

Teilnahme von Führungskräften schweinehaltender Betriebe an Angeboten eines Hygieneprojektes in NRW in Abhängigkeit von Big-Five Persönlichkeitsmerkmalen

Marcus Mergenthaler, Odile Hecker und Marc Boelhauve

Einleitung

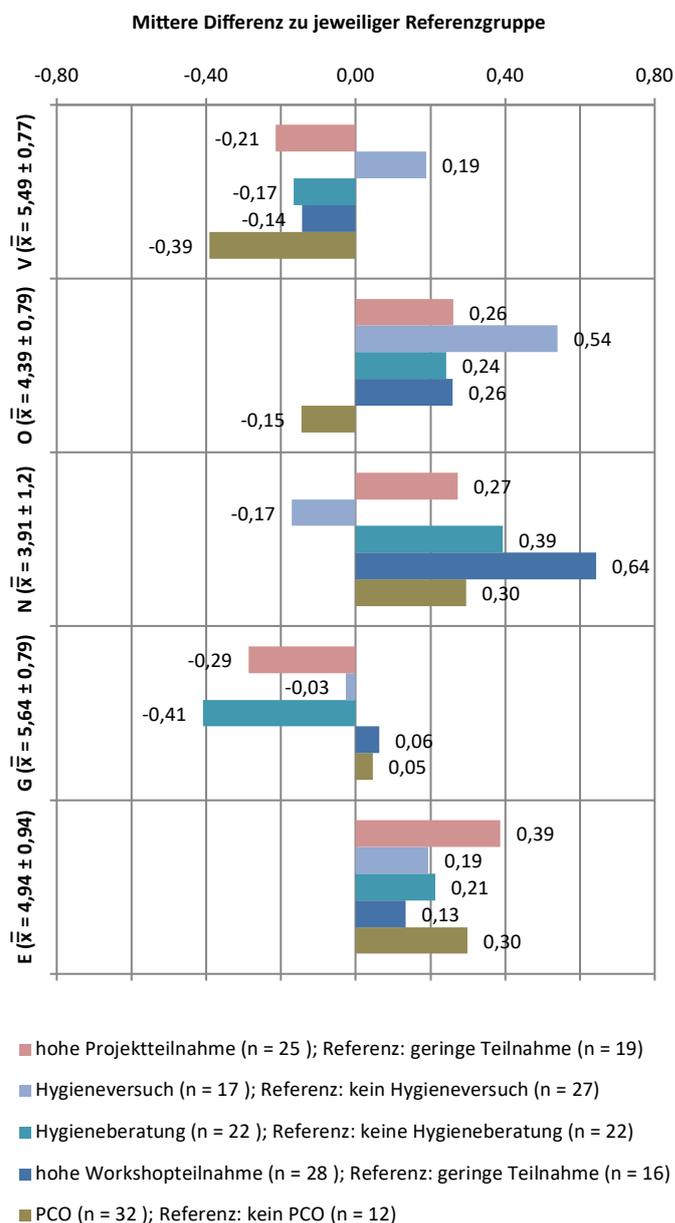
Um betriebliches Entscheidungsverhalten von Führungskräften auf landwirtschaftlichen Betrieben umfassender erklären zu können, wird diskutiert, psychologische Faktoren wie Persönlichkeitsmerkmale mit entsprechender Handlungsrelevanz stärker zu berücksichtigen (z.B. EDWARDS-JONES et al. 1998). Verschiedene Studien mit tierhaltenden Personen in der Landwirtschaft auf Basis des Big-Five Persönlichkeitsmodells liegen bereits vor (z.B. AUSTIN et al. 2001, O’KANE et al. 2017, REISNER et al. 2017, RACICOT et al. 2012). Im Rahmen eines Hygieneprojektes wurden verschiedene Angebote zur Verbesserung der Hygienesituation in schweinehaltenden Betrieben gemacht (WILDRAUT et al. 2016). Ziel der vorliegenden explorativen Untersuchung ist es, den Zusammenhang zwischen der Teilnahme an Projektaktivitäten und Big-Five Persönlichkeitsmerkmalen zu untersuchen.

Daten & Methoden

Für die vorliegende Untersuchung wurden Daten zu den Big-Five Persönlichkeitsmerkmalen aus einer kombinierten schriftlichen und persönlichen vor-Ort-Befragung verwendet. Durchgeführt wurde die Befragung von Dezember 2016 bis Februar 2017 im Rahmen der Abschlussevaluierung des Projektes (DÖRING et al. 2018). Außerdem wurden Daten aus der Projektdokumentation aus den Jahren 2014 bis 2016 zur Teilnahme an Projektaktivitäten ausgewertet (vgl. WILDRAUT et al. 2016). In der hier durchgeführten Auswertung der Daten wurden die Befragten jeweils in Gruppen mit unterschiedlicher Teilnahmeintensität an verschiedenen Projektaktivitäten eingeteilt. Für jede der Gruppen wurden die Differenzen der Mittelwerte von den fünf Persönlichkeitsmerkmalen errechnet und im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe dargestellt. Von 44 der insgesamt teilnehmenden Führungskräfte lagen Selbstangaben zu den Persönlichkeitsmerkmalen Verträglichkeit, Offenheit, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit und Extraversion vor. Sie bilden die Grundlage der vorliegenden Auswertung.

Ergebnisse

In Abbildung 1 zeigt die Beschriftung der y-Achse die Abkürzungen der Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale Verträglichkeit, Offenheit, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit und Extraversion mit dem jeweiligen Mittelwert und der Standardabweichung in der Gesamtstichprobe. Die Balken stellen die Differenzen der durchschnittlichen Ausprägung der Big-Five Persönlichkeitsmerkmale im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe, differenziert nach den einzelnen Projektangeboten, dar.



Abkürzungen: V-Verträglichkeit; O-Offenheit; N-Neurotizismus; G-Gewissenhaftigkeit; E-Extraversion.

Abb. 1: Differenz der durchschnittlichen Ausprägung der Big-Five Persönlichkeitsmerkmale im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe differenziert nach Projektangeboten

Von den insgesamt 44 Führungskräften beschäftigen 32 während des Projektes einen Schädnerbekämpfer [Pest-control-operator (PCO)]. Die Referenzgruppe bilden die Führungskräfte, die das Angebot ablehnten, im Zuge des Projektes einen PCO zu beschäftigen (n=12). An mindestens einem von drei angebotenen fachlichen Workshops nahmen

28 Personen teil. Die Referenzgruppe mit geringer Workshop-Teilnahme (n=16) haben an keinem fachlichen Workshop teilgenommen. Zu den weiteren hier nicht gesondert aufgeführten Angeboten gehörten der Auftaktworkshop sowie der Erst- und Zweitbesuch der Betriebe, an denen jeweils alle beteiligten Führungskräfte teilnahmen. Eine intensive Hygieneberatung nahmen 22 Betriebsleitende in Anspruch (Referenzgruppe ohne Hygieneberatung n=22). On-farm-Experimente zu Hygienefragen wurden auf 17 Betrieben durchgeführt (Referenzgruppe ohne Hygieneversuche n=27). Insgesamt weisen 25 der Führungskräfte eine hohe Teilnahme von fünf oder mehr Aktivitäten auf (Referenzgruppe mit Teilnahme an vier oder weniger Aktivitäten n=19).

Es wird deutlich, dass die Differenzen bei den durchschnittlichen Ausprägungen der Persönlichkeitsmerkmale im Verhältnis zu den Standardabweichungen klein sind. Für die Teilnahme an allen Projektaktivitäten zeigt sich, dass sich die befragten Führungskräfte durchschnittlich mit etwas höheren Werten für Extraversion sehen als die Befragten ohne jeweilige Teilnahme. Bei allen anderen Persönlichkeitsmerkmalen zeigen sich keine so eindeutigen Tendenzen. Mit Ausnahme der Teilnahme an einem Hygieneversuch schätzen sich jedoch bei allen anderen Angeboten die Führungskräfte als weniger verträglich und mit höheren Werten für Neurotizismus ein. Die Führungskräfte haben bezüglich der Schadnagerbekämpfung etwas geringere Werte bei der Offenheit. Dagegen nehmen sich die teilnehmenden Führungskräfte aller anderen Angebote etwas offener wahr.

Diskussion

Die Ergebnisse hier zeigen, dass sich leichte Zusammenhänge zwischen selbsteingeschätzten Big-Five Persönlichkeitsmerkmalen und der Teilnahme an einzelnen Projektaktivitäten andeuten. Vor dem Hintergrund der kleinen und spezifisch zusammengestellten Stichprobe sollten die recht kleinen Differenzen im Verhältnis zur Standardabweichung insgesamt sehr vorsichtig interpretiert werden. Die Überprüfung der im folgenden entwickelten Thesen sollte in größeren Stichproben durchgeführt werden.

Für alle Projektaktivitäten zeigt sich, dass die teilnehmenden Personen etwas höhere Werte für Extraversion und teilweise höhere Werte für Offenheit als die jeweilige Referenzgruppe zeigen. Es lässt sich schlussfolgern, dass es bei derartigen Projekten die Schwierigkeit zu überwinden gilt speziell auch Personen mit geringeren Werten für Extraversion und Offenheit anzusprechen und einzubinden.

Die im Vergleich höheren Werte für Neurotizismus könnten als Hinweis verstanden werden, dass die Führungskräfte sich durch die Angebote erhoffen, mehr Sicherheit und Stabilität zu bekommen. Gerade bei Fragen zur Hygiene sind die Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge oft nicht klar und eindeutig und umfassen häufig lange Zeiträume. Die Präsentation von gesicherten Methoden zur Verbesserung der Hygiene auf den Betrieben ist vermutlich besonders

wichtig und könnte in der vorliegenden Studie die Teilnahmemotivation an den Angeboten erhöht haben. Dies trifft insbesondere auf die fachlichen Workshops zu.

Geringere Werte für Verträglichkeit könnten ein Hinweis darauf sein, dass die formalisierten Angebote des Projektes diese Personen besonders stark ansprechen. Offen bleibt, welche Angebote zur Verbesserung der Hygiene von Personen mit höheren Werten für Verträglichkeit genutzt werden und wie diese Personen zukünftig in Projektaktivitäten mit eingebunden werden könnten. Hier sollte zukünftig stärker untersucht werden, inwiefern möglicherweise informelle Netzwerke subjektiv aus Sicht von landwirtschaftlichen Führungskräften ähnliche Funktionen übernehmen wie formalisierte Angebote im Rahmen eines Projektes wie im vorliegenden Fall.

Für die Teilnahme an Hygieneversuchen zeigt sich ein abweichendes Muster bei den Persönlichkeitsmerkmalen im Vergleich zu den anderen Projektangeboten: diese Personen sehen sich selber mit höheren Werten für Verträglichkeit, relativ hohen Werten für Offenheit und geringeren Werten für Neurotizismus als die Befragten bei denen keine Hygieneversuche durchgeführt wurden. Da die Durchführung von Hygieneversuchen unsicher ist, auf gute Absprachen angewiesen ist und im Ergebnis per Definition offen ist, überrascht die besondere Ausprägung von Persönlichkeitsmerkmalen bei diesen Personen nicht.

Danksagung/Finanzierung: Diese Arbeit wurde von der Tierseuchenkasse NRW finanziert.

QUELLEN

- AUSTIN, E. J., DEARY, I. J., WILLOCK, J. (2001): Personality and intelligence as predictors of economic behaviour in Scottish farmers. *European Journal of Personality*, 15(S1).
- DÖRING, S.; HECKER, O. & M. MERGENTHALER (2018): Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen bei Schweine haltenden Betriebsleitern. *Fachbereich Agrarwirtschaft, Notizen aus der Forschung Nr. 24/2018*.
- EDWARDS-JONES, G., DEARY, I., WILLOCK, J. (1998): Incorporating psychological variables in models of farmer behaviour: Does it make for better predictions?. *Etudes et Recherches sur les Systemes Agraires et le Développement*, 153-173.
- O'KANE, H., FERGUSON, E., KALER, J., GREEN, L. (2017): Associations between sheep farmer attitudes, beliefs, emotions and personality, and their barriers to uptake of best practice: the example of footrot. *Preventive Veterinary Medicine*, 139, 123-133.
- RACICOT, M., VENNE, D., DURIVAGE, A., & VAILLANCOURT, J. P. (2012). Evaluation of the relationship between personality traits, experience, education and biosecurity compliance on poultry farms in Quebec, Canada. *Preventive veterinary medicine*, 103(2-3), 201-207.
- REINSER, L., SCHÜTZ, K., SCHRÖDER, L., MERGENTHALER, M. (2017): Persönlichkeitsmerkmale von Betriebsleitern und Erfolg einer Sensibilisierungsberatung bei Salmonellenproblemen in der Schweinehaltung. *Fachbereich Agrarwirtschaft, Notizen aus der Forschung 29/2017*.
- WILDRAUT, C., FREITAG, H., BOELHAUVE, M., MERGENTHALER, M. (2016): Teilnahmeintensität von Betriebsleitern an einem Projekt zur Hygiene in der Schweinehaltung in NRW. *Fachbereich Agrarwirtschaft, Notizen aus der Forschung Nr. 24/2016*.