

Hygienemotivation in der Lebensmittelproduktion

Der Schlüssel zu höchster Qualität

Die Herstellung von Lebensmitteln unterliegt einer Vielzahl von Regularien im Rahmen des Lebensmittelrechts und der Lebensmittelkontrolle, deren oberstes Ziel der Gesundheitsschutz der Verbraucher ist.

AUTOREN

Dr. Florian H. H. Brill: Mikrobiologe, 1995–2006 mikrobiologisches Prüfinstitut Dr. Brill + Partner, 2006–2010 im Bereich F & E für Hygiene- und Wundbehandlungsprodukte bei B. Braun; seit 2010 Geschäftsführender Gesellschafter der Dr. Brill + Partner GmbH
Dipl.-Biologe Steffen Pahl: Scientific Assistant, Dr. Brill + Partner GmbH
Dipl.-Betriebswirt Jörg Praski: Geschäftsführender Partner, consult kontor praski & partner
Dr. Maren Wodrich: Scientific Project Manager, Dr. Brill + Partner GmbH
Institut für Hygiene und Mikrobiologie Stiegstück 34 22339 Hamburg

Die Unternehmer versuchen mit allen Mitteln, Lebensmittelskandale zu vermeiden. Sensible Bereiche innerhalb der Lebensmittelproduktion umfassen dabei die Herstellung, die Verpackung, den Transport und die Lagerung der Rohstoffe und Endprodukte. Ein wesentlicher Aspekt zur Vermeidung einer Gesundheitsgefährdung und von Skandalen innerhalb der aufgeführten Bereiche stellt die Einhaltung geltender Hygienevorschriften dar. Oftmals wird mit dem Begriff Hygiene nur Sauberkeit und Keimfreiheit assoziiert. Hygiene ist jedoch als die „Lehre von der Pflege und Erhaltung der Gesundheit“ definiert. Sie umfasst alle für die Gesundheit der Kunden und auch Mitarbeiter wichtigen Qualitätsparameter. Es stellt eine große Herausforderung dar, seine Mitarbeiter zu entsprechenden Hygienemaßnahmen zu motivieren – insbesondere, da potenzielle Hygienebeeinträchtigungen oftmals durch unsichtbare und somit eher abstrakte Quellen wie Viren, Bakterien, Pilze begründet sind. Weiterhin werden mögliche Folgen dieser Beeinträchtigungen häufig nicht unmittelbar wirksam, beispielsweise die Kontamination von Lebensmitteln mit Mikroorganismen. Nicht zuletzt spielt auch der häufig vorherrschende Zeitdruck im Arbeitsablauf eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, ob Hygienevorschriften von den beteiligten Personen eingehalten werden (können).

Schlüssel zur Motivation

Um die Einhaltung geltender Hygienemaßnahmen auch unter Zeitdruck gewähr-

leisten zu können, ist es essenziell, dass beteiligte Personen motiviert werden und damit eine hohe mikrobiologische Qualität des Produktes gewährleistet werden kann. Im Folgenden werden wesentliche Faktoren aufgeführt, die die Motivation zur Einhaltung vorgeschriebener Hygienemaßnahmen beeinflussen. Diese umfassen die Mitarbeiterführung, die Kommunikation, die Teamarbeit sowie soziale Aspekte:

- ▶ **Wissen:** Oftmals werden Arbeitsvorschriften an beteiligte Personen ausgehändigt. Diese Arbeitsvorschriften entfalten jedoch nicht denselben gewünschten Effekt wie die gezielte Einbeziehung der Mitarbeiter in die Gründe für die Entstehung der Vorschriften. Auch im Rahmen von regelmäßigen Schulungen vermittelte praktische Beispiele fördern das Bewusstsein für eventuelle Hygienrisiken. Über die Konsequenzen fehlender Hygiene aufgeklärte Mitarbeiter weisen eine deutlich höhere Bereitschaft auf, die entsprechenden Hygienevorschriften einzuhalten.
- ▶ **Hygienemotivation** wird jedoch nicht ausschließlich durch das formale Wissen über eventuelle Risiken begründet. Insbesondere müssen auch psychologische Aspekte in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden, um eine beständig hohe Qualität der Arbeitsprozesse sicherzustellen.
- ▶ **Entlohnung:** Die Entlohnung sollte ausreichend sein und die Mitarbeiter in die Lage versetzen, ihre Grundbedürfnisse zu decken. Dies wird beispielsweise bei Betrachtung des verhaltensbasierten Ansatzes nach Pawlow und Watson deutlich,



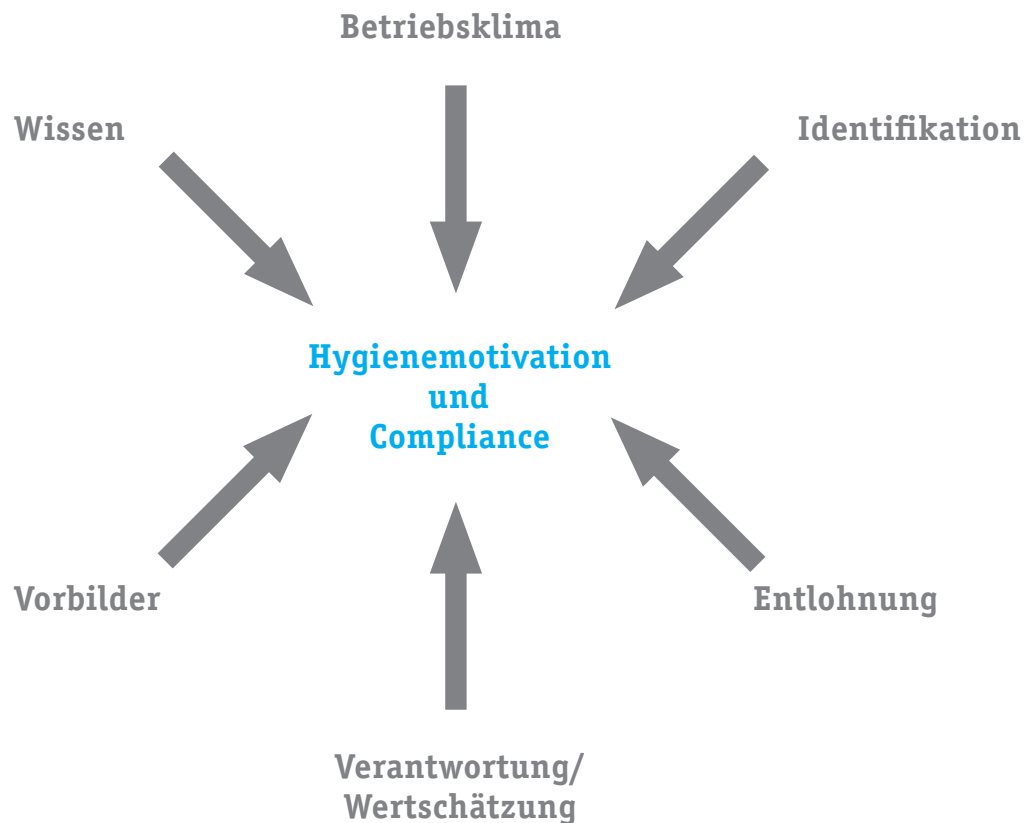
dessen Grundgedanke darauf basiert, dass die Nichterfüllung dieser Bedürfnisse demotivierend wirkt. Sind die Grundbedürfnisse hingegen durch die Entlohnung gedeckt, so entsteht durch eine weitere Steigerung der Einkünfte keine längerfristige zusätzliche Motivation. In diesem Fall gewinnen soziale und individuelle Wachstumsbedürfnisse an Bedeutung.

Die Funktion dieser Wachstumsbedürfnisse in Bezug sowohl auf die Arbeits- als auch die Hygienemotivation werden in den folgenden Absätzen erläutert:

- ▶ **Identifikation:** Die Identifikation mit dem Betrieb und die Selbstverwirklichung im Beruf beeinflussen die generelle Arbeitsmotivation entscheidend. Unter diesem Gesichtspunkt empfiehlt es sich, z. B. auf Zeitarbeit und Werkverträge zu verzichten und somit die Motivation und Compliance der Mitarbeiter zu steigern. Eine solche Strategie wirkt sich auch auf die Einhaltung von Hygienemaßnahmen aus und kann damit die Qualität der Arbeitsprozesse direkt verbessern.
- ▶ **Vorbilder:** Weiterhin sollten Vorgesetzte über die erforderlichen Hygienemaßnahmen vollständig informiert sein und diese insbesondere auch selbst korrekt ausführen. Mangelndes Hygienebewusstsein bei Vorgesetzten wirkt sich äußerst demotivierend auf das unterstellte Personal aus.
- ▶ **Betriebsklima:** Ein offenes und freundliches Betriebsklima fördert die Motivation der Mitarbeiter, eventuelle Fehler anzusprechen und somit konstruktiv eine Problemlösung herbeizuführen. In diesem Zusammenhang sollten innerhalb regelmäßiger Team- und Einzelbesprechungen nicht nur Missstände angesprochen, sondern ebenfalls positive Entwicklungen angeführt werden.
- ▶ **Verantwortung/Wertschätzung:** Wenn den Mitarbeitern vermittelt wird, dass sie eine anspruchsvolle Aufgabe ausfüllen und somit ihre Mitarbeit für den Betrieb wichtig ist, spüren sie eine eigene Triebkraft, diese Aufgabe bestmöglich auszufüllen. Dieser Effekt kann zudem dadurch unterstützt werden, indem die Mitarbeiter zu ihrer Meinung in Bezug

Nicht nach dem Motto handeln: Was du heute kannst besorgen, verschiebe ruhig auf morgen. Aufbruch ist angesagt.

Schlüssel zur Hygienemotivation und Compliance; Ein durch Wissen vermitteltes Bewusstsein für Hygiene, das Betriebsklima, die Identifikation mit dem Unternehmen, die Entlohnung, als auch Vorgesetzte mit Vorbildfunktion und deren Wertschätzung beeinflussen wesentlich die Hygienemotivation und Compliance.



auf aktuelle Themen und die herrschenden Arbeitsbedingungen gezielt befragt werden.

- ▶ Zielsetzung: Im Rahmen von Teammeetings stellt die Definition individueller Zielsetzungen für die Mitarbeiter eine weitere Möglichkeit dar, die Motivation zu steigern – so die Theorie von Locke und Latham). Basierend auf dieser Theorie ist ein direkter Zusammenhang zwischen der Motivation der Mitarbeiter und der Genauigkeit, mit der Ziele formuliert wurden, festzustellen. Anspruchsvolle Zielsetzungen beeinflussen dabei die Anstrengung, Ausdauer und Richtung der Herangehensweise der Mitarbeiter zur Zielerfüllung. Eine wichtige Rolle spielt zudem die Zielakzeptanz und -bindung, sodass die Mitarbeiter die vereinbarten Ziele auch als persönliche Ziele definieren und diese somit ausdauernd verfolgen. Nach Peter Drucker (US-amerikanischer Ökonom österreichischer Herkunft, Autor des Buches über Management by Objectives (MBO, Management durch Zielvorgaben)) soll-

ten diese individuellen Zielvereinbarungen SMART sein, um die Motivation der Mitarbeiter positiv zu beeinflussen.

- ▶ SMART steht für die fünf Basiseigenschaften, die erfüllt sein sollten:
 - ▶ specific/spezifisch
 - ▶ measurable/messbar
 - ▶ attainable/erreichbar
 - ▶ realistic/realistisch
 - ▶ timed/terminiert

Fazit

Abschließend lässt sich festhalten, dass langfristiger Erfolg und eine hohe Arbeitsmotivation nicht nur durch externe Faktoren, beispielsweise die Entlohnung, begründet werden. Insbesondere psychologische und soziale Aspekte spielen eine zentrale Rolle, um die gewünschten Erfolge zu erzielen. Die Integration einiger der genannten Aspekte in den täglichen Arbeitsablauf wird in Abhängigkeit zur individuellen Situation innerhalb des jeweiligen Unternehmens positive Auswirkungen auf die Compliance und die Motivation der beteiligten Personen haben. ■