

Schlussbericht

ONLINE-UMFRAGE BEIM FORSTPERSONAL
ST.GALLEN UND LIECHTENSTEIN

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Einleitung	1
1.1 Art der Befragung	1
2. Zusammensetzung der Teilnehmenden	1
2.1 Regionale Verteilung	1
2.2 Funktionen der Teilnehmenden	2
2.3 Ausbildungsniveau	2
2.4 Berufserfahrung	3
2.5 Altersstruktur	3
2.6 Betriebsformen und Anstellungen	4
3. Organisation und Arbeitsplanung	5
3.1 Arbeitsplanung	5
3.2 Rückmeldungen aus den Kommentaren	5
4. Arbeitssicherheit und Arbeitsmittel	5
4.1 Sicherheitskultur	5
4.2 Belastungen und Risiken	6
5. Infrastruktur, Digitalisierung und IT	6
6. Arbeitsbelastung und saisonale Herausforderungen	7
6.1 Arbeitsbelastung	7
6.2 Wetterabhängigkeit	8
7. Arbeitszufriedenheit und Motivation	8
7.1 Sinnhaftigkeit der Arbeit	8
7.2 Zufriedenheit	9
8. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	10

Inhaltsverzeichnis	Seite
9. Lohn und Wertschätzung	10
9.1 Lohnzufriedenheit	10
9.2 Zusatzleistungen	13
9.3 Wahrnehmung der Branche	13
10. Führung und Unternehmenskultur	13
10.1 Fachkompetenz und Vertrauen	13
10.2 Verbesserungspotenzial	13
11. Teamarbeit und Zusammenarbeit	14
12. Weiterbildung und Zukunftsaussichten	16
12.1 Interesse an Weiterbildung	16
12.2 Herausforderung bei der Weiterbildung	17
13. Bekanntheit der Berufsverbände	17
14. Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse	18
15. Empfehlungen und Handlungsfelder	19
15.1 Verbesserung der Entlohnung	19
15.2 Stärkung der Nachwuchsförderung	19
15.3 Verbesserung der Arbeitsplanung	19
15.4 Wertschätzung und Öffentlichkeitsarbeit stärken	19
15.5 Weiterbildung und Führung fördern	20
16. Schlussfolgerungen	20
16.1 Entlohnung des Forstpersonals	20
16.2 Aus- und Weiterbildung junger Berufsleute fördern	20
16.3 Berufsverbände attraktiver gestalten	21

1. Einleitung

Die vorliegende Umfrage beim Forstpersonal im Kanton St. Gallen und im Fürstentum Liechtenstein hatte zum Ziel, ein umfassendes Bild über die aktuelle Arbeitssituation, die Zufriedenheit, die Herausforderungen sowie die Zukunftsaussichten in der Forstbranche zu erhalten. Die Ergebnisse liefern wertvolle Erkenntnisse über die Erwartungen und Bedürfnisse des Forstpersonals.

Insgesamt nahmen 140 Personen aus unterschiedlichen Regionen, Funktionen und Altersgruppen an der Befragung teil. Die hohe Beteiligung zeigt das grosse Interesse des Forstpersonals an der Weiterentwicklung der Branche und unterstreicht die Relevanz der behandelten Themen.

Der Bericht fasst die wichtigsten Erkenntnisse zusammen, ordnet die Ergebnisse thematisch ein und zeigt zentrale Handlungsfelder für die Zukunft auf.

1.1 Art der Befragung

Grundsätzlich wurde immer geschlossene Fragen gestellt. Nach jeder Fragegruppe bestand die Möglichkeit Bemerkungen in textlicher Form zum Thema mitzuteilen. Alle Bewertungsfragen wie «Ich fühle mich über Sicherheitsrisiken ausreichend informiert» wurden mit einer Skala 1-5 abgefragt. 1 = Stimme überhaupt nicht zu, bis 5 = Stimme voll zu

Die Arbeitsplanung für meine Arbeit ist klar und nachvollziehbar *

Stimme überhaupt nicht zu

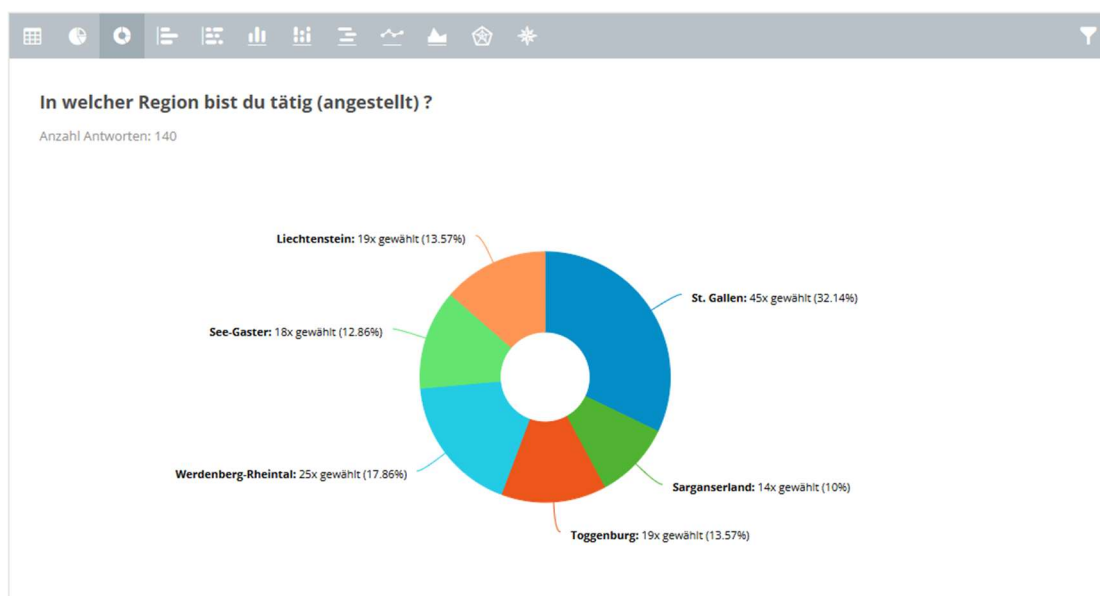
Stimme voll zu

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Zusammensetzung der Teilnehmenden

2.1 Regionale Verteilung

Die Teilnehmenden stammen aus allen Regionen des Kantons St. Gallen sowie aus Liechtenstein. Die grösste Beteiligung erfolgte aus der Region St. Gallen mit 32.14 %, gefolgt von Werdenberg-Rheintal mit 17.86 %. Toggenburg und Liechtenstein waren jeweils mit 13.57 % vertreten. Diese Prozentzahlen werden stark durch die Anzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Region beeinflusst.



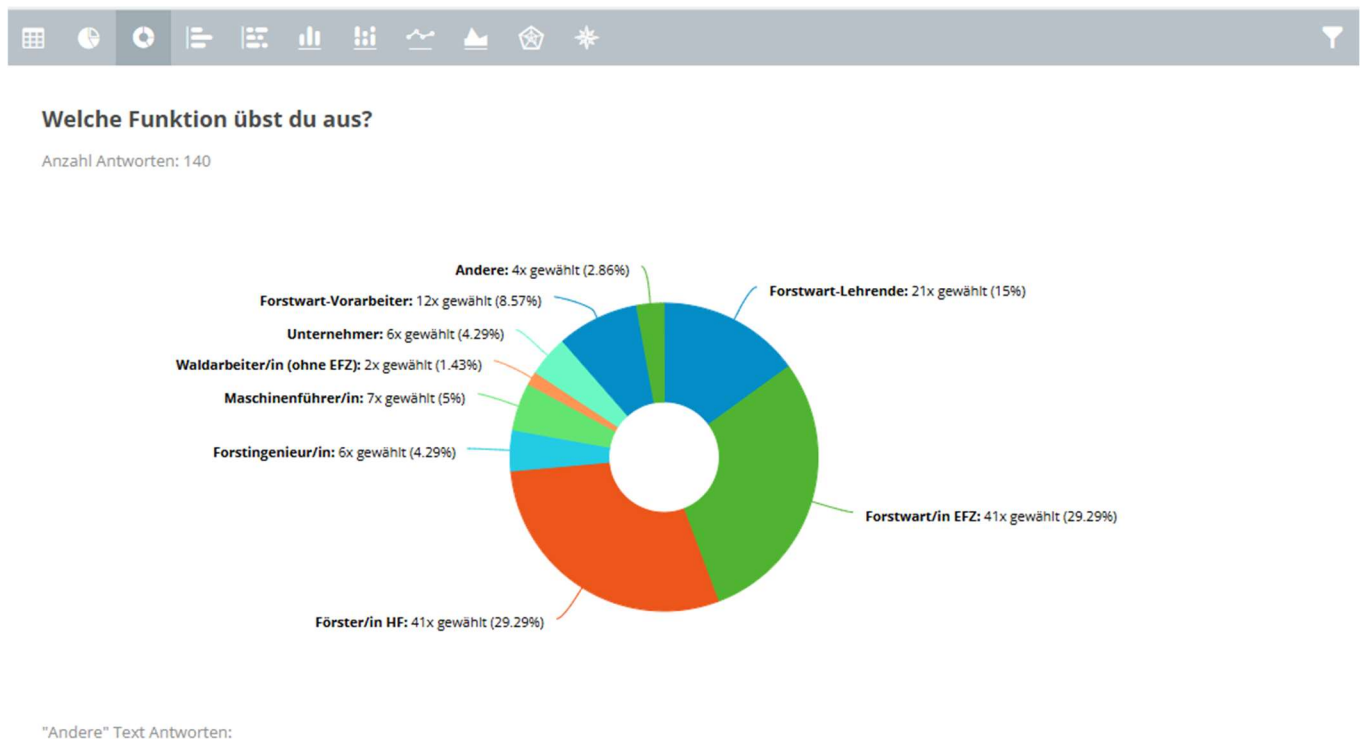
2.2 Funktionen der Teilnehmenden

Die Befragung erreichte sämtliche Berufsgruppen innerhalb der Forstbranche. Besonders stark vertreten waren:

- Forstwart/in EFZ: 29.29 %
- Förster/in HF: 29.29 %
- Forstwart-Lernende: 15 %
- Forstwart-Vorarbeiter: 8.57 %

Zusätzlich nahmen Maschinenführer, Unternehmer, Ingenieure sowie Mitarbeitende ohne formale Ausbildung teil.

Die Ergebnisse spiegeln dadurch sowohl die Sichtweise der praktischen Waldarbeit als auch jene der Betriebs- und Führungsverantwortlichen wider.



2.3 Ausbildungsniveau

Die Mehrheit der Befragten verfügt über eine fundierte forstliche Ausbildung:

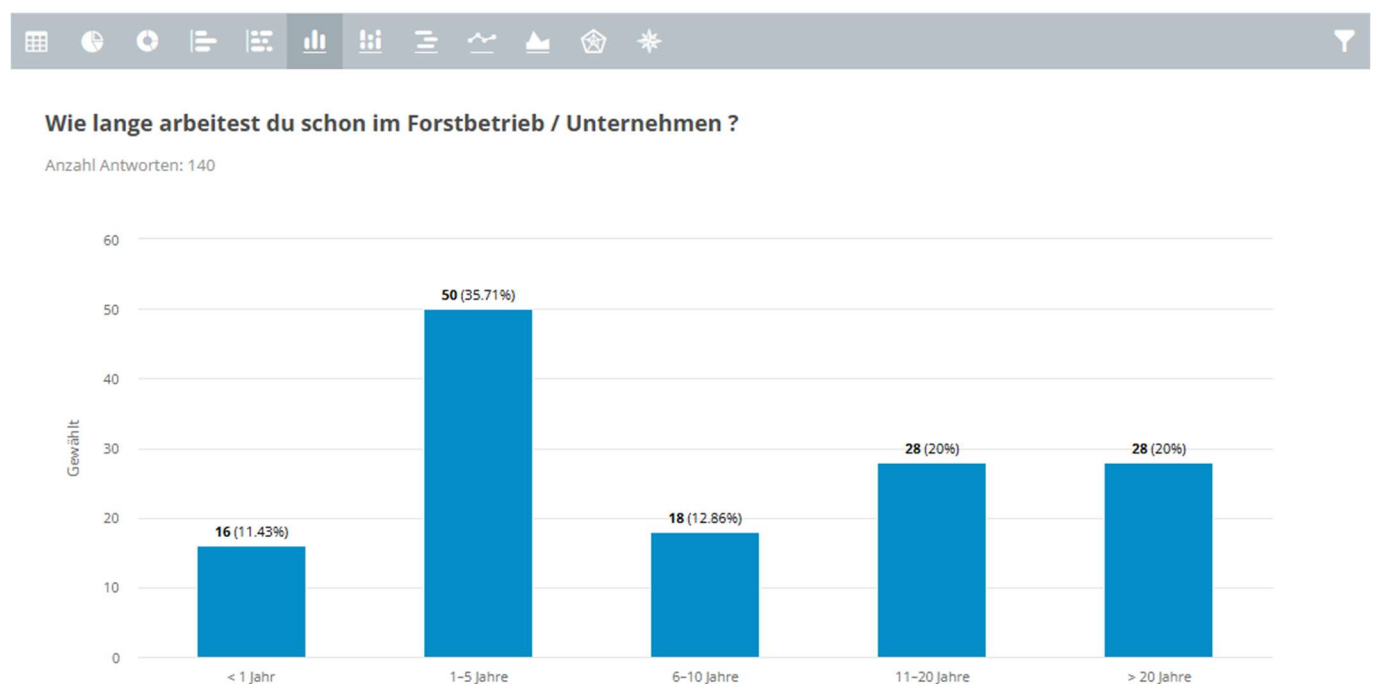
- Lehrabschluss EFZ: 34.29 %
- Höhere Fachschule HF: 29.29 %
- Lernende: 17.14 %
- Berufsprüfung/Fachausweis: 9.29 %
- Hochschulabschluss: 7.14 %

2.4 Berufserfahrung

Die Berufserfahrung verteilt sich relativ ausgewogen:

- Unter 1 Jahr: 11.43 %
- 1–5 Jahre: 35.71 %
- 6–10 Jahre: 12.86 %
- 11–20 Jahre: 20 %
- Über 20 Jahre: 20 %

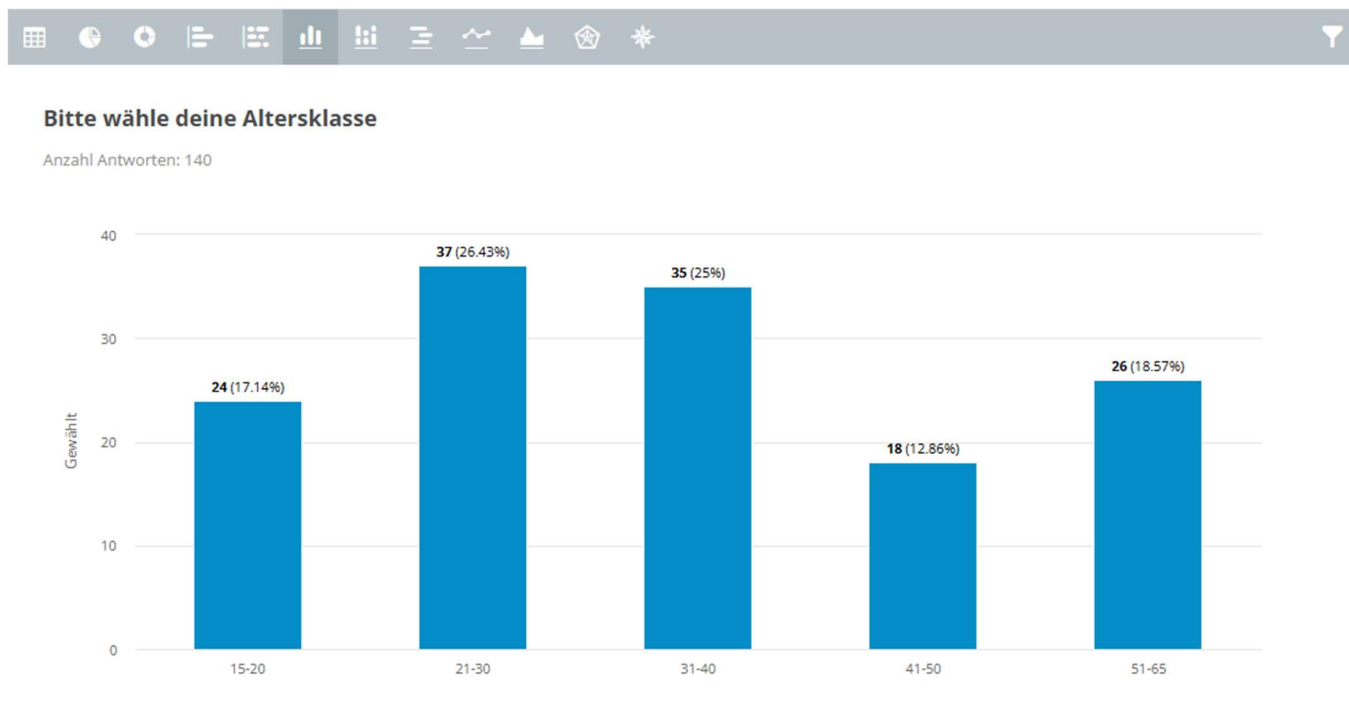
Die Umfrage vereint damit sowohl die Perspektiven junger Berufsleute als auch jene von Personen mit langjähriger Berufserfahrung.



2.5 Altersstruktur

Die Altersverteilung zeigt eine erfreulich breite Durchmischung:

- 15–20 Jahre: 17.14 %
- 21–30 Jahre: 26.43 %
- 31–40 Jahre: 25 %
- 41–50 Jahre: 12.86 %
- 51–65 Jahre: 18.57 %



Die vergleichsweise hohe Beteiligung junger Mitarbeitender ist auf die vielen Lernenden und das junge Alter der Forstwärter zurückzuführen.

2.6 Betriebsformen und Anstellungen

55 % der Befragten arbeiten in öffentlichen Forstbetrieben, 25 % in privaten Forstunternehmen und knapp 18 % im kantonalen oder liechtensteinischen Forstdienst.

Der überwiegende Teil der Teilnehmenden arbeitet Vollzeit:

- 100 %-Pensum: 85.71 %
- 80–99 %: 9.29 %
- Teilzeit unter 80 %: knapp 5 %

Dies zeigt, dass die Forstbranche weiterhin stark von Vollzeitstellen geprägt ist. Trotzdem zeigt sich gemäss Befragung, dass doch rund 25% der Vollzeitarbeitenden dem Wunsch nach Teilzeitarbeit mit 4-5 von 5 Punkten zustimmen. Heruntergebrochen auf die Altersgruppe zeigt sich hier ein ausgeglichenes Bild. Nur jeweils eine kleine Prozentzahl der Personen aus den einzelnen Altersgruppen melden den Wunsch auf Teilzeitarbeit. Es ist somit kein Phänomen einer einzelnen Altersgruppe.

3. Organisation und Arbeitsplanung

Die Ergebnisse zeigen insgesamt eine hohe Zufriedenheit mit der Arbeitsorganisation.

3.1 Arbeitsplanung

Über 81 % der Befragten stimmen zu oder voll zu, dass die Arbeitsplanung klar und nachvollziehbar ist.

Auch die Einschätzung, ob Arbeitsaufträge in der verfügbaren Zeit realistisch umsetzbar sind, fällt überwiegend positiv aus. Rund 80 % bewerten dies mit Zustimmung oder voller Zustimmung.

Die Zusammenarbeit mit anderen Forstbetrieben, Unternehmen und dem Forstdienst wird ebenfalls mehrheitlich positiv beurteilt.

3.2 Rückmeldungen aus den Kommentaren

Trotz der grundsätzlich positiven Bewertung zeigen die offenen Antworten verschiedene Herausforderungen:

- Hoher Zeitdruck insbesondere im Herbst
- Schwierigkeiten durch Brut- und Setzzeiten
- Fehlende Planungssicherheit für Unternehmer
- Unterschiedliche Führungs- und Planungsqualitäten
- Teilweise mangelnde Zusammenarbeit zwischen Betrieben

Mehrere Aussagen weisen darauf hin, dass die saisonale Konzentration der Holzschläge zu erheblichen Belastungsspitzen führt. Gleichzeitig wird erwähnt, dass für qualitativ hochwertige und sichere Arbeit ausreichend Zeit notwendig ist.

Besonders deutlich wird die Problematik für Unternehmer und kleinere Betriebe, die stark von saisonalen Einschränkungen abhängig sind.

4. Arbeitssicherheit und Arbeitsmittel

4.1 Sicherheitskultur

Die Sicherheitskultur wird insgesamt sehr positiv bewertet.

- 93 % fühlen sich ausreichend über Sicherheitsrisiken informiert.
- Über 97 % beurteilen die persönliche Schutzausrüstung als gut oder sehr gut verfügbar.
- Rund 86 % bewerten Maschinen, Fahrzeuge und Werkzeuge positiv.

Diese Werte zeigen, dass Arbeitssicherheit in vielen Betrieben einen hohen Stellenwert besitzt.

Mehrere offene Kommentare bestätigen dies ausdrücklich:

- Konsequenter Einsatz der PSA
- Regelmässige Schulungen
- Moderne Maschinen und Arbeitsmittel
- Sicherheitsdenken im Arbeitsalltag

4.2 Belastungen und Risiken

Trotz der positiven Einschätzung der Sicherheitsorganisation bestehen deutliche Belastungen:

- Körperliche Beanspruchung
- Mentaler Druck
- Personalmangel
- Zeitdruck
- Wetterabhängigkeit

Mehrfach wird erwähnt, dass wirtschaftlicher Druck und tiefe Preise zu erhöhtem Leistungsdruck führen. Einzelne Teilnehmende weisen zudem auf gesundheitliche Risiken wie Zecken oder körperlichen Verschleiss hin.

Die Aussagen verdeutlichen, dass Sicherheit nicht ausschliesslich durch Ausrüstung gewährleistet wird, sondern auch von ausreichender Zeit, Personalressourcen und realistischen Arbeitsbedingungen abhängt.

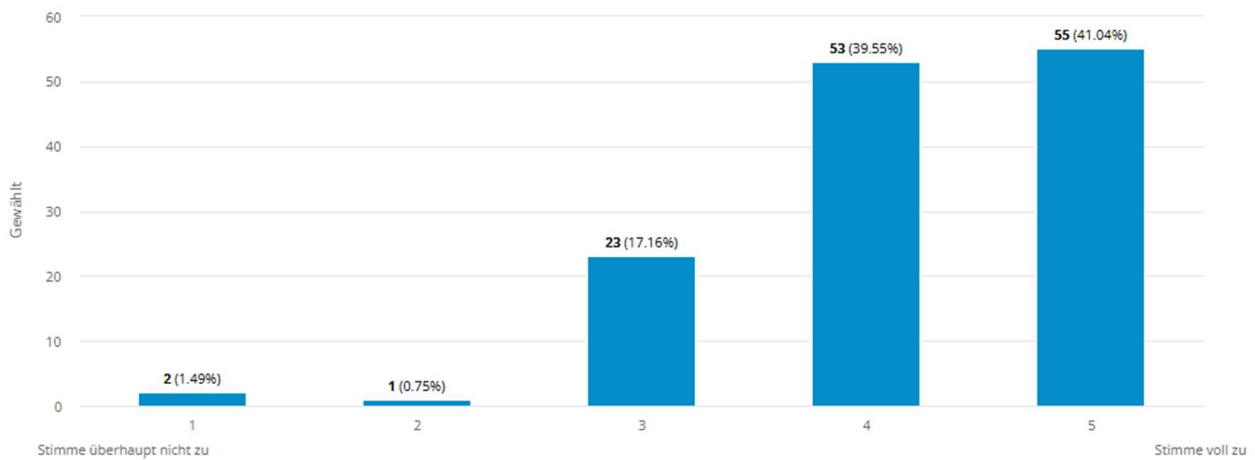
5. Infrastruktur, Digitalisierung und IT

Die technische Ausstattung wird grundsätzlich positiv bewertet. Rund 80 % beurteilen IT und Kommunikation als zweckmässig. Gleichzeitig zeigen die offenen Kommentare vereinzelt Kritikpunkte an der kantonalen Infrastruktur der Förster im Kanton St. Gallen.

- Langsame Systeme
- Instabile IT-Infrastruktur
- Komplexe Programme
- Häufige Updates mit negativen Auswirkungen
- Hoher administrativer Aufwand

Die technische Ausstattung (IT, Kommunikation) ist zweckmässig.

Anzahl Antworten: 134



6. Arbeitsbelastung und saisonale Herausforderungen

6.1 Arbeitsbelastung

Die Mehrheit beurteilt die Arbeitsbelastung insgesamt als tragbar:

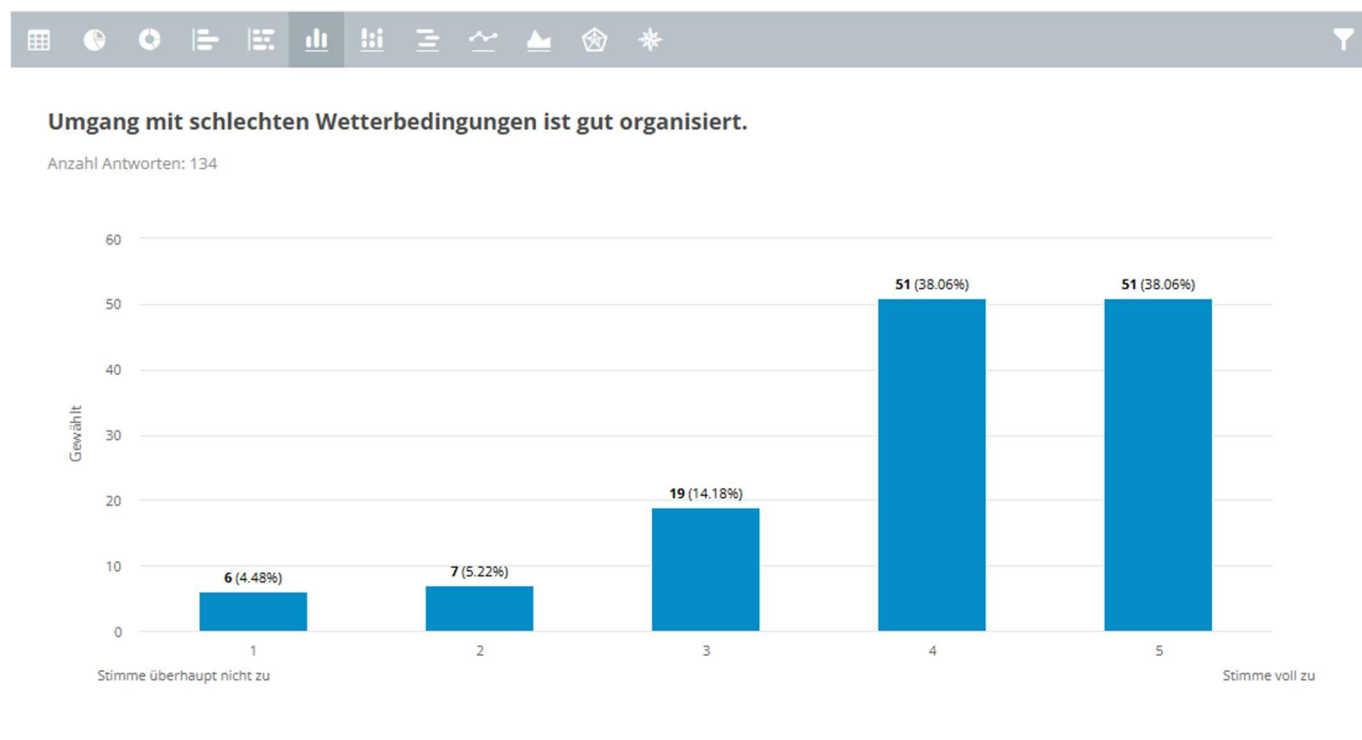
- Rund 81 % empfinden die Belastung als angemessen.
- Knapp 80 % verfügen über genügend Pausen und Erholungsmöglichkeiten.

Dennoch zeigen die offenen Antworten erhebliche Belastungsfaktoren:

- Saisonale Spitzen
- Lange Arbeitstage
- Wetterabhängigkeit
- Personalmangel
- Administrative Zusatzaufgaben
- Permanente Erreichbarkeit

6.2 Wetterabhängigkeit

Der Umgang mit schlechten Wetterbedingungen wird mehrheitlich als gut betitelt. Das Forstpersonal kann gut mit den Wetterbedingungen umgehen.

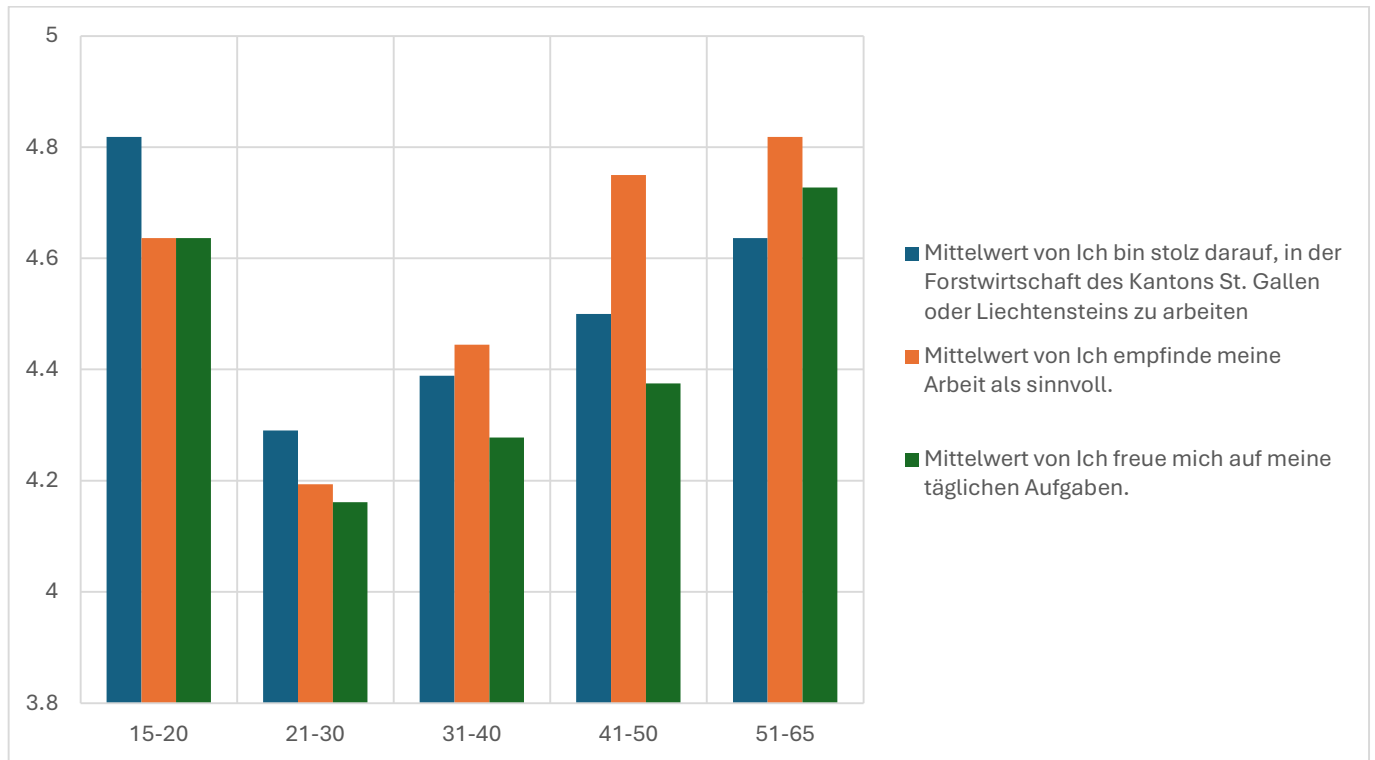


7. Arbeitszufriedenheit und Motivation

Die Umfrage zeigt insgesamt eine sehr hohe Identifikation mit dem Beruf.

7.1 Sinnhaftigkeit der Arbeit

Die grosse Mehrheit empfindet ihre Arbeit als sinnvoll und identifiziert sich stark mit der Tätigkeit im Wald. Trotz körperlich strenger Arbeit ist die Mehrheit der Teilnehmenden der Meinung, dass ihre Arbeit Spass macht und viele freuen sich auf die tägliche Arbeit. Bei der Frage, ob die teilnehmende Person stolz ist in der St. Galler und Liechtensteiner Frostwirtschaft zu arbeiten antworteten 90% mit voller oder hoher Zustimmung. Diese Zustimmung wurde zusätzlich in die Altersgruppen unterteilt. Hier zeigen sich leichte Verschiebungen. Die höchste Zustimmung auf die Frage des Berufsstolzes verzeichneten die Lernenden mit einem Durchschnitt von 4.8 von 5 Punkten. In den Altersgruppen 21-30 und 31-40 liegt der Wert auch auf 4.3. In der Altersgruppe 41-50 steigt der Wert auf 4.5 und in der Altersgruppe 51-65 auf 4.6. Bei dieser Frage wurde nur das Forstpersonal und nicht die Förster als deren Betriebsleiter ausgewertet.



1 = Stimme überhaupt nicht zu, bis 5 = Stimme voll zu

7.2 Zufriedenheit

Die allgemeine Arbeitszufriedenheit ist hoch:

- Die Mehrheit freut sich auf die täglichen Aufgaben.
- Die Arbeit wird als abwechslungsreich und interessant beschrieben.
- Selbständigkeit und Eigenverantwortung werden sehr geschätzt.

In den offenen Antworten werden besonders häufig genannt:

- Teamarbeit
- Selbständigkeit
- Abwechslung
- Naturbezug
- Zusammenarbeit mit anderen Betrieben
- Flexibilität

Diese Faktoren stellen zentrale Stärken der Branche dar.

8. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird mehrheitlich positiv bewertet.

- 80 % können private und berufliche Verpflichtungen gut vereinbaren.
- Gleichzeitig wünschen sich rund 20 % eine Teilzeitstelle.

Die Kommentare zeigen jedoch Unterschiede je nach Funktion:

- Förster erleben oft hohe zeitliche Flexibilität.
- Unternehmer und das Personal in den Betrieben berichten häufiger von Belastungen als Personen in Führungspositionen.
- Permanente Erreichbarkeit wird teilweise kritisch gesehen.

9. Lohn und Wertschätzung

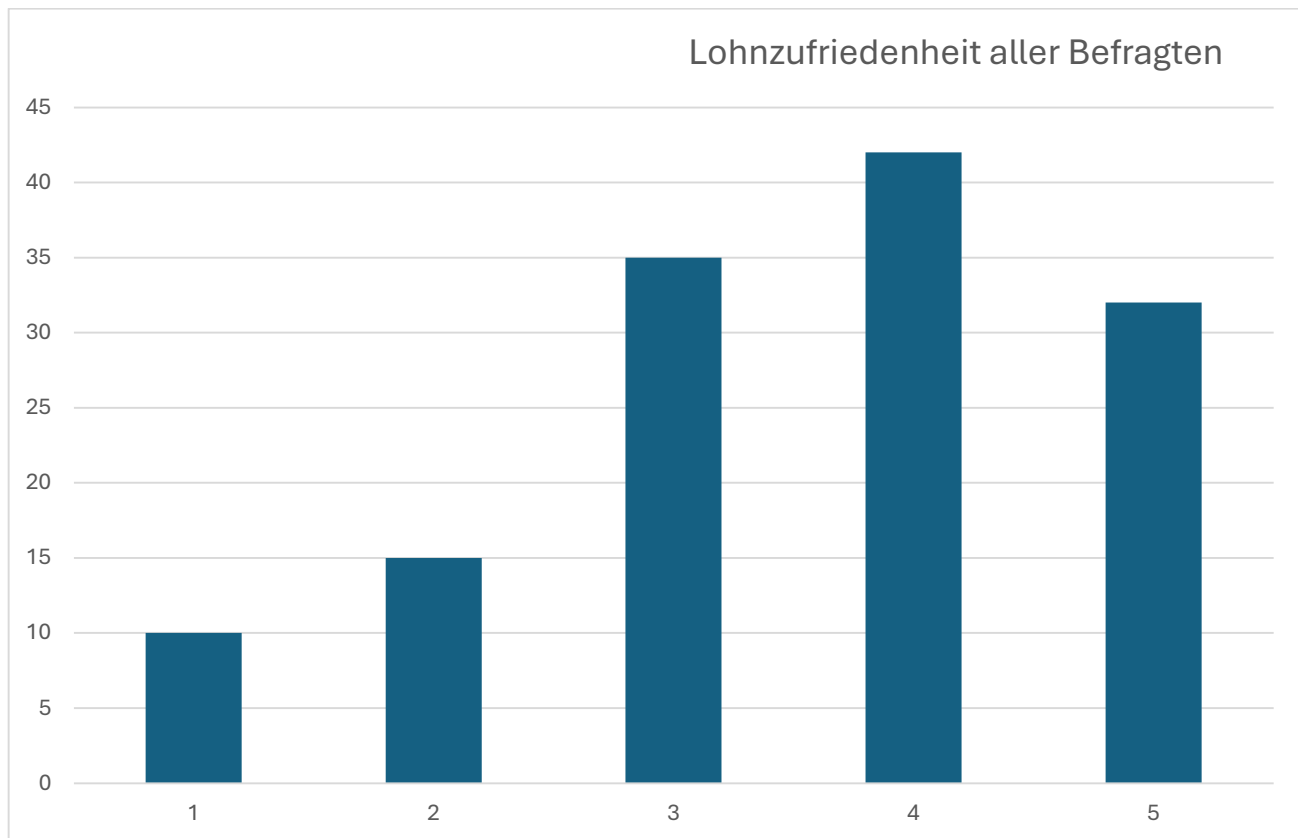
9.1 Lohnzufriedenheit

Die Lohnzufriedenheit fällt deutlich kritischer aus als viele andere Themenbereiche.

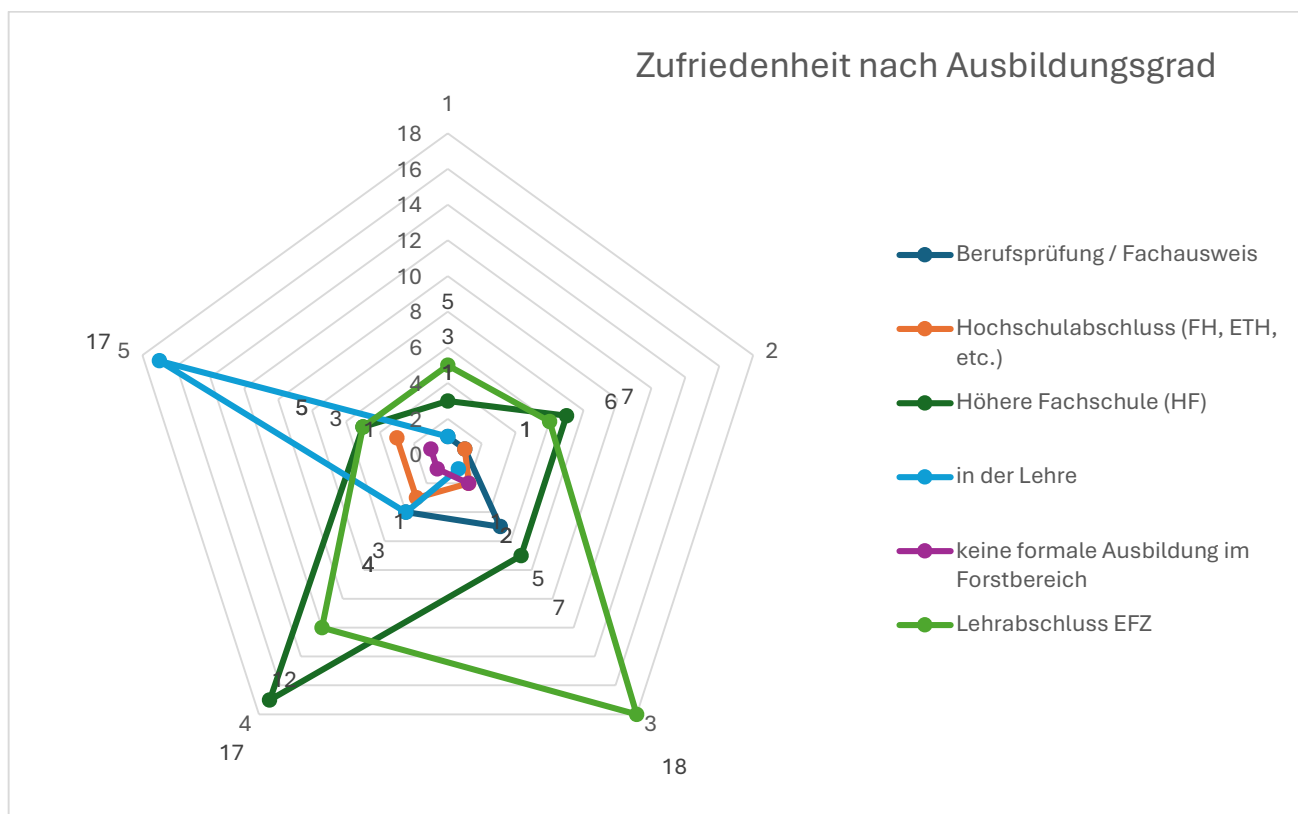
In zahlreichen offenen Antworten werden folgende Punkte genannt:

- Tiefe Entlohnung
- Körperlich harte Arbeit
- Gefährliche Tätigkeit
- Hohe Verantwortung
- Fehlende gesellschaftliche Anerkennung
- Branchenvergleich als ungenügend

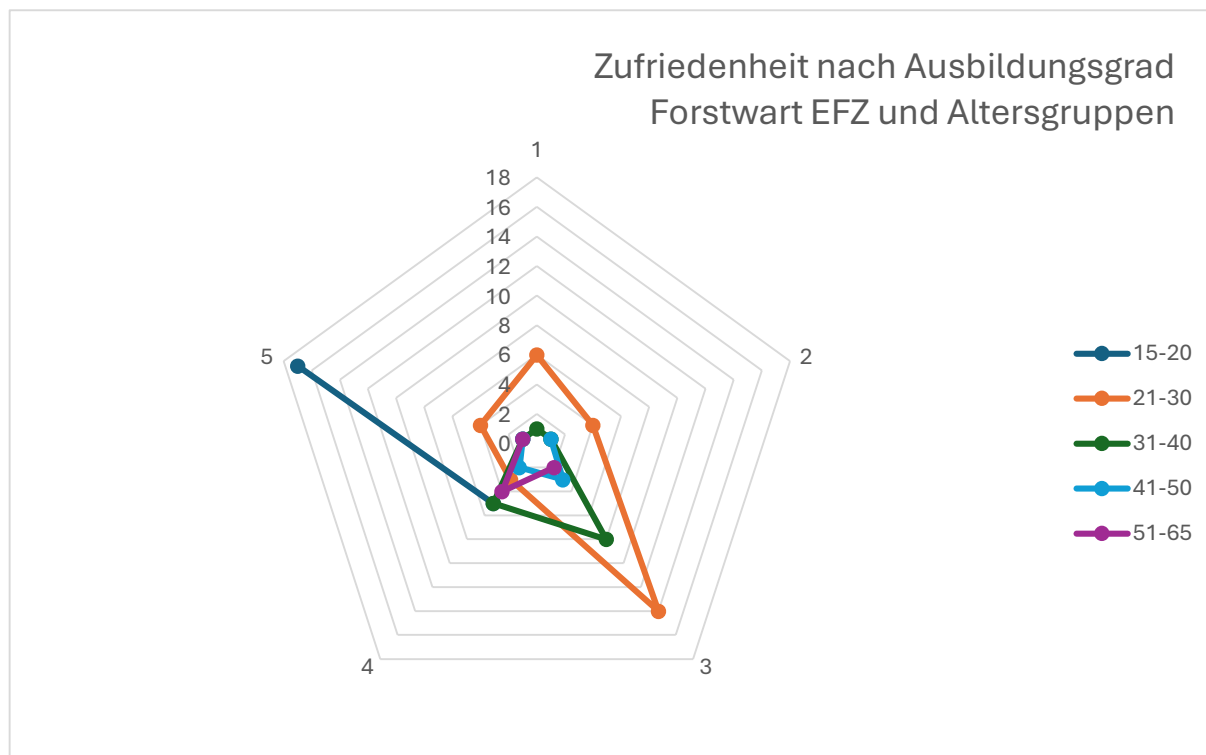
Mehrere Teilnehmende weisen darauf hin, dass die Entlohnung ein zentraler Faktor für den Fachkräftemangel sei. Das Gesamtbild der Zufriedenheit zeigt sich in der Grafik. 5 bedeutet eine hohe Zufriedenheit, 1 geringe Zufriedenheit mit dem Lohn.



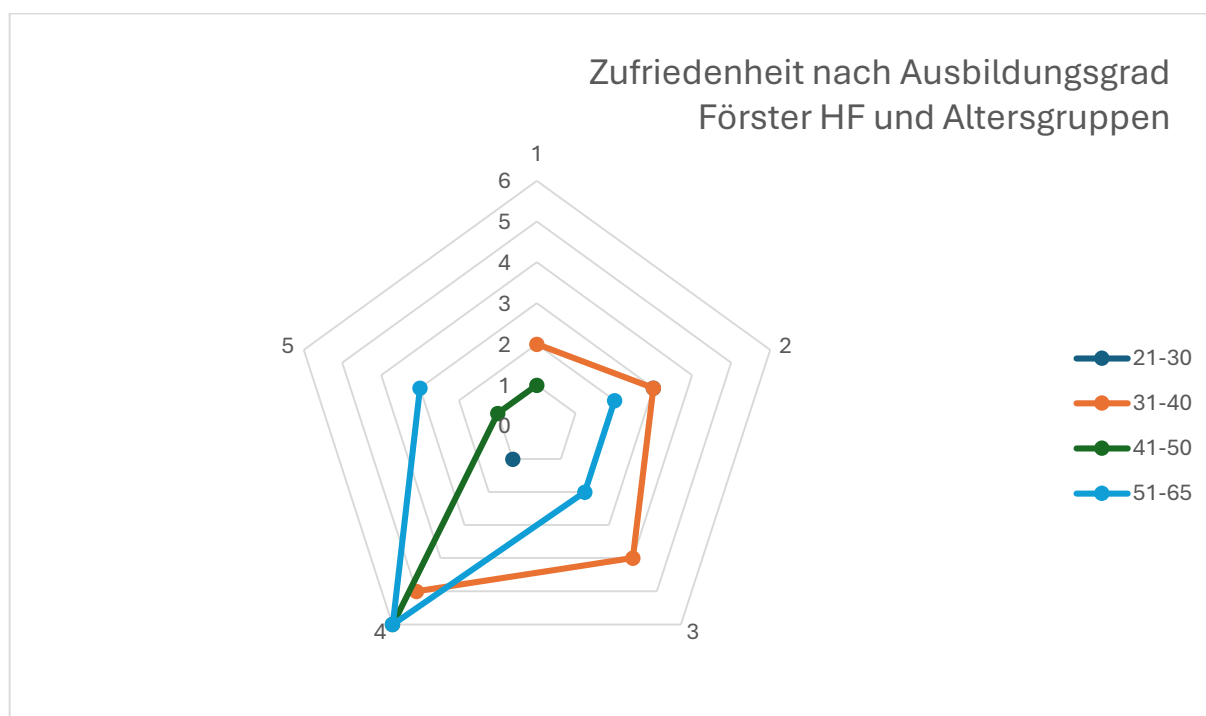
Bei der Betrachtung der Lohnzufriedenheit zeigt sich gefiltert nach Ausbildungsgrad ein anderes Bild. Die höchste Zufriedenheit weisen die Lernenden auf. Dies ist erklärbar, denn sie vergleichen sich mit Kollegen und Kolleginnen anderer Branchen und liegen hier aufgrund der körperlichen strengen Arbeit auf einem hohen Niveau. Die Förster geben mehrheitlich eine Zufriedenheit mit 4 Punkten an, wobei es hier auch einige Antworten mit 2 und 3 Punkten gibt. Die tiefste Bewertung ergibt sich bei den angestellten Forstwarten. Diese fällt mit 3 Punkten relativ tief aus, was auch allgemein bekannt ist.



Bei Betrachtung der Altersgruppen bei den Forstwarten EFZ zeigt sich grundsätzlich kein anderes Bild.



Hingegen bei den Förstern zeigt sich bei der Betrachtung nach Altersgruppen klar, dass die jungen Förster in der Altersgruppe 31-40 sehr unzufrieden sind. Dies hängt mit den tiefen Einstiegsgehältern der Revierförster des Kantons St. Gallen zusammen. Die umliegenden Kantone liegen hier deutlich höher. Mit dem Dienstalter steigt auch die Zufriedenheit.



9.2 Zusatzleistungen

61 % erhalten zusätzliche Leistungen wie Ferien, Entschädigungen oder Vergünstigungen.

Die Zufriedenheit damit ist mittel bis gut, jedoch nicht überdurchschnittlich hoch.

9.3 Wahrnehmung der Branche

Viele Aussagen zeigen den Wunsch nach mehr gesellschaftlicher Anerkennung:

- Wertschätzung der Holzernte
- Verständnis für die Arbeit im Wald
- Anerkennung der körperlichen Belastung
- Sichtbarkeit der Leistungen des Forstpersonals

Die Rückmeldungen verdeutlichen, dass sich viele Mitarbeitende mit ihrer Arbeit stark identifizieren, gleichzeitig aber das Gefühl haben, dass die Bedeutung ihrer Tätigkeit unterschätzt wird.

10. Führung und Unternehmenskultur

Die Bewertung der direkten Führung fällt insgesamt positiv aus.

10.1 Fachkompetenz und Vertrauen

Die Mehrheit der Befragten bestätigt:

- ausreichende Fachkompetenz der Vorgesetzten
- respektvollen Umgang
- konstruktive Rückmeldungen
- nachvollziehbare Entscheidungen
- transparentes Handeln

Auch das Vertrauen in die Führung wird insgesamt hoch bewertet.

10.2 Verbesserungspotenzial

In einzelnen Kommentaren werden dennoch folgende Themen genannt:

- Kommunikation der Vorgesetzten
- Personalführung
- Zeitplanung
- mangelnde Rückmeldungen
- zu knappe Kommunikation via WhatsApp

Diese Rückmeldungen zeigen, dass gute Kommunikation und wertschätzende Führung zentrale Faktoren für die Zufriedenheit bleiben.

11. Teamarbeit und Zusammenarbeit

Hauptthemen der Antworten

Thema	Inhalt	Gewichtung
Teamarbeit & Zusammenarbeit	Gute Zusammenarbeit im Team, gegenseitige Unterstützung, Vertrauen, Zusammenarbeit mit Förster, Unternehmern, Waldbesitzern und Vorgesetzten	Sehr hoch (ca. 35–40%)
Selbständigkeit & Eigenverantwortung	Selbständiges Arbeiten, flexible Arbeitseinteilung, Eigenverantwortung, Mitgestaltung der Arbeit	Hoch (ca. 20–25%)
Organisation & Planung	Gute Organisation, klare Arbeitsabläufe, Koordination, Arbeitsplanung, Kommunikation	Mittel bis hoch (ca. 15–20%)
Abwechslungsreiche / interessante Arbeit	Vielfältige Tätigkeiten, spannende Arbeiten, Holzerei, Holzen, Seilbahnen stellen	Mittel (ca. 10–15%)
Flexibilität & Motivation	Flexible Arbeitszeiten, Einsatzbereitschaft, Motivation, „Vollgas geben“	Mittel (ca. 5–10%)
Sicherheit & moderne Arbeitsmittel	Arbeitssicherheit, PSA, moderne Maschinen, Digitalisierung, Weiterbildung	Eher gering, aber qualitativ wichtig (ca. 5%)
Kritische Punkte	Zu viele nicht-forstliche Arbeiten drücken auf die Stimmung; Gefahr der Abwanderung wegen wenig Stellen im Privatforst	Einzelne wichtige Hinweise

Inhaltliche Zusammenfassung

1. Teamarbeit ist der wichtigste Erfolgsfaktor

Am häufigsten genannt wurde die gute Zusammenarbeit im Team. Besonders wichtig sind:

- gegenseitige Unterstützung
- gute Kommunikation
- Vertrauen
- Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, Unternehmern und Waldbesitzern
- gemeinsames Planen und Ausführen der Arbeiten

Viele Antworten zeigen, dass ein gutes Teamklima stark zur Motivation beiträgt.

2. Hohe Selbständigkeit wird sehr geschätzt

Viele Mitarbeitende schätzen:

- eigenständiges Arbeiten
- flexible Einteilung der Arbeit
- Verantwortung übernehmen
- eigene Ideen einbringen und umsetzen

Dies wird als grosse Stärke des Betriebsmodells wahrgenommen.

3. Gute Organisation erleichtert die Arbeit

Mehrfach erwähnt wurden:

- klare Arbeitsplanung
- übersichtliche Organisation
- gute Koordination
- strukturierte Abläufe

Besonders positiv bewertet wird eine Organisation „auf Augenhöhe“, bei der Mitarbeitende mitwirken können.

4. Abwechslungsreiche forstliche Arbeit motiviert

Die praktische Forstarbeit („Holzen“, Holzschläge, Seilbahnen stellen) wird klar positiv wahrgenommen.

Spannende und abwechslungsreiche Tätigkeiten steigern die Zufriedenheit.

Gleichzeitig wurde erwähnt:

- zu viele fachfremde Arbeiten wirken demotivierend.

5. Sicherheit, Weiterbildung und moderne Technik

Einzelne, aber sehr ausführliche Antworten heben hervor:

- hohe Arbeitssicherheit
- konsequente Nutzung der PSA
- moderne Maschinen
- Digitalisierung (GPS, GIS, digitale Karten)
- praxisnahe Weiterbildung

Dies wird als grosse Stärke des Betriebs gesehen.

Gesamtfazit

Die Antworten zeigen ein insgesamt sehr positives Bild mit drei klaren Kernstärken:

1. **Starke Teamkultur**
2. **Hohe Selbständigkeit und Eigenverantwortung**
3. **Gute Organisation und abwechslungsreiche Forstarbeit**

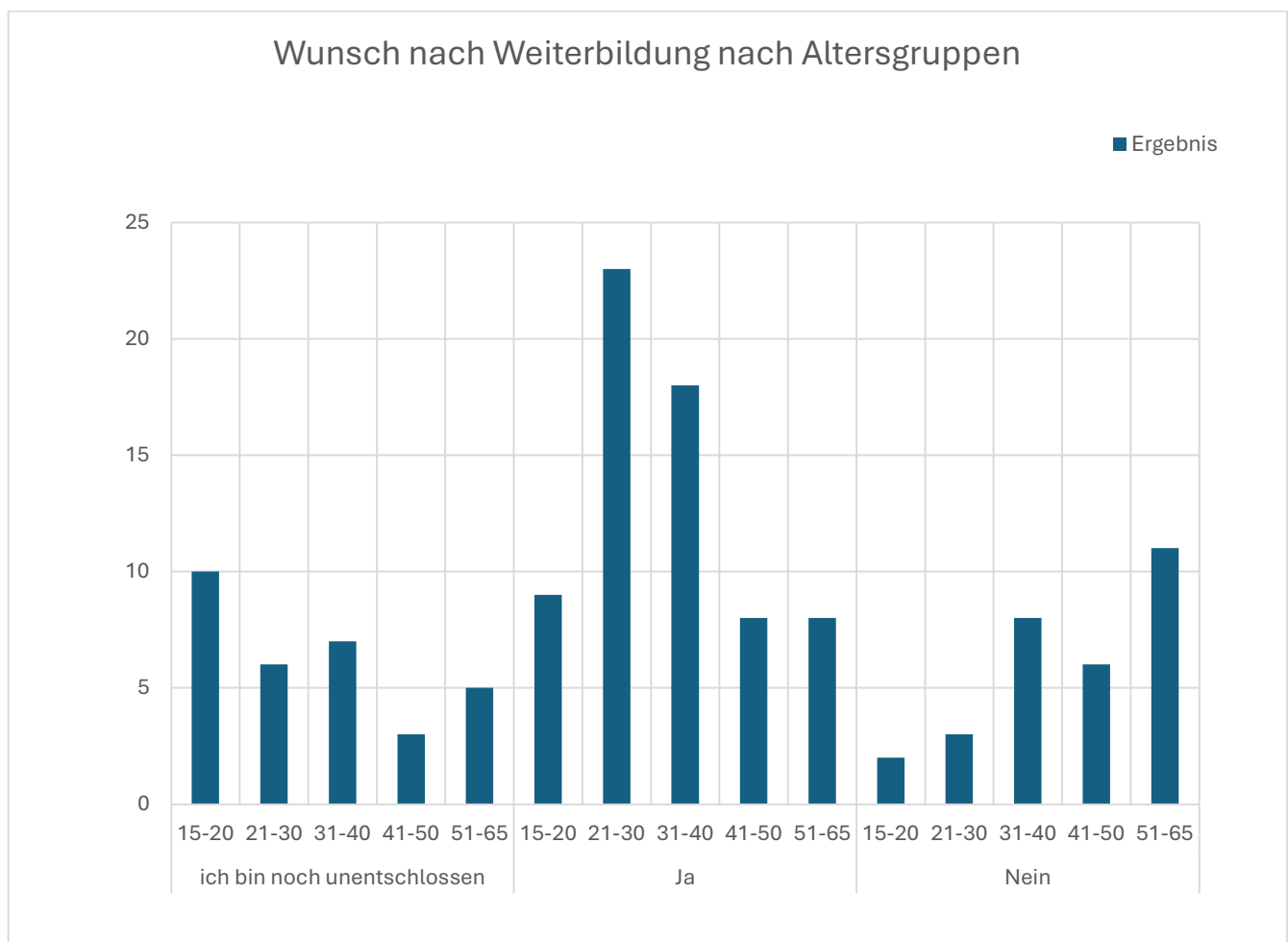
12. Weiterbildung und Zukunftsaussichten

12.1 Interesse an Weiterbildung

Das Interesse an Weiterbildung ist hoch:

- Rund 52 % möchten sich weiterbilden.
- Weitere 24 % sind noch unentschlossen.

65 % geben an, dass Weiterbildung vom Arbeitgeber gefördert wird. Der Grossteil des Forstpersonals möchte sich weiterbilden. Aufgrund der hohen Anzahl junger Mitarbeiter ist der Wunsch nach Weiterbildung bei der Altersgruppe 21-30 und 31-40 sehr hoch.

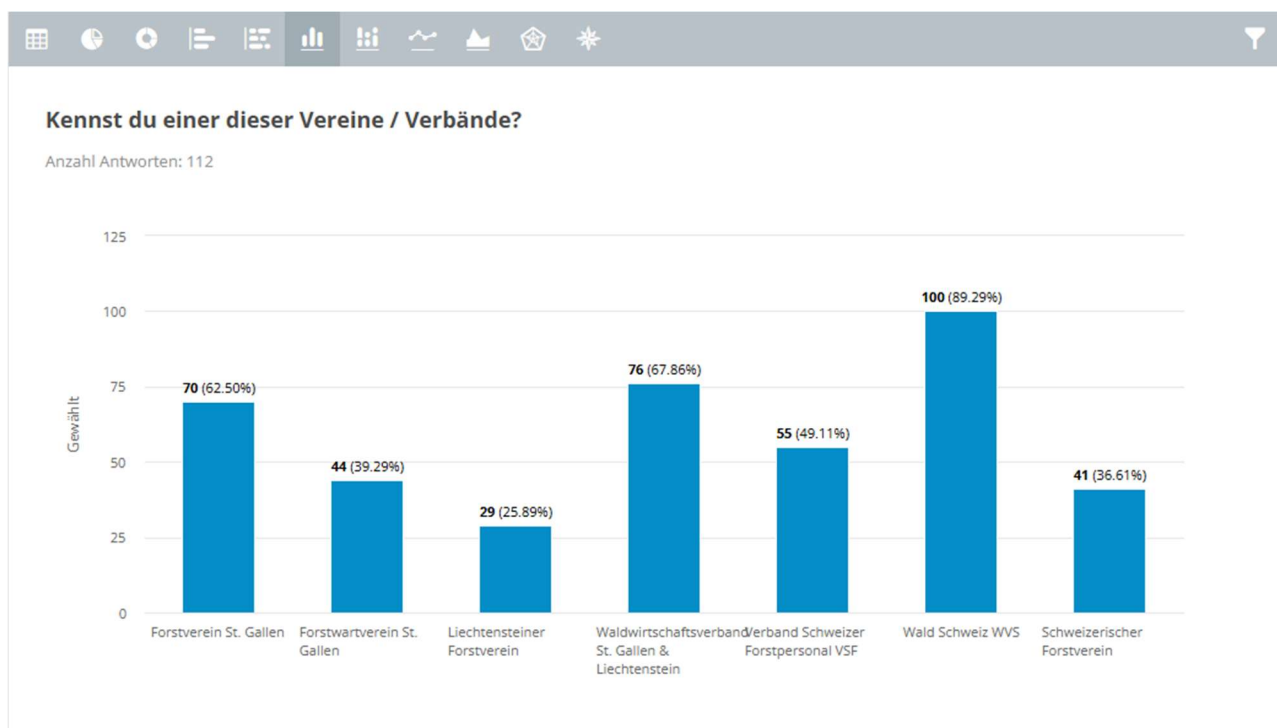


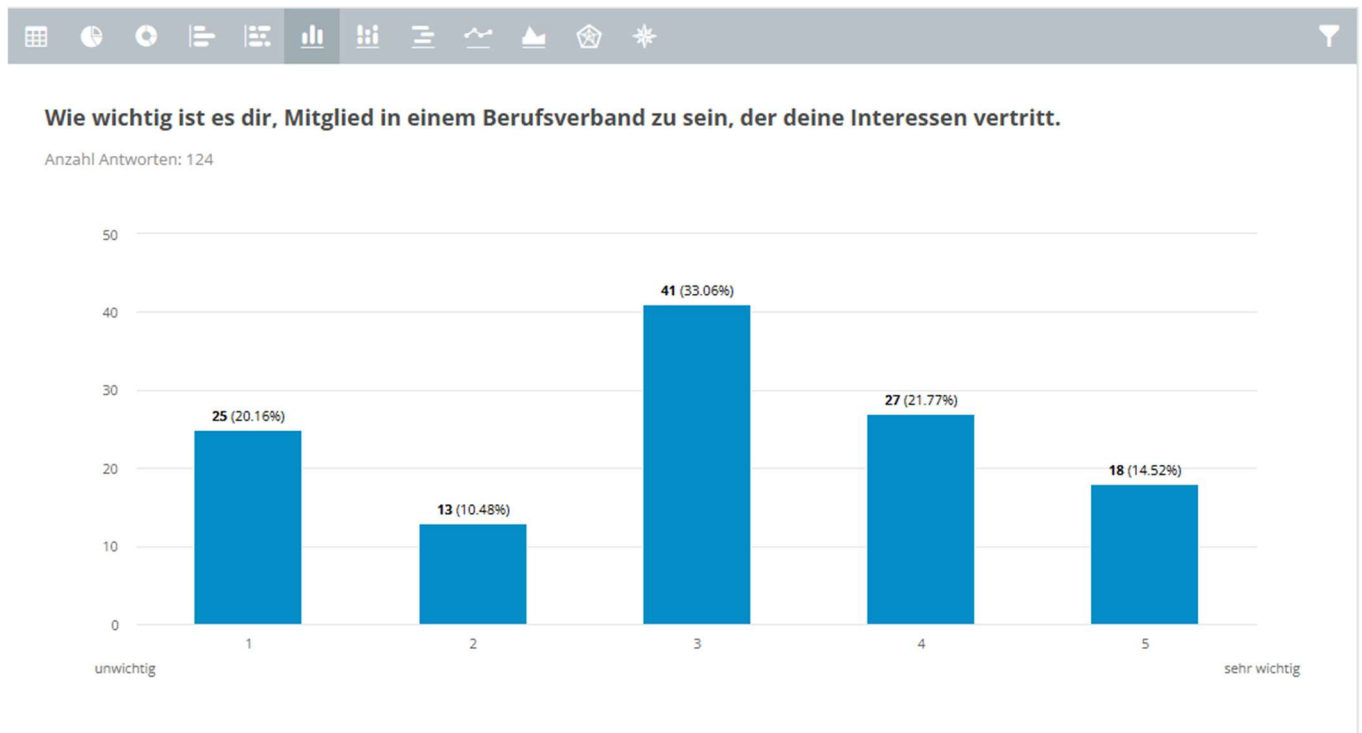
12.2 Herausforderung bei der Weiterbildung

Für die jungen ausgebildeten Forstwerte gibt es einige Weiterbildungen, welche sie in ihrem Beruf anwenden können. Maschinenführer, Seilkran spezialist etc. Die Weiterbildung zum Förster HF ist für viele finanziell nicht tragbar. Gerade für Personen mit Familie ist die Weiterbildung aufgrund der Zeitressourcen und Finanzen kaum tragbar.

13. Bekanntheit der Berufsverbände

In der Umfrage wurde auch die Frage gestellt welche Berufsverbände die Teilnehmer kennen und wie hoch das Interesse ist in einem solchen Verein Mitglied zu sein. Wie erwartet kennen alle Teilnehmer einen oder mehrere Berufsverbände. Bei deren Wichtigkeit zeigt sich leider auch ein nicht allzu überraschendes Ergebnis. 64% bezeichnen die Mitgliedschaft in einem Berufsverband als unwichtig oder eher weniger wichtig. Nur gerade 36 % sehen den Verband als wichtige Organisation.





14. Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse

Die Umfrage zeigt insgesamt ein engagiertes, motiviertes und stark mit dem Beruf identifiziertes Forstpersonal.

Besonders positiv hervorzuheben sind:

- Hohe Arbeitszufriedenheit
- Starker Teamzusammenhalt
- Hohe Identifikation mit dem Beruf
- Gute Sicherheitskultur
- Hohe Eigenverantwortung
- Interesse an Weiterbildung

Gleichzeitig bestehen zentrale Herausforderungen:

- Fachkräftemangel
- Unzureichende Entlöhnung
- Saisonale Belastungsspitzen
- Hoher wirtschaftlicher Druck
- Herausforderungen durch Klimawandel und gesellschaftliche Erwartungen

Die Branche steht vor der Aufgabe, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen und gleichzeitig den steigenden fachlichen Anforderungen gerecht zu werden.

15. Empfehlungen und Handlungsfelder

Aus den Ergebnissen lassen sich folgende zentrale Handlungsfelder ableiten:

15.1 Verbesserung der Entlohnung

Die Entlohnung wird als eines der dringendsten Themen wahrgenommen. Eine marktgerechte und verantwortungsbezogene Entlohnung ist zentral für:

- Mitarbeiterbindung
- Nachwuchsförderung
- Attraktivität des Berufs
- langfristige Sicherung von Fachkräften

15.2 Stärkung der Nachwuchsförderung

Die Branche benötigt gezielte Massnahmen zur Gewinnung und Bindung junger Fachkräfte:

- Attraktive Ausbildungsbedingungen
- Entwicklungsperspektiven
- moderne Arbeitsmodelle
- stärkere Sichtbarkeit des Berufsbildes

15.3 Verbesserung der Arbeitsplanung

Eine bessere Verteilung saisonaler Belastungen könnte:

- Stress reduzieren
- Sicherheit erhöhen
- Planungssicherheit verbessern
- gesundheitliche Belastungen reduzieren

15.4 Wertschätzung und Öffentlichkeitsarbeit stärken

Die Bedeutung der Forstarbeit sollte stärker sichtbar gemacht werden:

- gesellschaftliche Sensibilisierung
- Kommunikation der Leistungen des Forstpersonals
- Förderung des Verständnisses für nachhaltige Waldwirtschaft

15.5 Weiterbildung und Führung fördern

Die steigenden Anforderungen erfordern:

- moderne Weiterbildungsangebote
 - Förderung von Führungskompetenzen
 - Kommunikationsschulungen
 - technische und digitale Weiterbildung
-

16. Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen eine Branche mit hoher Motivation, grossem Fachwissen und starker Identifikation mit dem Wald und der eigenen Tätigkeit.

Das Forstpersonal leistet täglich anspruchsvolle Arbeit unter teilweise schwierigen Bedingungen und trägt wesentlich zur nachhaltigen Bewirtschaftung der Wälder, zur Sicherheit der Bevölkerung sowie zur Erhaltung wichtiger Ökosystemleistungen bei.

Gleichzeitig macht die Umfrage deutlich, dass insbesondere die Themen Entlöhnung, Fachkräftemangel, Arbeitsbelastung und gesellschaftliche Anerkennung künftig verstärkt angegangen werden müssen.

Die Rückmeldungen liefern eine wertvolle Grundlage, um die Weiterentwicklung der Forstbranche aktiv zu gestalten und die Attraktivität des Berufs langfristig zu sichern.

Die hohe Beteiligung und die zahlreichen differenzierten Kommentare zeigen, dass das Forstpersonal bereit ist, sich konstruktiv in diesen Prozess einzubringen.

16.1 Entlöhnung des Forstpersonals

Die Verbände haben grundsätzlich keinen direkten Einfluss auf die Entlöhnung des Forstpersonals, da diese in der Verantwortung der Arbeitgeber liegt. Zudem liefert die Umfrage keinen direkten Nachweis dafür, dass die Löhne tatsächlich zu tief sind, da konkrete Lohnangaben nicht erhoben wurden. Die Ergebnisse spiegeln vielmehr Einschätzungen und Wahrnehmungen einer breiten Berufsgruppe wider.

Dennoch ist dieses Anliegen ernst zu nehmen. Die Verbände können sich aktiv für eine branchen- und leistungsgerechte Entlöhnung einsetzen und entsprechende Massnahmen unterstützen oder initiieren.

16.2 Aus- und Weiterbildung junger Berufsleute fördern

Aktuell werden im Kanton St. Gallen und in Liechtenstein jährlich über 25 Lernende zum Forstwart EFZ ausgebildet. Die meisten schliessen ihre Lehre erfolgreich ab. Damit werden mehr Fachkräfte ausgebildet, als offene Stellen zur Verfügung stehen – und dennoch wird von Fachkräftemangel gesprochen.

Es liegt an den Arbeitgebern und Verbänden, die Fluktuation sowie die Abwanderung in andere Berufe zu reduzieren. Entscheidend ist, die Lernenden während ihrer Ausbildung fachlich fundiert und professionell zu begleiten, damit sie der Branche auch nach dem Lehrabschluss erhalten bleiben.

Ebenso wichtig ist es, den aktiven Berufsleuten Perspektiven aufzuzeigen, gezielte Weiterbildungen anzubieten und dadurch die Bindung an den Betrieb zu stärken. Grundsätzlich identifizieren sich Forstleute stark mit ihrem Beruf, arbeiten gerne selbstständig und übernehmen Verantwortung für ihre Tätigkeit.

16.3 Berufsverbände attraktiver gestalten

Die jungen Berufsleute im Forstbereich sind motiviert, engagiert und möchten ihren Beruf aktiv mitgestalten. Sie bringen neue Ideen ein, suchen Verantwortung und wollen etwas bewegen. Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass sich die jüngere Generation weniger stark an klassische Strukturen wie das traditionelle Vereinsleben bindet, wie dies früher oft selbstverständlich war. Das bedeutet jedoch nicht, dass das Interesse an der Branche fehlt – vielmehr braucht es neue, zeitgemäße und attraktive Wege, um junge Berufsleute langfristig für den Beruf und die Branche zu begeistern.

Entscheidend ist, Plattformen und Anlässe zu schaffen, welche Gemeinschaft, Motivation und Identifikation mit dem Beruf fördern. Ein gutes Beispiel dafür sind Holzerei-Wettkämpfe oder ähnliche praxisnahe Veranstaltungen. Solche Anlässe verbinden Teamgeist, sportlichen Ehrgeiz und Freude an der Arbeit im Wald. Gleichzeitig bieten sie jungen Berufsleuten die Möglichkeit, ihr Können zu zeigen, Erfahrungen auszutauschen und sich innerhalb der Branche zu vernetzen.

Darüber hinaus stärken solche Veranstaltungen die Sichtbarkeit des Forstberufs in der Öffentlichkeit. Die Bevölkerung erhält einen direkten Einblick in die anspruchsvolle und vielseitige Arbeit der Forstleute. Dies trägt dazu bei, das Verständnis und die Wertschätzung für den Beruf zu fördern. Für die Teilnehmenden selbst entstehen Stolz, Zusammenhalt und eine stärkere Identifikation mit ihrer Tätigkeit und ihrer Branche.

Wenn es gelingt, junge Berufsleute über moderne Formen der Vernetzung, attraktive Veranstaltungen und echte Entwicklungsmöglichkeiten anzusprechen, können Verbände und Arbeitgeber einen wichtigen Beitrag leisten, um Fachkräfte langfristig im Beruf zu halten und die Zukunft des Forstwesens nachhaltig zu sichern.