

Chancen und Herausforderungen des Nudging-Ansatzes bei der Umsetzung des betrieblichen Präventionsgedankens

Maxi LEHMPFUHL, Mustapha SAYED, Julia SCHORLEMMER

*FOM Hochschule für Oekonomie & Management Berlin
Bismarckstr. 107, D-10625 Berlin*

Schlüsselwörter: Nudging, Prävention, Arbeitssicherheit, Gesundheitsförderung, Verhaltensveränderung

1. Hintergrund

Trotz rechtlicher Regelungen zur Arbeitssicherheit und betrieblichen Prävention ist die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage durch Arbeitsunfälle hoch. Nudging ist ein verhaltenspsychologischer Ansatz, der das Verhalten auf vorhersehbare Weise verändern kann und Entscheidungsautonomie beim Individuum wahrt. Ziel der Studie ist es, Nudging als Präventionsintervention zur Beeinflussung von Unfall- oder Erkrankungsursachen im betrieblichen Kontext zu untersuchen. Mit der Frage: Ist Nudging ein zukunftsweisendes Instrument zur Erhöhung gesundheitsförderlichen Verhaltens der Beschäftigten?

2. Methode

Es wurden qualitative leitfadengestützte Interviews mit Expert:innen aus allen relevanten betrieblichen und gesetzlichen Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durchgeführt. Die Datenanalyse erfolgte durch die qualitative Inhaltsanalyse.

3. Ergebnisse

Im Ergebnis konnten 8 Kategorien (37 Subkategorien) erarbeitet werden, die es zur Umsetzung von Nudging in der betrieblichen Prävention zu beachten gilt: Status Quo im Arbeitsschutz, Aufgaben und Rollen der jeweiligen Akteure, Gestaltung von Umsetzungsprozessen, (rechtliche/ethische) Hürden von Nudges, Einfluss der digitalen Transformation, alte/neue Ansätze im Arbeitsschutz, Nachhaltigkeit von (digitalen/analogen) Nudges sowie ein perspektivischer Ausblick.

4. Diskussion

Drei zentrale Erkenntnisse können in die Praxis transferiert werden: Nudging sollte als ergänzendes Präventionsinstrument eingesetzt, Evidenz und Best-Practice-Beispiele in Kooperation zwischen Betrieben und Forschung geschaffen sowie digitale Aspekte und die Nachhaltigkeit bei der Umsetzung beachtet werden.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten

68. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und
Fabrikautomatisierung IFF, Magdeburg

02. – 04. März 2022

GfA-Press

Bericht zum 68. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 02. – 04. März 2022

**Otto-von Guericke-Universität Magdeburg;
Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung IFF, Magdeburg**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Sankt Augustin: GfA-Press, 2022
ISBN 978-3-936804-31-7

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2022 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de