

Arbeitssicherheit in forstlichen Ausbildungsbetrieben (Klasse 42b)

1 Ausgangslage

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.

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 und zeitgemässe Grundausbildung.
- **Arbeitsverfahren:** Die lernenden Personen werden (zu) früh in Arbeitsverfahren eingesetzt. Das heisst, bevor die in überbetrieblichen Kursen (üK) vermittelten Grundfertigkeiten im Betrieb genügend vertieft und konsolidiert worden sind.

Ist-Analyse: Umfrage der Suva bei Lehrkräften und Berufsbildnern

Aufgrund der Erkenntnisse aus der Analyse der BU ortete die Suva Handlungsbedarf zur Förderung der Arbeitssicherheit in den forstlichen Ausbildungsbetrieben. Zur Ergänzung der Ist-Analyse hat die Suva eine Befragung von Berufsbildnern durchgeführt. Teilnehmer von Lehrmeistertagungen und Zentralkursen des WVS haben anhand eines Fragebogens zur Leitfrage « Unfälle bei Lehrlingen – was können wir tun? » Aussagen zu den Ursachen des Sachverhaltes gemacht und entsprechende Massnahmen vorgeschlagen. Mit diesem Bericht werden die Ergebnisse der Befragung dargestellt.

2 Ergebnisse der Umfrage

Vorbemerkung

Die nachstehenden Aussagen basieren auf der Auswertung von 281 Fragebogen, die Berufsbildner an Lehrmeistertagungen (Kantone ZH, TG) sowie Kursleiter und Instruktoren von üK an Zentralkursen des WVS im Jahr 2006 ausgefüllt haben.

Die offene Formulierung der Fragen führt zu einer ausgeprägten Vielfalt und Heterogenität der Aussagen. Die Auswertung der Umfrage liefert wertvolle Erkenntnisse in Ergänzung zu jenen aus der Auswertung der BU 2003 und den Beobachtungen im Rahmen der Betriebsbesuche. In der Vielfalt der Aussagen zeichnen sich Ursachenschwerpunkte ab, diese erlauben das Bilden von Handlungsfeldern sowie die Gruppierung der Aussagen in diese Felder im Sinne von Verbesserungspotentialen. Die Aussagen werden hier lösungsorientiert nach diesen Handlungsfeldern zusammengefasst. Sie werden durch eine Auflistung von Massnahmen nach Lernorten ergänzt. Die vollständige Auswertung der Umfrage kann unter www.suva.ch bezogen werden.

Handlungsfeld 1 – Umfeld

Die Aussagen zu den **Ursachen** fokussieren auf drei Punkte: Die Voraussetzungen, welche die Lernenden mitbringen (Herkunft, Bezug zu Natur); die hohen Anforderungen an den Beruf (körperliche Belastung, Witterung, wirtschaftlicher Druck) und die Eignung als Lehrbetrieb (Tätigkeiten, Struktur, Personal) bilden ein Spannungsfeld-Dreieck. Die Befragten orten die wichtigen **Handlungsansätze** einerseits im Bereich der sorgfältigen Auswahl der Lernenden (Information, Berufspraktika, Selektion) sowie andererseits im Bereich der Anerkennung der Lehrbetriebe (Zulassung, Betreuung, Supervision und Kontrollen).

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

Die Aussagen lassen zwei **Schwachpunkte** erkennen: Bei den Lernenden erkennen die Befragten grosse Risikofreudigkeit, Beeinträchtigung durch Suchtmittel, fehlenden Leistungswillen und Desinteresse an der Sache. Den zweiten Schwachpunkt bilden aus der Sicht der Befragten die fehlenden, guten Vorbilder im Betrieb (Teamkollegen, Berufsbildner etc.), die ihre Verantwortung nicht konsequent wahrnehmen. Die daraus von den Befragten abgeleiteten Handlungsansätze betreffen in erster Linie die konsequente Wahrnehmung der Verantwortung bei der Bildungsaufgabe durch den Betrieb, insbesondere:

- Vorgaben zur Ausbildung durchsetzen (Auswahl, hohen Standard fordern und durchsetzen, Kontrollen des Ausbildungsstandes, Zwischenprüfungen).
- «Erziehung» im Betrieb (bewusstes Beobachten, Wahrnehmen und Arbeiten fördern, Ruhezeit, Erholung und Selbstkritik thematisieren).
- Einbinden aller Betriebsangehörigen (Team) in die Verantwortung durch Sensibilisieren für die „Vorbild-Wirkung“ des eigenen Verhaltens (Lernen durch Nachahmung).

Diese Ansätze sind eng mit den Vorschlägen zu den Handlungsfeldern 3 und 4 verknüpft.

Handlungsfeld 3 – Sicherheitsbewusstsein der lernenden Person

Die Aussagen widerspiegeln **Mängel** bei den Lernenden und den übrigen Betriebsangehörigen: Die Lernenden machen eine falsche oder keine Beurteilung (Leichtsinn, Eifer, Überforderung), sie kopieren dabei häufig auch das Verhalten der Arbeitskollegen (Nachlässigkeit, Routine). Die Vorschläge der Befragten basieren alle auf einem klaren Bekenntnis zur Sicherheit und darauf basierendem konkretem Handeln im Betriebsalltag; sie betreffen sowohl die Lernenden wie auch die übrigen Mitarbeiter. insbesondere:

- Einstellung/Haltung der Betriebsangehörigen aktiv und konsequent fördern (z.B. Sensibilisierung für Gefährdungen, Sicherheitsregeln konsequent durchsetzen)
- Vorgaben in Alltagssituationen konkretisieren (Regeln vor jeder Arbeit besprechen, neue Gefahren im Team besprechen, Gefahrenanalyse am Objekt, Zeit für AVOR nehmen).
- Durchsetzen der Vorgaben (Sicherheitsinspektionen durch Betriebsleiter, Missachtungen und Fehlverhalten ahnden, sofort eingreifen, korrigieren und nachinstruieren)
- Beobachten und Lernen aus Erfahrung fördern (Beinaheereignisse systematisch erheben und thematisieren, periodische Gefahrenanalysen/Risikoanalysen, Unfälle und Beinaheereignisse analysieren, Sicherheitscharta, betriebsinterne Anreize schaffen)
- Kommunikation über Unfallursachen fördern (eigene Erfahrungen des Berufsbildners weitergeben, Sicherheit mit Eltern thematisieren, Zeit nehmen für die lernende Person).

Handlungsfeld 4 – Führung (Betrieb, Personal)

Die Aussagen der Befragten stellen in Ergänzung zu jenen der Handlungsfelder 2 und 3 folgende **Verbesserungspotentiale** ins Zentrum: Die Forderung nach aktiver Wahrnehmung seiner Führungsaufgabe fordert den Betriebsleiter und der Hinweis auf die gezielte Betreuung der Lernenden richtet sich an den Berufsbildner. Die aufgeführten Massnahmen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Betriebsleiter: Kommunikation und Führung der Mitarbeiter (Vorbildfunktion im Betrieb bewusst machen, Teamsitzungen, Einzelgespräche, gegenseitiges Beobachten der Mitarbeitenden fördern, Arbeiten besser planen und vorbereiten, Verantwortlichkeiten für Grundausbildung regeln, dazu kompetente Fachperson im Betrieb bestimmen)

- Betriebsleiter und Berufsbildner: Betreuen der Lernenden (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)
- Berufsbildner: Schwerpunkt Sicherheit im Ausbildungsbetrieb (Arbeitssicherheit konsequent stärken und bei der Instruktion Schwergewicht darauf legen, Baumbewertung sorgfältig instruieren und nachprüfen, komplexe Arbeiten in Teilschritte zerlegen, Fehler soweit wie möglich erleben lassen und sofort korrigieren,).

Handlungsfeld 5 – Fachkompetenzen der Lernperson

Die Aussagen deuten darauf hin, dass die Lernenden häufig nicht stufengerecht eingesetzt werden. Weil die beruflichen Grundfertigkeiten nicht gefestigt sind, wird der Lernende überfordert. Die Verbesserungsvorschläge der Befragten überschneiden sich mit jenen der Handlungsfelder 3 und 4, besonders hervorgehoben wurden zwei Forderungen:

- Fachliche Kompetenzen der Lernenden kontinuierlich aufbauen
- Die Lernenden dem Ausbildungsstand entsprechend stufengerecht einsetzen.

Handlungsfeld 6 – Wirtschaftlicher Druck

Die Forstbetriebe wirken seit Jahren in einem angespannten Umfeld (steigende Mechanisierung, erhöhter Leistungs- und Kostendruck, Personalabbau, Restrukturierung der Betriebe). Die aktuelle Morgenröte am Holzmarkt fordert das Leistungsvermögen der Betriebe und wird den bestehenden Produktionsdruck weiter verstärken. Die Aussagen der Befragten bestätigen dieses **Spannungsfeld**. Die Qualität der Grundausbildung leidet unter diesem Sachverhalt. Die Befragten erwähnen als spezifische Massnahmen:

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

Handlungsfeld 7 – Ausrüstung/Infrastruktur

Im Kontext der soeben erwähnten Umwälzungen stellt sich die Kernfrage nach der **Eignung** der Ausbildungsbetriebe. Diese Eignung wird bezogen auf die Kernkompetenzen des Forstwartes unter mehreren Gesichtspunkten beurteilt: Tätigkeitsspektrum des Betriebes, Infrastruktur und Ausrüstung (Arbeitsmittel), Organisationsstruktur und Personal. Die Befragten sehen Lösungsansätze bei der vermehrten Kontrolle und einer Optimierung der Infrastruktur der Ausbildungsbetriebe.

Handlungsfeld 8 – flankierende Massnahmen

Die Befragten sehen **Handlungsbedarf** bei der Zulassung bzw. Aufsicht der Ausbildungsbetriebe und bei der Qualifikation der Berufsbildner. Die Handlungsansätze bewegen sich im Rahmen konventioneller Massnahmen, d.h.

- Zulassung und Aufsicht der Ausbildungsbetriebe verbessern (kontrollieren und betreuen, Berufsbildner auditieren, Evaluation mit externem Coach) durch Aufsichtsorgane der Berufsbildung wie auch durch die Suva (Präsenz verstärken, unangemeldete Kontrollen).
- Information und Weiterbildung (Ausbildung der Berufsbildner, Information der Betriebe, besondere Sicherheitskurse für Lernende (Fällarbeit), Weiterbildung der Betriebsleiter.

Massnahmen nach Lernorten

Die Befragten wurden auch aufgefordert, ihre Ideen bezüglich Massnahmen nach Lernorten zu formulieren. Inhaltlich überschneiden sich diese Massnahmen weitgehend mit jenen, die in den acht Handlungsfeldern skizziert worden sind. Sie berühren interne Massnahmen (pro Lernort), die Zusammenarbeit und Koordination unter den drei Lernorten, die Aufsicht und Betreuung von aussen (Bildung, Sicherheit) sowie diverse Hilfestellungen. Als Auffälligkeit ist zu erwähnen, dass die grosse Mehrheit der Vorschläge die Ausbildungsbetriebe betrifft.

3 Zusammenfassung und Interpretation

Ursachen: Komplexität verwischt den Blick für das Wesentliche

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

Massnahmenvorschläge enthüllen Vollzugsrückstände und werfen Fragen auf

Das Problembewusstsein ist bei den Befragten vorhanden. Erwähnenswert ist die Tatsache, dass die Vorschläge sehr allgemeiner Natur sind und sich weitgehend auf bekannte Massnahmen sowie die Durchsetzung von Grundanforderungen beschränken. Warum sind die Massnahmen (Zulassung Ausbildungsbetriebe, Durchsetzen von Sicherheitsvorschriften durch die Vorgesetzten im Betrieb) nicht oder erst ungenügend umgesetzt? Haben die zuständigen Instanzen (Lehraufsicht, Arbeitgeber) und Personen (Betriebsleiter, Berufsbildner) in den Bereichen Arbeitssicherheit und Ausbildung ihre Verantwortung wahrgenommen? Auch die Massnahmen im engeren Bereich der Ausbildung entsprechen den bekannten Aufgaben des Berufsbildners im Ausbildungsbetrieb. Werden diese Aufgaben im Betrieb wirklich so stark vernachlässigt?

Das Syndrom der heissen Kartoffel

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

Betroffene werden Beteiligte – Innovation – Verhalten gestalten

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

Nach dem Grundsatz „**Betroffene zu Beteiligten machen**“ soll das Einfache und Machbare im Betriebsalltag gesichert werden: Wahrnehmen der Verantwortung als Arbeitgeber und der Verpflichtungen aus dem Lehrvertrag. Bekannte, anerkannte und vorgegebene Massnahmen in den Betrieben systematisch umsetzen (insbesondere im TOP-Bereich **O**). Die Vorgaben bei Mitarbeitern konsequent durchsetzen. Dieser Schwerpunkt betrifft neben den Ausbildungsbetrieben auch die übrigen Lernorte sowie die mit der Aufsicht beauftragten Instanzen.

Aufgrund der Veränderungen (wirtschaftliche Entwicklung, Strukturen der Betriebe, Umfeld, Arbeitsverfahren, Zeitdruck etc.) müssen neue, **innovative Lösungen** entwickelt werden. So könnten z.B. Lehrbetriebsverbände dazu beitragen, dass mehrere vernetzte Betriebe gemeinsam Lernende ausbilden, weil sie gemeinsam jene Anforderungen an Ausbildungsbetriebe erfüllen (Tätigkeitspektrum, Infrastruktur etc.), denen sie als Einzelbetrieb nicht mehr gerecht werden können.

Als weiterer Schwerpunkt ist die **Gestaltung des Verhaltens** von allen Beteiligten (Vorgesetzte, Auszubildende, Lernende, Mitarbeitende) im Bereich der Arbeitssicherheit stärker zu gewichten. Neben der Durchsetzung der elementaren Grundregeln sind Sicherheitsbewusstsein (des Einzelnen) und Sicherheitskultur (in den Betrieben) zu thematisieren.

Weiteres Vorgehen

Die Befragung und deren Ergebnisse finden Eingang in die erste Phase des Projektes „Förderung der Arbeitssicherheit in forstlichen Ausbildungsbetrieben“ das von der Suva in Zusammenarbeit mit der EFAK (Eidg. forstliche Ausbildungskommission) getragen wird. Die Erkenntnisse daraus geben auch wertvolle Hinweise auf die Skizzierung der zweiten Phase des Projektes. Die EFAK wird Ende März 2007 die zweite Projektphase beraten.