

**Rahmenlehrplan
für Bildungsgänge der höheren Fachschulen**

«Waldwirtschaft»

mit dem geschützten Titel

«dipl. Försterin HF»

«dipl. Förster HF»

Trägerschaft:

**Oda Wald Schweiz, Organisationen der Arbeitswelt Wald, c/o CODOC -
Koordination und Dokumentation Bildung Wald, Hardernstrasse 20, Postfach
339, 3250 Lyss**

Genehmigt durch das BBT am 12.04.2010

Stand vom: 01.01.2011

Die Arbeit wurde uns dank Kofinanzierung durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) ermöglicht.

Verein OdA Wald
Geschäftsstelle
c/o CODOC – Koordination und Dokumentation Bildung Wald
Hardernstrasse 20
Postfach 339
3250 Lyss

Telefon 032 386 12 45
Telefax 032 386 12 46
Mail info@codoc.ch
www.codoc.ch

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Trägerschaft	4
1.2	Zweck des Rahmenlehrplanes	4
1.3	Grundlagen.....	4
1.4	Erläuterungen zum Berufsprofil und den zu erreichenden Kompetenzen	5
2	Positionierung	8
2.1	Zugangsmöglichkeiten.....	9
2.2	Anschlussmöglichkeiten	9
2.3	Titel des Berufes.....	9
3	Berufsprofil und die zu erreichenden Kompetenzen	10
3.1	Arbeitsfeld und Kontext	10
3.2	Arbeitsprozesse und die zu erreichenden Kompetenzen im Überblick	13
3.3	Arbeitsprozesse und Kompetenzen.....	15
4	Zulassung zur Ausbildung	38
4.1	Allgemeines	38
4.2	Zulassungsbedingungen	38
5	Bildungsorganisation	39
5.1	Bildungsbereiche und ihre zeitlichen Anteile	40
5.2	Koordination von schulischen und praktischen Bildungsteilen	41
5.3	Anforderungen an die Praktikumsbetriebe	42
5.4	Anrechenbarkeit	42
6	Qualifikationsverfahren	44
6.1	Promotionsordnung	44
6.2	Abschliessendes Qualifikationsverfahren – Diplomprüfung	44
7	Übergangsbestimmungen	47
8	Schlussbestimmungen	48
8.1	Inkrafttreten	48
8.2	Überprüfung.....	48
9	Anhang	49
9.1	Abkürzungsverzeichnis.....	49
9.2	Glossar	49
9.3	Arbeitsgruppe	54

1 Einleitung

1.1 Trägerschaft

Der Träger des vorliegenden Rahmenlehrplans sind die „Organisationen der Arbeitswelt Wald“ (OdA Wald).

Die OdA Wald wurde 2007 als Verein gegründet. Sie setzt sich aus Arbeitgebern, Arbeitnehmern, dem Bundesamt für Umwelt (BAFU) und den beiden *Bildungszentren Wald* zusammen.

1.2 Zweck des Rahmenlehrplanes

Der vorliegende Rahmenlehrplan beschreibt die im Bildungsgang zur dipl. Försterin HF / zum dipl. Förster HF zu erreichenden Kompetenzen. Der Rahmenlehrplan dient der Erfüllung des Bildungsauftrages, wie er in den Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo HF) formuliert ist, und der gesamtschweizerischen Entwicklung der Qualität in der Berufsbildung.

1.3 Grundlagen

- Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 13. Dezember 2002.
- Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV) vom 19. November 2003.
- Verordnung des EVD vom 11. März 2005 über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo HF).
- Leitfaden des BBT zur Erstellung von Rahmenlehrplänen für Bildungsgänge an höheren Fachschulen vom 3. März 2006.
- „Baukasten Wald“ – Modulsystem der forstlichen Bildung, CODOC, BAFU

1.4 Erläuterungen zum Berufsprofil und den zu erreichenden Kompetenzen

Dem vorliegenden Berufsprofil liegt der in Abbildung 1 dargestellte Aufbau zu Grunde.



Abbildung 1: Aufbau Berufsprofil, Quelle: BfB¹

Arbeitsfeld und Kontext

Es werden die zentralen Aufgaben und Tätigkeiten, Akteure und der Arbeitskontext (z. B. Positionierung in der Berufswelt und in Organisationen) beschrieben. Zudem werden Rahmenbedingungen und – wenn absehbar – Entwicklungsperspektiven aufgezeigt.

Arbeitsprozesse

Allgemein versteht man unter Prozess einen Vorgang oder Verlauf. Arbeitsprozesse sind Vorgänge, die der Erreichung eines bestimmten Zieles (z. B. Kundennutzen) dienen. Zu Beginn eines Arbeitsprozesses steht ein Auslöser, z. B. eine typische Problemstellung. Durch verschiedene Tätigkeiten in diesem Prozess wird dieses Problem gelöst. Am Ende des Prozesses steht ein Ergebnis, z. B. in Form eines Produktes oder eines Nutzens.

Die Arbeitsprozesse im Berufsprofil zeigen die zentralen Wirkungen des beruflichen Handelns auf. Sie gliedern das Arbeitsfeld und Kontext in grobe Kategorien. Die Bewältigung der Arbeitsprozesse erfordert spezifische Kompetenzen, die in der Ausbildung vermittelt werden.

Zu erreichende Kompetenzen

Unter Kompetenz verstehen wir in Anlehnung an die Terminologie des Kopenhagen-Prozesses die im Rahmen einer Bildungsmassnahme oder anderswo erworbene Fähigkeit einer Person, ihre Ressourcen zu organisieren und zu nutzen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Wer kompetent ist, ist in der Lage, Arbeitssituationen erfolgreich zu bewältigen.

¹ BfB Büro für Bildungsfragen AG

Unter Ressourcen verstehen wir

- *Kognitive Fähigkeiten*, die den Gebrauch von Wissen, Theorien und Konzepten einschliessen, aber auch implizites Wissen (tacit knowledge), das durch Erfahrung gewonnen wird
- Fertigkeiten, Know-how, die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich sind, inklusive der Fähigkeit zur Beziehungsaufnahme in beruflichen Situationen (soziale Kompetenz)
- Einstellungen und Werte

Die Kompetenzen in diesem Rahmenlehrplan sind einheitlich wie folgt aufgebaut:

- Titel der Kompetenz
- Allgemeine Beschreibung der Kompetenz unter Angabe des Ziels und mit Hinweisen auf die eingesetzten Mittel und benötigten Ressourcen
- Beschreibung des kompetenten Handelns in Form eines vollständigen Handlungszyklus' (IPRE)

Der vollständige Handlungszyklus (IPRE) ist in vier Schritte unterteilt, die das erfolgreiche Bewältigen einer Arbeitssituation aufzeigen (siehe Abbildung 2):

- 1. *Sich informieren:*** Hier geht es um die Informationsaufnahme, um in Berücksichtigung der Rahmenbedingungen eine Aufgabe zu erfüllen.
- 2. *Planen / Entscheiden:*** Auf Basis der gesammelten Informationen wird das weitere Vorgehen geplant oder ein Entscheid gefällt. Es geht hier um die Handlungsvorbereitung und Entscheidung für beispielsweise eine Variante, den entsprechenden Handlungszeitpunkt, usw.
- 3. *Realisieren:*** Hier geht es um die Umsetzung der geplanten Handlung, respektive die Ausführung eines Verhaltens / einer Handlung.
- 4. *Evaluieren:*** Als letzter Schritt wird die Wirkung der ausgeführten Handlung überprüft, und die Handlung in gegebenem Fall korrigiert. Das Evaluieren fällt mit dem ersten Schritt des Handlungszyklus' (Sich informieren) zusammen, da - um eine neue Handlung einzuleiten - hier erneut Informationen gesammelt werden und der Handlungszyklus bei Korrekturbedarf wieder von vorne beginnt.



Abbildung 2: Vier Schritte des vollständigen Handlungszyklus' (IPRE), Quelle: BfB

Anforderungsniveau

Das Anforderungsniveau wird im Arbeitsfeld und Kontext, in den Arbeitsprozessen und insbesondere in den Kompetenzen beschrieben.

Das Anforderungsniveau von Förster/innen wird u. a. beschrieben durch:

- den Grad ihrer Selbständigkeit.
- die Verantwortung, die sie tragen.
- die Tragweite ihrer Entscheide.
- die personelle Führungsverantwortung.
- den Koordinationsbedarf mit anderen Bereichen (Interdisziplinarität).
- den Grad der Unsicherheit der Ausgangslage einer Arbeitssituation .
- die Dynamik der Arbeitssituation, bzw. die Häufigkeit der erforderlichen Neu-einschätzungen, die diese Dynamik mit sich bringt.

2 Positionierung

Förster/innen sind Fach- und Führungskräfte und werden in der Schweiz auf dem nicht universitären tertiären Niveau, auf der Stufe der „höheren Berufsbildung“ ausgebildet. Was heisst das?

Die Ausbildung ist praxisorientiert und erfolgt sehr nahe am Arbeitsmarkt. In der höheren Fachschule erhalten die Försterstudent/innen das nötige theoretische Rüstzeug. In einem längeren betrieblichen Praktikumsteil sowie in Vertiefungen, Übungen und Projekten wenden sie dieses Wissen an und lernen es umzusetzen. Praktische Anliegen der Arbeitgeber und der übrigen Sozialpartner und der Forschung fliessen laufend in den Studiengang ein.

Förster/innen arbeiten als Fachpersonen einer Vollzugsbehörde, als leitende Angestellte einer *Waldeigentümerin* eines *Waldeigentümers* oder als selbständige Unternehmer/innen. Sie sind dabei vor allem als aktive Umsetzer im Wald und in waldnahen Bereichen tätig. Förster/innen kommen aus der forstlichen Praxis und werden nach ihrer Ausbildung in aller Regel wieder dort tätig. Sie kennen sich im Wald sehr gut aus und sind nahe bei ihren Leuten und den übrigen Anspruchsgruppen des Waldes.

Dank ihren fachlichen und menschlichen Kompetenzen können Förster/innen nach ihrer Ausbildung berufliche Alltagssituationen und Herausforderungen bewältigen und gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden oder Dritten, z. B. Unternehmungen, die Betriebsziele erreichen.

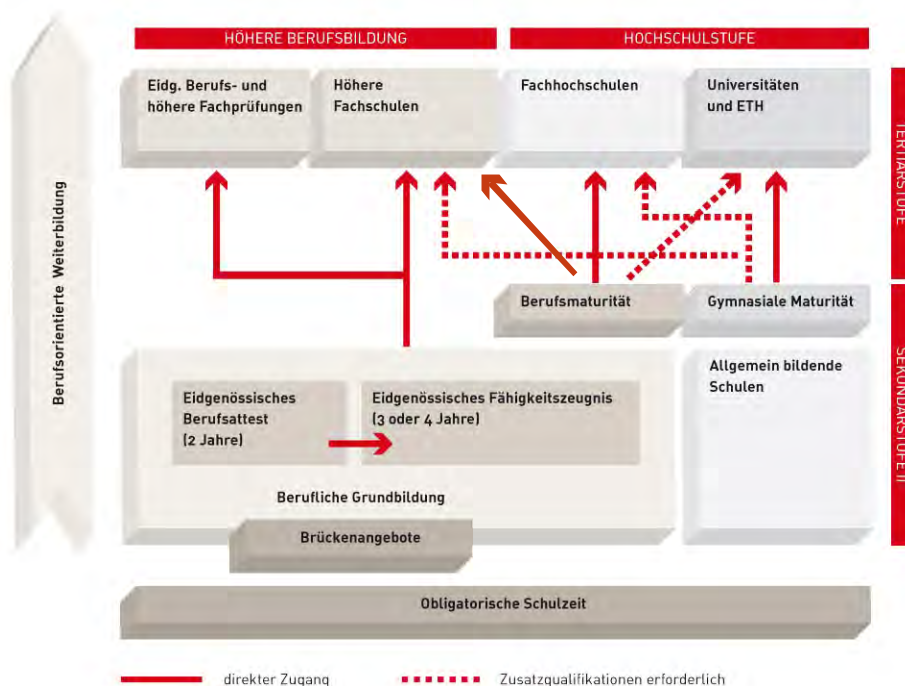


Abbildung 3: Bildungssystematik. Quelle: BBT

2.1 Zugangsmöglichkeiten

Die Ausbildung zur dipl. Försterin / zum dipl. Förster HF baut auf einem Abschluss auf Sekundarstufe II (mindestens eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ)) auf (vgl. Abbildung 3 sowie Kapitel 4).

2.2 Anschlussmöglichkeiten

Gemäss Art. 9 Abs. 2 BBG werden erworbene Praxiserfahrung und Bildung bei Weiterbildungen angemessen angerechnet.

Übergänge an die Fachhochschule – zum Beispiel zum Studiengang Forstwirtschaft mit Bachelor-Abschluss – sind möglich. Schweizweite institutionalisierte Anschlussmöglichkeiten bestehen aber noch nicht. Die Bedingungen sind in den Bestimmungen der einzelnen Fachhochschulen geregelt und sind nicht einheitlich.

Als Weiterbildungsmöglichkeit für dipl. Förster/innen HF gibt es zum Beispiel den einjährigen, berufsbegleitenden Lehrgang „Ranger mit Diplom BZW Lyss“.

2.3 Titel des Berufes

Der erfolgreiche Abschluss des Bildungsganges nach vorliegendem Rahmenlehrplan führt zu folgendem Berufstitel² in Deutsch, Französisch und Italienisch:

dipl. Försterin HF / dipl. Förster HF

forestière diplômée ES / forestier diplômé ES

forestale dipl. SSS / forestale dipl. SSS

Als Berufstitel in Englisch wird vom BBT empfohlen:

Qualified Forester with College of PET Degree

² Der Titel entspricht Art 1 Abs 3 Anhang 2 MiVo und Art 15 MiVo.

3 Berufsprofil und die zu erreichenden Kompetenzen

3.1 Arbeitsfeld und Kontext

Wälder sind komplexe Ökosysteme und Lebensraum für viele Pflanzen- und Tierarten. Förster/innen sind vielseitige Fach- und Führungskräfte, die sich als Praktiker/innen im Wald sehr gut auskennen. Ihre Fähigkeiten liegen besonders bei der aktiven Umsetzung im Wald. Sie sind zum Nutzen von Wald und Mensch als Betriebsleiter/innen, als Unternehmer/in oder als Fachpersonen für waldspezifische und waldnahe Fragen und für den Vollzug des Waldgesetzes tätig. Dabei berücksichtigen sie die Nachhaltigkeit aller *Waldfunktionen*. Ihre Tätigkeit setzt besonders Freude an der Natur, die Fähigkeit zur Vernetzung und langfristiges Denken und Handeln voraus. Das Tätigkeitsgebiet von Förster/innen ist komplexer und dynamischer geworden und stellt hohe Anforderungen an erfolgreiche Fachpersonen. Die Vielfalt der Akteurinnen und Akteure sowie Anspruchsgruppen erfordert zudem ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten.

Förster/innen leiten *Forstreviere*, öffentliche und private Forstbetriebe oder Unternehmen im Sinne ihrer Arbeitgeber/innen. Als Betriebsleiter/innen sind sie für die fachliche, betriebswirtschaftliche und personelle Führung zuständig. Sie entwickeln in Zusammenarbeit mit den *Waldeigentümern/innen* einen *Unternehmensplan* und setzen diesen um. Wirtschaftlichkeit, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Personalführung und rationeller Einsatz der Arbeitsmittel sind dabei genauso wichtig wie die Erfüllung unterschiedlicher Ansprüche an den Wald. Die Komplexität und Vielfältigkeit dieser Aufgabe erfordern Umsicht, vernetztes Denken sowie Kommunikations- und Verhandlungsgeschick. Förster/innen brauchen ebenfalls ein hohes Mass an Selbständigkeit und Eigenverantwortung. Sie agieren in der Regel im Spannungsfeld sich widersprechender Interessen.

Hauptaufgaben

Die Waldbewirtschaftung in der Schweiz orientiert sich seit Ende des 19. Jahrhunderts am Grundsatz der Nachhaltigkeit und des naturnahen Waldbaus. Die lange Tradition des schweizerischen *Waldbaus* und der nachhaltigen Waldbewirtschaftung finden international hohe Anerkennung und Wertschätzung. Heute und morgen bewegen sich Förster/innen innerhalb des Dreiecks der nachhaltigen Entwicklung (Ökonomie, Ökologie und Soziales) und arbeiten typischerweise im Rahmen der vier wichtigsten *Waldleistungen*:

1. Holzproduktion
2. Erhaltung und Förderung der *Biodiversität*
3. Schutz vor *Naturgefahren*
4. Beiträge an die *Wohlfahrt* (Erholung usw.)

Im Rahmen der *Holzproduktion* sind Förster/innen aufgrund der Vorgaben der *Waldeigentümer/innen* verantwortlich für eine wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Waldbewirtschaftung. Sie entscheiden welche Bestände aufgelichtet oder verjüngt, und welche Bäume gefällt werden. Förster/innen organisieren die Holzschläge, bestimmen die angepassten Holzerntemethoden und koordinieren die Bereitstellung

des geernteten Holzes für die Weiterverarbeitung. Die Sicherheit von Mitarbeitenden und Dritten hat bei diesen risikoreichen Arbeiten einen hohen Stellenwert.

Förster/innen gestalten und pflegen mit einem naturnahen und standortgerechten *Waldbau* den Wald von morgen. Sie sorgen für die Vielfalt von Flora, Fauna und Lebensräumen (*Biodiversität*) und für den Umwelt- und Naturschutz, im Besonderen auch für den Bodenschutz, in ihrem Verantwortungsbereich.

Je nach Lage, Funktion und Topografie des Gebietes steht der *Schutz vor Naturgefahren* im Vordergrund. In diesem Fall beschäftigen sich Förster/innen mit *Schutzwaldpflege* sowie mit der Planung und Ausführung (Bauleitung) baulicher Massnahmen wie Hangsicherungen sowie Bach- und Lawinenverbauungen. Damit sollen die Folgen möglicher Naturereignisse wie Lawinen, Erdbeben oder Überschwemmungen möglichst verhindert oder minimiert werden.

Wälder dienen der Bevölkerung mit zahlreichen *Wohlfahrtsleistungen*. Zum Beispiel zur Erholung oder zur Ausübung von Freizeittätigkeiten. Durch die Arbeit der Förster/innen werden solche Leistungen und Aktivitäten gefördert oder erst recht ermöglicht.

Bei ihrer Arbeit berücksichtigen Förster/innen immer alle vier *Waldleistungen* respektive *Waldfunktionen*. Je nach Region oder gesellschaftlichen Ansprüchen können einzelne *Waldleistungen* – zum Beispiel der Schutz vor *Naturgefahren* im Bergwald – im Vordergrund stehen.

Bei den anfallenden Holzernte-, *Waldpflege*- und Bauarbeiten kalkulieren Förster/innen die Kosten. Sie bestimmen die zweckmässigen Arbeitsverfahren, organisieren die Arbeiten, planen und leiten den Einsatz von Mitarbeitenden und Maschinen und sorgen dafür, dass die Arbeiten effizient, fachgerecht und sicher ausgeführt werden. Bei Bedarf ziehen sie private Unternehmen bei oder realisieren die Arbeiten mit ihrem Team.

Je nach Anstellung sind Förster/innen auch für die hoheitliche Aufsicht (Beratung und Überwachung der Einhaltung nationaler und kantonaler Gesetzesvorschriften) zuständig. Sie überwachen den Zustand des Ökosystems Wald hinsichtlich Umwelteinflüssen, Naturereignissen oder menschlichen Einwirkungen und handeln gegebenenfalls mit geeigneten Massnahmen.

Berufliche Funktionen und zukünftige Entwicklungen

Die Aufgaben von Förster/innen werden durch den wirtschaftlichen Strukturwandel, durch Interessenskonflikte (verschiedenartige Ansprüche an den Wald) und aufgrund von neuen Herausforderungen (Klimawandel, Naturkatastrophen, steigende Nachfrage nach *Waldleistungen*) anspruchsvoller. Als Leiter/innen eines Forstbetriebes vertreten Förster/innen die Interessen der *Waldeigentümer/innen*. Als Mitarbeitende des Forstdienstes sind Förster/innen häufig in der Rolle des Vermittlers zwischen *Waldeigentümer/innen*, Behörden und der Öffentlichkeit. In beiden Funktionen pflegen sie Kontakte zu politischen Instanzen und Interessensgruppen wie Umweltorganisationen, Tourismusangebietern und arbeiten interdisziplinär mit anderen Berufsgruppen wie zum Beispiel Jäger/innen, Jagdaufseher/innen, Wildhüter/innen, Biolog/innen und Ornitholog/innen zusammen.

Förster/innen beraten, führen Gespräche und Verhandlungen und betreiben aktiv

Öffentlichkeitsarbeit. Sie halten Vorträge, leiten Exkursionen, gestalten waldpädagogische Programme oder Waldlehrpfade. Sie sind aber auch Partner von Forschung und Politik, wenn es um Wissenstransfer oder Umfragen zum Waldzustand geht. Um diese vielfältigen Aufgaben erfolgreich zu bewältigen, brauchen Förster/innen ausgeprägte Sozialkompetenzen.

Neue Tätigkeitsbereiche finden Förster/innen nicht nur im Wald, sondern auch in waldnahen Bereichen, sei es als Inhaber eines eigenen Unternehmens, als Führungskraft oder Beratungsperson in der Holzverarbeitungsbranche, in Verwaltungen, Planungsbüros, Verbänden oder Umweltorganisationen oder als Leiter/in von Kommunalbetrieben.

Förster/innen müssen künftig vermehrt den Spagat schaffen zwischen langfristig ausgelegtem Denken, Planen und Handeln und der erfolgreichen Bewältigung von unvorhergesehenen Ereignissen. Dabei müssen sie immer wieder in der Lage sein, sich flexibel an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen und sich und ihren Betrieb neu auszurichten.

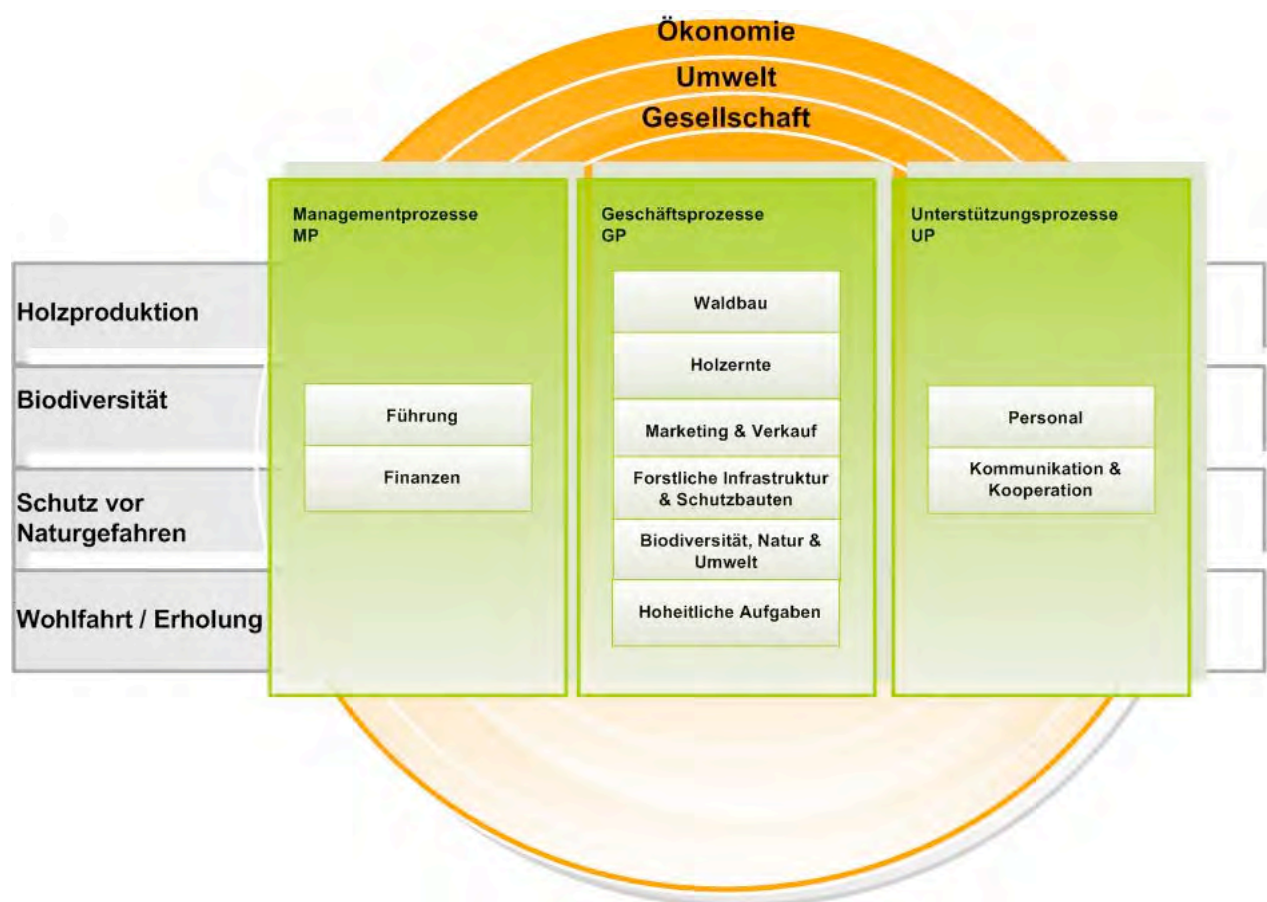
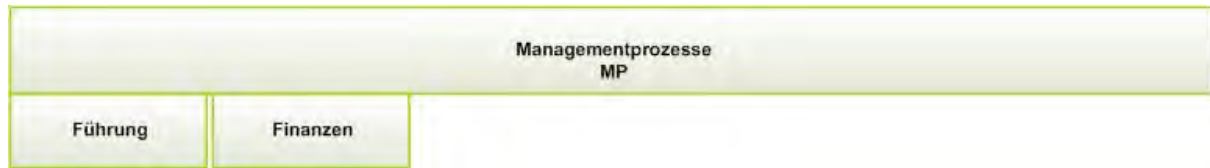


Abbildung 4: Das Berufsprofil von Förster/innen bewegt sich im Umfeld der nachhaltigen Entwicklung (oranjer Bereich oben) und der vier Waldleistungen (grauer Bereich links). Die Arbeitsprozesse gliedern sich nach dem St. Galler Management-Modell (grüner Bereich, Mitte).

3.2 Arbeitsprozesse und die zu erreichenden Kompetenzen im Überblick

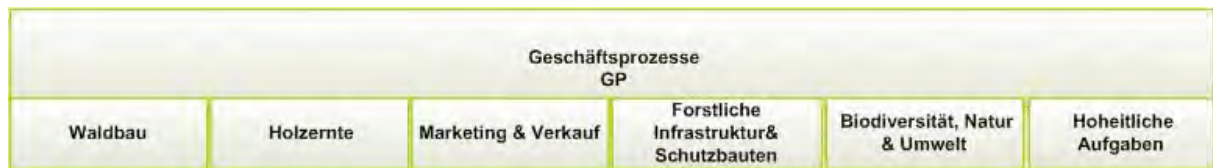


Arbeitsprozess 1: Führung

- 1.1 Unternehmenspolitik und Betriebsorganisation
- 1.2 Betriebsplanung
- 1.3 Operative Führung
- 1.4 Projektmanagement
- 1.5 Qualitätsentwicklung
- 1.6 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 1.7 Waldentwicklungsplanung, Raumplanung

Arbeitsprozess 2: Finanzen

- 2.1 Finanz- und Rechnungswesen
- 2.2 Finanzen und Investitionen



Arbeitsprozess 3: Waldbau

- 3.1 Beurteilung von Waldstandorten und Sonderstandorten
- 3.2 Walderfassung
- 3.3 Waldbauliche Planung
- 3.4 Waldpflege

Arbeitsprozess 4: Holzernte

- 4.1 Planung Holzernte
- 4.2 Schlagorganisation und Holzernteverfahren
- 4.3 Holzbereitstellung

Arbeitsprozess 5: Marketing und Verkauf

- 5.1 Marketing
- 5.2 Auftragswesen
- 5.3 Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen

Arbeitsprozess 6: Forstliche Infrastruktur und Schutzbauten

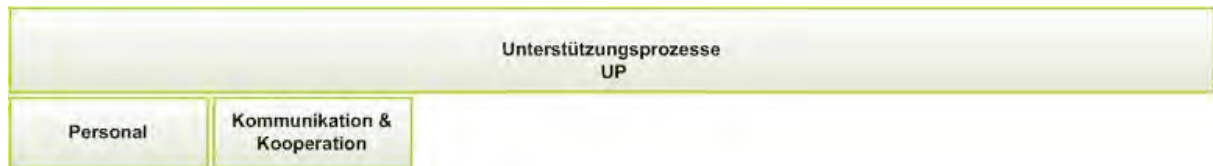
- 6.1 Walderschliessung
- 6.2 Planung, Ausführung und Leitung von baulichen Massnahmen
- 6.3 Kontrolle und Unterhalt forstlicher Infrastrukturen
- 6.4 Schutzmassnahmen gegen Naturgefahren

Arbeitsprozess 7: Biodiversität, Natur und Umwelt

- 7.1 Erhalt und Förderung der Biodiversität
- 7.2 Forstschutz
- 7.3 Natur- und Landschaftsschutz

Arbeitsprozess 8: Hoheitliche Aufgaben

- 8.1 Umsetzung hoheitlicher Aufgaben
- 8.2 Beratung der Waldeigentümer/innen



Arbeitsprozess 9: Personal

- 9.1 Personalselektion und -entwicklung und Nachwuchsförderung
- 9.2 Personalführung
- 9.3 Selbstkompetenz und -entwicklung

Arbeitsprozess 10: Kommunikation und Kooperation

- 10.1 Öffentlichkeitsarbeit, Waldpädagogik
- 10.2 Kooperation mit anderen Berufs- und Interessensgruppen

3.3 Arbeitsprozesse und Kompetenzen

Da der grösste Teil der Förster/innen als Revierförster/innen und Betriebsleiter/innen arbeiten, wurde das Kompetenzprofil aus dieser Sicht beschrieben. Für Förster/innen an anderen Arbeitsorten, z. B. in Verwaltungen, kann die Gewichtung der Kompetenzen anders sein, doch wenn ein/e Förster/in die beschriebenen Kompetenzen erreicht hat, kann er / sie ebenfalls die Aufgaben an diesen Arbeitsorten erfüllen.

Arbeitsprozess 1:

Führung

Nach Vorgaben der *Waldeigentümer/innen* wirken Förster/innen als Betriebsleiter/innen bei der strategischen Entwicklung (Leitbild, *Unternehmenspolitik*) ihres Forstbetriebs mit und erarbeiten den Betriebsplan. Sie führen den Betrieb operativ selbstständig und tragen gegenüber den *Waldeigentümer/innen* oder dem *Forstunternehmen* Ergebnisverantwortung.

Die / der Förster/in wirkt bei der behördenverbindlichen *Waldentwicklungsplanung* mit.

Sie/er sichert und entwickelt selbstständig die Qualität der eigenen Leistungen und jener des Betriebes.

Sie/er sichert und entwickelt selbstständig die Nachhaltigkeit, die Arbeitssicherheit und das Controlling in der Unternehmung und deren Leistungen.

Sie/er leitet Projekte oder führt sie selber durch.

Wo nichts anderes erwähnt wird, arbeiten Förster/innen überwiegend und weitgehend selbstständig und sind mit den entsprechenden Freiheiten oft auf sich selbst angewiesen. Deshalb ist die Kompetenz 9.3 (Selbstkompetenz und -entwicklung von hoher Bedeutung).

1.1 Unternehmenspolitik und Betriebsorganisation

Förster/innen setzen Instrumente der *Unternehmenspolitik* ein. Dabei berücksichtigen sie nationale und internationale Entwicklungen. Sie erarbeiten eine zweckmässige Betriebsstruktur und Betriebsorganisation. Die / der Förster/in:

- Analysiert das Unternehmensumfeld (Ausgangslage, z. B. Marktchancen, Kunden, Mitarbeiter usw.). Verschafft sich Klarheit über Ziele und Instrumente der *Unternehmenspolitik* und der Betriebsorganisation.
- Wählt die geeigneten Instrumente der *Unternehmenspolitik* und der Betriebsorganisation. Positioniert sich im Markt und entscheidet sich für Schwerpunkte der Geschäftsfelder. Wählt dazu die geeignete Strategie.
- Setzt die Instrumente der *Unternehmenspolitik* unter Berücksichtigung des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeldes ein. Schafft eine zweckmässige Betriebsstruktur und Betriebsorganisation.
- Kontrolliert, ob die Instrumente der *Unternehmenspolitik* und die Betriebsorganisation zum Ziel führen.

1.2 Betriebsplanung

Förster/innen leiten aus den strategischen Zielen der Unternehmung, dem Waldentwicklungsplan und der *waldbaulichen* Planung zusammen mit den *Waldeigentümer/innen* einen Betriebsplan ab, der Führungsmittel und Controllinginstrumente enthält. Die / der Förster/in:

- Verschafft sich die notwendigen Informationen und einen Überblick über Rahmenbedingungen und Umfeld des Betriebes.
- Plant Umfang, Inhalte, Zeitrahmen und Budget des *Betriebsplans*.
- Formuliert zusammen mit der / dem Eigentümer/in Ziele mit Prioritäten, Massnahmen und terminiert die Umsetzung.
- Überprüft, ob die vorgeschlagenen Massnahmen plausibel und umsetzbar sind. Kontrolliert laufend, ob der Betriebsplan noch aktuell ist.

1.3 Operative Führung

Förster/innen führen den Betrieb operativ und erarbeiten und benutzen dazu geeignete Führungsinstrumente. Sie erledigen Verwaltungsaufgaben zuverlässig, effizient und rationell. Die / der Förster/in:

- Beschafft sich die relevanten Informationen für die operative Führung (Betriebsplan, Budget, Marktlage usw.) und Verwaltung. Informiert sich über die aktuellen Führungs- und Planungsinstrumente.
- Prüft, wie Verwaltungsaufgaben (Administration, Berichte und Meldungen für die Öffentlichkeit, Forschung, Politik und Behörden und Statistiken) zuverlässig, effizient und rationell ausgeführt werden können. Entscheidet sich für die zielführenden Planungsinstrumente.
- Führt den Betrieb operativ unter Berücksichtigung organisatorischer Erfordernisse und ökonomischer Überlegungen. Sie/er erarbeitet und benutzt dazu Planungsinstrumente wie Jahres-, Monats-, Wochen- und/oder Tagespläne. Erledigt die Verwaltungsaufgaben.
- Reflektiert seine operative Führung und Verwaltungstätigkeit. Überprüft, ob die Planungen umsetzbar sind und korrigiert diese gegebenenfalls.

1.4 Projektmanagement

Förster/innen initiieren, planen, realisieren, leiten und überwachen Projekte. Sie evaluieren den Prozess und das Ergebnis. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über Ausgangslage (Bedürfnis, Nachfrage, Projektidee), die Rahmenbedingungen (Vorgaben, Termine, Besonderheiten), die Ressourcen (finanziell, zeitlich, personell) sowie über das gewünschte Endprodukt.
- Legt die Projektziele fest. Führt das Variantenstudium durch (Wirkung, Kosten, Terminierung). Legt den Projektablauf fest (Meilensteine, Terminierung) sowie die Verantwortlichkeiten (Personen) fest. Erarbeitet eine Projektbeschreibung sowie allenfalls die notwendigen Unterlagen für die Ausschreibung der Arbeiten.
- Startet das Projekt und leitet es oder führt es selbst durch. Überwacht das Projekt, dokumentiert den Projektfortschritt und kontrolliert, ob die Planung (Zeit, Budget) und die Qualitätsanforderungen eingehalten werden. Leitet allenfalls Korrekturmaßnahmen ein.
- Evaluiert das Projekt mit den relevanten Personen und reflektiert das eigene Projektmanagement.

1.5 Qualitätsentwicklung

Förster/innen legen Qualitätsziele fest und richten ihre Tätigkeit (z. B. die Betriebsführung) darauf aus. Sie überprüfen anhand von Qualitätsstandards regelmässig den Ist-Zustand und vergleichen ihn mit dem Soll-Zustand. Bei Bedarf setzen sie Massnahmen zur Qualitätsentwicklung um. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über Qualitätsanforderungen und -standards sowie den Qualitätsstand im eigenen Betrieb und in Nachbarbetrieben (Benchmarking).
- Legt Zielgrössen und Werte fest (Kennzahlen). Vergleicht den Ist- mit dem Soll-Zustand. Prüft verschiedene Umsetzungsvarianten (z. B. Zertifizierungsformen). Entscheidet sich für die Umsetzung geeigneter Massnahmen.
- Setzt die geeigneten Massnahmen zur Qualitätsentwicklung um (z. B. Arbeitssicherheit, Leistungen, Natur- und Umweltschutz).
- Überprüft, ob die Ziele und Werte realistisch festgelegt wurden, ob die richtigen Massnahmen getroffen sind und passt diese gegebenenfalls an.

1.6 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

-
- Förster/innen fördern die Arbeitssicherheit, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Sie entwickeln in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber ein *Sicherheitskonzept*. Sie besorgen dessen Umsetzung und entwickeln das Sicherheitsmanagement laufend weiter. Die / der Förster/in:
- Informiert sich über die Gefahren und Risiken im Betrieb und beschafft sich sämtliche Informationen und Grundlagen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit, die dem neusten Stand der Technik und den gesetzlichen Vorgaben entsprechen.
- Analysiert die Gefahren und Risiken im Betrieb und erstellt ein darauf aufbauendes *Sicherheitskonzept* (Gesundheit und Sicherheit Mitarbeiter, Sicherheit Sachwerte und Drittpersonen).
- Setzt das Konzept mit geeigneten Massnahmen um und berücksichtigt dabei die Zumutbarkeit für Betrieb und Mitarbeitende. Regelt insbesondere die Zuständigkeiten und Kompetenzen, die Weiterbildung und die *Notfallorganisation*. Überwacht bei allen Arbeiten die Einhaltung der Massnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit durch die Mitarbeiter des Betriebes. Führt regelmässig Sicherheitsinspektionen durch und ergreift entsprechende Massnahmen. Überprüft Indikatoren wie Unfallhäufigkeit, Kosten und Abwesenheitskontrolle.
- Überprüft, ob alle Gefahren und Risiken berücksichtigt wurden, ob die getroffenen Massnahmen und insbesondere die Notfallorganisation geeignet sind.

1.7 Waldentwicklungsplanung, Raumplanung

Förster/innen arbeiten bei Waldentwicklungsplänen mit und vertreten die Interessen der *Waldeigentümer/innen*. Bei der Planung erkennen sie die Funktionen und Wirkungen des Waldes und berücksichtigen sie. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über die Ansprüche der *Waldeigentümer/innen* und Nutzergruppen, über die gesetzlichen und politischen Rahmenbedingungen sowie über Funktionen und Wirkungen der Waldbestände.
- Wägt die verschiedenen Ansprüche miteinander ab und prüft Lösungsvarianten.
- Arbeitet bei der Erarbeitung des Waldentwicklungsplanes mit und zeigt Nutzungskonflikte im eigenen Gebiet auf. Vertritt die Anliegen der *Waldeigentümer/innen* und einer nachhaltigen Waldbewirtschaftung.
- Überprüft ob die Nutzungskonflikte mit anderen Nutzergruppen aufgezeigt und die Anliegen des Waldes und der nachhaltigen Waldbewirtschaftung eingeflossen und angemessen berücksichtigt worden sind.

Arbeitsprozess 2: Finanzen

Förster/innen sind in eigener Verantwortung für die finanzielle Führung des Betriebes zuständig. Dazu wenden sie Kenntnisse des Finanz- und Rechnungswesens an, erstellen das Betriebsbudget, beschaffen und investieren Finanzmittel.

2.1 Finanz- und Rechnungswesen

Förster/innen interpretieren und beurteilen die laufende Rechnung sowie Zwischen- und Jahresabschlüsse für die Unternehmensentwicklung. Die / der Förster/in:

- Beschafft sich Informationen über die Methoden und Instrumente zur Interpretation und Beurteilung der laufenden Rechnung sowie des Zwischen- oder des Jahresabschlusses (z. B. Finanzkennzahlen, Budgetvergleich).
- Entscheidet sich für die geeigneten Methoden und Instrumente zur Interpretation und Beurteilung.
- Interpretiert und beurteilt die laufende Rechnung und die Kennzahlen, wertet sie aus und setzt entsprechende Massnahmen um. Ist verantwortlich für eine transparente und nachvollziehbare Abrechnung nach gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben.
- Überprüft die Zweckmässigkeit der ausgewählten Methoden und Instrumente zur Interpretation und Beurteilung und passt sie gegebenenfalls an.

2.2 Finanzen und Investitionen

Förster/innen erstellen für ihren Betrieb das Budget. Sie erstellen Investitionspläne und sorgen für ausreichende Finanzmittel, um die Liquidität zu gewährleisten. Sie führen die Budgetkontrolle durch. Die / der Förster/in:

- Beschafft sich alle relevanten Informationen für das Budget und die Budgetkontrolle (z. B. über Finanzen, Liquidität, Finanzstrategie). Klärt ab, welche Anschaffungen getätigt werden sollen.
- Setzt die budgetrelevanten Informationen in Beziehung mit den Betriebsstrukturen und der Betriebsstrategie (Betriebskosten). Stellt die Informationen über verfügbare Mittel und notwendige Anschaffungen zueinander in Bezug. Vergleicht die Ist- mit den Soll-Daten und legt Prioritäten fest.
- Erstellt das Budget (ordentliche Betriebskosten und Investitionen) und die Liquiditätsplanung für seinen Betrieb als Entscheidungsgrundlage für die / den *Waldeigentümer/in*. Aufgrund des genehmigten Budgets legt sie/er gemeinsam mit der / dem *Waldeigentümer/in* fest, welche Investitionen und zu welchem Zeitpunkt getätigt werden. Vergleicht laufend die Zahlen der Buchhaltung mit dem Budget (Ist-Soll-Vergleich) und beurteilt die Zielerreichung bzw. Wirtschaftlichkeit.
- Überprüft das Budget auf Umsetzbarkeit und Korrektheit. Überprüft, ob die Investitionen gerechtfertigt sind. Überprüft, ob die Ergebnisse der Budgetkontrolle plausibel sind. Beurteilt die Tauglichkeit der eingesetzten Instrumente für die Budgetkontrolle.

Arbeitsprozess 3: Waldbau

Förster/innen gestalten und bewirtschaften den Wald im Auftrag der / dem *Waldeigentümer/in* selbstständig. Sie orientieren sich dabei an den Grundsätzen eines nachhaltigen, naturnahen und standortsgerechten *Waldbaus*. Sie erheben die notwendigen Grundlagendaten für die *waldbauliche* Planung und für den Betriebsplan. Sie erkennen und beurteilen die Wald und *Sonderstandorte* und deren Eigenarten. Sie leiten unter Berücksichtigung von Vorrangfunktionen die erforderlichen *waldbaulichen* Massnahmen ab und setzen diese um. Mit der *Holzanzzeichnung* und der Pflege steuern sie die biologische Produktion im Wald. Sie stellen so die Weichen für die Wertholzproduktion sowie für die Leistungen für Schutz, *Wohlfahrt* (Erholungswald) und *Biodiversität* (Naturschutz).

3.1 Beurteilung von Waldstandorten und Sonderstandorten

Förster/innen bestimmen Waldstandorte und beurteilen deren ökologisches und *waldbauliches* Potenzial. Die / der Förster/in:

- Beschafft sich Informationen über die standörtlichen Eigenschaften, ökologische Besonderheiten und *waldbaulichen* Möglichkeiten auf den verschiedenen Waldstandorten.
- Beurteilt Chancen und Risiken von Waldbeständen je nach Standort und Waldfunktion.
- Bestimmt und beurteilt die Wald- und *Sonderstandorte* aufgrund des Bodens und der Zeigerpflanzen.
- Überprüft, ob die Standorte richtig beurteilt wurden

3.2 Walderfassung

Förster/innen erfassen den Bestand (Waldbeschreibung, Bestandesansprache) und den Wert eines Waldes und leiten Bewirtschaftungsmassnahmen ab. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über die bisherige Bewirtschaftung und die zukünftigen Betriebsziele. Verschafft sich einen Überblick über die wichtigsten Kenngrössen für die nachhaltige Waldbewirtschaftung (Betriebsart, Zuwachs, *Hiebsatz*, *Verjüngungsflächen*). Verschafft sich Klarheit über die für den Betrieb notwendigen Daten und die gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie die bestehenden Inventuren auf regionaler (WEP), kantonaler und nationaler Ebene.
- Wählt Art und Umfang der zu erfassenden Informationen (Daten, Genauigkeit, Karten) und plant die Erhebung der Daten sowie deren Nachführung (Aktualisierung).
- Erfasst den aktuellen Zustand des Waldes (Inventur, Vorratsschätzung, *Weiserflächen*, Berechnung des *Hiebsatzes*) und führt die eingriffs-, entwicklungs- oder störungsbedingten Veränderungen laufend oder periodisch nach.
- Überprüft, ob die vorhandenen Daten vollständig und plausibel sind.

3.3 Waldbauliche Planung

Förster/innen planen die mittel- und langfristige Bewirtschaftung und Pflege des Waldes. Die / der Förster/in:

- Verschafft sich einen Überblick über Wirkungen, *Waldfunktionen*, Standortsvoraussetzungen, Entwicklungspotenzial des Waldes und die betriebliche Ausgangslage.
- Beurteilt die verschiedenen Informationen und prüft *waldbauliche* Varianten.
- Legt mittel- und langfristige Walbauziele (*Bestockungsziele*, Betriebsart und -form, langfristige Produktionsziele) fest und erstellt die Nutzungs-, *Verjüngungs-* und Pflegeplanung. Sie/er berücksichtigt dabei die Grundsätze der Nachhaltigkeit und des naturnahen *Waldbaus*.
- Überprüft die *Waldbauziele* und -strategien auf Nachhaltigkeit und Naturnähe und ob sie mit den standörtlichen und betrieblichen Möglichkeiten übereinstimmen.

3.4 Waldpflege

Förster/innen steuern durch *waldbauliche* Massnahmen die Entwicklung des Waldes und seiner Funktionen. Die / der Förster/in :

- Verschafft sich einen Überblick über die *waldbauliche* Planung, den aktuellen Waldzustand, betriebliche Voraussetzungen und die Marktsituation.
- Evaluert verschiedene Varianten *waldbaulicher* Massnahmen hinsichtlich ökologischer und ökonomischer Kriterien und wählt die geeigneten Massnahmen aus.
- Setzt die geplanten Massnahmen mittels Pflegeeingriffen und *Holzanzzeichnung* (Durchforstungen, *Verjüngungen*) um. Dokumentiert die umgesetzten Massnahmen in Plänen und in Datenbanken (Nutzungskontrolle, Pflegekontrolle und Qualitätskontrolle).
- Prüft, ob die Umsetzung der gewählten Massnahmen korrekt durchgeführt und richtig dokumentiert wurde.

Arbeitsprozess 4: Holzernte

Förster/innen legen im Auftrag der *Waldeigentümer/innen* und unter Berücksichtigung der *waldbaulichen* Voraussetzungen, einer nachhaltigen Bewirtschaftung und der Marktsituation die Standorte für die Holzschläge und die Sortimente selbstständig fest.

Sie organisieren die Holzschläge und bestimmen jeweils das ökologisch und ökonomisch geeignetste Holzernteverfahren. Besondere Bedeutung erhalten bei der Holzernte die Arbeitssicherheit und die rationelle Ressourcenzuteilung (Personal, Maschinen) sowie die umweltgerechte und bestandesschonende Vorgehensweise.

4.1 Planung Holzernte

Förster/innen zeichnen das im Laufe des Jahres zu fällende Holz an. Unter Berücksichtigung der Standortvoraussetzungen legen sie das am Besten geeignete Holzernteverfahren fest. Die / der Förster/in:

- Informiert sich anhand des *Betriebsplans* und der *waldbaulichen* Planung in welchen Beständen geerntet werden kann. Informiert sich über Marktsituation und Verfügbarkeit der Einsatzmittel, allenfalls bei Unternehmer/innen.
- Wählt Bestände aus, in denen geerntet werden soll. Überlegt sich Realisierungsvarianten. Legt fest, in welcher Reihenfolge die Holzschläge durchgeführt werden.
- Prüft ökonomisch und ökologisch geeignete Holzernteverfahren und erstellt eine Gefährdungsbeurteilung. Plant das *Feinerschlusskonzept*. Plant bzw. koordiniert den Holzabsatz. Führt die *Holzanzzeichnung* nach *waldbaulichen* Grundsätzen durch. Realisiert eine Grobdisposition der Ressourcen (z. B. Personal, Bringungsmittel, allenfalls Unternehmen, Finanzen).
- Gleicht die geplante Holzschlagmenge anhand des *Betriebsplans* mit dem *Hiebsatz* ab und überprüft, ob das gewählte Verfahren realistisch ist.

4.2 Schlagorganisation und Holzernteverfahren

Förster/innen organisieren den Holzschlag unter Berücksichtigung der Kundenwünsche und der Marktsituation. Sie bestimmen das effektivste Holzernteverfahren und bereiten dessen Umsetzung mit den zuständigen Mitarbeitenden oder Unternehmen vor. Sie überwachen die Ausführung durch die Mitarbeitenden und/oder Unternehmen. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über die Ausgangsdaten (Planung Holzernte, Anzeichnungsprotokoll, Kundenwünsche / Sortimente) und beschafft weitere Informationen (z. B. Offerten von Forstunternehmer/innen).
- Konzipiert und plant den Holzschlag im Detail so, dass er effizient und sicher ausgeführt werden kann. Bestimmt das effektivste Holzernteverfahren unter Berücksichtigung der vorhandenen Gefährdungen. Regelt vertraglich die Leistungen der Unternehmen.
- Führt Holzschläge mit den Mitarbeitenden oder einem Unternehmen sicher aus und/oder begleitet diese. Überwacht den korrekten Einsatz der Arbeitsmittel und die Einhaltung der Sicherheitsregeln.
- Reflektiert die gewählte Schlagorganisation und den Holzschlag und überprüft, ob der Holzschlag bestandesschonend und korrekt durchgeführt worden ist.

4.3 Holzbereitstellung

Förster/innen sorgen für zweckmässige Sortierung und Lagerung des Holzes. Sie messen das Holz ein. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über Marktsituation, Kundenvorgaben und Lagermöglichkeiten.
- Erstellt eine *Sortimentsliste* und entscheidet über Fragen der Sortimentsbereitstellung (z. B. Kund/in, Ort, Termin, Vermessungsart, Lieferbedingungen).
- Sorgt für eine Sortierung gemäss Kundenvorgabe und dafür, dass die Mitarbeitenden das Holz marktkonform und werterhaltend lagern.
- Überprüft, ob die Holzbereitstellung zweckmässig (z. B. termingerecht, an der richtigen Stelle, werterhaltend, gemäss Kundenwünschen) erfolgt ist.

Arbeitsprozess 5: Marketing und Verkauf

Förster/innen streben in eigener Verantwortung eine optimale Wertschöpfung der Holzprodukte und weiterer Leistungen des Waldes und des Betriebes an. Im Sinne dieser Wertschöpfung erledigen Förster/innen Arbeiten für Dritte, indem sie je nach Nachfrage Dienstleistungen oder andere Produkte anbieten. Dabei sind sie auch offen für neue Produkte und Dienstleistungen.

5.1 Marketing

Förster/innen vermarkten Produkte und Dienstleistungen. Sie denken und handeln marktgerichtet und marktgerecht. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über Kundenwünsche, Marktdaten und *Marketingformen*. Vergegenwärtigt sich der Chancen der Produkte und Dienstleistungen sowie der Kooperation mit anderen Betrieben.
- Erarbeitet ein *Marketingkonzept*. Prüft die Zusammenarbeit mit *Marketing-Fachleuten*. Wägt mögliche Varianten unter Berücksichtigung von Zielgruppen, Vorgaben (z. B. Budget) und technischen Möglichkeiten ab.
- Vermarktet Produkte und Dienstleistungen und kooperiert allenfalls mit Nachbarbetrieben und überregionalen Verkaufsorganisationen. Präsentiert die Produkte auf geeignete Weise und führt Verkaufsgespräche.
- Überprüft die Zweckmässigkeit des *Marketingkonzepts* und passt dieses allenfalls an. Reflektiert die Produktpräsentationen und die Verkaufsgespräche.

5.2 Auftragswesen

Förster/innen akquirieren Aufträge. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über Marktsituation und mögliche Absatzkanäle für die eigenen Produkte.
- Nimmt Kontakt mit potentiellen Kund/innen auf oder nimmt erste Informationen bei Kundenanfragen entgegen, um die für die Offertenstellung benötigten Informationen (z. B. Kundenwünsche, aktuelle Kalkulationsgrundlagen) zu erhalten.
- Erstellt eine Erfolg versprechende Offerte. Informiert und berät die potentielle Kundschaft und zeigt ihr den Nutzen auf.
- Reflektiert die Auftragsakquisition.

5.3 Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen

Förster/innen entwickeln forstverwandte Produkte und Dienstleistungen. Die / der Förster/in:

- Informiert sich, welche walddahen Produkte und/oder Dienstleistungen auf dem Markt aktuell und in Zukunft gefragt sind / sein könnten. Verschafft sich einen Überblick über das Potenzial des eigenen Betriebes (Fachwissen, Infrastruktur, usw.).
- Stellt die Produkte und/oder Dienstleistungen in Bezug zu den betrieblichen Möglichkeiten. Wählt die zu entwickelnden Produkte und/oder Dienstleistungen aus.
- Entwickelt in Übereinstimmung mit den betrieblichen Möglichkeiten Produkte und/oder Dienstleistungen. Leitet daraus allfällige Weiterbildungsbedürfnisse für sich und die Mitarbeitenden ab.
- Überprüft, ob sie/er die richtigen Produkte und/oder Dienstleistungen zur Entwicklung ausgewählt hat. Überprüft deren Marktpotenzial; passt die Produktpalette gegebenenfalls an.

Arbeitsprozess 6:

Forstliche Infrastruktur und Schutzbauten

Förster/innen planen, organisieren und leiten den Bau von forstlichen Infrastrukturen wie Waldstrassen für die Waldbewirtschaftung, Hang-, Bach-, Lawinenverbauungen und Gewässerrenaturierungen. Sie halten diese instand und entwickeln sie bei Bedarf weiter. Zum Schutz der Natur, des Menschen und von Gütern vor drohenden *Naturgefahren* oder zur Behebung von Schäden nach Naturereignissen planen und leiten sie weitere bauliche Massnahmen. Je nach Objekt und Situation arbeiten sie dabei selbstständig oder zusammen mit Spezialisten.

6.1 Walderschliessung

Förster/innen analysieren die Erschliessungsbedürfnisse der Waldbewirtschaftung und wirken bei der Planung von Erschliessungskonzepten mit. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über die geplanten Holzschläge, die technischen Möglichkeiten der Holzernteverfahren und über die bestehende Erschliessung.
- Bringt die einzelnen Aspekte in Bezug zueinander.
- Studiert Erschliessungsvarianten und wählt mögliche geeignete Varianten aus, die sie/er der / dem *Waldeigentümer/in* und anderen Stellen vorschlägt. In Zusammenarbeit mit diesen plant sie/er Erschliessungskonzepte. Informiert sich über entsprechende Möglichkeiten und Entwicklungen bei Erschliessungen (z. B. der Bringungsmittel).
- Überprüft, ob sie/er die geeignetste Variante ausgewählt hat und die Bedürfnisse der Waldbewirtschaftung damit gedeckt sind.

6.2 Planung, Ausführung und Leitung von baulichen Massnahmen

Förster/innen leiten die Ausführung von baulichen Massnahmen im Strassenbau, bei Hang-, Bach-, Lawinenverbauungen und in der Gewässerrenaturierung oder beraten und begleiten die Ausführenden. Die / der Förster/in:

- Klärt die Baubedürfnisse ab. Informiert sich über die bestehenden Möglichkeiten und den neusten Stand der Technik sowie Erfahrungen anderer Betriebe.
- Wählt die situationsgerechte Verbauart von einfachen Bauvorhaben. Erstellt den Kostenvoranschlag oder holt Offerten ein. Entscheidet in Absprache mit dem Arbeitgeber über die Vergabe und schliesst die entsprechenden Werkverträge ab. Organisiert die Maschinen, Materialien und weitere Ressourcen für das Bauvorhaben. Sie/er plant und organisiert die Ausführung in Übereinstimmung mit den bautechnischen, betriebswirtschaftlichen, ökologischen und sicherheitstechnischen Anforderungen.
- Leitet das Bauprojekt oder berät und begleitet die Ausführenden während der Realisierung des Bauvorhabens. Stellt die geforderte Qualität während der Ausführung sicher und kontrolliert laufend die Einhaltung der Vorschriften bezüglich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Übergibt das Bauwerk zur Abnahme oder nimmt es ab. Erstellt die Nachkalkulation.
- Reflektiert die Planung, Leitung, Beratung oder Begleitung des Bauprojektes und wertet die Erfahrungen aus.

6.3 Kontrolle und Unterhalt forstlicher Infrastrukturen

Förster/innen kontrollieren und dokumentieren den Zustand der gesamten forstlichen Infrastruktur periodisch und halten sie instand. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über den Zustand der Infrastruktur und deckt bei seinen Kontrollen allfällige Gefährdungen und Mängel auf. Informiert sich über den neusten Stand der Technik zur Instandhaltung forstlicher Infrastrukturen.
- Plant und organisiert in Zusammenarbeit mit Fachleuten die notwendigen Unterhaltsmassnahmen unter Berücksichtigung des Werterhaltes und der Entwicklung der Infrastrukturen.
- Leitet oder überwacht die Ausführung der Unterhalts- oder Instandhaltungsarbeiten. Kontrolliert die Arbeitssicherheit und stellt die qualitative und bautechnische richtige Ausführung sicher.
- Überprüft, ob sie/er die richtigen Unterhaltsmassnahmen ausgewählt hat und der Wert erhalten ist. Reflektiert die Kontrolle und ob sie/er die Unterhalts- resp. Entwicklungsarbeiten angemessen geleitet oder überwacht hat.

6.4 Schutzmassnahmen gegen Naturgefahren

Förster/innen helfen bei der Bewältigung von Naturkatastrophen und bei der Behebung von Schäden mit. Sie planen bei möglichen oder vorliegenden Schutzdefiziten vor *Naturgefahren* geeignete technische Schutzmassnahmen und setzen diese in Zusammenarbeit mit Fachleuten um. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über Gefahren- und Schadenpotenziale von *Naturgefahren* für Menschen, Güter und Biotope. Beurteilt den Schaden bei eingetretenen Naturereignissen. Stellt allfällige Schutzdefizite fest. Dokumentiert die gesammelten Informationen.
- Wählt bei Schutzdefiziten in Zusammenarbeit mit Fachleuten die geeigneten Sofort-, Präventions- oder Schutzmassnahmen aus und organisiert deren Umsetzung.
- Hilft bei der Bewältigung von Naturkatastrophen und bei der Behebung von Schäden mit. Bei Naturereignissen führt sie/er das Ereigniskataster nach. Leitet oder überwacht die Ausführung der geplanten Schutz- oder Korrekturmassnahmen. Kontrolliert laufend die Einhaltung der Vorschriften wie z. B. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- Überprüft, ob mit den gewählten Massnahmen eingetretene Schäden und drohende Gefahren so weit möglich für Menschen, Güter und Biotope vermindert werden kann. Kontrolliert, ob sie/er das Ereigniskataster vollständig und korrekt ausgefüllt hat.

Arbeitsprozess 7: Biodiversität, Natur und Umwelt

Förster/innen erkennen und beurteilen selbstständig ökologisch wertvolle Lebensräume im Wald, am Waldrand und in Feldgehölzen. Sie tragen mit geeigneten Massnahmen zum Schutz, zur Erhaltung und Förderung dieser Lebensräume und zu deren Vernetzung in der Landschaft bei.

Förster/innen erkennen Risiken und Folgen von biotischen und abiotischen Waldschäden. Sie treffen Massnahmen zur Vorbeugung und Beseitigung solcher Schäden aus der belebten und unbelebten Umwelt.

Förster/innen erarbeiten zusammen mit Fachleuten verschiedener Disziplinen Hege-, Natur- und Landschaftsschutzkonzepte und wirken bei deren Umsetzung mit.

7.1 Erhalt und Förderung der Biodiversität

Förster/innen erkennen und beurteilen ökologisch wertvolle Lebensräume im Wald, am Waldrand und in Feldgehölzen. Sie planen in Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten Massnahmen zum Schutz, zur Erhaltung und zur Förderung dieser Lebensräume und der *Biodiversität*. Die / der Förster/in:

- Verschafft sich einen Überblick über die ökologisch wertvollen Lebensräume des eigenen *Reviere*, über deren Zustand sowie über die Zielsetzungen im Bereich *Biodiversität*.
- Prüft in Zusammenarbeit mit zuständigen Fachspezialisten verschiedene Massnahmen und Varianten, um die Lebensräume zu schützen, zu erhalten, zu fördern und untereinander zu vernetzen.
- ~~Erstellt~~ ~~Erstellt~~ ein Ausführungskonzept zur Umsetzung von Förder- und Pflegemassnahmen. Sorgt dafür, dass die gewählten Massnahmen fachgerecht durchgeführt werden und dokumentiert die Umsetzung.
- Prüft, ob die Massnahmen fachgerecht und gemäss den angestrebten Zielen ausgeführt wurden.

7.2 Forstschutz

Förster/innen erkennen biotische und abiotische Schäden im Wald und deren ökologischen und ökonomischen Folgen. Sie planen und realisieren Massnahmen zur Vorbeugung und Beseitigung von Waldschäden. Die / der Förster/in:

- Verschafft sich einen Überblick über allfällige Schutz- und Gefahrenzonen. Informiert sich über die aktuellen Risiken und die generelle Forstschutzsituation.
- Zieht bei der Planung von Holzschlägen und *waldbaulichen* Massnahmen die Risiken für biotische und abiotische Schäden in die Überlegungen ein.
- Leitet rechtzeitig die notwendigen Massnahmen zur Vorbeugung und Beseitigung von Wald- und Holzschäden ein. Pflegt den Kontakt und die aktive Zusammenarbeit mit Wildhut und Jagd und sorgt für die Bereitstellung und Förderung geeigneter Lebensräume für das Wild.
- Prüft, ob die getroffenen Massnahmen fachgerecht und gemäss den Zielen umgesetzt wurden.

7.3 Natur- und Landschaftsschutz

Förster/innen wirken bei der Landschaftsplanung und -gestaltung sowie bei Naturschutzkonzepten mit. Sie beurteilen die unterschiedlichen Nutzungsinteressen und erstellen Konzepte zur Steuerung dieser Interessen und zum Schutz der Natur und Landschaft. Sie wirken bei der operativen Umsetzung der Konzepte mit und stellen die Ausführung der Massnahmen sicher. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über die Rahmenbedingungen der Landschaftsplanung und beschafft sich die vorhandenen Grundlagen (z. B. Pläne, Daten). Informiert sich über die Ansprüche und Aktivitäten von Interessengruppen.
- Wertet die vorhandenen Informationen aus und wägt die unterschiedlichen Interessen gegeneinander ab.
- Arbeitet bei der Landschaftsplanung und -gestaltung mit und vertritt dabei die Anliegen des Waldes und der *Waldeigentümer/innen*. Macht im Rahmen von Konzepten Vorschläge für den Natur- und Landschaftsschutz (z. B. Lenkung der Erholungssuchenden).
- Evaluiert die Wirkung der eigenen Mitarbeit und prüft, ob die Anliegen des Waldes angemessen in die Konzepte oder Planung eingeflossen sind.

Arbeitsprozess 8:

Hoheitliche Aufgaben

Förster/innen vertreten die Interessen des Staates, unterstützen die Umsetzung der walddrelevanten Gesetzgebung und nehmen – sofern sie dafür beauftragt sind – hoheitliche und forstpolizeiliche Aufgaben wahr. Sie beraten und unterstützen im Sinne der Waldgesetzgebung die *Waldeigentümer/innen*.

8.1 Umsetzung hoheitlicher Aufgaben

Förster/innen wirken bei der Um- und Durchsetzung der forstlichen Gesetzgebung mit und nehmen die ihnen vom Staat übertragenen hoheitlichen Aufgaben wahr. Die / der Förster/in :

- Vergewenwärtigt sich alle wichtigen Gesetze, Verordnungen, Kreisschreiben und Reglemente im Zusammenhang mit den hoheitlichen Aufgaben.
- Berücksichtigt die hoheitlichen Aufgaben in der Jahresplanung des Betriebes.
- Setzt die gesetzlichen Auflagen und Bestimmungen konsequent um und durch. Führt Jahresgespräche mit dem kantonalen Forstdienst und anderen Behördenmitgliedern. Pfligt den Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen Vollzugsbehörden.
- Überprüft, ob sie/er die gesetzlichen Auflagen und Bestimmungen umgesetzt hat.

8.2 Beratung der Waldeigentümer/innen

Förster/innen sorgen für eine kompetente Information und Beratung der *Waldeigentümer/innen*. Sie unterstützen so die nachhaltige und gemeinsame Waldbewirtschaftung. Die / der Förster/in :

- Informiert sich über die Besitzverhältnisse und weitere relevante Grundlagen im *Revier* sowie die Erwartungen der *Waldeigentümer/innen*.
- Erstellt die notwendigen *waldbaulichen* Planungsmassnahmen. Überlegt sich, welche Informationen die *Waldeigentümer/innen* in der Beratung brauchen.
- Informiert und berät die *Waldeigentümer/innen* über die Waldbewirtschaftung gemäss den Fragestellungen der *Waldeigentümer/innen*. Nimmt die Anliegen und Interessen der *Waldeigentümer/innen* auf und informiert die übergeordnete Vollzugsbehörde.
- Fragt nach, ob die Erwartungen der *Waldeigentümer/innen* erfüllt sind. Überprüft die Wirkung der eigenen Information und Beratung.

Arbeitsprozess 9: Personal

Förster/innen nutzen die geeigneten Instrumente zur effizienten Organisation und zielorientierten Ausführung der eigenen Aufgaben und jener ihrer Mitarbeitenden. Sie führen das Personal des Betriebes in allen Bereichen so, dass die Unternehmensziele optimal erreicht werden.

Förster/innen fördern die Entwicklung des Personals und beteiligen sich an der Sicherstellung des beruflichen Nachwuchses. Sie bilden sich gezielt weiter.

9.1 Personalselektion, -entwicklung und Nachwuchsförderung

Förster/innen sind für die Umsetzung der mit den *Waldeigentümer/innen* vereinbarten Personalpolitik zuständig und orientieren sich an den betrieblichen und sozialen Erfordernissen. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über den Personalbedarf und die Anforderungen des Betriebes, die Laufbahnabsichten und das Potenzial der Mitarbeitenden sowie die Möglichkeiten zur individuellen Förderung und Teamentwicklung.
- Entwickelt Anforderungsprofile und erstellt den Personalplan.
- Stellt gemäss Anforderungsprofil Mitarbeitende und Lernende ein. Erstellt die entsprechenden Stellenbeschreibungen, führt die Mitarbeitendengespräche und vereinbart Entwicklungs- und Förderungsmassnahmen. Sichert die laufende Weiterbildung des Personals in allen betrieblichen Tätigkeitsbereichen sowie insbesondere für die risikoreichen Arbeiten. Setzt betriebliche Massnahmen zur Nachwuchsförderung um.
- Überprüft die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Kontrolliert, ob die richtigen Entwicklungsmassnahmen getroffen und die richtigen Personen ausgewählt wurden.

9.2 Personalführung

Förster/innen führen ihre Mitarbeitenden zielorientiert mit geeigneten Führungsinstrumenten. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über Stärken / Schwächen der Mitarbeitenden.
- Erstellt die Einsatzpläne aufgrund der individuellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden. Pfl egt einen offenen Informations- und Erfahrungsaustausch mit den Mitarbeitenden. Gestaltet aktiv ein günstiges Arbeitsklima und fördert die Teamentwicklung.
- Führt das Mitarbeitendenteam zielorientiert und nutzt ihre/seine Vorbildfunktion bewusst. Führt Einzel- und Teambesprechungen, macht Erfolgskontrollen und entwickelt daraus Optimierungsmassnahmen.
- Reflektiert die Personalführung.

9.3 Selbstkompetenz und -entwicklung

Förster/innen erkennen Anforderungen und Veränderungen der beruflichen Praxis, können sich und den eigenen Betrieb evaluieren, stellen den eigenen Weiterbildungsbedarf fest und entwickeln die eigenen Kompetenzen durch gezielte Weiterbildung. Die / der Förster/in:

- Reflektiert eigenverantwortlich die aktuelle Situation und beschafft sich im eigenen Umfeld Informationen, die es ihr / ihm erlauben Rückschlüsse bezüglich des Selbst- und Fremdbildes (Stärken und Schwächen) zu ziehen.
- Setzt Ziele und Prioritäten für die eigene persönliche Entwicklung und plant entsprechende Massnahmen.
- Setzt diese Massnahmen zur eigenen Entwicklung (Weiterbildung) und zur besseren Bewältigung von Arbeitssituationen um.
- Überprüft, ob sie/er alle entscheidenden Aspekte beleuchtet hat und reflektiert, ob sie/er die richtigen Massnahmen umgesetzt hat.

Arbeitsprozess 10:

Kommunikation und Kooperation

Förster/innen vertreten die Interessen ihrer Arbeitgeber und jene einer nachhaltigen Entwicklung des Waldes. Durch kompetente und professionelle Kommunikation vermitteln sie zwischen verschiedenen Partnern und der Öffentlichkeit.

10.1 Öffentlichkeitsarbeit, Waldpädagogik

Förster/innen legen in Absprache mit den Vorgesetzten die Kommunikationsziele nach Zielgruppen fest und leisten Öffentlichkeitsarbeit und *Waldpädagogik*. Die / der Förster/in:

-
- Informiert sich über die Bedürfnisse der anzusprechenden Zielgruppen und klärt ab wie sie/er diese adressatengerecht über den Wald und für die Waldbewirtschaftung sensibilisieren kann.
- Erstellt ein Kommunikationskonzept mit zielgruppenspezifischen Botschaften und Massnahmen.
- Setzt die Kommunikationsmassnahmen bei den relevanten Zielgruppen um (Medienarbeit, Rapporte, Berichte, Dokumente, Anlässe, Führungen).
- Fragt nach, ob die Fragen der Zielgruppe beantwortet sind. Überprüft, ob sie/er seine Ziele erreicht hat.

10.2 Kooperation mit anderen Berufs- und Interessensgruppen

Förster/innen entwickeln Partnerschaften und Netzwerke. Sie pflegen Kundenkontakte, führen Verhandlungen und vermitteln zwischen Interessengruppen. Die / der Förster/in:

- Informiert sich über Interessen- und Berufsgruppen sowie potenzielle Partner/innen und Plattformen im wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Umfeld des Betriebes.
- Erstellt ein Konzept zur Nutzung, zum Aufbau und zur Pflege der Kontakte und Plattformen (Ziele, Massnahmen, Prioritäten).
- Nutzt die Plattformen zum Aufbau von Kontakten. Pflegt diese Kontakte, indem sie/er in Berufs- und Interessensverbänden mitwirkt, an Veranstaltungen von Berufs- und Interessengruppen teilnimmt sowie nach Bedarf betriebseigene Events veranstaltet. Dokumentiert den Stand der Kontakte und die Entwicklung des Netzwerks.
- Bewertet anhand der Entwicklung der Kontakte den Nutzen des eigenen Konzepts zur Bildung und Pflege der Netzwerke.

4 Zulassung zur Ausbildung

4.1 Allgemeines

Die nachfolgenden Zulassungsbedingungen basieren auf den gesetzlichen Grundlagen, insbesondere Art. 13 und Anhang 4 (MiVo HF).

Die Bildungsanbieter sind für das Zulassungsverfahren verantwortlich und reglementieren es. Sie regeln Einzelfälle unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen. Das gilt auch für den Eintritt in einen laufenden Studiengang.

4.2 Zulassungsbedingungen

Bedingungen für alle Kandidatinnen / Kandidaten:

Für die Zulassung zu einem Bildungsgang müssen die Kandidatinnen / Kandidaten die folgenden Bedingungen erfüllen:

- *Abschluss auf Sekundarstufe II (eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ, Berufsmatura, gymnasiale Matura, Fachmittelschulabschluss, Handelsmittelschulabschluss, Abschluss IMS F der Integrativen Mittelschule)*
- *Berufserfahrung in einem Forstbetrieb oder Forstunternehmen (siehe unten)*
- *Bestehen einer Eignungsabklärung.*
- *Erfolgreiche Absolvierung der Grundlagenmodule (Kompetenznachweis)³*

Zulassung von Kandidatinnen / Kandidaten mit einschlägiger Grundbildung:

Forstwartinnen und Forstwerte EFZ müssen nach der Grundbildung mindestens 12 Monate Berufserfahrung in einem Forstbetrieb nachweisen und absolvieren eine vereinfachte Eignungsabklärung.

Kandidatinnen und Kandidaten mit einer anderen einschlägigen Grundbildung müssen mindestens 24 Monate Berufserfahrung in einem Forstbetrieb nachweisen und absolvieren eine Eignungsabklärung. Als andere einschlägige Grundbildungen gelten:

- *Gärtnerin / Gärtner (Fachrichtungen: Garten-/Landschaftsbau, Baumschule)*
- *Sägerin Holzindustrie / Säger Holzindustrie*
- *Zimmerin / Zimmermann*
- *Landwirtin / Landwirt*

Zulassung von allen übrigen Kandidatinnen / Kandidaten:

Alle übrigen Kandidatinnen und Kandidaten mit Abschluss auf Sekundarstufe II müssen mindestens drei Jahre Berufserfahrung in einem Forstbetrieb nachweisen und eine vertiefte Eignungsabklärung bestehen.

Bei zur Sekundarstufe II gleichwertigen Qualifikationen entscheiden die Bildungsanbieter über die Aufnahme.

³ Bei den Grundlagenmodulen handelt es sich in der Regel um einwöchige Kurse, die vor dem Bildungsgang berufs begleitend besucht werden. Für den Besuch dieser Module wird der Abschluss als Forstwart EFZ oder eine äquivalente forstliche Berufserfahrung vorausgesetzt.

5 Bildungsorganisation

Der *Lehrplan* basiert auf dem Berufsprofil und den darin beschriebenen Arbeitsprozessen und Kompetenzen (Kapitel 3.3).

Die Ausbildung zur dipl. Försterin HF / zum dipl. Förster kann Vollzeit oder berufsbegleitend absolviert werden und dauert im Gesamten 5'400 Lernstunden⁴. Für Studierende mit einem einschlägigen Fähigkeitszeugnis dauert sie mind. 3'600 Lernstunden. Ein Ausbildungsjahr umfasst im Schnitt 1'800 Lernstunden.

Die berufsbegleitende Ausbildung setzt eine Berufstätigkeit im Forstwesen voraus. Die Berufstätigkeit umfasst mindestens 50%. Die Dauer der berufsbegleitenden Ausbildung ist vom Arbeitspensum der Berufstätigkeit abhängig und dauert mindestens drei Jahre.

Es besteht die Möglichkeit, bereits erbrachte berufliche Leistungen und die Berufstätigkeit bei der Ausbildung anrechnen zu lassen (vgl. dazu Kapitel 5.4).

Die Verbindung von Theorie und Praxis ist von zentraler Bedeutung. Die Ausbildung besteht aus schulischen und praktischen Bildungsteilen. Diese bilden gemeinsam ein Ganzes und gewährleisten den Erwerb und die Vertiefung der beruflichen Kompetenzen.

Die Ausbildung besteht aus folgenden zwei Bildungsteilen:

- *Theoretische Ausbildung in der Schule*
- *Praktische Ausbildung in Forstbetrieben oder Forstunternehmen (Praktika oder Berufstätigkeit)*

Theoretische Ausbildung in der Schule

Diese beinhaltet:

- *Präsenzunterricht*
- *Selbststudium zur Vertiefung der Unterrichtsinhalte; Vorbereitung für Prüfungen*
- *Projekt- und Gruppenarbeiten, Übungen, Exkursionen, Studienreisen*
- *Lernkontrollen, Semesterarbeiten, Diplomarbeit und Qualifikationsverfahren*

Praktische Ausbildung in Forstbetrieben oder Forstunternehmen (Praktika)

Die praktische Ausbildung findet in einem Forstbetrieb oder *Forstunternehmen* statt, der die vorgeschriebenen Anforderungen erfüllt (Kapitel 5.3).

⁴ Der Begriff Lernstunden ist in Art. 42 BBV definiert.

5.1 Bildungsbereiche und ihre zeitlichen Anteile

Nachfolgende Tabellen 1 und 2 weisen die zeitlichen Anteile der Bildungsbereiche aus.

Tabelle 1: Bildungsbereiche und zeitliche Anteile bei Vollzeitausbildung

	Lernstunden ohne einschlägiges EFZ	Lernstunden mit einschlägigem EFZ
<i>Präsenzunterricht</i> sowie Projekt- und Gruppenarbeiten, Übungen, Exkursionen, Studienreise, Grundlagenmodule	1'900	1'900
Selbststudium zur Vertiefung der Unterrichtsinhalte, Vorbereitung Prüfungen	500	500
Lernkontrollen, Semesterarbeiten und Qualifikationsverfahren Prüfungen	300	300
Diplomarbeit	100	100
Betriebliches Praktikum	800	800
Einschlägige Berufserfahrung	1'800	
Total	5'400	3'600

Tabelle 2: Bildungsbereiche und zeitliche Anteile bei berufsbegleitender Ausbildung

	Lernstunden ohne einschlägiges EFZ	Lernstunden mit einschlägigem EFZ
<i>Präsenzunterricht</i> sowie Projekt- und Gruppenarbeiten, Übungen, Exkursionen, Studienreisen	2'020 – 2'320	1'500 – 1'800
Selbststudium	1'300 – 1'600	380 – 680
Lernkontrollen, Semesterarbeiten und <i>Qualifikationsverfahren</i> Prüfungen	300	300
Diplomarbeit	100	100
Berufstätigkeit	1'080	720
Total	5'400	3'600

Die Schule legt fest, wie die Arbeitsprozesse zeitlich aufgeteilt und die geforderten Lernstunden erreicht werden. Die Schule orientiert sich dabei an der Gewichtung, wie sie in Tabelle 3 aufgeführt wird.

Tabelle 3: Gewichtung der Arbeitsprozesse

Bildungsbereich (Arbeitsprozesse)	Gewichtung in Prozenten	Bildungsgang mit 3600 Lernstunden	Bildungsgang mit 5400 Lernstunden
Managementprozesse	20-30%	ca. 900	ca. 1350
Geschäftsprozesse	40-60%	ca. 1800	ca. 2700
Unterstützungsprozesse	20-30%	ca. 900	ca. 1350

5.2 Koordination von schulischen und praktischen Bildungsteilen

Die schulische und praktische Ausbildung bildet gemeinsam ein Ganzes und gewährleistet den Erwerb und die Vertiefung der Kompetenzen. Die Praxisausbildung ist konstituierender und qualifizierender Bestandteil der Gesamtbildung. Dementsprechend ist die Praktikumsbeurteilung *promotionsrelevant* ist. Einstellung, Werte und Sozialkompetenz der Praktikantinnen und Praktikanten werden bei der Bewertung besonders gewichtet. Praktika im Ausland fördern die interkulturelle Kompetenz. Die praktische Ausbildung ist mit der schulischen Ausbildung sinnvoll koordiniert.

Die praktische Ausbildung dauert mindestens 20 Wochen ohne Ferien, wobei mindestens ein Praktikum ununterbrochen acht Wochen dauern muss.

Die Schule legt mit den Forstbetrieben oder *Forstunternehmen* die Anforderungen und Bedingungen für die praktische Ausbildung in einem Praktikumsreglement fest (Art. 10 Abs. 1 MiVo HF).

Dieses Reglement enthält auch die Bedingungen der praktischen Ausbildung in einem Forstbetrieb oder *Forstunternehmen* sowie die Vorgaben für einen *Praktikumslehrplan*. Die detaillierte Ausarbeitung dieses *Praktikumslehrplans* und des Praktikumsprogramms ist Aufgabe der Forstbetriebe oder *Forstunternehmen*.

Die Anforderungen zur praktischen Ausbildung werden in einer Vereinbarung zwischen Forstbetrieb oder *Forstunternehmen* und der / dem Studierenden unter Kenntnisnahme der Schule festgelegt.

Aufgaben der Schule

- Sie trägt die Verantwortung für die gesamte Ausbildung.
- Sie gewährleistet die theoretische Ausbildung.
- Sie erlässt ein Praktikumsreglement, in dem die Anforderungen (Zielsetzung, Zeitpunkt, Dauer, Vertrag, Praktikumsbetreuung, Vertrag, Praktikumsberichte, usw.) an ein Praktikum im Detail geregelt sind.
- Sie verfügt über einen *Lehrplan*, in welchem die Koordination der Bildungsteile und die Aufgabenteilung der Kompetenzvermittlung zwischen Schule und Praktikumsbetriebe dargestellt sind. Sie formuliert im *Lehrplan* die Lernziele für die Praxis und bezieht die Anliegen der Praktikumsbetriebe mit ein.

- Sie ernennt eine für das Praktikum zuständige Lehrperson (eine Praktikumsbetreuerin / einen Praktikumsbetreuer), welche die Studierenden in ihrem Praktikum betreut.
- Sie koordiniert die Zusammenarbeit mit den Praktikumsbetrieben.
- Sie achtet darauf, dass die Minimalbedingungen für die praktische Ausbildung, wie sie im Praktikumsreglement der Schule beschrieben sind, gewährleistet sind.
- Wenn die minimalen Ausbildungsbedingungen im Praktikumsbetrieb nicht erfüllt sind, kann die Schule die Zusammenarbeit mit dem Praktikumsbetrieb und die praktische Ausbildung der / des Studierenden in diesem Praktikumsbetrieb abbrechen.
- Sie informiert den Praktikumsbetrieb über:
 - den *Lehrplan* im Allgemeinen
 - die Ausbildungsziele
 - die Organisation und Planung der Ausbildung
 - die Organisation und Bewertungskriterien des *Qualifikationsverfahrens*

Aufgaben des Praktikumsbetriebes

- Er gewährleistet die praktische Ausbildung im Praktikumsbetrieb. Er fördert das Lernen in der konkreten Arbeitssituation.
- Er hält sich an die im Praktikumsreglement beschriebenen Anforderungen.
- Er ist verantwortlich für die Praktikumsberichte, in denen die Studierenden ihre gesammelten Erfahrungen und Kompetenzen des Praktikums reflektieren.
- Er erstellt für jedes Praktikum Praktikumsqualifikationen.

5.3 Anforderungen an die Praktikumsbetriebe

Der Praktikumsbetrieb erfüllt die gesetzlichen Anforderungen. Er verfügt über die nötigen personellen und strukturellen Ressourcen sowie die relevanten Aktivitäten, um eine kompetente Ausbildung anzubieten (Art. 10 Abs. 3 MiVo HF). Er verfügt über ein Ausbildungskonzept für die Begleitung und Betreuung der Studierenden. Er bestimmt Personen, die für die Ausbildung der Studierenden im Praktikumsbetrieb verantwortlich sind. Diese verfügen gemäss Art. 45 BBG und Art. 44 BBV über das Diplom Förster/in HF, eine zweijährige berufliche Praxis im Ausbildungsgebiet und eine berufspädagogische Qualifikation im Äquivalent von 100 Lernstunden. Diese kann durch einen Kursausweis oder ein persönliches Portfolio belegt werden. In begründeten Fällen können befristete Ausnahmen gemacht werden.

5.4 Anrechenbarkeit

Vorgängige berufliche Ausbildungen können durch die Schule angemessen angerechnet werden, sofern Studierende die Kompetenzen nachweisen können.

Wenn regelmässig Absolvent/innen bestimmter Vorbildungen die Ausbildung zur dipl. Försterin / zum dipl. Förster HF beginnen möchten, erarbeitet die OdA Wald in Zusammenarbeit mit den Schulen ein standardisiertes Verfahren für die Anrechnung früherer Bildungsleistungen.

Vollzeitausbildung

Für Absolventen mit einschlägiger Grundbildung (vgl. Kapitel 4) dauert die Vollzeitausbildung 3'600 Lernstunden.

Berufsbegleitende Ausbildung

Die Berufstätigkeit im berufsbegleitenden Bildungsgang kann folgendermassen angerechnet werden (Art. 4 Abs. 3 MiVo):

- *Studierenden im Bildungsgang mit 3'600 Lernstunden werden höchstens 720 Lernstunden angerechnet.*
- *Studierenden im Bildungsgang mit 5'400 Lernstunden werden höchstens 1'080 Lernstunden angerechnet.*

Zulassung zu Studiengängen und Nachdiplomstudien an Hochschulen

Die Aufnahme von Studierenden oder Absolventen einer höheren Fachschule an Studiengänge von Fachhochschulen oder Nachdiplomstudien an Hochschulen ist grundsätzlich Sache dieser Hochschulen. Wir verweisen auf die Empfehlungen der Eidgenössischen Konferenz der Fachhochschulen.

6 Qualifikationsverfahren

6.1 Promotionsordnung

Im Laufe der Ausbildung werden alle in Kapitel 3.3 dargestellten Kompetenzen und Ressourcen sowie deren Anforderungsniveau mit einem Kompetenznachweis geprüft. Sämtliche Leistungen und insbesondere die Kompetenznachweise werden mit Instrumenten geprüft, welche die Gütekriterien der Gültigkeit, Zuverlässigkeit und Objektivität erfüllen.

Die *Promotion* ist in der *Promotionsordnung* der Schule geregelt. Die *Promotion* umfasst sowohl die Leistungen des schulischen (theoretischen) Bildungsteiles als auch des praktischen Bildungsteiles (Praktische Ausbildung in Forstbetrieben oder *Forstunternehmen*).

Die Schule regelt die Diplomprüfung im Detail (Art. 9 Abs. 3 MiVo HF). Sie erlässt eine *Promotionsordnung*, welche insbesondere folgende Punkte regelt:

- *Gegenstand des Qualifikationsverfahrens*
- *Zulassungsbedingungen zur Diplomprüfung*
- *Durchführung der Diplomprüfung*
- *Bewertung und Gewichtung der Lernleistungen*
- *Bedingungen zur Promotion*
- *Konsequenzen bei Nichterfüllen geforderter Leistungen und Wiederholungsmöglichkeiten*
- *Rekursverfahren*
- *Studienunterbruch/-abbruch*

6.2 Abschliessendes Qualifikationsverfahren – Diplomprüfung

Gegenstand

Am Ende des Lehrganges findet eine Diplomprüfung statt. In der Diplomprüfung wird das Zusammenspiel der in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen überprüft. Dabei wird besonders darauf geachtet, dass die Anforderungen der Arbeitswelt in den Prüfungen genügend berücksichtigt werden. Die Diplomprüfung setzt sich aus den folgenden drei Teilen zusammen:

1. eine praxisorientierte Diplomarbeit
2. eine mündliche Prüfung
3. eine schriftliche Prüfung

Einbezug OdA Wald

Bei der Durchführung und Bewertung der Diplomprüfung wirken externe Expert/-innen mit, die vom Verein OdA Wald bezeichnet werden.

Zulassungsbedingungen zur Diplomprüfung

Die Studierenden werden zur Diplomprüfung zugelassen, wenn:

- *die gesamte Ausbildungsdauer gemäss Promotionsordnung der Schule abgeschlossen ist.*
- *die weiteren Zulassungsbedingungen gemäss der Promotionsordnung der Schule erfüllt sind.*

Durchführung der Diplomprüfung

Die Schulen sind für die Durchführung der Diplomprüfung verantwortlich. Es ist den Schulen überlassen, welche Kompetenzen sie mit welchem der drei Prüfungsteile überprüfen.

Praxisorientierte Diplomarbeit

Die Diplomarbeit richtet sich auf ein für das Forstwesen relevantes Thema aus. Die/der Studierende wird bei der Erarbeitung der Diplomarbeit durch eine Fachlehrerin / einen Fachlehrer begleitet. Die Diplomarbeit ist von der/dem Studierenden selbstständig und unter Einhaltung der Vorgaben (z. B. verfügbare Zeit, usw.) zu lösen. Die Schule erlässt ein Reglement zur Diplomarbeit.

Bewertung und Gewichtung

Die Leistungen der drei Prüfungsteile werden gemeinsam durch Prüfungsexpert/-innen der Schule sowie durch externe Expert/-innen bewertet.

Die Schule legt die Bewertungskriterien und die Gewichtung der Prüfungsteile im Promotionsreglement fest.

Die Ausbildung gilt als erfolgreich abgeschlossen, wenn die drei Prüfungsteile bestanden sind.

Wiederholungsmöglichkeiten

Es besteht die Möglichkeit, die Teile der Diplomprüfung zu wiederholen, die als ungenügend beurteilt wurden.

Die Diplomarbeit kann einmal verbessert oder mit einem neuen Thema neu verfasst werden. Die mündliche und die schriftliche Prüfung können je einmal wiederholt werden.

Die Schule regelt die Voraussetzungen für die nochmalige Zulassung zur Diplomprüfung und die allfällige Verlängerung der Ausbildungszeit in der *Promotionsordnung*.

Diplom

Das Diplom wird erteilt, wenn die / der Studierende die beiden Prüfungsteile bestanden hat und die Diplomarbeit angenommen wurde.

Rekursverfahren

Die / der Studierende kann gegen einen negativen *Promotionsentscheid* Beschwerde erheben. Das Rekursverfahren regelt die Schule.

Studienunterbruch/-abbruch

Wer das Studium aus irgendwelchen Gründen unterbrechen oder abbrechen muss, erhält von der Schule eine Bestätigung. Diese gibt Auskunft über die Studiendauer und die Präsenzzeit sowie über die erbrachten *Lernleistungen* und deren Bewertung. Bei einer allfälligen Studienfortsetzung werden die erbrachten *Lernleistungen* während dreier Jahre angerechnet. Wiedereintritte nach einem Studienunterbruch regeln die Schulen im Einzelfall.

7 Übergangsbestimmungen

Die gemäss der Verordnung vom 15. Juli 1993 über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Höheren forstlichen Fachschulen erworbenen Diplome gelten als gleichwertig. Die Inhaber/innen dieser Diplome sind berechtigt den Titel dipl. Försterin HF / dipl. Förster HF zu tragen.

8 Schlussbestimmungen

8.1 Inkrafttreten

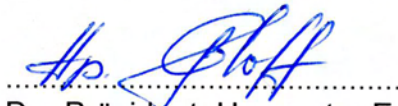
Dieser Rahmenlehrplan tritt mit Genehmigung des BBT in Kraft.

8.2 Überprüfung

Bei Bedarf, aber mindestens alle 5 Jahre, erfolgt unter der Federführung der OdA Wald eine Revision.

Erlass: 11. Dezember 2009

Verein OdA Wald



Der Präsident: Hanspeter Egloff

Genehmigung: **12. APR. 2010**

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT



Die Direktorin: Dr. Ursula Renold

9 Anhang

9.1 Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz eines Artikels eines Gesetzes
AP	Arbeitsprozess
Art.	Artikel eines Gesetzes
BAFU	Bundesamt für Umwelt
BBG	Berufsbildungsgesetz
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BBV	Berufsbildungsverordnung
BfB	Büro für Bildungsfragen
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
ES	Ecole supérieure
EVD	Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement
FH	Fachhochschule
HF	Höhere Fachschule
MiVo HF	Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen
OdA Wald	Organisation der Arbeitswelt Wald
SSS	Scuola specializzata superiore
WEP	Waldentwicklungsplanung

9.2 Glossar

<i>Bestand, Waldbestand</i>	Ein Kollektiv von Bäumen, die gegenseitig in Wechselwirkung zueinander stehen und sich nach Artenzusammensetzung, Alter, Entwicklungsstand, Struktur und Aufbau von anderen Beständen unterscheiden. Oft die kleinste Einheit für die Durchführung forstlicher, insbesondere <i>waldbaulicher</i> Massnahmen.
<i>Bestockung</i>	Allgemeine Bezeichnung für die Zusammensetzung des Baumbestands hinsichtlich Baumarten, Alter Struktur, Qualität und Dichte.
<i>Bestockungsziel</i>	Wünschenswerte Zusammensetzung nach Baumarten, die im Endbestand vor der Ernte erreicht werden soll.
<i>Betriebsplan</i>	Führungsinstrument des Forstbetriebs. Unter Berücksichtigung der natürlichen und betrieblichen Ressourcen (Finanzen, Betriebsmittel, Infrastruktur, Vorräte, Personal, Know-how usw.) werden Strategien, Ziele und Massnahmen zur nachhaltigen Entwicklung des Betriebs festgelegt. Der Betriebsplan dient der Realisierung der Interessen der <i>Waldeigentümerin / des Waldeigentümers</i> und der Umsetzung rechtlicher Auflagen.

Bildungszentren Wald	Bildungszentrum Wald Lyss und Bildungszentrum Wald Maienfeld: Anbieter forstlicher Bildung auf Stufe Berufsbildung inkl. höhere Berufsbildung und Fortbildung des Forstpersonals. Siehe auch www.bzwlyss.ch und www.bzwmaienfeld.ch .
Biodiversität	Artenvielfalt, Vielfalt der Lebensräume und genetische Vielfalt. Die umfassende Erhaltung und Förderung der Biodiversität im Wald ist eines der obersten Ziele der schweizerischen und europäischen Waldpolitik.
Feinerschliessung	Teil der Walderschliessung. Summe aller Einrichtungen und Massnahmen, die dazu dienen, den Zugang zu den einzelnen Waldflächen, die Zuführung von Betriebsmitteln und schliesslich den Abtransport der erzeugten Forstprodukte zu ermöglichen bzw. zu erleichtern. Sie lässt sich gliedern in Basis- und die Feinerschliessung. Hauptaufgabe der Feinerschliessung ist es, den Transport der geernteten Forstprodukte aus den einzelnen Beständen heraus zu ermöglichen. Vor allem ein System von Maschinenwegen und Rückegassen erlaubt es, den Wald abseits der Waldstrassen für Transportfahrzeuge befahrbar zu machen.
Forstliche Infrastruktur	Alle Bauwerke, die für die Waldbewirtschaftung nötig sind. Dazu gehören: Grob- und <i>Feinerschliessung</i> , Lagerplätze, Werkhöfe, Unterstände und Einrichtungen für Erholungsleistungen.
Forstunternehmen	In der Regel private Firma, die sich mit Waldarbeiten, in erster Linie mit Holzerntearbeiten beschäftigt. Ist in der Lage, auch grosse Investitionen in Forstmaschinen zu tätigen und wird mit steigender Tendenz von öffentlichen und privaten Forstbetrieben mit Aufträgen betraut.
Hiebsatz	Bestimmt auf einer gegebenen Waldfläche (Forstbetrieb, Waldperimeter) die amtlich zulässige jährliche Holznutzung unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeit der Waldbestockung.
Hoheitliche Aufgaben	Umfasst jene Tätigkeiten und Funktionen, die der Staat übernimmt, um öffentliche Interessen wahrzunehmen und gesetzliche Vorschriften umzusetzen. Im Wald gehören die Aufsicht über die Walderhaltung, die Erfassung des Waldzustandes, die Aufsicht über die Waldnutzung sowie die Beratung der <i>Waldeigentümer/innen</i> , aber ebenso die Forstpolizei (Rodung, Waldfeststellung und Näherbaurecht) dazu. Vergehen können durch den kantonalen Forstdienst geahndet werden. Im weiteren Sinne kommt auch die Aus- und Weiterbildung des Forstpersonals und die Öffentlichkeitsarbeit dazu.
Holzanzeichnung	Menschliche Tätigkeit, bei dem die zu fällenden Bäume ausgesucht und angezeichnet werden.

Holzschlag	Koordinierte Holzernte von <i>Waldeigentümer/innen</i> , Forstbetrieben oder Unternehmer/innen in einem bestimmten Waldgebiet. Holzschläge benötigen in aller Regel eine Holzschlagbewilligung der Försterin / des Försters. Kahlschläge sind verboten.
Kognitive Fähigkeiten	Fähigkeiten zum Denken, abstrahieren (als Gegensatz zum Handeln), Umgang mit Wissen, Nutzen von Wissen
Lehrplan	Er setzt den Rahmenlehrplan im Bildungsgang um. Er wird von der Schule erstellt und beschreibt die Inhalte und Regeln eines Bildungsganges (z. B. die Bildungsbe- reiche, die zu erreichenden Kompetenzen, die <i>Qualifikationsverfahren</i> , die <i>Promotion</i> , die zeitliche Koordination der Inhalte und die Koordination der Lernorte, usw.).
Lernleistung	Sammelbegriff für die von den Studierenden zu erbringenden Leistungen wie beispielsweise Unterrichtsteilnahme, Selbstlernen, Lernkontrollen, Praxisarbeiten, Projektarbeiten, usw.
Marketing	Marketing basiert auf marktgerechtem und marktgerichtetem Denken und Handeln. Wir verstehen darunter ein Unternehmenskonzept und eine Methode, welche, im Hinblick auf die Erreichung der Unternehmensziele, sämtliche betrieblichen Aktivitäten auf die Bedürfnisse von Abnehmern forstlicher Produkte und Dienstleistungen im Profit- und Non-Profitbereich ausrichtet.
Naturgefahren	Umfassen alle aus der Natur und der Topographie entstehenden Gefahren, welche Menschen, Tiere, Verbindungswege und Sachwerte betreffen. Diesen kann mit technischen Werken oder mit einem entsprechend gut aufgebauten, stabilen und vitalen Wald begegnet werden.
Notfallorganisation	Umfasst alle strukturellen und prozessorientierten Massnahmen in einem Betrieb, um Schäden nach Zwischenfällen, Notfällen und Katastrophen für Menschen, Umwelt und Sachwerte so gering wie möglich zu halten. Dazu gehören Erste-Hilfe-Massnahmen.
Praktikumslehrplan	Hier werden zum einen die Lernziele festgehalten und zum anderen formelle Bedingungen wie z. B. die Regelmässigkeit von Ausbildungsgesprächen, Zeit für die Ausbildungssupervision und für die Erfüllung von Lernaufträgen.
Präsenzunterricht	Unterricht in Klassen, der durch eine oder mehrere Personen geleitet wird.
Promotion	Übergang einer / eines Studierenden von einem Ausbildungsjahr in das nächste. Um promoviert zu werden, müssen bestimmte Bedingungen erfüllt sein. Diese sind in der <i>Promotionsordnung</i> der Schule festzuhalten.

Qualifikationsverfahren	Verfahren zur Überprüfung der Kompetenzen, die im Rahmenlehrplan festgelegt sind.
Reviere, Forstreviere	Einteilung von Waldbeständen nach Eigentumsgrenzen und / oder aufgrund politisch festgelegter Grenzen. Haben in der Schweiz in der Regel sehr unterschiedliche Grössen zwischen rund 200 und maximal etwa 3'500 Hektar Wald und werden von einer / einem Förster/in oder <i>Revierförster/in</i> betreut.
Sicherheitskonzept	Der Sicherheitskonzept umfasst alle strukturellen und prozessorientierten Maßnahmen des Unternehmens in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Ziel des <i>Sicherheitskonzepts</i> ist es, präventiv zu wirken und Schadenereignisse (Unfälle, Zwischenfälle, Notfälle, Katastrophen) zu verhindern.
Sonderstandorte	Bezogen auf den Wald: Ökosysteme, die bezüglich der Vegetation, Fauna oder Exposition eine seltene Ausprägung zeigen oder selber rar sind. Sie sind entsprechend zu schützen (Beispiel: Kastanienselven).
Sortimentsliste	Steuerungselement der Holzproduktion. Sie ermöglicht die Baumstämme nach Kundenbedürfnissen (Baumart, Länge, Durchmesser und Qualität) einzuteilen und so die bestmögliche Wertschöpfung zu erzielen.
Unternehmensplan	Siehe Betriebsplan.
Unternehmenspolitik	Umfasst sämtliche Entscheide, welche das Verhalten des Unternehmens nach aussen und innen langfristig bestimmen. Die U. bestimmt insbesondere Leitbild, Unternehmensziele und Strategien und befasst sich mit der Organisation und dem Ressourcenmanagement.
Verjüngung	Zwei Bedeutungen: Erstens eine Population junger Bäume vom Sämling bis zu stangenartigen Bäumen (Dickung), bzw. wiederbegründeter Wald. Zweitens alle natürlichen Ereignisse oder <i>waldbaulichen</i> Massnahmen, die im Wald die Ablösung älterer durch junge Bäume erzielen oder fördern.
Waldbau	Die Technik, wie eine Waldbestockung über Jahre hinaus zum gesetzten Ziel gebracht werden kann. Der Waldbau greift in den Waldbestand ein. Dabei wird den Erwartungen der <i>Waldeigentümer/innen</i> ebenso Rechnung getragen wie gesellschaftlichen Zielen (Funktion, Waldleistung, Nachhaltigkeit) und natürlichen Bedingungen des Standorts,

<p>Waldeigentümer/innen</p>	<p>Der Wald ist in den Augen der Öffentlichkeit oft Allgemeingut weil jeder ihn betreten darf. Aber Wald hat in der Schweiz immer eine/n Eigentümer/in. Entweder eine Gemeinde, eine Bürgergemeinde, eine Korporation, ein Kanton oder in selteneren Fällen sogar der Bund, denn rund drei Viertel des Waldes sind in öffentlichem Besitz. Etwa 250'000 Hektar Wald gehören rund einer Viertelmillion Privatwaldbesitzern.</p>
<p>Waldentwicklungsplan</p>	<p>Auch WEP; Behördenverbindliches, mittelfristiges Planungsinstrument des kantonalen Forstdienstes, das auch die Anliegen der Gesellschaft enthält. Der WEP erstreckt sich überbetrieblich und eigentumsübergreifend über eine Region. Er bezweckt die Wahrung der öffentlichen Interessen am Wald und sorgt für eine langfristig nachhaltige Nutzung des Waldes. Der WEP umschreibt für das gesamte Waldareal die forstlichen Zielvorstellungen und Entwicklungsabsichten. Er enthält die allgemeingültigen Grundsätze für die Waldbewirtschaftung und –pflege.</p>
<p>Walderschliessung</p>	<p>Auch Basiserschliessung; hat die Funktion, grössere Waldgebiete oder einzelne Bestände für Verkehrsmittel erreichbar zu machen. Das Netz der Basiserschliessung besteht in der Regel aus lastwagenbefahrbaren Strassen. Es wird ergänzt durch die <i>Feinerschliessung</i>.</p>
<p>Waldfunktionen / Waldleistungen</p>	<p>Der Wald erfüllt zahlreiche Funktionen und Leistungen. Im vorliegenden Rahmenlehrplan werden vier Hauptleistungen unterschieden: 1. Holzproduktion, 2. Schutz vor <i>Naturgefahren</i>, 3. Beiträge zur <i>Biodiversität</i> und 4. sämtliche <i>Wohlfahrtsleistungen</i>.</p>
<p>Waldpädagogik</p>	<p>Waldbezogene Umweltbildung. Sie umfasst alle den Lebensraum Wald und seine Komponenten sowie Funktionen betreffenden Lernprozesse. Diese sollen im Sinne der nachhaltigen Entwicklung den Einzelnen und die Gesellschaft in die Lage versetzen, langfristig, ganzheitlich und damit verantwortungsvoll sowie zukunftsfähig zu denken und zu handeln. Waldpädagogik fördert die Entwicklung von Achtsamkeit gegenüber der Natur, Mitgefühl gegenüber anderen Menschen und Verantwortungsbewusstsein des Einzelnen.</p>
<p>Waldpflege</p>	<p>Bezieht sich auf bestimmte Waldbestände, die je nach Zielsetzung, Standort und Entwicklungsstufe differenziert zu behandeln sind. Dabei ist auch eine tragbare Wilddichte anzustreben.</p>

Weiserfläche	Wird v. a. im Gebirgswaldbau angewandt und bezeichnet eine begrenzte Fläche, auf welcher der Waldzustand, die potentielle Entwicklung und der waldbauliche Handlungsbedarf im Bezug auf die Schutzwirkung abgeklärt werden. <i>Weiserflächen</i> dienen auch der Wirkungskontrolle einer bestimmten Massnahme und sind repräsentativ für grössere gleichartige Waldkomplexe.
Wohlfahrt	Alle Dienstleistungen des Waldes, welche den Menschen direkt oder indirekt nützen, ausser der Schutz vor <i>Naturgefahren</i> : Erholungsleistungen, Landschaftselement, Schutz und Speicherung von Trinkwasser, ideelle Leistungen usw.

9.3 Arbeitsgruppe

Folgende Personen haben im Rahmen einer Arbeitsgruppe den Rahmenlehrplan erarbeitet:

- Hansueli Bucher (ibW Bildungszentrum Wald und Holz Maienfeld)
- Daniel Bürgi (Revierförster, Flerden (GR))
- Rolf Dürig (CODOC, Lyss, und Geschäftsführer OdA Wald Schweiz) Projektkoordination
- François Fahrni (Bildungszentrum Wald Lyss)
- Alan Kocher (Bildungszentrum Wald Lyss und Vorstandsmitglied OdA Wald) Projektleitung
- Urs Moser (Forstlicher Bildungsexperte FOR-UM Consult, Le Bois JU)
- Celso Pagnoncini (ibW Bildungszentrum Wald und Holz Maienfeld)
- Valentin Stäheli (Geschäftsführer einer Holzvermarktungsfirma, Beromünster LU)
- Daniel Wenk (Revierförster, Bennwil-Hölstein-Ramlinsburg BL)