollzug. Momentan kommt für mich ein Stellenwechsel allerdings nicht in Frage.

Eine Studie zum Fachkräftemangel im Forstbereich zeigt, dass erfahrene Forstwirte nach einigen Jahren ihre Stelle verlassen. Warum?

Im Detail ist mir die Situation nicht bekannt. Allgemein ist es jedoch typisch, dass sich jüngere Männer in körperlich anstrengenden Berufen umorientieren, sobald es in Richtung Familienplanung geht. In dieser Lebensphase fragen sich Männer, ob sie ihren Job auf Dauer machen wollen – und können. Mit 50 Jahren wird das Ganze auch körperlich herausfordernd. Schade ist es natürlich, wenn Berufsleute sich ganz aus ihrem Berufsfeld verabschieden. Ich weiss etwa vom Bereich Holzbau, dass viele in dieser Altersphase zur Polizei wechseln.



Christoph Vogel ist 34 Jahre alt und lebt in Liebefeld (BE). Der studierte Arbeitspsychologe arbeitet seit sieben Jahren an der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW in Olten als wissenschaftlicher Mitarbeiter und als Programmleiter des CAS Integriertes Personalmanagement in kleinen Unternehmen.

Viele kleine Arbeitgeber haben keine professionelle Personalführung. Welche Pflichten werden dann gern vernachlässigt?

Ich möchte es positiv ausdrücken: Personal nah und persönlich zu führen, ist ein wichtiger Faktor. So lässt sich früh erkennen, wo der Schuh drückt und herausfinden, was man anbieten muss, um das Team zu halten. Wenn allerdings gewisse Grundvoraussetzungen wie Fairness nicht erfüllt sind oder im sozialen Miteinander der Wurm drin ist, springen Mitarbeitende auch bei guter Führung ab.

Welche Rolle spielt die Höhe des Lohns?

Am Ende ist es ein Gesamtpaket. Wenn der ausbezahlte Lohn eher bescheiden ist, es dafür aber eine gute zweite Säule gibt oder andere Leistungen dazukommen, zählt das auch. Ich möchte Arbeitgeber dazu motivieren, auf solche Stärken in der Vergütung hinzuweisen, da dies die Mitarbeitenden bei der Einschätzung der Lohnsumme häufig vergessen. Dennoch spielt der Lohn gerade für Mitarbeitende, die sich zwischen 30 und 35 Jahren neu orientieren, eine wichtige Rolle. Vor allem Arbeitgeber, die nicht so gut bezahlen können, müssen sich deshalb überlegen, was sie sonst zu bieten haben.

Zum Beispiel?

Besonders in körperlich anstrengenden Berufen gibt es einen starken Trend zu Teilzeit: Gerade wenn Männer Vater werden, wünschen sich viele eine Reduktion im Pensum oder flexiblere Arbeitszeiten. Ich kenne einen Betrieb in der Holzbranche, da arbeitet bereits die halbe Belegschaft in Teilzeit.

In traditionellen Betrieben dürfte das aber die Ausnahme sein.

Im erwähnten Unternehmen brauchte es ein paar starke Persönlichkeiten, die auf den Tisch gehauen und gesagt haben: «Ich möchte mehr Zeit mit der Familie verbringen!» Es entspricht vielleicht nicht unbedingt der Kultur in den eher männlich geprägten Forstbetrieben. Aber mit solchen flexiblen Arbeitszeitmodellen können Vorgesetzte ihr Personal binden. Der Chef oder die Chefin muss sich bewusst sein: Es



Christoph Vogel, Programmleiter des CAS Integriertes Personalmanagement in kleinen Unternehmen an der Fachhochschule Nordwestschweiz, plädiert für mehr Flexibilität bei der Arbeit auch in Waldberufen.

gibt keine Alternative zu Teilzeit. Die Mitarbeitenden verlassen den Betrieb, wenn man ihnen nicht entgegenkommt.

Müssen Arbeitgeber Weiterbildungen anbieten?

Weiterbildung ist ein Muss. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten dabei einen gemeinsamen Nenner finden. Von einem reinen Wunschprogramm für Mitarbeitende halte ich wenig. Es bringt aber auch nichts, wenn man die Beschäftigten zwingt, eine Weiterbildung zu besuchen, obschon sie dies nicht wollen. Es müssen auch nicht immer teure externe Weiterbildungen sein – intern lässt sich ebenfalls einiges an wichtigen Erfahrungen weitergeben.

Wie bedeutsam ist das Mitarbeitergespräch?

Wir vom Institut vertreten die Meinung, dass es mindestens einmal im Jahr stattfinden sollte. Auch wenn sich Mitarbeitende und Vorgesetzte täglich sehen und miteinander sprechen, ist es gut, sich in einem formellen Gespräch zum Arbeitsverhältnis auszutauschen. Mitarbeitende wissen dies sehr zu schätzen.

Welchen Stellenwert hat die Wertschätzung, die man dem Angestellten entgegenbringt?

Wichtig ist, dass die Wertschätzung authentisch, situations- und personenspezifisch ist. Alles, was nur schon in Richtung «Pseudowertschätzung» geht

und bloss oberflächlich ist, wird rasch entlarvt und wirkt auf die Mitarbeitenden frustrierend. Echte Wertschätzung ist daher eine herausfordernde und wichtige Führungsaufgabe.

Wie lernt man, Personal besser zu führen?

Es gibt sehr viele Weiterbildungsmöglichkeiten. Wenn es um Personalmanagement insgesamt geht, bieten wir von der FHNW ein gutes Kursangebot für kleinere, privatwirtschaftliche und Nonprofit-Organisationen. Im Kurs «CAS – Integriertes Personalmanagement in kleinen Unternehmen» betrachten wir Themen näher, die im jeweiligen Betrieb nutzbringend und pragmatisch umzusetzen sind.

Beruflich wechseln Sie nicht so bald in den Wald. Kann man Sie trotzdem in diesem antreffen?

Aber sicher. Ich bin gern in der Natur, ich jogge, wandere, fahre Mountainbike im Wald. Mir ist es wichtig, dass es dem Wald gut geht. Und es kann übrigens durchaus sein, dass ich nach meiner Büro-, Hochschul- und Beratungstätigkeit doch noch irgendwann etwas in der freien Natur machen werde.

Interview: REGULA WENGER

Freie Journalistin Pressebüro Kohlenberg, Basel



Nach Abschluss ihrer Ausbildung sind die Forstwartinnen und Forstwarte EFZ der Branche überwiegend treu. Doch nach ein paar Jahren beginnt die Abwanderung.

ZUFRIEDENHEIT NACH DER LEHRE

Alle drei Jahre befragt die OdA Wald Schweiz die rund 300 abgehenden Forstwartlernenden. Die Umfrage 2022 zeigt, dass die Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf gross ist. Vier Fünftel möchten der Branche treu bleiben und sich weiterbilden.

Das Positive zuerst: Die grosse Mehrheit der abgehenden Forstwartlernenden ist mit ihrer Berufswahl zufrieden und 78 Prozent möchten auch in Zukunft als Forstwartinnen und Forstwarte tätig sein. Zwei Drittel haben bei Lehrabschluss eine Forstwartstelle zugesichert erhalten. 58 Prozent von ihnen bleiben im Lehrbetrieb, 28 Prozent wechseln zu einem Forstunternehmer und 14 Prozent zu einem anderen Betrieb. 40 Prozent der Verträge sind allerdings befristet, wohl viele bis zum Beginn der Rekrutenschule. Was diese relativ hohe Zahl an befristeten Verträgen und der Unterbruch durch die RS für den Verbleib in der Branche bedeuten, wäre zu untersuchen.

Weiterbildungen hoch im Kurs

Mit dem Abschluss ihrer Grundausbildung hegen viele bereits Pläne für Weiterbildungen und weiterführende Studien. Voraussetzung dafür ist oft die Berufsmatur. Schweizweit haben zehn der Befragten eine solche während ihrer Lehre absolviert, einer davon aus dem Kanton Basel-Landschaft. 47 geben an, die Berufsmatur nach der Lehre angehen zu wollen. Die BAFU-Statistik zu den Lernenden in der Grundbildung 2022 zeigt allerdings, dass sich im Waldbereich nur sieben Teilnehmende für einen Berufsmaturkurs nach der Lehre eingetragen haben. Ob sich die Berufsmaturpläne im Verlauf der ersten Berufsjahre verflüchtigen, es vom Betrieb her nicht möglich ist oder ob die knapp 50 Berufsmaturinteressierten erst einige Jahre später einsteigen, ist unklar. Von den abgehenden Forstwartlernenden möchten laut Befragung 129 eine Weiterbildung als Vorarbeiter, Forstmaschinenführer oder Seilkraneinsatzleiter machen, aber nur 18 die Försterschule besuchen. Gut hundert der Befragten möchten sich in einem

anderen Bereich weiterbilden: etwa als Baumkletterer oder Baumpflegerin, Landwirt, Rangerin, Waldpädagogin, aber auch als Ski-Nachwuchstrainer oder in der Hotelfachschule.

Solide Grundbildung gibt Kompetenz

Ein Fünftel der Absolventen verlässt die Forstbranche direkt nach dem Abschluss. Knapp zehn Prozent aller Antwortenden haben bereits einen Arbeitsvertrag aus einer anderen Branche in der Tasche. Künftig werden sie als Landwirtin, Baumpfleger, Maschinist, im Gartenbau, als Gerüstbauer, Fachmann Betriebsunterhalt, Zugverkehrsleiterin oder Berufsmilitär tätig sein. Acht Prozent sind noch auf der Suche nach einer Anstellung in einer neuen Branche. Nebst den bereits genannten Berufsfeldern werden insbesondere folgende Tätigkeiten angestrebt: Polizist, Rettungssanitäter, Helikopterpilot, Flughelfer, Velomechaniker sowie Studien in Biologie und Agronomie.

Nach dem Lehrabschluss sind die meisten Forstwartlernenden überzeugt, eine gute Lehre gemacht zu haben. Dafür spricht auch, dass Forstwart/innen EFZ eine der tiefsten Auflösungsquote von Lehrverträgen haben. Nach ihrer Lehre möchten vier Fünftel im Beruf bleiben und haben zahlreiche Weiterbildungswünsche. Aber nach ein paar Jahren im Beruf ändert das Bild. Diese Ausgabe der Waldnachrichten zeigt vielfältige Möglichkeiten auf, wie Forstbetriebe attraktive Arbeitgeber bleiben können.



MILENA CONZETTI

Amt für Wald beider Basel
milena.conzetti@bl.ch



Amt für Wald beider Basel

Ebenrainweg 25, 4450 Sissach
wald-basel.ch

Amt bekommt einen neuen Namen

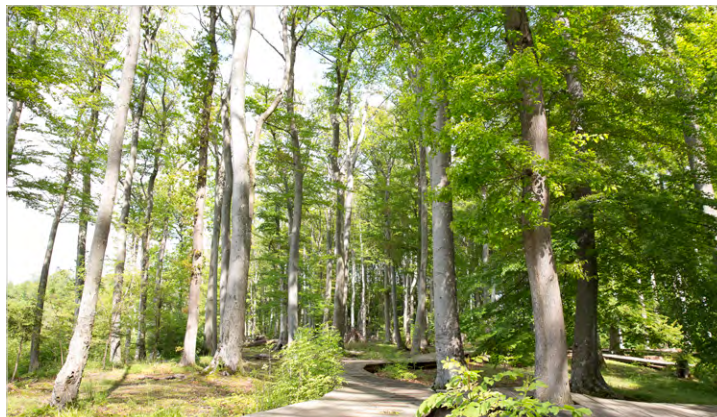
Mit der neuen Wildtier- und Jagdgesetzgebung in Basel-Stadt übernimmt das Amt für Wald beider Basel auch die entsprechenden Aufgaben des Kantons Basel-Stadt. Sobald der Gesetzgebungsprozess 2023 abgeschlossen sein wird, mutiert das Amt zum Amt für Wald und Wild beider Basel (AfWW). Neben den rein jagdlichen Aufgaben soll auch das Wildtiermanagement in der Stadt gestärkt werden. Das AfWW fungiert somit als Anlaufstelle für die Bevölkerung und ist Schnittstelle zu den weiteren kantonalen Behörden und Fachstellen. Über die detaillierten Zuständigkeiten wird das Amt auf seiner Website informieren.

Die neuen Aufgaben haben auch zu neuen Stellen im Amt geführt, die mit Leandra Pörtner und Simon Seiler besetzt werden konnten. Beide wurden bereits in den Waldnachrichten 3-22 vorgestellt.

Wald-Wild-Monitoring

Seit 2000 wird die Verjüngungssituation in Bezug auf den Wildverbiss in unterschiedlichen Wäldern des Kantons Basel-Landschaft untersucht. Ein Rückblick auf die letzten fünf Jahre zeigt, dass die Waldverjüngung in keinem der untersuchten Gebiete gefährdet ist. Die Hauptbaumart Buche ist kaum vom Verbiss betroffen und entwickelt sich hervorragend. Der teilweise zu hohe Verbiss bei Eiche und Tanne reduziert aber die Verbreitung und verlangsamt das Wachsen bei diesen Baumarten.

Innerhalb der Projektdauer liess sich der Abschuss von Rehen in den untersuchten Gebieten um einen Drittel steigern. Dabei ist auch der Anteil an gejagten Geissen im Verhältnis zu den Böcken gestiegen, was für die Bestandesregulierung wichtig ist. Dank mehr Freihalteflächen konnte auch der Abschuss im Wald erhöht werden. Dort wo der Abschuss innerhalb der Projektdauer besonders stark gesteigert wurde, ging der Verbiss stark zurück.



Das Leitbild für den Wald will dafür sorgen, dass der Wald langfristig seine vielfältigen Funktionen wahrnehmen kann.

Das «Leitbild für den Wald» wird umgesetzt

Nach der Vorstellung des partizipativ erarbeiteten «Leitbilds für den Wald in den beiden Basel 2050» durch die beiden Regierungsräte Thomas Weber und Kaspar Sutter im letzten Jahr wurde eine Massnahmenliste für die Umsetzung ab Frühling 2023 erarbeitet und genehmigt. Einige der ursprünglich formulierten Themen finden nun im Rahmen eigenständiger Projekte statt. Dazu gehört das Programm «Wald im Klimawandel», das waldbauliche Massnahmen umfasst, welche die Resilienz des Waldes fördern und damit die Waldleistungen langfristig sicherstellen. Auch das Themenfeld «Integrales Waldmanagement» bildet ein eigenständiges Projekt. Es setzt sich mit den Grundlagen der öffentlichen Waldleistungen und ihrer Finanzierung auseinander und arbeitet unter Einbezug der Waldeigentümer und -eigentümerinnen sowie der Einwohnergemeinden. Um die klimatischen und gesellschaftlichen Herausforderungen bewältigen zu können, braucht es flexible Formen der Zusammenarbeit und die Unterstützung von allen. Was sich nicht verändert hat, ist die Vision des Leitbilds: Gemeinsam für den Wald von morgen: vielfältig und widerstandsfähig, wertschöpfend und zugänglich.

Aktualisierte Merkblätter

Welche Aufgaben haben Einwohnergemeinden in Bezug auf die Jagdgesetzgebung? Wer ist beitragsberechtigt für Holzerntekurse? Mit welchen «Öffnungszeiten» soll Sportinfrastruktur im Wald beworben werden? Was gilt es bei der Organisation des Schul-OLs zu berücksichtigen? Was muss ich beim Installieren einer Wildtierkamera beachten? Auf all diese und weitere Fragen rund um Wald und Wildtiere geben die aktualisierten Merkblätter des Amts für Wald Auskunft:

bl.ch/afw-merkblaetter



Verband Forstpersonal beider Basel

Christian Kleiber, Präsident
Burenweg 100, 4127 Birsfelden
c.kleiber@bgbasel.ch
vfbb.ch

Wechsel im Vorstand und GV

Im Vorstand unseres Verbandes kündigen sich Wechsel an: Hans Dettwiler – er ist verantwortlich für Aus- und Weiterbildung – gibt aufgrund der Amtszeitbeschränkung sein Amt ab. Unser Kassier Dominik Möller übernimmt per August 2023 eine Stelle als Förster im Kanton Graubünden und tritt deshalb zurück. Auch unser Präsident Christian Kleiber wird sich nach neun Jahren, davon acht an der Spitze unseres Verbandes, zurückziehen. Wir danken den scheidenden Mitgliedern des Vorstands an dieser Stelle herzlich für ihr langjähriges Engagement zugunsten unseres Verbandes und des Forstpersonals. Wir führen Gespräche mit potenziellen Nachfolgern und hoffen, bereits an der Generalversammlung für jedes genannte Amt einen oder mehrere geeignete Kandidaten zur Wahl vorschlagen zu können. Die GV findet am 27. April 2023 in Sissach statt. Wir treffen uns um 14 Uhr vor der Post Sissach. Auf dem Programm steht die Besichtigung des Heimat- und des benachbarten Henkermuseums. Anschliessend laden wir zu Kaffee und Kuchen im Cheesmeyer ein. Die eigentliche GV findet ab 16 Uhr im Saal des Restaurant Sonne in Sissach statt. Es freut uns sehr, dass Frau Ständerätin Maja Graf zunächst ein Grusswort an uns richten wird. Im Anschluss an die GV lädt der Vorstand zum gemeinsamen Nachtessen in derselben Lokalität ein. Wir freuen uns über zahlreiche Anmeldungen. Bitte beachtet dazu die Unterlagen, die wir in diesen Tagen verschicken.

111-Jahr-Jubiläum VFbB

Unser Verband feiert in diesem Jahr sein 111-jähriges Bestehen. Dieses Jubiläum möchten wir dafür nutzen, darauf aufmerksam zu machen, wie wichtig unsere Arbeit im Wald für die Allgemeinheit ist. Ohne unsere Fachleute im Wald stünden verschiedene Waldleistungen nicht in jener Qualität zur Verfügung, wie wir sie alle schätzen. Um auf diese wichtigen Anliegen hinzuweisen, planen wir im Frühsommer 2023 einen Medienspaziergang. Die Planung dieses Anlasses läuft und wir hoffen, dass zahlreiche Medienschaffende daran teilnehmen werden.



Wer Verbandsmitglied ist, unterstützt auch bessere Arbeitsbedingungen für das Forstpersonal.

Neue Mitglieder gesucht

Arbeitest du im Wald? Werde Mitglied beim Verband Forstpersonal beider Basel! Auch unsere Branche kämpft mit der Abwanderung junger Berufsleute. Dieser Umstand ist bekannt, einige der Ursachen dafür sind identifiziert und wir sind daran, Gegensteuer zu geben. Zu den Massnahmen gehört auch ein fairer Lohn. Es freut uns sehr, dass die 2020 gestarteten Verhandlungen bezüglich neuer Lohnempfehlungen mit WaldbeiderBasel vor dem Abschluss stehen. Wir setzen uns im Sinne aller im Wald arbeitenden Personen für bessere Bedingungen ein. Eine möglichst breite Mitgliederbasis hilft uns, diese Anliegen noch besser in die verschiedenen Gremien einzubringen. Interessierte Personen melden sich gerne bei Markus Eichenberger, m.eichenberger@forstrevierschauenburg.ch oder informieren sich auf unserer Website über unseren Verband:

[vfbb.ch](https://www.vfbb.ch)



Demnächst sind wieder Waldtage!

Vom 21. bis 24. September 2023 finden in Brislach die traditionellen Waldtage statt. Das OK der Veranstaltung arbeitet unter der Leitung von Gerhard Walser intensiv daran, dass auch die diesjährige Ausgabe der Waldtage erneut ein Erfolg wird. Wir freuen uns, wiederum auf die Unterstützung der Waldbesitzer, Forstbetriebe und grosszügiger Sponsoren zählen zu dürfen. Bei Fragen steht Ihnen OK-Präsident Gerhard Walser gerne zur Verfügung.

[waldtage.ch](https://www.waldtage.ch)



WaldBeiderBasel

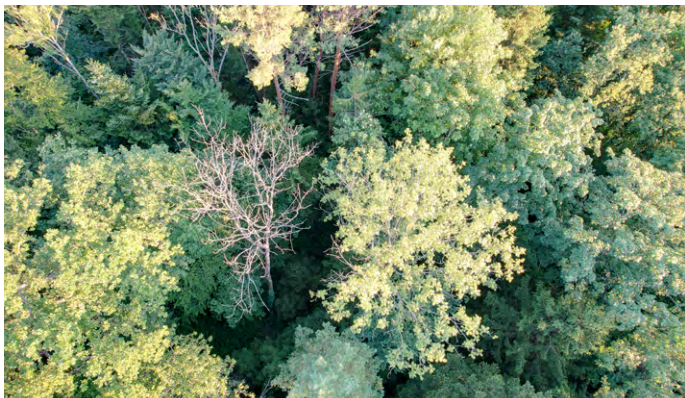
Verband der Waldeigentümer

Raphael Häner, Geschäftsstelle
Drosselweg 12, 4242 Laufen
info@waldbeiderbasel.ch
waldbeiderbasel.ch

Hoffnung für die Esche

Seit 2008 wird die Esche in der Schweiz vom Eschentriebsterben (ETS), einer aus Asien nach Europa eingeschleppten Pilzkrankheit, bedroht. Während mehr als 90 Prozent der Bäume an der Krankheit leiden, sind einige wenige nahezu symptomfrei. Ein neuer Schädling hat jedoch das Potenzial, die verbliebenen Eschen abzutöten: der Eschenprachtkäfer (EPK), ein asiatischer Käfer, der sich in Baumstämmen entwickelt. Das 2019 gestartete Projekt Survivash – zusammengesetzt aus «survive» (überleben) und «ash» (Esche) – und das Nachfolgeprojekt Survivash 2.0 haben zum Ziel, die im Feld beobachteten ETS-resistenten Eschen im Labor nicht nur auf ETS zu testen, sondern auch auf den EPK zu untersuchen. Alle Versuche finden unter gesicherten Bedingungen im neuen Pflanzenschutzlabor der Eidgenössischen Forschungsanstalt WSL statt. Die Hälfte der getesteten resistenten Eschen sind gemäss Laborversuchen gegenüber ETS tatsächlich pilzresistent. Weiter zeigen erste Versuche mit EPK, dass die EPK-Entwicklung in ETS-resistenten Eschen langsamer ist als in anfälligen Eschen. Es gibt also Hoffnung für unsere Esche.

tinyurl.com/survivash2



Die Esche – in Bildmitte ein abgestorbenes Exemplar – wird in ein paar Jahren mit gleich mehreren Schädlingen zu kämpfen haben. Die Forschungsanstalt WSL sucht Auswege.



Wie bewirtschaften andere ihren Wald? Der Netzwerkanlass gab erhellende Einblicke in die Praxis.

Erfolgreicher Netzwerkanlass

Gemeinsam mit dem Amt für Wald beider Basel und Waldschweiz durfte WaldBeiderBasel am 24. Januar 2023 in Sissach die fundamentale Frage aller Waldeigentümer diskutieren: «Was will ich mit meinem Wald?» Andrea Spycher, Stadträtin Stadt Bülach (Ressort Umwelt und Infrastruktur), zeigte gemeinsam mit dem Leiter Forst Thomas Kuhn die Strategie eines Waldeigentümers und seines Forstbetriebs in der stark wachsenden Stadt Bülach auf. Der Forstbetrieb pflegt seine 920 Hektar Waldfläche zeitgemäss, naturnah und nachhaltig. Genutzt werden 7500 Kubikmeter Holz pro Jahr. Basis der täglichen Arbeit ist wirtschaftliches, soziales und ökologisches Denken und Handeln. Alex Arnet, Leiter Sektion Waldbewirtschaftung Kanton Aargau, verantwortlich für 3300 Hektaren Staatswald, legte dar, wie in unserem Nachbarkanton die Pflege und Bewirtschaftung der Waldfläche in Partnerschaft mit 14 Forstbetrieben erfolgt. Aus dem Kanton Solothurn war Stefan Probst zu Gast. Der Revierförster des Zweckverbands Forstrevier Mittleres Gäu bewirtschaftet die Waldungen der vier Bürgergemeinden Neuendorf, Gunzgen, Härkingen und Boningen. Die Teilnehmenden des Netzwerkanlasses erhielten einen aktuellen Einblick in drei grundsätzlich verschiedene Organisationstypen. Die Frage, was mit dem Wald getan werden soll, muss jeder Waldeigentümer letztlich selbst beantworten. Die Organisationsform ist dabei eine von mehreren Rahmenbedingungen.

Donnerstag, 20. April 2023, 18 bis 21 Uhr
Generalversammlung WaldBeiderBasel
Restaurant Leue, Waldenburg

PERSONELLES

Simon Tschendlik gewählt

Simon Tschendlik, Revierförster Forstbetrieb Frenkentaler und Vorstandsmitglied WaldBeiderBasel, wird ab Sommer im Landrat die Interessen der Waldeigentümerinnen und Waldeigentümer sowie der öffentlichen Forstbetriebe direkt in die Politik einbringen können. Wir gratulieren ihm zu seiner Wahl.



Wechsel im AfW-Sekretariat

Nach zehnjähriger Tätigkeit im Sekretariat verlässt **Andrea Bobst** das Amt für Wald beider Basel. Mit ihrer zuverlässigen und effizienten Art und ihrem breiten Wissen zum Geschehen war sie eine wichtige Stütze im Amtsalldag. Wir danken ihr herzlich für ihr grosses Engagement und wünschen ihr am neuen Ort viel Freude und Erfolg.



Ab Mai wird

Corinne Padrutt als neue Mitarbeiterin im Sekretariat tätig sein. Wir heissen sie herzlich willkommen und wünschen ihr einen reibungslosen Einstieg und Genugtuung bei der Arbeit mit Wald- und Wildthemen.



Wechsel beim WWF Region Basel

Der WWF Region Basel erhält eine neue Leitung. Der langjährige Geschäftsleiter Jost Müller geht Ende März in Pension. Seine Nachfolge tritt die Biologin Pascale Steck an, die bisher Geschäftsleiterin von biorespect war.

Wechsel bei WaldAarau

Theo Kern, langjähriger Geschäftsführer von WaldAargau, wird Anfang April eine neue berufliche Herausforderung antreten. Er übernimmt in einer Gemeinde die Leitung der Abteilung Umwelt und Sicherheit. WaldBeiderBasel hat die Zusammenarbeit mit Theo – beispielsweise bei der Zertifizierung oder der Gründung der Fagus Suisse – immer sehr geschätzt.

Befragt



Stefan Liechti, 61, Forstwart im Forstrevier Riedbach

Herr Liechti, wie kamen Sie zu Ihrer Arbeit im Wald?

Bereits als Zwölfjähriger ging ich meinem Vater zur Hand, als wir auf dem Hof des Grossvaters holzten. Das gefiel mir, sodass ich mich nach der Schulzeit zum Forstarbeiter ausbilden liess. Nach verschiedenen Stationen bei Lohnunternehmen und Gemeinden, etwa als Wegmacher, landete ich vor 24 Jahren hier in Bubendorf – und bin geblieben.

Was reizt Sie an der Arbeit im Wald?

Wir sind immer draussen. Als ich Mitte 20 war, jobbte ich einmal in einer Fabrik. Ein halbes Jahr lang ging das gut, dann musste ich wieder eine Arbeit im Freien haben. Die frische Luft hält fit und wach. Sogar wenn es regnet, bevorzuge ich es, draussen zu sein.

Sie sind 61 Jahre alt. Spüren Sie Ihr Alter bei der Arbeit?

Meine jüngeren Kollegen mögen kräftiger sein – aber das kompensiere ich mit meiner Erfahrung. Dazu kommt, dass wir heute viel mehr Maschinen zur Verfügung haben als damals, als ich in den Beruf eingetreten bin. Den Forwarder etwa kannten wir nicht, wir haben nur mit Traktor und Seilwinde gearbeitet. Auch gespalten wurde noch viel von Hand.

Was befriedigt Sie besonders im Alltag?

Die Arbeit in unserem Team ist toll. Es ist wichtig, dass man sich aufeinander verlassen kann. Positiv ist auch, dass der Chef für Abwechslung sorgt und insbesondere bei wenig attraktiven Arbeiten mit guten Beispiel vorausgeht und selbst als erster anpackt. Mir gefällt aber auch die Zusammenarbeit mit unseren Lehrlingen: Sie haben manchmal eine andere Denkweise, die ebenfalls funktioniert – und selbst ich kann dann noch etwas von ihnen lernen.

VERMISCHTES

Raurica beteiligt sich an Holzwerk

Die je hälftig von der Raurica Wald AG und der Kuratle Group AG gehaltene Full Property AG verfolgt das Ziel, in Full-Reuenthal, der nördlichsten Aargauer Gemeinde, ein Komplett-Produktionswerk zu realisieren, das Schweizer Rundholz zu technisch hochwertigen Holzbaustoffen verarbeitet. Die Kuratle Group AG wird die Projektleitung des Werks übernehmen und als Mehrheitsaktionärin des Werks auftreten. Auf dem 65'000 Quadratmeter grossen Grundstück ist ein hochautomatisiertes Produktionswerk mit innovativer Anlage- und Industrietechnik geplant. Alle Teile des geschnittenen Baums sollen komplett verwertet werden. Im eigenen Kraftwerk lassen sich mit Rinde, Sägespänen und Abschnitten sowohl Wärme als auch Strom erzeugen. Ergänzend soll die Energieversorgung mit einer Photovoltaikanlage autark abgedeckt werden.



Flora beider Basel hilft, die Pflanzenarten zu bestimmen.

Flora beider Basel kooperiert mit Waldbesitzern

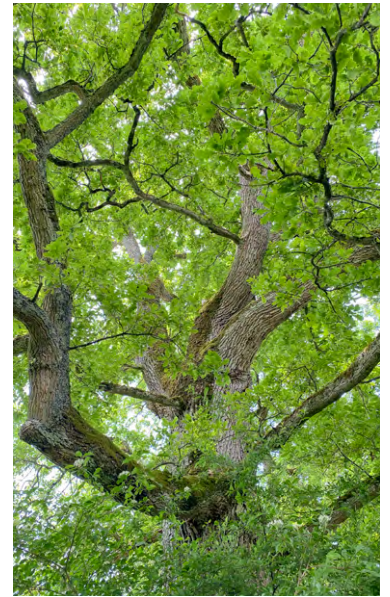
In der Region Basel haben floristische Untersuchungen eine jahrhundertalte Geschichte. Der Verein Flora beider Basel pflegt diese Tradition, sammelt mit Unterstützung Freiwilliger die Fundmeldungen verschiedener Pflanzenarten und führt sie in eine zentrale Datenbank zusammen. Die Kartierung ermöglicht es, seltene Arten besser zu schützen und häufige Arten in ihrer Entwicklung zu beobachten. Auch viele Waldeigentümer engagieren sich in der Pflege lichter Wälder und Offenflächen und damit für den Naturschutz. WaldbeiderBasel als eine der Trägerorganisationen von Flora beider Basel ermuntert die Waldeigentümer, dem Verein interessante Projektflächen zu melden. florabeiderbasel.ch

Kontakt: Simon Janssen, simon.janssen@bglial.ch

Förderprojekt Biotopbäume

Unter Biotopbäumen versteht man alte, dicke Bäume, die spezielle Strukturen aufweisen. Dazu gehören beispielsweise

Stammverletzungen, Wucherungen, Harzflüsse, Pilze und Höhlen, also Löcher im lebenden Baum, die beispielsweise durch Astabbrüche oder Spechte entstehen. Biotopbäume sind wirtschaftlich weniger interessant, aber umso wertvoller für die Natur. Zahlreich hochspezialisierte Arten sind auf diese Habitate angewiesen. Zudem dienen Biotopbäume als Trittsteine zwischen Altholzinseln und Totalwaldreservaten der grossräumigen Vernetzung. Für Erhalt und Förderung solcher Bäume hat die Abteilung Natur und Landschaft des Kantons Basel-Landschaft das «Förderprojekt Biotopbäume» lanciert. Ziel ist, Biotopbäume vertraglich zu sichern, damit sie bis zu ihrem natürlichen Zerfall im Bestand stehen bleiben.



Biotopbäume sind wichtig für den Artenschutz, darum lanciert der Kanton Basel-Landschaft ein Förderprojekt.

Kontakt: Helen Rutishauser, helen.rutishauser@bl.ch

Wald-Klimaschutz Schweiz

Der Verein Wald-Klimaschutz Schweiz setzt sich zum Ziel, bei Waldeigentümern und Forstbetrieben eine klimaoptimierte Waldbewirtschaftung zu fördern. Damit soll ein Beitrag zum Klimaschutz geleistet werden. Seit Anfang 2023 ist die Geschäftsstelle bei der Betriebsleitung der Forstbetriebe Frenkentäler angesiedelt. Diese wird von Simon Tschendlik geführt und koordiniert alle über den Verein laufenden Klimasenkensprojekte in der Schweiz. Weiter werden die Waldeigentümerinnen und -eigentümer hinsichtlich Marketing und Kommunikation unterstützt und beraten. Zudem wird das Projektregister mit der neuen Partnerorganisation [Tree.ly](https://tree.ly) aufgegleist.

wald-klimaschutz.ch

TERMINE

Fowala-Kurse:

Montag, 27. März 2023, 9 – 18 Uhr, Winterthur
Urban Forestry

Mittwoch: 17. Mai 2023, Solothurn
Neue Herausforderungen bei der Holzvermarktung

Mittwoch, 7. Juni 2023, Waldlabor Zürich
Genetik der Waldbäume

Donnerstag, 22. Juni 2023
Planung im Dauerwald

[fowala.ch](https://www.fowala.ch)

Donnerstag, 20. April 2023, 18 bis 21 Uhr
Generalversammlung WaldBeiderBasel
 Restaurant Leue, Waldenburg

Donnerstag, 27. April 2023, Sissach
Generalversammlung Verband Forstpersonal beider Basel



21. bis 24. September 2023

Waldtage in Brislach

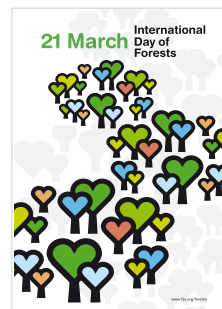
Nach vier Jahren ist es wieder soweit: Die Waldtage in Brislach zeigen, was der Wald in all seinen Funktionen bietet. Unter dem Motto «Wald im Wandel» zeigt der Verband Forstpersonal beider Basel als Organisator, welche Veränderungen auf den Wald und damit auch auf die Menschen zukommen. Die Waldtage mit 35 Posten und Attraktionen sind Schwerpunktthema der «Waldnachrichten» 2-23.

[waldtage.ch](https://www.waldtage.ch)

21. März 2023

Internationaler Tag des Waldes: «Healthy forests for healthy people»

Viel von unserem Leben ist mit dem Wald verbunden, sei es ein Glas Wasser, ein Spaziergang, ein Atemzug frischer Luft. Das trifft auch auf Lebensmittel wie Honig, Zellstoff in Form eines Notizzettels, Medikamente oder Holz in Form eines Hauses oder Wärme aus dem Wald zu. Die nachhaltige Bewirtschaftung von Wäldern und ihre Ressourcennutzung sind ein Schlüssel, um den Klimawandel zu bekämpfen, und tragen zum Wohlstand und Wohlergehen heutiger und künftiger Generationen bei. Wälder spielen zudem bei der Armutsbekämpfung und beim Erreichen der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) eine entscheidende Rolle. Doch trotz all dieser unschätzbaren ökologischen, wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Vorteile sind Wälder durch ungebremste Entwaldung, Dürren, Brände, Schadstoffe und Schädlinge gefährdet. Der ITW 2023 ruft deshalb dazu auf, nicht nur vom Wald zu nehmen, sondern diese wunderbare natürliche Ressource auch zu schützen. Denn nur gesunde Wälder erhalten die Menschen gesund.



Weitere Infos:

[fao.org/international-day-of-forests/en/](https://www.fao.org/international-day-of-forests/en/)

ab 17./18. August 2023

Zertifikatslehrgang forstliche Waldpädagogik

Oft fehlt der Bevölkerung ein Bezug zum Wald. Mit den Methoden der forstlichen Waldpädagogik können Sie Erlebnisse ermöglichen, die einen Bezug zum Wald fördern. Der Lehrgang bereichert das Berufsbild und die tägliche Arbeit der Waldberufe, ist eine wichtige Dienstleistung der Waldbranche, bringt Forstbranche und Bevölkerung zusammen und ist Öffentlichkeitsarbeit für Branche und Betrieb.

[silviva.ch/weiterbildung](https://www.silviva.ch/weiterbildung)

Termine und Informationen aus der OdA Wald BL/BS/SO auf tinyurl.com/OdAWald