

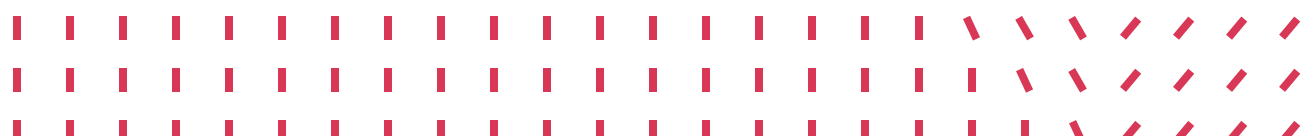


Affrontare la carenza di specialisti forestali (estratto)

Rapporto breve su mandato dell'Oml forestale Svizzera

ODAWALDSCHWEIZ
ORTRAFORETSUISSE
OMLFORESTALESVIZZERA

Lucerna, 10 febbraio 2023



I Autori

Daniel Landolt (direzione progetto)
Amadea Tschannen, Ann-Kathrin Hess, Aline Hänggli (collaborazione progetto)
INTERFACE Politikstudien
Forschung Beratung AG
Seidenhofstrasse 12
CH-6003 Lucerna
Tel +41 (0)41 226 04 26

Rue de Bourg 27
CH-1003 Losanna
Tel +41 (0)21 310 17 90

www.interface-pol.ch

I Citazione

Landolt, Daniel; Tschannen, Amadea; Hess, Ann-Kathrin; Hänggli, Aline (2023): Affrontare la carenza di specialisti forestali. Rapporto breve su mandato dell'Oml forestale Svizzera. Interface Politikstudien Forschung Beratung, Lucerna.

I Mandante

Oml forestale Svizzera

ODAWALDSCHWEIZ
ORTRAFORETSUISSE
OMLFORESTALESVIZZERA

I Durata

da giugno 2022 a febbraio 2023

I Riferimento progetto

Numero progetto: 22-013

1. Situazione iniziale e mandato	4
2. Procedura e metodi	5
2.1 Analisi bibliografica	5
2.2 Interviste con esperti	5
2.3 Workshop sulle possibili misure	5
3. Risultati principali delle interviste con gli esperti e conclusioni	6
4. Misure	7
4.1 Ottimizzazione delle condizioni di lavoro	8
4.2 Miglioramento delle condizioni d'impiego	9
4.3 Promozione dello sviluppo del personale	10
4.4 Modernizzazione delle strutture aziendali e perfezionamento della formazione e della formazione continua	11
4.5 Divulgazione dei risultati del presente studio	12
Appendice	13
A 1 Bibliografia	13
A 2 Elenco delle persone intervistate	15

1. Situazione iniziale e mandato

Gli specialisti per il lavoro nei boschi sono professionisti ricercati e in parte rari. In casi estremi, non è possibile assegnare posizioni di questo tipo a persone con una formazione adeguata. Sulla carenza di specialisti esistono varie documentazioni tecniche e concettuali (si veda il capitolo 3). Per affrontare congiuntamente la carenza di specialisti forestali, mancano però misure concrete che siano anche frutto di coordinamento.

Considerata tale situazione, il 29 aprile 2022 il Comitato di Oml forestale Svizzera ha deciso di avviare un processo a livello della formazione professionale (studi universitari esclusi) per contrastare la carenza di specialisti.

Successivamente l'Oml forestale Svizzera ha incaricato Interface Politikstudien Forschung Beratung AG di aiutarla a definire le prime tappe del processo per affrontare la carenza di specialisti forestali. A tal fine Interface è stata incaricata di raccogliere e consolidare le informazioni scritte disponibili sulla carenza di specialisti forestali, come pure di rilevare le attuali conoscenze informali. Su tale base vanno poi sviluppare le misure che in un secondo tempo l'Oml forestale Svizzera o altri attori possono mettere in pratica.

Il presente rapporto breve riassume la procedura, i metodi applicati e i risultati elaborati in forma sintetica. Esso comprende i lavori svolti fra giugno e dicembre 2022.

2. Procedura e metodi

Abbiamo applicato in tre tappe i metodi seguenti:

- Analisi bibliografica
- Interviste di esperti
- Workshop sulle misure
-

2.1 Analisi bibliografica

Per prima cosa sono state raccolte le informazioni scritte disponibili sul tema della carenza di specialisti. L'attenzione è ricaduta su dati e informazioni concernenti gli specialisti e la carenza di specialisti forestali (sulla base di sondaggi esistenti dell'Oml forestale Svizzera e cantonali nonché statistiche nazionali, dati degli istituti di formazione, ecc.). I risultati dell'analisi bibliografica sono riassunti nel capitolo 3.

2.2 Interviste con esperti

Dopo l'analisi bibliografica, nell'ottobre 2022 sono state condotte interviste con nove persone chiave (esperti). Questo ha permesso di colmare le lacune riscontrate nel quadro dell'analisi bibliografica. Inoltre si è indagato su possibili misure che possano compensare la carenza di specialisti.

Sono stati intervistati sia collaboratori che datori di lavoro nonché persone in formazione. Le persone intervistate rappresentavano gli attori seguenti: proprietari di boschi, imprese forestali, Cantoni, personale forestale, istituti di formazione e formazione continua, come pure l'Oml forestale Svizzera. Per la selezione delle persone da intervistare sono stati applicati i criteri seguenti: regione linguistica, ambito di esperienza (impiegati, datori di lavoro, persone in formazione), età, tipo di attore (proprietari di boschi, gestori forestali, Cantoni, Confederazione, ambito formativo). L'elenco delle persone intervistate è consultabile nell'allegato A2.

2.3 Workshop sulle possibili misure

In un workshop sono state discusse possibili misure per contrastare la carenza di specialisti, ponderandole nell'ottica dell'Oml forestale Svizzera. Il workshop si è svolto nel quadro del convegno annuale dei responsabili della formazione dell'Oml forestale Svizzera, che ha avuto luogo il 10 novembre 2022 a Stans. I risultati del workshop sono stati raccolti nel capitolo 4.

3. Risultati principali delle interviste con gli esperti e conclusioni

Le interviste con nove persone chiave sul tema della carenza di specialisti (riguardo al metodo si veda la sezione 2.2) mostrano che la carenza di specialisti forestali viene perlopiù avvertita come particolarmente forte. Tuttavia si notano notevoli differenze fra una regione e l'altra. Per esempio, pare che la Svizzera francese sia più colpita della Svizzera tedesca. Viene confermato anche che la carenza di operatori esperti è notevolmente maggiore rispetto a quella di operatori ancora giovani e con poca esperienza.

In base alle interviste con gli esperti i *motivi* della carenza di specialisti forestali si possono riassumere come segue:

- Condizioni di lavoro dure (lavoro fisicamente pesante, esposizione alle intemperie)
- Salari bassi
- Condizioni d'impiego poco interessanti (p. es. nessuna possibilità di tempo parziale, scarsa flessibilità)
- Ambiente professionale poco interessante (promozione insufficiente delle nuove leve, possibilità di sviluppo insufficienti)

Complessivamente dall'analisi bibliografica e dalle interviste con gli esperti in merito alla carenza di specialisti forestali si possono trarre le *conclusioni* seguenti:

- Un numero sufficiente di persone inizia e porta a conclusione la formazione di selvicoltore.
- Nonostante dopo l'apprendistato alcuni passino ad altri settori (circa il 25%), per ora rimane un numero sufficiente di giovani apprendisti in questa professione.
- Con l'avanzare dell'età, sempre più professionisti passano ad altre attività.
- Il problema della carenza di specialisti forestali riguarda quindi specialmente i professionisti esperti e i forestali.
- La sfida consiste perciò soprattutto nel fare in modo
 - che vi sia un numero sufficiente di selvicoltori che seguono una formazione continua
 - che resti attivo un numero sufficiente di professionisti con esperienza e formazione continua.

4. Misure

Sulla base dei risultati dell'analisi bibliografica e delle informazioni ricavate dalle interviste con gli esperti sono state proposte alcune possibili misure per affrontare la carenza di specialisti forestali. Le misure proposte sono state discusse e perfezionate in un workshop (riguardo al metodo si veda la sezione 2.3). Inoltre nel medesimo workshop sono state definite le misure che possono essere attuate dall'Oml forestale Svizzera. I risultati di tali lavori sono descritti nel presente capitolo.

Le misure sono state raggruppate in base alle seguenti quattro aree operative:

- Ottimizzazione delle condizioni di lavoro
- Miglioramento delle condizioni d'impiego
- Promozione dello sviluppo del personale
- Modernizzazione delle strutture aziendali e perfezionamento della formazione e della formazione continua

Le misure di queste quattro aree operative sono riportate nelle rappresentazioni seguenti. Per ogni misura viene riportata la valutazione definita nel workshop su

- quanto vengono giudicate efficaci le singole misure in generale
- quanto viene giudicato determinante l'influsso dell'Oml forestale Svizzera.

4.1 Ottimizzazione delle condizioni di lavoro

In questa sezione sono rappresentate le misure dell'area operativa Ottimizzazione delle condizioni di lavoro.

D 4.1: Possibili misure per ridurre la carenza di specialisti forestali; area operativa Ottimizzazione delle condizioni di lavoro			
<i>Misura</i>	<i>Efficacia*</i>	<i>Possibilità di influsso dell'Oml forestale Svizzera*</i>	<i>Concretizzazione del compito dell'Oml forestale Svizzera*</i>
M1 Variazioni <ul style="list-style-type: none"> - Offrire ai collaboratori maggiori possibilità di variazioni, in modo da rendere il lavoro più interessante e divertente - Lasciare uno spazio di manovra per una pianificazione individuale del lavoro (p. es. inserire varianti per il maltempo, onere di lavoro in base allo stato fisico della giornata) - Staccarsi da tradizioni e abitudini, p. es. comunicando nuovi approcci ed esempi di successo 	Elevata	No	
M2 Stress <ul style="list-style-type: none"> - Riconoscere i limiti di resistenza dei collaboratori e reagire adeguatamente - Introduzione di lavori più leggeri in caso di maltempo e per i collaboratori più deboli o più anziani 	Elevata	No	
M3 Pause <ul style="list-style-type: none"> - Introdurre un numero sufficiente di pause di durata adeguata - Concedere prestazioni finanziarie per un'alimentazione sana ed equilibrata - Mettere a disposizione acqua/frutta 	Non è stata formulata alcuna valutazione	No	
M4 Sicurezza sul lavoro <ul style="list-style-type: none"> - Migliorare la sicurezza sul lavoro mediante professionalizzazione (indumenti, equipaggiamento, attrezzi, macchine) 	Elevata	Sì	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione continua - Mettere a disposizione informazioni
M5 Check-up medico <ul style="list-style-type: none"> - Offrire check-up medici con colloquio personale fra il medico e il collaboratore - Elaborare programma per i collaboratori (p. es. esercizi) e per la direzione aziendale (p. es. pianificazione del lavoro) - Sensibilizzare l'azienda per una migliore ergonomia 	Elevata	Sì	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborare una guida per i check-up medici

Legenda: *Valutazione da parte dei partecipanti del workshop del 10 novembre a Stans (riguardo al metodo si veda la sezione 2.3)

4.2 Miglioramento delle condizioni d'impiego

In questa sezione sono riportate le misure dell'area operativa Miglioramento delle condizioni d'impiego.

D 4.2: Possibili misure per ridurre la carenza di specialisti forestali; area operativa <i>Miglioramento delle condizioni d'impiego</i>			
<i>Misura</i>	<i>Efficacia*</i>	<i>Possibilità di influsso dell'Oml forestale Svizzera*</i>	<i>Concretizzazione del compito dell'Oml forestale Svizzera*</i>
M1 Modelli d'impiego <ul style="list-style-type: none"> – Sviluppare e offrire modelli di orario flessibile (tempo parziale, orario di lavoro calcolato sull'arco dell'anno, ferie non pagate) – Nelle Alpi, offrire impieghi che durino tutto l'anno invece di contratti stagionali solo per il periodo estivo 	Elevata	Sì	<ul style="list-style-type: none"> – Mostrare buoni esempi – Informare nella stampa specializzata – Comunicare in modo positivo
M2 Condizioni d'impiego individuali <ul style="list-style-type: none"> – Rendere possibili condizioni d'impiego individuali per coloro che ritornano alla professione o arrivano da altre professioni, per le donne o per i collaboratori anziani – Comunicarlo sia all'interno che all'esterno 	Elevata	Sì	<ul style="list-style-type: none"> – Mostrare buoni esempi – Informare nella stampa specializzata – Comunicare in modo positivo
M3 Salario <ul style="list-style-type: none"> – Aumentare il salario, p. es. elaborando un CCL – Sviluppare l'azienda (e quindi aumentare i salari) – Aumentare i fondi delle indennità cantonali 	Elevata	No	
M4 Formazione continua <ul style="list-style-type: none"> – Promuovere e sostenere attivamente la formazione continua (p. es. budget fisso di formazione continua per ogni persona, pianificazione dello sviluppo individuale nell'azienda, partecipazione finanziaria alle attività di formazione continua) 	Media	Sì	<ul style="list-style-type: none"> – Elaborare e divulgare le raccomandazioni per la pianificazione della carriera – Curare la formazione continua dei dirigenti e sensibilizzarli su questi aspetti
M5 Stima <ul style="list-style-type: none"> – Aumentare la stima nei confronti dei collaboratori a livello operativo (p. es. dirigenti) e strategico (proprietari) – Promuovere lo spirito di squadra e un buon clima di lavoro 	Media	Sì	

Legenda: *Valutazione da parte dei partecipanti del workshop del 10 novembre a Stans (riguardo al metodo si veda la sezione 2.3)

4.3 Promozione dello sviluppo del personale

In questa sezione vengono riportate le misure dell'area operativa Promozione dello sviluppo del personale.

D 4.3: Possibili misure per ridurre la carenza di specialisti forestali; area operativa <i>Promozione dello sviluppo del personale</i>			
<i>Misura</i>	<i>Efficacia*</i>	<i>Possibilità di influsso dell'Oml forestale Svizzera*</i>	<i>Concretizzazione del compito dell'Oml forestale Svizzera*</i>
M1 Pianificazione dello sviluppo individuale <ul style="list-style-type: none"> – Riconoscere i bravi collaboratori, sostenerli – Consentire sviluppi all'interno dell'azienda (p. es. delegare responsabilità (parziali), stabilire i sostituti, creare posti di assistenti) 	Elevata	No	
M2 Monitoraggio della struttura del personale <ul style="list-style-type: none"> – Effettuare sondaggi periodici (a livello cantonale, nazionale) sulla struttura del personale (età, qualifiche, ecc.) – Orientare ai sondaggi la pianificazione delle nuove leve 	Bassa	Sì	– Nel quadro dei sondaggi esistenti rilevare le cifre per una panoramica svizzera
M3 Pianificazione delle nuove leve <ul style="list-style-type: none"> – Identificare tempestivamente i pensionamenti ed altre partenze e preparare le nuove leve – Pubblicare per tempo le offerte di impiego e combinarle con il sostegno finanziario per la formazione continua (parallela all'esercizio della professione) (p. es. responsabile per l'impiego della teleferica forestale / forestale) 	Elevata	No	
M4 Invecchiamento <ul style="list-style-type: none"> – Riconoscere, tematizzare, pianificare e sostenere l'invecchiamento – Fare in modo che i buoni collaboratori possano restare nella professione – Offrire possibilità individuali di formazione continua 	Media	No	
M5 Sensibilizzazione <ul style="list-style-type: none"> – Sensibilizzare e offrire una formazione continua per i dirigenti aziendali e i proprietari di boschi nell'ambito della gestione e dello sviluppo del personale (p. es. modelli di pianificazione della carriera, buoni esempi) 	Media	Sì	<ul style="list-style-type: none"> – Pianificazione dello sviluppo individuale e delle nuove leve – Inserire il tema nei convegni dei formatori – Motivare i Cantoni a toccare il tema quando i dirigenti aziendali si riuniscono

Legenda: *Valutazione da parte dei partecipanti del workshop del 10 novembre a Stans (riguardo al metodo si veda la sezione 2.3)

4.4 Modernizzazione delle strutture aziendali e perfezionamento della formazione e della formazione continua

In questa sezione vengono presentate le misure dell'area operativa Modernizzazione delle strutture aziendali e perfezionamento della formazione e della formazione continua

D 4.4: Possibili misure per ridurre la carenza di specialisti forestali nell'area operativa *Modernizzazione delle strutture aziendali e perfezionamento della formazione e della formazione continua*

Misura	Efficacia*	Possibilità di influsso dell'Oml forestale Svizzera*	Concretizzazione del compito dell'Oml forestale Svizzera*
M1 Miglioramento delle strutture <ul style="list-style-type: none"> - Creare strutture migliori mediante collaborazioni, associazioni o fusioni - Questo offre ai collaboratori maggiori possibilità e spazi di manovra 	Elevata	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Rendere possibile e promuovere un coordinamento fra partner/attori - Sostenere il CCL - Promuovere i periodi di pratica nella formazione di base - Promuovere la collaborazione
M2 Modernizzare la gestione aziendale <ul style="list-style-type: none"> - Coinvolgere maggiormente i collaboratori nella pianificazione e nell'attuazione - Stimolare i collaboratori a ragionare con la propria testa - Sfruttare meglio il potenziale dei collaboratori 	Elevata	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere la modernizzazione insieme con i partner
M3 Settore verde <ul style="list-style-type: none"> - Identificare e sfruttare le sinergie con il settore verde - Aumentare la permeabilità fra le singole professioni 	Media	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Allestire un piano congiunto di lavoro e formazione (sinergie) - Maggiore coordinamento con le professioni verdi a tutti i livelli (esempio Jardin Suisse: utilizzo congiunto dei simulatori di macchine)
M4 Maggiore modularizzazione <ul style="list-style-type: none"> - Programmare la formazione e la formazione continua in modo più modulare (p. es. formazione continua modulare per diventare forestale) - Prendere in considerazione la possibilità di nuovi moduli su nuovi temi o prestazioni in ambito forestale, ivi compresa la possibilità di nuove specializzazioni con titolo professionale - Sviluppo di programmi per coloro che ritornano alla professione o arrivano da altre professioni: Cosa devono essere in grado di fare esattamente tali persone? Come si può offrire loro una formazione interessante? 	Elevata	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinamento centralizzato della formazione continua - Le attività di formazione per le aziende formatrici sono obbligatorie - Elaborare programmi che consentano l'accesso a persone di altre professioni - Accelerare la modularizzazione
M5 Diplomatici dell'Alta scuola di scienze agrarie, forestali e alimentari (HAFL) <ul style="list-style-type: none"> - Integrare maggiormente la formazione dell'HAFL con temi concernenti la sicurezza sul lavoro, le condizioni d'impiego, la gestione e lo sviluppo dei collaboratori, ecc. - Reclutare i diplomatici dell'HAFL, e in particolare le diplomate, per i posti di dirigenti aziendali 	Bassa	No	

Legenda: *Valutazione da parte dei partecipanti del workshop del 10 novembre a Stans (riguardo al metodo si veda la sezione 2.3)

4.5 Divulgazione dei risultati del presente studio

A complemento delle misure delle varie aree operative, consigliamo di pubblicare e divulgare i risultati del presente lavoro nella stampa specializzata, in modo che le informazioni siano pure a disposizione di altri attori.

Inoltre potrebbe essere opportuno coordinare i lavori dei diversi attori sul tema della carenza di specialisti forestali, dato che ci sono anche altri attori che stanno pensando di attuare alcune misure in questo settore (p. es. BoscoSvizzero). Su questa base l'Oml forestale Svizzera potrebbe assumere il ruolo di capofila.

Appendice

A 1 Bibliografia

- Agrimpuls (2021): Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landw. Hauswirtschaft 2022, https://www.agrimpuls.ch/fileadmin/agrimpulsch/Arbeitsrecht/Lohnrichtlinien/Lohnrichtlinie_2022_D.pdf.
- Artho, J. (2015): Förderung und Erhalten von Forstwart-Lehrbetrieben: Sozialwissenschaftliche Situationsanalyse, Sozialforschungsstelle, Universität Zürich, Zürich.
- Bundesamt für Umwelt BAFU (2021): Jahrbuch Wald und Holz 2021, Bern.
- Bundesamt für Umwelt BAFU; Konferenz der Kantonsförster KOK (2013): Bildungsstrategie Wald Schweiz.
- Bundesamt für Statistik BFS (2022a): Abschlüsse nach Beruf, Lehrbetriebskanton, Ausbildungstyp, Ausbildungsform, Geschlecht und Jahr 2010–2021, in: Bundesamt für Statistik, <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/22224836>, Zugriff am 5.8.2022.
- Bundesamt für Statistik BFS (2022b): Abschlüsse der Eidgenössischen Fachausweise nach Bildungsart, Wohnkanton und Geschlecht. in: Bundesamt für Statistik, [https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-1503030000_202/px-x-1503030000_202.px](https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-1503030000_202/px-x-1503030000_202/px-x-1503030000_202.px), Zugriff am 5.8.2022.
- Bundesrat (2018): Schlussbericht Fachkräfteinitiative. Bericht des Bundesrates vom 7. Dezember 2018.
- Codoc (2014): Schwerpunkt: Nachwuchsförderung, in: ampuls. Bulletin für die forstliche Bildung.
- Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD (2011): Fachkräfte für die Schweiz. Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements.
- Gass, F.; Gross, M. (2022): Ergebnisse der Lohnerhebung 2021 des Zürcher Forstpersonals, in: Zürcher Wald (1), S. 15.
- Gomensoro, A.; Meyer, T. (2021): Ergebnisse zu TREE2: Die ersten zwei Jahre, TREE, Bern.
- Hofer, P.; Hauswirth, M. (2018): Aktuelle Arbeitssituation und Zukunftsperspektiven aus Sicht von Forstwartinnen und Forstwarten: Eine Momentaufnahme aus der Praxis. Ein Projekt im Rahmen der Umsetzung Bildungsstrategie Wald Schweiz. Im Auftrag des Bundesamtes für Umwelt BAFU, durchgeführt durch den Verband Schweizer Forstpersonal.
- Interkantonale Försterschule Maienfeld (2021): Jahresbericht 2021.
- Kanton Wallis (2019): Résultats des recensements 2010 et 2019, unveröffentlichtes/interne Dokument.
- Landolt, D.; Tschannen, A. (2021): Expertenbefragung zur forstlichen Weiterbildung in der Schweiz, Luzern.
- OdA Wald Schweiz; Codoc; Verband Schweizer Forstpersonal VSF (2022): Älter werden im Forst. Gedankenanstoss für reifere Forstleute und für interessierte jüngere Forstleute.
- OdA Wald Schweiz (2014 bis 2019, 2022): Auswertung Umfrage Lehrabgänger Forstwart/in 2014–2019 und 2022.
- OdA Wald Schweiz (2018): Auswertung Umfrage Lehrabgänger Forstpraktiker 2018 und 2019.
- OdA Wald Schweiz (2021): Revision Rahmenlehrplan Förster HF. BGS vom 28.01.2021, unveröffentlichtes/interne Dokument.
- OdA Wald Zürich-Schaffhausen (2022): Schwerpunkt: Entwicklung der forstlichen Arbeitswelt, in: Zürcher Wald, (1), S. 4–11.
- Samochowicz, J. (2020): Future Skills – Vier Szenarien für morgen und was man dafür können muss, GDI Gottlieb Duttweiler Institute, Rüschlikon.
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB (2008): Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dossier Nr. 63. Rudolf Knutti. November 2008.
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2016a): Fachkräftemangel in der Schweiz. Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2016b): KMU-Handbuch Beruf und Familie 2016. Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen. Mit Unterstützung des Schweizerischen Gewerbeverbands SGV und des Schweizerischen Arbeitgeberverbands SAV.

Stiftung Interkantonale Försterschule Lyss (2021): Jahresbericht 2021.

Weilenmann, R. (2022): Zukunftserwartungen der Forstwart-Lernenden: Wie viele bleiben der Branche treu?, in: Zürcher Wald (1), S. 12–15.

A 2 Elenco delle persone intervistate

DA 1: Elenco delle persone intervistate	
<i>Nome</i>	<i>Funzione</i>
Markus Amhof	Vorstandsmitglied Verband Schweizer Forstpersonal, Forstunternehmer
Christina Giesch	Direktorin Walliser Waldwirtschaftsverband
Christoph Lüthy	Bereichsleiter Bildung bei WaldSchweiz
Marco Marozzi	Ausbildungsbeauftragter Kanton Tessin
Ueli Meier	Leiter Amt für Wald beider Basel
François Sandmeier	Directeur du Centre de formation professionnelle forestière, Le Mont-sur-Lausanne
Ruedi Weilenmann	Pensionierter Förster, Vertreter VSF
Tobias Wiss	Geschäftsführer Wiss AG Forstunternehmung mit 15 Mitarbeitenden
Nils Wohlwend	BWL-Studium, Forstwart als Zweitberuf im Jahr 2022 abgeschlossen, arbeitet als Forstwart im Engadin, Familienvater