

# Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Warum beim Lernen der Mensch im Mittelpunkt steht



## Das Lernangebot im Überblick:

23 Geschichten  
15 Hauptfiguren  
10 Minuten pro Modul  
6 Kategorien  
4 Lernstunden



Mit viel Kreativität hat Canudo für die Berufsgenossenschaft für Handel und Warenlogistik (BGHW) eine einzigartige Lernerfahrung für Führungskräfte rund um die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz entwickelt. Und zwar ganz ohne Paragraphen und Gesetzestexte, versprochen!



## Wer hört nicht gerne Geschichten?

Die Menschen in unseren Geschichten wecken Emotionen und erzeugen Aufmerksamkeit. Und zwar auf genau die Lerninhalte, um die es gerade geht. So wird der Inhalt spür- und greifbar für die Lernenden.

## Der Mensch im Mittelpunkt

Eines war von Beginn an klar: Bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geht es immer um Menschen. Genau deshalb werden die Inhalte rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auch von Menschen vermittelt. Und zwar, indem Führungskräfte, Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsbeauftragte ihre persönlichen Erfahrungen weitergeben – ihre Erfolge genauso wie ihre Missgeschicke. Wie echte Menschen eben.

## Kick-off im LernLABor

Die didaktische Grundidee entstand in einem gemeinsamen Workshop: Sechs Kategorien strukturieren mit ihren zentralen Fragen die Lerninhalte, etwa „Was bringt mir das?“ oder „Womit beginne ich?“. Eine Kategorie besteht aus zwei bis sechs Modulen. Jedes Modul hat eine Hauptfigur, die eine Geschichte erzählt oder erlebt. Auf diesem Wege vermittelt sie das Thema des Moduls persönlich und praxisnah.



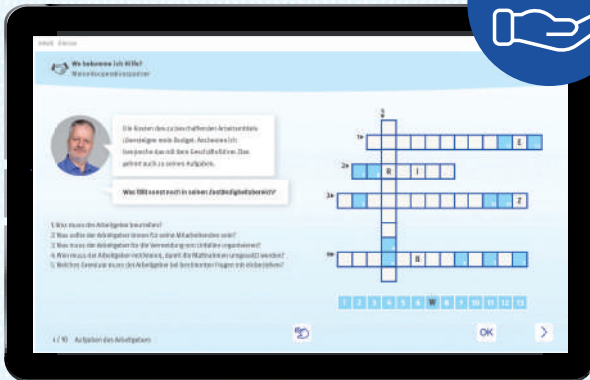
Die Lernanwendung holt die Lernenden da ab, wo sie im Moment gerade stehen – in ihrer individuellen Arbeitswelt als Führungskraft im Handel und in der Warenlogistik. Und genau aus dieser Perspektive dürfen sie die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der praktischen Anwendung erleben. So werden Arbeitsunfälle verhindert, bevor sie passieren.

Konzept und Realisierung:

# Die Ressourcen für nachhaltiges Lernen

Die Führungskräfte sind gespannt, was sie wohl im nächsten Modul erwartet. Denn sie wissen, sie können hier nicht nur Wichtiges für ihren Arbeitsalltag erlernen, es wird ihnen zugleich auch viel Abwechslung geboten. Dazu brauchen sie gerade einmal 10 Minuten Zeit pro Modul.

So abwechslungsreich die Lerninhalte auch sind – so konsistent sind sie aufbereitet. Gleiches sieht stets gleich aus. Dadurch wird auf Antrieb für die Lernenden deutlich, was sie gerade zu tun haben.



## Interaktives Könnenlernen

Neues spielerisch erforschen. Immer wieder zum Nachdenken angeregt werden. Erlerntes direkt praktisch anwenden. Wissen, warum man etwas lernt. Bei den variantenreichen Interaktionen wie Entscheidungs-, Schätz- oder Zuordnungsaufgaben steht das Könnenlernen im Vordergrund.

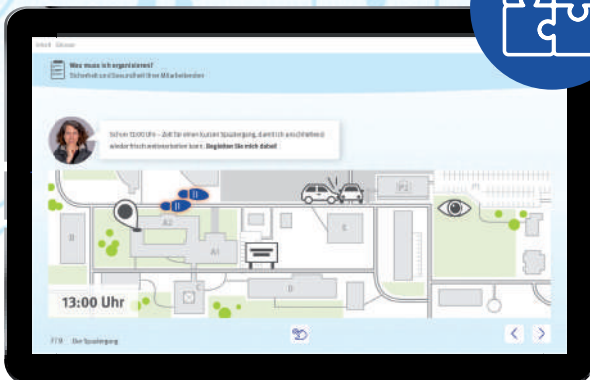


## Lernen in praktischen Häppchen

Weil sie nicht viel Zeit haben, lernen die Führungskräfte dann, wenn es für sie passt. Dabei entscheiden sie selbst, womit sie sich als Nächstes beschäftigen. Nach und nach betrachten sie das Thema aus unterschiedlichsten Perspektiven.

## Bunter Medienmix

Professionelle Fotos, Videos und Illustrationen bilden die Basis für eine ansprechende Lernerfahrung. Viele weitere Medien lassen die Geschichten authentisch wirken und sorgen für Abwechslung – wie zum Beispiel Podcasts, Videoanrufe, Zeitungsartikel und Comics.



## Lernen durch Geschichten

Keine Geschichte ist wie die andere. In Modulen des Typs „Erleben“ begleiten die Lernenden die Hauptfigur während eines Arbeitstages und bekommen dabei so manche brenzlige oder lehrreiche Situation mit. Bei der Variante „Aufdecken“ betrachten die Lernenden ein Thema eigenständig von verschiedenen Seiten, um es anschließend besser einordnen und bewerten zu können. In Modulen des Typs „Enthüllung“ erzählt die Hauptfigur von einem vergangenen Ereignis, das durch eine unerwartete Wendung Spannung bis zum Schluss verspricht.

Konzept und Realisierung: