

Förderung der Arbeitssicherheit in forstlichen Ausbildungsbetrieben (Klasse 42b)

Bericht zur Phase 1 des Projektes

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	2
1.1	Auswertung der BU 42b Jahr 2003	2
1.2	Beobachtungen der Suva bei Betriebsbesuchen	2
1.3	Projekt „Förderung der Arbeitssicherheit in forstlichen Ausbildungsbetrieben“	2
1.4	Ist-Analyse: Umfrage der Suva bei Lehrkräften und Berufsbildnern	2
1.5	Auswertung der Umfrage	3
2	Ergebnisse der Umfrage	3
2.1	Vorbemerkung	3
2.2	Aussagen zu den Ursachen	3
2.3	Aussagen zu den Massnahmen	4
2.4	Aussagen zu den Massnahmen und Hilfestellung nach Lernorten	6
2.4.1	Zur Auswertung und Struktur der Ergebnisse	6
2.4.2	Massnahmen im forstlichen Ausbildungsbetrieb	7
2.4.3	Massnahmen und Beiträge der übrigen Lernorte	7
2.4.4	Massnahmen der mit der Aufsicht beauftragten Institutionen	7
3	Zusammenfassung der Ergebnisse	8
3.1	Aussagen zu den Ursachen (gemäss Frage 1).....	8
3.2	Aussagen zu den Massnahmen (gemäss Fragen 2 und 3)	9
3.3	Aussagen zu den Massnahmen nach Lernorten (gemäss Frage 4).....	9
4	Folgerungen im Hinblick auf künftige Aktionen	11
4.1	Erkenntnisse und Auffälligkeiten.....	11
4.2	Das Nötige möglich machen – Verhalten gestalten – Innovation.....	12
5	Ansätze und weiteres Vorgehen	12
<u>Anhang 1</u>	Umfrage „Unfälle bei Lehrlingen – Was können wir tun?“ Aussagen zu den Fragen 1, 2 und 3.	
<u>Anhang 2</u>	Umfrage „Unfälle bei Lehrlingen – Was können wir tun?“ Aussagen zu den Fragen 4 und 5.	

1 Ausgangslage

1.1 Auswertung der BU 42b Jahr 2003

Die Suva hat 433 (von insgesamt 1'891) Berufsunfälle ausgewertet, die sich in Forstbetrieben (öffentliche und private) im Jahre 2003 ereigneten. Diese Auswertung erlaubt, wichtige Aussagen (hier nur ein Auszug) zu den Unfällen der Personengruppe Lehrlinge zu machen.

- 24% der Verunfallten (103) sind Lehrlinge. Umgerechnet auf die im Jahr 2003 bestehenden Lehrverhältnisse (973) hatten 45% oder fast jeder zweite Lehrling einen Berufsunfall.
- Die Unfälle unterscheiden sich nicht signifikant von jenen der anderen Personengruppen (Ursachen, Tätigkeiten, Arbeitsmittel).
- Bezogen auf die Unfallursachen ist jeder dritte Unfall auf missachtete oder ungenügende Sicherheitsregeln (24%) oder Mängel bei der Gefährdungsermittlung und Risikobeurteilung (9%) zurückzuführen.

Die ausgewerteten Unfälle wurden von den Betrieben selbst abgeklärt und dokumentiert.

1.2 Beobachtungen der Suva bei Betriebsbesuchen

Die Ausbildung der Forstwarte in den Betrieben ist mit dem Problem der angemessenen Betreuung der lernenden Personen konfrontiert. Gründe dafür liegen in drei Bereichen:

- Die **wirtschaftliche Lage** der Betriebe mit Kosten- und Leistungsdruck führt zu **Zeitmangel** für die Ausbildung (unproduktive Lernleistung, Vernachlässigung)
- **Betriebsstrukturen** in der Branche: kleine Betriebe verfügen nicht über die notwendige **Infrastruktur** (Arbeitsmittel, Werkstätten, Arbeitsarten, Objekte) für eine umfassende Grundausbildung.
- **Arbeitsverfahren**: Die lernenden Personen werden (zu) früh in Arbeitsverfahren eingesetzt. Das heisst, bevor die in überbetrieblichen Kursen (üK) vermittelten Grundfertigkeiten im Betrieb vertieft und konsolidiert worden sind.

1.3 Projekt

„Förderung der Arbeitssicherheit in forstlichen Ausbildungsbetrieben“

Aufgrund der Feststellungen unter Ziffer 1.1. und 1.2 ortete die Suva Handlungsbedarf zur Förderung der Arbeitssicherheit in den forstlichen Ausbildungsbetrieben. Sie unterbreitete der EFAK (Eidg. Forstliche Ausbildungskommission) im Sommer 2006 ein gemeinsames Projekt zur Sicherstellung einer auch künftig guten Grundausbildung der forstlichen Fachleute. In einer ersten Phase sollte der Ist-Zustand analysiert und das weitere Vorgehen skizziert werden.

1.4 Ist-Analyse: Umfrage der Suva bei Lehrkräften und Berufsbildnern

Im Verlaufe des Jahres 2006 haben Mitarbeiter der Suva an Zentralkursen des WVS und Lehrmeistertagungen der Kantone teilgenommen. An diesen Tagungen wurden die Teilnehmer anhand eines Fragebogens zur Leitfrage « Unfälle bei Lehrlingen – was können wir tun? » im Sinne einer Ist-Analyse befragt:

- Frage 1: Was sind aus Ihrer Sicht die Hauptprobleme bezüglich der Unfallzahlen bei Lehrlingen?
- Frage 2: Was sollte/könnte bezüglich der Unfallursache « Missachten von Sicherheitsregeln » unternommen werden?
- Frage 3: Was sollte/könnte bezüglich der Unfallursache « Gefährdung nicht erkannt » unternommen werden?
- Frage 4: Welchen Beitrag erwarten Sie von der Suva (Betrieb, üK, BFS, Schnittstellen)?
- Frage 5: Weitere Bemerkungen?

Aus dieser Befragung liegen Antworten von zwei Zielgruppen vor:

- 111 Fragebogen von Teilnehmern an Lehrmeistertagen (Ermattigen TG, Andelfingen ZH)
- 170 Fragebogen von Teilnehmern an Zentralkursen des WVS (Benken, Lupfig, Mels, Tessin, Zollikofen, suisse romande)

1.5 Auswertung der Umfrage

Die offene Formulierung der Fragen führt zu einer ausgeprägten Vielfalt und Heterogenität der Aussagen. Verbunden mit der grossen Anzahl der Befragten stossen Auswertung und Interpretation dieser Antworten an gewisse Grenzen.

Angesichts dieses Sachverhaltes wurde auf eine statistische Auswertung verzichtet. Eine qualitative Auswertung liefert aber interessante Erkenntnisse als Ergänzung zu jenen aus der Auswertung der BU 2003 und den Beobachtungen im Rahmen der Betriebsbesuche.

Die wesentlichen Aussagen aus der Befragung sind in zwei Anhängen tabellarisch dargestellt:

- Die Aussagen zur Frage 1 (Ursachen) sind in Anhang 1 aufgelistet. Die Antworten zu den Fragen 2 und 3 überschneidenden sich häufig und wurden darum zusammengefasst. Die Aussagen wurden verschiedenen Handlungsfeldern zugeordnet.
- Weil sich die Aussagen zu Frage 5 häufig auch auf die Frage 4 bezogen, wurden die Antworten zu diesen beiden Fragen ebenfalls gruppiert (Anhang 2).

2 Ergebnisse der Umfrage

2.1 Vorbemerkung

Die nachstehenden Aussagen basieren auf der Auswertung von 281 Fragebogen, die Ausbilder an Lehrmeistertagungen in den Kantonen ZH und TG sowie Kursleiter und Instruktoren von üK an Zentralkursen des WVS im Jahr 2006 ausgefüllt haben.

2.2 Aussagen zu den Ursachen

Aufgrund der Sichtung der Aussagen wurden Handlungsfelder gebildet. Anschliessend wurden alle Aussagen diesen Handlungsfeldern zugeordnet.

Handlungsfeld 1 - Umfeld (bezogen auf die Herkunft der lernenden Personen)

- Vermehrt stammen die Kandidaten für die Forstwartlehre aus Umfeldern mit wenig/keinem Bezug zur Natur und zu handwerklicher Tätigkeit.
- Der Einstieg in die Lehre stellt hohe Anforderungen an die lernenden Personen (Gelände, Witterung, körperliche Belastung, praktische Tätigkeit). Die Auswahl der Lernpersonen und deren Information wird in Zukunft anspruchsvoller und verdient entsprechende Aufmerksamkeit. Dieser Sachverhalt fordert die Ausbildungsbetriebe und ihre Berufsbildner.
- Die Eignung als Ausbildungsbetrieb rückt damit ins Zentrum (Zulassung, Betreuung, Nachkontrollen) und fordert die Aufsichtsorgane (Kantone).

Handlungsfeld 2 – Verhalten der Lernenden, der Mitarbeiter und der Betreuer

- Das erwähnte Umfeld und gesellschaftliche Phänomene beeinflussen die Einstellung und das Verhalten der lernenden Personen. Als Grundübel und damit ungünstigen Einfluss auf das Sicherheitsbewusstsein nennen die Befragten z.B. grosse Risikofreudigkeit, Beeinträchtigungen durch Suchtmittel (bspw. Müdigkeit, Konzentrationsstörungen etc.), Desinteresse, fehlender Leistungswille und insbesondere die zu grosse Bedeutung von « Fun » gegenüber dem Beruf.
- Der Berufsbildner ist damit bei der Gestaltung der Ausbildung und der Begleitung des Lernenden ganz besonders gefordert:
 - Energien (des Lernenden) kanalisieren
 - Motivation erhalten und fördern (Ziele, Verantwortung, positive Verstärkung)
 - Fehlverhalten früh erkennen, konsequent korrigieren und allenfalls sanktionieren.

Wieweit diese Probleme waldbespezifisch sind, bleibe dahingestellt. Relevant ist, dass vor diesem Hintergrund die Schaffung einer Sicherheitskultur sehr anspruchsvoll ist.

Handlungsfeld 3 - Sicherheitsbewusstsein der lernenden Personen

- Die Aussagen der Befragten (falsche oder keine Beurteilung der Situation, Leichtsinn, Gefährdung nicht erkannt) unterstreichen die in die Frage integrierte Feststellung und die besondere Notwendigkeit, die lernenden Personen gezielt und intensiv zu sensibilisieren (Gefahren, Risiken) um ein Sicherheitsbewusstsein zu verankern.

Handlungsfeld 4 - Führung

Dieses Handlungsfeld hat in den Antworten der Befragten quantitativ und qualitativ eine grosse Bedeutung. Wichtige Aussagen:

- ungenügende Arbeitsplanung durch den Betriebsleiter
- keine guten Vorbilder (für die Lernperson)
- Missachten von Regeln und Anweisungen (durch die Lernperson und übrige MA)
- schlechte Kommunikation und ungünstige Teamdynamik

Die von den Befragten aufgeführten Mängel lassen sich in drei Teilbereiche gliedern:

- Führung und Betriebsleitung (Vorgaben, Planung, Organisation, Kontrolle, Betriebskultur, Kommunikation, Teamarbeit)
- Betreuung der Lernenden durch die Berufsbildner (Zuständigkeiten, Fähigkeiten, Zeit)
- Missachten von Vorgaben (Regeln) und Anweisungen durch den Lernenden (Verbindlichkeit der Vorgaben, Ahnden von Verstössen, Korrekturen evtl. Sanktionen).

Die Aussagen der Befragten relativieren die aus den Selbstdeklarationen (zu den BU 2003) gezogenen Schlüsse, wonach im Bereich Führung (Aufgaben- und Kompetenzverteilung, Notfallorganisation) wenig Handlungsbedarf besteht. Im Gegenteil, es ist zu vermuten, dass gerade hier ein grosses Verbesserungspotential vorhanden ist.

Handlungsfeld 5 - Fachkompetenzen der Lernperson

- Die Hinweise und Aussagen bezüglich mangelnder Erfahrung und (noch) ungenügendem fachlichem Niveau stützen die Hypothese, dass die Lernenden häufig nicht stufengerecht eingesetzt werden.
- Diese Feststellungen der Befragten decken sich mit den Beobachtungen aus den Betriebsbesuchen der Suva (Überforderung, einseitiger oder nicht stufengerechter Einsatz, ungenügende Festigung der beruflichen Grundfertigkeiten).

Handlungsfeld 6 - Wirtschaftlicher Druck

- Die Aussagen weisen darauf hin, dass die Ausbildung im Betriebsalltag nicht immer die nötige Priorität hat, bzw. anderen Anforderungen untergeordnet wird.
- In diesem Spannungsfeld sind sowohl die Lernperson als auch der Berufsbildner einem grossen Leistungsdruck unterworfen, die Grundausbildung leidet unter dem resultierenden Zeitdruck.
- Dieser Sachverhalt deckt sich mit den Feststellungen aus den Betriebsbesuchen der Suva.

Handlungsfeld 7 - Ausrüstung/Infrastruktur/Betriebsstruktur

- Zu diesem Handlungsfeld gab es unter Frage 1 wenig Aussagen. Sie ergeben sich eher aus den Vorschlägen zu den Massnahmen (d.h. Aussagen zu Fragen 2 und 3).
- Dies wird durch die Beobachtungen der Suva im Rahmen der Betriebsbesuche bestätigt.

2.3 Aussagen zu den Massnahmen

Die Antworten zu den Fragen 2 und 3 sollten Massnahmenvorschläge zu vorgegebenen Ursachen liefern. Im Rahmen der Auswertung wurden die Vorschläge den Handlungsfeldern zugeordnet, die aufgrund der Aussagen zu Frage 1 ausgeschieden wurden. Die Aussagen zu den Massnahmen werden diesen Handlungsfeldern zugeordnet.

Handlungsfeld 1 – Umfeld

Die Massnahmenvorschläge lassen sich mit der zwar richtigen aber doch wenig konkreten Aussage « positives Umfeld schaffen » zusammenfassen.

Handlungsfeld 2 – Verhalten (der Lernenden, der Mitarbeiter und der Betreuer)

Den Antworten der Befragten ist gemeinsam, dass sie für die Wahrnehmung der Verantwortung durch den Betrieb plädieren. Dieser äussert sich in drei Massnahmengruppen

- Vorgaben zur Ausbildung durchsetzen (Auswahl der lernenden Personen, hohen Standard fordern und durchsetzen, Zwischenprüfungen und Kontrollen des Ausbildungsstandes).
- «Erziehung» im Betrieb (bewusstes Beobachten, Wahrnehmen und Arbeiten fördern; Ruhezeit, Erholung und Selbstkritik thematisieren).
- Kommunikation über Unfallursachen fördern (eigene Erfahrungen/Erlebnisse des Berufsbildners weitergeben, Unfälle/Sicherheit mit Eltern thematisieren, Zeit nehmen für die lernende Person).

Handlungsfeld 3 – Sicherheitsbewusstsein der lernenden Person

Aus den Vorschlägen werden zwei Massnahmenziele abgeleitet:

- Sicherheitsregeln konsequent durchsetzen und Gefährdungen bewusst machen.
- Analyse von Beinaheereignissen (Vorfälle im Betrieb) und von Unfällen (Fallbeispiele).

Als konkrete Handlungsansätze werden genannt:

- Einstellung/Haltung der Betriebsangehörigen aktiv und konsequent gestalten (Einhalten der Sicherheitsregeln durchsetzen, permanente Sensibilisierung, Sicherheitsdispositiv thematisieren, Regeln visuell präsent halten)
- Vorgaben in Alltagssituationen konkretisieren (Regeln vor jeder Arbeit besprechen, Gefahrenanalyse am Objekt, Holzschläge vor Ausführung rekognoszieren, betriebsinterne Kampagnen zu Beginn der Schlagsaison, neue Gefahren im Team besprechen, Zeit für AVOR nehmen, bei schwierigen Aufgaben/Aufträgen mehr Zeit einsetzen)
- Durchsetzen der Vorgaben (Kontrollen durch Betriebsleiter, Missachtungen und Fehlverhalten nicht tolerieren, ahnden und sofort eingreifen, korrigieren und nachinstruieren, Sicherheitsinspektionen im Betrieb)
- Beobachtung und Lernen aus Erfahrung fördern (Beinaheereignisse systematisch erheben und thematisieren, periodische Gefahrenanalysen/Risikoanalysen, Unfälle und Beinaheereignisse analysieren, Sicherheitscharta, betriebsinterne Anreize schaffen)

Fazit: All diese Vorschläge gehen in die Richtung eines klaren Bekenntnisses zur Sicherheit durch konkretes Handeln auf der Ebene der Betreuung der lernenden Personen.

Handlungsfeld 4 – Führung

Die Vorschläge ergänzen jene zum Sicherheitsbewusstsein. Sie betreffen folgende Akteure im Betrieb:

- Betriebsleiter: Betriebs- und Arbeitsorganisation, Information und Kommunikation
- Berufsbildner: Betreuen und Führen der lernenden Personen im Ausbildungsbetrieb

Die Massnahmen wurden zu drei Gruppen zusammengefasst:

- Kommunikation und Führung der Mitarbeiter (Vorbildfunktion im Betrieb bewusst machen, Teamsitzungen, Einzelgespräche, gegenseitiges Beobachten der Mitarbeitenden fördern, Arbeiten besser vorbereiten, Verantwortlichkeiten für Grundausbildung regeln, kompetente Fachperson im Betrieb bestimmen) → Betriebsleiter
- Betreuen der Lernperson (klare Ziele und Prioritäten setzen, Zeit investieren, konsequentes und permanentes Begleiten des Lernenden, genaue Instruktion, erreichbare Ziele und durchführbare Aufträge definieren, Berufsbildner muss Lernenden vermehrt beobachten, Selbstkontrolle fördern, Ausbildungsstand verfolgen) → Betriebsleiter und Berufsbildner
- Schwerpunkt Sicherheit in der Ausbildung (Arbeitssicherheit konsequent stärken und bei der Instruktion Schwergewicht darauf legen, komplexe Arbeiten in Teilschritte zerlegen, Fehler soweit wie möglich erleben lassen und sofort korrigieren, Baum- und Umgebungsbeurteilung sorgfältig instruieren und nachprüfen). → Berufsbildner

Der Betriebsleiter und der Berufsbildner sind gleichermassen gefordert, dieses Verbesserungspotential zu nutzen.

Handlungsfeld 5 – Fachkompetenzen der Lernperson

Wurde zwar als wichtige Ursache genannt, die dazu genannten Vorschläge zeigen aber, dass es bei der Grundausbildung primär darum geht:

- die fachlichen Kompetenzen der Lernperson kontinuierlich zu entwickeln und
- diese dem erreichten Ausbildungsstand entsprechend stufengerecht einzusetzen.

Handlungsfeld 6 – Wirtschaftlicher Druck

Die Ursache wird zwar sehr häufig genannt, die Massnahmenvorschläge dazu sind eher bescheiden.

- Bei der Ausbildung bewusst Zeitdruck wegnehmen (ohne Hinweise wie!)
- Arbeitstempi bei der lernenden Person dem Ausbildungsstand anpassen

Eine Anregung will für die Mitarbeitenden einen positiven Anreiz (Bonus) schaffen, indem gute und sichere Arbeiten honoriert werden (Lohn aus Grundlohn + Bonus).

Handlungsfeld 7 – Ausrüstung/Infrastruktur/Betriebsstruktur

Die Vorschläge sind sehr summarisch gehalten.

- Infrastruktur der Ausbildungsbetriebe verbessern/optimieren
- Aufsicht der Betriebe verstärken (Suva und Kantone)

Handlungsfeld 8 – flankierende Massnahmen (übergreifend)

Die Vorschläge sind ein Querschnitt durch das bekannte Instrumentarium, d.h.:

- Zulassung der Ausbildungsbetriebe verbessern bzw. deren Aufsicht, Kontrolle und Betreuung verstärken, Berufsbildner auditieren, Evaluation mit externem Coach
- Massnahmen der Information und Weiterbildung (Ausbildung der Berufsbildner verbessern, Information der Ausbildungsbetriebe verbessern, Kurs Sicherheit-Fällarbeit für lernende Personen, besondere Sicherheitskurse für « Sünder », Weiterbildung Betriebsleiter)
- Massnahmen seitens der Suva (Bonus-Malus-System akzentuieren, Präsenz verstärken, vermehrte externe Kontrollen, unangemeldete Kontrollen).

2.4 Aussagen zu den Massnahmen und Hilfestellung nach Lernorten

2.4.1 Zur Auswertung und Struktur der Ergebnisse

Die Fragestellung (offene Frage und Mehrfachfrage) hat den Befragten die Arbeit erschwert, der Fragebogen sah auch keine strukturierte Beantwortung vor. Die Aussagen der Befragten zeigen, dass auf zwei Ebenen ein pragmatisch umsetzbares Verbesserungspotential vorhanden ist:

- Jeder der drei **Lernorte** (Ausbildungsbetrieb, überbetriebliche Kurse, Berufsfachschule) kann durch interne Massnahmen in eigener Verantwortung handeln.
- Die mit der **Aufsicht der Ausbildung** beauftragten Institutionen können in Zusammenarbeit mit den Lernorten die Schnittstellen verbessern.

Die Vorschläge wurden (soweit aus Antworten ersichtlich) für alle Akteure wie folgt gruppiert:

- Interne Massnahmen (in eigener Verantwortung und Regie)
- Zusammenarbeit/Abstimmung mit anderen Lernorten
- Vorgaben und Aufsichtsmassnahmen von aussen
- Hilfestellung an die Lernorte
- Hilfsmittel für die Lernorte

Es wird darauf verzichtet, die Fülle der Vorschläge im Detail zu kommentieren. Anhang 2 zeigt, dass bezüglich der Massnahmen zahlreiche Wiederholungen zu Anhang 1 vorliegen.

Getreu dem Projekttitel « Förderung der AS in den forstlichen Ausbildungsbetrieben » wird in der folgenden Synthese das Schwergewicht auf die Handlungsebene Ausbildungsbetrieb gelegt.

2.4.2 Massnahmen im forstlichen Ausbildungsbetrieb

Verbesserungspotential und Massnahmen auf der Ebene Betrieb:

- Interne Massnahmen des Betriebes (Auswahl markanter Beispiele aus Anhang 2)
 - klares Bekenntnis zur Arbeitssicherheit mit dem Ziel « kein Unfall »
 - organisatorische Voraussetzungen (Zuordnung, Ausbildungsaufgabe) schaffen
 - verbessern/optimieren der Vorgaben (Arbeitsplanung, Organisation)
 - keine Sicherheitsverstösse dulden (weder bei Lernenden noch bei anderen Mitarbeitern)
 - Beinaheereignisse mit lernender Person besprechen (Massnahmen vereinbaren)
 - periodische Sicherheitsinspektionen im Ausbildungsbetrieb und Besprechung mit Team
- Zusammenarbeit/Abstimmung
 - Berufsbildner geht an alle Besuchstage der üK der von ihm betreuten Lernpersonen
 - nach jedem üK wird Ausbildungsstand im Ausbildungsbetrieb besprochen
 - im Betrieb werden im üK angelegte Fertigkeiten nachbearbeitet und vertieft
- Aufsicht und Betreuung von aussen (Arbeitssicherheit und Ausbildung)
 - Betriebsbesuche und Kontrollen Suva (1 mal pro Lehrjahr)
 - unangemeldete Besuche in den forstlichen Ausbildungsbetrieben
 - gemeinsame Kontrollen Suva – Aufsichtsbehörde Kanton
- Hilfestellung an die Ausbildungsbetriebe und Hilfsmittel
 - Beratung, Aufklärung, Erfahrungsaustausch (nicht weiter präzisiert)
 - Anreize/Bonus/Vorteile für Ausbildungsbetrieb schaffen (nicht weiter präzisiert)
 - eindruckliche Unfallbeispiele dokumentieren
 - aktuelle Zahlen/Fakten zum Unfallgeschehen dokumentieren

2.4.3 Massnahmen und Beiträge der übrigen Lernorte

Überbetriebliche Kurse

- Interne Massnahmen
 - Sicherheitsblock innerhalb Holzerkurs, Unfall-Lektionen einbauen (Unfallbeispiele)
 - Information durch Kursleiter
 - Arbeitssicherheit bei Instruktion konsequent einbeziehen und zum Schwerpunkt machen
 - Fehlverhalten orten/thematisieren/korrigieren
 - aktuelle Arbeitsverfahren zeigen/ausbilden
- Zusammenarbeit/Abstimmung
 - Echo an Ausbildungsbetriebe (Bildungsstand, Mängel, Probleme im Bereich Arbeitssicherheit, insbesondere sicherheitswidriges Verhalten)
 - Neuigkeiten an Ausbildungsbetriebe weitergeben
 - Information der Berufsbildner der Ausbildungsbetriebe an den Besuchstagen
 - Ausbildungsbetriebe melden Problemfälle dem Leiter des üK
- Hilfestellung
 - Unterstützung durch Suva, z.B. Mitwirkung Suva im ersten Kurs, Kursbesuche
 - Sensibilisierung der Instrukturen (Gefahrenermittlung) in Zusammenarbeit mit Suva

Berufsfachschule (Fachunterricht)

- Arbeitssicherheit vertiefen (Grundlagen, konkrete Fallbeispiele thematisieren)
- Präsenz, Vorträge oder sogar Info-Block (1 Tag) Suva-Mitarbeiter im Fachunterricht
- Fachlehrer BFS auf Verteiler der Suva-Mitteilungen nehmen

2.4.4 Massnahmen der mit der Aufsicht beauftragten Institutionen

- Aufsicht der Ausbildungsbetriebe
 - Zulassung der Ausbildungsbetriebe streng handhaben
 - Eignung als Ausbildungsbetrieb periodisch nachprüfen
 - Tauglichkeit/Fähigkeiten der Berufsbildner kontrollieren (auditieren)

- Zusammenarbeit der drei Lernorte sicherstellen
 - aktuelle Informationen
 - Informations- und Erfahrungsaustausch organisieren
 - Rollenverteilung der drei Lernorte thematisieren
- Positive Anreize für Ausbildungsbetriebe schaffen
 - finanzielle Entschädigung für Leistung « Ausbildung »
 - Auszeichnung « guter Ausbildungsbetrieb »
- Spezifische Massnahmen zugunsten der lernenden Personen
 - Erfahrungsaustausch zur Arbeitssicherheit unter Lernenden
 - Informationen und Instruktion zu guter Ernährung
 - Information über die Bedeutung des Ausgleichssportes

3 Zusammenfassung der Ergebnisse

3.1 Aussagen zu den Ursachen (gemäss Frage 1)

Handlungsfelder

- 1 – Umfeld (Allgemeines und soziales Umfeld, Auswahl der Lernenden, Start der Lehre)
- 2 – Verhalten (Einstellung und Verhalten der lernenden Personen, Betreuer und Mitarbeiter)
- 3 – Sicherheitsbewusstsein der lernenden Person
- 4 – Führung (Information und Führung der Lernpersonen im Ausbildungsbetrieb)
- 5 – Fachkompetenzen der Lernperson (Entwicklungsstand, stufengerechter Einsatz)
- 6 – Wirtschaftlicher Druck (Zeitdruck für die Ausbildung)
- 7 – Ausrüstung/Infrastruktur/Betriebsstruktur
- 8 – Flankierende Massnahmen

Fazit zu den Ursachen

Die Einschätzung der Situation in den forstlichen Ausbildungsbetrieben durch die Befragten lässt auf elementare Mängel der Betriebe in den ausgeschiedenen Handlungsfeldern schliessen. Die einzelnen Aussagen zeigen, wie vielschichtig und komplex die Verankerung und Durchsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im operativen Betriebsgeschehen ist.

Die folgende Tabelle reflektiert Teile der erwähnten Komplexität:

Akteure	Hauptziel(e)	Spannungsfelder, Anforderungen	Herausforderung AS
Lernende Person	Berufliche Kompetenzen entwickeln	Selbststeuerung – Beachten von Anweisungen Unterforderung – Überforderung drei Lernorte (AB, üK, BFS) Mitwirkung im Arbeitsprozess Lernen am Objekt	Sicherheitsbewusstsein entwickeln, Beobachten und Wahrnehmen, Gefahren und Risiken erkennen, Sicher handeln
Berufsbildner	Produktion und Ausbildung	Ausbilden im Arbeitsprozess Qualität – Leistung Produktion - Ausbildung	Fördern/formen, zu sicherheitsgerechtem Verhalten «erziehen»
Mitarbeiter, Team	Beitrag zur Produktion nach Stellenbeschreibung	Beispiel-Vorbild (unbewusst) der Mitarbeit, Zusammenarbeit mit lernender Person	Keine negativen Beispiele geben
Betriebsleiter	Operative Leitung des Betriebes	Auswahl, Vertrag, Steuerung von Produktivität – Sicherheit und Aufwand – Ertrag	Günstiges Umfeld für AS gestalten, positives Verhalten fördern
Waldbesitzer, Behörde	Existenzsicherung, positives Betriebsergebnis	Aufwand – Ertrag Ziele u. Werte – wirtschaftl. Ziele Betriebskultur – wirtschaftl. Druck Arbeitsplätze – Existenz Betrieb	AS und Ausbildung als prioritäre Betriebsziele bestätigen

3.2 Aussagen zu den Massnahmen (gemäss Fragen 2 und 3)

Die Zuordnung der Massnahmen zu den Handlungsfeldern führt im Ausbildungsbetrieb zu Verbesserungspotential in folgenden Schwerpunkten:

- Einstellung und Verhalten der lernenden Person (Betreuen der lernenden Person)
- Sicherheitsbewusstsein der lernenden Person (und der übrigen MA)
- Führung (Betrieb, Arbeitskräfte)
- Querschnittsmassnahmen (Ziffer 8 in Anhang 2).

Die Vorschläge umfassen sehr allgemein gehaltene Aussagen und liegen weitgehend in der Bandbreite der konventionellen und schon in der Vergangenheit propagierten Massnahmen

Fazit und Fragen zu den Vorschlägen

- Sicherheit ist eine heisse Kartoffel, sie wird gerne weitergereicht (Suva, andere).
→ *Was sagt dieses Abschieben aus (Hilferuf, Ausdruck von Unsicherheit, nicht zur Sache stehen)?*
- Die meisten Vorschläge widerspiegeln Grundanforderungen.
→ *Wurden bisher anerkannte Grundstandards und –aufgaben vernachlässigt? Warum?*
→ *Nehmen die Befragten selber ihre Aufgaben richtig wahr?*
→ *Glauben sie daran, dass sie selber (individuell) zur Verbesserung beitragen können?*
- Auf den jeweils einzelnen Befragten bezogen, reflektieren die Vorschläge ein Breitbandpaket und sind wenig zielgerichtet (nicht ursachenbezogen).
→ *Problembewusstsein ist intakt (aber sehr allgemein). Die Lösungsvorschläge sind sehr allgemein und kaum auf die Lösung der selber aufgelisteten Ursachen/Probleme ausgerichtet.*
- In den Antworten tritt ein Widerspruch auf: Die einen wollen mehr Information (Broschüren, Dokumentation, Filme etc.), die anderen wollen weniger Papier und Theorie.
→ *Liegt das Problem eher im Umsetzen und Handeln als im Wissen (fehlende Information)?*
→ *Was bringen neue Erkenntnisse, wenn das bekannte Wissen nicht umgesetzt wird?*
- Die Mehrheit der Massnahmen zur Ausbildung entspricht den bekannten Aufgaben des Berufsbildners im Ausbildungsbetrieb (Bildungsvorgaben, Rollenteilung im Betrieb).
→ *Werden diese Grundaufgaben wirklich so stark vernachlässigt? (oder sind die Anderen gemeint ?)*

3.3 Aussagen zu den Massnahmen nach Lernorten (gemäss Frage 4)

Vorschläge zur Gestaltung der Grundausbildung

Folgende Anregungen können als erledigt betrachtet werden, weil sie in den neuen Vorgaben zur Grundbildung Forstwartin /Forstwart (Bildungsverordnung und Bildungsplan traten auf 1.1.07 in Kraft) bereits weitgehend verankert sind.

- Grundausbildung den aktuellen Verhältnissen anpassen (war Kernziel der Reform)
- Arbeitssicherheit in der Ausbildung verstärkt thematisieren. Im Bildungsplan wurde AS mehrfach berücksichtigt: Als Querschnittskompetenz mit eigenem Leitziel, als Bestandteil der Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen sowie integriert in die entsprechenden fachlichen Leistungsziele.
- Arbeitssicherheit im Bildungsplan verankern (verbindliche Leistungsziele nach Lernorten sind festgelegt, Bezug zu Gesundheitsschutz und AS ist hergestellt)
- Kapitel „Mensch und Arbeit“ in Lehrmittel Berufskundeunterricht überarbeitet.

Erwartungen an die Suva (Hilfestellung)

Die Suva geniesst bei den Befragten ein gutes Image als Partner. Sie soll auch in Zukunft:

- wichtiger Partner der Ausbildungsbetriebe bleiben (Beratung, Kontrollen, Präsenz)
- sich an allen drei Lernorten als aktive Partnerin engagieren (Präsenz, Mitwirkung)
- Hilfsmittel und Broschüren für den Einsatz im Betrieb zur Verfügung stellen (aber mit der Einschränkung "weniger Papier und mehr Kontakte")
- bei der Sensibilisierung der lernenden Personen aktiv mitwirken
- die Betriebskontrollen in den AB durchführen, inkl. nicht angemeldete Besuche

Erwartungen an andere Institutionen

Im Zentrum stehen die Kantone als Verantwortliche für die Aufsicht der Ausbildung.

- Zulassung und Aufsicht (Betriebskontrollen) der Ausbildungsbetriebe
- Zusammenarbeit der Lernorte (Information, Erfahrungsaustausch)
- Beratung und Begleitung der Betriebe (Information, Erfahrungsaustausch, Coaching)
- Positive Anreize für Engagement der Betriebe als Ausbildungsbetriebe

Weitere Schwerpunkte sind die Zusammenarbeit und der Austausch von Informationen zwischen den forstlichen Ausbildungsbetrieben und den überbetrieblichen Kursen.

Potentiale und Ansätze zur Verbesserung der Arbeitssicherheit in den Betrieben

Aus den gemachten Vorschlägen der Befragten wird ersichtlich, dass der Schwerpunkt des Verbesserungspotentials grundsätzlich in den forstlichen Ausbildungsbetrieben geortet wird.

Diesen Vorschlägen können Einsichten der Befragten zur Ausgangslage entnommen werden:

- Problembewusstsein im Bereich AS und die Einsicht zu Handlungsbedarf sind vorhanden
- Die Ausbildung kann einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung des AS liefern
- Im Ausbildungsbetrieb wird ein grosses Verbesserungspotential geortet
- Eine grosse Verantwortung liegt auf den Schultern des Berufsbildners
- Die Funktion des Berufsbildners ist entsprechend zu stärken (Zuständigkeit explizit zuordnen, Ausbildung als Ziel des Betriebes anerkennen, Zeit für Ausbildung zugestehen)
- Die Bemühungen zur Verbesserung der AS sind von allen drei Lernorten mitzutragen
- Das „fehlende Vorbild“ ist einer der zentralen Mängel (negative Auswirkung des nicht sicherheitskonformen Verhaltens der Vorgesetzten und Teamkollegen)
- Das Missachten von Regeln und Anweisungen durch Lernperson und Mitarbeiter ist ein weiterer Problempunkt im Bereich des Verhaltens
- Schlechte Kommunikation und ungünstige Teamdynamik
- Es gibt Schwachstellen im Bereich Betriebsführung (Planung und Organisation, konsequentes Durchsetzen von Vorgaben, Regeln und Anweisungen)

Ansätze im engeren Bereich der Ausbildungstätigkeit:

- Die lernenden Personen sind in die Lösung des Problems mit einzubeziehen
- Information und strengere Auswahl der Lernpersonen
- Frühzeitiges Entwickeln eines umfassenden Sicherheitsbewusstseins bei der lernenden Person
- Klare Zuordnung der Ausbildungsaufgabe (Berufsbildner) im Betrieb
- Betreuen der lernenden Person durch einen kompetenten Berufsbildner (Fachkompetenz und pädagogische Kompetenz)
- Gezielte Nutzung der Vorbildfunktion (positive Verhaltensbeispiele von allen Betriebsangehörigen) → Fördern – Formen – Fordern.

Ansätze im Bereich der Führung der Ausbildungsbetriebe

- Klares Bekenntnis zur Arbeitssicherheit: und konsequentes Durchsetzen der Vorgaben (Vorschriften, betriebliche Regeln, Arbeitsanweisungen)
- Kommunikation und Führung der Mitarbeiter (Teamsitzungen)
- Konsolidieren der Betriebsführung (Ziele, Betriebsorganisation, Zuständigkeiten, Arbeitsplanung und –organisation)
- Unfallbeispiele sind ein zentrales Hilfsmittel der Information und Sensibilisierung

Ansätze im Bereich Kooperation (primär mit üK)

- Intensivieren des Austausches mit üK
- Gezieltes Vertiefen und Nachbearbeiten nach den üK

4 Folgerungen im Hinblick auf künftige Aktionen

4.1 Erkenntnisse und Auffälligkeiten

Potential zur Entwicklung der Arbeitssicherheit ist nicht ausgeschöpft

Der Leitsatz der 90-er Jahre „Wald – Sicherheit ist machbar!“ hat aufgrund des Indikators Betriebsunfälle zu einer günstigen Entwicklung in der Branche beigetragen. Die mit der Umsetzung der Branchenlösungen ausgelösten Bemühungen und Massnahmen scheinen im Betriebsalltag (noch) nicht die zu Recht erwarteten Resultate gebracht zu haben.

Die Tatsache, dass im Jahre 2006 wichtige Anliegen und zentrale Postulate zur Förderung der Arbeitssicherheit in der Waldwirtschaft noch nicht umgesetzt sind, muss aufhorchen lassen.

T O P in Betrieben auf unterschiedlichem Stand

Auf der Ebene **T** (Technik) ist bezüglich Arbeitsmittel und persönlicher Schutzausrüstung ein hohes Niveau erreicht. Die Hinweise bezüglich Arbeitsorganisation zeigen, dass im Bereich **O** (Organisation) in den Betrieben noch Handlungsspielraum und damit Steigerungspotential besteht. Die Branchenlösung stellt das notwendige Instrumentarium zur Verfügung.

Im Bereich **P** (Personal) ist die fehlende „Sicherheitskultur“ bei den lernenden Personen als problematisch zu betrachten. Um so mehr als ihre aktuellen Arbeitskollegen (Vorbilder?) und eine grosse Anzahl junger Berufsleute vermutlich ein vergleichbares Defizit aufweisen. Ohne entsprechende und zielgerichtete Massnahmen ist zu erwarten, dass sich dieses Phänomen und dessen Folgen in Zukunft noch verschärfen werden.

Den arbeitenden Menschen ins Zentrum rücken

Die Aussagen bezüglich Vorbild, Missachten von Vorgaben und Anweisungen, Sicherheitsbewusstsein, persönlicher Einstellung und Nachlässigkeit führen zum Schluss, dass im Bereich des sicherheitsgerechten Verhaltens des arbeitenden Menschen ein grosser Nachholbedarf besteht. Wer seine berufliche Laufbahn in einem Kontext startet, wo fast jede zweite Lernperson einen Betriebsunfall erleidet, wird nicht als Botschafter eines hohen Sicherheitsbewusstseins in der Branche wirken können. Die positive Entwicklung des Berufsunfallgeschehens kann subjektiv zu einer falschen Sicherheit führen, welche die Wachsamkeit und Aufmerksamkeit des Einzelnen gegenüber der Wahrnehmung der Gefahren beeinträchtigt. Die Gestaltung eines aktiven Sicherheitsbewusstseins muss sich also verstärkt um das Verhalten aller Beteiligten (Vorgesetzte, Ausbildner, Lernende, Mitarbeitende) kümmern.

Das Umfeld im Wandel fordert die Betriebe

Die Realität der Branche Wald hat sich in den letzten Jahren entscheidend verändert (steigende Mechanisierung, erhöhter Leistungs- und Kostendruck, Personalabbau, Restrukturierung der Betriebe und Reviere). Die aktuelle Morgenröte am Holzmarkt fordert das Leistungsvermögen der Betriebe und wird den bestehenden Produktionsdruck weiter verstärken.

Vollzugsdefizite hinterfragen

Es fällt auf, dass sich die Vorschläge der Befragten fast ausschliesslich auf bekannte und bisher propagierte Massnahmen beschränken. Warum sind diese (gültigen und anerkannten) Massnahmen (Zulassung Ausbildungsbetriebe, Durchsetzen von Sicherheitsvorschriften durch die Vorgesetzten im Betrieb) nicht oder nur ungenügend umgesetzt?

Haben die zuständigen Instanzen (Lehraufsicht, Arbeitgeber) und Personen (Betriebsleiter, Berufsbildner) ihre Verantwortung in den Bereichen Arbeitssicherheit und Ausbildung wahrgenommen?

Die Erwartungen an die Hilfestellung (durch die Suva) werfen kritische Fragen auf: Wird das Problem Arbeitssicherheit (als heisse Kartoffel) weitergegeben, anstatt die eigene Verantwortung aktiv wahrzunehmen? Handelt es sich auch um einen Hilferuf der Befragten, weil sie selber nicht mehr weiter kommen oder nicht daran glauben dass sie etwas zur Lösung beitragen können (Ausdruck von Unsicherheit oder Überforderung)?

Handlungsfelder im Fokus

Aus der Vielfalt gewonnen Erkenntnisse ragen vier Handlungsfelder als „high-lichts“ heraus:

- Umfeld: Auswahl/Eignung der Lernenden, Zulassung/Eignung der Ausbildungsbetriebe, Eignung der Berufsbildner
- Verhalten: hohes Bewusstsein um die Bedeutung der Vorbildfunktion, aber noch grosses Steigerungspotential
- Sicherheitsbewusstsein: in der Umfrage stark auf Lernende (junge Menschen) fokussiert, in der Realität aber ein Problem, das auf alle Beteiligten zutrifft
- Führung: Die Aussagen lassen ein grosses Verbesserungspotential in Planung und Organisation der Arbeiten, Führung des Personals und Kommunikation im Betrieb vermuten.

Lösungsvorschläge im Einzelfall nicht zielgerichtet

Das Bewusstsein um die Arbeitssicherheit ist intakt aber sehr allgemein. Die Wahrnehmung des Problems und seiner Ursachen unterscheidet sich kaum von der Lageanalyse vor 10 bis 15 Jahren. Die Lösungsvorschläge der Befragten sind aber sehr allgemein und kaum auf die Lösung der selber aufgelisteten Ursachen und Probleme ausgerichtet. Diese Inkonsequenz wird in der Summe der Synthesen weitgehend verwischt. Massnahmen sind auf die spezifischen Probleme und Ursachen des einzelnen Betriebes zu entwickeln.

4.2 Das Nötige möglich machen – Verhalten gestalten – Innovation

Die Erkenntnisse aus der Befragung weisen den Weg für die künftige Bearbeitung des Ziels „Förderung der Arbeitssicherheit in den forstlichen Ausbildungsbetrieben“.

Schwerpunkt 1 – Betroffene zu Beteiligten machen

Durch Sensibilisierung soll erreicht werden, dass alle Betriebsangehörigen ihre individuelle Verantwortung wahrnehmen und ihren Teil zum Ziel beitragen. Das gilt insbesondere für das Einhalten und Durchsetzen der Vorgaben.

Schwerpunkt 2 - Vorgaben durchsetzen

Im Betriebsalltag die Verantwortung als Arbeitgeber und/oder Vorgesetzter sowie der Verpflichtungen aus dem Lehrvertrag wahrnehmen. Bekannte, anerkannte und vorgegebene Massnahmen in den Betrieben systematisch umsetzen (insbesondere im TOP-Bereich **O**) und bei den Mitarbeitern konsequent durchsetzen. Dieser Schwerpunkt betrifft neben den Betrieben auch die übrigen Lernorte sowie die mit der Aufsicht beauftragten Instanzen.

Schwerpunkt 3 - Innovation

Aufgrund der Veränderungen (wirtschaftliche Entwicklung und Druck, Strukturen der Betriebe, Umfeld, Arbeitsverfahren, etc.) müssen neue, innovative Lösungen entwickelt werden.

Schwerpunkt 4 - Verhalten gestalten

Die Gestaltung des Verhaltens der arbeitenden Menschen ist im Bereich der Arbeitssicherheit stärker zu gewichtigen. Neben der Durchsetzung der elementaren Grundregeln sind Sicherheitsbewusstsein (des Einzelnen) und Sicherheitskultur (in den Betrieben) zu thematisieren.

5 Ansätze und weiteres Vorgehen

Die aus der Umfrage abgeleiteten Handlungsfelder und die unter Ziffer 4.2 skizzierten Schwerpunkte geben einen Hinweis auf die zu vertiefenden Stossrichtungen. Die zu entwickelnden Massnahmen sind im Interesse einer klaren Handlungsorientierung nach den Lernorten zu gruppieren und durch Querschnittsmassnahmen zu ergänzen.

Auf der Basis der vorliegenden Ist-Analyse wird eine zweite Phase des Projektes „Förderung der Arbeitssicherheit in forstlichen Ausbildungsbetrieben“ zuhanden der EFAK skizziert und eine mögliche Bearbeitungs- und Projektorganisation vorgeschlagen.

Förderung der Arbeitssicherheit in forstlichen Ausbildungsbetrieben - Bericht zur Umfrage

Anhang 1

Umfrage "Unfälle bei Lehrlingen –Was können wir tun?" – Aussagen zu den Fragen 1, 2 und 3

Handlungsfeld	Hauptprobleme und Ursachen (Frage 1)	Massnahmen (Fragen 2 und 3)
<p style="text-align: center;">1 Umfeld – allgemeines und soziales <i>(Herkunft der lernenden Personen)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Umgebung • Gelände, Wetter • Hohe körperliche Anforderungen • Handwerkliches Geschick und praktisches Verständnis fehlen • Ungeeignete Lehrbetriebe • „Fun“ und Freizeit haben vor dem Beruf Priorität • Berufswahl (falsch) 	<ul style="list-style-type: none"> • Positives Umfeld schaffen (damit auch ausserberufliche Probleme und deren Auswirkung auf die Berufswelt thematisiert und im Rahmen des Möglichen aufgefangen werden können)
<p style="text-align: center;">2 Verhalten der Lernenden, der Mitarbeiter und Betreuer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Risikofreude junger Leute • Unüberlegten Handeln • Desinteresse, geistig abwesend • Fehlende Konzentration • Nicht bei der Sache sein • Müdigkeit, Suchtmittel • Ablenkung, unaufmerksam • Überheblichkeit, Euphorie • Unsicherheit, unselbständig • rasch mit sich selbst zufrieden • Gleichgültigkeit 	<p>Ausbildung, Vorgaben durchsetzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strengere Auswahl der Lehrlinge vor Ausbildungsbeginn • Ab Start der Lehre hohen Standard fordern (und durchsetzen) • Zwischenprüfungen / Kontrollen als Meilensteine und Orientierungshilfen für die lernende Person <p>„Erziehung“ im Betrieb</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gezieltes und bewusstes Beobachten und Wahrnehmen fördern • Bewusstes Arbeiten fördern • Selbstkritik fördern • Ruhezeit und Erholung thematisieren (Auswirkungen auf Arbeit) <p>Verschiedenes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unfallursachen auch mit Eltern besprechen • Eigene Erfahrungen weitergeben • Sich generell mehr Zeit nehmen für die Sensibilisierung

Handlungsfeld	Hauptprobleme und Ursachen (Frage 1)	Massnahmen (Fragen 2 und 3)
<p style="text-align: center;">3 Sicherheits- bewusstsein der lernenden Personen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falsche oder keine Beurteilung der Situation, Leichtsinn • Gefährdung nicht erkannt 	<p>Kontext, Einstellung/Haltung der Betriebsangehörigen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Striktes Einhalten der Sicherheitsregeln durch alle Vorgesetzte, Teammitglieder und Partner gewährleisten (Anordnen, Fordern, Durchsetzen, Beispiel, Vorbild) • Stetige Sensibilisierung, Information, Instruktion der Mitarbeitenden • Sicherheitsdispositiv des Betriebes muss allen präsent sein, Regeln dazu visuell präsent halten (Poster, Anschläge) <p>Konkretisieren der Vorgaben in Alltagssituationen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regeln situativ vor jeder Arbeit konkret besprechen • Gefahrenanalyse am Objekt (vor der Arbeit) • Holzschläge vor Ausführung besichtigen und anhand Schlagskizze besprechen • Neue Gefahren gemeinsam ansprechen und besprechen • Zeit für AVOR nehmen (Informieren, Instruieren, Kontrollieren, Korrigieren, Nachinstruieren) • vor Holzerntesaison betriebsinterne Kampagne zur Sicherheit • Mehr Zeit einsetzen bei schwierigen Aufgaben/Aufträgen <p>Durchsetzen der Vorgaben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Missachtungen nicht tolerieren, sofort eingreifen und Folgen (effektive und potentielle) thematisieren und besprechen • Kontrollen: Fehlverhalten ahnden: direkt, sofort und hart eingreifen, Sanktionen und andere disziplinarische Massnahmen (Bussen, Lohnabzug, Lehrabbruch, etc.), korrigieren, nachinstruieren • 2 Sicherheitsinspektionen pro Monat im Betrieb • Kontrollen durch den Betriebsleiter <p>Evaluation, Lernen aus Erfahrungen und Beobachtung fördern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beinaheunfälle im Betrieb systematisch erheben und am schwarzen Brett auflisten • Periodisch Gefahrenanalysen/Risikoanalysen durchführen • Analyse von Unfällen und Beinaheunfällen: Ereignis, Hergang und Folgen thematisieren unter Bezug von Medien (Posters, Videos, Merkblätter, Beispiele als Abschreckung) • Betriebliche Lösungen (z.B. Bonus als Anreiz, Malus mit Nachausbildung als „Sanktion“, Charta)

Handlungsfeld	Hauptprobleme und Ursachen (Frage 1)	Massnahmen (Fragen 2 und 3)
<p style="text-align: center;">4 Führung</p> <p>Information und Führung der Lernpersonen im Lehrbetrieb</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falsche Auswahl durch Lehrbetrieb • schlechte Kommunikation • ungenügende Arbeitsplanung durch Betriebsleiter • keine/schlechte Vorbilder • Betreuung des Lehrlings • ungünstige Teamdynamik • Missachten Anweisungen • Missachten Regeln • Lehrling = Arbeitskraft 	<p>Kommunikation/Führung der Mitarbeiter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorbildfunktion im Betrieb bewusst machen und fördern • Teamsitzungen / Einzelgespräche • Gegenseitiges Beobachten der Mitarbeiter fördern • Arbeiten besser vorbereiten <p>Allgemeines zur Betreuung der lernenden Person</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetente Fachpersonen für die Grundausbildung bestimmen • Verantwortlichkeiten/Zuständigkeiten für Ausbildung regeln • Betreuung lernende Person verstärken (Ziel, Prioritäten, Zeit) • Konsequentes, permanentes, intensives Betreuen der Lernenden • Auf genaue Instruktion (+ Wiederholung) achten • Erreichbare Ziele, durchführbare Aufträge (stufengerechte Aufgaben und Arbeiten) für die lernenden Personen • Der Ausbilder muss sich Zeit nehmen • lernende Person vermehrt beobachten • lernende Person in Verantwortung ziehen • Selbstkontrolle durch Lehrling fördern • Verfolgen des Ausbildungsstandes (periodisch) und laufendes Beurteilen (im Alltag) der Arbeiten (Qualität, Sicherheit, Leistung) <p>Besondere Hinweise Sicherheit-Ausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspekt Sicherheit bei Ausbildung konsequent stärken • Bei Instruktion mehr Gewicht auf Sicherheit/Ergonomie legen • Komplexe Arbeiten in Teilschritte zerlegen • Fehler erleben lassen, sofort ahnden und korrigieren • Baumbewertung sorgfältig instruieren und immer nachprüfen
<p style="text-align: center;">5 Fachkompetenzen der Lernperson</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstüberschätzung • Unerfahrenheit / Routine • Überforderung (Technisch, Arbeitsabläufe, Arbeitsverfahren) • Arbeit nicht stufengerecht 	<ul style="list-style-type: none"> • Schon beim erstem Kontakt mit MS auf Sicherheit achten • In Arbeitsabläufen ständige Kontrollen und Besprechungen (Arbeitsteam, Vorarbeiter und Lehrling)

Handlungsfeld	Hauptprobleme und Ursachen (Frage 1)	Massnahmen (Fragen 2 und 3)
<p>6 Wirtschaftlicher Druck</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsanforderung ist hoch • Kostendruck • Zeit fehlt für Ausbildung • Zeitdruck durch Arbeitsverfahren • Arbeitstempo (Mechanisierung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Ausbildung Zeitdruck bewusst wegnehmen • Arbeitstempi bei Lehrlingen anpassen • Salaire au mérite (Grundlohn + Bonus für gute, sichere Arbeit)
<p>7 Ausrüstung, Infrastruktur, Betriebsstruktur,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Kosten- und Zeitdruck werden häufig noch veraltete Arbeitsverfahren eingesetzt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimale/angepasste Ausrüstung • Infrastruktur der Lehrbetriebe verbessern • Aufsicht der Betriebe verstärken • Gute Beispiel loben und publik machen
<p>8 Verschiedenes flankierende Massnahmen</p>		<p>Zulassung/Aufsicht der Lehrbetriebe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zulassung als Lehrbetrieb und Überwachung der Lehrbetriebe durch kantonale Berufsbildungsämter (Eignungskontrollen) • Lehrbetriebe betreuen • Berufsbildner auditieren <p>Massnahmen (von aussen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Information der Lehrbetriebe • Evaluation mit externen Coaches • Thema an allen drei Lernorten bearbeiten • Information/Sensibilisierung Entscheidungsträger <p>Massnahmen der Aus- und Weiterbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung der Lehrmeister (Berufsbildner) verbessern • Kurs „Sicherheit – Fällarbeit“ für Lehrlinge • Sicherheitskurs für „Sünder“ • Weiterbildung, Kurse (BL, Berufsbildner) <p>Massnahmen seitens der Suva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bonus-Malus-System verstärken • Mehr externe Kontrollen durch Suva, Präsenz Suva verstärken • Vermehrte externe unangemeldete Kontrollen

Förderung Arbeitssicherheit in Ausbildungsbetrieben - Bericht zur Umfrage

Anhang 2

Umfrage "Unfälle bei Lehrlingen –Was können wir tun?" – Aussagen zu Fragen 4 und 5

Lernorte	Ideen und Erwartungen der Befragten
<p style="text-align: center;">Ausbildungs- betriebe (AB)</p>	<p><u>Interne Massnahmen (in eigener Verantwortung und Regie)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungsprofil an künftigen Lehrling erstellen und entsprechend gezielt auswählen und einstellen • Sicherheitsvorschriften abgeben • Verantwortlichkeiten regeln • Lehrling für AS motivieren • Lehrling für Verantwortung sensibilisieren • Im AB keine Sicherheitsverstösse dulden • Einheitliche Instruktion innerhalb des Betriebes • Absprachen innerhalb des Betriebes (BL - Vorarbeiter - BB) • Interesse des Lehrlings an Grundlagen wecken • Auf wichtige Sicherheitsmängel fokussieren (Prioritäten) • Lehrling seine Beinaheereignisse auflisten lassen und dann diese mit ihm besprechen (Massnahmen vereinbaren) • Beinaheereignisse im Betrieb mit den MA besprechen • Betriebsspezifische AS-Kurse (ganze Belegschaft) • Sich im Betrieb mehr Zeit nehmen (Zeitinseln schaffen) • Leistungsdruck abbauen (besonders auf Lernpersonen) • Lehrlinge sollen Holzschläge ausführen (weniger Prozessorschläge) • Ausbildner auf neuestem Stand halten • persönliche Begleitung der Lehrlinge im AB durch BB • Vorbildfunktion im Betrieb (MA) bewusst machen • Sicherheitsinspektionen im AB • Gefahrenerkennung im AB thematisieren/praktizieren • Sicherheitsziel: kein Unfall <p><u>Zusammenarbeit/Abstimmung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Im üK angeleitete Fertigkeiten im AB vertiefen • Teilnahme an den Besuchstagen (müssten sogar als obligatorisch erklärt werden) • Nachbearbeiten üK, insbesondere aufgrund Feedback • Nach Rückkehr aus üK, Ausbildungsstand im AB besprechen • Zusammenarbeit des AB mit den Eltern • Offene und positive Zusammenarbeit (Suva mit Betrieben) weiterhin pflegen • Kommunikation AB – üK verstärken • Besuche der BB in der BFS <p><u>Vorgaben und Aufsichtsmaßnahmen von aussen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebsbesuche und Kontrollen Suva • Kontrolle (Notfallorganisation, AS-Massnahmen) • Vermehrte Kontrollen/Besuche in AB (im Bestand) • Vermehrte Präsenz Suva in den AB • Verstösse gegen AS konsequent ahnden (ASA 6508) • Spontane, unangemeldete Besuche/Kontrollen in den AB

Lernorte	Ideen und Erwartungen der Befragten
	<p>Erwartete <u>Hilfestellung</u> und durch wen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klare Informationen und Leitsätze, aktuelle Unterlagen • Beratung, Aufklärung, Erfahrungsaustausch • Verbandsmaterial • Lernende für AS sensibilisieren • Neue Erkenntnisse weitergeben • Bonus/Vorteil für grossen Aufwand der AB • Mitwirkung Suva bei betriebsinterne Besprechungen zur AS • Direktinformation (persönlich) der Berufsbildner im AB • Schulung durch Suva am Arbeitsort (Beurteilung) • Unterlage „sanfte Einführung“ (1.Lehrjahr) <p><u>Hilfsmittel</u> (entwickeln, produzieren, zur Verfügung stellen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unfallbeispiele dokumentieren (immer aktualisieren) • Unfallbeispiele einer Saison nachstellen (DVD) • Illustrationen, Informationen, Broschüren • Aktuelle Zahlen/Fakten (Unfälle) als Folie
<p>Überbetriebliche Kurse (üK)</p>	<p><u>Interne Massnahmen (in eigener Verantwortung und Regie)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherheitskurs innerhalb Holzerkurs • aktuelle Arbeitsverfahren zeigen/ausbilden • AS bei Instruktion konsequent einbeziehen und sogar zum Schwerpunkt machen • Unfall-Lektionen einbauen (Videos, Bilder, gestellte Situationen, konkrete Fallbeispiele) • Fehlverhalten orten/thematisieren/korrigieren • Information zu AS durch Kursleiter • Unfallbeispiele in Holzernteordner einbauen • den Kursteilnehmern Erfolgserlebnisse bieten (???) <p><u>Zusammenarbeit üK mit AB</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback an AB nach üK (Bildungsstand, Mängel, AS und insbesondere sicherheitswidriges Verhalten) • Neuigkeiten an AB weitergeben • Information der AB an den Besuchstagen <p><u>Empfohlene Hilfestellung(en) und durch wen?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung der Instrukturen (Gefahrenermittlung) • Unterstützung durch Suva / Mitwirkung Suva im 1.Kurs • Kursanbieter über sichere Techniken informieren/beraten • Lehrbetriebe sollen üK-Instrukturen Problemfälle vorgängig dem Kursbesuch melden • Instrukturen bezüglich AS besser schulen • Kursbesuche durch Suva

Lernorte	Ideen und Erwartungen der Befragten
<p>Berufsfachschule (BFS)</p>	<p><u>Interne Massnahmen (in eigener Verantwortung und Regie)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Thema AS vertiefen • Bei Schulsport auf gefährliche Sportarten verzichten • Fallbeispiele in Klassen besprechen und analysieren • Fach Unfallverhütung einführen • Kapitel AS in Lehrmittel und in der BFS behandeln • Theoretische Grundlagen des AS vertiefen • Konkrete Fallbeispiele (aus der Klasse) thematisieren <p>Empfohlene <u>Hilfestellung(en)</u> und durch wen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • BFS-Lehrer auf Verteiler der Suva-Mitteilungen nehmen • Vorträge durch Suva-Mitarbeiter im BK-Unterricht • 1 Tag pro Jahr in BFS mit Suva-Mitarbeiter • Dokumentation mit Unfallauswertungen • Unfallbeispiele zur Verfügung stellen • Information durch Suva im Rahmen BK-Unterricht
<p>Querschnittsaufgaben der Kantone (Ausbildungsleiter und Berufsbildungsämter)</p>	<p><u>Bezogen auf die Ausbildungsbetriebe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tauglichkeit als AB überprüfen • Tauglichkeit/Fähigkeit des BB kontrollieren • Information/Schulung der BB muss Schritt halten mit den Lernzielen des üKs, bzw. sogar vorausgehen (Neuigkeiten) • Gemeinsame Kontrollen Suva - Kantone der AB <p><u>Weiteres</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit, Informations- und Erfahrungsaustausch der Lernorte fördern/intensivieren • übersichtlichere Unterlagen • Rollenverteilung der drei Lernorte thematisieren
<p>Flankierende Querschnittsmassnahmen und -aufgaben</p>	<p><u>In den Ausbildungsbetrieben</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchsetzen der Branchelösung • Finanzielle Vorteile/Unterstützung zugunsten AB <p>zugunsten der Berufsbildner</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suva soll einen Teil der Ausbildung der BB bestreiten • Berufsbildner der AB mit Fakten (Unfallstatistik) konfrontieren (BB-Tagungen) → Suva

Lernorte	Ideen und Erwartungen der Befragten
	<p><u>zugunsten der lernenden Person</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung in Gefahrenerkennung • Gesetzliche Folgen und betriebliche Sanktionen bei Missachtung der Sicherheitsregeln offen und transparent darlegen • Information über gute Ernährung • Information zu Bedeutung Ausgleichssport <p><u>Information/Dokumentation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • knapp gehaltene Check-Listen • übersichtlichere Unterlagen / mehr Unterlagen • Information/Sensibilisierung mit Schockbildern • Unfallsituationen nachstellen / simulieren • Information über Sportunfälle (Freizeitsport → NBU) • Information via Fachpresse (Unfallgeschehen, Folgen etc.) <p><u>Ausbildung/Instruktion/Schulung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • regelmässige WKs mit neuen Erkenntnissen • Vermehrte, jährliche Ausbildung durch Suva (von wem?) • Kurse/ERFA mit Personen, die einen Unfall erlebt haben • Spezifische Nothelferkurse für Waldarbeiten <p><u>Besondere Aspekte</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Behörden in Verantwortung einbinden • Sichere AB auszeichnen („guter Lehrbetrieb“) • Positive Anreize für seriöse Lehrbetriebe schaffen • Haftung GS bei Schulsportunfällen klären • Arbeitssicherheit muss leben: AS = Betriebsphilosophie • Kommunikation AS/GS „eines für alle, alle für eines“ • Erfahrungsaustausch unter Lernenden (was sie alles erleben) • Ausbildung auf 4 Jahre verlängern • genaue Analyse von Unfallbeispielen • die Leute mehr einschüchtern • alte Haudegen in Pflicht nehmen (wer?) • schweiz. forstliches Gesundheitszentrum schaffen • Preisgestaltung Schutzmittel überprüfen → günstigere Preise • Empfehlungen zu Schutzmitteln (welche und wie häufig ersetzen? etc.) • Unfall- und Kostenfolgen thematisieren (Unfälle kosten mehr als das scheinbar Ersparte) • Verantwortung für AS über Versicherung verbindlich und einheitlich regeln • Mehr auf Realität eingehen