

Podcast „Ganz sicher“

Nudging: Kleine Stupser, große Wirkung

Katrin Degenhardt

Trister Aufzug oder bunte Treppe? Was würden Sie eher benutzen?

Amra Wittlake

Natürlich die bunte Treppe.

Dr. Isabell Kuczynski

Man schaut, wie ist denn die Situation, in der ein Mensch eine Entscheidung trifft? Und dann kommt es darauf an, dass man die Aufmerksamkeit des Menschen direkt auf etwas lenkt, was die Aufmerksamkeit dazu bringt, die sichere und gesunde Alternative zu wählen.

Intro

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.

Katrin Degenhardt

Erfolg lässt sich nicht erzwingen, aber man kann viel dafür tun. Über Kommunikation, Führung, sicheres und gesundes Arbeiten und Motivation der Beschäftigten. Im Podcast der BG ETEM kommen Themen aus der betrieblichen Praxis vors Mikrofon. Herzlich willkommen! Mein Name ist Kathrin Degenhardt. Menschen treffen täglich unzählige Entscheidungen, die meisten davon unbewusst, ohne zeitaufwendige Abwägung und rationale Analyse. Nudging, auf Deutsch anstupsen, macht sich diesen Umstand zunutze. Es schafft Anreize für ein gewünschtes Verhalten. Im Kontext des Arbeitsschutzes heißt das, Beschäftigte sollen sich intuitiv so verhalten, dass sie sich und andere nicht gefährden. Wir möchten in unserem Podcast das Phänomen Nudging und seinen Nutzen für Arbeitssicherheit und betrieblichen Gesundheitsschutz beleuchten.

Und ich freue mich jetzt auf meine Gäste. Das ist zum einen Frau Amra Wittlake. Sie ist Sicherheitsingenieurin bei Eaton Industries, einem Unternehmen aus der elektrotechnischen Industrie. Sie hat Sicherheitstechnik studiert, ihre Bachelorarbeit zum Thema Nudging geschrieben und dazu sogar eine App entwickelt. Für seine Schattenmenschen an Treppen hat Eaton Industries den Präventionspreis der BG ETEM gewonnen. Dazu kommen wir aber später noch im Gespräch. Herzlich willkommen!

Amra Wittlake

Danke schön.

Katrin Degenhardt

Dann begrüße ich ganz herzlich Frau Dr. Isabell Kuczynski. Sie ist Arbeitspsychologin im Fachkompetenzcenter Gesundheit im Betrieb bei der BG ETEM und befasst sich seit Jahren mit Nudging und wie es im Arbeitskontext funktionieren kann. Sie spricht und schreibt regelmäßig zu diesem Thema. Herzlich willkommen!

Dr. Isabell Kuczynski

Herzlich willkommen auch von meiner Seite aus.

Katrin Degenhardt

Frau Kuczynski. Ich fange jetzt einfach mal mit Ihnen an. Ich gebe wirklich offen zu, ich habe diesen Begriff Nudging in Vorbereitung auf den Podcast zum ersten Mal gehört. Und vielleicht geht es ja auch einigen Zuhörerinnen und Zuhörern so. Erklären Sie uns doch noch mal Was ist Nudging eigentlich genau?

Dr. Isabell Kuczynski

Nudging ist eine Methode, die ursprünglich aus der Verhaltensökonomie kommt. Und da geht es darum, dass man durch eine geschickte Umgebungsgestaltung die Menschen dazu bringt, sich auf einfache Weise automatisch anders zu verhalten – in unserem Falle sicher und gesund zu verhalten. Dass man schaut, wie ist denn die Situation, in der ein Mensch eine Entscheidung trifft? Ist er gut informiert oder muss er schnell handeln? Und dann kommt es darauf an, dass man die Aufmerksamkeit des Menschen direkt auf etwas lenkt, was die Aufmerksamkeit dazu bringt, die sichere und gesunde Alternative zu wählen.

Katrin Degenhardt

Haben Sie vielleicht noch mal ein paar griffige Beispiele?

Dr. Isabell Kuczynski

Ja, ein paar Beispiele kennen wir sicherlich alle, zum Beispiel aus dem Straßenverkehr. Wenn wir in eine Ortschaft reinfahren und dort uns ein Schild entgegenleuchtet, was uns die Geschwindigkeit anzeigt, die wir aktuell auf die Straße bringen, und es dann grün leuchtet und lächelt, wenn wir uns dann auch an die Geschwindigkeitsbegrenzung halten. Also hier kriegen wir direkte Rückmeldung zu unserem Fahrverhalten und das beeinflusst dann auch unsere Sicherheit. Das ist, denke ich, ein Beispiel, was viele Menschen schon im Alltag gesehen haben und was uns hilft, uns eben sicher zu verhalten.

Katrin Degenhardt

Ja, das macht es sehr griffig. Haben Sie zufällig auch noch ein Beispiel, Frau Wittlake?

Amra Wittlake

Ja, ich kenne tatsächlich eher zum Thema gesunde Ernährung den sogenannten Nutri-Score, der eingeführt wurde, um eben quasi die Gesundheitsinformationen bezüglich der Nahrungsmittel, die ich zu mir nehme, einfach auf einen Blick übersichtlich zu haben. Und ich kann direkt auf einen Blick sehen, was ist gesünder als andere Lebensmittel und vielleicht beeinflusst das dann auch meine Kaufentscheidung und meine Ernährung.

Katrin Degenhardt

Das sind ja zwei wirklich sehr gute Beispiele, um das Nudging, das Anstupsen zu einem besseren Verhalten deutlich zu machen. Frau Dr. Kuczynski, was macht denn Nudging so interessant für den Arbeitsschutz?

Dr. Isabell Kuczynski

Nudging ist für den Arbeitsschutz interessant, weil wir sehen in unseren Unfallanalysen, dass wir mit technischen, organisationalen und auch mit der persönlichen Schutzausrüstung schon sehr viel erreicht haben. Aber es gibt auch viele verhaltensbedingte Unfälle, kleine Unfälle vielleicht, die dann aber in der Konsequenz auch größere Unfälle nach sich ziehen. Und auch diese kleinen Unfälle ließen sich mit Nudging vielleicht vermeiden. Mit Nudging wird der Mensch noch mal angesprochen, ganz direkt, was den Unterschied zu den bisherigen Maßnahmen darstellt. Und dadurch kann Nudging auch ein Beitrag zu einer Kultur im Betrieb sein, die Sicherheit und Gesundheit fördert.

Katrin Degenhardt

Dann kommen wir doch jetzt gleich mal auch zu einem Betrieb. Frau Wittlake, Sie haben ja Sicherheitstechnik studiert und auch Ihre Abschlussarbeit über Nudging geschrieben. Vielleicht noch mal ganz kurz zum Einstieg: Was sind denn Ihre wichtigsten Erkenntnisse daraus?

Amra Wittlake

Ja, dass es eben im Arbeitsalltag relativ einfach ist, Nudges zu platzieren und auch die Akzeptanz sehr hoch ist, weil die Leute ganz oft, wenn man ihnen mit Regeln oder Vorschriften kommt, dann hat man vielleicht als Arbeitsschützer schon ganz oft die Reaktion gehabt: Ja, es braucht aber Zeit und ich habe die Zeit nicht und ich muss ja meine Quote einhalten. Oder: Wir haben das seit 30 Jahren schon immer so gemacht. Ich möchte mich jetzt nicht dran halten. Und wenn ich quasi mich gar nicht auf diese Diskussionsebene begeben, sondern das irgendwie unterbewusst versuche, den Menschen beizubringen

oder den Menschen dazu zu bringen, sich sicher zu verhalten, dann habe ich die Diskussion nicht und das steigert eben die Akzeptanz enorm.

Katrin Degenhardt

Sie sind ja bei Eaton Industries in Bonn beschäftigt. Vielleicht nur mal ganz kurz, damit unsere Zuhörenden auch wissen, was das für ein Unternehmen ist: Stellen Sie es uns vielleicht mal ganz kurz in zwei Sätzen vor.

Amra Wittlake

Wir sind ein Verwaltungsstandort und Entwicklungsstandort für Produktionsstätten, die Elektrotechnikbauteile für die Industrie herstellen.

Katrin Degenhardt

Und mit diesem Projekt, was ich vorhin auch schon mal angesprochen habe, Schattenmenschen, hat Ihr Unternehmen bereits 2016 den Präventionspreis der BG ETEM gewonnen. Was verbirgt sich dahinter? Und vor allen Dingen: Was hat dieses Projekt auch bewirkt?

Amra Wittlake

Ja, also gerade bei Bürostandorten sind so die häufigsten Unfallursachen, dass irgendjemand eine Treppe runtergefallen ist, gestolpert ist und das ist für viele Unfälle an unserem Standort verantwortlich gewesen. Und dann hat ein Vorgänger von mir bei uns am Standort erstmalig die Schattenmenschen eingeführt. Das heißt, das sind quasi Menschen, die als Schatten an der Wand gezeichnet sind und sich am Handlauf festhalten. Die nimmt man im Augenwinkel wahr oder man guckt direkt drauf, wenn man ins Treppenhaus reinkommt. Dann wird man direkt daran erinnert, dass man sich am Treppenlauf festhalten soll. Und dadurch sind eben auch die Unfälle zurückgegangen. Die Leute benutzen den Handlauf und wir haben nicht mehr so viele Unfälle, wo die Leute dann die Treppe runterfallen. Man sieht vielleicht hin und wieder mal Personen, die den Handlauf nicht benutzen. Aber auch die Kollegen untereinander erinnern sich dann immer wieder dran, dass man den Handlauf bitte benutzen soll. Dass es nicht nur eine Erinnerung durch den Schattenmenschen, sondern eben auch durch die Kollegen untereinander.

Katrin Degenhardt

Das ist ja auch das Ziel.

Amra Wittlake

Genau.

Katrin Degenhardt

... dass sich sozusagen in den Menschen einfach manifestiert auch dieses Sicherheitsbewusstsein. Haben Sie denn auch weitere Beispiele dafür bei Ihnen im Betrieb, wie Eaton Nudging im Arbeitsalltag einsetzt?

Amra Wittlake

Wir haben relativ viele Beispiele, tatsächlich auch zum Thema gesunde Ernährung und eben zum Gesundheitsmanagement. Bei uns in der Kantine haben wir eine Farbgebung, ähnlich wie der Nutri-Score. Das heißt, wir haben Farben von Grün bis Rot wie ein Ampelsystem, je nachdem, wie gesund die Speise ist. Dann kriegt sie den grünen Punkt oder geht dann hin bis zum roten Punkt.

Katrin Degenhardt

Currywurst mit Pommes.

Amra Wittlake

Genau - oder der Schnitzeltag. Ja.

Katrin Degenhardt

Da sind aber dann plötzlich alle farbenblind.

Amra Wittlake

Ja, das auf jeden Fall. Aber es ist auch so, wie die Kantine gestaltet ist. Also zum Beispiel der Salat ist ausgeleuchtet, da ist eine schöne Salatbar und die Snackautomaten stehen eher in der unbeleuchteten Ecke. Das ist eben auch: Man geht dann mehr so durch die Kantine. Erst wird man auf den Salat aufmerksam, holt sich vielleicht noch einen Salat dazu. Die Snackautomaten nimmt man vielleicht gar nicht so wahr und auch an der Kasse haben wir keine Snacks eingepackt direkt nebenan, sondern eben irgendwelche Äpfel, Obst und so was. Und dadurch greift man dann eben auch eher zum Obst als Nachtisch.

Katrin Degenhardt

Frau Dr. Kuczynski, jetzt noch mal so ein bisschen auf die psychologische Ebene: Was bringt denn Menschen eigentlich dazu, sich in bestimmten Situationen auf eine bestimmte Art und Weise zu verhalten?

Dr. Isabell Kuczynski

Ja, ein bisschen klang das eben auch schon so durch, wenn wir uns die Situation in der Kantine vorstellen, und dann schon der Duft von der Currywurst in unserer Nase sich ausbreitet und ein Wohlgefühl bewirkt. Und der Körper reagiert ganz automatisch und eben nicht vernunftgeleitet, sondern in der Situation wird dann spontan entschieden. Das führt dann dazu, dass wir uns durch die Umgebungsbedingungen dazu verleiten, zum Beispiel doch eher zur Currywurst als zum Salat zu greifen. Und da können eben dann Nudges wirken, die dann eben in eine andere Richtung wirken, die das Nudging-Prinzip nutzen für das sichere und gesunde Verhalten ist, wie die Kollegin es eben beschrieben hat, dadurch, dass es einfacher ist und schöner aussieht, den Salat zu nehmen, dann doch dazu zu greifen.

Katrin Degenhardt

Und was hat jetzt die Gestaltung auch von Arbeitsbedingungen mit Nudging zu tun?

Dr. Isabell Kuczynski

Ja, auch bei der Arbeit müssen wir viele Entscheidungen schnell und spontan treffen und verlassen uns da auf unser automatisches System. Und da ist es dann natürlich ideal, wenn die Umgebungsbedingungen so sind, dass sie unser automatisches Entscheidungssystem so anstoßen, also nudgen, dass das sichere Verhalten wahrscheinlicher wird. Ein gutes Beispiel, wie ich finde, ist, dass man zum Beispiel die persönliche Schutzausrüstung genau an dem Ort findet, wo man sie braucht. Also wenn man an einer Maschine arbeitet, wo technisch, organisatorisch auch schon alles sicher ist, aber eben das Tragen von Gehörschutz noch essenziell ist, um das Gehör zu schützen. Dann ist es ideal, wenn das auch vor Ort, zu dem Zeitpunkt, wo es eingesetzt werden soll, auch verfügbar ist. Es also nicht mehr Aufwand bedeutet, sich anders zu entscheiden, sondern diese sichere Entscheidung, die einfachste und schnellste automatische Entscheidung ist, die man an der Stelle treffen kann als Mitarbeiter.

Amra Wittlake

Ja, gerade so mit dem Gehörschutz. Das Beispiel haben wir bei uns auch im Betrieb. Wir haben einen großen Generatorraum. Und es ist kein Arbeitsbereich an sich, aber es kann passieren, dass man eben mit einem Besucher einen kürzeren Weg nimmt. Neigen Menschen dann auch dazu, auch wenn sie es nicht sollen. Dann haben wir zumindest da auch für die Besucher einen Spender, der Gehörschutz eben den Mitarbeitern zur Verfügung stellt, sodass sie zumindest, wenn sie sich entscheiden, den kurzen Weg zu gehen, dann eben auch möglichst griffbereit den Gehörschutz dahaben.

Katrin Degenhardt

Frau Dr. Kuczynski.

Dr. Isabell Kuczynski

Ja, wo ich das Stichwort Wege und kurze Wege höre, das ist tatsächlich ein großes Thema. Wie kriegen wir die Beschäftigten dazu, die Wege zu nutzen, die sie nutzen sollen? Und wir haben auch einen Mitgliedsbetrieb, der hat mit dem Nudging-Prinzip, wie wir es beschreiben, auch die Laufwege nochmal verbessert, indem die Laufwege sich jetzt an die natürlichen Bewegungsmuster der Menschen anpassen. Also wir kennen vielleicht die Markierungen, die dann in 90 Grad-Winkeln durch die Halle führen und so bewegt sich der Mensch nun mal naturgemäß nicht. Und dann hat der Betrieb geschaut, wie schaffen wir es denn, die sicheren Wege auch an dieses automatische Laufverhalten anzupassen? Also das ist dann ein Gewinn für alle.

Katrin Degenhardt

Wie sind denn so die Erfahrungen? Wie wird denn Nudging von den Mitarbeitenden angenommen?

Dr. Isabell Kuczynski

Ich kann gerne dazu antworten. Also es gibt Studien, ganz viele aus dem Gesundheitsbereich. Wenn wir beim Thema Arbeitssicherheit schauen, gibt es jetzt keine Studienergebnisse in dem Sinne, dass wir sagen können, die und die Maßnahme hat zu dem und dem Effekt geführt. Aber wenn wir mit dem Thema in dem Betrieb sind, es klick gemacht hat, sage ich mal, dass die Beschäftigten verstehen: Das sind Maßnahmen, die umgesetzt werden können, wo man gut kommunizieren kann. Auch wenn es ein bisschen dauert, dann ist das für die Beschäftigten auch nachvollziehbar. So ist nämlich unsere Idee, dass die Beschäftigten die Ideen auch durchaus mit einbringen können, dass die dann auch umgesetzt wird. Und dann wird das auch gut angenommen. So ist zumindest unsere Erfahrung.

Katrin Degenhardt

Jetzt interessiert mich aber auch noch diese App, die Sie entwickelt haben, weil ich nehme mal an, das hat auch was mit Nudging zu tun, oder?

Amra Wittlake

Das ist für unsere Nutzer von Fahrzeugen, die ein festes Fahrzeug haben. Und zwar geht es darum, wie fahre ich CO₂-neutraler oder wie stoße ich weniger CO₂ aus durch meinen Fahrstil? Golden Rules habe ich die genannt, also zehn einfache Regeln, die besonders einfach formuliert worden sind, die einfach erklärt worden sind. Und wenn ich mich an die halte oder die einhalte, dann kann ich CO₂-ärmer Autofahren. Die Mitarbeiter können sich quasi Nutzernamen geben, das heißt, es ist auch alles datenschutzkonform, aber sie treten gegeneinander in einem Wettbewerb an, und das ist eine sehr einfache Form des Nudgings. Denn Wettbewerbssituationen spornen den Menschen immer zu seiner Bestleistung an. Das heißt, die Menschen haben automatisch so diesen Willen, sich an die Regeln zu halten, um eben der Beste in diesem Wettbewerb zu sein. Und das ist so die einfachste Form, wie Nudging für diese App genutzt wurde.

Katrin Degenhardt

Jetzt habe ich eine Frage an Sie beide. Kritiker meinen ja, Nudging nutze psychologische Tricks, um Menschen zu manipulieren. Warum kommt es überhaupt zu diesem Vorwurf?

Dr. Isabell Kuczynski

Ich denke, dass das viel damit zu tun hat, wie Nudging auch erklärt wird. Also es wird häufig übersetzt als unbewusste Beeinflussung. Und das impliziert, glaube ich – viele, die das das erste Mal hören, für die heißt das, dass der Mensch gar nicht mehr frei entscheiden kann. Wichtig ist aber, dass die Willensfreiheit bestehen bleibt. Also das ist beim Nudging durchaus auch so gewollt, weil wir wollen ja auch, dass der Mensch sein Verhalten anpasst. Und deswegen ist es wichtig, dass beim Nudging das Verhalten, was angestupst werden soll, im Sinne desjenigen oder derjenigen ist, die sich anders verhalten soll – also, dass es mit den eigenen Zielen im Einklang ist und dass die Person sich auch immer anders entscheiden kann. Und das muss mit kommuniziert werden. Und deswegen ist es ganz wichtig, dass beim Einsatz der Nudgingmethode darauf geschaut wird, dass man im Sinne der Beschäftigten guckt, die Ziele der Beschäftigten im Blick hat, dass auch immer die Möglichkeit besteht, dass ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte sich anders entscheiden kann, als es der Nudge eigentlich möchte.

Katrin Degenhardt

Frau Wittlake, wollen Sie da noch was ergänzen, oder?

Amra Wittlake

Ja, ich glaube auch, gerade beim Finden von Nudging oder des richtigen Nudges ist es wichtig, dass man eben die Beschäftigten mit einbindet, dass man ihnen bewusst macht, sie haben noch die Möglichkeit, sich anders zu entscheiden. Man könnte, wenn man jetzt zum Beispiel das Beispiel aus der Kantine nimmt, man könnte auch die Snackautomaten komplett aus der Kantine entfernen. Oder man könnte keine Currywurst oder kein Schnitzel mehr anbieten. Das ist aber nicht Sinn und Zweck des Ganzen, sondern wir möchten den Mitarbeitern trotzdem die Möglichkeit geben, sich frei zu entscheiden, wie sie das möchten. Nur eben die Rahmenbedingungen so gestalten, dass vielleicht doch eine gesunde und rationale Entscheidung getroffen wird. Oder eine sichere Entscheidung.

Katrin Degenhardt

Und das würden Sie auch Betrieben raten, wenn diese Betriebe Nudges entwickeln, um eben diesem Vorwurf der Manipulation der Beschäftigten sozusagen zu entgehen?

Amra Wittlake

Ja, genau. Dass die Wahlfreiheit immer noch bei den Beschäftigten liegt, ist essenziell für die Methode.

Katrin Degenhardt

Hat das auch Grenzen? Also wo gibt es so einen Punkt, wo das vielleicht auch nicht mehr wirkt?

Dr. Isabell Kuczynski

Also was bei Nudging spezifisch ist, ist diese Wirkung in der Situation. Ja, also die die Nudges, die die Frau Kollegin eben beschrieben hat in der Kantine, die wirken in der Kantine. Prinzipiell wirkt, dieser Nudge jetzt nicht zu Hause, aber das ist, würde ich sagen, die Grenze von Nudging. Prinzipiell ist aber so, wenn wir sagen, dass wir im Betrieb diese sicheren Bedingungen haben und sich so ein Gespräch entwickelt, ein Dialog auch dazu, wie können wir sichere und gesunde Bedingungen schaffen, auch unter den Kollegen, wie das eben durchklang mit dem mit der Benutzung des Handlaufes. Kann ich mir vorstellen, dass es dennoch dann zu einem Transfer kommt.

Amra Wittlake

Also auch wie zum Beispiel, dass ich die Nudges von dem eigenen Betrieb eben auch auf den Alltag übertrage. Mir fällt es sehr oft auf, dass ich früher nie den Handlauf benutzt hätte oder auch nie irgendwo darauf geachtet hätte, ob da jetzt ein Handlauf vorhanden ist. Aber auch wenn ich den Betrieb verlasse und irgendwo anders hingehe, dann ist das irgendwie auch so ein unterbewusster Mechanismus, dass ich gucke, wo ist der Handlauf? Gibt es überhaupt einen? Und ich halte mich dran fest. Und mir fällt es zum Beispiel auch im Alltag – obwohl ich gar nicht am Arbeiten bin oder im Betrieb bin – mir fällt es auf, wenn andere Menschen vor mir laufen und ihn zum Beispiel nicht benutzen. Das ist so, diese Transferleistung funktioniert im Gehirn trotzdem. Auch, wenn der Nudge jetzt in dem Umfeld gar nicht vorhanden ist.

Katrin Degenhardt

Jetzt habe ich noch eine Frage an Sie, Frau Dr. Kuczynski: Welche Hilfen bietet denn die BG ETEM jetzt ihren Mitgliedsbetrieben in Bezug auf Nudging?

Dr. Isabell Kuczynski

Wir haben eine Broschüre entwickelt, in der ein Workshop-Konzept beschrieben ist, wie Nudging umgesetzt werden kann im Betrieb. Da wird noch mal erklärt, dass es darum geht, Bedingungen am Arbeitsplatz bequemer für die Mitarbeitenden zu gestalten. Und dann wird ein Workshopprinzip beschrieben, dass der Betrieb selber durchführen kann. Aber er darf sich natürlich auch gerne bei uns Unterstützung holen. Wir haben Arbeitspsychologen und Psychologinnen in unseren Präventionszentren sitzen, die auch diese Workshops beispielsweise einmal in einem Betrieb mit pilotieren würden. Und dann kann einer oder eine vom Betrieb, die sich bereit erklärt und dadurch unterstützt wird, den Workshop weiterführen. So ist die Erfahrung bisher gelaufen, dass das sehr gut funktioniert.

Katrin Degenhardt

Also dann danke ich Ihnen erst einmal ganz, ganz herzlich an dieser Stelle für dieses Gespräch. Ich glaube, wir konnten den Begriff und die Vorteile von Nudging sehr gut und transparent darstellen. An der Stelle noch ein kurzer Hinweis auch an unsere Zuhörerinnen und Zuhörer. Wir freuen uns, wenn Sie uns auf dem Podcast- Kanal Ihrer Wahl abonnieren und uns auch eine Bewertung dalassen. Ganz am Ende sind wir aber noch nicht, denn es kommt ja noch unsere Schlussrunde „Ganz spontan“. Ich stelle Ihnen eine Frage und Sie antworten bitte ganz spontan und kurz und knapp, was Ihnen sofort in den Sinn kommt. Und natürlich hat es was mit unserem Thema zu tun. Ich fange mal bei Ihnen an, Frau Wittlake: In der Tempo-30-Zone schaut Sie ein roter, unglücklicher Smiley an. Wie reagieren Sie?

Amra Wittlake

Ich gehe vom Gas runter und versuche möglichst, dass er wieder lächelt.

Katrin Degenhardt

Frau Dr. Kuczynski, achten Sie beim Einkauf auf Lebensmittellabel wie die berühmte Ampel?

Dr. Isabell Kuczynski

Ja, ich gebe zu, dass mir das schon öfter aufgefallen ist und ich auch die eine oder andere Überraschung erlebt habe.

Katrin Degenhardt

Frau Wittlake, auf dem Weg zur Kasse kommen Sie am Schokoriegel-Regal vorbei. Greifen Sie zu?

Amra Wittlake

Tatsächlich nein, weil ich Schokoriegel gar nicht so gerne esse. Aber es könnte mir durchaus passieren.

Katrin Degenhardt

Wenn es Kekse wären.

Amra Wittlake

Ja, dann vielleicht.

Katrin Degenhardt

Frau Dr. Kuczynski, haben Sie sich auch schon mal ein Laster mit Nudging abgewöhnt? Und wenn ja, wie?

Dr. Isabell Kuczynski

Jetzt muss ich spontan antworten: Nein, muss ich sagen, das habe ich noch nicht geschafft.

Katrin Degenhardt

Frau Wittlake, trister Aufzug oder bunte Treppe was würden Sie eher benutzen?

Amra Wittlake

Natürlich die bunte Treppe.

Katrin Degenhardt

Gut, herzlichen Dank an Sie beide. Ja, liebe Zuhörer und Zuhörerinnen. Wie Sie auch hier in unserem Podcast hören konnten, lässt sich auch im Betrieb schnelles, effizientes und dennoch instinktiv sicheres und gesundes Verhalten durch Anstupsen erreichen. Und das ganz sicher.

Outro

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.