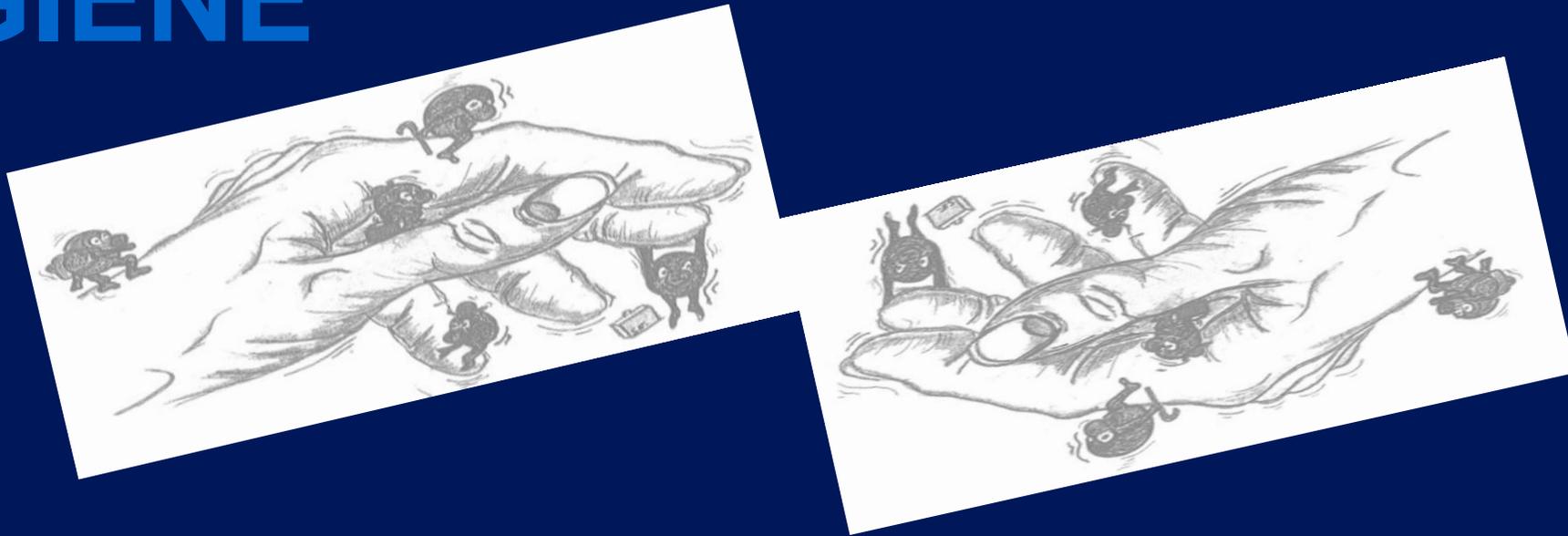




# BERUFSGRUPPENSPEZIFISCHES VORBILDVERHALTEN IN SACHEN HYGIENE



Ludwig Steinwender

Fachexperte für Infektionsprävention im Gesundheitswesen HEF

## **Einleitung**

Wenn vorbildliches Verhalten die Motivation von Mitarbeitenden stärkt, gilt im Umkehrschluss, das schlechte Vorbilder sich nachhaltig negativ auswirken können – so z.B. auf die Adhärenz zur hygienischen Händedesinfektion.

## **Hypothesen:**

- Jeder Mensch lässt sich zur Anwendung von Hygienemaßnahmen motivieren?
- Motivierung kommt ohne Sanktionen und Regelungen aus?
- Gibt es ein Berufsspezifisches Vorbildverhalten bei der Hygiene?

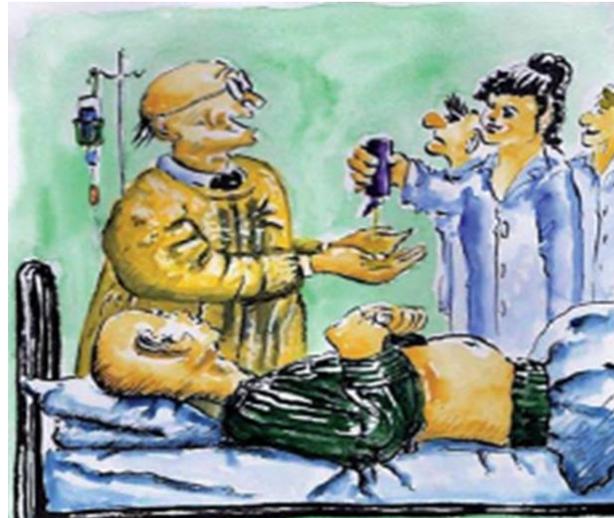
**Was würden Sie sagen? JA / NEIN**

**Ich Frage Sie zum Schluss abermals.**

# Hygiene und Einflüsse

## Psychologie und Psychoanalyse

- Religion und Kultur (Reinigungsrituale)
- Rituale
- Hygiene NORMEN (Verhaltensdefizit)
- Persönliche Risikowahrnehmung und Einschätzung
- Erziehung und Vorbild (Verhaltenshierarchie)
- **Führung**
- Gruppe
- etc.



„Gutes Vorbild“. Zeichnung: Ulrich Flury;  
Bildrechte Deutsches Beratungszentrum für Hygiene



„Schlechtes Vorbild“. Zeichnung: Ulrich Flury;  
Bildrechte Deutsches Beratungszentrum für Hygiene

# Führung / Gruppe und Normen

- Sozialwissenschaft – Lernen durch Beobachten ..... Vorbildwirkung
- Motivationspsychologie – Modell-Lernen (Vorbild) Belohnung bzw. Bestrafung sowie Versuch-Irrtum Lernen
- Personalpsychologie – Vorbild durch Vertrauen und Authentizität
- Normen implizieren Sanktionen, werden vorgelebt und somit erlernt
- Überprüfung ist eine wichtige Führungsaufgabe – Einhaltung von SOLL Normen
- Gewohnheitsrecht – bei Vernachlässigung und Normverstößen
- **Gruppendynamik** und informelle Führer
  - Abhängig von der Gruppenzugehörigkeit
  - Macht und Status
  - der möglichen Freiheit
  - der Normkontrolle und Sanktionierung



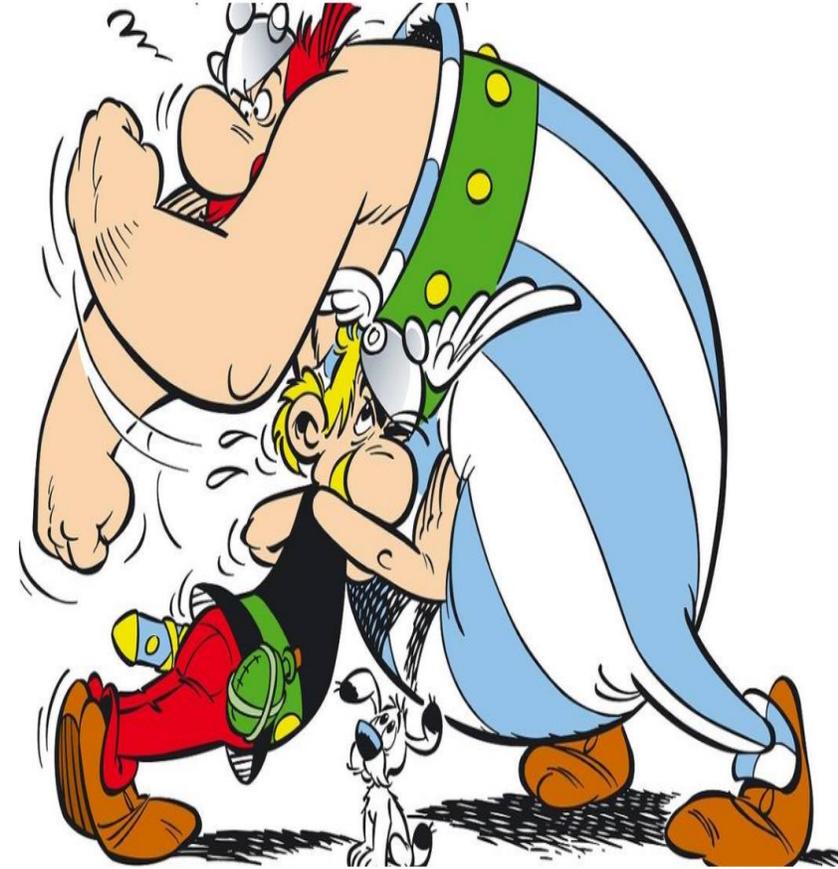
<https://pixabay.com/de/illustrations/smiley-emoji-emote-symbol-emoticon-1041796/>

**Resümee:** Gesunde Organisation - Unternehmenskultur – Mut zur Konsequenz  
Stellenbesetzung von Führungskräften ist entscheidend

# Rituale im Krankenhaus/Spital

**Gewohnheiten = verfestigte automatische Verhaltensabläufe = je länger umso schwieriger modifizierbar**

- Eindeutig definiert, automatisiert und reproduzierbar, Überprüfbar und sanktionierbar
- Maßnahmen auch erzwingbar - unreflektiert
- Dürfen auch nicht hinterfragt werden – Berufserfahrung – persönliche Kränkung
- Auch unangenehme Abläufe werden durchgeführt
- Routine schränkt die Individualität ein (Arbeitsteilung)
- Verhaltenshierarchie (n. Herkner)
- Hygiene – im Spital noch immer starke Ritualisierung
  - Studie von Weidmann, Außenfeind, Störenfried, Spielverderber, Schikane



## **Ein Experiment in der Praxis**

Die englische Epidemiologin Valerie Curtis hat 2011 online 2500 Teilnehmer\*Innen unterschiedliche Bilder gezeigt, um herauszufinden, welche davon Ekelgefühle auslösen und welche nicht.

Unter anderem ist dabei herausgekommen, dass Bilder von überfüllten U-Bahnen, offenen Wunden oder Menschen, die krank aussehen, mehr Ekel erzeugen als andere.

**Die Kernaussagen ihrer Befragung lauten: "Das Ekel zwar angeboren ist, das Ekelgefühl jedoch anerzogen sowie kultur-, und altersabhängig ist.**

**Des Weiteren handelt es sich um einen Schutzmechanismus, der uns vor potentiellen Gefahren schützen soll.**

Hat unser Unbewusstes also die Erfahrung gemacht, dass das Angreifen von eitrigen Wunden mit Ekel verbunden ist, wird es uns in ähnlichen Situationen ebenfalls warnen.

# Ein Experiment in der Praxis

Man kann also sagen:

- Hygieneempfehlungen sind leichter umzusetzen, wenn sie mit Ekelgefühl in Verbindung stehen
- Somit sind Hygiene und Emotionen ein untrennbares Duo



# **Die Umsetzung von Hygienemaßnahmen hängt von weiteren Faktoren ab**

- Beispielsweise weiß man, dass Risikofaktoren innerhalb der eigenen Verantwortung nicht als große Gefahr wahrgenommen werden
- **Was selten ist wird dramatisiert; was häufiger vorkommt wird zur Routine und verliert Schrecken, weil sich unser internes Alarmsystem auch an Gefahren gewöhnt und nicht zu Letzt werden die eigenen Fähigkeiten Gefahren abzuwenden oftmals überschätzt**
- Es führen jedoch weder Hysterie noch Perfektionismus zum Ziel ..... **daher zwei Denkanstöße für Sie**

# Was können wir selbstständig beeinflussen

Achten Sie darauf, worauf Sie ihren Fokus richten. In der Regel sind wir dazu geneigt, all unsere Energie auf Dinge zu lenken, auf die wir überhaupt keinen Einfluss haben und vergessen dabei den Bereich zu nutzen, der absolut in unserem Einflussbereich liegt.



„Glauben Sie nicht alles was Sie denken, denn unser Gehirn ist ein notorischer Lügner“. Das Gehirn unterscheidet nicht zwischen Realität und Vorstellung (denken Sie an die Zitronenübung).

**Glaubt unser Gehirn also, dass unterlassene Hygienemaßnahmen keine negativen Auswirkungen haben, werden wir dementsprechend handeln, weil es sich wie die Realität anfühlt.**



# Resumee

## Lassen Sie uns weniger bewerten und mehr in den Dialog gehen:

- Wir wissen nicht, warum unser Gegenüber so tickt wie es tickt
- Es gibt tatsächlich Gefahren für unsere Patient\*Innen und für uns selbst, die der Eine oder Andere vielleicht gar nicht in vollem Umfang selbst wahrnimmt
- Unterm Strich kann zusammengefasst werden, dass weder Hysterie noch Perfektionismus des Rätsels Lösung sind, jedoch .....

**"Eigenverantwortung  
und  
Vorbildverhalten hingegen schon"**



## **Hypothesen, da sind sie wieder**

- Jeder Mensch lässt sich zur Anwendung von Hygienemaßnahmen motivieren?
- Motivierung kommt ohne Sanktionen und Regelungen aus?
- Gibt es ein Berufsspezifisches Vorbildverhalten bei der Hygiene?

Was würden Sie nun sagen? JA / NEIN

# Literatur

Valeri A. Curtis (2007) Dirt, disgust and disease: a natural history of hygiene.  
Journal of Epidemiology and Community Health (1979-) Vol. 61, No. 8  
pp. 660-664 (5 pages) Online Verfügbar unter:  
<https://www.jstor.org/stable/40666131> [Stand: 10.05.2023]

Herkner, Werner: Lehrbuch Sozialpsychologie. Bern: Verlag Hans Huber 1991

# Vielen Dank.

Ludwig Steinwender

Fachexperte für Infektionsprävention im Gesundheitswesen HEF

[ludwigsteinwender@zuerich.ch](mailto:ludwigsteinwender@zuerich.ch)

Tel.: 044 416 33 38