

Hygieneschulungen professionell organisieren

Hygieneschulung muss nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch Bewusstsein und Motivation für die Betriebshygiene bei allen Beteiligten schärfen. Denn Kompetenz besteht nicht nur aus Wissen und Erfahrung, sondern auch aus dem Willen, etwas zu tun.

Um die Hygienekompetenz aufzubauen, braucht es Einführungsschulungen für neue Mitarbeiter, Ad-hoc-Schulungen bei neuen Herausforderungen, jährliche Hygieneschulungen und Schulung von betriebsfremdem Personal.

Unter Kompetenz verstehen wir das Wissen und die Erfahrung, in einem Gebiet Probleme zu lösen, sowie den Willen, dies auch zu tun.

Wenn man mit Schulungen die Hygienekompetenz der Mitarbeiter erweitert, muss man also nicht nur Wissen weitergeben, sondern auch Erfahrung bei Problemlösungen aufbauen und die Bereitschaft schärfen, sich den Herausforderungen der Hygiene im Betrieb zu stellen.

Bei Hygieneschulungen muss also auch das Bewusstsein gestärkt werden betreffend Kontamination durch Fremdkörper, Mikroben und Chemikalien. Es sollte klar werden, dass:

- Haare nicht nur unappetitliche Fremdkörper sind, sondern auch Mikroben auf das Lebensmittel übertragen können.
- Nase und Mund Quellen von Keimen sind.
- Essen, Trinken und Rauchen im Produktionsraum die Produktion kontaminieren kann.
- Händeverletzungen Quellen von Keimen darstellen.
- Schmuck und Uhren den Effekt der Handreinigung schmälern und eine Fremdkörpergefahr sind.

Es gibt verschiedene Arten von Hygieneschulungen

- Einführungsschulung für neue Mitarbeiter.
- Ad hoc Schulungen bei neuen Herausforderungen (Neue Werkzeuge oder Maschinen, Reklamationen, etc.).
- Jährliche Hygieneschulung.
- Schulung von betriebsfremdem Personal, das Zutritt hat wie z. B. Servicetechniker/innen.

Wichtig ist, dass die trainierten Regeln für alle Mitarbeitenden gelten, die in einer bestimmten Hygienezone arbeiten (und auch für Besucher). Auch momentan abwesende Personen müssen die Schulungen erhalten. Die Vorgesetzten müssen mit gutem Beispiel vorangehen.

Einführungsschulung

Da für neue Mitarbeiter zu Beginn alles neu ist, sollte die Einführungsschulung nicht überfrachtet werden. Lieber den Stoff auf ein paar Schulungen verteilen. In der ersten Schulung sollte man nur das Wichtigste erläutern wie korrektes Händewaschen, Arbeitskleider richtig verwenden usw.

Ad-hoc-Schulungen

Ad-hoc-Schulungen können kurz sein und z. B. nur fünf Minuten dauern bei Arbeitsbeginn oder Schichtwechsel. Es geht um die Demonstration von angepasstem Verhalten bei neuen Einrichtungen oder Maschinen, nach Reklamationen aufgrund von Fehlverhalten (Fremdkörper) etc. Durch wiederholte Schulung bleibt die Motivation für richtiges Verhalten bestehen.

Jährliche Hygieneschulung

Die jährliche Schulung wird meistens vom eigenen Qualitätssystem vorgegeben. Oft wird die Häufigkeit mit «einmal pro Jahr» vorgeschrieben, obwohl es besser wäre, kleinere Lernblöcke mehrmals pro Jahr durchzuführen.

Wichtig ist, auf konkrete Fehler oder Misstände im Betrieb zu fokussieren, dies mit Bildern oder Begehung vor Ort.

Eine Herausforderung besteht darin, die Schulungen so aufzuwerten, dass alle Mitarbeiter sich darauf freuen. Es gibt keine Regel, die besagt, dass alle vor einer PowerPoint-Präsentation stillsitzen müssen. Besser ist, Spiele zu verwenden, ein Quiz durchzuführen, Themen in Diskussionen zu vertiefen, eigene Untersuchungen im Betrieb zu machen. Es gibt viele Möglichkeiten für eine spannende jährliche Hygieneschulung.

In Stresssituationen bekommt der Mensch einen Tunnelblick und kann nicht mehr lernen.

Daher ist für gutes Lernen eine gelöste Atmosphäre wichtig.

Schulungen von betriebsfremdem Personal

Betriebsfremdes Personal muss sich bewusst sein, dass die Hygiene eine Besonderheit der Lebensmittelindustrie ist. Dabei muss man auf branchenspezifische Eigenheiten des Betriebes fokussieren. Betriebsfremdes Personal kann von der Kontaktperson eingewiesen und gerade geschult werden, oder man kann Schulungsmaterial mit den wichtigsten Punkten in Form von Broschüren zum Selbststudium abgeben. Videos vor Arbeitsbeginn sind eine Alternative für grössere Betriebe. Wichtig ist bei allen drei Schulungsformen, den Lerneffekt mit Kontrollfragen am Schluss zu testen.

Öfter wiederholen

Mark Twain hat einmal gesagt: Schlechte Gewohnheiten können nicht einfach aus dem Fenster geworfen werden, sondern müssen Stufe für Stufe die Treppe runter und aus dem Haus gejagt werden. Das heisst Hygieneschulungen können nicht oft genug durchgeführt werden. Und es ist besser, öfter Schulungen zu machen, als sie auszudehnen.

Der Mensch lernt normalerweise dauernd. Wir können also nicht «nicht lernen». Das heisst, dass man neben Schulungen auch andere Mittel zum Lehren einsetzen kann. Zum Beispiel durch die eigene Vorbildfunktion, durch Plakate mit Sprüchen, durch sinnvolle Geschenke an deren Anlässen (z. B. Jahresende) mit Kalender usw.

Lernerfolge messen

Die Lernerfolge müssen gemessen werden. Es sollen Tests wie bei der Fahrprüfung gestaltet werden: Theoretisches mit einer schriftlichen oder mündlichen Prüfung, Praktisches mit Demonstrationen prüfen.

Langfristig sollten Lernerfolge sichtbar sein durch sinken der betreffenden Fehlverhalten und Reklamationen.

Interne oder externe Kursleiter

Der Chef muss nicht immer die Schulung selber machen, auch motivierte Mitarbeiter könnten für Teile oder die ganze Schulung herangezogen werden. Das braucht zwar meistens Hilfestellungen und mehr Zeit, generiert aber am Schluss einen Mehrwert.

Wer keine Zeit und Freude hat, selber Schulungen durchzuführen, kann auch auswärtige Referenten beiziehen. Wichtig ist, dass diese Fachpersonen nicht eine allgemeine Präsentation herunterleiern, sondern mit Beispielen aus dem Betrieb arbeiten. Dabei ist es sinnvoll, sich vom Referenten vorgängig Referenzen anderer Betriebe geben zu lassen. Auswärtige Referenten können auch frischen Wind in die Schulungen bringen. Egal, ob mit eigenem oder fremdem Referenten geschult

wird – wichtig ist eine gute Schulungsqualität, denn 80% unserer Betriebsfehler beruhen auf dem menschlichen Faktor und nur 20% auf einem technischen.

John C. Brunner, GMP-Support-Company, Militärstrasse 52, 8004 Zürich

Mobile: 076 401 61 85

info@gmp-support-company.ch

Wir sind Lebensmittelfachleute, die bei grossen Herstellern für Jahrzehnte gearbeitet haben. Jetzt unterstützen wir Lebensmittelunternehmen, die sich und ihre Standards verbessern wollen.

Unsere Dienstleistungen sind: Assessments, Projektunterstützung, Beratung, Training und Coaching im Bereich guter Herstellungspraxis. Wir sind stark im Implementieren von einfachen und effektiven Kontrollmassnahmen.

Für Details: www.gmp-support-company.com/de