

MASTERTHESIS

Evaluierung der praktischen Anwendung eines Präventionsspieles durch betriebliche MultiplikatorInnen (Ergo Guides)

Verfasserin: Dr. Silvia Glaser
Dr. Theodor-Körnergasse 1a
2542 Kottlingbrunn

Matrikelnummer: 0964852

Universitätslehrgang: Spezielle Präventivmedizin in Arbeit und Wirtschaft
(MSc)

Anzahl der Wörter: 17.733

Abgabedatum: 4. Juli 2011

Zur Erlangung des akademischen Grades MSc (Spezielle Präventivmedizin in Arbeit und Wirtschaft) am Zentrum für Management und Qualität im Gesundheitswesen der Donau-Universität Krems

Ich erkläre hiermit, dass

1. ich diese Masterthesis selbständig verfasst, andere als die angegebenen Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe,
2. ich das Thema dieser Masterthesis bisher weder im In- noch im Ausland (einer Beurteilerin/einem Beurteiler zur Begutachtung) in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,
3. diese Arbeit mit der von der Begutachterin beurteilten Arbeit übereinstimmt.

Datum der Einreichung:

Unterschrift:

Danksagung

Ich möchte mich vor allem bei meinem Mann und meinen beiden Töchtern bedanken, die mich während des gesamten Lehrganges moralisch unterstützt haben und bereit waren viel unserer gemeinsamen Freizeit dafür zu opfern.

Weiteres gilt mein Dank meinem Unternehmen, für das ich bereits viele Jahre tätig bin, speziell meiner Vorgesetzten und dem Management Team, das sich spontan bereit erklärt hat diese innovative MitarbeiterInnenausbildung zu fördern und die Evaluationsstudie zu unterstützen ebenso wie die zahlreichen MitarbeiterInnen, die am Training teilnahmen und geduldig Interviews beantworteten.

Abschließend möchte ich mich noch besonders bei meiner Betreuerin, Fr. Mag. Molnar für die kompetente und gleichzeitig freundschaftliche Begleitung während der Erstellung der Masterthesis bedanken.



Kurzbeschreibung

Mit dieser Studie sollte untersucht werden, ob bereits „vorgebildete“ und mit Spezialwissen ausgestatteten MultiplikatorInnen (Ergo Guides) in einem Unternehmen durch ein Moderationstraining auf Basis des Lernspiels „Prima-Klima GmbH“ in ihrer Kommunikations- und Informationsrolle gegenüber MitarbeiterInnen unterstützt werden können.

Hierzu wurden Hypothesen formuliert, die sich auf die Bewertung des moderierten Lernspiels, die Rolle und Wahrnehmung der ModeratorInnen und die Vermittlung von Wissen im Spielverlauf auf die SpielerInnen bezogen.

An den im Rahmen der Studie angebotenen 5 Moderationstrainings zur/zum „ModeratorIn für arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken“ nahmen im Zeitraum von 6 Monaten 41 Personen (Ergo Guides) teil. Davon wendeten im Evaluationszeitraum von 4 Monaten insgesamt 9 Personen das Lernspiel „Prima-Klima GmbH“ mit moderiertem Workshop auch in der Praxis an. Zur Evaluierung der Erfahrungen mit dem Spiel wurden 9 ModeratorInnen mit Anwendungserfahrung und 9 ModeratorInnen ohne Erfahrung mit der Anwendung des Präventionsspiels systematisch befragt.

Als Erhebungsinstrument wurde ein Interviewleitfaden entworfen. Auf dessen Basis wurden halbstandardisierte Interviews mit diesen 18 Personen durchgeführt. Die Ergebnisse aus den Interviews wurden zuerst pro Person dokumentiert, danach quantitativ und qualitativ ausgewertet und vor dem Hintergrund der Evaluierungsfragen interpretiert.

Die Führungskräfte haben die Anwendung des Lernspiels größtenteils unterstützt. Die positiven Erwartungen der ModeratorInnen vor der Anwendung des Lernspiels überwogen bei weitem gegenüber den negativen Erwartungen. Analog positiv erfolgte die Bewertung der konkreten Erfahrungen mit dem Spielablauf. Es wurden aktivierende, motivierende Effekte auf die SpielerInnen im Zusammenhang mit der

Wissensvermittlung wahrgenommen. Auch das Selbstbild und das Fremdbild in der ModeratorInnen-Rolle waren durchwegs positiv. Sowohl das Moderationstraining als auch der Moderationsleitfaden wurden als hilfreiche Werkzeuge bewertet.

Der Einsatz eines Lernspieles unter der Leitung ausgebildeter ModeratorInnen und unterstützt von den Führungskräften führt, wie in dieser Studie aufgezeigt werden konnte, zu einer spielerischen Vermittlung von theoretischem Wissen.

Auf Basis der Ergebnisse der Interviews können die formulierten Hypothesen bestätigt werden. Das Lernspiel und seine Werkzeuge (Moderationstraining und Moderationsleitfaden), die Rolle der ModeratorInnen und die Wissensvermittlung im Spielverlauf werden größtenteils positiv bewertet.

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass auf diese Weise eine aktive Einbeziehung aller TeilnehmerInnen (SpielerInnen) erreicht werden kann. Gemeinsam werden arbeitsplatzspezifische Belastungen und Beanspruchungen evaluiert, im Team Lösungen erarbeitet und Maßnahmen definiert. Damit scheint ein wesentliches Ziel im Rahmen der Vermittlung von Schulungsinhalten, nämlich eine Akzeptanz innerhalb der KollegInnenschaft für Veränderungsmaßnahmen zu erzielen und Maßnahmen letztlich auch nachhaltig zu implementieren, erfüllt.

Abstract

The purpose of this study was to investigate whether "pre-trained" multipliers (Ergo Guides) who were already equipped with special knowledge can be supported within a company in their communication and information roles vis-à-vis the employees, through moderation training on the basis of the learning game "Prima-Klima GmbH".

In this context, hypotheses were formulated relating to the evaluation of the moderated learning game, the role and perception of the moderators, and the imparting of knowledge to the participants in the course of the game.

Over a period of six months, forty-one persons (Ergo Guides) took part in the five moderation training programs offered, to become "moderators for occupational health risks". During an evaluation period of four months, a total of nine of these participants applied the learning game "Prima-Klima GmbH" with moderated workshop, in practice. Nine moderators with, and nine without, experience in applying this prevention game were questioned systematically to evaluate their experiences with the game.

As a means of ascertaining results, an interview guideline was developed. On the basis of this guideline, semi-standardized interviews with these eighteen persons were conducted. The results from these interviews were first documented person by person and then evaluated quantitatively and qualitatively, and interpreted against the background of the evaluation questions.

For the main part, managers supported the application of this learning game. Prior to the application of the game, the expectations of the moderators were far more positive than negative. The evaluation of the definite experiences with the game procedure was similarly positive. Activating and motivating effects on the players were recognized in connection with the imparting of knowledge. At the same time, the self-image and the image of others in the role of moderator was definitely

positive. The moderation training and the moderation guideline were evaluated as helpful tools.

As demonstrated by this study, the utilization of a learning game under the guidance of trained moderators and supported by managers, leads to the transfer of skills and knowledge using a playful approach.

Based on the results of the Interviews, the formulated hypotheses can be confirmed. The learning game and its tools (moderating training and moderation guideline), the role of the moderators and the imparting of knowledge in the course of the game were assessed by most as positive.

The results of the interview show that, in this manner, an active involvement of all the participants (players) can be achieved. Workplace-specific burdens and strains are evaluated together, solutions are developed and measures are defined by the team. This seems to have achieved a major goal within the framework of imparting training content, namely to gain acceptance of change measures among colleagues, and finally, to implement the measures in a lasting manner.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung - Dezentrale Ergo Guides als MultiplikatorInnen zur Unterstützung betrieblicher Präventionsaktivitäten	4
1.1 Die Organisation von EHS (Environment Health & Safety) im Konzern	4
1.1.1 Wie ist das Unternehmen aufgebaut.....	4
1.1.2 Strategien, Themen, Projekte von EHS	5
1.2 EHS-Funktionen in der österreichischen Organisation.....	5
1.3 Rolle und Aufgabe der Ergo Guides.....	6
1.3.1 Schnittstelle zwischen Führungskraft, KollegenInnenkreis, EHS	6
1.3.2 Ausbildung Ergo Guides	12
1.3.2.1 Konzeptentstehung.....	12
1.3.2.2 Konzeptumsetzung - Training.....	13
1.3.2.3 Hauptziele der Ausbildung	13
1.3.2.4 Theorie und Praxis in zwei Workshop-Tagen	14
1.3.3 Fortbildung der Ergo Guides	16
1.3.3.1 Workshop: „Ergo-Follow Up“	16
1.3.3.2 Workshop: „Prävention-Intervention“	16
1.3.4 Aktivitäten der Ergo Guides	17
1.3.5 Tools rund um die Ergo Guides	22
1.3.5.1 Ergo-Report	22
1.3.5.2 Ergo-Newsletter	22
1.3.5.3 Intranet	23
1.3.5.4 Ergo Guide-Video	23
1.4 Evaluierungsstudie zu Transferleistungen der Ergo Guides	23
1.4.1 Ziele der Studie.....	24
1.4.2 Untersuchungsmodell	24
1.4.3 Zentrale Ergebnisse.....	25
1.4.4 Schlussfolgerungen aus der Studie	26
1.4.5 Ergebnisse als Ansatzpunkte für diese Masterarbeit	26
2. Forschungsfrage und theoretischer Hintergrund	28
2.1 Hypothesen.....	28

2.2 Theoretische Erkenntnisse zu betrieblichem Lernen.....	29
2.2.1 Betriebliche Methoden der Informationsvermittlung und des Lernens zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz	29
2.2.2 Wichtige Einflussfaktoren auf Einstellungen und Verhalten.....	31
2.3 Das beteiligungsorientierte Konzept des Lernspiels „Prima Klima GmbH“.....	32
2.4 Moderationstraining für Ergo Guides.....	34
2.4.1 Inhalte des Moderationstrainings für Ergo Guides	34
2.4.2 Rolle und Aufgabe der/des Moderatorin/s.....	35
2.4.3 Moderationsleitfaden für die Bearbeitung von arbeitsbezogenen Belastungen.....	36
3. Evaluierungsfragen	37
4. Organisation der Untersuchung.....	39
4.1 Erhebungsmethode.....	39
4.1.1 Interviewleitfaden für ModeratorInnen, die das Spiel angewendet haben..	40
4.1.2 Interviewleitfaden für ModeratorInnen, die das Spiel nicht anwenden konnten.....	41
4.2 Organisation und Durchführung von Moderations-Trainings für Ergo Guides..	42
4.2.1 Ausschreibung des Trainings.....	42
4.2.2 Ablauf des Trainings	42
4.3 Workshop-Moderation durch Ergo Guides	45
4.4 Interviews mit Ergo Guides mit/ohne Durchführung eines moderierten Prima- Klima-Workshops.....	46
4.4.1 Befragungszeitraum.....	46
4.4.2 Stichprobe.....	46
4.4.3 Transkription und Quantifizierung	46
5. Ergebnisse der Evaluierungsstudie	47
5.1 Ergebnisse aus Interviews mit ModeratorInnen, die das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ eingesetzt haben	47
5.1.1 Organisation der Spiele (Kontextfaktoren der Prima-Klima-Workshops für MitarbeiterInnen)	48
5.1.2 Moderationsrolle (Selbst- und Fremdbild der Moderationsrolle, Moderationstraining, Moderationsleitfaden).....	51

5.1.3 Reaktionen der SpielerInnen	64
5.1.4 Resümee zu den Erfahrungen aus den Prima Klima-Workshops	66
5.2 Ergebnisse aus Interviews mit ModeratorInnen, die das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ NICHT einsetzen konnten	76
5.2.1 Meinung zum Spiel „Prima-Klima GmbH“	76
5.2.2 Hinderungsfaktoren.....	78
5.2.3 Förderliche Faktoren.....	79
5.2.4 Einsatz des Spieles.....	80
6. Ergebnisse und Diskussion	83
6.1 Prüfung der Hypothesen	84
6.2 Resümee und Diskussion der Ergebnisse	88
7. Schlussfolgerungen für die Praxis	90
Literaturverzeichnis	93
Abbildungsverzeichnis.....	96
Anhänge	97

1. Einleitung - Dezentrale Ergo Guides als MultiplikatorInnen zur Unterstützung betrieblicher Präventionsaktivitäten

Um die Effizienz und Effektivität arbeitsmedizinischer Leistungen in einem Pharmaunternehmen mit 3.900 Beschäftigten zu verbessern, wurden in den letzten Jahren ca. 250 betriebliche MultiplikatorInnen, sogenannte Ergo Guides, ausgebildet. Auf das Konzept der Ergo Guides und die Einbettung im Unternehmen soll hier einleitend eingegangen werden, da die Problemstellung und Evaluationsstudie dieser Masterthesis auf diesem Konzept basiert.

1.1 Die Organisation von EHS (Environment Health & Safety) im Konzern

In der Folge soll überblicksweise das Unternehmen selbst, aber auch die Gesundheits- und Sicherheitsstruktur innerhalb des Konzerns vorgestellt werden.

1.1.1 Wie ist das Unternehmen aufgebaut

Das internationale Pharmaunternehmen entwickelt, produziert und vertreibt Produkte, die das Leben von Menschen mit akuten und chronischen Erkrankungen retten und erhalten. Es stellt seine Produkte in 26 Ländern her und vertreibt diese in 100 Ländern. Dabei werden etwa 60 Prozent des Umsatzes außerhalb der USA erzielt. 2009 belief sich der weltweite Umsatz auf 12,6 Milliarden US-Dollar. Weltweit sind rund 49.700 Menschen in dem Konzern tätig. Forschung und Entwicklung sind Grundbausteine für das nachhaltige Wachstum des Unternehmens.

In Österreich sind etwa 3.900 MitarbeiterInnen beschäftigt. Damit zählt dieses Pharmaunternehmen zu einem der größten forschenden und produzierenden Unternehmen der Gesundheitsbranche in Österreich, und Österreich ist somit der größte Standort außerhalb der USA.

1.1.2 Strategien, Themen, Projekte von EHS

Der Konzern setzt sich zum Unternehmensziel weltweit eine führende Rolle in den Bereichen Umweltschutz, Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit (Environment, Health und Safety, kurz EHS genannt) einzunehmen.

Die zentrale EHS-Politik und alle damit zusammenhängenden Anweisungen und Anforderungen sind im sogenannten „Baxter Requirements Book“ für alle Betriebsstätten weltweit klar geregelt und müssen zusätzlich zu den landesspezifischen Gesetzen und Vorgaben eingehalten werden. Die Einhaltung dieser „Policies“ wird sowohl im Rahmen von internen Audits als auch von Corporate Audits in regelmäßigen Abständen überprüft. Die österreichischen Betriebsstätten sind ISO 14001 und OSHAS 18001 zertifiziert. EHS ist in der gesamten Organisation in alle betrieblichen Abläufe integriert und wesentlicher Bestandteil betrieblicher Aktivitäten.

Die EHS Ziele für den gesamten Konzern werden in die Zieldefinitionen der österreichische Organisation eingearbeitet, entsprechende Initiativen für die einzelnen Betriebsstätten und -bereiche definiert und durch Kennzahlen untermauert. Diese Kennzahlen sind wiederum Bestandteil der jährlich stattfindenden persönlichen Zielvereinbarungen auf Mitarbeiterebene im Rahmen des „Performance Management Prozesses“.

1.2 EHS-Funktionen in der österreichischen Organisation

Die EHS-Organisation in Österreich wird von einem EHS-Manager koordiniert. Dieser ist für die Umsetzung externer und interner EHS-Anforderungen innerhalb der Betriebsstätten zuständig. Er ist für die Aufrechterhaltung des EHS-Management Systems verantwortlich und Ansprechpartner für alle Sicherheits- und Umweltfragen im Betrieb. Der EHS-Manager führt ein Team bestehend aus mehreren Sicherheitsfachkräften, die ArbeitnehmerInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane auf den Gebieten der Arbeitssicherheit und des Umweltschutzes

sowie den Arbeitgeber hinsichtlich aller gesetzlichen und konzerninternen Vorgaben beraten.

Alle arbeitsmedizinischen bzw. gesundheitsfördernden Maßnahmen liegen in der Verantwortung des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD), der von einer Arbeitsmedizinerin geleitet wird. Das Team besteht aus zwei Arbeitsmedizinerinnen, einer arbeitsmedizinisch ausgebildeten Diplomkrankenschwester und einer arbeitsmedizinisch ausgebildeten Assistentin. Zum erweiterten Team zählen eine Physiotherapeutin, eine Ernährungsberaterin, ein Sportwissenschaftler (Leitung des betriebsinternen Wellness Center) und eine Kindergärtnerin (Leitung des Betriebskindergarten).

1.3 Rolle und Aufgabe der Ergo Guides

1.3.1 Schnittstelle zwischen Führungskraft, KollegenInnenkreis, EHS

Die Effizienz und Effektivität arbeitsmedizinischer Leistungen kann durch betriebliche MultiplikatorInnen wesentlich verbessert werden. Zu diesem Zweck wurden im Laufe der letzten 10 Jahre im Unternehmen über 250 sogenannte Ergo Guides ausgebildet. Mit Hilfe eines maßgeschneiderten Qualifizierungsprogramms eigneten sich MitarbeiterInnen Fähigkeiten auf dem Gebiet der ergonomiebezogenen Gefahrenermittlung und -beurteilung an. Die Rolle und Aufgabe der Ergo Guides wird somit in die vorhandene Sicherheits- und Gesundheitsstrategie des Unternehmens integriert.

Im Rahmen zweier Diplomarbeiten von Schlegel E. (2011 i.E.)¹ und Wiesmüller E. (2011 i.E.)², die die Effekte des Lernspiels "Prima-Klima GmbH" mit Hilfe von Fragebögen bei verschiedenen Personengruppen in Österreich und Deutschland untersuchten, wurden auch Ergo Guides und MitarbeiterInnen des Unternehmens

¹ Schlegel, E., 2011 i.E.

² Wiesmüller, E., 2011 i.E.

befragt und Daten erhoben. Diese quantitativen Daten wurden in einer gesonderten deskriptiven Datenauswertung (Datenauszüge Schlegel und Wiesmüller)³ zusammengestellt, auf die in der Arbeit immer wieder verwiesen wird.

Nachfolgend werden einige Auswertungen dargestellt, die Auskunft darüber geben, wie das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ bzw. „Fortbildung in der Organisation“ im Unternehmen wahrgenommen werden.

Die Abkürzungen in den Überschriften aller nachfolgenden Tabellen haben folgende Bedeutung:

Tab.	= Tabelle
M (A)	= ModeratorInnen (=Ergo Guides), die das Spiel angewendet haben
M (N-A)	= ModeratorInnen (=Ergo Guides), die das Spiel nicht angewendet haben
M ges.	= ModeratorInnen (=Ergo Guides) gesamt
Sp	= SpielerInnen (MitarbeiterInnen)

³ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011

Tab. 1: Die Rolle des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ (G. a. A.) in der Organisation. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).⁴

	M (A) N=9	M (N-A) N=32	M ges N=41	Sp N=56
Im Betrieb spielt das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ eine große Rolle.	4,56	4,53	4,54	4,38
Die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen ist dem Betrieb wichtig.	4,56	4,34	4,39	4,14
Für die Führungskräfte ist das Thema „G. a. A.“ wichtig.	4,56	4,16	4,24	4,02
Für die MitarbeiterInnen ist das Thema „G. a. A.“ wichtig.	4,33	3,97	4,05	4,15
Am Arbeitsplatz wird oft über das Thema „G. a. A.“ gesprochen.	4,33	3,53	3,71	3,35

Das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ hat laut Aussagen der hier befragten Personen einen hohen Stellenwert im Unternehmen.

⁴Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011, S.4

Tab. 2: Die Rolle von Fortbildung in der Organisation.

Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).⁵

	M (A) N=9	M (N-A) N=32	M ges N=41	Sp N=56
Im Betrieb spielt Fortbildung eine große Rolle.	4,67	4,03	4,17	3,89
Die Führungskräfte legen auf Fortbildung großen Wert.	4,78	4,03	4,20	3,85
Die MitarbeiterInnen legen auf Fortbildung großen Wert.	4,67	4,25	4,34	3,96
Die Firma ist gegenüber Neuerungen und Verbesserungen aufgeschlossen.	4,78	4,03	4,20	3,94
Die Firma motiviert die MitarbeiterInnen dazu, Verbesserungsideen einzubringen.	4,78	4,19	4,32	4,04
In der Firma wird die praktische Umsetzung von Schulungsinhalten unterstützt.	4,33	3,94	4,02	3,70
Die Führungskräfte unterstützen die MitarbeiterInnen bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten.	4,33	3,91	4,00	3,70
Die MitarbeiterInnen unterstützen sich bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten.	4,22	3,91	3,98	3,87

⁵Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011, S.4

Die befragten Personen schätzen den Stellenwert von Fortbildung in der Organisation insgesamt als eher hoch ein.

Die Wichtigkeit von gesunden Arbeitsplätzen und gesundheitsrelevanten Fortbildungen ist dem Unternehmen wichtig und wird durch das Angebot der Ergo Guide Ausbildung durchaus bestätigt. Durch diese positive Unternehmensstrategie ist es gelungen, innerhalb der letzten Jahre, ein flächendeckendes Netzwerk von dezentralen Kooperationspartnern über alle österreichischen Standorte hinweg aufzubauen. Diese internen Multiplikatoren spielen mittlerweile eine wesentliche Rolle im Rahmen der betrieblichen Gefahrenermittlung und -beurteilung und unterstützen KollegInnen als auch Führungskräfte bzw. die EHS-Organisation in einem festgelegten Rahmen. Ergo Guides agieren mittlerweile verteilt über alle Arbeitsbereiche. Jede/r Einzelne ist darauf trainiert, im eigenen Arbeitsumfeld berufliche Belastungen von KollegInnen rasch zu erkennen, diese zu analysieren (Diagnose) sowie Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln (Therapie).

Damit zeigt ein großes Unternehmen, wie ein partizipatives Gesundheitskonzept (Ergonomiekonzept) in die Realität umgesetzt werden kann. ArbeitnehmerInnen werden hier aktiv bei der Implementierung ergonomischer Maßnahmen einbezogen und beteiligt.

In den Datenauszügen von Schlegel und Wiesmüller⁶, kommt zum Ausdruck, welche persönliche Bedeutung das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ für die befragten Ergo Guides und MitarbeiterInnen hat bzw. wie sie dieses Thema persönlich bewerten:

⁶ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011

Tab. 3: Persönliche Bedeutung des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ (G. a. A.) Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).⁷

	M (A) N=9	M (N-A) N=32	M ges N=41	Sp N=56
Ich halte das Thema G. a. A. für wichtig.	5,00	4,91	4,93	4,77
Das Thema G. a. A. interessiert mich.	5,00	4,78	4,83	4,41
Das Thema G. a. A. betrifft mich persönlich.	4,89	4,72	4,76	4,61

Zusammenfassend kann hier gesagt werden, dass das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ eine sehr hohe Bedeutung hat, speziell für die Gruppe der Multiplikatoren (=Ergo Guides).

Tab. 4: Persönliche Bewertung des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“

Die 7stufige Skala umfasst die Werte -3 -2 -1 0 1 2 3. Die Werte wurden zur leichteren Berechnung neu definiert, wobei die Werte 1 bis 3 negativ und 5 bis 7 positiv sind und 4 die neutrale Mitte darstellt.⁸

Das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ ist ...	M (A) N=9	M (N-A) N=32	M ges N=41	Sp N=56
Uninteressant - interessant	6,67	6,44	6,49	6,15
Langweilig - spannend	6,11	5,50	5,63	5,17
Nicht sinnvoll – sinnvoll	6,67	6,75	6,73	6,46
Nicht nützlich – nützlich	6,44	6,56	6,54	6,32
Negativ - positiv	6,67	6,65	6,68	6,13

⁷Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011, S.3

⁸Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011, S.3

Alle befragten Personengruppen halten das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ insgesamt für eher interessant, spannend, sinnvoll, nützlich und positiv (nur positive Reaktionen).

In der Zeit von 2000 bis 2011 wurden von den Ergo Guides bisher vielfältige Ergonomie-Initiativen gesetzt (Beratungen, Analysen, Projekte etc.). Mehr als 50 % davon im Bereich der Verbesserung von Haltungen und Bewegungen. Im Laufe der Jahre haben immer mehr Führungskräfte den Vorteil der Ergo Guides erkannt, fordern aktiv die Installierung und Ausbildung von Ergo Guides in ihrem Bereich und fördern deren Tätigkeit. Neben den ergonomischen Beratungen werden Ergo Guides von ihren Führungskräfte vor allem im Rahmen der kontinuierlichen Arbeitsplatzevaluierung sowie in der Planungsphase von Klein- und Großprojekten eingesetzt und gefordert. Die wichtige Rolle der Führungskräfte für die Tätigkeit der Ergo Guides wurde auch im Rahmen einer Evaluationsstudie von Dudak⁹ im Jahre 2007 bestätigt.

1.3.2 Ausbildung Ergo Guides

Zum besseren Verständnis soll näher auf die Ausbildung der Ergo Guides als „GesundheitsmultiplikatorInnen in Unternehmen“ eingegangen werden.

1.3.2.1 Konzeptentstehung

Die Ausbildung zum „Ergo Guide“ wurde von der Arbeitsmedizinerin des Unternehmens mit Unterstützung der leitenden Sicherheitsfachkraft initiiert. Mit der Entwicklung des Konzepts wurde die externe Firma human-ware GmbH beauftragt (Arbeitspsychologin Mag. Molnar). Die Umsetzung fand in Zusammenarbeit mit Ergonomen der AUVA statt. Gemeinsam mit den Experten wurde im Jahr 2000 ein, auf das Unternehmen maßgeschneidertes, Trainingskonzept ausgearbeitet.

⁹ Dudak, E., 2007

1.3.2.2 Konzeptumsetzung - Training

MitarbeiterInnen können je nach dem im eigenen Arbeitsumfeld benötigten Ergonomiewissen zwischen einer Ausbildung wählen, die sich schwerpunktmäßig mit **Büroergonomie („Ergo Office“)** auseinandersetzt oder sich vorwiegend mit **Labor/Produktionsergonomie („Ergo Manufacturing /Laboratory“)** beschäftigt. Beide Trainings werden in Form von zwei Tagesworkshops abgehalten und beinhalten immer die sieben Ergonomie-Themen: Haltungen/Bewegungen, Arbeitsplatzmaße und Maschinen, Arbeitszeit, psychische Belastungen, Klima und Luft, Licht, Lärm. Viele der Ergo Guides haben bereits beide Workshops absolviert.

1.3.2.3 Hauptziele der Ausbildung

Die TeilnehmerInnen sollen eine Basisvorstellung darüber bekommen,

- was man generell unter Ergonomie versteht (Belastung, Beanspruchung, Fehlbeanspruchung, Wirkungen von schlechten und guten Arbeitsplatzbedingungen, Präventionsansätze),
- welche Arten von Fehlbeanspruchungen es geben kann,
- wie dies mit ihren konkreten Arbeitsbedingungen im Unternehmen zusammenhängt,
- welche Methoden zur Belastungserhebung und -bewertung es gibt und wie diese praktisch angewendet werden können,
- wo Verbesserungspotentiale liegen könnten und wie diese systematisch erarbeitet werden können (Check-Diagnose-Therapie).

1.3.2.4 Theorie und Praxis in zwei Workshop-Tagen

Am ersten Workshop-Tag werden theoretische Grundlagen zur Ergonomie und zu den sieben angeführten Ergonomie-Themen vermittelt. Die TeilnehmerInnen sind aktiv eingebunden, analysieren Fotobeispiele aus dem Betrieb, denken über erste Spontan-Lösungen nach und werden mit den Erhebungsmethoden (Checklisten) vertraut gemacht, die am zweiten Tag aktiv angewendet werden. Die Workshop TeilnehmerInnen werden auf die Anwendung sogenannter Ergo-Checklisten für die Erhebung von Belastungen geschult. Es gibt eigene Checklisten für Bürobereiche und spezielle Checklisten für die Evaluierung von Tätigkeiten im Bereich Produktion/Labor. Mithilfe dieser Erhebungslisten werden Arbeitsplätze bzw. die ausgeführten Tätigkeiten analysiert. Im Rahmen der Ausbildung zum Ergo Guide wird die TeilnehmerInnengruppe gefragt, in welchem Ausmaß die sieben Belastungsarten in ihren individuellen Arbeitsbereichen vorkommen. Solche „Mini-Statistiken“ machen deutlich, wo Schwerpunkte ergonomischer Aufgabenstellungen liegen. Darüber hinaus werden die angehenden Ergo Guides auch angeleitet, systematisch Verbesserungsvorschläge zu entwickeln, nach Kriterien zu bewerten und diese in einer entsprechenden Form zu präsentieren.

Der zweite Workshop-Tag ist der Praxis gewidmet. Es finden konkrete betriebliche Praxisprojekte in Gruppen und in Begleitung eines Trainers/einer Trainerin statt. Die Projekte umfassen:

- ✓ die Durchführung ergonomischer Analysen und Bewertungen von Belastungsfaktoren (Checkliste, Messinstrumente, Befragung, ...) direkt in der Betriebsstätte
- ✓ die Entwicklung und Bewertung von Verbesserungsvorschlägen
- ✓ die Präsentation der Analyse und der Verbesserungsvorschläge



Abb. 1 und 2: Erhebung an Arbeitsplätzen von MitarbeiterInnen anhand von Checklisten

Im Rahmen des Ergo Trainings werden die TeilnehmerInnen (sie kommen aus unterschiedlichen Abteilungen) mit Problemen, aber auch mit positiven Erfahrungen aus anderen Bereichen konfrontiert. Dies führt oftmals zu einem sehr fruchtbaren Ideen- bzw. Informationsaustausch, der gelegentlich sogar an Ort und Stelle zu einer unmittelbaren Problemlösung führen kann. Auch im Rahmen der Projektpräsentationen werden Erfahrungen aus der stattgefundenen Praxisarbeit ausgetauscht, besprochen und aufgearbeitet.

Am Ende der Ergo Guide Ausbildung werden die „frisch gebackenen“ Ergo-Guides über alle verfügbaren Tools und entsprechende Fortbildungs-Möglichkeiten informiert und erhalten ein persönliches Zertifikat. Diese werden betriebsstättenweit in allen Abteilungen und für alle MitarbeiterInnen sichtbar angebracht.

Die Ergo Guide Strategie hat sich seit ihrer Installierung nachhaltig entwickelt. War es am Beginn noch schwierig, TeilnehmerInnen für die Ergo Guide Ausbildung zu gewinnen, melden sich inzwischen mehr motivierte Personen an, als Plätze vorhanden sind. Wußte am Beginn noch kaum eine Führungskraft, was ein Ergo Guide ist, so möchte inzwischen jede Führungskraft eigene Ergo Guides haben. Sowohl Ergo Guides als auch MitarbeiterInnen profitieren davon, was diese Strategie zu einer im Betrieb gelebten und nachhaltigen Aktivität macht.



Abb. 3: Vorbereitung und Durchführung der Ergebnis-Präsentation

1.3.3 Fortbildung der Ergo Guides

1.3.3.1 Workshop: „Ergo-Follow Up“

Zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit findet einmal jährlich für alle Ergo Guides ein moderierter „Ergo-Follow Up“ Workshop statt, der zum einem der Informationsweitergabe zum anderen dem Erfahrungsaustausch dient. Allen Ergo Guides wird hier ein Forum geboten, umgesetzte Ergo-Projekte mit optimal gelaufener Problemlösung zu präsentieren, sowie Ideen-Sharing und Networking zu betreiben.

Wünsche und Anfragen an die Experten werden vorab mittels Befragung erhoben und in die Fortbildung aufgenommen.

1.3.3.2 Workshop: „Prävention-Intervention“

Ergo Guides sollen mithilfe dieser Fortbildung zum einen den eigenen Körper wahrnehmen und physische ergonomische Belastungssituationen besser verstehen lernen, zum anderen psychisch schwierige Situationen bei Kolleg/innen erkennen lernen und Hilfestellungen anbieten können.

- Im ersten Teil des Trainings unterstützt die betriebsinterne Physiotherapeutin die Ergo Guides, an einer besseren Entwicklung der eigenen persönlichen Gesundheitskompetenz zu arbeiten und zeigt ihnen Wege auf, anatomisch und funktionell richtige Bewegungsabläufe in den Alltag zu integrieren (Prävention).

- Im zweiten Teil werden die Ergo Guides über das im Unternehmen verankerte „Consentiv Service“, das allen MitarbeiterInnen als Art von Krisenintervention kostenlos zur Verfügung steht, näher informiert. Gleichzeitig werden Fallbeispiele psychischer Belastungssituationen aufgezeigt, durchgespielt und den Ergo Guides Interventionsmöglichkeiten aber auch deren Grenzen vermittelt (Intervention).

1.3.4 Aktivitäten der Ergo Guides

In den 10 Jahren, in denen Ergo Guides aktiv im Unternehmen tätig waren, konnten neben einer Vielzahl an Ergonomieberatungen und -analysen auch kleinere und größere Ergonomieprojekte in verschiedenen Arbeitsbereichen (Produktion, Labor, Administration, Haustechnik, etc.) umgesetzt werden.

Folgende Fallbeispiele zeigen einige bereits erfolgreich umgesetzte Initiativen: Die gezeigten und beschriebenen Beispiele sind ein gemeinsames Ergebnis einer interdisziplinären Zusammenarbeit zwischen Ergo Guides, Abteilungsverantwortlichen, technischen Diensten und MitarbeiterInnen, die sich in Form von Workshops mit der Umsetzung der Ergo Initiative intensiv beschäftigt haben.

Das hat in den meisten Fällen nicht nur zu gesundheitlichen Verbesserungen, sondern auch zu sicherheitstechnischen und qualitätsrelevanten Optimierungen geführt.

Vorher:

Bei der Übernahme von Proben an fixen Tischhöhen, kam es immer wieder zu ergonomischen Belastungen des Haltungs- und Bewegungsapparates durch Zwangspositionen.

Nachher:

Durch die Anschaffung höhenverstellbarer Arbeitstische, elektronisch per Knopfdruck, können verschieden große MitarbeiterInnen die Tische, einfach und ohne großen Aufwand, ihrer Körpergröße anpassen.



Abb. 4: Verbesserungsprojekt von Ergo Guides im Laborbereich

Vorher:

Ungünstige Flächenverhältnisse, fehlender Beinfreiraum, ungünstige visuelle Bedingungen.



Nachher

Optimierung der Körperhaltung und der visuellen Bedingungen.



Abb. 5: Verbesserungsprojekt von Ergo Guides im Bürobereich (Produktion)

Vorher



Die schweren WF-Deckel (WF-Deckel bis zu 65 kg) wurden mittels Kran von jeweils 2 Mitarbeitern auf den Transportwagen gehoben und anschließend manuell gereinigt.

Nachher



Der neue Reinigungswagen mit Fußbremse für die schweren WF-Separatoren



- Der WF-Deckel wird mittels Kran auf den Wagen gehoben, in der gewünschten Höhe positioniert und als Sicherheitsmaßnahme im Reinigungswagen fixiert.
- Der zu waschende Deckel kann nun gedreht, in die jeweils gewünschte Position gebracht und mittels Sicherungsbolzen fixiert werden.



Positive Effekte:

- **Für die Gesundheit:** deutliche Reduktion der Belastungen im Bereich des Haltungs- und Bewegungsapparates.
- **Für die Sicherheit:** deutliche Reduktion von Unfallgefahren bedingt durch das Handling der schweren Deckel.
- **Auf den Arbeitsprozess:** Sicherstellung einer qualifizierten Reinigung.

Abb. 6: Verbesserungsprojekt von Ergo Guides im Produktionsbereich

Vorher

Aufgrund der verschiedenen Körpergröße der MitarbeiterInnen kommt es bei den Sicherheitswerkbanken immer wieder zu sehr unergonomischen Arbeitshaltungen.



Nachher

Durch einen elektronisch verstellbaren Untertisch kann die Werkbank sehr leicht an die jeweilige Körpergröße von MitarbeiterInnen angepasst werden.



Abb. 7: Verbesserungsprojekt von Ergo Guides im Laborbereich

Vorher



- Permanent verdunkelter Raum.
- Langer einheitlicher Arbeitstisch in Stehhöhe, nicht höhenverstellbar.
- Alte Arbeitsstühle ohne Rollen mit starren Rückenlehnen.
- Das zu kontrollierende Produkt muss aus den am Arbeitstisch stehenden Kisten genommen und auf den Tisch geschüttet (Bruchgefahr) werden. Kein Einschieben der Kisten möglich.
- Zu hohe Beleuchtungsstärke.
- Sehr hohe Lärmbelastung durch Maschinenlärm.

Nachher



- Alle Arbeitsplätze sind als Einzelarbeitsplätze gestaltet. Jede Mitarbeiterin kann sich Arbeitstisch, Hintergrund sowie Lichtquelle auf ihre individuellen Körpermaße einstellen.
- Die Adjustierung erfolgt elektronisch per Knopfdruck. Die Optimierung des Sitzkomforts bedingt eine deutliche Reduktion von Zwangshaltungen und Verspannungen.
- Neue Arbeitsstühle mit Rollen sorgen für mehr Beweglichkeit.
- Optimierung von Beleuchtungsstärke und Lichtdichte an den Kontrollarbeitsplätzen reduziert die Augenbelastung und erhöht die Konzentrationsfähigkeit.
- Der Einbau von Lärmschutzbarrieren führt zu einer deutlichen Senkung des Lärmpegels, die angenehme Farbgestaltung erhöht den „Wohlfühlfaktor“.
- Der Aufenthaltsraum wurde umgestaltet, die Mitarbeiterinnen können sich nun während der Pausen in einer sehr angenehmen Atmosphäre entspannen.

Abb. 8: Verbesserungsprojekt von Ergo Guides im Bereich Visuelle Kontrolle

1.3.5 Tools rund um die Ergo Guides

Um die Ergo Guides in Ihrer Tätigkeit bestmöglich zu unterstützen, gibt es eine Toolbox, auf die sie zurückgreifen können. In der Folge werden diese kurz erläutert:

1.3.5.1 Ergo-Report

2009 wurde eine Intranet-Datenbank zur Erfassung und Auswertung von Ergo Projekten erstellt und auf der arbeitsmedizinischen Website implementiert. Ergo Guides tragen hier alle durchgeführten Ergo Aktivitäten (Beratungen, Belastungsanalysen, Projekte, Ergo-Events etc.) ein. Erfasst werden: Zeit- und Kostenaufwand einer Ergo Tätigkeit sowie Effekte auf Arbeitssicherheit, Gesundheit und Qualität.

Es hat sich im Laufe der Zeit gezeigt, dass umgesetzte Ergo Projekte nicht nur positive Auswirkungen auf die Gesundheit hatten, sondern in den meisten Fällen auch zu einer Verbesserung von Arbeitssicherheit und Qualität geführt haben. Vielfach haben sich ganze Arbeitsvorgänge verbessert. Aus diesem Grund werden Ergo Guides regelmäßig zu Prozessverbesserungsworkshops eingeladen.

Mithilfe der eingegebenen Daten im „Ergo-Report“ kann jeder Ergo Guide seiner Führungskraft anhand von einfachen Excel-Auswertungen die abteilungsinterne Umsetzung von Ergo Initiativen aufzeigen bzw. einen Vergleich mit anderen Abteilungen tätigen. Die Anzahl der Ergo-Report Eintragungen wurde 2010 als eine Kennzahl in die Key Initiatives (Schlüsselinitiativen) der Unternehmensziele aufgenommen.

1.3.5.2 Ergo-Newsletter

Seit 2008 erhalten alle Ergo Guides regelmäßig ein- bis zweimal jährlich einen Informationsbrief, den Ergo-Newsletter. Damit werden Ergo Guides über aktuelle Neuerungen auf dem Gebiet der Ergonomie und über laufende Aktivitäten innerhalb

des Unternehmens informiert. Der Newsletter dient aber auch als Forum für erfolgreich umgesetzte Projekte. Der Ergo-Newsletters wird vom Management nicht nur finanziell unterstützt, sondern durch Führungskräftestatements in jeder Ausgabe aufgewertet.

1.3.5.3 Intranet

Der Arbeitsmedizinische Dienst ist im firmeneigenen Intranet durch eine eigene AMD-Website vertreten. Die „Ergo Site“ beinhaltet:

- Übersicht über alle ausgebildeten Ergo Guides
- Aus- und Fortbildungen für Ergo Guides
- Ergo-Checklisten
- Ergo Report Link
- Ergo-Newsletter
- Allgemeine Informationen zum Thema Ergonomie

1.3.5.4 Ergo Guide-Video

2009 wurde ein professionelles Video über die Ergo Guides gedreht. Es informiert über die Ausbildung und zeigt das Tätigkeitsfeld von Ergo Guides innerhalb der verschiedenen Firmenbereiche (Büro, Produktion, Labor) auf. Interviews mit Ergo Guides, Führungskräften und MitarbeiterInnen demonstrieren die positiven Auswirkungen der Ergo Guides auf das Unternehmen. Dieses Video wird im Rahmen des sogenannten „New Employee Orientation Training“ allen neuen MitarbeiterInnen am ersten Arbeitstag gezeigt.

1.4 Evaluierungsstudie¹⁰ zu Transferleistungen der Ergo Guides

Um die Effektivität und Effizienz der Ergo Guide Ausbildung zu ermitteln und gezielt

¹⁰ Dudak, E., 2007

zu beeinflussen wurde von AUVA und dem Pharmaunternehmen eine Evaluationsstudie beauftragt, die im Rahmen einer Diplomarbeit von Elisabeth Dudak durchgeführt und von Frau Mag. Molnar (Geschäftsführung von human-ware GmbH) und Herrn Ao. Univ. - Prof. Dr. Korunka (Universität Wien) betreut wurde. Die Evaluationsstudie wurde im Zeitraum von April 2006 bis Jänner 2007 durchgeführt.

1.4.1 Ziele der Studie

Es wurde untersucht, wie viel die Ergo Guides nach den Ausbildungsworkshops in der Arbeitsrealität tatsächlich umsetzen konnten (Transfer) und wovon dieser Transfererfolg abhängig war.

1.4.2 Untersuchungsmodell

Einen theoretischen Rahmen dafür liefert ein Untersuchungsmodell von Dudak¹¹, das dieser Arbeit zugrunde gelegt wird. Das Modell postuliert, dass die Anwendung und Umsetzung des Gelernten von den Merkmalen der Schulung, des Arbeitsumfeldes und der Persönlichkeit der TeilnehmerInnen abhängen kann.

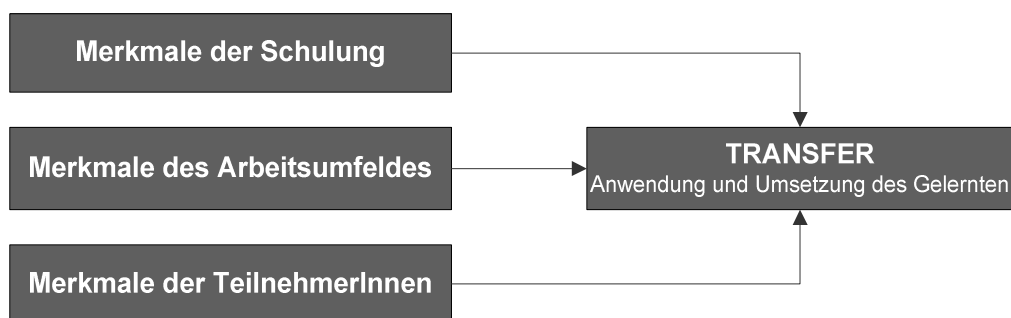


Abb. 9: Untersuchungsmodell von Dudak¹² modifiziert nach dem Transfermodell von Baldwin und Ford (zit. nach Baldwin und Ford¹³)

¹¹ Dudak, E., 2007

¹² Dudak, E., 2007, S. 37

¹³ Baldwin, T.T. und Ford, K., 1988, S 41, 63-105

Insgesamt wurden 116 Ergo Guides mittels einer Fragebogenerhebung befragt. Der Fragebogen enthielt jeweils Items, welche die vier hier gezeigten Variablen erfassbar machten.

1.4.3 Zentrale Ergebnisse

Von allen von Dudak¹⁴ untersuchten Variablen (Merkmale der Schulung, des Arbeitsumfeldes und der TeilnehmerInnen) haben nur die Bewertung der Ausbildung, die psychosozialen Widerstände (von KollegInnen und Führungskräften) und die zeitliche bzw. monetäre Unterstützung durch die Führungskräfte einen signifikanten Einfluss auf die Transferleistungen der Ergo-Guides.

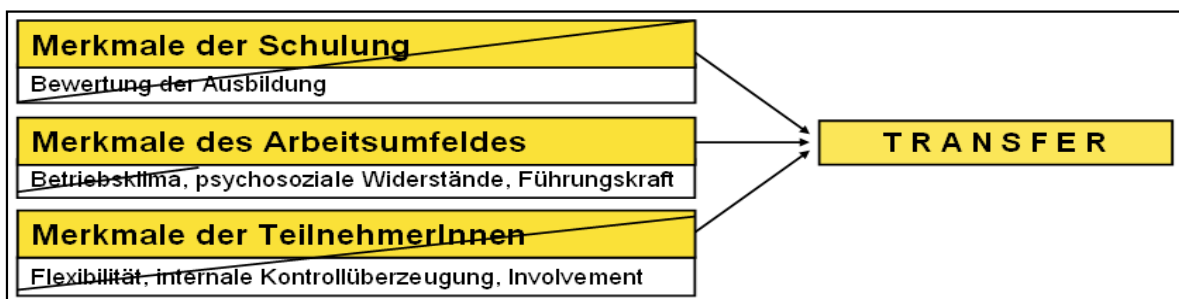


Abb. 10: Signifikante Prädiktoren für den Transfer nach Dudak, E.¹⁵ zitiert nach Molnar, M.¹⁶

Detaillierte statistische Untersuchungen zeigen, dass die Maßnahmenumsetzung von Ergo Guides

- drei Mal höher ist, wenn die psychosozialen Widerstände im Arbeitsumfeld (z.B. KollegInnen) gering ausgeprägt sind;
- zehn Mal höher ist, wenn die Führungskraft Zeit in ergonomische Angelegenheiten (Problemdiskussion, Lösungssuche, ...) investiert.

¹⁴ Dudak, E., 2007

¹⁵ Dudak, E., 2007

¹⁶ Molnar, M., 2007, S. 28

Die Evaluationsstudie ergab auch, dass mehr als 80% der Ergo Guides Beratungsgespräche zum Thema Ergonomie im Arbeitsumfeld durchgeführt haben, 65 % Belastungsanalysen im Arbeitsumfeld gemacht haben und mehr als die Hälfte an ergonomischen Maßnahmenplanungen und -umsetzungen beteiligt waren. Von allen umgesetzten Maßnahmen befassten sich 52 % mit Optimierungsmöglichkeiten für den Haltungs- und Bewegungsapparat der Beschäftigten. Die befragten 116 Ergo Guides haben insgesamt 93 Projekte durchgeführt.

1.4.4 Schlussfolgerungen aus der Studie

Um einen möglichst hohen Umsetzungsgrad im Rahmen von innerbetrieblichen Ausbildungskonzepten zu erzielen und die Nachhaltigkeit innerhalb des Unternehmens zu gewährleisten, sind vor allem die organisatorischen Rahmenbedingungen des Arbeitsumfeldes ausschlaggebend. Der Transfer der Ausbildungsinhalte gelingt am besten, wenn

- die Ausbildungsqualität aus der Sicht der Zielgruppe gut ist (verständlich, praktisch, umsetzbar),
- die Teilnahme an dieser Ausbildung freiwillig ist und in Eigeninitiative erfolgt,
- der Widerstand beim Transfer des Gelernten gering ist (Widerstände von KollegInnen, Führungskräften),
- die Unterstützung beim Transfer des Gelernten hoch ist (zeitliche, finanzielle Unterstützung durch Führungskräfte).

1.4.5 Ergebnisse als Ansatzpunkte für diese Masterarbeit

Die Evaluationsstudie zeigte deutlich, dass die Umsetzungsmöglichkeiten der Ergo Guides auch am Widerstand des KollegenInnenkreises scheitern können. Es wurde in der Studie die Schlussfolgerung gezogen, dass einerseits Information und Aufklärung zu den Inhalten und dem Nutzen ergonomischer Maßnahmen für betroffene KollegInnen wichtig sind, andererseits ist die aktive Beteiligung an der Problemdefinition und Lösungsfindung ein zentraler Faktor, um Akzeptanz für Veränderungsmaßnahmen zu erzielen.

In dieser Masterarbeit wird untersucht, welche Effekte das moderierte Lernspiel „Prima-Klima GmbH“¹⁷ zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ auf die Rolle und die Informationsvermittlungsaufgaben der Ergo Guides hat.

¹⁷ Molnar, M. und Solt-Bittner, V., 2010

2. Forschungsfrage und theoretischer Hintergrund

Wie bereits aus der Evaluierungsstudie¹⁸ erkennbar war, sind akzeptanzfördernde Maßnahmen auf MitarbeiterInnen-Ebene nötig, um den Umsetzungserfolg innerbetrieblicher MultiplikatorInnen (Ergo Guides) zu erhöhen. In der vorliegenden Arbeit wird untersucht, ob und in welchem Maße dies Ergo Guides in ihrer Kommunikations- und Informationsrolle mit Hilfe des moderierten Lernspiels "Prima-Klima GmbH" gelingt. Nachfolgend werden zunächst die Hypothesen dazu skizziert, theoretische Überlegungen zu betrieblichem Lernen vorgestellt sowie das Lernspiel "Prima-Klima GmbH" präsentiert.

2.1 Hypothesen

Folgende Hypothesen werden dazu angenommen:

1. Die Ergo Guides bewerten die angebotenen Moderationswerkzeuge auf Basis des Lernspiels "Prima-Klima GmbH" (Moderations-Training, Moderationsleitfaden) für ihre Tätigkeit als hilfreich und nützlich. Dies gilt sowohl für die aktiven ModeratorInnen als auch für diejenigen Ergo Guides, die nicht selbst eine Spielgruppe moderiert haben.
2. Die Ergo Guides erleben sich durch die moderierte Anwendung des Lernspiels in einer Gruppe von SpielteilnehmerInnen (KollegInnenschaft, Führungskraft) in ihrer Kompetenz gestärkt und in ihrer Rolle positiv wahrgenommen.
3. Ergo Guides erleben die Information und Kommunikation über Gesundheits- und Sicherheitsthemen im Rahmen der von ihnen moderierten Prima Klima-Workshops als konstruktiv und positiv.

¹⁸ Dudak, E., 2007

2.2 Theoretische Erkenntnisse zu betrieblichem Lernen

In der Arbeit gilt es zu prüfen ob die hier aufgestellten Hypothesen zutreffen. Zunächst soll im Überblick dargestellt werden, welche Aktivitäten in Betrieben üblicherweise gesetzt werden, um arbeitsbezogene Gesundheitsinformationen zu geben bzw. gesundheitsgerechte Bedingungen oder Verhaltensweisen zu fördern.

Grundsätzlich sollen alle gesundheitsförderlichen Maßnahmen zum Ziel haben, gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden oder zu reduzieren. Daher beginnen betriebliche Aktivitäten in der Regel häufig bei Information und Aufklärung von MitarbeiterInnen zu bestehenden Risiken sowie deren Vorbeugung und werden schließlich durch konkrete betriebliche Aktivitäten, Maßnahmen und Projekte ergänzt. Die meisten Unternehmen gehen davon aus, dass Theorievermittlung in Form von Unterlagen, Trainings und Schulungen ausreichend für die Erzielung von Veränderungen ist.

2.2.1 Betriebliche Methoden der Informationsvermittlung und des Lernens zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz

Sockoll et al.¹⁹ weisen hinsichtlich der Wirksamkeit von betrieblichen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention darauf hin, dass bei der Implementierung und Durchführung betrieblicher Gesundheitsprogramme oftmals viele Möglichkeiten nicht genug ausgeschöpft bzw. wesentliche, zum Erfolg beitragende, Faktoren nicht berücksichtigt werden, wie z.B.

- eine sorgfältig geplante Bedarfsanalyse vor Implementierung eines Gesundheitsförderungsprogramms,
- individuelle und auf die speziellen Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen zugeschnittenen Maßnahmen,
- eine aktive Partizipation der Beschäftigten.

¹⁹ Sockoll et al., 2008

Nur wenn alle diese Faktoren bereits in die Planung einbezogen werden, kann eine Integration betrieblicher Gesundheitsförderung in die Unternehmenskultur erst möglich werden. Daneben gibt es aber auch eine Reihe von Problemen in der betrieblichen Präventionsarbeit bzw. betrieblichen Gesundheitsförderung. Beispielsweise zeigt eine Studie von Poppel et al.²⁰ mögliche Hinderungsgründe für effiziente und nachhaltige Gesundheitsprogramme auf. Folgende Faktoren beeinflussen negativ:

- zu geringe Intensität und Dauer der Programme,
- fehlende individuelle Ausrichtung auf die jeweiligen persönlichen Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen,
- die Veränderung von automatisierten und über Jahre gelebten Verhaltensmustern und Gewohnheiten (z.B. gewohnte Körperhaltungen ist in der Regel ein langwieriger Prozess, der nicht durch eine einmalige Schulung herbeigeführt werden kann).

In der heutigen Zeit, sind Unternehmen immer mehr bestrebt, ArbeitnehmerInnen nicht nur vor möglichen Gesundheitsrisiken und -belastungen am Arbeitsplatz zu schützen (Schutzmotive), sondern gehen immer mehr zum salutogenetischen Prinzip über. UnternehmerInnen haben den Wert der „Ressource Mensch“ erkannt und möchten daher die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen nicht nur aufrechterhalten sondern bestmöglich fördern (Fördermotive). Dabei hat man erkannt, dass Partizipation in der Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung einer der wesentlichsten Faktoren ist. Unternehmen sind mehr oder weniger soziale Systeme, deren wirtschaftliches Wohlergehen maßgeblich vom Wohlbefinden ihrer Mitglieder abhängt²¹. Einem Unternehmen muss es gelingen, innerbetriebliche soziale, persönliche und organisatorische Gesundheitspotentiale zu erkennen und zu entfalten. Um eine Organisation als „gesund“ zu bezeichnen, sollte dies bereits bei der Planung von Prozessen und Produkten berücksichtigt werden. Zwei entscheidende Faktoren auf dem Weg zu einer gesunden Organisation sind

²⁰ Poppel et al, 2004

²¹ Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), 2000

- eine gesundheitsförderlichen Gestaltung von Strukturen und Prozessen sowie
- eine entsprechende Befähigung von MitarbeiterInnen zur aktiven Mitwirkung, also Partizipation²².

2.2.2 Wichtige Einflussfaktoren auf Einstellungen und Verhalten

Vorliegende Studien, aber auch die betriebliche Praxis zeigen, dass gut gemeinte Aktivitäten wie z.B. Direktvorträge zum Thema Ernährung, Schulungen hinsichtlich der zu tragenden persönlichen Schutzausrüstung etc. von den ArbeitnehmerInnen zumeist nicht angenommen werden und daher in der Regel nicht zum gewünschten Erfolg führen. Reine Hinweise auf arbeitsbedingte Gefahren (z.B. Umgang mit kanzerogenen Stoffen, etc.) bzw. eine jährlich „heruntergebetete“ Sicherheitsunterweisungen (oftmals mit über Jahre unveränderten Inhalten) betreffend arbeitsbedingter Belastungen (z.B. Lärm, etc.) und damit verbundene Verhaltensempfehlungen zur Prävention stoßen bei Beschäftigten zumeist auf wenig Verständnis und Veränderungsbereitschaft²³.

Für Präventionsmaßnahmen zuständige Personen (z.B.: Sicherheitsvertrauenspersonen, Ersthelfer, Ergo Guides, besondere beauftragte Personen etc.) erleben ihre Rolle daher häufig als schwierig und ihre Bemühungen nicht immer als fruchtbar. Auch eine Evaluierungsstudie²⁴ zur praktischen Arbeit der Ergo Guides zeigte deutlich, dass Umsetzungserfolge stark von der Unterstützung der Führungskraft und von der kooperativen Haltung des KollegenInnenkreises abhängig sind.

Daher ist der entscheidende Faktor für die Planung und Durchführung erfolgreicher und nachhaltiger Gesundheitsprojekte zur Verhaltensprävention die grundsätzliche Einstellung eines Unternehmens zum Thema Gesundheit. Das Management spielt hier eine tragende Rolle und entscheidet durch ihre Vorbildfunktion im Sinne von

²² Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), 2000

²³ Elke, G., 2001, S. 83-104

²⁴ Dudak, E. , 2007

sichtbaren und aktiven Vorleben einer innerbetrieblichen Gesundheitspolitik maßgeblich über die Sicherheits- und Gesundheitskultur der gesamten Organisation.

Nur wenn das Management eines Unternehmens die Erhaltung und Förderung der Gesundheit ihrer Belegschaft als eine explizite Führungsaufgabe sieht, kann dieses Thema auch Teil der Unternehmenspolitik und -strategie werden. Ein auf Managementebene vorherrschendes und gelebtes betriebliches Sicherheits- und Gesundheitsklima wird sich in die einzelnen Abteilungen fortpflanzen und langsam alle Arbeitsteams infiltrieren.

Neben einem positiven „Gesundheitsklima“ in der Organisation muss aber auch beachtet werden, dass erfolgreiche Präventionsprogramme auf die Belegschaft zugeschnitten und für eine Implementierung im Unternehmen geeignet sein müssen. Daher sollte vor der Durchführung einer gesundheitsfördernden Maßnahme eine sorgfältige Bedarfsanalyse durchgeführt werden und die anschließend entwickelten Maßnahmen individuell auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen zugeschnitten werden. Im Idealfall arbeiten diese an der Entwicklung sogar aktiv mit, wodurch die Partizipation aller ArbeitnehmerInnen wesentlich erhöht werden kann (in Anlehnung an den iga.Report 13²⁵).

2.3 Das beteiligungsorientierte Konzept des Lernspiels „Prima Klima GmbH“

Alle Details zum Lernspiel "Prima-Klima GmbH" (Molnar und Solt-Bittner²⁶) sind auf der Website www.prima-klima-gmbh.at zu finden. Im Anhang dieser Arbeit befindet sich zur Erläuterung auch der Moderationsleitfaden (Molnar und Solt-Bittner²⁷). Aus dieser Unterlage sind auch mehr Informationen über die Herausgeber und die Ziele sowie Zielgruppen zu entnehmen.

²⁵ iga-Report 13, 2008

²⁶ Molnar, M. und Solt-Bittner V., 2010

²⁷ Molnar, M. und Solt-Bittner V., 2010

Bei diesem Lernspiel geht es darum, am Beispiel der Arbeitsbedingungen im Wetterhimmel zu den Themen Arbeit und Gesundheit ins Gespräch zu kommen, Information zu vermitteln, Problembewusstsein zu schaffen, Fehlbelastungen und deren Auswirkungen zu zeigen, Vorbeugemöglichkeiten kennen zu lernen, und all das auch auf die reale Arbeitswelt zu übertragen.

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. Das hat Auswirkungen auf ihr Befinden und auf die Wetterlage vergleichbar mit den Arbeitssituationen im täglichen Berufsleben.

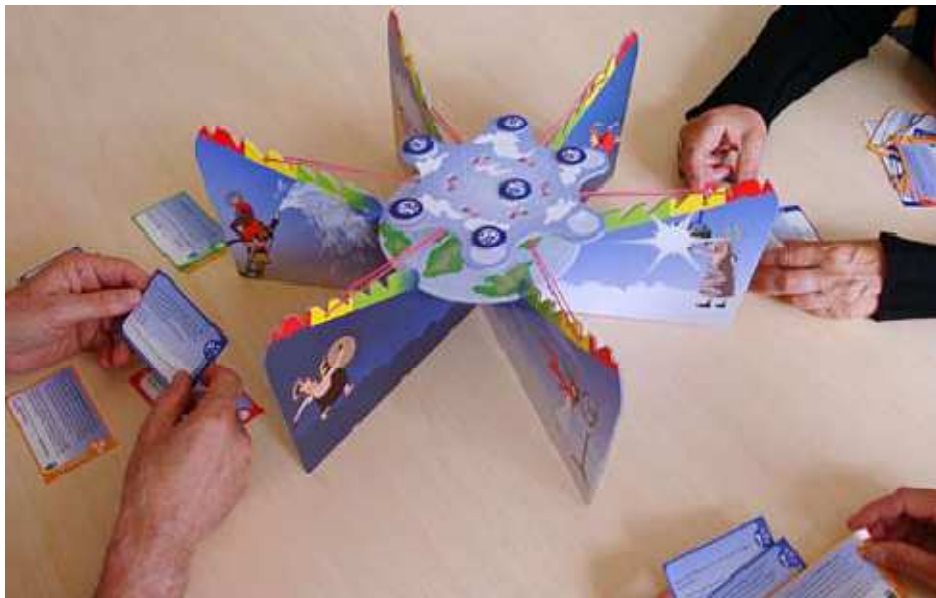


Abb. 11: Prima-Klima Spiel (Foto aus: Website www.prima-klima-gmbh.at)

Das Lernspiel "Prima-Klima GmbH" kann von einer Gruppe allein oder mit Moderation gespielt werden. Eine Sammlung und Aufarbeitung von arbeitsbedingten Belastungen, deren Auswirkungen und Lösungsmöglichkeiten ist im Anschluss an eine Spielrunde in moderierter Form möglich. In diesem Sinne ist das Lernspiel auch von den Ergo Guides eingesetzt worden.

Durch den gezielten Einsatz des Lernspiels in moderierten Gruppen-Workshops wird auf spielerische Weise eine Auseinandersetzung mit den Themen Arbeit und Gesundheit ermöglicht.

Die ergonomisch ausgebildeten Ergo Guides im Unternehmen sind dazu prädestiniert, dieses Spiel als ModeratorInnen einzusetzen und Spielrunden zusammenzustellen.

2.4 Moderationstraining für Ergo Guides

Für Ergo Guides ist es nicht immer einfach, im Rahmen von Beratung alle Vorstellungen bzw. Wünsche von Führungskräften und KollegInnen zu erfassen und zu berücksichtigen, vor allem wenn diese nicht selbst aktiv in die Lösungsfindung miteinbezogen werden.

Das „Prima-Klima-Moderationstraining“ soll die Ergo Guides dabei unterstützen, Spielrunden so zu gestalten, dass eine aktive Partizipation und Mitwirkung mit Problemsammlung und Lösungsfindung bei einer Gruppe von MitarbeiterInnen (SpielerInnen) erreicht werden kann.

Im Zuge dieses Training werden Ergo Guides mit hilfreichen Moderationstools vertraut gemacht, sodass das Erfassen von Anliegen bzw. die Ausarbeitung von Lösungen innerhalb eines Teams besser und professioneller gelingt. Dadurch wird die praktische Tätigkeit erleichtert.

2.4.1 Inhalte des Moderationstrainings für Ergo Guides

Die Lernziele und Inhalte des Moderationstrainings beinhalten folgende Punkte:

- Erkennen von Rolle und Aufgabe einer Moderatorin bzw. eines Moderators
- Sich vertraut machen mit Moderationstechniken und -material

- Themeneinstieg mithilfe eines Präventions-Spieles „Prima-Klima GmbH“ (Wettergöttinnen und -götter erleben belastende oder entlastende Arbeitsbedingungen mit individuellen und betrieblichen Effekten)
- Vorstellung eines Moderationsleitfadens für die Bearbeitung von arbeitsbezogenen Belastungen, Beanspruchungsfolgen und Präventionsmaßnahmen innerhalb eines Teams

In Spielrunden mit KollegInnen, moderiert von Ergo Guides, soll ein interaktives und explorierendes Lernen, das Spaß macht, ermöglicht werden. Gemeinsam sollen Lösungsansätze gefunden werden. Das wiederum soll zu einer verbesserten Akzeptanz von erforderlichen Maßnahmen führen.

2.4.2 Rolle und Aufgabe der/des Moderatorin/s

Die Aufgabe von Moderatoren liegt darin, sich gut auf jede Spielrunde vorzubereiten, die Spielregeln vorzustellen und den Ablauf zu erklären. Sie führen die SpielerInnengruppen durch das ca. 45-minütige Spiel und begleiten die TeilnehmerInnen anschließend während des ca. 60-minütigen Workshops zur Bearbeitung eigener arbeitsbedingter Belastungen und Belastungsfolgen sowie Aufarbeitung von Lösungsvorschlägen und Präventionsideen.

Moderatoren können den Spielverlauf nach Belieben (themenspezifisch) steuern und auch zeitlich variieren. Die TeilnehmerInnen können als Einzelpersonen, aber auch in Team auftreten, die Teilnahme sollte freiwillig erfolgen. Zwang kann Widerstand erzeugen und dieser könnte Diskussions- und Lernprozesse blockieren.

Das Spiel selbst sollte auch die Vorstellungen und Wünsche der SpielerInnen erfüllen, sei es als Einzelperson oder als Team zu gewinnen, sei es einfach Spaß an kreativen Ideen und anregenden Diskussionen zu haben. Dabei liegt die Kunst der Moderatorin bzw. des Moderators darin, eine Balance zu finden zwischen dem Bremsen von zu übereifrigen und dem Motivieren von eher zurückhaltenden SpielerInnen ohne sich dabei selbst zu sehr einzubringen.

2.4.3 Moderationsleitfaden für die Bearbeitung von arbeitsbezogenen Belastungen

Den ModeratorInnen steht auch ein Moderationsleitfaden²⁸ zur Verfügung, der über das Internet abgerufen werden kann. Mithilfe dieser Anleitung bekommen ModeratorInnen Anregungen, das Spiel in einer Gruppe einzusetzen, dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten, den Ablauf zu gestalten.

Gleichzeitig können im Moderationstraining erlernte Moderationstechniken- bzw. Material wieder in Erinnerung gerufen werden

²⁸ Molnar, M. und Solt-Bittner, V., 2010

3. Evaluierungsfragen

Die Fragestellungen dieser Masterthesis beruhen auf drei Ausgangspunkten:

- Bisherige Erfahrungen mit der Tätigkeit der Ergo Guides im Betrieb,
- Erkenntnisse einer Evaluierungsstudie²⁹ zum Transfererfolg der Ergo Guides in die betriebliche Praxis,
- Ergebnisse der Forschung zu Erfolgsfaktoren von betrieblichen Projekten und Prozessen.

Die Ergo Guides sollen durch ein Moderationstraining auf Basis des Lernspiels „Prima-Klima GmbH“ in ihrer Kommunikations- und Informationsrolle gegenüber MitarbeiterInnen unterstützt werden.

Folgende Hypothesen wurden dazu formuliert:

1. Die Ergo Guides bewerten die angebotenen Moderationswerkzeuge auf Basis des Lernspiels "Prima-Klima GmbH" (Moderations-Training, Moderationsleitfaden) für ihre Tätigkeit als hilfreich und nützlich. Dies gilt sowohl für die Ergo Guides, die das Spiel selbst aktiv moderiert haben als auch für diejenigen, die es nicht aktiv eingesetzt haben.
2. Die Ergo Guides erleben sich durch die moderierte Anwendung des Lernspiels in einer Gruppe von SpielteilnehmerInnen (Kollegenschaft, Führungskraft) in ihrer Kompetenz gestärkt und in ihrer Rolle positiv wahrgenommen.
3. Ergo Guides erleben die Information und Kommunikation über Gesundheits- und Sicherheitsthemen im Rahmen der von ihnen moderierten Prima-Klima-Workshops als konstruktiv und positiv.

²⁹ Dudak, E. , 2007

Entsprechend dieser Evaluierungsfragen wurde zwei Interviewleitfäden für die AnwenderInnen und die Nicht-AnwenderInnen des Lernspiels entworfen sowie einige grundsätzliche Fragen zur Anwendung bzw. Nicht-Anwendung gestellt.

Evaluierungsfragen für Ergo Guides, die das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ eingesetzt haben

Abgefragt werden:

- 5 Fragen zur Organisation des Spiels
- 6 Fragen zur Moderationsrolle
- 2 Fragen zur Reaktion der SpielerInnen
- 5 Fragen zum Resümee zum Spiel

Evaluierungsfragen für Ergo Guides, die das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ nicht eingesetzt haben

Es werden vier Fragen gestellt:

- grundsätzliche Meinung zum Spiels „Prima Klima GmbH“
- Hinderungsfaktoren für den Einsatz des Spiels
- potentielle Förderungsfaktoren für den Einsatz des Spiels
- geeignete/nicht geeignete Zwecke/Zielgruppen für den Einsatz des Spiels

Details zu den Inhalten der Interviewleitfäden sind in Kapitel 4.1.1. zu finden.

4. Organisation der Untersuchung

Folgende praktische Schritte liegen der Durchführung dieser Arbeit zugrunde:

1. Festlegung der Erhebungsmethode und Stichprobe,
2. Organisation und Durchführung von Moderations-Trainings für Ergo Guides,
3. Workshop-Moderation durch Ergo,
4. Interviews mit Ergo Guides, die das Lernspiel anwendet bzw. nicht angewendet haben (zwei Interviewleitfäden).

4.1 Erhebungsmethode

Die hier durchgeführte Studie an Ergo Guides, die moderierte Spielrunden mit dem Lernspiel „Prima-Klima GmbH“ durchgeführt bzw. nicht durchgeführt haben, beruht auf Interviews anhand von zwei Interviewleitfäden (siehe Anhang 8 und 9).

Die Interviews wurden halbstandardisiert durchgeführt (Frage fix, Antwort offen). Die Inhalte der beiden Interviewleitfäden für AnwenderInnen und Nicht-AnwenderInnen des Lernspiels orientieren sich an den formulierten Evaluierungsfragen. Die Ergebnisse wurden quantitativ und qualitativ ausgewertet und vor dem Hintergrund der Evaluierungsfragen interpretiert.

Alle 9 qualifizierten ModeratorInnen, die Spielrunden in ihrer Abteilung durchgeführt haben wurden im Anschluss dazu befragt. Gleichzeitig fanden 9 Interviews mit ausgebildeten ModeratorInnen statt, die das Spiel nicht anwenden konnten.

Ergänzend zu den Interviewergebnissen werden auch noch einige ausgewählte Daten von Schlegel und Wiesmüller³⁰ zitiert. Hier handelt es sich um spezielle

³⁰ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011

Datenerhebungen, die im Rahmen von zwei Diplomarbeiten Schlegel E.³¹ und Wiesmüller E.³² erhoben wurden. Beide Arbeiten prüfen mit Hilfe von statistischen Verfahren am Lernspiel „Prima-Klima GmbH“ einerseits ein theoretisches Lerntransfermodell und andererseits Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen. Die Gesamtstichprobe der beiden Diplomandinnen umfasst AnwenderInnen und Nicht-AnwenderInnen sowie SpielerInnen aus unterschiedlichen Betrieben und Funktionen in Österreich und Deutschland. Ein kleiner Teil der Stichprobe betraf auch die Ergo Guides (als ModeratorInnen) bzw. MitarbeiterInnen (als SpielerteilnehmerInnen) des Pharmaunternehmens.

4.1.1 Interviewleitfaden für ModeratorInnen, die das Spiel angewendet haben

Der dafür entwickelte Interviewleitfaden gliedert sich in vier Fragenkomplexe:

1) Organisation der Spiele: insgesamt 5 Fragen sollen klären

- wie viele Spielrunden durchgeführt wurden,
- wo die Spiele stattfanden,
- durch wen die Spielrunden zustande kamen und warum,
- wie sich die Spielrunden zusammengesetzt haben,
- welche spezifische Rolle die Führungskraft gespielt hat.

2) Moderationsrolle: mittels 6 Fragen wird abgefragt

- welche Erwartungen die/der ModeratorIn vor der ersten Spielrunde hatte,
- wie der Spielverlauf als ModeratorIn erlebt wurde,
- wie sich die/der ModeratorIn in ihrer/seiner Rolle gesehen hat,
- wie die/der ModeratorIn von den SpielerInnen in ihrer/seiner Rolle wahrgenommen wurde,
- welchen Einfluss das Training zur Moderationspraxis auf die Anwendung des Spieles hatte,

³¹ Schlegel, E., 2011 i.E.

³² Wiesmüller E., 2011 i.E.

- welchen Einfluss der Moderationsleitfaden auf die Anwendung des Spiels hatte.

3) Reaktion der SpielerInnen: 2 Fragen beschäftigen sich mit

- den Reaktionen, die während des Spieles von den SpielerInnen kamen,
- sichtbaren Auswirkungen, die das Spiel in den Wochen nach der Spielrunde auf die SpielerInnen hatte.

4) Resümee zum Spiel: 5 Fragen geben Auskunft über

- Vor- und Nachteile des Spieles verglichen mit anderen Methoden der Information über Arbeit und Gesundheit,
- Zielgruppen, welche die ModeratorInnen für das Spiel „Prima-Klima GmbH“ für geeignet bzw. weniger geeignet halten,
- die Vorstellung das Spiel in Zukunft vermehrt einzusetzen,
- Möglichkeiten, das Spiel in modifizierter Form einzusetzen,
- eine Weiterempfehlung des Spieles.

Erhoben wurden zusätzlich: Datum des durchgeführten Interviews, Interviewnummer, Funktion (MitarbeiterIn, Führungskraft) und Geschlecht der Moderatorin/des Moderators.

Weiteres wurden Eckdaten festgehalten wie: in welchem Rahmen bzw. unter welchem „Motto“ (Schulung, „Get together“, Information etc.) die Spielrunden stattfanden und ob die Teilnahme an einer Spielrunde für die MitarbeiterInnen freiwillig oder verpflichtend war.

4.1.2 Interviewleitfaden für ModeratorInnen, die das Spiel nicht anwenden konnten

Mittels vier Fragen wird folgendes abgefragt:

- die grundsätzliche Meinung zum Spiel „Prima-Klima GmbH“,
- die Faktoren, die einen Einsatz des Spieles verhindert haben,

- welche Faktoren dazu beitragen könnten, das Spiel einzusetzen,
- für welche Zielgruppe/Zwecke das Spiel „Prima-Klima GmbH“ für geeignet/weniger geeignet gehalten wird und warum.

4.2 Organisation und Durchführung von Moderations-Trainings für Ergo Guides

In der Folge soll kurz die Organisation und Durchführung des Moderationstrainings Erläutert werden.

4.2.1 Ausschreibung des Trainings

Im Zeitraum Juni bis September 2010 wurden 5 Halbtages-Moderations-Trainings zur/zum „ModeratorIn für arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken“ angeboten. Die Aufforderung zum Training erfolgte zum Einen mittels persönlicher Einladung an alle im Unternehmen ausgebildeten Ergo Guides zum Anderen wurde es in das bereits bestehende Fortbildungsprogramm für Ergo Guides aufgenommen und auf der AMD-Website am Baxter Intranet gepostet. Als Trainerin und Moderatorin konnte die Arbeitspsychologin und Erfinderin des kreativen Lernspieles „Prima-Klima GmbH“, Mag. Martina Molnar, gewonnen werden.

Das Ausbildungsziel des angebotenen Moderationstrainings sowie das „Prima-Klima GmbH“ Spiel wurde von der Arbeitsmedizinerin auch in diversen Managementmeetings den Führungskräften im Unternehmen vorgestellt, um das Interesse für diese besondere Art des Lerntransfers bei den Führungskräften zu wecken und Spielrunden innerhalb deren Abteilungen aktiv zu unterstützen und zu fördern. In der Folge wird das Training kurz beschrieben:

4.2.2 Ablauf des Trainings

Der Trainingsablauf (Gesamtdauer ca. 4 Std.) gliederte sich in 4 Phasen:

- ❖ **Einstiegsphase:** Das Training startet mit einer Vorstellung des Tagesablaufes und des Ausbildungszieles sowie einer Erklärung des Spielablaufes und der Spielregeln.

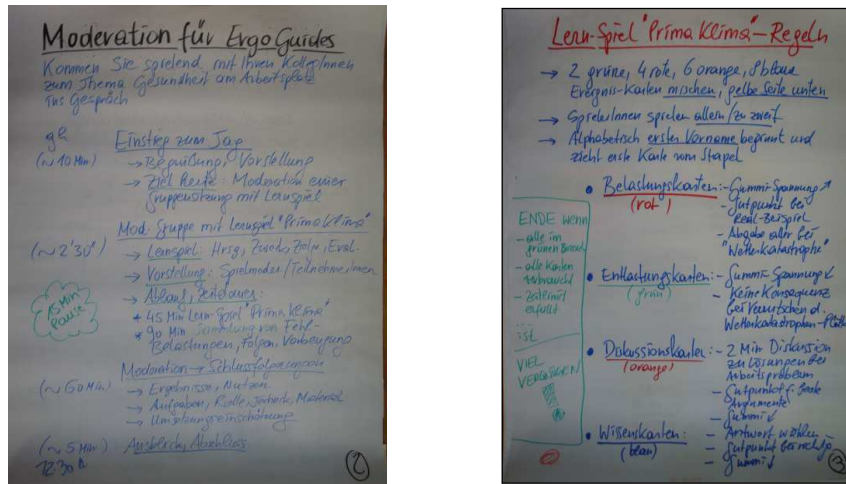


Abb. 12: Einstieg in das Moderationstraining

- ❖ **Spielphase:** Im darauffolgenden 45-minütigen Spielverlauf machen sich alle SpielerInnen mit den Spielregeln sowie den Spielmaterialien näher vertraut. Im Laufe der verschiedenen Spielrunden kommen Belastungs-, Entlastungs-, Diskussions- und Wissenskarten zum Einsatz und das Klima im Wetterhimmel ändert sich je nach Be- und Entlastungssituationen während des Spielverlaufes. Durch zahlreiche Hinweise auf die eigene Arbeitswelt werden die TeilnehmerInnen in alle Themengebiete der Ergonomie eingeführt und dazu ermutigt, sich aktiv in Diskussionen und Lösungsfindungen einzubringen. Die Teilnehmer kommen „spielend“ mit ihren KollegInnen zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz ins Gespräch.



Abb. 13: Spielphase

❖ **Workshop Phase:** Über das Spiel erfolgt schließlich der fließende Übergang zum moderierten Workshop. Bei einigen Trainings konnten sich die Trainings- teilnehmerInnen abwechselnd selbst in der Rolle des Moderators versuchen. In dieser Phase des Trainings werden die TeilnehmerInnen mit den wichtigsten Instrumenten und Regeln der Moderation vertraut gemacht und können die erlernten Moderationstechniken praktisch anwenden und umsetzen. Im gemeinsamen Herausarbeiten von Fehlbelastungen am eigenen Arbeitsplatz sowie dem Erkennen belastungsbedingter gesundheitlicher Fehlbean- spruchungen eröffnen sich selbst für die TrainingsteilnehmerInnen, die als Ergo Guides schon entsprechendes Fachwissen besitzen und auch das entscheidende Bewusstsein für ergonomische Arbeitsplatzgestaltung mitbringen, viele neue Aspekte und Ansatzmöglichkeiten für Verbesserungsmaßnahmen.



Abb. 14: Workshop-Phase Erkennen von Fehlbelastungen

❖ **Ausblick für die Anwendung:** Am Ende des Workshops werden den TeilnehmerInnen verschiedenen Möglichkeiten aufgezeigt, wie sie selbst das Spiel aktiv im Sinne eines kreative Lerntransfers anwenden können:

- anstelle von Direktvorträgen zum Thema Arbeitsplatzgestaltung,
- im Rahmen von Abteilungsmeetings,
- als Form einer Sicherheitsunterweisung (v.a. in Bürobereichen),
- in Sicherheits- und Gesundheitszirkelmeetings etc.

Abschließend erfolgt noch eine Einschätzung der Ergo Guides hinsichtlich der Anwendung dieses Spieles innerhalb der eigenen Abteilung.

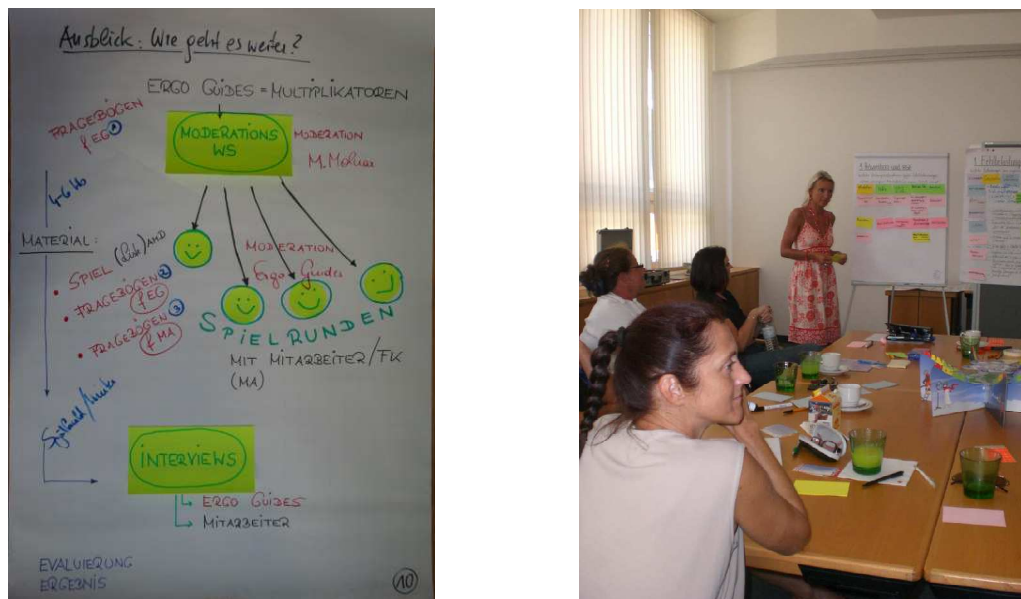


Abb. 15: MultiplikatorInnenkonzept

4.3 Workshop-Moderation durch Ergo Guides

Vom AMD wurden 10 Leihspiele organisiert und persönlich an interessierte Ergo Guide ModeratorInnen ausgegeben. Jedes Paket bestand aus einem Spiel, einer Spielanleitung, einem Fragebogen für die/den Moderator/Moderatorin, Fragebögen für die SpielerInnen, einem voradressierten Rücksendekuvert (AMD) und einem detaillierten Informationsschreiben für den Fall, dass das Spiel erst zu einem späteren Zeitpunkt nach der persönlichen Übergabe gespielt wird.

Insgesamt haben 41 Ergo Guides (31 weibliche und 10 männliche) die Moderationsausbildung zur/zum „ModeratorIn für arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken“ absolviert. In der Zeit von Oktober 2010 bis Februar 2011 haben 9 qualifizierte ModeratorInnen das Erlernte anwenden können, indem sie selbst moderierte Workshops mit MitarbeiterInnen durchführten. Details dazu werden in der Ergebnisdarstellung der Interviews erläutert.

4.4 Interviews mit Ergo Guides mit/ohne Durchführung eines moderierten Prima-Klima-Workshops

Die Interviews wurden nach einem bestimmten Zeitraum durchgeführt und anschließend transkribiert bzw. quantifiziert.

4.4.1 Befragungszeitraum

Der Befragungszeitraum erstreckte sich von Anfang März bis Mitte April 2011.

4.4.2 Stichprobe

Insgesamt haben 41 Ergo Guides an den Prima Klima-Moderationsworkshops teilgenommen. 9 Personen (11% der ausgebildeten ModeratorInnen) haben das Spiel bereits im KollegInnenkreis eingesetzt (=Gruppe der Anwender) und wurden mittels „*Interviewleitfaden für AnwenderInnen*“ dazu befragt. Alle 9 Interviews wurden in einem 2-er Gespräch in der jeweiligen Betriebsstätte der Ergo Guides durchgeführt. Die Dauer einer Befragung erstreckte sich von 60 bis 90 Minuten.

32 qualifizierte ModeratorInnen haben das Spiel bis zum Erhebungszeitpunkt noch nicht anwenden können (=Gruppe der Nicht-Anwender). Davon wurden 9 Personen mittels speziellen „*Interviewleitfadens für Nicht-AnwenderInnen*“ befragt. Diese 9 Interviews mit Nicht-Anwender/innen (Nicht-Spieler/innen) erfolgten zum Teil in einem persönlichen Gespräch, zum Teil telefonisch. Der Zeitrahmen lag zwischen 20 und 30 Minuten. Insgesamt wurden 18 Interviews geführt und ausgewertet.

4.4.3 Transkription und Quantifizierung

Alle Interviews wurden transkribiert und dokumentiert (siehe Anhang). Die qualitativen Aussagen wurden auch noch nach Häufigkeiten quantifiziert.

5. Ergebnisse der Evaluierungsstudie

Nachfolgend werden die Ergebnisse aus den Interviews anhand der eingangs beschriebenen Evaluierungsfragen dargestellt und aufgearbeitet. Zur Strukturierung und zur Trennung wird folgendes Vorgehen gewählt:

1. Zusammenfassende Darstellung der Interviewergebnisse quantitativ und qualitativ und zusammenfassende Interpretation aller erhobenen Daten.
2. Ergänzung der Ergebnisse durch einige Datenauszügen von E. Schlegel, E. Wiesmüller³³. Es sind hier jeweils selektiv Auswertungen von folgenden Gruppen zu sehen: Auswertungen für die 9 ModeratorInnen, die das Lernspiel angewendet haben (M (A), 19 ModeratorInnen, die es nicht angewendet haben, M (N-A) sowie die Gesamtgruppe M ges. Bei einigen Auswertungen gibt es vergleichsweise auch Aussagen von SpielerInnen (Sp).

5.1 Ergebnisse aus Interviews mit ModeratorInnen, die das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ eingesetzt haben

Hier sind alle Aussagen jener 9 ModeratorInnen (N=9) zusammengefasst, die das Lernspiel „Prima-Klima GmbH“ innerhalb des Evaluationszeitrahmens einsetzen konnten und in der Folge dazu befragt wurden.

³³ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011

5.1.1 Organisation der Spiele (Kontextfaktoren der Prima-Klima-Workshops für MitarbeiterInnen)

Mittels dieser Fragen sollte eruiert werden, wie viele Spielrunden mit welchen TeilnehmerInnen wo und wann stattgefunden haben.

Auswertungsergebnisse zur Frage 1: Wie viele Spielrunden haben Sie als ModeratorIn durchgeführt?

Von den insgesamt 41 Ergo Guides, die im Rahmen eines Moderationstrainings mit dem Lernspiel „Prima-Klima GmbH Spieles“ gearbeitet haben, konnten 9 Personen (6 weibliche, 3 männliche ModeratorInnen) eigenständige Spielrunden mit anschließenden Workshops durchführen (wenn in der Folge von „Spiel“ gesprochen wird, handelt es sich in allen Fällen um eine Spielrunde inklusive Workshop).

Diese Spielrunden bestanden aus 5 bis 10 TeilnehmerInnen. In 5 Fällen setzte sich die Spielgruppe ausschließlich aus Angestellten zusammen. In 4 Fällen gab es eine Durchmischung von Angestellten und ArbeiterInnen. Eine Runde bestand bis auf die weibliche Moderatorin aus nur männlichen Arbeitern. Von den 9 Moderatoren befanden sich 3 in einer Führungsposition.

Auswertungsergebnisse zur Frage 2: Wo fand das Spiel statt?

Alle Spiele fanden ausschließlich innerhalb der eigenen Abteilungen statt.

In 7 Fällen wurde für die Durchführung der Spielrunden ein Besprechungszimmer organisiert, 1 Runde fand in einer Bibliothek statt. Nur 2 ModeratorInnen wählten das Büro als Spieldaort aus.

Auswertungsergebnisse zur Frage 3: Durch wen kam die Spielrunde zustande und warum?

In allen 9 Fällen war die Initiierung einer Spielrunde auf die Eigeninitiative der Ergo Guides zurückzuführen. In 7 Fällen nahmen die MitarbeiterInnen freiwillig am Spiel und Workshop teil, in 3 Fällen gab es eine Verpflichtung daran teilzunehmen.

- 2x wurde das moderierte Spiel als spezielle Form einer Sicherheitsunterweisung eingesetzt
- 1x wurde eine verpflichtende „Trainingsschicht“ dafür herangezogen.

Auswertungsergebnisse zur Frage 4: **Wie hat sich die Spielrunde zusammengesetzt?**

Es haben insgesamt 10 Spielrunden stattgefunden, wobei 8 ModeratorInnen je eine Spielrunde, 1 Moderatorin insgesamt 2 Spielrunden durchgeführt hat. Die Spielrunden setzten sich wie folgt zusammen: ModeratorIn und jeweils 5 bis 10 SpielerInnen. In 3 Fällen war die/der ModeratorIn gleichzeitig Führungskraft (Manager, Supervisor, Labor- oder Gruppenleiter). Einige Führungskräfte haben selbst als SpielerInnen an den Spielrunden teilgenommen.

Auswertungsergebnisse zur Frage 5: **Hat die Führungskraft vor/nach dem Spiel eine spezifische Rolle gespielt und wenn ja, welche?**

Tab. 5: Übersicht über die Rolle der Führungskraft (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Die Führungskraft hat...	
...die Umsetzung des Spieles innerhalb der eigenen Abteilung befürwortet und unterstützt.	6
...vorgehabt, selbst an einer Spielrunde teilzunehmen.	4
...das Spiel bereits gekannt und bereits geplant es in allen Abteilungen einzusetzen.	1
...persönlich zur Spielrunde eingeladen.	1
... nach dem Spiel nachgefragt wie es abgelaufen ist.	1
... das Spiel erlaubt.	1
...von dem Spiel nichts gewusst und die Umsetzung des Spieles innerhalb der eigenen Abteilung nicht aktiv unterstützt/gefördert.	2

Auf die Frage, ob die Führungskraft vor oder nach dem Spiel eine spezifische Rolle gespielt hat, kamen von den 9 SpielleiterInnen 6x die Aussagen, dass dies der Fall war und ihre Führungskraft den Einsatz des Lernspieles „Prima-Klima GmbH“ innerhalb der eigenen Abteilung befürwortet und unterstützt hat. Noch weitere 8 Aussagen der ModeratorInnen zeigen die unterstützende Rolle der Führungskraft. Nur zwei Aussagen weisen darauf hin, dass die Führungskraft nicht aktiv unterstützt hat.

Zusammenfassung und Interpretation des Ergebnisses von Frage 4 und 5:

Die Spielrunden setzten sich aus der/dem ModeratorIn und 5 bis 10 TeilnehmerInnen zusammen. Von den 9 ModeratorInnen hatten 3 eine Führungsposition inne. Insgesamt 14 Aussagen zeigen, dass die Führungskräfte den Einsatz des Lernspieles „Prima-Klima GmbH“ befürwortet und unterstützt haben. Nur 2 Aussagen weisen auf das Gegenteil hin.

5.1.2 Moderationsrolle (Selbst- und Fremdbild der Moderationsrolle, Moderationstraining, Moderationsleitfaden)

Hier ging es darum, Erwartungen zum Spielverlauf bzw. den Spielverlauf selbst zu reflektieren, sich selbst als ModeratorIn einzuschätzen bzw. eine Einschätzung der SpielerInnen zur ModeratorInnenrolle vorzunehmen.

Auswertungsergebnisse zur Frage 1: Welche Erwartungen hatten Sie vor der ersten Spielrunde?

Die folgenden Tabellen geben eine Übersicht über positive und negative Erwartungen, die die ModeratorInnen vor der ersten Spielrunde hatten:

Tab. 6: Übersicht über alle positiven und negative Erwartungen der ModeratorInnen vor der ersten Spielrunde (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Als ModeratorIn hatte ich vor der ersten Spielrunde die positive Erwartung,...	
...auf lustige Art und Weise, in entspannter und angenehmer Atmosphäre (trockene) Themen zu vermitteln, KollegInnen aktiv mit einzubeziehen und sie aus der Reserve zu locken.	7
...spielerisch Lernen zu vermitteln, auf eine andere Art eine Schulung durchzuführen, eine andere Methode anzuwenden um KollegInnen trockene Inhalte (z.B. zum Thema Ergonomie) bewusst zu machen.	4
...die Zusammengehörigkeit im Team durch gemeinsames spielen, arbeiten und Lösungen finden im Sinne eines Teambuildingeffektes positiv zu fördern.	4
...dass eigene Arbeitsplatzbelastungen bzw. unergonomische Handlungen von den TeilnehmerInnen spielerisch erkannt und durch Beispiele aus der eigenen Praxis angesprochen werden.	5
...dass Problemfelder die von den KollegInnen direkt angesprochen werden durch eigene Lösungsvorschläge aufgearbeitet werden können.	4
...TeilnehmerInnen durch diese Art der Beschäftigung eine spezielle Wertschätzung erfahren („wir werden ernst genommen“, „mein Vorschlag zählt“).	7
Als ModeratorIn hatte ich die negative Erwartungen, dass...	
...das Spieles negativ aufgenommen werden könnte (als lächerlich befunden, keine Zeit für Spiele,...).	2
...sich die TeilnehmerInnen nicht auf das Spiel einlassen könnten.	2
...ich der ModeratorInnenrolle nicht gewachsen sein könnte.	1
...MitarbeiterInnen schon von vielen Seminaren, Workshops übersättigt sein könnten.	1

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die meisten ModeratorInnen mit durchaus positiven Erwartungen in Bezug auf Stimmung, Akzeptanz der TeilnehmerInnen, die Effekte des Spielangebotes, ihre Moderationsrolle in die Spielrunden gegangen sind. Es liegen insgesamt 31 positive Aussagen von den 9 ModeratorInnen vor. Von den 9 befragten ModeratorInnen wurde 7x zum Ausdruck gebracht, dass es auf lustige Weise gelingt trockene Themen an KollegInnen zu vermitteln, weitere 7 Aussagen formulierten, dass die Teilnehmer/innen so eine spezifische Wertschätzung erfahren, 5 betonten den ergonomischen Praxisbezug der für die TeilnehmerInnen so möglich wurde. Jeweils 4 Aussagen betrafen die spielerische Vermittlung von Schulungsinhalten, einen positiven Teambuildingeffekt bzw. das aktive Einbringen von eigenen Lösungsvorschlägen durch die SpielerInnen selbst.

6 formulierte negative Erwartungen entstanden vorwiegend aus der Befürchtung von Widerständen:

Widerstand wegen Zwangsmaßnahme: Eine Moderatorin, deren Spielrunde aus TeilnehmerInnen bestand, die von der Führungskraft verpflichtend zum Training eingeladen wurden hatte die Befürchtung, dass ihren „vor lauter Arbeit ohnehin schon rotierenden“ KollegInnen eher nicht nach Spielen zumute ist bzw. dass sie sich auf das Spiel „gar nicht einlassen werden können“ (Termin musste wegen des hohen Arbeitsanfalls sogar 2x verschoben werden) Hier gab es eigentlich seitens des Ergo Guides überhaupt keine positiven Erwartungen.

Widerstand wegen Desinteresse der Zielgruppe: In einem zweiten Fall hatte die Moderatorin gewisse Ängste, dass das Spiel vielleicht negativ aufgenommen und für lächerlich befunden werden könnte, speziell auch deshalb weil viele KollegInnen durch diverse Fortbildungen schon übersättigt sind. Zum anderen gab es aber dennoch die Hoffnung, mit diesem Spiel Spaß und auch Entspannung ins Team zu bringen, sodass auf diesem Weg Belastungen angesprochen und auch behandelt werden können.

Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse von Frage 1:

Insgesamt haben die 31 positiven Erwartungen (Spaß, Entspannung, spielerisch Lernen, Teambuilding, Akzeptanz der TeilnehmerInnen, Lösungsvorschläge direkt von Mitarbeiter/innen) gegenüber den 6 negativen Erwartungen (Widerstände wegen Zwang, seitens der KollegInnen, Fortbildungssättigung) um das 5fache überwogen.

Auswertungsergebnisse zur Frage 2: **Wie haben Sie den Spielverlauf erlebt?**

Positive und negative Beobachtungen werden hier getrennt aufgezeigt:

Tab. 7: Zusammenstellung aller **positiven** Wahrnehmungen der ModeratorInnen im Rahmen des Spieles (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Als ModeratorIn konnte ich positiv wahrnehmen, dass...	
...ein Bezug zur eigenen Arbeitswelt hergestellt werden konnte (Spiel wurde ernst genommen, eigene Arbeitsplatzsituationen angesprochen und diskutiert).	7
...beim Spielen ein sehr positives Klima entstand: lustige, gelöste, entspannte, gemütliche Stimmung → hoher Spaßfaktor.	6
...es zu einer aktiven Beteiligung der TeilnehmerInnen kam (rege, oft lautstarke Diskussionen entstanden) → Ernsthaftigkeit.	5
...Lösungsvorschläge erarbeitet wurden.	3

Die 21 positiven Aussagen der 9 ModeratorInnen zeigen, dass auch bei dieser Fragestellung die positive Wahrnehmungen überwogen: v.a. die Herstellung eines realen Arbeitsplatzbezuges, das Entstehen ernsthafter Diskussionen trotz hohem Spaßfaktor und die aktive Einbindung der TeilnehmerInnen wurden genannt.

Tab. 8: Zusammenstellung aller **negativen** Wahrnehmungen der ModeratorInnen im Rahmen des Spieles (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Als ModeratorIn konnte ich negativ wahrnehmen, dass...	
...das Spiel nicht wirklich ernst genommen wurde (TeilnehmerInnen haben sich über das Spiel bzw. die „Welt der Götter“ als Spielmotiv lustig gemacht).	2
...sich die TeilnehmerInnen nicht wirklich auf das Spiel einlassen konnten.	2
...nur sehr mühsam und unter großem ModeratorInnenaufwand ein Spielverlauf entstand.	2
...die TeilnehmerInnen während des gesamten Spieles sehr angespannt waren „ Spiel über sich ergehen lassen“ mit schleppender aktiver Beteiligung und kaum Diskussionen.	2

Es wurden insgesamt 8 kritische Aussagen formuliert. In 2 Spielrunden gab es zwar zu Beginn eher negative Wahrnehmungen (angespannte, skeptische Haltung seitens der KollegInnen) diese haben sich aber im Laufe des Spieles unter Einsatz der Moderatorin/des Moderators zum Positiven gewandt. Die SpielerInnen konnten sich schließlich entspannen, auf das Spiel einlassen und fanden den Realitätsbezug zur eigenen Arbeitswelt.

Nur zwei Aussagen weisen auf einen generell negativen Eindruck hin. In einem Fall handelte es sich um eine Managerin, die ihre MitarbeiterInnen im Rahmen einer Sicherheitsunterweisung verpflichtend eingeladen hat. Zum anderen handelte es sich ebenfalls um eine verpflichtende Veranstaltung, die von der Gruppenleiterin als Moderatorin im Arbeiterbereich (nur männliche Teilnehmer) durchgeführt wurde. In beiden Fällen hatten die Moderatorinnen durchaus positive Erwartungen vor dem Spiel.

Zusammenfassung und Interpretation von Frage 2:

Auch hier gab es insgesamt ca. dreimal mehr positive Wahrnehmungen (21 Aussagen) als negative (8 Aussagen)

Die ModeratorInnen konnten Spaß am Spiel, Bezugsherstellung zur eigenen Arbeitswelt, aktive Diskussionen und Mitarbeit mit Lösungsvorschlägen in ihren Spielrunden beobachten.

Widerstand und Ablehnung erlebten die ModeratorInnen nur dort, wo Zwang zur Teilnahme vorherrschte. Die SpielleiterInnen hatten auch dann mit Widerstand zu kämpfen, wenn zu Beginn der Veranstaltung Skepsis und Vorbehalte gegen das Spiel seitens der KollegInnen vorhanden war.

Auswertungsergebnisse zur Frage 3: Schätzen Sie bitte ein, wie Sie sich selbst als ModeratorIn gesehen haben?

Tab. 9: Selbstbild der Moderationsrolle (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
In meiner Funktion als ModeratorIn habe ich mich gesehen als...	
...SpielerklärerIn: habe die Spielrunde eröffnet, über das Spiel informiert und die Spielregeln erklärt.	7
...SpielleiterIn: habe während des Spieles den TeilnehmerInnen geholfen einen Bezug zur realen Arbeitsplatzsituation herzustellen.	7
...SpielbegleiterIn: habe die TeilnehmerInnen während des Spieles unterstützt und begleitet.	6
...MotivatorIn: habe versucht die SpielerInnen zu aktivieren, animieren, motivieren und die Arbeit im Team zu fördern.	6
...ExpertIn: die TeilnehmerInnen bei Lösungsvorschlägen unterstützen	4
...Spielleiterin, die sich in ihrer Rolle unwohl gefühlt hat.	1

Von den insgesamt 31 Aussagen der ModeratorInnen waren 30 durchaus positiv: laut 7 Aussagen war der/die ModeratorIn notwendig für den Spielbeginn (Spielregeln, Eröffnung), 7 ModeratorInnen befanden, dass sie den SpielerInnen geholfen haben, einen Bezug zur eigenen Arbeitswelt herzustellen, je 6 Aussagen nahmen Stellung zur unterstützenden und begleitenden Funktion der Moderatorin/des Moderators bzw. zur aktivierenden/motivierenden Rolle während des Trainings.

Eine negative Aussage beschrieb ein „Unwohlsein“ in der ModeratoreInnenrolle und den Einsatz als „verschwendete Zeit“.

Datenauszüge von E. Schlegel, E. Wiesmüller³⁴ zeigen, dass Ergo Guides, die das Spiel in der Praxis moderierten, damit ganz neue Möglichkeiten kennengelernt haben, um Wissen weiterzugeben. Dadurch kann der Zugang zu bestimmten arbeitsplatzbezogenen Themen erleichtert und aktive Mitarbeit der KollegInnen gefördert werden.

Tab. 10: Effekte auf die ModeratorInnen durch das Lernspiel Prima-Klima GmbH Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). Angabe in Mittelwerten³⁵.

Durch das Spiel Prima Klima GmbH haben Sie...	M (A) N=9	M (N-A) N=19	M ges N=28
Neue Möglichkeiten zur Wissensvermittlung gewonnen.	4,22	4,16	4,18
Möglichkeiten kennengelernt, die Ihre Informationsarbeit unterstützen können.	4,22	4,32	4,29
Ihre Moderationsfähigkeiten erweitern können.	4,22	4,00	4,07
Eine Methode kennengelernt, die Ihnen hilft, einen guten Zugang zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ bei den MitarbeiterInnen zu finden.	4,44	4,00	4,14

³⁴ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011

³⁵ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011, S.12

Auswertungsergebnisse zur Frage 4: Schätzen Sie bitte ein, wie Sie von den SpielerInnen in Ihrer Rolle als ModeratorIn wahrgenommen wurden?

Tab. 11: Fremdbild der Moderationsrolle (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Ich schätze, als ModeratorIn wurde ich von den SpielerInnen als Person gesehen, die...	
...das Spiel leitet/ begleitet; die Spielrunden unterstützt und führt.	4
...von den TeilnehmerInnen voll akzeptiert/ ernst genommen wurde.	3
...in den Spielrunden als ExpertIn fungierte.	3
...die SpielerInnen zur aktiven Teilnahme (z.B. Diskussionen) animiert.	3
...die ihre Führungskraft ist (weniger die Moderatorin).	1

Von den insgesamt 14 Aussagen vermittelten 4 Aussagen, dass die Moderatorinnen als „SpielführerIn/-begleiterin“ gesehen wurden. 3x kam die Aussage, dass sie sich ernstgenommen und akzeptiert fühlten, 3x als Experte in der Runde wahrgenommen und weitere 3x als aktive Treiber gesehen wurden.

Ergänzend können hier auch Ergebnissen der Datenauszüge von E. Schlegel, E. Wiesmüller³⁶ erwähnt werden, die aufzeigen, dass die Moderation der Spielrunden von den SpielerInnen tatsächlich sehr positiv beurteilt wurde. Die/der ModeratorIn wird als freundlich und kompetent gesehen, sie/er war laut Angaben der SpielerInnen gut organisiert und hat den Spielablauf gut geleitet.

³⁶ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011

Tab. 12: Bewertung der Moderation. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). Angabe in Mittelwerten³⁷.

Die Moderatorin/der Moderator ...	Sp N=56
...hat den Spielablauf gut geleitet.	4,33
...war gut organisiert.	4,33
...war freundlich.	4,50
...war kompetent.	4,39

Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse der Fragen 3 und 4:

30 positive Aussagen der ModeratorInnen hinsichtlich ihrer Selbsteinschätzung lassen erkennen, dass die im Moderationstraining erlernten Instrumente in der Spielpraxis gut angewandt werden konnten. Sie haben eine Methode kennengelernt, die die Ihnen hilft, einen guten Zugang zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ bei den MitarbeiterInnen zu finden. Sie wurden in Ihrer ModeratorInnenrolle wahr- und ernstgenommen. Durch die neuen Möglichkeiten der Wissensvermittlung konnten sie die SpielerInnen zu arbeitsplatzbezogenen Themen hinführen und Diskussionen zum arbeitsplatzspezifischen Themen anregen, leiten sowie Lösungsvorschläge sammeln.

³⁷ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011, S.13

Auswertungsergebnisse zur Frage 5: Welchen Einfluss hatte das Training zur Moderationspraxis auf die Anwendung des Spiels?

Tab. 13: Auflistung der Trainingsbewertung durch die ModeratorInnen (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Als ModeratorIn sehe ich rückblickend das Training zur Moderationspraxis als...	
...erforderlich, um über Sinn und Zweck des Spieles, Einsatzmöglichkeiten und Hintergründe informiert zu werden →Vermittlung von theoretischem Hintergrundwissen.	9
...sehr gut, sehr wichtig, von Nutzen, unbedingt erforderlich, notwendig etc.	8
...erforderlich, um das Spiel selbst auszuprobieren, mit den Spielmaterialien vertraut zu werden, Spielinhalte kennenzulernen und den Ablauf selbst zu erleben.	7
...hilfreich, um mit Moderation an sich und Moderationstechniken vertraut zu werden .	7

Alle 31 Aussagen beschrieben ausschließlich positive Effekte des Trainings auf die Anwendung des Spiels. 9x wurde zum Ausdruck gebracht, dass die Teilnahme an einem Moderationstraining für die Durchführung von Spielrunden erforderlich ist, um Grundsätzliches über das Spiel zu erfahren. 8 Aussagen betonen die Notwendigkeit und Wichtigkeit des Trainings. 7x wurde erwähnt, dass das eigene Spielen und somit das Kennenlernen von Spielmaterialien und Spielinhalten wesentlich ist. Weitere 7 Aussagen bezogen sich auf die Bedeutung der Moderationstechniken, die im Moderationstraining vermittelt wurden.

Auswertungsergebnisse zur Frage 6: Welchen Einfluss hatte der Moderationsleitfaden auf die Anwendung des Spiels?

Tab. 14: Auflistung der Bewertung des Moderationsleitfadens durch die ModeratorInnen (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Der Moderationsleitfaden wurde von den ModeratorInnen...	
...ausgedruckt und zum Spiel mitgenommen	9
...als einfach aufgebaut, klar strukturiert und das Wesentliche enthaltend befunden	6
...als „Schummelzettel“, „Gedächtnisstütze“ bzw. als Erinnerung nach längeren Spielpausen bezeichnet	4

Betreffend die Bewertung des Moderationsleitfadens gab es ebenso nur 19 positive Aussagen. 9x wurde ausgesagt, dass der Moderationsleitfaden in ausgedruckter Form zu den Spielrunden mitgenommen wurde. In 6 Fällen wurde er für seinen einfachen und strukturierten Aufbau positiv bewertet.

Die Interviewaussagen zu Moderationstrainings und Moderationsleitfaden werden bestätigt durch die Erhebungen in den Datenauszügen von E. Schlegel, E. Wiesmüller³⁸.

³⁸ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011, S.10, S.8

Tab. 15: Bewertung des Moderationstrainings.

Die 7-stufige Skala reicht von -3 über 0 bis + 3. Die Werte wurden zur leichteren Berechnung neu definiert, wobei die Werte 1 bis 3 negativ und 5 bis 7 positiv sind und 4 die neutrale Mitte darstellt. Angegeben werden hier die Mittelwerte pro Item und Gruppe³⁹.

Das Moderationstraining ist ...	M (A) N=8	M (N-A) N=19	M ges N=27
Nicht sinnvoll - sinnvoll	7,00	6,32	6,52
Nicht nützlich - nützlich	7,00	6,21	6,44
Nicht motivierend - motivierend	6,63	6,21	6,33
Nicht informativ – informativ	6,75	6,53	6,59
Nicht verständlich - verständlich	6,75	6,63	6,67
Nicht praktikabel - praktikabel	6,63	6,16	6,30
Nicht ansprechend - ansprechend	6,63	6,00	6,19
Nicht passend im Umfang - passender Umfang	6,88	6,00	6,26

Die Tabelle zeigt, dass die befragten Personen das Moderationstraining insgesamt sehr nützlich, motivierend, informativ, verständlich, praktikabel, ansprechend und passend im Umfang sehen.

Tab. 16: Bewertung des Moderationsleitfadens

Bewertung des Moderationsleitfadens. Die 7stufige Skala reicht von -3 über 0 bis + 3. Die Werte wurden zur leichteren Berechnung neu definiert, wobei die Werte 1 bis 3 negativ und 5 bis 7 positiv sind und 4 die neutrale Mitte darstellt. Angegeben werden hier die Mittelwerte pro Item und Gruppe⁴⁰.

³⁹ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011, S.10

⁴⁰ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011, S.8

Der Moderationsleitfaden ist ...	M (A) N=9	M (N-A) N=7	M ges N=16
Nicht sinnvoll - sinnvoll	6,11	5,43	5,81
Nicht nützlich - nützlich	6,33	5,29	5,88
Nicht motivierend - motivierend	5,56	5,14	5,38
Nicht informativ – informativ	6,44	5,86	6,19
Nicht verständlich - verständlich	6,44	5,71	6,13
Nicht praktikabel - praktikabel	6,11	4,86	5,56
Nicht ansprechend - ansprechend	6,11	5,29	5,75
Nicht passend im Umfang - passender Umfang	6,00	5,00	5,56

Aus den Werten in der Tabelle ist ersichtlich, dass der Moderationsleitfaden über alle Gruppen als sinnvoll, nützlich, motivierend, informativ, verständlich, praktikabel, ansprechend und passend im Umfang gesehen wird.

Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse der Fragen 5 und 6:

Alle ModeratorInnen waren sich in ihren Aussagen einig (31 positive Aussagen), dass das Moderationstraining für die SpielleiterInnen Voraussetzung und unbedingt erforderlich ist. Ziele und Inhalte des Spieles sowie ein gesteuerter (moderierter) Ablauf werden hier vermittelt und gleichzeitig trainiert. Auch das „Selbstspielen“ und somit aktiv mit dem Spiel vertraut gemacht zu werden wird als wichtig befunden.

Der Moderationsleitfaden wurde von allen SpielleiterInnen als Unterlage zum Spiel mitgenommen. Durch den klaren Aufbau und die einfache Struktur wurde er äußerst positiv beurteilt (19x) und von den Ergo Guides als Hilfsmittel auch aktiv eingesetzt.

5.1.3 Reaktionen der SpielerInnen

Mittels zweier Interviewfragen sollten die Reaktionen seitens der TeilnehmerInnen auf den Einsatz des Lernspieles beurteilt werden.

Auswertungsergebnisse zur Frage 1: Welche Reaktionen kamen von den Spieler/innen während des Spiels?

Tab. 17: Aussagen der ModeratorInnen hinsichtlich SpielerInnenreaktionen während des Spieles (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Die ModeratorInnen wurden mit folgenden Reaktionen zum Spiel konfrontiert...	
...Spiel ist Auslöser, um einen Bezug zur realen Arbeitswelt, zum eigenen Arbeitsplatz herzustellen bzw. über das Thema Ergonomie zu diskutieren.	7
...Spiel ist lustig, entspannend, amüsant „zum Luftrauslassen in dieser stressigen Zeit“.	6
...Spiel ist förderlich um als Team zusammenzukommen und gemeinsam und in Ruhe über bestimmte Themen zu diskutieren → Teambuildingeffekt.	3
...Spiel ist interessant, positive Einstellung zum Spiel.	3
...Spiel ist kindisch (Skepsis, v.a. zu Beginn).	3
...Spiel ist uninteressant, nicht spannend, hat nichts mit der eigenen Arbeitswelt zu tun.	3

Insgesamt liegen 25 positive Aussagen betreffende die Reaktionen, der SpielerInnen vor. Davon sind 19 im positiven Sinn, 6 im negativen Sinn zu deuten.

7x wurde positiv geäußert, dass man mithilfe dieses Lernspieles einen Bezug zur realen Arbeitswelt herstellen kann. 6 Aussagen bezogen sich auf den positiven Entspannungs- und Spaßfaktor während der Spielrunden.

Von den 6 negativen Aussagen, beschrieben 3 eine bereits vor dem Spiel vorherrschende Skepsis, 3x kamen Aussagen, das Spiel sei uninteressant und hätte nichts mit der Realität (eigenen Arbeitswelt) zu tun. Auch hier zeigt sich wieder deutlich, dass in Fällen wo das Spiel verpflichtend durchgeführt bzw. von der Führungskraft moderiert wurde, eher negative Reaktionen seitens der SpielerInnen kamen.

Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse von Frage 1:

Generell kamen von den SpielerInnen 19 positive Reaktionen zum Spiel und zur spielerischen Aufarbeitung eigener arbeitsplatzbezogener Belastungen. Die SpielerInnen genossen es Diskussionen gemeinsam als Team zu führen und auch die entsprechenden Zeitressourcen dafür zur Verfügung gestellt zu bekommen.

Verpflichtende Teilnahme bzw. Moderation durch die Führungskraft selbst kann allerdings ein Hemmschuh für eine positive Partizipation sein.

Auswertungsergebnisse zur Frage 2: Hatte das Spiel in den Wochen nach der Spielrunde sichtbare Auswirkungen auf die SpielerInnen?

Tab. 18: Überblick über die Auswirkungen des Spieles in den Wochen nach dem Spiel (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Die ModeratorInnen konnten feststellen, dass in den Wochen nach dem Spiel ...	
...nochmals über das Training gesprochen wurde.	3
...Lösungsansätze aus dem Spiel diskutiert, Umsetzungspläne zur Reduktion evaluierter Belastungen erstellt bzw. gleich Maßnahmen zur Belastungsreduktion durchgeführt wurden.	3
...über eine Wiederholung der Spielrunden diskutiert wurde.	2

8 Aussagen gibt es zum Thema Auswirkungen des Spieles. In 2 Fällen wurde im Laufe der Wochen nochmals über das Training gesprochen, weitere 3 Aussagen beschrieben eine Diskussion von Lösungsansätze bzw. Durchführung von Maßnahmen nachdem Spiel. Die Wiederholung einer Spielrunde wurde in 2 Fällen besprochen.

Zusammenfassung und Interpretation des Ergebnisses von Frage 2:

Die Auswirkungen auf die SpielerInnen hielten sich in Grenzen, dennoch gab es die eine oder andere Aktivität (über Training, ev. wiederholten Einsatz des Spieles gesprochen, Lösungen hinsichtlich Belastungsreduktion diskutiert). Möglicherweise war auch die Zeit zwischen den Spielrunden und der Befragung für die Umsetzung von Maßnahmen und dadurch spürbare Auswirkungen für die SpielerInnen zu knapp bemessen.

**5.1.4 Resümee zu den Erfahrungen aus den Prima Klima-Workshops
(Vorteile und Nachteile des Lernspiels im Vergleich zu anderen Methoden)**

Die Fragen in diesem Abschnitt beziehen sich vor allem auf die Vor- und Nachteile dieses Lernspiels, auf die Zielgruppen und Einsetzbarkeit des Spieles wie es von den SpielleiterInnen gesehen wird.

Vor Beantwortung der Fragen soll hier kurz auf die Ergebnisse der Datenauszüge von E. Schlegel, E. Wiesmüller⁴¹ eingegangen werden, die sich mit den bevorzugten Methoden der Wissensvermittlung bei 56 befragten Personen beschäftigt haben. Dazu wurden verschiedene Informations- und Erfahrungsquellen zur Auswahl angeboten (Die befragten Personen konnten auch mehrere dieser angebotenen Antworten auswählen).

Tab. 19: Bevorzugte Methoden der Wissensvermittlung.

Angegeben werden diese Daten in Häufigkeiten und Prozentwerten⁴².

	M (A) N=9	M (N-A) N=32	M ges N=41	Sp N=56
Schriftliche Unterlagen	8 (88,9%)	20 (62,5%)	28 (68,3 %)	30 (53,6%)
Gespräche mit anderen	7 (77,8%)	25 (78,1%)	32 (78,0%)	34 (60,7%)
Diverse Medien (Radio, TV, Internet, ...)	2 (22,2%)	9 (28,1%)	11 (26,8%)	21 (37,5%)
Einzelgespräch	3 (33,3%)	14 (43,8%)	17 (41,5%)	7 (12,5%)
Vorträge	3 (33,3%)	12 (37,5%)	15 (36,6%)	26 (46,4%)
Workshops, Trainings, Seminare	8 (88,9%)	24 (75,0%)	32 (78,0%)	30 (53,6%)
Lernspiele	2 (22,2%)	6 (18,8%)	8 (19,5%)	13 (23,2%)
Andere	-	1 (3,1%)	1 (2,4%)	1 (1,8%)

Die Tabelle zeigt, dass die befragten Personen insgesamt Gespräche mit anderen sowie Veranstaltungen wie Workshops, Trainings, Seminare und schriftliche

⁴¹ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011

⁴² Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011, S.6-7

Unterlagen am ehesten als Methode zur Wissensvermittlung bevorzugen. Die MultiplikatorInnen bevorzugen im Vergleich zu den SpielerInnen eher das Einzelgespräch und auch eher Workshops, Trainings und Seminare.

Auswertungsergebnisse zur Frage 1 - VORTEILE:

Welche Vorteile hat das Spiel im Vergleich zu anderen Methoden der Information (z.B. Schulung) über Arbeit und Gesundheit?

Tab. 20: Angaben der ModeratorInnen zu den Vorteilen dieses Lernspieles (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Die ModeratorInnen fanden, dass die Vorteile dieses Lernspieles darin liegen, dass...	
...auf spielerische Art Wissen (z.B. über Ergonomie) vermittelt werden kann und durch spielerisches Lernen auf Belastungen am eigenen Arbeitsplatz hingewiesen wird.	9
...eine sehr angenehme Stimmung während des Spieles vorherrschte: locker, aufgelockert, entspannt und lustig (hoher Spaßfaktor).	7
...TeilnehmerInnen aktiv mit einbezogen werden.	5
...von den TeilnehmerInnen Lösungsvorschläge kommen bzw. Lösungen gemeinsam erarbeitet werden.	4
...das Spiel gemeinschaftsfördernd ist.	4
...ich in meiner Funktion als Ergo Guide anders wahrgenommen werde.	1

Auf die Frage nach den Vorteilen dieses Lernspieles zu anderen Methoden der Wissensvermittlung kamen 30 positive Formulierungen.

9 Aussagen hoben die spielerische Art des Wissenstransfers und das spielerische Hinführen zu den eigenen Arbeitsplatzbelastungen als Vorteil hervor. In 7 Fällen wurde die angenehme Stimmung und auch hier wieder der Spaßfaktor als positiv

gewertet. Weitere Vorteile wurden in der aktiven Miteinbeziehung der SpielerInnen und den gemeinsam erarbeiteten Lösungsvorschlägen gesehen.

Auswertungsergebnisse zur Frage 1 – NACHTEILE:

Welche Nachteile hat das Spiel im Vergleich zu anderen Methoden der Information (Schulung) über Arbeit und Gesundheit?

Tab. 21: Angaben der ModeratorInnen zu den Nachteilen dieses Lernspieles (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Die ModeratorInnen fanden, dass dieses Lernspiel den Nachteil hatte, dass...	
...Männer es für kindisch halten könnten (es belächeln).	2
...es lange dauert (Zeitfaktor).	2
...es nur bei gutem Betriebsklima und unterstützt von der Führungskraft positive Effekte erzielen würde.	1
...man ev. belächelt werden könnte wenn man es während der Arbeitszeit spielt.	1
...noch mehr spezifische Fragen zum Thema Sicherheit und Gesundheit darin enthalten sein sollten	1

7 Aussagen beziehen sich auf die Nachteile des Spieles. Die Befürchtung 2er ModeratorInnen war, das Spiel könnte für kindisch gehalten werden, 2 weitere Aussagen bezogen sich auf die doch hohen Zeitressourcen, die dafür aufgewendet werden müssen.

Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse von Frage 1:

Die 30 positiven Aussagen der ModeratorInnen untermauern den Hauptvorteil des Lernspieles, der in der spielerischen Vermittlung von Wissen im Gegensatz zu den bisherigen Methoden zu liegen scheint. Durch spielerisches Lernen wird auf Belastungen des eigenen Arbeitsplatzes hingewiesen. Auch die positive Stimmung, die im Laufe der Spielrunden entsteht und die Tatsache, sich gemeinsam Zeit zu nehmen, wird von vielen ModeratorInnen als sehr positiv beurteilt.

Nachteile und damit zusammenhängende Aussagen (7) bezogen sich auf das Spielthema (Götterwelt-kindisch) und auf die erforderlichen Zeitressourcen die für das Spiel zur Verfügung gestellt werden müssen.

Auswertungsergebnisse zur Frage 2: Geeignete Zielgruppen

Für welche Zielgruppe halten Sie das Spiel „Prima Klima GmbH“ für geeignet und warum?

Tab. 21: Aussagen der ModeratorInnen geeigneten Zielgruppen für den Einsatz des Spieles (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Als ModeratorIn halte ich das Spiel grundsätzlich...	
...geeignet für jeden	9
ev. besser geeignet für ...	
...den Bürobereiche,	1
...für Angestellte,	2
...für Führungskräfte.	1

Dazu gibt es insgesamt 13 Aussagen von ModeratorInnen, wobei in 9 Fällen zu Ausdruck gebracht wurde, dass dieses Spiel grundsätzlich für jeden geeignet sei.

Auswertungsergebnisse zur Frage 2: Nicht geeignete Zielgruppen

Für welche Zielgruppe halten Sie das Spiel „Prima Klima GmbH“ für weniger geeignet und warum?

Tab. 23: Aussagen der ModeratorInnen zu weniger bis nicht geeigneten Zielgruppen für den Einsatz des Spieles (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Als ModeratorIn halte ich das Spiel nicht geeignet für den ArbeiterInnenbereich weil ...	
...generell für den Arbeiterbereich.	2
...für ArbeiterInnen, weil diese eine Schulung einfach heruntergebetet haben wollen und eigentlich gar nicht aktiv teilnehmen wollen.	1
... ArbeiterInnen könnte diese Art des Trainings (Spiel) belächeln.	1

Von den insgesamt 4 Aussagen, wurde 2x der ArbeiterInnenbereich generell als weniger geeignet bezeichnet.

Zusammenfassung und Interpretation von Frage 2:

In diesem Punkt gibt es von den ModeratorInnen einheitliche Aussagen zugunsten des Spieles. Das Spiel „Prima-Klima GmbH“ scheint mit einigen Einschränkungen grundsätzlich für alle geeignet zu sein (9x).

Die Einschränkungen beziehen sich möglicherweise auf den ArbeiterInnenbereich. Hier könnte aufgrund negativer Spielerfahrungen vermutet werden, dass ArbeiterInnen mit dieser Art des aktiven Trainings nicht so gut umgehen können, wie etwa Angestellte. Einige ModeratorInnen gaben auch zu bedenken, dass die Spielinhalte für den Bürobereich möglicherweise besser zugeschnitten sind.

Auswertungsergebnisse zur Frage 3: Können Sie sich vorstellen, das Spiel in Zukunft vermehrt einzusetzen? Zu welchem Anlass, in welcher Weise und wie oft?

Tab. 24: Antworten zum Thema zukünftiger Einsatz des Spieles (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Als ModeratorIn kann ich mir vorstellen das Spiel in Zukunft vermehrt einzusetzen,...	
...ja	6
...ja aber.. ...nur für den Bürobereich.	1
...im Rahmen von Sicherheitsunterweisungen.	3
...im Rahmen von Re-Evaluierungen.	1
...im Rahmen von Sicherheits- und Gesundheitszirkelunterweisungen.	1
...in anderen Abteilungen.	4
...als Abwechslung und Auflockerung in Stresszeiten.	3

19 Aussagen liegen zu dieser Fragestellung von den ModeratorInnen vor. In 6 Fällen kam ein klares „ja“ für einen zukünftig weiteren Einsatz des Spieles. Alle weiteren Aussagen inkludierten Einschränkungen (z.B.: Anwendung in anderen Abteilungen (4x) etc.) bzw. spezielle Einsatzgebiete (jährlichen Sicherheitsunterweisung (3x), Sicherheits- und Gesundheitszirkel, Arbeitsplatzevaluierung). Interessant waren auch 3 Aussagen hinsichtlich einer möglichen Stressreduktion durch den Einsatz dieses Spieles (3x).

Auswertungsergebnisse zur Frage 4: Würden Sie das Spiel in modifizierter Weise einsetzen? Was würden Sie ändern?

Tab. 25: Antworten betreffend einer Modifizierung des Spieles (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Als ModeratorInnen sollte das Spiel...	
...nicht modifiziert werden, passt so wie es ist.	3
...modifiziert werden hinsichtlich:	
...Erweiterung und Einbeziehung des Themas Arbeitsunfälle, Beinaheunfälle, Sicherheitsunterweisung.	4
...andere Arbeitsplätze (z.B. Tierhaltung).	1
...des Designs.	1

3 von 9 Aussagen beziehen sich darauf, dass das Spiel nicht verändert werden sollte, während in 4 Aussagen zum Ausdruck gebracht wurde, dass eine Erweiterung des Spieles hinsichtlich der im Spiel behandelten Themen sinnvoll scheint.

Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse der Fragen 3 und 4:

Positiv kann festgestellt werden, dass sich 19 Aussagen darauf beziehen, dass sich die ModeratorInnen vorstellen können, das Spiel auch in Zukunft einzusetzen.

Hier gibt es auch die Vorstellungen dies abteilungsübergreifend zu tun. Das heißt der Ergo Guide der Abteilung A führt Spielrunden in der Abteilung B durch. Das Spiel selbst könnte nach Meinung der Interviewten durch eine Erweiterung der Themengebiete noch modifiziert und so in einem breiteren Rahmen für die betriebliche Gesundheits- und Sicherheitsprävention eingesetzt werden.

Auswertungsergebnisse zur Frage 5: Weiterempfehlung ja

Würden Sie das Spiel weiterempfehlen und wenn ja, warum?

Tab. 26: Zusammenfassende Gründe für eine Weiterempfehlung des Spieles (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Als ModeratorIn würde ich das Spiel ...	
...weiterempfehlen, weil...	9
...die TeilnehmerInnen auf spielerische Art und Weise aktiv ermutigt werden mitzumachen.	7
...es zu Diskussionen über die eigene Arbeitsplatzsituation anregt/ Lösungsvorschläge direkt von den TeilnehmerInnen kommen.	6
...es zu Stressabbau, Entspannung, Verbesserung des Arbeitsklimas führen kann.	3
...man sich als Team Zeit nimmt → Teambuildingeffekt.	2
...man damit als Ergo Guide von den KollegInnen besser wahrgenommen wird.	1

Alle 28 Aussagen der ModeratorInnen fallen hier einstimmig zugunsten einer Weiterempfehlung aus; in 7 Fällen wird das spielerische Einbeziehen der TeilnehmerInnen hervorgehoben, aber auch die Diskussionen über die eigene Arbeitsplatzsituation mit der aktiven Erarbeitung von Lösungsvorschlägen wird positiv bewertet (6x). Weitere Gründe für eine Weiterempfehlung mögen die Verbesserung von Arbeitsklima und ein gewisser Teambuildingeffekt sein. Eine Aussage bezieht sich auf die Beobachtung, als Ergo Guides von seinen KollegInnen in seiner Funktion als Spezialist und Experte für Ergonomie plötzlich auch besser wahr- bzw. ernst genommen zu werden.

Auswertungsergebnisse zur Frage 5: Weiterempfehlung nein

Würden Sie das Spiel nicht weiterempfehlen und wenn nein, warum nicht?

Alle 9 befragten ModeratorInnen würden das Spiel weiterempfehlen.

Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse von Frage 5:

Die Aussagen der ModeratorInnen (28) zeigen, dass alle SpielleiterInnen das Lernspiel weiterempfehlen würden. Die Mehrzahl der Ergo Guides sieht hier eindeutig positive Effekte in einem entspannten Zusammensein im Team, der Möglichkeit Stress abzubauen, der Aufarbeitung von Belastungen am eigenen Arbeitsplatz sowie der aktive Beschäftigung mit Lösungsfindungen.

Zu diesem Ergebnis passen auch gut die Auswertungen der Datenauszüge von E. Schlegel, E. Wiesmüller⁴³ zur Bewertung des Lernspieles.

Tab. 27: Persönliche Bewertung des Spiels „Prima Klima GmbH“ .

Die 7stufige Skala umfasst die Werte -3 -2 -1 0 1 2 3. Die Werte wurden zur leichteren Berechnung neu definiert, wobei die Werte 1 bis 3 negativ und 5 bis 7 positiv sind und 4 die neutrale Mitte darstellt. Angegeben werden hier die Mittelwerte pro Item und Gruppe⁴⁴.

Das Spiel „Prima Klima GmbH“ ist ...	M (A) N=9	M (N-A) N=19	M ges N=28	Sp N=55
Nicht sinnvoll - sinnvoll	6,56	5,58	5,89	5,29
Nicht nützlich - nützlich	6,67	5,68	6,00	5,24
Nicht motivierend - motivierend	6,22	5,53	5,75	5,04
Nicht hilfreich - hilfreich	6,33	5,68	5,89	5,13
Nicht informativ - informativ	6,67	5,95	6,18	5,42

⁴³ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011

⁴⁴ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011, S.16-17

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass die befragten Personen das Spiel insgesamt eher sinnvoll, nützlich, motivierend, hilfreich und informativ sehen. Die Bewertungen liegen hier durchschnittlich alle zwischen 5 und 7, was bedeutet, dass hier - bezogen auf die Mittelwerte - nur positive Bewertungen vorliegen.

Tab. 28: Gesamtbewertung des Spieles „Prima Klima GmbH“

Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu)⁴⁵.

	M (A) N=9	M (N-A) N=19	M ges N=28	Sp N=56
Die im Spiel behandelten Themen lassen sich gut auf die Arbeitswelt übertragen.	4,44	3,95	4,11	3,9
Mein Gesamteindruck vom Spiel.	4,56	3,89	4,11	3,63

Die Tabelle zeigt, dass die befragten Personen insgesamt in der Gesamtbewertung das Spiel eher positiv sehen.

5.2 Ergebnisse aus Interviews mit ModeratorInnen, die das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ NICHT einsetzen konnten

Von den insgesamt 41 zu ModeratorInnen ausgebildeten Ergo Guides konnten 32 das Spiel bis zur Befragung noch nicht anwenden. Davon wurden mit 9 Personen (N=9) Interviews geführt. Dabei handelt es sich durchwegs um weibliche ModeratorInnen.

5.2.1 Meinung zum Spiel „Prima-Klima GmbH“

Da die ModeratorInnen im Evaluierungszeitraum das Spiel nicht anwenden konnten, war ihre grundsätzliche Meinung zum Spiel von Interesse.

⁴⁵ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011, S.18

Auswertungsergebnisse der Frage: Was ist Ihre grundsätzliche Meinung zum Spiel „Prima-Klima GmbH“?

Tab. 29: Zusammenfassung der Aussagen über eine grundsätzliche Meinung der ModeratorInnen zum Spiel (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Ich als ModeratorIn finde, das Spiel, ...	
...als gute Idee, gefällt mir sehr gut, ist gut aufbereitet.	9
...ist witzig, lustig, unterhaltend → hoher Spaßfaktor.	5
...ist ein kreativer, anderer Ansatz um theoretisches Wissen zum Thema Gesundheitsförderung (z.B. Ergonomie) heranzugehen.	5
...vermittelt Wissen spielerisch.	4
...fördert die aktive Beteiligung der TeilnehmerInnen (regt Diskussionen an, fördert Kommunikation).	4
...sollte moderiert gespielt werden.	3

Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse:

Alle 30 Aussagen der ModeratorInnen fallen hinsichtlich ihrer grundsätzlichen Meinung zum Spiel positiv aus. Viele der Aussagen beziehen sich auf die positiven Aspekte des Spieles. Dazu zählen neben dem kreativen Ansatz (5x) das spielerischen Vermitteln von Wissen (4x) und der hohe Spaßfaktor (5x) den das Spielen mit sich bringt. TeilnehmerInnen können dadurch zu einer aktiven Mitarbeit bewegt und Diskussionen angeregt werden (4x). 3 Aussagen befürworten eine Moderation.

5.2.2 Hinderungsfaktoren

Unter der Annahme, dass es Gründe für die Nichtanwendung des Spieles gab, sollten diese „Hinderungsfaktoren“ abgefragt werden.

Auswertungsergebnisse der Frage: **Nennen Sie die Faktoren, die den Einsatz des Spieles verhindert haben.**

Tab. 30: Zusammenfassung der Aussagen über die Faktoren, die einen Spieleinsatz verhindert haben (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Als ModeratorIn konnte ich das Spiel bisher nicht anwenden, weil...	
...mir die nötige Zeit dazu fehlte.	9
...Desinteresse/Vorbehalte seitens der KollegInnen bestand.	2
...Vorbehalte seitens der Führungskraft bestanden.	1

Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse:

Aus den 12 Aussagen der ModeratorInnen geht hervor, dass vor allem die fehlenden Zeitressourcen einen wesentlichen Grund dafür dargestellt haben, das Spiel bisher noch nicht angewandt zu haben (9x).

In 2 Fällen wurde das Desinteresse seitens der KollegInnen, in einem Fall Vorbehalte seitens der Führungskraft als Faktoren genannt.

5.2.3 Förderliche Faktoren

Hier war es von Interesse zu erfahren, ob das Spiel unter anderen Voraussetzungen eingesetzt werden könnte.

Auswertungsergebnisse der Frage: Welche Faktoren könnten dazu beitragen, dass Sie sich den Einsatz des Spieles vorstellen könnten?

Tab. 31: Zusammenfassung der Aussagen über jene Faktoren, die zutreffen müssten um das Spiel doch noch einzusetzen (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Als ModeratorIn würde ich das Spiel einsetzen, wenn...	
...es meine Führungskraft unterstützen und priorisieren würde.	6
... ich mehr Zeitressourcen zur Verfügung hätte.	5
...es eine Spezialisierung (Labor- Produktionsbereiche) Erweiterung der Karten gäbe.	1
...KollegInnen sich mehr mit Problemen auseinandersetzen würden.	1
...ein geeigneter Raum zur Verfügung stünde.	1

Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse:

Hier kommt deutlich zum Ausdruck (insgesamt 14 Aussagen) dass die Unterstützung der ModeratorInnen durch die Führungskraft (6x) ein unumstößlicher Faktor für eine praktische Anwendung des Spieles ist. Sollte hier eine Priorisierung zugunsten des Spieles erfolgen bzw. die notwendigen Zeitressourcen (5x) durch die Führungskraft zur Verfügung gestellt werden, scheint einer Umsetzung nichts mehr im Wege zu stehen.

5.2.4 Einsatz des Spieles

Mittels nachfolgender Fragen sollte erhoben werden, für welche Zielgruppen bzw. Zwecke die ModeratorInnen das Spiel für geeignet halten.

Auswertungsergebnisse der Frage: **Für welche Zielgruppen halten Sie das Spiel „Prima-Klima GmbH“ für geeignet?**

Tab. 32: Zusammenfassung der Aussagen hinsichtlich geeigneter Zielgruppen für das Spiel (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Als ModeratorIn würde ich das Spiel ...	
...für jede Zielgruppe geeignet halten.	5
...eher in Bereiche mit höheren Arbeitsbelastungen einsetzen.	1
.. eher mit ältere ArbeitnehmerInnen (haben mehr Erfahrung und Bezug zur Arbeit) spielen.	1
...eher für MitarbeiterInnen (weniger für Führungskräfte) da hier (auf MitarbeiterInnenebene) erst ein entsprechendes Bewusstsein geschaffen werden muss.	1

Zusammenfassung und Interpretation:

Von insgesamt 8 Aussagen der ModeratorInnen beziehen sich 5 Aussagen auf den Faktor, dass das Spiel grundsätzlich für alle Zielgruppen geeignet ist.

Auswertungsergebnisse der Frage: Für welche Zwecke halten Sie das Spiel „Prima-Klima GmbH“ für geeignet?

Tab. 33: Zusammenfassung der Aussagen für welchen Zweck das Spiel geeignet ist (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Als ModeratorIn würde ich das Spiel einsetzen, um...	
...zusammenzukommen und herauszufinden „wo der Schuh drückt“.	3
...abteilungsübergreifende Aktivitäten zu setzen (Verbesserung der Kommunikation).	2

Zusammenfassung und Interpretation:

In 3 von insgesamt 5 Aussagen wird der Vorteil des Spieles darin gesehen, dass sich durch das Spielen für das Team die Chance bietet, sich zusammzusetzen und Situationen anzusprechen, die vielleicht geändert werden sollten. In 2 Fällen wird auch die Möglichkeit angesprochen, das Spiel könnte zur Verbesserung einer abteilungsübergreifenden Kommunikation beitragen.

Auswertungsergebnisse der Frage: Für welche Zielgruppen halten Sie das Spiel „Prima-Klima GmbH“ für weniger geeignet?

Tab. 34: Zusammenfassung der Aussagen für welche Zielgruppen/Zwecke das Spiel weniger geeignet ist (N bezieht sich auf die ModeratorInnen, Mehrfachnennungen möglich).

	N=9
Als ModeratorIn würde ich das Spiel eher weniger geeignet halten für	
...Führungskräfte bzw. das obere Management.	2
...bei heiklen Themen oder Konflikten innerhalb der Abteilung.	1
...in Bürobereichen.	1

Zusammenfassung und Interpretation:

Insgesamt gibt es nur 4 Aussagen, in denen das Spiel von den ModeratorInnen für eher ungeeignet gehalten wird. 2x werden hier die Führungskräfte genannt, in einem Fall wird es im Fall von heiklen Abteilungskonflikten, in einem weiteren Fall für Bürobereiche für weniger geeignet gehalten.

6. Ergebnisse und Diskussion

Im Rahmen dieser Studie sollte untersucht werden, ob mit Spezialwissen ausgestatteten MultiplikatorInnen (Ergo Guides) durch ein Moderationstraining auf Basis des Lernspieles „Prima Klima GmbH“ in ihrer Kommunikations- und Informationsrolle gegenüber MitarbeiterInnen unterstützt werden können. Dabei standen drei Hypothesen im Zentrum.

Insgesamt wurden 9 Ergo Guides mit Umsetzungserfahrungen und 9 ohne Umsetzungserfahrungen anhand eines Interviewleitfadens zu ihren Einschätzungen befragt. Der Einsatz des Lernspieles „Prima-Klima GmbH“ (insgesamt fanden 10 Spielrunden statt) wurde grundsätzlich von den Führungskräften befürwortet und unterstützt.

Auf die Hemmfaktoren für einen Spieleinsatz angesprochen, geht aus 12 Aussagen der ModeratorInnen hervor, dass vor allen die fehlenden Zeitressourcen einen wesentlichen Grund dafür dargestellt haben, das Spiel bisher noch nicht angewandt zu haben (9x). In 2 Fällen wurde das Desinteresse seitens der KollegInnen, in einem Fall Vorbehalte seitens der Führungskraft als Faktoren genannt. Auf die Frage hinsichtlich unterstützender Faktoren kommt deutlich zum Ausdruck (insgesamt 14 Aussagen) dass eine Unterstützung durch die Führungskraft (6x) ein unumstößlicher Faktor für die praktische Anwendung des Spieles ist. Die Priorisierung und persönliche Einstellung und Haltung der Vorgesetzten zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz („das ist mir persönlich wichtig“) scheint einer der wesentlichsten Faktoren bei der Umsetzung von Schulungsinhalten zu sein. In allen Fällen wo es der Führungskraft zielführend erschien, mithilfe des Lernspieles „Prima-Klima GmbH“ wichtige arbeitsplatzbezogene Themen anzusprechen, wurden die ModeratorInnen entsprechend unterstützt (durch Zeitressourcen, durch eine Teilnahmemöglichkeit aller KollegInnen etc.). Spiel und Workshop wurde hier gegenüber dem Tagesgeschäft priorisiert.

6.1 Prüfung der Hypothesen

Im Rahmen dieser Arbeit wurden drei Hypothesen formuliert, die sich auf die Bewertung des moderierten Lernspiels, die Rolle und Wahrnehmung der ModeratorInnen und die Vermittlung von Wissen im Spielverlauf auf die SpielerInnen bezogen. Diese werden nachfolgend anhand der Interviewergebnisse bewertet:

(1) Die Ergo Guides bewerten die angebotenen Moderationswerkzeuge auf Basis des Lernspiels "Prima Klima GmbH" (Moderations-Training, Moderationsleitfaden) für ihre Tätigkeit als hilfreich und nützlich. Dies gilt sowohl für die Ergo Guides, die das Spiel selbst aktiv moderiert haben als auch für diejenigen, die es nicht aktiv eingesetzt haben.

Bei der Frage nach dem Moderationstraining kam es zu einheitlichen Aussagen: Alle ModeratorInnen betonten (dazu wurden 31 positive Aussagen getätigt), dass das Moderationstraining für die SpielleiterInnen Voraussetzung und unbedingt erforderlich ist um mit den Zielen und Inhalten des Spieles vertraut gemacht zu werden, aber auch einen gesteuerten Ablauf zu erlernen. Der Moderationsleitfaden wurde aufgrund seines klaren Aufbaus und der einfachen Struktur äußerst positiv beurteilt (19 positive Aussagen) und in die Praxis eingesetzt.

Befragt nach den Vorteile des „Prima-Klima Lernspieles“, sehen die ModeratorInnen den Hauptvorteil des Lernspieles (30 positiven Aussagen) im Gegensatz zu den bisherigen Methoden vor allem in der der spielerischen Vermittlung von Wissen bzw. der spielerische Aufbereitung theoretischer Themen (z.B. arbeitsplatzbezogene Belastungen) und in der aktiven Partizipation der TeilnehmerInnen. Durch das „gemeinschaftliche“ Spielen im Team unter der Leitung einer/eines Moderatorin/Moderators wird den SpielerInnen gleichermaßen die Möglichkeit gegeben, sich einzubringen oder sie während des Spielverlaufes aktiv mit einzubeziehen. Somit können auch eher passivere Personen „mit ins Boot geholt“ werden. Der hohe Spaßfaktor zieht sich wie ein roter Faden durch alle Interviews. Gleichzeitig wurde der Spielverlauf von Moderatorinnen und TeilnehmerInnen auch

als entspannend empfunden. Nachteile wurden von den SpielleiterInnen in der Themenauswahl (Götterwelt mag kindisch erscheinen) und in den erforderlichen Zeitressourcen die für das Spiel aufgewendet werden müssen, gesehen.

Auch jene ModeratorInnen, die das Spiel im Evaluationszeitraum nicht anwenden konnten, bestätigten auf die Frage nach ihrer „grundsätzlichen Meinung zum Spiel“ durch insgesamt 30 Aussagen, ihre eindeutig positive Haltung zum Spiel. Die Vorteile werden gesehen im kreativen Ansatz, dem spielerischen Vermitteln von Wissen, dem hohen Spaßfaktor, der aktiven Mitarbeit und in den gemeinsamen Diskussionen. Das Ergebnis hier wiederum deckt sich sehr gut mit den tatsächlichen Erfahrungen der ModeratorInnen, die bereits Spielrunden durchgeführt haben.

Die ModeratorInnen sprachen sich auch für einen weiteren Einsatz des Spieles aus (19 Aussagen). Hier gibt es auch Vorstellungen dies abteilungsübergreifend zu tun. Erwünscht wäre eine Modifizierung des Spieles hinsichtlich einer Erweiterung der Themengebiete um das Spiel eventuell in einem breiteren Rahmen für die betriebliche Gesundheits- und Sicherheitsprävention einzusetzen.

Die Aussagen der ModeratorInnen (28) hinsichtlich einer Weiterempfehlung des Spieles weisen eindeutig auf eine „Weiterempfehlung“ hin. Die Mehrzahl der Ergo Guides sieht positive Effekte zum einen unmittelbar persönlich für die SpielerInnen (aktive Partizipation, positives Klima), zum anderen in der gemeinschaftlichen Erarbeitung von Arbeitsplatzverbesserungen.

Auf Basis dieser Aussagen kann die erste Hypothese zur wahrgenommenen Nützlichkeit des Lernspiels und der Moderationswerkzeuge sowohl für die AnwenderInnen als auch für die Nicht-AnwenderInnen unter den Ergo Guides bestätigt werden.

(2) Die Ergo Guides erleben sich durch die moderierte Anwendung des Lernspiels in einer Gruppe von SpielteilnehmerInnen (KollegInnenschaft, Führungskraft) in ihrer Kompetenz gestärkt und in ihrer Rolle positiv wahrgenommen.

Ausgesprochen positiv waren die Aussagen der ModeratorInnen hinsichtlich von Erwartungen vor und Erfahrungen nach dem Spieleinsatz. Die positiven Erwartungen (in Summe 31 Aussagen) wie z.B. Spaß, Entspannung, spielerischem Lernen, Teambuildingeffekt, aktive Erarbeitung von Lösungsvorschlägen etc. überwogen um das Fünffache die negativen Erwartungen (insgesamt 6 Äußerungen). Diese betrafen Widerstände wegen Zwang an einer Teilnahme bzw. Fortbildungssättigung seitens der KollegInnen.

Abfragen hinsichtlich der eigenen Selbsteinschätzung ergaben 30 positive Aussagen von ModeratorInnen. Das betraf vor allem die im Moderationstraining erlernten Instrumente, welche in der Spielpraxis offensichtlich gut angewandt werden konnten. Durch diese spezielle Form eines Moderationstrainings konnten die Ergo Guides eine weitere (und eventuell effizientere) Methode kennenlernen, um in ihrer Funktion als innerbetriebliche MultiplikatorInnen einen besseren Zugang zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ innerhalb ihres KollegInnenkreises zu finden. Durch die neuen Möglichkeiten der Wissensvermittlung konnten sie die SpielerInnen gezielt zu eigenen arbeitsplatzbezogenen Themen hinführen, Diskussionen anregen sowie Lösungsvorschläge sammeln. In Ihrer ModeratorInnenrolle wurden Sie von den SpielerInnen auch wahr- und ernstgenommen.

Auch Hypothese 2, nämlich die Stärkung der Kompetenz und Rolle der Ergo Guides durch die moderierte Anwendung des Lernspiels wird durch die Aussagen der Interviews bestätigt.

(3) Ergo Guides erleben die Information und Kommunikation über Gesundheits- und Sicherheitsthemen im Rahmen der von ihnen moderierten Prima Klima-Workshops als konstruktiv und positiv.

Der Spielverlauf wurde von den 9 ModeratorInnen mit 21 positiven Wahrnehmungen im Vergleich zu 8 negativen Aussagen überwiegend gut erlebt. Hier war es vor allem Spaß am Spiel, Bezugsherstellung zur eigenen Arbeitswelt, aktive Diskussionen und aktive Mitarbeit mit Einbringung von Lösungsvorschlägen.

Auf die Reaktionen der SpielerInnen angesprochen, kamen von den befragten ModeratorInnen 19 positive Reaktionen vor allem hinsichtlich der spielerischen Aufarbeitung eigener arbeitsplatzbezogener Belastungen. Die SpielerInnen genossen es aber auch, als Team gemeinsam zu diskutieren und dafür die 87 entsprechenden Zeitressourcen zur Verfügung gestellt zu bekommen. Negative Reaktionen wurden dort beobachtet, wo eine verpflichtende Teilnahme an der Spielrunde bestand bzw. die Führungskraft selbst moderierte. Diese Tatsache scheint ein Hemmschuh für eine positive Partizipation sein.

Angesprochen auf geeignete Zielgruppen für das „Prima-Klima Lernspiel“ kamen seitens der ModeratorInnen einheitliche Aussagen zugunsten des Spieles. Es scheint bis auf einige Einschränkungen grundsätzlich für alle geeignet zu sein (durch 9 Aussagen bestätigt). Diese Einschränkungen beziehen sich möglicherweise auf den ArbeiterInnenbereich. Hier könnte aufgrund negativer Spielerfahrungen vermutet werden, dass ArbeiterInnen mit dieser Art des aktiven Trainings nicht so gut umgehen können, wie etwa Angestellte.

Die dritte Hypothese wird ebenfalls durch die Interviews bestätigt: Die Informations- und Kommunikationsarbeit zu Sicherheits- und Gesundheitsaspekten gelingt mit Hilfe des moderierten Lernspiels gut.

6.2 Resümee und Diskussion der Ergebnisse

Insgesamt konnte durch die Interviewaussagen bestätigt werden, dass die Methode des Wissenstransfers durch den Einsatz eines Lernspieles durchaus positiv bewertet werden kann und betriebliche Multiplikatoren in ihrer Kommunikations- und Informationsrolle gegenüber MitarbeiterInnen dadurch sehr gut unterstützt werden.

Wie die Ergebnisse zeigen, kamen betriebliche Lösungsansätze und Verbesserungsvorschläge direkt aus der Gruppe der SpielteilnehmerInnen. Diese aktive Beteiligung an einer Problemfindung, wie sie hier im Rahmen des Spieleinsatzes praktiziert wurde, scheint „der“ essentielle Faktor für die Akzeptanz von Veränderungsmaßnahmen mit nachhaltiger Implementierung von Maßnahmen in der KollegInnenschaft zu sein. Diese Erfahrungen bestätigen die Aussagen von Bamberg und Metz⁴⁶, dass hinsichtlich Arbeitsbedingungen die ArbeitnehmerInnen selbst die Experten sind und daher bei Gestaltungsmaßnahmen eingebunden werden sollen.

Widerstand und Ablehnung erlebten die ModeratorInnen nur dort, wo Zwang zur Teilnahme vorherrschte. In allen Fällen, wo es zu einer verpflichtenden Teilnahme kam, waren Widerstände in Form von Skepsis bis hin zur Ablehnung spürbar (Freiwilligkeit führt zum Erfolg, nicht Verpflichtung⁴⁷). Das stimmt wiederum sehr gut mit den Daten der Evaluationsstudie⁴⁸ von Dudak überein, die in ihrer Arbeit festgestellt hat dass, sobald eine Teilnahme an einer Ausbildung freiwillig ist und in Eigeninitiative erfolgt, der Widerstand beim Transfer des Gelernten gering ist (Widerstände von KollegInnen, Führungskräften) und die Unterstützung beim Transfer des Gelernten hoch ist (zeitliche, finanzielle Unterstützung durch Führungskräfte), ein sehr hoher Umsetzungsgrad im Rahmen betrieblicher Ausbildungskonzepte sowie ein hohes Maß an Nachhaltigkeit zu erreichen ist.

⁴⁶ Bamberg, E. und Metz, A.-M. in Bamberg, E. et al., 1998

⁴⁷ Hignett, S. et al., 2005

⁴⁸ Dudak, E., 2007

Da es sich im Rahmen dieser Studie um eine eher kleine Befragungsgruppe gehandelt hat, müssen die Ergebnisse zum Teil auch kritisch betrachtet werden. Ein weiterer Einsatz des Lernspieles über die nächsten Monate und Jahre ist geplant und wird weitere Ergebnisse und Daten hinsichtlich der Anwendung einer alternativen Lernmethode liefern.

Andererseits bestätigen auch die umfangreicheren quantitativen Daten von Schlegel und Wiesmüller⁴⁹ die hier qualitativ gefundenen Ergebnisse.

Bei einer geplanten Anwendung des Lernspieles „Prima-Klima GmbH“ in einem Unternehmen spielt Kommunikation generell eine wesentliche Rolle und ist möglicherweise ein wesentlicher Faktor, der zu Erfolg bzw. Nichterfolg beitragen kann. Im Rahmen von Managementmeetings sollten die Führungskräfte über ModeratorInnenausbildung und Lernspiel informiert werden (was hier im Rahmen der Studie geschah) und der zu erwartende Vorteil für das Unternehmen näher erläutert werden. Mit diesem Vorwissen kann das Management dann entscheiden, inwieweit es eine ModeratorInnenausbildung fördern und eine Anwendung des Spieles unterstützen möchte.

Natürlich wäre es auch interessant gewesen, ergänzend auch Führungskräfte und TeilnehmerInnen am Spiel zu befragen. Dazu gibt es Informationen in den Datenauszügen von Schlegel und Wiesmüller⁵⁰.

Es bleiben sicher noch viele Fragen offen, dennoch kann die Anwendung eines Präventionsspieles durch betriebliche Multiplikatoren (Ergo Guides) in diesem Unternehmen als Erfolg für die Implementierung einer alternativen Lernmethode gesehen werden. Damit wäre auch das Ziel, nämlich aktive Partizipation zu erreichen, und MitarbeiterInnen in die Umsetzung von arbeitsplatzspezifischen Gesundheitsmaßnahmen einzubinden durch die Anwendung des „Prima-Klima GmbH“ Lernspieles erfüllt worden.

⁴⁹ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011

⁵⁰ Schlegel, E. und Wiesmüller, E., 2011

7. Schlussfolgerungen für die Praxis

Der Erfolg des Wissenstransfers hängt im Wesentlichen davon ab, in welcher Art und Weise Inhalte vermittelt und aufgenommen werden. Das Lernspiel „Prima-Klima GmbH“ stellt hier eine alternative Methode zu anderen Schulungsmethoden dar. In, von ausgebildeten ModeratorInnen geleiteten, Spielrunden werden theoretische Inhalte unter aktiver Einbeziehung aller TeilnehmerInnen spielerisch vermittelt und Lösungen gemeinsam erarbeitet.

Die aktive Beteiligung an der Problemdefinition und Lösungsfindung, wie sie hier praktiziert wird, scheint ein zentraler und extrem wichtiger Faktor zu sein, um Akzeptanz in der KollegInnenschaft für Veränderungsmaßnahmen zu erzielen und Maßnahmen nachhaltig implementieren zu können.

Voraussetzung für einen erfolgreichen Einsatz des „Prima-Klima GmbH“ Lernspieles ist eine Unterstützung durch die Führungskraft. Sie ermöglicht dem Ergo Guide die Teilnahme an einer ModeratorInnenausbildung, stellt ihm entsprechende Zeitressourcen für die Durchführung der Spielrunden zur Verfügung und sorgt für eine Kommunikation und Propagation des Spieles innerhalb der Abteilung.

Dennoch sollte die Führungskraft von einer persönlichen Leitung einer Spielrunde eher absehen. Möglicherweise könnten SpielerInnen dadurch in ihrer aktiven Teilnahme bzw. ihren Aussagen hinsichtlich arbeitsbedingter Belastungen am eigenen Arbeitsplatz gehemmt werden.

Neben den Führungskräften sind auch die eigenen KollegInnen ein wesentlicher Faktor für einen erfolgreichen Spielverlauf. Der Einsatz eines „Spieles innerhalb der Arbeitszeit“ könnte von ArbeitnehmerInnen mit einer gewissen Skepsis betrachtet werden. Hier entscheidet der Faktor „Freiwilligkeit“ an einer Spielteilnahme sehr wahrscheinlich über einen positiven oder negativen Spielverlauf. Eine verpflichtende Teilnahme an einer Spielrunde kann Widerstand bei der KollegInnenschaft und damit unproduktives Verhalten während der Spielrunden fördern.

Grundsätzlich kann man durch die Auswertung der Interviewaussagen die Schlussfolgerung ziehen, dass diese Art der Vermittlung gesundheitsrelevanter Inhalte und deren Aufarbeitung hinsichtlich dem Nutzen ergonomischer Maßnahmen bei den involvierten KollegInnen gut aufgenommen wurde und erfolgreich war. Die moderierte Anwendung des Lernspieles „Prima-Klima GmbH“ scheint betriebliche MultiplikatorInnen, wie hier die Ergo Guides, in ihrer Kommunikations- und Informationsrolle gegenüber MitarbeiterInnen zu unterstützen.

Alle ModeratorInnen, die das Spiel bereits angewandt haben, waren sich im Interview einig, das Spiel auch in Zukunft einsetzen zu wollen, entweder innerhalb der eigenen Abteilung oder aber auch in anderen Bereichen. Möglicherweise ist eine Moderation auf „abteilungsfremden Terrain“ für die SpielleiterInnen sogar einfacher, weil sie persönlich nicht so sehr in die vorherrschenden arbeitsplatzbezogenen Problematiken involviert sind (keine emotionale Komponente besteht) und sie daher leichter eine neutrale Position einnehmen können.

Für die Ergo Guides stellt das Moderationstraining zum einen eine persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeit dar, zum anderen bieten die Spieleinsätze den Ergo Guides die Möglichkeit in ihrer Expertenrolle von Führungskräften und KollegInnen besser wahrgenommen und geschätzt zu werden.

Es ist daher mit größter Wahrscheinlichkeit anzunehmen, dass das Lernspiel „Prima-Klima GmbH“ zukünftig verstärkt im Unternehmen eingesetzt wird, da bereits weitere Spiele beim arbeitsmedizinischen Dienst angefordert wurden und einige SpielleiterInnen in den Sicherheits- und Gesundheitszirkeltreffen von ihren positiven Erfahrungen berichtet haben.

Um einen nachhaltigen Erfolg erzielen zu können, bedarf es neben einer weiteren Betreuung und Unterstützung der MultiplikatorInnen im Sinne einer Fortführung der ModeratorInnentrainings sowie eines regelmäßigen Erfahrungsaustausches auch einer laufenden Information des Managements betreffend Ergebnisse aus den

Spielrunden und Workshops. Zukünftig sollte jede Führungskraft „Prima-Klima GmbH“ Spielrunden in ihrer Abteilung einplanen unter dem Motto:

If you want creative workers, give them enough time to play.

(John Cleese, comic actor *1939)

LITERATUR

- Badura, B. (2001). *Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein neues Forschungs- und Praxisfeld für Gesundheitswissenschaftler*, Z .f. Gesundheitswiss., 10. Jg. 2002, H. 2
- Baldwin, T.T. & Ford, K. (1988). *Transfer of training: a review and directions for future research*, Personnel Psychology, 41, 63-105
- Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A.-M. (1998). *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung: arbeits- und organisationspsychologische Methoden und Konzepte* (Hrsg.), Göttingen: Hogrefe-Verlag
- Bamberg, E., Busch, C. & Ducki, A. (2009). *Stressmanagement und Personalentwicklung - Ein Diskussionsbeitrag zum Status Quo*. Gruppendynamik und Organisationsberatung, 40, 85-101
- Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), (2000). *Erfolgreich durch Gesundheitsmanagement. Beispiele aus der Arbeitswelt*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung; Pfaff/Slesina, W. (Hrsg.) (2001). *Effektive betriebliche Gesundheitsförderung*. Weinheim und München, Juventa
- Dudak, E. (2007). *Evaluation des Lerntransfers einer betrieblichen Ergonomieausbildung in der Praxis*. Diplomarbeit an der Universität Wien
- Dudak, E. und Korunka, C. (2007). *Evaluation des Lerntransfers von betrieblichen Ergonomie-Ausbildungen in der Praxis*. In: Kompetenzentwicklung in realen und virtuellen Arbeitssystemen“, 53. Kongress d. Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hg.), GfA-Press, Dortmund, 2007, 189-192
- Elke, G. (2001). *Sicherheits- und Gesundheitskultur I - Information und Kommunikation als Kernprozesse*. In B. Zimolong (Hrsg.), *Management des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – Die erfolgreichen Strategien der Unternehmen* (S. 83-104). Wiesbaden: Gabler
- Heaney, C., Price, R. & Rafferty, J. (1995). *Increasing coping resources at work: a field experiment to increase social support, improve work team functioning, and*

- enhance employee mental health.* Journal of organizational behavior, 16, 335-352
- Hignett, S., Wilson, J.R., Morris, W.(2005). *Finding ergonomic solutions – participatory approaches.* Occupational Medicine, 55, 200–207
- Molnar, M. (2007). *124 Ergo-Guides bei Baxter AG.* In Sichere Arbeit, Internationales Fachmagazin für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. AUVA (Hg.), Wien, Heft 3/2007, 26
- Molnar, M. und Solt-Bittner V. (2010). *Prima Klima GmbH. - Arbeitslust und Arbeitsfrust bei den Wettergottheiten.* AUVA, BMASK in Kooperation mit ÖGB und ÖGA (Hg), Wien
- Schlegel, E. (2011 i.E.). *Untersuchung zum Lern-Transfer eines Lernspiels als eine neue Methode zur betrieblichen Weiterbildung,* unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien
- Schlegel, E. und Wiesmüller, E. (2011). *Datenauszüge aus Erhebungen,* durchgeführt im Rahmen von zwei noch unveröffentlichten Diplomarbeiten von Evelyn Schlegel und Eva Wiesmüller (Universität Wien, Fakultät für Psychologie) mit den Arbeitstiteln „Untersuchung zum Lern-Transfer eines Lernspiels als eine neue Methode zur betrieblichen Weiterbildung „ und „Evaluierung der Effekte eines moderierten Lernspiels zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“, 3, 4, 6-7, 8, 10, 12, 13, 16-17, 18
- Sockoll I., Kramer I., Bödecker W. (2008). *Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention.* Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz 2000 bis 2006. iga-Report 13, 1. Auflage April 2008
- van Poppel MNM, Hooftmann WE, Koes BW (2004). *An update of a systematic review of controlled clinical trials on the primary prevention of back pain at the workplace.* Occupational Medicine. 54:345-352
- Wiesmüller, E. (2011 i.E.). *Evaluierung der Effekte eines moderierten Lernspiels zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz,* unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien

INTERNETQUELLEN

Konzept des Lernspiels „Prima Klima GmbH“: verfügbar unter
www.prima-klima-gmbh.at (zuletzt abgerufen am 22.06.2011)

Moderationsleitfaden: verfügbar unter
www.prima-klima-gmbh.at (zuletzt abgerufen am 22.06.2011)

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1 und 2: Erhebung an Arbeitsplätzen von MitarbeiterInnen anhand von Checklisten.....	15
Abb. 3: Vorbereitung und Durchführung der Ergebnis-Präsentation	16
Abb. 4: Verbesserungsprojekt von Ergo Guides im Laborbereich	18
Abb. 5: Verbesserungsprojekt von Ergo Guides im Bürobereich (Produktion)	18
Abb. 6: Verbesserungsprojekt von Ergo Guides im Produktionsbereich	20
Abb. 7: Verbesserungsprojekt von Ergo Guides im Laborbereich	20
Abb. 8: Verbesserungsprojekt von Ergo Guides im Bereich Visuelle Kontrolle	21
Abb. 9: Untersuchungsmodell von Dudak modifiziert nach dem Transfermodell von Baldwin und Ford (zit. nach Baldwin und Ford).....	24
Abb. 10: Signifikante Prädiktoren für den Transfer nach Dudak, E. zitiert nach Molnar, M.	25
Abb. 11: Prima-Klima Spiel (Foto aus: Website www.prima-klima-gmbh.at)	33
Abb. 12: Einstieg in das Moderationstraining	43
Abb. 13: Spielphase	43
Abb. 14: Workshop-Phase Erkennen von Fehlbelastungen	44
Abb. 15: MultiplikatorInnenkonzept	45

ANHÄNGE

- Anhang 1: ERGO-Checkliste: manufacturing/labor 2009
- Anhang 2: ERGO-Checkliste: office 2009
- Anhang 3: ERGO-Newsletter 05/2010
- Anhang 4: Einladung zum Moderationstraining
- Anhang 5: Moderationsleitfaden „Prima-Klima GmbH“
- Anhang 6: Interviewleitfaden für ModeratorInnen, die das Lernspiel Prima Klima GmbH angewendet haben
- Anhang 7: Interviewleitfaden für ModeratorInnen, die das Lernspiel Prima Klima GmbH nicht anwenden konnten
- Anhang 8: Übersichtstabelle: Interviews aller ModeratorInnen, die das Lernspiel Prima Klima GmbH angewendet haben
- Anhang 9: Übersichtstabelle: Interviews aller ModeratorInnen, die das Lernspiel Prima Klima GmbH nicht anwenden konnten
- Anhang 10: Datenauszüge E. Schlegel, E. Wiesmüller (2011)