



## INTERVIEW

# Prävention und Humor – geht das?

Im Gespräch mit **Björn Bücks**, Behavior Based QHSE-Expert, Wirtschaftspsychologe, SiGeKo und Sifa

**Sie machen u.a. auch Kabarett und Comedy im Bereich Arbeitsschutz. Wie war Ihr Weg dahin? Man muss ja gut kennen, worüber man lachen will.**

Meine Vita ist bunt wie mein Programm. Die ersten Schritte ins Arbeitsleben habe ich als Maurer gemacht. Später kamen Weiterbildungen und Studienabschlüsse hinzu. Neben der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit, habe ich mich viel mit Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung und insbesondere mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz beschäftigt. Gerade in diesem Thema kommen wir Sifas häufig nur schwer in den Betrieben voran. Hinzu kommt, dass ich bereits früh angefangen habe mir die humorvollen Momente bei meinen Kund\*innen zu notieren. Der eigentliche Impuls, mich noch mehr und ernsthaft mit den lustigen Seiten des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu beschäftigen, kam von meinen Seminarteilnehmer\*innen. Ich versuche meine Unterweisungen und Trainings stets durch kleine Gags und Pointen aufzulockern. Das kommt gut an und dann gab es in den Feedbacks mehrfach die gleiche Frage: „Wann gibt es von Dir mal ein Kabarettprogramm?“ Das war im Jahr 2018 der Auslöser. Ich besuchte dann verschiedene Kurse bei einem Comedy-Institut in Köln. Der erste hieß gleich „Handwerk Comedy“ und sprach mich im doppelten Sinne an. Ich habe dann schnell erkannt, dass humorvolle Darbietungen, egal ob von Heinz Erhardt oder Mario Barth, tatsächlich in erster Linie handwerkliche Fertigkeiten brauchen. Der Weg von der ersten Themenrecherche bis zur bühnenreifen Nummer braucht zahlreiche aufeinander abgestimmte Einzelschritte, ähnlich wie beim Hausbau. Mein Weg ist seit diesen Tagen vorgezeichnet. Neben meiner Fachkunde möchte ich attraktivere Kommunikationsformen für Gesundheitsthemen entwickeln. Das klappt mit Humor deutlich besser, da wir dadurch positive Lernerfahrungen mit vermeintlich trockenen Themen schaffen.

**Sie haben sich eingehend mit den bestehenden Arbeitsbedingungen in der Pflege einerseits und den steigenden Anforderungen an qualifiziertes Pflegepersonal andererseits befasst. Was**

**müsste aus Ihrer Sicht – und von wem – passieren, um diese Kluft zu verringern?**

Ich bin unter anderem für Betriebe der BGW als Sifa sowie auch in der Gesundheitsförderung tätig. Bereits vor der Coronapandemie haben wir zahlreiche Probleme gehabt, die sich insbesondere auf die Stimmung in den Einrichtungen auswirken. Als Fachkraft unterstütze ich meist direkt bei der Verbesserung der Arbeitsverhältnisse. Schwieriger wird es, wenn es um weiterreichende Themen der Verhaltensprävention sowie der Sicherheitskultur geht. Maßnahmen in diesem Bereich brauchen in aller erster Linie Zeit und Raum, um Dinge schrittweise und nachhaltig zu verändern. Bei angespannter Personalsituation sind diese beiden Aspekte schwierig zu organisieren. Das verstehe ich auch.

Die Pflegekräfte mit denen ich zu tun habe bringen jedoch auch immer einen Aspekt zum Ausdruck. Neulich sagte mir eine stellvertretende Pflegedienstleitung: „Wir brauchen nicht einfach nur mehr Geld, sondern Zeit für den Austausch untereinander und gegenseitige Unterstützung. Das Miteinander geht ansonsten verloren. Aus diesem Grund haben wir unseren Beruf mal gewählt“. Der Wirtschaftspsychologe in mir sieht dann direkten Handlungsbedarf, da Streitigkeiten und Konflikte ansonsten unbearbeitet bleiben. In einem solchen Betriebsklima kann man als Leitung darauf warten, dass die Kolleg\*innen kündigen. Meine Empfehlung wäre daher, dass Leitungen und Pflegende sich regelmäßig darüber austauschen, wie das soziale Miteinander gefördert werden kann. Hilfreich sind Formate wie Super- und Intervisionen, um aufkommende Probleme und Konfliktpotenziale zeitnah bearbeiten zu können. Qualifizierte Fachkräfte brauchen auch eine qualifizierte soziale Betreuung, um ihre Teamresilienz zu entwickeln. In Zukunft dürften Angebote wie diese eine nachhaltigere Wirkung auf die Bindung der Mitarbeitenden haben, als der nächste Obstkorb im Besprechungsraum.

**Wie sind Ihre Erfahrung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – Stichwort GBUpsyche?**

Aktuell macht dieses Thema ca. 80 % meiner Tätigkeit aus. Die Instrumente und

Leitfäden der Berufsgenossenschaften sind grundsätzlich eine gute Hilfe und können gesundheitliche Belastungen und ungenutzte Ressourcen aufdecken. Trotzdem haben viele Betriebe hier noch zu wenig getan. Vermutlich sind die Befürchtungen, was passiert wenn die Ergebnisse nicht so rosig sind, ein Hauptgrund für die noch immer stiefmütterliche Behandlung dieses wichtigen Themas. Jede Belastungsanalyse ist immer auch eine soziale Intervention. Häufig erlebe ich, dass sehr viel Wert auf das Instrument gelegt wird. Von Analyseworkshops bis zu Befragungen ist hier zwar vieles möglich. Wichtiger ist es jedoch, dass der Prozess vom gewünschten Ergebnis hergedacht wird. Es macht einen Unterschied, ob ich die GBUpsyche als gesetzliche Verpflichtung betrachte, oder als Instrument zur Mitarbeiterbindung nutzen möchte. Hier spielen Haltung und Zielsetzung eine zentrale Rolle, da ansonsten schnell Ernüchterung aufkommt. Ich empfehle die GBUpsyche stets als Möglichkeit zur Mitarbeiterbindung einzusetzen und die gesetzlichen Anforderungen dann gleich noch mitzuerfüllen. Für eine erfahrene Fachkraft ist das ein überschaubarer Aufwand, wenn die Zielsetzung zu Beginn klar formuliert wird.

**Was hat sich aus Ihrer Wahrnehmung durch die Corona-Pandemie in den Betrieben zur Arbeitssicherheit verändert?**

Zusammen mit den Fachärztinnen und -ärzten für Arbeitsmedizin waren wir insbesondere zum Thema Infektionsschutz gefragt. Wir sind aber auch als Sifas selbst sichtbarer geworden. Durch den unmittelbaren Bedarf konkreter Lösungen konnten und mussten wir in allen Bereichen in Echtzeit unterstützen. Attraktiv bin ich als Fachkraft immer dann, wenn ich zeitnah brauchbare Lösungsansätze aufzeigen kann. Die müssen deshalb nicht von mir selbst umgesetzt werden. Die Sifa der Zukunft punktet am besten als gut vernetzte/r Expert\*in mit Blick über den Tellerrand der Arbeitsschutzthemen hinaus. Gute und gesunde Arbeitsbedingungen sind ein klares Anliegen der Personaler\*innen sowie aller Interessenvertretungen. Hier erlebe ich aktuell viel Offenheit für neue und integrative Lösungen.