
SIFAB - Phase 2

Zwischenbericht per 30.11.07 mit Fokus auf die Ergebnisse zu Schwerpunkt 1

1 Einleitung

1.1 45 Prozent der Lernenden verunfallten im Jahr 2003 bei der Arbeit

Im Jahr 2003 ereigneten sich in Forstbetrieben insgesamt 1'891 Berufsunfälle. Die Forstbetriebe haben im Auftrag der Suva davon 433 selber abgeklärt. Die Suva hat diese dann analysiert und festgestellt, dass 24 Prozent der Verunfallten Forstwartlehrlinge waren. Umgerechnet auf die im Jahr 2003 bestehenden 973 Lehrverhältnisse bedeutet dies, dass 45 Prozent oder fast jeder zweite Lernende einen Berufsunfall erlitt. Die Auswertung zeigte auch: Die Unfälle der Lernenden unterschieden sich nicht wesentlich von den Unfällen der anderen Personengruppen. Bezogen auf die Unfallursachen war jeder dritte Unfall auf missachtete oder ungenügende Sicherheitsregeln (24%) oder Mängel bei der Gefährdungsermittlung und Risikobeurteilung (9%) zurückzuführen.

1.2 Zusammenarbeit Suva mit EFAK und BAFU

Aufgrund dieser Erkenntnisse hat die Suva der EFAK (Eidgenössische Forstliche Ausbildungskommission) ein Projekt „Förderung der Arbeitssicherheit in forstlichen Lehrbetrieben“ unterbreitet. Dieses Projekt wird nun in Zusammenarbeit von EFAK, BAFU (Bundesamt für Umwelt, Abteilung Wald) und Suva realisiert. Ziel des Projektes ist eine signifikante Reduktion der Berufsunfälle bei Lernenden in Forstbetrieben.

1.3 Start mit „Umfrage bei Berufsbildnern“

Eine Umfrage bei 281 Berufsbildnern lieferte die Grundlage für nötige Verbesserungen in der Forstwart-Ausbildung. Schwerpunkte sind die Förderung des sicherheitsgerechten Verhaltens und der Sicherheitskultur in den Betrieben. Die Umfrageergebnisse wurden in der Fachpresse veröffentlicht (Wald+Holz 5/2007, S. 37-39). Die vollständige Auswertung steht unter www.suva.ch/forst > Förderung der Arbeitssicherheit in forstlichen Ausbildungsbetrieben (Klasse 42b) zur Verfügung.

Ende März 2007 gab die EFAK grünes Licht für die Bearbeitung von Phase 2 des Projekts. Darin sollen insbesondere bestehende Instrumente und Strukturen zur Förderung und Entwicklung der Sicherheit und der Qualität in forstlichen Lehrbetrieben aktiviert und genutzt werden. Auch ist zu prüfen, welche Erfahrungen aus anderen Branchen auf forstliche Lehrbetriebe übertragen werden können. Aufgrund dieser Einsichten sind neue, innovative Lösungen zu entwickeln, die später als Pilotaktionen konkret ausgetestet werden sollen.

1.4 Vorgaben zu Phase 2

1.4.1 Bearbeitungsschwerpunkte

Schwerpunkt 1 – Sicherheitsregeln/Vorgaben durchsetzen

Dieser Schwerpunkt ergibt sich aus dem von den Befragten festgestellten Vollzugsdefizit beim Durchsetzen der Vorgaben zur Arbeitssicherheit. Vollzugslücken im Betrieb schliessen, d.h. Wahrnehmen der Verantwortung als Arbeitsgeber und Vorgesetzte und der Verpflichtungen aus dem Lehrvertrag. Anerkannte und vorgegebene Massnahmen in den Betrieben systematisch umsetzen (insbesondere TOP-Bereich O).

Schwerpunkt 2 – Innovation

Aufgrund der Veränderungen (wirtschaftliche Entwicklung, Strukturen der Betriebe, Umfeld, Arbeitsverfahren, Druck etc.) müssen auch neue Lösungen – sowohl für die Betreuung der Lernenden in den Lehrbetrieben als auch in Bezug auf die überbetriebliche Zusammenarbeit – entwickelt werden.

Schwerpunkt 3 – Verhalten

Das individuelle Verhalten aller Beteiligten (Arbeitgeber, Vorgesetzte, Ausbilder, Lernende, Mitarbeitende) muss thematisiert werden. Als Ansätze dienen die Förderung des Sicherheitsbewusstseins des Einzelnen und die Entwicklung einer Sicherheitskultur in den Betrieben.

1.4.2 Angestrebte Ergebnisse Schwerpunkt 1 Vollzugslücken schliessen

Folgende Resultate sollen als Ergebnis dieses Schwerpunktes vorliegen:

- Gründe für die Lücken in der Durchsetzung von Vorgaben in Zusammenarbeit mit der Brainstorminggruppe identifiziert, analysiert und gezielte Massnahmen skizziert.
- Auf dieser Grundlage Optimierungsmassnahmen in Zusammenarbeit mit Begleitgruppe entwickelt und von Steuerungsgruppe validiert.
- Erste Hilfsmittel zur Umsetzung erarbeitet.
- Institutionen und Partner des Projektes über ihr Verbesserungspotential informiert.

1.5 Bearbeitungsstand (per 30.11.2007)

Aufgrund der Fülle der Erkenntnisse aus Phase 1 musste zur Bearbeitung von Schwerpunkt 1 im Hinblick auf die erwähnten Ergebnisse der Bearbeitungsrahmen präzisiert werden. Ausgehend von der Fragestellung „Was beeinflusst was?“ (Struktogramm) wurden drei dominante Einflussbereiche herausgearbeitet.

- **Umfeld** der Ausbildung im Lehrbetrieb
- **Kommunikation** und Führung des Lehrlings
- **Gefährdungserkennung** (und anwenden der Regeln)

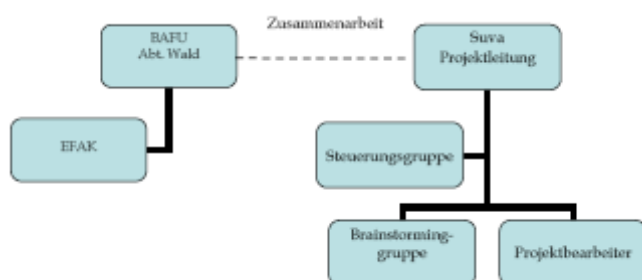
Mit der Perspektive Handlungsbereiche wurden die Faktoren erarbeitet, welche sicheres Arbeiten beeinflussen (begünstigen und hemmen). Aus einem umfangreichen Katalog von Feststellungen wurde dann eine Synthese erarbeitet (Anhang 4.1) auf deren Grundlage ein Massnahmenkatalog abgeleitet werden konnte. Dieser Katalog umfasst (Details siehe Ziffer 3)

- **Hilfsmittel** (Auditprotokoll, Checklisten für Betriebsleiter und Berufsbildner, Entscheidungshilfen für die Lernenden)
- **Schulungsangebote** (für Auditoren, Betriebsleiter, Berufsbildner)
- **Flankierende Massnahmen** wie
 - Information der Arbeitgeber, Berufsbildungsämter, Berufsberater über Ergebnisse
 - laufende Information der betroffenen Kreise (Betriebe, Berufsbildner)

Fazit: Die Resultate liegen noch nicht in umsetzungsbereiter Form vor. Die Erarbeitung der Hilfsmittel und Konkretisierung der Massnahmen beginnt im Dezember 2007 und wird im ersten Quartal 2008 abgeschlossen sein.

2 Darstellung des Bearbeitungsprozesses

2.1 Organisation und Organe des Projektes



Die Umsetzung der in Phase 1 festgelegten Strategie „Betroffene zu Beteiligten machen“ erfolgt auf zwei Ebenen.

2.2 Steuerungsgruppe

Zur Unterstützung und Beratung der Projektleitung wurde eine Steuerungsgruppe einberufen. Sie besteht aus je einem Vertreter der:

- **drei Lernorte** (Lehrbetrieb, überbetriebliche Kurse, Berufsfachschule)
 - Berufsbildner Lehrbetrieb: Florian Dedelley
 - Berufsbildner üK: Karl Schwarz
 - Fachlehrer BFS: Roger Maurer
- **Arbeitgeber**
 - WVS: Roger Sacher
 - VSFU: Andy Huber
 - Kantone (Ausbildungsleiter): Edi Halter
- **Arbeitnehmer (VSF):** Mario Wild
- **QSK Wald:** Ernst Gränicher
- **Suva:** Othmar Wettmann (Projektleitung) und Hans Sonderegger
- **BAFU:** Otto Raemy

2.3 Brainstorminggruppe

Zur Unterstützung der Entwicklung und Sachbearbeitung wurde eine Brainstorminggruppe einberufen. Sie umfasst folgende sieben Personen:

- Berufsbildner: Daniel Bänziger (TG) und Paul Bischof (NE)
- Betriebsleiter: Philipp Vock (öff. Betrieb) und Ernst Waser (Forstunternehmer)
- Fachmann: Christian Zollinger (Sicherheitsbeauftragter Staatswald Zürich)
- Suva: Heinz Hartmann und Hans Sonderegger

2.4 Projektbearbeitung

Die Sachbearbeitung (Vorabklärungen/Recherchen, Vorschläge, Auf- und Nachbearbeitung, Bereinigung) erfolgt durch Urs Moser in enger Zusammenarbeit mit der Brainstorminggruppe. Der Sachbearbeiter ist auch für die allgemeinen Projektarbeiten (Organisation der Sitzungen, Protokolle, Entwürfe Informationstexte, Berichterstattung usw.) zuständig.

2.5 Arbeitsschritte

Ausgangspunkt bildete die **Fragestellung** für die Akteure im Lehrbetrieb

- Was sind die **tieferen Ursachen** für die Vollzugslücken?
- **Warum** gibt es Regelverstösse (identifizieren, analysieren)?
- Günstige Einflüsse – hemmende Faktoren?
- **Optimierungsmassnahmen** auf Stufe Lehrbetrieb?

Der Schwerpunkt 1 wurde in folgenden **Teilschritten** bearbeitet:

- Zusammenhänge und **Prioritäten** (dominante Einflussbereiche) festlegen
- **Positive Ansätze** mit eigenen Beispielen/Erfahrungen auflisten
- **Hemmende Faktoren** aus der Praxis erkennen
- Aus den beiden Gruppen konstruktive **Lösungsansätze** skizzieren
- **Massnahmen** daraus ableiten und festlegen

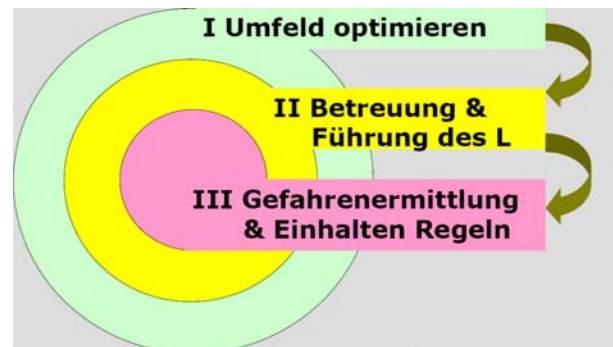
Die ersten Ergebnisse wurden der Steuerungsgruppe am 12. November 2007 unterbreitet, welche die Vorschläge der Brainstorminggruppe dann validierte.

3 Stand der Ergebnisse

3.1 Ansatzpunkte und Handlungsbereiche

- **Oberziel:** Berufsunfälle der Lernenden signifikant reduzieren
- **Teilziel** Schwerpunkt 1: Vollzugslücken schliessen
- **Handlungsbedarf** auf Ebene Lehrbetrieb in drei Ursachenbereichen
- Grundsatz der **Hilfe zur Selbsthilfe** für Lehrbetriebe
- **Massnahmen:** Hilfsmittel – Schulung – Information

*Aus drei Ursachenbereichen
ergeben sich drei Handlungsbereiche.
Die Darstellung in drei konzentrischen Kreisen
zeigt die Reihenfolge der Umsetzung und
die Abhängigkeit der Massnahmen.*



3.2 Massnahmen in den drei Handlungsbereichen

Folgende Aktionen sollen zur Optimierung der Arbeitssicherheit in den forstlichen Lehrbetrieben beitragen:

I – Umfeld optimieren

- Zulassung als Lehrbetrieb: Grundsatz der Audits und einer „Rezertifizierung“
→ *Auditprotokoll und Schulung Auditoren*
- Selektion/Auswahl der Lernenden → *Anforderungsprofil an Lernende für Beruf Forstwart*
- Zuständigkeit/Verantwortung für die Betreuung des Lernenden im Betrieb regeln
→ *Muster Stellenbeschreibung Berufsbildner*

II – Führung und Kommunikation im Lehrbetrieb verbessern

- Arbeiten im Betrieb systematisch planen und vorbereiten, darauf basierend klare Arbeitsaufträge für die Lernenden formulieren und kommunizieren
→ *Hilfsmittel vorhanden und verfügbar*
- Gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Mitwirkung der Arbeitnehmer umsetzen mittels Durchführung von regelmässigen Teamsitzungen
→ *Checkliste Teamsitzungen, Schulung Betriebsleiter*
- Qualifikationsgespräche mit Mitarbeitern und insbesondere mit den Lernenden
→ *Schulung der Berufsbildner „Gespräche führen mit Jugendlichen“*

III – Gefahren erkennen und Sicherheitsregeln durchsetzen

- Sicherheitskonformes Verhalten durch klare Vorgaben und Vorbild fördern
- Systematische Gefahrenermittlung mit den Lernenden (Instruktion/Kontrolle)
- Gefahrenermittlung durch Lernenden sicherstellen (Selbständigkeit, Automatismen)
→ *Hilfsmittel zur Selbstkontrolle für die Lernenden*

3.3 Vorarbeiten für die Umsetzung der Aktionen

Hilfsmittel entwickeln und betroffene Adressaten informieren

Zulassung als Lehrbetrieb

- Protokoll Audit Lehrbetriebe entwickeln (als Zusatz zu Qualicard)
- Information der Berufsbildungsämter der Kantone (zuständig für Vollzug BBG)
- Information forstliche Ausbildungsleiter der Kantone (Fachpersonen)

Anforderungsprofil an Lernende für den Beruf Forstwartin / Forstwart

- Entwicklung eines Anforderungsprofils in Zusammenarbeit mit CODOC
- Integration der Unterlage in neue Unterlage Schnupperlehre CODOC
- Präsentation an Tagung für Berufsberater (Juni 2008)

Stellenbeschrieb Berufsbildner (Auszug)

- Muster entwickeln (für den Teil „Betreuung des Lernenden“)
- Weiterbildung Berufsbildner und Integration in Modul H2

Checkliste Teamsitzungen im Lehrbetrieb

- Einsatz für Weiterbildung Betriebsleiter
- Integration in Modul H2

Skizze Hilfsmittel Gefahrenermittlung durch Lernende

Vorarbeiten für Schulungen (drei Zielgruppen)

Auditoren Lehrbetriebe

- Weiterbildungsangebot (kant. Ausbildungsleiter/weitere)
- Protokoll Audit Lehrbetrieb (Zusatz Qualicard)
- Information Berufsbildungsämter der Kantone

Berufsbildner im Lehrbetrieb

- Weiterbildungsangebot „Gespräche mit Jugendlichen“ für Berufsbildner
- Integration in Modul H2

Betriebsleiter von Lehrbetrieben

- Weiterbildungsangebot „Teamsitzungen“

3.4 Offene Punkte

Aus der Zusammenstellung (Anhang 4.1) ist ersichtlich, dass dem **Arbeitgeber** eine besondere Bedeutung zukommt (Kolonne Beitrag Arbeitgeber). Es wird geprüft, ob dieses Thema in den Handlungsbereich Umfeld integriert wird oder ob eine eigenständiger Bereich „Information Arbeitgeber“ zu schaffen ist. Diese Frage wird unter Schwerpunkt 1 weiter bearbeitet.

Die Frage nach der **Betreuung der Lernenden** im Lehrbetrieb ist zu vertiefen. Unter dem Gesichtspunkt der Arbeitssicherheit stellen sich insbesondere Fragen im Zusammenhang mit der Gestaltung der Lernsituationen (geschützt – im Arbeitsprozess), der Festlegung eines Kompetenzstandards (für den Einstieg in den Arbeitsprozess aus der geschützten Lernsituation) sowie der Evaluation dieses Standards (Hilfsmittel). Diese Frage wird voraussichtlich unter Schwerpunkt 3 vertieft.

3.5 Ausblick Schwerpunkt 2

Kernpunkte in Bearbeitung

Anhang 4.3 zeigt eine Übersicht über die mit der Brainstorming- und der Steuerungsgruppe zur Prüfung und Weiterbearbeitung aufgelisteten Massnahmen. Die Brainstorminggruppe hat daraus folgende drei Kernpunkte zur Vertiefung festgehalten

- **Lehrbetriebsverbund** (3 bis 5 regionale Betriebe)
- **Arbeitsteam aus Lernenden** (im Einzelbetrieb oder durch Vernetzen von Betrieben)
- **Basisblock** mit geschützter Lernsituation (ohne bzw. mit reduzierten Gefahren und ohne Produktionsdruck)

Die drei Punkte sind sehr eng miteinander verknüpft. Als Ergebnis der Vertiefung werden folgende Ergebnisse angestrebt:

- Dokumentation Lehrbetriebsverbund
(auf Basis Handbuch DBK + branchenspezifische Ergänzungen)
- Dokumentation Arbeitsteam aus Lernenden
(aus praktischen Beispielen Anleitung für Umsetzung ableiten)
- Konzept Basisblock
(Ziele, Kompetenzen, Anforderungen an geschützte Lernsituation etc.)
- Skizze für praktische Tests in Pilotlehrbetrieben

4 Verzeichnis der Anhänge

4.1 Synthese Schwerpunkt 1

4.2 Information Steuerungsgruppe zum Bearbeitungsstand per 12.11.07

4.3 Auslegeordnung Schwerpunkt 2

4.4 Medienmitteilung Suva 7.8.07 "Sicheres Arbeiten will gelernt sein"

Förderung der Arbeitssicherheit in Ausbildungsbetrieben – Arbeiten der **Brainstorminggruppe**

Ziel gemäss Projekt (Phase 2): Schwerpunkt 1 → **Lösungsansätze und Massnahmenvorschläge zum Schliessen von Vollzugslücken erarbeiten**

Synthese aus den Rohergebnissen aufgrund der Sitzung vom 29. Oktober 2007 (Stand 26. November 2007)

Dominante Ursachenbereiche	Prioritärer Ansatzpunkt aus den gesammelten Stichworten	Aktionen zur Optimierung		Zuständig für Umsetzung & flankierende Massnahmen		Angestrebte Wirkung Erfolgsindikatoren
		Forderung / Ziel	Massnahmen	Vollzugsorgane	Beitrag Arbeitgeber	
I. Umfeld (Betrieb, Lehrling, Berufsbildner)	1. Ausbildungsbewilligung aufgrund Eignung als Lehrbetrieb (LB)	Audit der Betriebe und Entscheid Zulassung (zeitlich begrenzt) Rezertifizierung (neues Audit) aller Lehrbetrieb alle 3 Jahre Berufsbildner Zeitl. Begrenzung Berufsbilnderkurs (Zwang/Anreiz zu Weiterbildung)	Hilfsmittel: → Qualicard (verfügbar) → branchenspezifischen Zusatz erstellen Schulung → Auditoren Information → Lehrbetriebe → Berufsberater	Durchführen der Erstaudits und Wiederholungsaudits Kantonale Berufsbildungsämter (Vollzug BBG) in Zusammenarbeit mit Suva (Vollzug UVG und VUV) Aufgabe der kant. Ausbildungsleiter klar definieren	Arbeitgeber-Verbände tragen die Audits mit (und kommunizieren diese als Imagebeitrag). Sie wirken bei der Festlegung und Validierung der Standards für die Zertifizierung mit.	Wirkung/Ergebnis Ungeeignete Lehrbetriebe ausmerzen, geeignete Betriebe stärken und unterstützen. Indikatoren Anzahl Konfliktfälle Anzahl Lehrstellenwechsel Anzahl Lehrabbrüche Anzahl misstratene LAP's Evt. Lehrbetriebsbeurteilung durch Lehrling
	2. Gezielte Auswahl der Lehrlinge vor Lehrantritt Rücksprache mit aktuellem Oberstufenlehrer (Zusatzinformation im Zweifelsfall)	Entscheidungshilfen bereitstellen (entwickeln, testen und validieren) Schnupperlehren als Auswahlhilfe nutzen. Einbezug Eltern schon ab Schnupperlehre in Kommunikation und Entscheide einbeziehen.	Hilfsmittel: → Testbeispiele → Merkblatt (Kriterien) → Anforderungsprofil → Ordner Schnu-Lehre Schulung → Betriebsleiter → Berufsbildner Information → Lehrbetriebe → Berufsberater → Jugendliche	Unterstützen die Entwicklung der Hilfsmittel und tragen zu deren Verbreitung bei.	Arbeitgeber-Verbände tragen das Konzept, die Kriterien und Standards mit. Sie stellen ihren Mitgliedern die Hilfsmittel zur Verfügung (Beitrag zur Verbreitung etc.) und propagieren deren Anwendung.	Wirkung/Ergebnis Aus Kandidatenkreis geeignete Lehrlinge erkennen, kein Lehrverhältnis für ungeeignete Kandidaten Indikatoren Anzahl Lehrabbrüche Absenztage im Betrieb
	3. Zuständigkeit für die Betreuung der Lernenden	Der Lehrbetrieb verfügt über ein Funktionsdiagramm (von AG genehmigt) , die Betreuung der Lernenden ist darin als Aufgabe explizit aufgeführt und einer Funktion zugeordnet.	Hilfsmittel → Auszug F-Diagramm → Stellenbeschreibung Berufsbildner Schulung Berufsbildner: → Modul H2 (bestehend) → Weiterbildung	Suva - Überprüft im Rahmen der Betriebskontrollen ob F-Diagramm und spezifischer Stellenbeschreibung für den Berufsbildner vorliegen (Branchenlösung und Si-Konzept Betrieb)	Arbeitgeber-Verbände thematisieren die Funktion des Berufsbildners und sorgen für ein entsprechendes Schulungsangebot. AG genehmigt Funktionsdiagramm und Stellenbeschreibung seines BB	Wirkung/Ergebnis Transparente Zuständigkeiten, Lehrling hat eindeutigen Ansprechpartner, Betreuung ist gewährleistet Indikatoren → Vermerk im Lehrvertrag → Stellenbeschreibung → Auskunft Lernende
	4. Familiäres Umfeld, Lebensqualität, Kontakt mit Eltern Eltern von Beginn an miteinbeziehen.	Eltern werden von Anfang an in die Kommunikation zwischen Lehrbetrieb und Lernenden einbezogen	Hilfsmittel: Merkblatt Schulung/Information laufende Gespräche gemäss Vorgaben BiVo	Siehe Vorgaben BiVo zu II - 4 (nä Seite) Grundsatz Einbezug Eltern im LV festhalten.	regelmässige Information der Eltern durch Lehrmeister über den Ausbildungsstand des Lehrlings. Modelllehrgang benützen	Wirkung Eltern sind informiert Transp. Kommunikation Betrieb mit Eltern Indikatoren Anzahl geführte Gespräche

Dominante Ursachenbereiche	Prioritärer Ansatzpunkt aus den gesammelten Stichworten	Aktionen zur Optimierung		Zuständig für Umsetzung & flankierende Massnahmen		Angestrebte Wirkung Erfolgsindikatoren
		Forderung / Ziel	Massnahmen	Vollzugsorgane	Beitrag Arbeitgeber	
II. Führung, Planung und Kommunikation	Führungskonzept und Sicherheitskultur	Sicherheit und Gesundheit der MA sind als Ziele definiert (Sicherheitsleitbild). - Der Betrieb wird zielorientiert geführt. Die Mitwirkung der MA ist sichergestellt (z.B. bei Auswahl Lehrling)	Hilfsmittel → bestehende nutzen	Suva - Überprüft im Rahmen der Betriebskontrollen, ob Anforderungen aus UVG 82 und 83 erfüllt sind (Branchenlösung, Sicherheitskonzept)	AG-Verbände tragen die Branchenlösung mit (und fordern diese von ihren Mitgliedern als Beitrag zu Branchenimage). Trägerschaften organisieren Weiterbildung zu aktuellen Themen.	Wirkung/Ergebnis Betriebl. Sicherheitskonzept Indikatoren Reduktion Unfallhäufigkeit Reduktion Unfallschwere Absenztage im Betrieb Kundenzufriedenheit (Umfrage)
	1. Arbeiten im Betrieb planen und vorbereiten und klare Arbeitsaufträge erteilen <i>Vermerk: Einfachere Holzschläge im Herbst als Trainings schläge selber ausführen, schwierige und mühsame Holzschläge vergeben.</i>	Systematische Planung, Vorbereitung der Arbeitsaufträge. Gezielte Information und Instruktion vor Arbeitsbeginn. Konkrete (schriftliche) Arbeitsaufträge als klare Vorgabe für jede Arbeit Lehrling ist in dieses System eingebunden	Hilfsmittel → bestehende nutzen → einfache Checkliste „Auftrag“ Schulung → Betriebsleiter → Berufsbildner Information → Lehrbetriebe →	Suva - Überprüft im Rahmen der Betriebskontrollen, ob Anforderungen aus UVG 82 und 83 erfüllt sind. (Branchenlösung, Sicherheitskonzept)	Betrieb setzt die anerkannten Führungs- und Planungsinstrumente ein: → Leitbild → Betriebsplan → Jahresplan → Wochenplan → Holzschlagdossiers → schriftliche Aufträge BL sorgt für Einhaltung der Systematik (Aufträge).	Wirkung/Ergebnis Planungsinstrumente liegen vor, sind aktuell und im Einsatz. Klarheit über Vorgaben (Ziele) und Arbeitsprozesse. Klare Vorgaben, Anreiz zu Autonomie, Möglichkeit der Selbstkontrolle Indikatoren → operative Zielvorgaben → MA kennen die Vorgaben → wenig Arbeitsunterbrüche
	2. Konzept für die Betreuung des Lehrlings im Betrieb (Berücksichtigen der sich entwickelnden Qualifikationsniveaus)	Grundlage für den stufengerechten Einsatz, die kontinuierliche Entwicklung und laufende Evaluation des Ausbildungsniveaus (Kompetenzkurve)	In Bearbeitung		Ausbildung im Leitbild als Betriebsziel aufgeführt, die Zeit dazu wird zugestanden. In erster Phase der Ausbildung Leistungsdruck wegnehmen. Geeignete Objekte.	Wirkung/Ergebnis Prof. Lehrlingsbetreuung Indikatoren Qualität der LAP
	3. Teamsitzungen	Rechtliche Vorgabe der Mitwirkung einhalten. Regelmässige Sitzung als Forum nutzen für: → Information → Rückmeldungen → Verbesserungsvorsch. → Teambildung	Hilfsmittel → bestehende nutzen Schulung → Sitzungsleitung Information → BL / Lehrbetriebe		Der AG ordnet die Massnahme an (via Stellenbeschrieb BL) Der AG verlangt von seinem BL die Protokolle. Der AG-Vertreter nimmt an Teamsitzungen teil.	Wirkung/Ergebnis Transparenz, Offenheit, Ideen, laufende Verbesserungen, Identifikation mit dem Betrieb Indikatoren → Protokolle/ → konkrete Massnahmen → zufriedene Mitarbeiter/Teams
	4. Mitarbeitergespräch und insbesondere Semestergespräche mit Lehrlingen	Periodisches individuelles Echo des Vorgesetzten an jeden Mitarbeiter. Semestergespräch des Berufsbildners mit dem Lehrling und den Eltern	Hilfsmittel → bestehende nutzen → Kommunikation mit Jugendlichen Schulung → Gesprächsführung mit Jugendlichen Information → MA / Eltern	Kantonale Aufsicht gemäss BBG und Bildungsverordnung	Der AG ordnet die Massnahme an (via Stellenbeschrieb BL) Der AG verlangt von seinem BL die Protokolle.	Wirkung/Ergebnis Individuelle Förderung, MA wird ernst genommen und erfährt Wertschätzung, Identifikation mit dem Betrieb, Stärkung des Selbstvertrauens Indikatoren → Protokolle → individuelle Zielvorgaben

Dominante Ursachenbereiche	Prioritärer Ansatzpunkt aus den gesammelten Stichworten	Aktionen zur Optimierung		Zuständig für Umsetzung & flankierende Massnahmen		Angestrebte Wirkung Erfolgsindikatoren
		Forderung / Ziel	Massnahmen	Vollzugsorgane	Beitrag Arbeitgeber	
III. Gefährdungen erkennen, Regeln einhalten	1. Sicherheitskonformes Verhalten durch Vorbild	Es gibt klare Vorgaben und Anforderungen im Betrieb zum sicherheitsgerechten Verhalten. Im Betrieb werden Sicherheitsinspektionen durchgeführt	Hilfsmittel → z.B. Suva-Broschüren Schulung → gezielte Weiterbildung Betriebl. Massnahmen → Information/Vorgaben → Passus im Arbeits- und Lehrvertrag → betriebl. Kampagne "Lernen durch Nachahmung" – also machen wir's richtig! → systematische Sicherheitsinspektionen → Verstösse gegen die AS dokumentieren		Führungsaufgabe des BL → Selber Vorbild sein → MA zum Einhalten der Regeln anhalten → bei Zuwiderhandlungen sofort handeln (Eingreifen, Information, Nachinstruktion und evtl. Sanktion) → AS in MA-Beurteilung integrieren (Prinzip der Sanktionen) → Si-gerechtes Verhalten wird belohnt	Wirkung/Ergebnis Klare Vorgaben, klarer Tarif. Sicherheitskonformes Verhalten wird gefordert, gefördert und anerkannt (nicht verspottet oder verpöht). Indikatoren → Protokolle Si-Inspektionen mit Massnahmenplänen → Häufigkeit der Ermahnungen → vollzogene Sanktionen → positive Wirkungen bei Eingriff
	2. Gefahrenermittlung (und -beurteilung)	Die systematische Gefahrenermittlung auf der Ebene Betrieb muss vorliegen. Gefahrenermittlung und -beurteilung werden regelmässig thematisiert. Jeder MA hält sich an die Regeln, Vergehen werden geahndet und sanktioniert (im Extremfall Entlassung) Aufgrund der Gefahrenermittlung werden betriebsspezifische Verhaltensregeln definiert.	Hilfsmittel → bestehende nutzen → Checkliste zu Leitfrage richtig (Ampelsystem) Schulung → Gefahren erkennen Betriebl. Massnahmen → Gefahrenermittlung im Team (Sitzungen und üben im Holzschlag) → von jedem MA wird vorbildliches Verhalten gefordert (Lob und Sanktionen) → Analyse von BU (mit MA und Lehrlingen) → Analyse von Beinahe-Unfällen (mit MA und Lehrlingen)	Suva Überprüft im Rahmen der Betriebskontrollen, wie Gefahrenermittlung und Einhaltung der Regeln erreicht wird.	AG macht Zielvorgaben (qualitative & quantitative) zu AS und GS. Er fordert die Einhaltung Regeln. Bei Unfällen wird der AG über das Ergebnis der Unfallabklärung informiert. Der BL macht regelmässige Sicherheitsinspektion und lässt diese von Zeit zu Zeit von Dritten (Betriebsblindheit) durchführen.	Wirkung/Ergebnis Systematische Ermittlung der Gefahren, Entwicklung der Wahrnehmung der Gefahren, Reduzierte Risikobereitschaft, betriebliche Verhaltensregeln werden von MA mitgetragen (und eingehalten) Indikatoren → Reduktion Beinaheunfälle → Reduktion Unfallschwere → Reduktion Unfallhäufigkeit
	3. Haltung und insbesondere Risikobereitschaft des Lernenden	Der Lernende wird im Betrieb systematisch betreut. Die beauftragte Person beobachtet insbesondere auch sein Verhalten gegenüber den Gefahren und seine Risikobereitschaft.	Hilfsmittel → Checkliste (Ampelsystem) Schulung → Gefahren erkennen Betriebl. Massnahmen → intensiv Beobachten → konsequent Eingreifen		AG schafft die nötigen Rahmenbedingungen => in separater Abhandlung entwickeln	Wirkung/Ergebnis → die Lernenden werden ernst genommen Indikatoren → Reduktion Ausfallstunden → Berufsstolz (?)

SIFAB - SEFF

Arbeitssicherheit in forstlichen Ausbildungsbetrieben – SchP 1

1. Ausgangslage (in Erinnerung rufen) → Folie 2
2. Situation und Fakten Lehrlinge → Folien 3
3. Erkenntnisse aus Phase 1 → Folien 4
4. Vorgehen Brainstorminggruppe → Folien 5 bis 7
5. Ziele und Ansatzpunkte → Folie 8 & 9
6. Massnahmen im Lehrbetrieb in 3 Bereichen und flankierende Massnahmen → Folien 10 & 11
7. Anträge → Folie 12

Projektstand per 11.11.2007

SIFAB - SEFF

1. Ausgangslage – 2003 BU KI. 42

BU pro 1000 VB

11.11.2007 Urs Moser 2

SIFAB - SEFF

2. Situation 2003 - Lehrlinge

Beruf	Anteil
Förster	6%
Vorarbeiter	2%
Forstwart	40%
Waldarbeiter mit Kurs	14%
Waldarbeiter ohne Kurs	9%
Lehrling	24%
andere	6%

Facts → 45% der Lehrlinge
→ Gleiche Unfälle
→ 51% Holzerei

11.11.2007 Urs Moser 3

SIFAB - SEFF

3. Erkenntnisse Phase 1

Ursachen in 3 Bereichen

- **Gefährdungen** (erkennen/beurteilen) und Verstoss gegen Regeln
- **Führung Lehrling** im Lehrbetrieb
- **Eignung des LB** (Tätigkeiten, Ausrüstung, Organisation, Personal)

Fazit: Schwachstelle = Vollzugslücken

11.11.2007 Urs Moser 4

SIFAB - SEFF

4. Arbeit/Vorgehen Brainstorminggruppe

- **Mitglieder der Gruppe**
 - Daniel Bänziger (Berufsbildner)
 - Paul Bischof (Berufsbildner)
 - Heinz Hartmann (Suva)
 - Hans Sonderegger (Suva)
 - Ernst Waser (Forstunternehmer)
 - Philippe Vock (Betriebsleiter, AG)
 - Christian Zollinger (SiBe Staatswald ZH)
- **Fragestellung zu Schwerpunkt 1**
 - Was sind die **tieferen Ursachen** für die Vollzugslücken?
 - **Warum** gibt es Regelverstösse (identifizieren, analysieren)?
 - **Günstige Einflüsse** – **hemmende Faktoren**?
 - **Optimierungsmassnahmen** auf Stufe Ausbildungsbetrieb

11.11.2007 Urs Moser 5

SIFAB - SEFF

Erste Auswahl → dominante Einflussbereiche

11.11.2007 Urs Moser 6

SIFAB - SEFF

Bearbeitung in 5 Teilschritten

1. Zusammenhänge & Prioritäten
→ **Struktogramm: dominante Einflüsse**
2. Positive Ansätze und begünstigende Faktoren
→ **nutzen und Wirkung stärken**
3. Ursachen klären, hemmende Faktoren
→ **erkennen und Wirkung einschränken**
4. Lösungsansätze aus 2 und 3 skizzieren
→ **Ergebnis = Katalog [link](#)**
5. Synthese und Fokus
→ **Ergebnis = Massnahmen in 3 Einflussbereichen [link](#)**

11..11.2007 Urs Moser

7

SIFAB - SEFF

5. Ziele und Ansatzpunkte

BU der Lernenden innerhalb von **X** Jahren auf **< 300 BU/1000 VB** reduzieren

- Schwerpunkt 1 des Projektes
Vollzugslücken schliessen
- Handlungsbedarf auf Ebene Lehrbetrieb
3 Ursachenbereiche
- Hilfe zur Selbsthilfe für Lehrbetriebe
Checklisten + Schulung

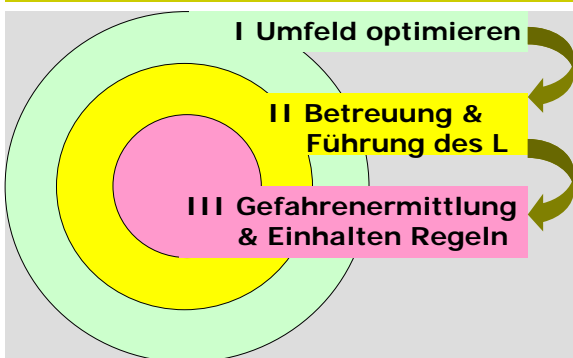


11..11.2007 Urs Moser

8

SIFAB - SEFF

5. Handlungsbedarf in den Lehrbetrieben



11..11.2007 Urs Moser

9

SIFAB - SEFF

6. Massnahmen in den 3 Bereichen

- I Umfeld optimieren
 1. Zulassung LB: Audit + Rezertifizierung
 2. Selektion der Lehrlinge
 3. Zuständigkeit für Betreuung regeln
- II Führung & Kommunikation im LB
 4. Arbeitsplanung und Aufträge
 5. Mitwirkung → Teamsitzungen
 6. Qualifikationsgespräche
- III Sicherheitsregeln durchsetzen
 7. Systematische Gefahrenermittlung mit L
 8. Hilfsmittel zur Selbstkontrolle für L

11..11.2007 Urs Moser

10

SIFAB - SEFF

6. Vorbereitende Massnahmen

- I Umfeld optimieren
 1. Auditprotokoll + Auditorenschulung entwickeln
 2. Anforderungsprofil Lernende entwickeln
 3. Stellenbeschrieb Berufsbildner erarbeiten
- II Führung & Kommunikation im LB
 5. CL Teamsitzungen + Schulung BL erarbeiten
 6. Schulung „Gespräche mit Jugendlichen“ entw.
- III Sicherheitsregeln durchsetzen
 7. Kampagne „Im Lehrbetrieb sind wir Vorbilder“
 8. Hilfsmittel zur Gefahrenermittlung für L

11..11.2007 Urs Moser

11

SIFAB - SEFF

7. Anträge an Steuerungsgruppe

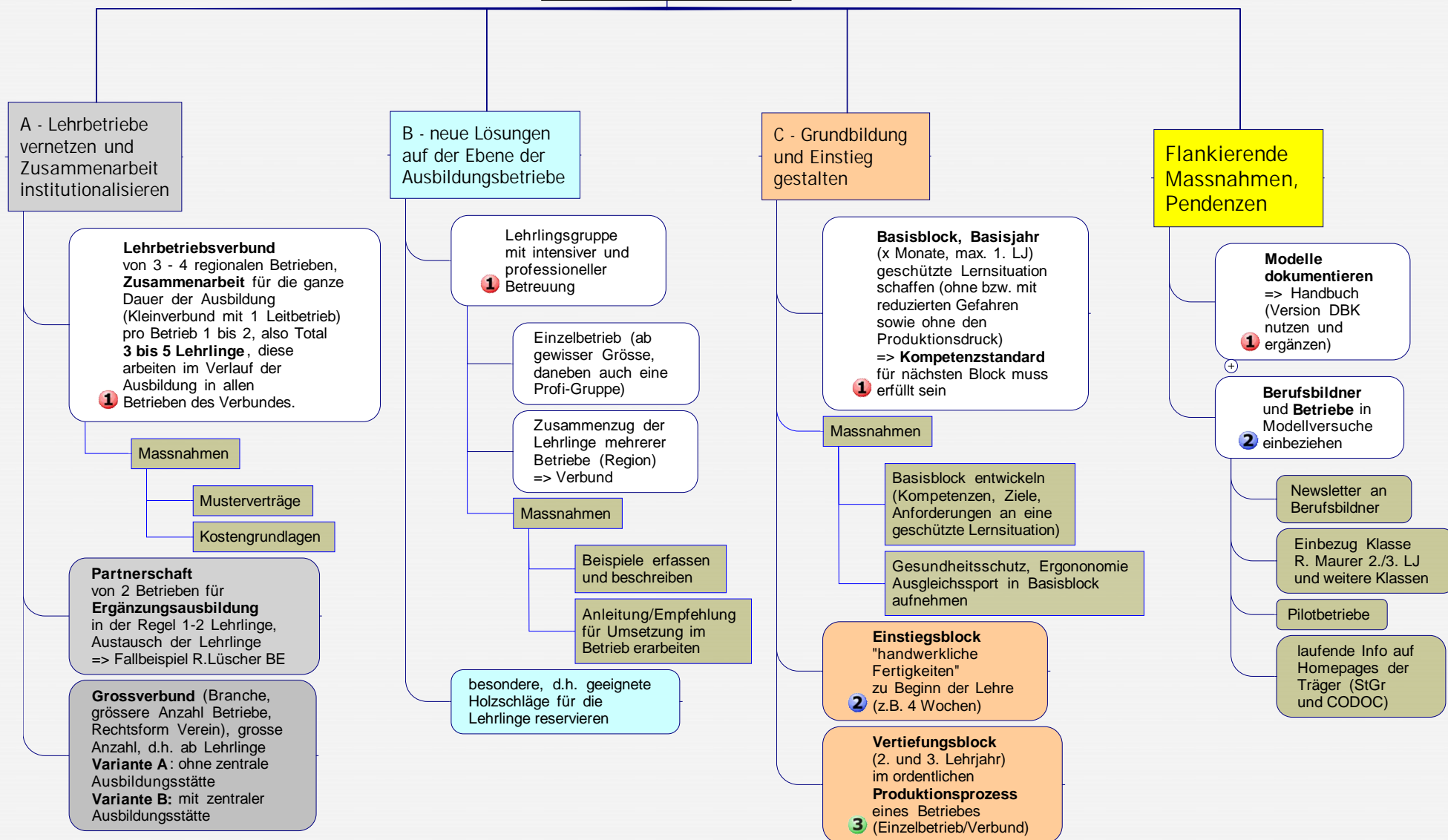
1. Validieren der Lösungsansätze und **Massnahmen** in den Bereichen I-II-III
2. Vorarbeiten für Hilfsmittel
 - Protokoll Audit Lehrbetrieb (Zusatz Qualicard)
 - Anforderungsprofil FW-Lehrlinge
 - Stellenbeschrieb Berufsbildner
 - CL Teamsitzungen Lehrbetrieb
 - Skizze Hilfsmittel Gefahrenermittlung durch L
3. Vorarbeiten für Schulungen
 - Auditoren Lehrbetriebe
 - „Gespräche mit Jugendlichen“ für Berufsbildner

11..11.2007 Urs Moser

12

Zu vertiefende Kernpunkte aufgrund Beratung mit Brainstorminggruppe 26.11.07 markiert als Priorität 1 in den weissen Kästchen

SIFAB - Schwerpunkt 2
-
Innovation und neue Lösungen



Medienmitteilungen

Suva gibt Präventionstipps für Lehrlinge

Luzern, 7. August 2007

Sicheres Arbeiten will gelernt sein

Lernende haben ein deutlich höheres Unfallrisiko am Arbeitsplatz als ausgebildete Berufsleute. Zum Internationalen Tag der Jugend vom 12. August gibt die Suva Präventionstipps für die startenden Lehrlinge. Dabei macht sie auch auf die verschiedenen Informationsmittel aufmerksam.

Raus aus der Schulbank und rein ins Berufsleben: Das gilt derzeit für zahlreiche Schulabgänger, die eine Berufslehre beginnen. In der Schweiz gibt es rund 180'000 Lehrlinge. Davon verunfallen jährlich ungefähr 60'000, d.h. grundsätzlich erleidet jeder Lehrling im Laufe seiner Ausbildung mindestens einen Unfall. 38 Prozent dieser Unfälle ereignen sich im Beruf. Das Berufsunfallrisiko eines Lehrlings ist damit rund 1,7 Mal grösser als jenes einer ausgebildeten Fachperson im gleichen Beruf.

Risiken falsch einschätzen

Die Gründe für das höhere Unfallrisiko am Arbeitsplatz sind vielfältig: Entscheidend sind die noch fehlenden Kenntnisse der Lehrlinge über Risiken und Belastungen am Arbeitsplatz sowie die mangelnde Berufserfahrung. Nicht zufällig verunfallen Arbeitnehmende im ersten halben Jahr in einem neuen Job häufiger als der Durchschnitt der Beschäftigten. Deshalb ist es besonders wichtig, dass die Einsteiger umfangreich und sorgfältig eingeführt und instruiert werden. Dazu zählen Informationen über Betriebs- und Arbeitsabläufe genauso wie Sicherheit und Gesundheitsschutz am neuen Arbeitsplatz.

Die meisten Unfälle ereignen sich, weil der Mensch das Risiko falsch einschätzt und seine Fähigkeiten überschätzt. Das gilt vor allem für ungewohnte Situationen. „Lieber einmal zu viel fragen, auch wenn es manchmal schwer fällt“, empfiehlt deshalb Ruedi Rügsegger, Arbeitspsychologe bei der Suva. „Sogenannte „alte Hasen“ können sich oft gar nicht mehr vorstellen, wie schwierig eine Aufgabe sein kann, wenn man sie noch nie ausgeführt hat. Für sie ist vieles klar und sie tendieren dazu, die Neuen zu überfordern.“ Deshalb sollten Lehrlinge ermuntert werden, dass sie ungeniert sagen dürfen, wenn etwas zu schnell ging oder einer nochmaligen Erklärung bedarf.

Sicherheit als Schulfach

Die Suva setzt sich seit vielen Jahren dafür ein, dass die Arbeitssicherheit bereits in der Ausbildung systematisch thematisiert wird. Derzeit existieren rund 150 Checklisten und Lerneinheiten für Vorgesetzte und Lernende. Informiert wird darin über allgemeine Themen wie z.B. Ergonomie, Suchtmittel, persönliche Schutzausrüstung und Lärmschutz. Darüber hinaus gibt es aber auch Unterlagen über den Umgang mit gefährlichen Arbeitsmitteln wie z. B. Baukreissägen, Pressen oder Silos. Die Spezialisten der Suva engagieren sich auch bei der Erarbeitung neuer Lernmittel. Denn eines ist sicher: Auch Sicherheit will gelernt sein!

Tipps für einen unfallfreien Start ins Berufsleben

- Nachfragen ist besser als improvisieren.
- Nach 20 Minuten Einwegkommunikation (Monolog, Referate) Pausen verlangen, damit die grosse Informationsfülle verarbeitet werden kann.
- Auf schriftlichen Unterlagen und Dokumentationen bestehen. So kann das Gelernte wiederholt und nachgeschlagen werden.
- Eigenes Tempo wählen: Zeitdruck und Bequemlichkeit verführen zu unüberlegtem Handeln.

Kostenlose Checklisten und Lerneinheiten

Informationsmittel für Lehrlinge und Vorgesetzte für einen unfallfreien Start in die Berufslehre finden sich unter www.suva.ch/waswo:

- Neu am Arbeitsplatz. Hinweise für Vorgesetzte zur Einführung und Instruktion neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bestell-Nr. 66094.d
- Neuer Arbeitsplatz – neue Gefahren. So starten Sie sicher am neuen Arbeitsplatz (für Mitarbeitende). Bestell-Nr. 84020.d
- Checkliste: Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bestell-Nr. 67019.d
- Lass die Neuen nicht im Regen stehen, Kleinplakat. Bestell-Nr. 55165.d
- Die Neuen brauchen dich, Kleinplakat. Bestell-Nr. 55176.d
- Gefahr im Griff – Grundregeln der Arbeitssicherheit. Bestell-Nr. 88154.d
- Ausbildung und Instruktion im Betrieb – Grundlagen für sicheres Arbeiten. Bestell-Nr. 66109.d
- Mir wird schon nichts passieren. Was tun gegen riskantes Verhalten am Arbeitsplatz? Informationsschrift. Bestell-Nr. SBA 157.d

- Napo – Starte sicher! Der erste Tag am Arbeitsplatz, Bestell-Nr. DVD. 356.d/f/i/e
- Neu am Arbeitsplatz. Ein Sensibilisierungsfilm zum Thema Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bestell-Nr. DVD 343.d/f/i

[Statistik neue Mitarbeiter](#) (PDF, 267 KB)

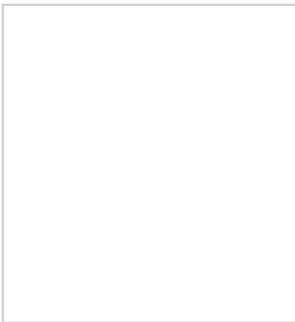
Weitere Auskünfte an Medienschaffende erteilen:

Angela Zobrist, Public Relations, Suva, Fluhmattstrasse 1, 6002 Luzern, Tel. 041 419 54 76, Fax 041 419 60 62, angela.zobrist@suva.ch

Dr. Ruedi Rüeegsegger, Arbeitspsychologe, Suva, Bereich Freizeitsicherheit/Gesunder Betrieb, Tel. 041 419 60 33, Fax 041 419 60 62, ruedi.rueegsegger@suva.ch

Die Suva ist ein selbstständiges Unternehmen des öffentlichen Rechts und versichert rund 100'000 Unternehmen bzw. 1,8 Millionen Berufstätige und Arbeitslose gegen die Folgen von Unfällen und Berufskrankheiten. Im Auftrag des Bundes führt sie auch die Militärversicherung. Die Dienstleistungen der Suva umfassen Prävention, Versicherung und Rehabilitation. Ihre Kunden können kompetente, ergebnisorientierte Arbeit und eine faire, zuvorkommende Behandlung erwarten. Die Suva arbeitet selbsttragend, ohne Subventionen. Gewinne kommen den Versicherten zugute. Im Verwaltungsrat sind Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Bund vertreten.

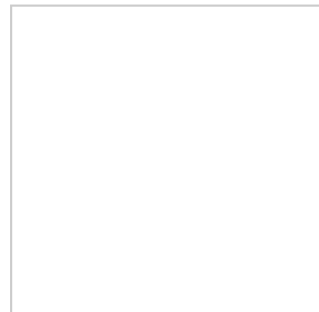
Suva-Newsletter. Jetzt abonnieren unter www.suva.ch/newsletter



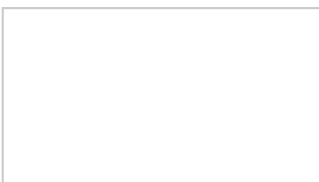
[Download](#)
Grösse: 767 kB



[Download](#)
Grösse: 743 kB



[Download](#)
Grösse: 538 kB



[Download](#)
Grösse: 514 kB

[zurück](#)