

Evaluation des Präventionslernspiels „Prima Klima GmbH“ Einflussfaktoren auf den Lerntransfer bei moderierten Spielgruppen

M. Molnar, E. Schlegel, E. Wiesmüller (19.9.2011)

Das Präventions-Lernspiel „Prima Klima GmbH“: Das Tragen der schweren Donnertrommel führt zu Rückenschmerzen, dauernde Nässe in der Wolkenküche macht krank und zu kurzfristige Regenaufträge verursachen Konflikte in der Firma Prima Klima GmbH. Aber das Seminar „Ergonomisch Blitze schleudern“ hat die Arbeit in der Blitzabteilung deutlich verbessert. Die Wettergöttinnen und –götter mit den Abteilungen Donner, Blitz, Wolken, Regen, Sonne und Wind arbeiten miteinander an der Wettererzeugung. Sie erleben dabei verschiedene positive und negative Arbeitsbedingungen, die sich als Anspannung oder Entspannung (Gummiringe) auf ihr Befinden, die Gesamtorganisation und die Wetterlage auswirken.



Bei diesem moderierten Lern-Spiel geht es darum, auf spielerisch-kreative Weise zu den Themen Arbeit und Gesundheit ins Gespräch zu kommen, Fehlbelastungen und deren Auswirkung auf die Gesundheit zu zeigen und Vorbeugemöglichkeiten zu eröffnen. Der Einsatz des Spiels soll durch MultiplikatorInnen (z.B. ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte, ArbeitspsychologInnen, BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen, etc.) moderiert werden. Mehr Information dazu gibt es unter www.prima-klima-gmbh.at

Das Konzept zur „Prima Klima GmbH“ wurde im Auftrag des BMASK/Arbeitsinspektion und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt in Kooperation

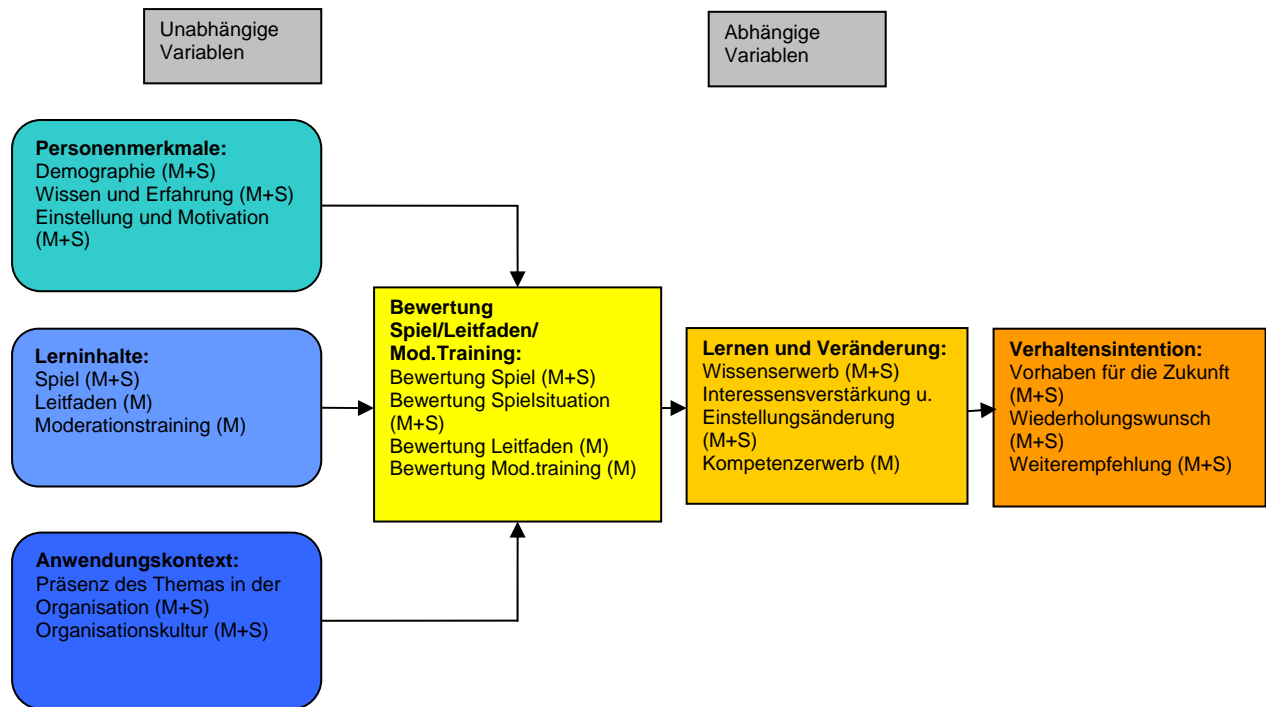
mit dem ÖGB und der Österr. Gesellschaft für Arbeitsmedizin im Rahmen der Österr. Arbeitsschutzstrategie von 2007 bis 2010 von der humanware GmbH entwickelt.

Einsatzweisen: Das Spiel kann für unterschiedliche Zwecke und Anliegen genutzt werden, z.B.:

- Als Ausgangsbasis für eine Analyse von Gefahren und Belastungen am Arbeitsplatz unter Mitwirkung der betroffenen Beschäftigten;
- Als Einstieg in einen BGF-Zirkel, um die Spielinhalte auf die eigene Arbeitssituation zu übertragen;
- Als Diskussionsbasis für SchülerInnen und / oder Lehrlinge, um über die Qualität von Arbeitsbedingungen sprechen zu können;
- Als Möglichkeit, soziale Prozesse und Rollen in der Gruppe der SpielerInnen zu thematisieren.

Evaluierung des Lerntransfers des moderierten Lern-Spiels „Prima Klima GmbH“: Multiplikator/innen konnten an einem Prima Klima-Moderationstraining teilnehmen, sowie einen Moderationsleitfaden verwenden. Im Rahmen von zwei Diplomarbeiten von Schlegel E. und Wiesmüller E. an der Universität Wien (2011) wurde der Lerntransfer bei Multiplikator/innen und bei Spieler/innen durch das Lern-Spiel „Prima Klima GmbH“ anhand eines theoretischen Modells evaluiert.

Eine Arbeit hat sich auf die Prüfung eines theoretischen Modells zum Lerntransfer konzentriert. In der zweiten Studie wurden dagegen vor allem Unterschiede zwischen den Gruppen (AnwenderInnen und Nicht-AnwenderInnen), sowie der Einfluss des Anwendungskontexts auf den Lerntransfer untersucht. Das Modell zeigt die unabhängigen Variablen „Personenmerkmale“, „Lerninhalte“ und „Anwendungskontext“ und die abhängigen Variablen „Bewertung“, „Lernen und Veränderung“ und „Verhaltensintention“. M. und S. steht in diesem Modell für MultiplikatorInnen und SpielerInnen:



Untersuchungsmodell in Anlehnung an Baldwin & Ford (1988) sowie Kirkpatrick (2004)

Es wurden 84 Multiplikator/innen und 81 Spieler/innen mittels standardisierter Fragebögen befragt.

	MultiplikatorInnen		
	AnwenderInnen	Nicht-AnwenderInnen	Alle
M. Online–BestellerInnen	N= 16	N= 27	N= 43
M. eines konkret. Betriebes	N= 9	N= 32	N= 41
Gesamt:	25	59	84

	SpielerInnen
S. eines konkret. Betriebes	N= 56
S. Deutschland	N= 25
Gesamt:	N= 81

Ergebnisse: Das dargestellte Modell konnte zu einem Großteil bestätigt werden. Einige Variablen erklären den Lerntransfer besonders gut: Das sind bei den MultiplikatorInnen die Erwartungen, die mit dem Lernspiel verknüpft sind, sowie die Merkmale des Spiels selbst. Bei den SpielerInnen sind es die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation und ebenfalls die Merkmale des Spiels. Es zeigte sich, dass die Variablen Bewertung, Lernen und Veränderung bzw. Verhaltensintention signifikante mittlere bis hohe positive Zusammenhänge untereinander aufweisen. Während sich die Gruppen MultiplikatorInnen und SpielerInnen in einigen Variablen signifikant voneinander unterscheiden, konnte zwischen AnwenderInnen und Nicht-AnwenderInnen kein signifikanter Unterschied festgestellt werden. Allerdings zeigen Personen aus einem förderlichen Unternehmensumfeld einen höheren Kompetenzerwerb. Insgesamt konnte gezeigt werden, dass das Lernspiel von allen befragten Gruppen positiv bis sehr positiv aufgenommen wurde. Als positive Faktoren wurden bei den MultiplikatorInnen unter anderem der Spaß, die gemeinsamen Gespräche und das Zusammenarbeiten genannt. Bei den SpielerInnen wurden die Idee des Spiels, die Gespräche und die Gestaltung des Spiels als besonders positiv hervorgehoben. Wie die Untersuchung zeigt, ist es allerdings für den erfolgreichen Einsatz auch wichtig, wie die MultiplikatorInnen und SpielerInnen auf das Spiel vorbereitet werden.

Eingereicht von:

Mag. Martina Molnar, GF humanware GmbH, Arbeits- und Gesundheitspsychologin, Auftragnehmerin und Projektleiterin des Projekts „Prima Klima GmbH“

Evelyn Schlegel, Eva Wiesmüller, Diplomandinnen, Universität Wien, Fakultät für Psychologie