

### Schwerpunkte dieser Ausgabe:

- **Nudging—Anstupser für Gesundheit**
- **Von der Gefährdungsbeurteilung zur Maßnahme**

### In dieser Ausgabe:

- Anstupser für Gesundheit—Was ist dran am Nudging?** 1
- Von der Gefährdungsbeurteilung zur Maßnahme** 1
- Buchempfehlung** 3
- Online-Training Resilienz** 4



Die Kunst des Nudging

## Anstupser für Gesundheit - Was ist dran am Nudging?

„Nudging“ heißt der neue Trend, der endlich dazu führen soll, dass wir uns gesünder verhalten, wohlhabend und glücklich werden. Ist das wirklich ein neuer Durchbruch und können diese Versprechen eingehalten werden?

Ganz so neu ist der Trend nicht, denn die Autoren R. Thaler (Wirtschaftswissenschaftler) und C. Sunstein (Rechtswissenschaftler) haben ihr Buch „nudge – Improving decisions about health, wealth and happiness“ bereits vor zehn Jahren veröffentlicht. Da das Interesse daran, die Menschen zu einem gesünderen Verhalten zu bewegen, aber groß ist, macht „Nudging“

jetzt auch in Deutschland Karriere.

### Was ist Nudging?

Wörtlich übersetzt bedeutet das Wort „Nudging“ anstupsen. Es geht darum, leichte Reize in der Umgebung zu setzen, die Entscheidungen in eine gewünschte Richtung be-

Ein sehr einprägsames Beispiel bringen die Autoren in Ihrem Buch: Die Verwaltung des Amsterdamer Flughafens Schiphol ließ in den Urinalen der Männer-Toiletten das Bild einer Fliege anbringen. Da dies anscheinend die Genauigkeit des Ziels deutlich verbesserte, konnte der Reinigungsaufwand deutlich reduziert werden.

einflussen sollen. Ein einfaches Beispiel: Sie wollen eigentlich häufiger Joggen gehen, scheinen das aber seltenerweise immer wieder zu vergessen. Deswegen stellen Sie sich Ihre Laufschuhe mitten in den Flur, um sich selbst daran zu erinnern.

Den Autoren ist es wichtig, dass die Wahlfreiheit der Menschen



By Albrecht62 - Own work, CC BY-SA 4.0, (<https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=46991210>)

(Fortsetzung auf Seite 2)

## Von der Gefährdungsbeurteilung zur Maßnahme

Immer mehr Firmen folgen dem gesetzlichen Auftrag, auch die psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz zu erheben. Im Anschluss an die Befragung und die Workshops stellt sich dann allerdings die Frage, wie aus den Erhebungen passende Maßnahmen abgeleitet werden können. Womit soll man anfangen?

Gerade wenn die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in einem Betrieb das erste Mal durchgeführt wird, finden sich mög-

licherweise verschiedene Belastungsfaktoren. Das Arbeitsschutzgesetz schreibt vor, dass dann auch passende Maßnahmen ergriffen werden müssen. Aber muss man wirklich alles auf einmal anpacken? Wo soll man anfangen?

### Prioritäten setzen

Hilfreich ist es, nicht alle Themen gleichzeitig zu bearbeiten, sondern Prioritäten zu setzen. Dafür können Sie verschiedene Entscheidungskriterien anlegen:

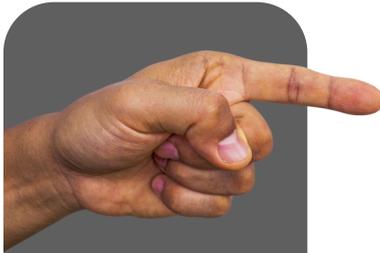
- Grundsätze des **Ar-**

### beitsschutzes

- **Wissenschaftliche** Erkenntnisse über psychische Belastung und Ressourcen
- **Schwere** der Belastung (nach Experteneinschätzung)
- Besonders belastete **Bereiche** im Betrieb
- Wunsch der **Mitarbeiter**
- Wunsch der **Führungskräfte**
- Leichte **Umsetzbarkeit** (zeitlich, organisatorisch, finanziell)

(Fortsetzung auf Seite 3)

## Anstupser für Gesundheit—Was ist dran am „Nudging“? (Fortsetzung)



(Fortsetzung von Seite 1)

bestehen bleibt. Sie sollen zu nichts gezwungen werden und es soll keine Verbote geben. Auch ökonomische Anreize sollen nicht gesetzt werden, die Menschen sollen zu dem erwünschten Verhalten nicht durch Bestechung in irgendeiner Form bewegt werden.

*In welchen Bereichen kann „gestupst“ werden?*

Das Anwendungsgebiet ist breit:

- **Politik:** z. B. beim Impfschutz oder der Organspende,
- **Gesundheit:** z. B. bei gesunder Ernährung oder Bewegung,
- **Finanzen:** z. B. bei der Förderung des Sparens,
- **Umweltschutz:** Schonung von Ressourcen, Vermeidung von Müll.

Der Hintergrund zur Entwicklung dieses Ansatzes ist, dass Menschen nicht nur rationale Entscheidungen treffen. Wir wissen, dass Bewegung gesund ist und verbringen doch den Abend auf der Couch vor dem Fernseher. Auch ist uns klar, dass es besser wäre, nicht so viel Süßes zu essen und doch greifen wir immer wieder zu. Da anscheinend unterbewusste Antriebe unser Verhalten in eine ungünstige Richtung lenken, können kleine Anreize uns helfen, uns doch für das vernünftige Verhalten zu entscheiden.

*Methoden des Nudging*

Das Prinzip des „Nudging“ kann jeder für sich selbst einsetzen, um sich selbst und den inneren Schweinehund zu

überlisten. So kann jeder seine Selbstkontrolle verbessern. Aber auch Regierungen, Krankenkassen und Behörden sind am Nudging interessiert.

Die Anstupser können verschiedene Formen annehmen:

- Verknüpfen von ungünstigem Verhalten mit trivialen **Kosten**, z. B. symbolischer Geldbetrag,
- **Framing:** Präsentation der Möglichkeiten, z. B. Obst in der Kantine an der Kasse platzieren,
- **Standardregeln**, die automatisch eintreten, z. B. als Standardoption ein vegetarisches Essen.

Es gibt viele schöne und originelle Beispiele, z. B. die Treppen im Bahnhof, die entweder in Form von Klaviertasten angemalt sind oder auf jeder Stufe die verbrauchte Kalorienzahl anzeigen und so zum Benutzen einladen. Sehen Sie doch einmal nach, welche amüsanten Beispiele z. B. bei Pintarest eingestellt wurden.

*Nudging in der Gesundheitsförderung*

Auch in der Gesundheitsförderung und im betrieblichen Gesund-

heitsmanagement ist das Ziel, das Verhalten von Menschen zu beeinflussen. Die Methoden des Nudging eignen sich sowohl für die Verhaltens-, als auch für die Verhältnisprävention. So ist z. B. schon lange bekannt, dass Menschen weniger essen, wenn die Teller klein sind. In einer Kantine könnten auch hochkalorische Getränke nur noch in kleinen Portionsgrößen verkauft werden. Schon die Aufforderung, aus Gesundheitsgründen lieber die Treppe als den Aufzug zu benutzen, ist wirksam.

Mit ein bisschen Fantasie lässt sich das Prinzip des Nudging auf viele Bereiche der betrieblichen Gesundheitsförderung anwenden. Welche Ideen hätten Sie, um folgende Verhaltensweisen bei Belegschaft und Führung zu fördern?

- Mehr Bewegung am Arbeitsplatz
- Mehr Bewegung auf dem Weg zur Arbeit
- Einhalten von Pausen
- Gesünderes Essen am Arbeitsplatz
- Unterstützendes Verhalten im Team
- Gesundheitsförderliche Führung

### Drei Tipps zum Nudging am Arbeitsplatz

1. **Pausen:** Stellen Sie sich einen Wecker, z. B. über Outlook oder Smartphone, der Sie alle 90 Minuten an eine Kurzpause erinnert.
2. **Besprechungen:** Hängen Sie eine große Uhr gut sichtbar auf, das verkürzt die Dauer.
3. **Gesunde Führung:** Thema Gesundheit und Wohlbefinden als ersten Tagesordnungspunkt für jede Besprechung ansetzen.



**Buchempfehlung: „Eine kurze Geschichte der Menschheit“**

*Zurecht ein Bestseller: in seinem nicht ganz so kurzen Buch unternimmt Harari eine Reise durch die Geschichte des Homo sapiens und wagt auch Ausblicke in unsere Zukunft.*

Der Professor für Universalgeschichte macht seinem Titel alle Ehre. Er breitet vor uns alle wichtigen Epochen der menschlichen Entwicklung aus, mit einer Fülle von interessanten Erkenntnissen.

Trotz des Inhaltsreichtums liest sich das Buch leicht und spannend, der

Schreibstil ist überhaupt nicht anstrengend oder akademisch.

Anschaulich, mit Beispielen aus aller Welt, werden die wichtigsten Umbrüche der menschlichen Geschichte beschrieben. Der Autor hat einen teilweise erschreckend objektiven und klaren Blick auf uns als Spezies Mensch und räumt so auch mit vielen Selbstverständlichkeiten oder lieb gewonnenen Vorurteilen auf.

Das ist manchmal verstörend, verhilft aber zu einem Blick auf unsere

Kulturen und unser Verhalten, der uns sehr schwer fällt, weil wir so eng mit den Sichtweisen unserer Gegenwart und Kultur verwoben sind.

Harari provoziert: erhält Religionen für Illusionen und sieht keine Gefahr einer Energieknappheit. Nach der Lektüre wird man die Menschen und ihr Verhalten für immer anders betrachten. Unbedingt lesenswert!

„Eine kurze Geschichte der Menschheit“, Yuval Harari, Pantheon Verlag, 2015, 526 S., 14,99 €



**Von der Gefährdungsbeurteilung zur Maßnahme (Fortsetzung)**

*(Fortsetzung von Seite 1)*  
*Grundsätze des Arbeitsschutzes*

Wenn Sie die Grundsätze des Arbeitsschutzes zugrunde legen, bekommen Sie bereits eine Reihenfolge der möglichen Maßnahmen. Begonnen wird immer mit den technischen Maßnahmen, dann kommt die Organisation und erst als Letztes Maßnahmen, die

direkt beim Personal ansetzen. Das heißt, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen immer Vorrang haben!

*Risikoeinschätzung der Gefährdung*

Sie können sich das Leben auch leichter machen, indem Sie auf wissenschaftlich fundierte Maßnahmen zurückgreifen. Nicht immer muss

das Rad neu erfunden werden. Sinnvollerweise lassen Sie sich von Experten beraten, die sich mit der Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen auskennen.

Im Zuge der Gefährdungsbeurteilung muss auch die Schwere der Belastung analysiert werden. Sie müssen nicht jeden Belastungsfaktor ausmerzen, sondern können sich auf die Punkte konzentrieren, die eine Gesundheitsgefahr darstellen. Nur wenn der mögliche Gesundheitsschaden mittel bis schwer ist und die Wahrscheinlichkeit mittel bis hoch ist, müssen Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Wenn es nur um Schäden geht, die dem normalen Lebensrisiko entsprechen, besteht keine zwingende Notwendigkeit zum Einschreiten.

Sie können mit Maßnahmen auch in stark belasteten Bereichen des Betriebs starten.



*„Wer einen Fehler gemacht hat und ihn nicht korrigiert, begeht einen zweiten.“*

*(Konfuzius)*



*Prinzip TOP des Arbeitsschutzes: Technik, Organisation, Personal*



"Der Weg zur Gesundheit kann und soll Spaß machen."

### Health Professional Plus

Blink 40c, 25491 Hetlingen  
Telefon: 0 41 03 / 70 18 - 140  
Mobil: 01 75 / 507 57 12  
E-Mail: info@h-p-plus.de

Gesunde, aktive, motivierte und zufriedene Mitarbeiter bilden die Basis eines gesunden Unternehmens. Hohe Fehlzeiten, Unzufriedenheit und Stress stören das Klima, können auch das Unternehmen krank machen.

Eine gezielte Gesundheitsförderung gehört heute zur modernen Unternehmensstrategie. Mit Health Professional Plus habe ich mich darauf spezialisiert, Sie zielgerichtet und praxisbezogen bei allen Projekten zu unterstützen, die Gesundheit und betriebliches Gesundheitsmanagement betreffen. Insbesondere mit Angeboten für das Gesundheitswesen, aber auch für allen anderen Branchen.

**Mein Plus:** Fundiertes Fachwissen erfolgreich in die Praxis umsetzen.

Sie finden uns auch im Web!  
[www.health-professional-plus.de](http://www.health-professional-plus.de)

Eine Einführung von Julia Scharnhorst in das Thema Resilienz finden Sie auch bei YouTube unter folgendem Link:

<https://www.youtube.com/watch?v=bGIIjHfo7OM>



## Online-Seminar „Resilienz“

### Haufe-Onlinetraining

*Mit „Resilienz“ ist die psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber starken Belastungen, steigendem Stress oder Veränderungen gemeint. Sich also von Krisensituationen ohne anhaltende Beeinträchtigungen zu erholen – in der heutigen Zeit eine enorm wichtige Fähigkeit.*

Wichtige Elemente der Resilienz sind soziale Unterstützung, die Fähigkeit zur Achtsamkeit, Selbstwirksamkeit, Opti-

mismus und Selbstvertrauen. In diesem Online-Training der Haufe-Akademie erhalten Sie das nötige Basiswissen zur Förderung der eigenen Resilienz.

- Was zeichnet resiliente Menschen aus?
- Beispiele resilienten Verhaltens
- Bausteine der Resilienz
- Resilienz – das Stufenmodell
- Wirkungen der Resili-

enz auf Gesundheit und Wohlbefinden

- Persönliche Resilienz entwickeln
- Wirksamkeit bei Belastungen steigern
- Resilienz in Teams und Organisationen

**Zeit: Dienstag, 9. 4. 2019, 10 –11:30 Uhr**

**Anmeldung:** <https://onlinetraining.haufe.de/anmelden/>

**Kosten:** 98,00 € (zzgl. MwSt.)