



universität  
wien

# Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Ein Lernspiel als innovative Methode der betrieblichen Weiterbildung:  
Eine Studie zum Lerntransfer in der betrieblichen  
Weiterbildung

Verfasserin

Mag.<sup>a</sup> Evelyn Schlegel

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Dezember 2011

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ. Prof. Dr. Christian Korunka

## Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit ist Teil einer Evaluierungsstudie zum Lernspiel „Prima Klima GmbH“. Das Lernspiel wurde im Auftrag des BMASK/Arbeitsinspektion und der AUVA in Zusammenarbeit mit dem ÖGB und der ÖGA von der humanware GmbH entwickelt und dient der spielerischen Vermittlung arbeitsbezogener Gesundheitsthemen im Betrieb<sup>1</sup>. Ziel der Evaluierungsstudie ist es, den Lerntransfer – also die Wirksamkeit – von „Prima Klima GmbH“ bei verschiedenen Personengruppen zu erheben. Die Evaluierung des Lerntransfers ist der Schwerpunkt der vorliegenden Diplomarbeit sowie der Diplomarbeit von Eva Wiesmüller (2011), die das Lernspiel mit einem anderen Fokus ebenfalls untersucht hat.

Die Arbeit ist in den theoretischen Kontext zu Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben eingebettet. Es gibt viele verschiedene Arten von Weiterbildungsmaßnahmen, eine davon sind Lernspiele. Spiele können als eine innovative Maßnahme gesehen werden, mit denen es gelingen soll, als „trocken“ angesehene Themenbereiche wie die Gesundheit am Arbeitsplatz in einer entspannten Atmosphäre zu vermitteln. In der Weiterbildung kommen Lernspiele eher selten zum Einsatz, da sie sich der Kritik stellen müssen, ob durch Spielen überhaupt gelernt werden kann. Im Rahmen der Serious-Games Forschung werden oft Computerspiele, die auch im Bildungsbereich eingesetzt werden, untersucht. Befunde zur Wirkung von Brettspielen stehen größtenteils aus und auch die Wirkung von Lernspielen in der Weiterbildung ist noch nicht ausreichend untersucht worden. Die vorliegende Arbeit soll hier einen ergänzenden Beitrag leisten und auch Empfehlungen für den Einsatz von Lernspielen in der Praxis liefern.

Die zentralen Fragestellungen der Diplomarbeit lauten, welche Faktoren den Lerntransfer beeinflussen und welche Zusammenhänge zwischen den unabhängigen Variablen (Personenmerkmale, Lerninhalte, Anwendungskontext) und den abhängigen Variablen (Bewertung des Spiels, Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg, Verhaltensintention/ Lerntransfer) eines Untersuchungsmodells bestehen.

Das in der Arbeit verwendete Untersuchungsmodell wurde in Anlehnung an das Transfermodell von Baldwin und Ford (1988) sowie an das Trainingsevaluationsmodell von Kirkpatrick (2004) erstellt. Dieses Modell skizziert, welche Faktoren Lernerfolg bzw. Lerntransfer erklären könnten.

Das Modell und die formulierten Fragestellungen wurde an 84 MultiplikatorInnen, die das Spiel teilweise selbst angewendet haben, und 81 SpielerInnen, die an einer Spielrunde teilgenommen haben, mittels schriftlicher Fragebögen und einem Onlinefragebogen zwischen Juli 2010 und März 2011 geprüft. Dazu wurden multiple lineare Regressionsanalysen sowie Korrelationen getrennt nach den Gruppen MultiplikatorInnen und SpielerInnen gerechnet.

---

<sup>1</sup> Siehe [www.prima-klima-gmbh.at](http://www.prima-klima-gmbh.at)

Es hat sich gezeigt, dass bei den MultiplikatorInnen die Erwartungen, welche mit dem Spiel verknüpft sind (z.B. durch das Spiel eine neue Möglichkeit des Informationszugangs zu den MitarbeiterInnen zu finden) und die Bewertung der Spielmerkmale (z.B. grafische Gestaltung des Spiels, Spielidee, Spaß und Spannung) sowie die Nutzung eines vorbereitenden Trainings den intendierten Lerntransfer am besten vorhersagen können. Bei den SpielerInnen erweisen sich die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ im Unternehmen und ebenso die Merkmale des Spiels, aber auch die Vorbereitung des Spiels (beispielsweise in Form einer Vorabinformation der SpielerInnen) als wichtige Prädiktoren für den intendierten Lerntransfer. Bei manchen Variablen, wie z.B. „Aufgeschlossenheit“ und „Einstellung zu Spielen“, konnten auch signifikante Unterschiede zwischen den MultiplikatorInnen und SpielerInnen gefunden werden. Das bedeutet konkret, dass MultiplikatorInnen im Gegensatz zu SpielerInnen gegenüber Lernspielen aufgeschlossener und gegenüber Spielen positiver eingestellt sind.

Die gefundenen Ergebnisse können die Annahmen des Untersuchungsmodells größtenteils bestätigen. Die festgestellten Zusammenhänge zwischen unabhängigen und abhängigen Variablen im Modell ergänzen zusätzlich die Befunde der Lernspiel- und Lerntransferforschung.

Für die Praxis bedeuten die Ergebnisse, dass der Einsatz von Lernspielen sorgfältig geplant werden muss. Für die SpielerInnen ist es wichtig, vorab auf die Spielrunden und deren Zweck vorbereitet zu werden. Letztendlich kann auch die Organisation etwas zum Lerntransfer beitragen, indem sie den Einsatz des Lernspiels aktiv unterstützt.