

Evaluierungskonzept



Evaluierung des Lern-Transfers eines moderierten Lernspiels auf die ModeratorInnen und die SpielteilnehmerInnen

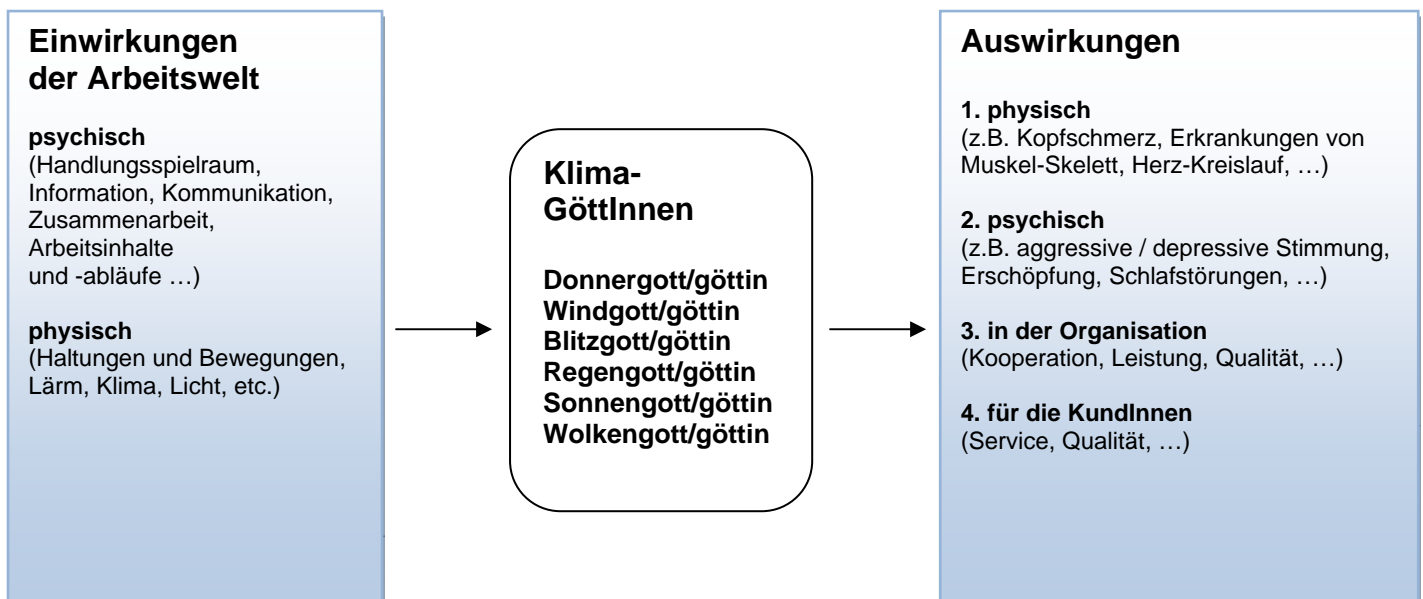
1. Gegenstand der Studie

1.1. Inhalte und Ziele des Spiels „Prima Klima GmbH“

Ziele des Spiels: Das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ richtet sich über MultiplikatorInnen im Bereich Prävention / BGF (betriebliche Gesundheitsförderung) an ArbeitnehmerInnen und hat zum Ziel auf spielerische Weise ein Problembewusstsein für Zusammenhänge zwischen physischen und psychischen Arbeitsbelastungen einerseits und Gesundheit bzw. wirksamen Präventions- und BGF-Maßnahmen andererseits zu schaffen. Arbeitsbedingte Fehlbelastungen werden dabei anhand der Arbeitsbedingungen von Wettergöttinnen und Wettergöttern dargestellt. Der Einsatz des Spiels soll durch MultiplikatorInnen moderiert werden.

Auftragskontext: Das Konzept zur „Prima Klima GmbH“ wurde im Auftrag des BMASK/Arbeitsinspektion und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt in Kooperation mit dem ÖGB und der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin im Rahmen der Österreichischen Arbeitsschutzstrategie 2007-2010 von der humanware GmbH entwickelt.

Inhalte des Lernspiels: Die SpielerInnen erleben die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen nicht nur als Effekte auf das individuelle Befinden der Wettergöttinnen und Wettergötter. Gute und weniger gute Arbeitsbedingungen haben auch Einfluss auf die gesamte Organisation der „Prima Klima GmbH“, auf die Zusammenarbeit, die Leistung und auf die KundInnen.



Ausgehend von arbeitswissenschaftlichen Forschungserkenntnissen und fachlichen Grundlagen der Prävention und BGF werden folgende Zusammenhänge spielerisch vermittelt:

- Es bestehen Wechselwirkungen zwischen körperlichen Fehlbelastungen und Gesundheit, aber auch zwischen psychischen Fehlbelastungen und Gesundheit.
- Physische und psychische Fehlbelastungen in der Arbeitswelt haben Auswirkungen auf die arbeitenden Individuen, aber auch auf die Organisation bzw. das Unternehmen und deren Leistung am Markt.

Der Nutzen von Prävention bzw. Vorbeugung bezüglich arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren einerseits und von Aspekten der betrieblichen Gesundheitsförderung (also die Gestaltung von gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen) andererseits wird konkret sichtbar:

- Präventive und gesundheitsförderliche Aktivitäten sind wertvoll für den Erhalt von Gesundheit, Wohlbefinden und unternehmerischer Leistungsfähigkeit.
- Wirksame und sinnvolle Maßnahmen der betrieblichen Prävention und BGF müssen sich auf die konkreten betrieblichen Risikopotentiale für die Gesundheit der Betroffenen beziehen.
- Präventive betriebliche Maßnahmen schließen Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention ein.
- Ursachenbezogene, kollektive, verhältnisbezogene, präventive Vorbeugemaßnahmen sind wirksamer als symptombezogene, individuelle, nur verhaltensbezogene und kurative Maßnahmen (Gefahrenbekämpfung an der Quelle).

Bestandteile des Spiels: Neben den Spielmaterialien (Spiel aus Karton mit Spielkarten und Anleitung) gibt es auch eine Anleitung zum moderierten Einsatz des Spiels für MultiplikatorInnen.



1.2. Zielgruppen und Einsatzweisen von „Prima Klima GmbH“

MultiplikatorInnen bzw. ModeratorInnen: Angesprochen werden vor allem ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte, ArbeitspsychologInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen, BetriebsrätInnen und –räte bzw. PersonalvertreterInnen, die mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ befasst sind. Diesen MultiplikatorInnen wird zusätzliche Hilfestellung durch Moderationsmaterial und Schulungen zum Spieleinsatz zur Verfügung gestellt.

SpielerInnen: Alle ArbeitnehmerInnen, aber auch SchülerInnen, können potentielle SpielerInnen sein. Wenn MultiplikatorInnen bei Menschen ein Problembewusstsein und Interesse am Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ erreichen möchten, bietet Ihnen das Spiel „Prima Klima GmbH“ dazu eine Einstiegshilfe. Das Spiel „Prima Klima GmbH“ kann als Werkzeug verwendet werden, mit dem eine aktive Diskussion und Auseinandersetzung zum

Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ – vor allem unter dem Gesichtspunkt der Prävention und Gesundheitsförderung - angeregt wird. Sie finden damit einen spielerischen Zugang, um mit Beschäftigten oder auch SchülerInnen oder Lehrlingen ins Gespräch zu kommen.

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

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

2. Evaluationskonzept des Lern-Transfers von „Prima Klima GmbH“

2.1. Problemstellung

2.1.1. Information allein ändert das Verhalten nicht:

Praktische Erfahrungen zeigen immer wieder wie schwierig es ist, Problembewusstsein für arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Präventionsmaßnahmen bei betroffenen Personen zu schaffen. Hinweise auf Gefahren bzw. Belastungen und damit verbundene Empfehlungen zur Prävention stoßen bei Beschäftigten oft auf Unverständnis und Widerstand. Für derartige Informationen und Präventionsmaßnahmen zuständige Fachkräfte erleben ihre Rolle diesbezüglich daher häufig als schwierig.

Der spielerische Zugang über die Arbeitswelt der Wettergöttinnen und Wettergötter ist mit der Annahme verbunden, damit weniger Widerstand bei der Vermittlung dieses spröden Themas bei der Zielgruppe auszulösen. Es wird davon ausgegangen, dass durch den entspannten Spielzugang die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeitswelt höher sein könnte als dies durch andere Formen der Informationsvermittlung der Fall ist.

2.1.2. Freiwilligkeit und Mitwirkung sind Erfolgsfaktoren für Veränderungen: Veränderung von bisherigem Wissen und bestehenden Einstellungen ist Lernen. Lernen geschieht nicht auf „Anordnung“, sondern dann, wenn sich Personen freiwillig und aktiv mit Lerninhalten auseinandersetzen wollen. Aus der Forschung ist bekannt, dass der Erfolg von Veränderungsinterventionen von einigen Faktoren beeinflusst wird:

- Freiwilligkeit an der Teilnahme (Hignett et al., 2005),
- Mitwirkungsmöglichkeiten (Bamberg, Busch & Ducki, 2009) und
- Teilnahme an Entscheidungen (Heaney et al., 1995; Badura & Ritter, 1998).

In der partizipativen Ergonomie wird daher davon ausgegangen, dass die ArbeitnehmerInnen selbst bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen die ExpertInnen sind und daher bei Gestaltungsmaßnahmen eingebunden werden sollen (Bamberg, Ducki & Metz, 1998). Eine moderierte Gruppensituation, deren Ausgangspunkt das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ ist, soll dies gewährleisten.

2.1.3. Moderations-Tools für MultiplikatorInnen:

MultiplikatorInnen werden daher mit dem Lernspiel „Prima Klima GmbH“ und einem Moderationsleitfaden (sowie durch Trainings zur Moderationspraxis) dabei unterstützt, eine partizipative, transparente und aktive Mitwirkung der betroffenen Personen zu fördern und die Problemsammlung und Lösungsfindung zu arbeitsbedingten Belastungen für eine Gruppe von MitarbeiterInnen gestalten zu können. Dabei werden den MultiplikatorInnen folgende Inhalte vermittelt:

- Rolle und Aufgabe der/des Moderatorin/s
- Moderationstechniken und -material
- Themeneinstieg mit Präventions-Spiel „Prima Klima GmbH“ (Wettergöttinnen und – götter erleben be- oder entlastende Arbeitsbedingungen, die individuelle und betriebliche Effekte haben)
- Moderationsleitfaden für die Bearbeitung von arbeitsbezogenen Belastungen, Beanspruchungsfolgen und Präventionsmaßnahmen in einer MitarbeiterInnen-Gruppe.

2.2. Fragestellung und Ziel der Studie

Es geht um die Evaluierung des Lerntransfers des Lernspiels „Prima Klima GmbH“ auf die ModeratorInnen und die SpielteilnehmerInnen. Die Evaluierungsstudie möchte prüfen, ob ein spielerischer Zugang Zusammenhänge zwischen Gesundheit und Arbeit bei MitarbeiterInnen wirksam vermitteln kann und darüber hinaus die Arbeit der Informationsvermittlung bei den MultiplikatorInnen erleichtern kann.

Die vorliegende übergeordnete Fragestellung lautet daher: *Gibt es einen Lerntransfer zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ durch das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen?*

Dazu untergeordneten Fragestellungen lauten z.B.:

Wie ist der Lerntransfer des Lernspiels „Prima Klima GmbH“ bei MultiplikatorInnen, die ein begleitendes Training zur Moderationspraxis durchlaufen haben, im Gegensatz zu MultiplikatorInnen ohne Training?

Wie ist der Lerntransfer des Lernspiels „Prima Klima „GmbH“ bei MultiplikatorInnen, die einen unterstützenden Leitfaden bei der Durchführung des Lernspiels anwenden, im Gegensatz zu MultiplikatorInnen, die keinen Leitfaden verwenden?

Wie ist der Lerntransfer des Lernspiels „Prima Klima GmbH“ bei MultiplikatorInnen mit einem hohen Vorwissen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ im Vergleich zu MultiplikatorInnen mit einem niedrigeren Vorwissen?

Welche Effekte hat das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ auf Bewertung, Lernen und Verhalten der MultiplikatorInnen und SpielerInnen?

3. Theoretischer Hintergrund

3.1. Theoretische Grundlagen zum Thema „Lernspiel“

In der Vergangenheit wurden Lernspiele oft im medizinischen Bereich eingesetzt, um bei Auszubildenden oder PatientInnen spielerisch medizinisches Wissen zu vermitteln (vgl. Bayer-Hummel, 2010). Daneben werden Lernspiele auch gerne online eingesetzt, um beispielsweise MitarbeiterInnen die Vorteile eines Online Mediums zu vermitteln. Dieser Bereich wird in der Literatur auch unter „serious games“ behandelt. (Vgl. Susi, Johannesson & Backlund, 2007).

Als Lernmethode haben Spiele den Vorteil, dass sie ein interaktives und explorierendes Lernen ermöglichen, das Spaß machen soll. So werden Spiele meist gerne von den Lernenden angenommen (vgl. Krapp & Weidenmann, 2006; Bayer-Hummel, 2010). Hogle (1996, zit. n. Febey & Coyne, 2007) geht davon aus, dass Lernspiele sowohl das Interesse, sich aktiv mit dem Thema zu befassen, als auch die Motivation zu Lernen erhöhen kann und sich diese Einflüsse wiederum positiv auf den Lerntransfer auswirken. Auch Bayer-Hummel (2010) schreibt Spielen einen positiven Effekt auf die Lernmotivation zu. Die Effekte auf das Lernen werden als gleich gut bezeichnet wie die Lerneffekte, die mit anderen Lehrmethoden, wie dem Vortrag, erzielt werden (vgl. Bayer-Hummel, 2010). Ein weiterer Vorteil des Spiels als Lernmethode, wie es beispielsweise zur betrieblichen Weiterbildung eingesetzt wird, ist, dass MitarbeiterInnen dadurch angeregt werden, sich aktiv mit dem zu lernenden Inhalt auseinanderzusetzen und dies gemeinsam mit ihren KollegInnen vornehmen können (vgl. Gerlach & Squarr, 2004). Das Spiel kann als Rahmen dienen, eine neue Sichtweise zur Realität einzunehmen und hier Lösungen für Probleme in der realen Welt zu finden, die sich normalerweise nicht so ohne weiteres anwenden lassen würden (vgl. Oerter, 1999; Fritz, 2004). Brettspiele können laut Febey und Coyne (2007) noch dazu in der Lage sein, Diskussionen zum Lerninhalt anzuregen und fundiertes Wissen zu vermitteln. Darüber hinaus können Spiele bei den Spielenden auch Fähigkeiten ausbilden, wie zum Beispiel den Umgang mit technischen Geräten (Susi, Johannesson & Backlund, 2007). Ein spielerischer Umgang mit Lerninhalten wird daher in der Literatur empfohlen (vgl. Kangas, 2010).

3.2 Theoretisches Modell zum Lerntransfer

Bei der Evaluation von Bildungsmaßnahmen geht es um den Transfer des Gelernten bzw. die Auswirkungen der Intervention auf Einstellung und Verhalten. Hier hat sich bei Untersuchungen des Lerntransfers das

Transfermodell von Baldwin & Ford (1988) bewährt. Es geht sowohl auf Einflüsse des Lernumfelds als auch auf Einflüsse des Arbeitsumfelds und auf persönliche Einflüsse auf den Transfer ein. Im Modell unterscheiden Baldwin und Ford (1988) zwischen Trainingsinput, Trainingsoutput und Transferbedingungen.

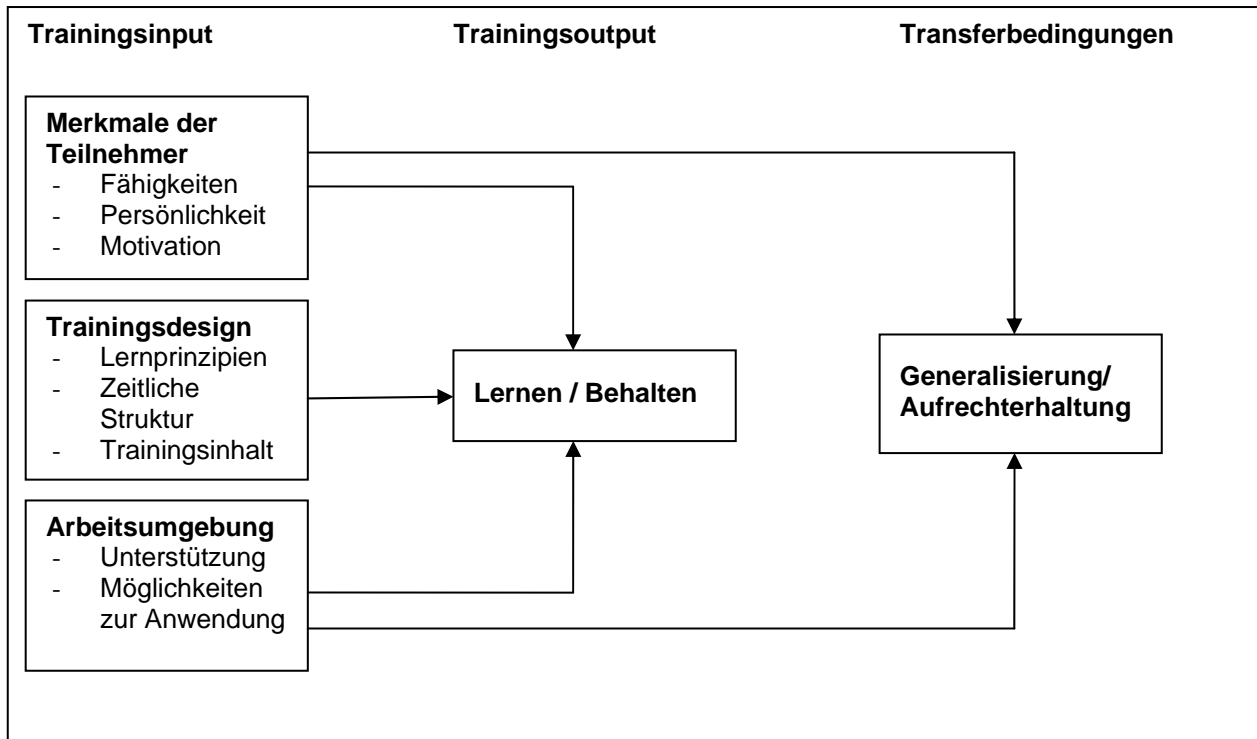


Abbildung 2: Trainingstransfermodell nach Baldwin und Ford (1988)

Während der *Trainingsinput* im Modell aus den Merkmalen der TeilnehmerInnen (Fähigkeiten, Persönlichkeit und Motivation), den Faktoren des Trainingsdesigns (Lernprinzipien, zeitliche Struktur und Trainingsinhalt) sowie den Faktoren der Arbeitsumgebung (Unterstützung und Anwendungsmöglichkeiten) besteht, setzt sich der *Trainingsoutput* aus dem Umfang des im Training Gelernten und der Menge dessen, was nach dem Training behalten werden kann, zusammen. Unter den *Transferbedingungen* versteht man hingegen das Ausmaß, inwieweit das Gelernte in den Arbeitskontext übernommen wird und über welchen Zeitraum das erworbene Wissen oder Verhalten aufrecht erhalten werden kann. Im Modell wird davon ausgegangen, dass der Trainingsinput einen direkten Effekt und indirekten Effekt über den Trainingsoutput auf die Transferbedingungen hat. Direkten Einfluss auf die Transferbedingungen haben dagegen die Arbeitsumgebung und die Merkmale der Teilnehmer.

3.3. Theoretisches Modell der Ebenen der Evaluation

Nach Donald L. Kirkpatrick (2004) umfasst die Evaluation von Trainingsmaßnahmen vier hierarchisch getrennte Ebenen, welche die Reaktionen der Teilnehmenden, die Lerneffekte, Wirkungen auf das Verhalten sowie Ergebnisse, die durch die Maßnahme entstanden sind, betreffen.

In Abbildung 3 sind die vier unterschiedlichen Ebenen der Evaluation dargestellt.

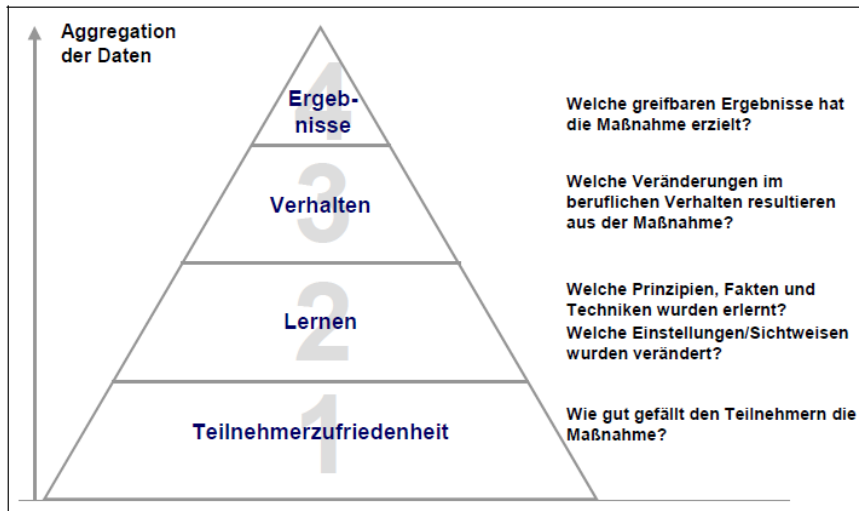


Abbildung 3: Modell der Evaluationsstufen von Kirkpatrick nach Deller & Süßmair (2006)

Nach Kirkpatrick (2004) wird auf Stufe 1 der Evaluation von Trainingsmaßnahmen die Reaktion/ Bewertung/ Teilnehmerzufriedenheit der TeilnehmerInnen ermittelt. Dabei können zum Beispiel folgende Fragen an die TeilnehmerInnen gestellt werden: Wie hat es den TeilnehmerInnen gefallen? Wie nützlich haben sie die Maßnahme erlebt? Im Modell wird die Teilnehmerzufriedenheit als notwendig, aber für den Trainingserfolg nicht hinreichend gesehen. Auf Stufe 2 des Evaluationsmodells kann danach untersucht werden, in welchem Ausmaß die TeilnehmerInnen die Trainingsinhalte gelernt haben. Auf dieser Stufe werden daher Einstellungsänderungen, eine Erhöhung des Wissens und der Erwerb neuer Fähigkeiten erhoben. Auf Stufe 3 wird schließlich das Verhalten auf Basis des Gelernten der TeilnehmerInnen untersucht. Auf dieser Stufe soll festgestellt werden, welche Verhaltensänderungen durch das Training bewirkt werden konnten. Auf Stufe 4 geht es laut Kirkpatrick (2004) dann darum, Auswirkungen der eingesetzten Maßnahme in Form konkreter Effekte, Ergebnisse und Resultate festzustellen. Oft wird auf die Evaluation dieser Ebene verzichtet, da es häufig sehr schwierig ist, eine Evaluation der Maßnahmenergebnisse durchzuführen. (Vgl. Deller & Süßmaier, 2006)

3.4. Angepasstes Untersuchungsmodell

Wir haben unter Zusammenführung der Modelle von Baldwin und Ford (1988) sowie Kirkpatrick (2004) ein Forschungsmodell entworfen. Bei der Beschreibung unseres Modells haben wir uns auch am Integrierten Trainingsmodell (IMTEE) von Alvarez und Kollegen (2004) orientiert, welche zwischen Evaluation und Effektivität unterscheiden. Während es laut Ansicht von Alvarez et al. (2004) bei der Evaluation von Trainingsmaßnahmen um die Feststellung des Trainingserfolgs und -misserfolgs geht, befasst sich die Frage nach der Effektivität der Trainingsmaßnahmen mit den individuellen Bedingungen, Trainingsbedingungen und Organisationsbedingungen, die den Trainingsprozess beeinflussen. Im IMTEE- Modell werden Evaluationsmodelle wie jenes von Kirkpatrick (1959) und Effektivitätsmodelle wie das von Baldwin und Ford (1988) zusammengeführt.

In unserem Forschungsmodell gehen wir davon aus, dass, ähnlich wie beim Modell von Baldwin und Ford (1988), die Merkmale der TeilnehmerInnen, das Trainingsdesign sowie die Arbeitsumgebung den Trainingsoutput, also das Lernen, beeinflussen. Diese Einflussfaktoren sind im Modell die **unabhängigen Variablen**. In unserem Modell, das in der unteren Abbildung dargestellt ist, beschreiben wir die TeilnehmerInnenmerkmale als „Personenmerkmale“ (z.B. Einstellung der TeilnehmerInnen), welche auf den Lerntransfer einwirken. Der Einflussfaktor Trainingsdesign wird von uns „Lerninhalte“ genannt. Der Einflussfaktor Arbeitsumgebung wird von uns als „Anwendungskontext“ bezeichnet, wobei es auch hier - wie im ursprünglichen Modell von Baldwin und Ford (1988) - um hemmende und förderliche Faktoren zur Ausübung des Gelernten geht.

Die vier Evaluationsstufen, wie sie weiter oben nach dem Modell von Kirkpatrick (2004) dargestellt wurden, stellen in unserem Modell die **abhängigen Variablen** dar. Darunter fallen auf Stufe 1 die Bewertungen der TeilnehmerInnen. Auf Stufe 2 geht es um Lernen und Veränderung. Hier soll von uns ein möglicher Wissens- und Kompetenzerwerb sowie eine mögliche Interessens- und Einstellungsänderung untersucht werden. Wir gehen davon aus, dass das Lernspiel imstande sein sollte, sowohl Wissen zu vermitteln als auch Interesse und Einstellungen zu bilden bzw. zu ändern. Unsere Studie reicht bis Stufe 3 des Modells von Kirkpatrick, da wir auch Verhaltensintentionen erfassen möchten. Intentionen zum Verhalten wären beispielsweise, wenn MitarbeiterInnen bei Vorliegen schlechter Arbeitsbedingungen planen, Maßnahmen zu ergreifen (vgl. Ajzen, 1991; Cheng & Hampson, 2008). Aus ökonomischen Gründen ist uns eine Erhebung der endgültigen Ergebnisse, welche das Lernspiel erzielen kann, nicht möglich.

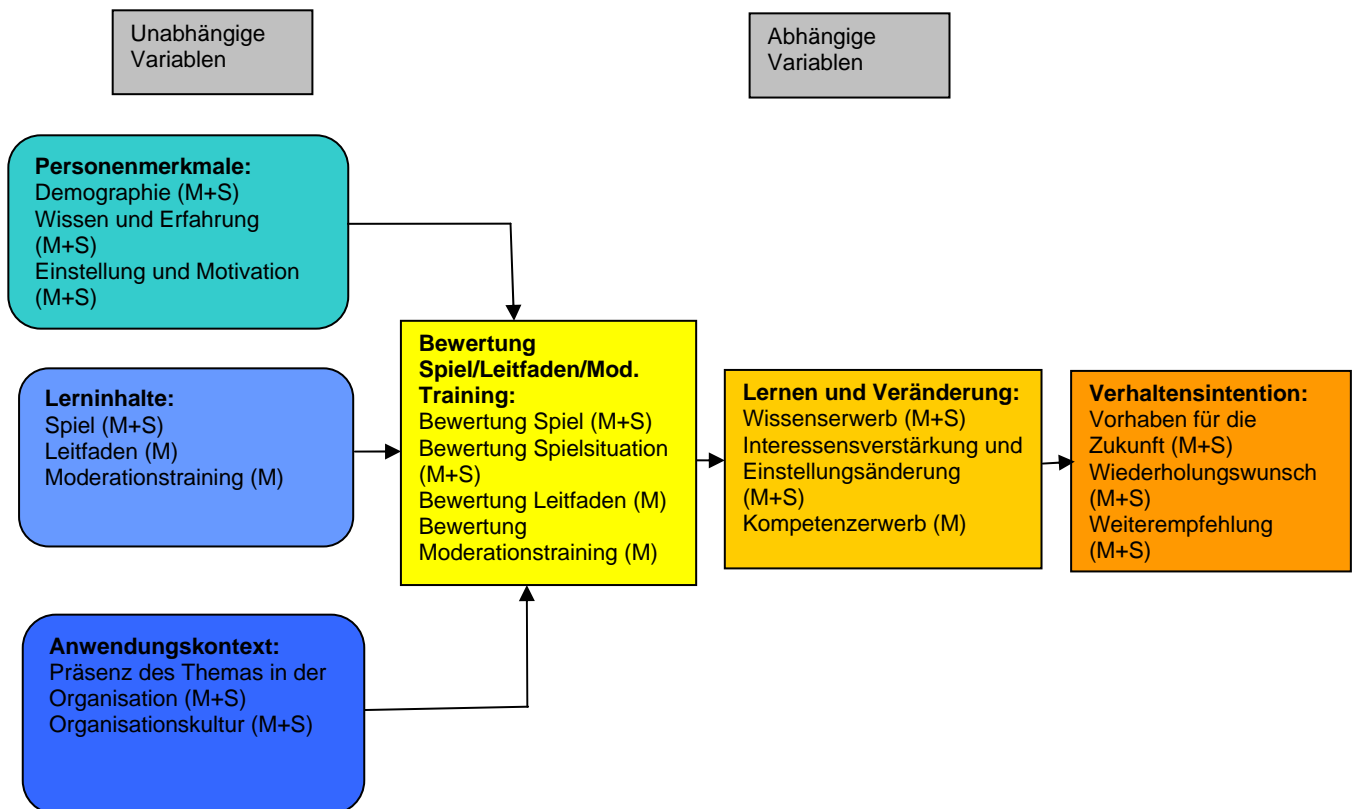


Abbildung 4: Forschungsmodell, adaptiert nach den Modellen von Kirkpatrick (2004) und Baldwin und Ford (1988)

In unserem Forschungsmodell haben wir für die MultiplikatorInnen die Abkürzung „M“ verwendet, für die SpielerInnen die Abkürzung „S“. Die Abkürzungen in Klammer deuten darauf hin, für welche TeilnehmerInnengruppe unserer Evaluationsstudie die beschriebenen Merkmale relevant sind.

3.4.1. Detaillierte Darstellung des angepassten Untersuchungsmodells

Im Folgenden sind die einzelnen Merkmale beschrieben, die hinter den Konstrukten stehen, welche wir mit unserer Untersuchung erfassen möchten.

Unabhängige Variablen:

Personenmerkmale:

Demographie:

Alter, Geschlecht, Bildungsgrad, Funktion, seit wann in dieser Funktion, intern/extern, seit wann im Betrieb

Wissen und Erfahrung:

Wissen und Erfahrung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“, Wissen und Erfahrung zu Lernmethoden

Einstellung und Motivation:

Einstellung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“, Einstellung zu Lernmethoden, Einstellung und Motivation gegenüber Spielen

Lerninhalte:

Spiel: Vorinformation und Erwartungen zum Spiel, Spielgruppe (bekannt, nicht bekannt, Einzel/Team), Spieldauer, Moderation

Leitfaden: Grad der Nutzung des Leitfadens bei den MultiplikatorInnen (wahrgenommen, gelesen, verwendet, wie oft)

Moderationstraining: Grad der Nutzung des Moderationstrainings bei den MultiplikatorInnen (wahrgenommen, teilgenommen, angewendet, wie oft)

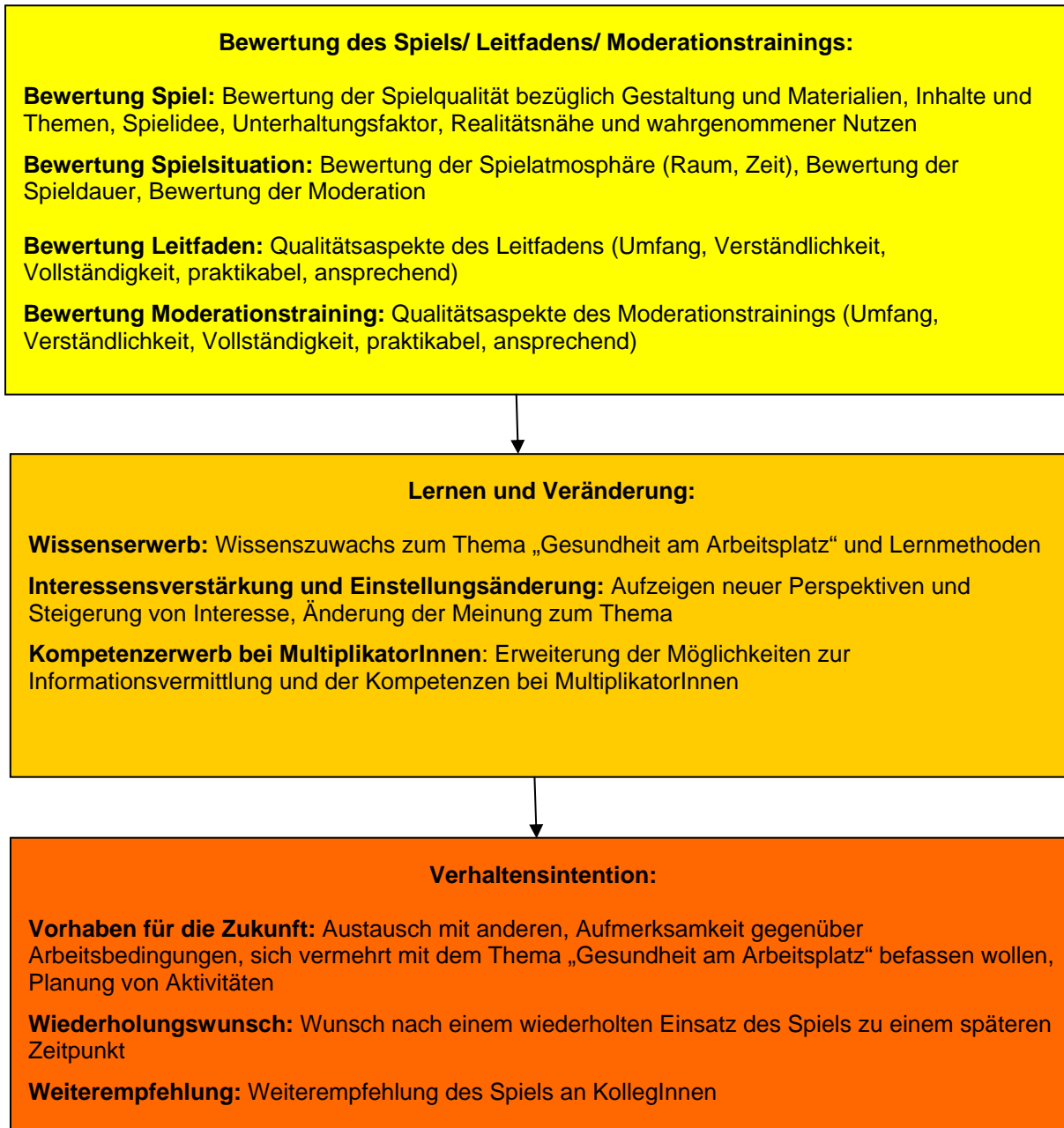
Anwendungskontext:

Präsenz des Themas in der Organisation:

Rolle des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation

Organisationskultur: Lernkultur, Möglichkeiten zur Umsetzung

Abhängige Variablen:



4. Methodik

4.1 Fragebogen

Um erheben zu können, welche Wirkung das Spiel auf MultiplikatorInnen und SpielerInnen hat, wird ein Fragebogen eingesetzt, der in standardisierter Form für jede einzelne Personengruppe vorgegeben werden kann:

- MultiplikatorInnen Online-Bestellung (n=ca.1000-1500)
- TeilnehmerInnen an den Moderationstrainings (n=gesamt ca.36)
- MultiplikatorInnen im Unternehmen (n=gesamt ca.30) und
- SpielerInnen im Unternehmen (n= gesamt ca.60)

Um den Lerntransfer feststellen zu können, wird der Fragebogen zu verschiedenen Zeitpunkten vorgegeben:

1. MultiplikatorInnen im Unternehmen werden zu zwei Zeitpunkten befragt – einmal vor und einmal nach dem Spiel. Die Ergebnisse beider Zeitpunkte werden danach verglichen.
2. Bei den TeilnehmerInnen am Moderationstraining und bei den SpielerInnen wird der Fragebogen nur nach dem Spiel vorgegeben, um potentielle Effekte feststellen zu können.
3. MultiplikatorInnen, die das Spiel online bestellen, werden in einer ersten Befragung gefragt, ob sie das Spiel gespielt haben, in einer zweiten Befragung werden sie dann genauer zum Spiel befragt.

Der Fragebogen kann dabei per Mail an die MultiplikatorInnen und SpielerInnen versandt werden, um die Datenerhebung rasch und ökonomisch gestalten zu können.

4.2 ExpertInneninterviews

Zusätzlich wird es einige ExpertInneninterviews mit den MultiplikatorInnen im Unternehmen geben, um die Daten aus den Fragebögen umfassend interpretieren zu können. Es werden vor allem offene Fragen gestellt, um eine vertiefende Exploration durchführen zu können. Durch die Verwendung eines Interviewleitfadens kann eine gewisse Standardisierung vorgenommen werden, die die Anwendung der Methode erleichtert.

Die gewonnenen Daten werden nach der Erhebung dann anhand der konkretisierten Hypothesen statistisch ausgewertet (deskriptive und höhere statistische Verfahren), interpretiert und in einem Bericht zusammengefasst.

5. Literatur

- Alvarez, K., Salas, E. & Garofano, C.M. (2004). An Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness. *Human Resource Development Review*, 3 (4), 385-416.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Badura, B., & Ritter, W. (1998). Qualitätssicherung in der betrieblichen Gesundheitsförderung. In Bamberg, E., Ducki, A., & Metz, A.M. (Hrsg.), *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung: arbeits- und organisationspsychologische Methoden und Konzepte*. Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- 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.
- Bayer-Hummel, T. (2010). The effect of Jeopardy as a test preparation strategy for nursing students. *Teaching and Learning in Nursing*, 5, 12-15.
- Burke, L.A. & Hutchins, H. (2007). Training Transfer: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 6, 263-296.
- Chen, E.W.L. & Hampson, I. (2008). Transfer of training: a review and new insights. *International Journal of Management Reviews*, 10 (4), 327-341.
- Deller, J. & Süßmair, A. (2006). Konzepte der Nutzenerfassung in Managemententwicklung und Corporate Universities – Theorien, Anwendungen, Perspektiven. *Wirtschaftspsychologie*, Heft 1, 32-44.
- Dudak, E. & 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 (Hrsg.), GfA-Press, Dortmund, 2007, 189 – 192
- Febey, K. & Coyne, M. (2007). Program Evaluation: The Board Game: An Interactive Learning Tool for Evaluators. *American Journal of Evaluation*, 28 (1), 91-101.
- Fritz, J. (2004). Das Spiel verstehen: Eine Einführung in Theorie und Bedeutung. Weinheim: Juventa.
- Gerlach, S. & Squarr, I. (2004). Neues Brettspiel. Attract – Das Spiel zur Mitarbeiterbindung. *Wirtschaft&Weiterbildung*, Heft 5, 30.
- Giangreco, A., Carugati, A. & Sebastiano, A. (2010). Are we doing the right thing? Food for thought on training evaluation and its context. *Personnel Review*, 39 (2), 162-177.
- 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.
- Hogle, J.G. (1996, August). Considering games as cognitive tools: In search for effective “edutainment”. Unveröffentlichtes Manuskript, University of Georgia, Department of Instructional Technology. zit.n. Febey, K. & Coyne, M. (2007). Program Evaluation: The Board Game: An Interactive Learning Tool for Evaluators. *American Journal of Evaluation*, 28 (1), 91-101.

Kangas, M. (2010). Creative and playful learning: Learning through game co-creation and games in a playful learning environment. *Thinking Skills and Creativity*, 5, 1-15.

Kauffeld, S., Bates, R., Holton III, E.F. & Müller, A.C. (2008). Das deutsche Lerntransfer-System-Inventar (2008). *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7 (2), 50-69.

Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluation training programs. *Journal of the American Society of Training Directors*, 13, 21-26. zit. n. Deller, J. & Süßmair, A. (2006). Konzepte der Nutzenerfassung in Managemententwicklung und Corporate Universities – Theorien, Anwendungen, Perspektiven. *Wirtschaftspsychologie*, Heft 1, 32-44.

Kirkpatrick, D. L. (2004). AT+D Classic: How to start an objective evaluation of your training program. *T+D*, 58 (5), 1-3.

zu Knyphausen-Aufseß, D., Smukalla, M. & Abt, M. (2009). Towards a New Training Transfer Portfolio: A Review of Training-related Studies in the Last Decade. *Zeitschrift für Personalforschung*, 23 (4), 288-311.

Konradt, U., Christophersen, T. & Ellwart, T. (2008). Erfolgsfaktoren des Lerntransfers unter computergestütztem Lernen. Der Einfluss von Lernstrategien, Lernmotivation und Lernorganisation. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7 (2), 90-103.

Krapp, A. & Weidenmann, B. (Hrsg.) (2006). *Pädagogische Psychologie. Ein Lehrbuch.* Weinheim: Beltz.

Nuissl, E., Schiersmann, Ch. & Siebert, H. (Hrsg.) (2002). Kompetenzentwicklung statt Bildungsziele? *Literatur und Forschungsbericht Weiterbildung, Nr. 49*, Hannover: DIE.

Oerter, R. (1999). *Psychologie des Spiels. Ein handlungstheoretischer Ansatz.* Weinheim: Beltz.

Park, J.H. & Wentling, T. (2007). Factors associated with transfer of training in workplace e-learning. *Journal of Workplace Learning*, 19 (5), 311-329.

Rajeev, P., Madan, M.S. & Jayarajan, K. (2009). Revisiting Kirkpatrick's model – an evaluation of an academic training course. *Current Science*, 96 (2), 272-276.

Susi, T., Johannesson, M. & Backlund, P. (2007). *Serious Games – An Overview.* Technical Report of the School of Humanities and Informatics. Sweden: University of Skövde.