

Treue ist auf der Alp ein wichtiger Faktor

Die Arbeitszufriedenheit von Äplern entscheidet darüber, ob ein Alpsommer erfolgreich abläuft und ob der Äpler möglicherweise im nächsten Jahr wieder auf die gleiche Alp zurückkommt. Eine Befragung von 120 Äplern hat ergeben, dass mangelnde Kommunikation eines der am häufigsten auftretenden Probleme ist.

Die gute Nachricht zuerst: Von 50 befragten Alpmeistern waren 43 zufrieden mit den von ihnen angestellten Äplerinnen und Äplern. Dies ergab eine Befragung, die im Rahmen des Verbundprojekts «Alp-Futur» durchgeführt wurde (siehe Kasten). Nur vier Alpmeister äusserten sich insgesamt unzufrieden mit der Arbeitsleistung ihrer Mitarbeitenden. Das spricht insgesamt für ein gutes Funktionieren der Alp-Ausbildung sowie der Vermittlung. Dabei leistet übrigens die Vermittlungsstelle Zalp, die über die Hälfte der befragten Alpmeister zur Gewinnung von Arbeitskräften nutzt, gute Arbeit.

Stabilität ist wichtiges Anliegen der Alpmeister

Aber kein System ist so gut, dass es nicht noch besser wer-

den könnte: Immerhin haben 28 der 50 befragten Alpmeister bereits einmal Erfahrung mit Abbrechern während des Alpsommers sammeln müssen – extrem ärgerlich, weil dann auf dem Arbeitsmarkt schnell Nachschub gesucht werden muss. Und von 120 befragten Äplern gaben 50 an, im nächsten Jahr nicht mehr auf die gleiche Alp zurückkehren zu wollen. Dass aber Sommer für Sommer eine gewisse Stabilität beim Personal herrschen soll, ist das zweitwichtigste Anliegen der Alpmeister, wie die Grafik unten verdeutlicht.

Viele wollen nur für einen Sommer auf die Alp

Was also sind die Faktoren, die dazu führen, dass die gleichen Äpler im nächsten Jahr wiederkommen? In einem Teil der Fälle wird jede

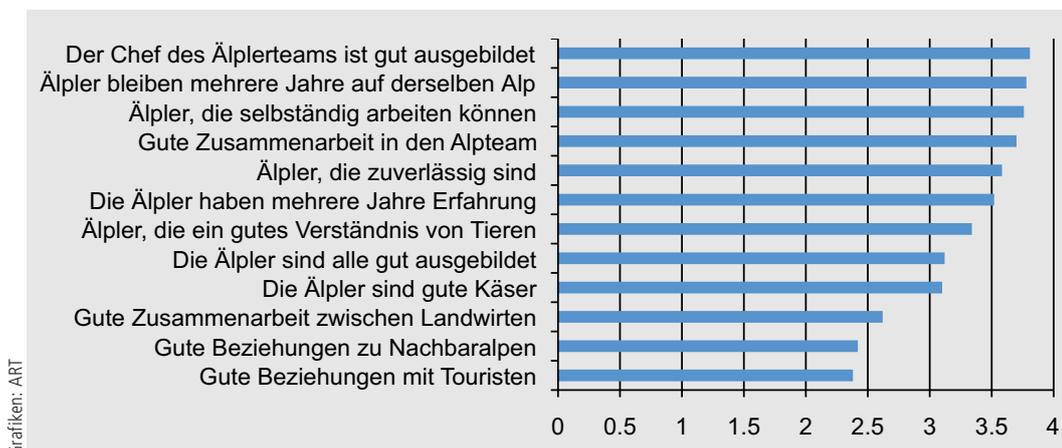
Mühe umsonst sein. Oft erlaubt der Arbeitsplatz im Tal den Äplern nicht, sich jedes Jahr für den Alpsommer abzumelden. In anderen Fällen ist die Lebensplanung der oft jungen Männer und Frauen ohnehin nur auf einen einzigen Alpsommer ausgerichtet. Auch Abbrecher wird man nie grundsätzlich ausschliessen können (auch wenn über die Hälfte der Äpler einen vorzeitigen Abbruch ausschliesst, wie in der Grafik rechts gezeigt wird). Die Interviews mit den Alpmeistern und Äplern haben aber gezeigt, dass es drei wichtige Faktoren gibt, die die Stimmung auf der Alp so angenehm machen können, dass viele Äpler bleiben und gerne wiederkommen.

Erstens muss es eben im Team selbst stimmen. Anders als ursprünglich durch die Forschenden vermutet, haben

dabei sprachliche oder kulturelle Unterschiede keine grosse Bedeutung. Junge deutsche Städter können hervorragend mit älteren Schweizer Äplern zusammenarbeiten. Schwierig ist dagegen mangelnde Kommunikation, die oft zu sozialen Spannungen führt. Oder unterschiedliche Erwartungshaltungen: So der Bauernsohn Thomas, der sich im letzten Jahr sehr über seinen Kollegen Simon genervt hat, einen Koch, der seinen Alpsommer eher als Auszeit, denn als Arbeitsaufenthalt konzipiert hatte. Über ein Drittel der Abbrecher haben die Alp aus solchen und ähnlichen Gründen schon während des laufenden Sommers verlassen.

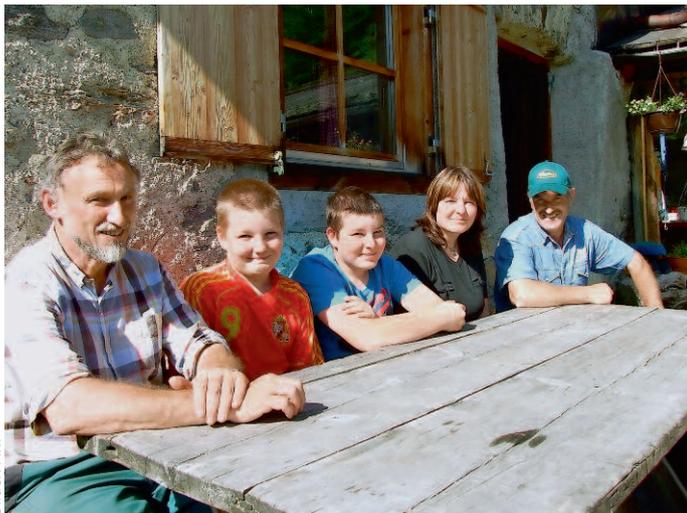
Betreuung durch den Chef ist sehr wichtig

Zweitens hat es sich als wichtig herausgestellt, dass auch die Alpmeister einen guten Kontakt zu ihren Mitarbeitern pflegen und möglichst schon eigene Erfahrungen auf der Alp gesammelt haben. Immerhin 17 Prozent der Äpler beschwerten sich über mangelnde Betreuung durch ihren Chef. 20 Prozent der Äpler klagten darüber, dass zwischen ihnen und ihren Vorgesetzten unterschiedliche Vorstellungen zur Bewirtschaftung der Alp beständen. Diese Diagnose teilten 10 Prozent der befragten Alpmeister: In mehreren Fällen merken die Alpmeister nicht einmal, dass ihr Personal andere Ideen hat als sie selbst. Vielleicht werden auf diese Weise einige spannende Innovationen auf



Grafiken: ART

Wichtige Faktoren: Was ist Alpmeistern bei ihrem Personal wichtig? Eine gute Ausbildung und eine gewisse Stabilität beim Personal sind die wichtigsten Faktoren (1 – sehr unwichtig; 5 – sehr wichtig).



Bilder: ART

Der Teamgeist innerhalb des Älplerteams und die Betreuung durch den Alpmeister haben einen grossen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.

den Alpbetrieben nie umgesetzt.

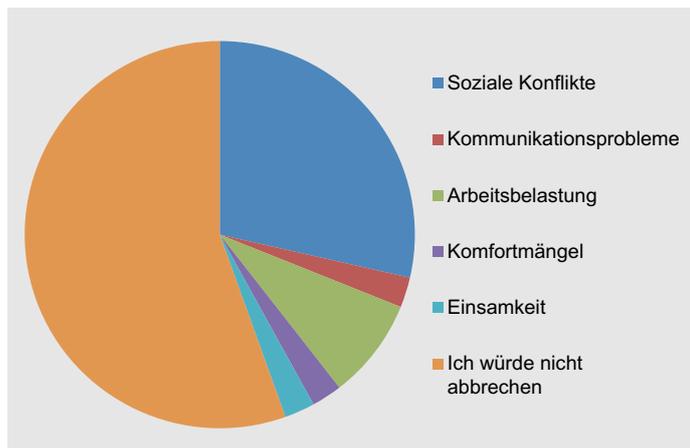
Drittens spielt auch die Infrastruktur der Alp eine wichtige Rolle. Wichtiger als ein hoher Lohn ist zum Beispiel, dass das Wohnhaus beheizt werden kann. Eine gute Ausstattung wird also das ihrige dazu beitragen, über die Jahre eine Stammebelegschaft auf der Alp aufzubauen.

Abschliessend noch zwei Tipps, wie insbesondere die Quote an Abbrechern gering gehalten werden kann: In über einem Drittel der Fälle ist die hohe Arbeitsbelastung gerade am Anfang des Alpsommers ausschlaggebend dafür, dass einige wieder ihre Koffer packen. Wenn die Alpmeister gerade gegenüber Neulingen auf der Alp schon beim Vertragsabschluss dar-

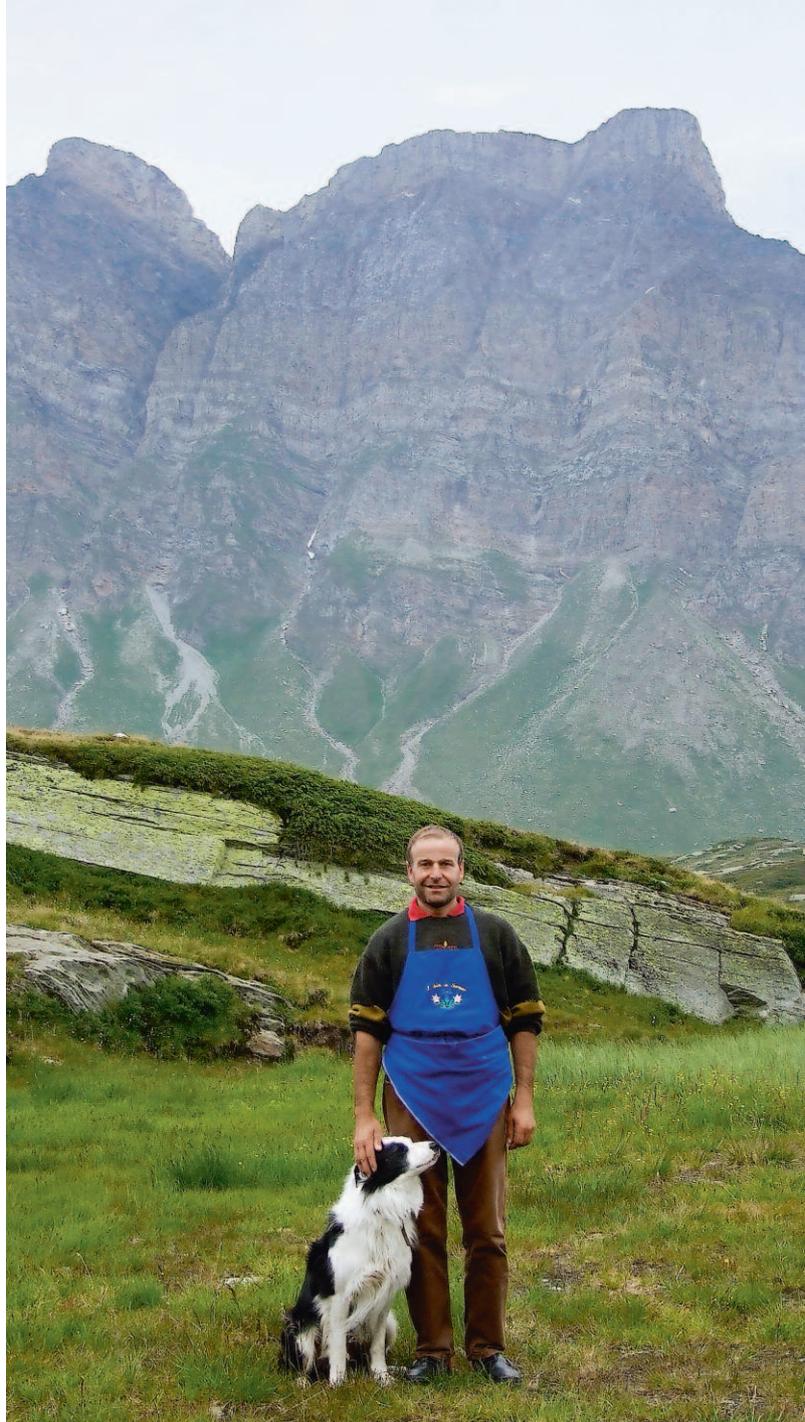
auf hinweisen, mit wie vielen Arbeitsstunden täglich gerechnet werden muss, können so manche Illusionen vom ruhigen Leben auf der Alp von vornherein vermieden werden. Eine zweite Möglichkeit ist ein Schnupperpraktikum über ein oder zwei Wochen zu Beginn des Alpsommers. Das hilft einerseits, den hohen Arbeitsanfall im Juni auf mehrere Schultern zu verteilen, und andererseits können die Neu-Älpler ausprobieren, ob diese Lebens- und Arbeitsweise für sie geeignet ist.

| Stefan Mann und Chiara Calabrese

Die Autoren arbeiten in den Bereichen Sozioökonomie und Betriebswirtschaft an der Forschungsanstalt Agroscope ART in Tänikon.



Gründe für Abbruch: Die Befragung zeigte, aus welchen Gründen die Älpler ihren Alpsommer am ehesten abbrechen würden.



Älpler können oft aufgrund eines Arbeitsplatzes im Tal nur für einen Sommer auf der Alp arbeiten.

Ein Teil des Verbundprojekts Alp-Futur

Im Rahmen des Verbundprojektes «Alp-Futur – Zukunft der Sömmerungsweiden in der Schweiz», haben Forschende von Agroscope ART 120 Älpler und 50 Arbeitsgeber befragt. Das Alp-Futur-Teilprojekt «Älpler» wurde von der Schweizerischen Stiftung für Alpine Forschung finanziert. Alp-Futur wird durch Agroscope ART und die Forschungsanstalt WSL koordiniert und umfasst 22 Teilprojekte.

Über 70 Forschende und Umsetzungsfachleute aus 15 Institutionen wollen darin der Alp-

wirtschaft Perspektiven für die Zukunft aufzeigen. Sie untersuchen den Einfluss von Nutzungsveränderungen auf Landschaft und Artenvielfalt, die Wirtschaftlichkeit der Sömmerung und der Vermarktung von Alpprodukten und die Erwartungen der Bäuerinnen und Bauern, des Alppersonals und der übrigen Gesellschaft ans Sömmerungsgebiet. In konkreten Umsetzungsprojekten werden neue Techniken und Vermarktungsstrategien getestet und die Erfahrungen den Praktikern verfügbar gemacht.