



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Ein Lernspiel als innovative Methode der betrieblichen
Weiterbildung:

Eine Studie zum Lerntransfer in der betrieblichen
Weiterbildung

Verfasserin

Mag.^a 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

Danke

An dieser Stelle soll jenen Personen Dank ausgesprochen werden, die mit ihrer Unterstützung einen wesentlichen Beitrag zu dieser Arbeit geleistet haben.

Besonderer Dank gilt Mag.^a Martina Molnar. Sie hat die hier vorliegende Evaluationsstudie vom Anfang bis zum Ende mit wertvollen Anregungen begleitet und die Arbeit stets unterstützt. Dank gilt auch dem Betreuer dieser Diplomarbeit, Univ. Prof. Dr. Christian Korunka. Seine wissenschaftlichen Hinweise haben die Arbeit kontinuierlich aufgewertet.

Ein großes Dankeschön geht auch an Eva Wiesmüller und Dr.ⁱⁿ Silvia Glaser für die gute Zusammenarbeit vor, während und nach der Erhebung. Ohne sie wäre es nicht möglich gewesen, die vielen Befragungen durchzuführen. An dieser Stelle soll auch allen MultiplikatorInnen gedankt werden, die das Spiel in den Betrieben eingesetzt bzw. ausprobiert haben und bei der Befragung mitgemacht haben. Auch den SpielerInnen sei an dieser Stelle ein Dank für die Teilnahme ausgesprochen.

Ein dankbarer Gruß geht ebenso an Hildegard Schmidt, die Spielrunden in Deutschland geleitet hat. Ihrer tatkräftigen Unterstützung ist es zu verdanken, dass wertvolles Feedback zum Spiel und vielschichtige Ergebnisse gewonnen werden konnten.

Danke möchte ich zum Schluss auch meiner Mutter sagen, die den Diplomarbeitsprozess stets unterstützend begleitet hat. Ebenso danke ich meiner Schwester für die Durchsicht der Arbeit und meinem Freund Tom für seine Geduld.

Vorwort

Die vorliegende Arbeit ist, zusammen mit der Diplomarbeit von Eva Wiesmüller (2011), Teil einer Evaluierungsstudie zum Lernspiel „Prima Klima GmbH“. Das Lernspiel wurde im Auftrag von BMASK/Arbeitsinspektion und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt zusammen mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund und der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin von der humanware GmbH unter der Leitung von Mag.^a Martina Molnar entwickelt¹. Mit der Evaluierungsstudie soll der Lerntransfer von „Prima Klima GmbH“ mittels eines Untersuchungsmodells, das an Baldwin und Ford (1988) und Kirkpatrick (2004) angelehnt ist, überprüft werden.

Während sich die vorliegende Diplomarbeit vor allem mit der Überprüfung von Lernerfolg und Lerntransfer bei den Untersuchungsgruppen MultiplikatorInnen und SpielerInnen befasst, überprüft die Arbeit von Eva Wiesmüller (2011) vorrangig die Unterschiede zwischen den Personen, die das Spiel angewendet oder nicht angewendet haben sowie den Einfluss des Anwendungskontexts auf die abhängigen Variablen Bewertung, Wissens-/ Kompetenzwerb und Verhaltensintention. Da in beiden Arbeiten mit den gleichen Daten gearbeitet wurde, können sich die Beschreibungen in den theoretischen und empirischen Teilen der Arbeiten teilweise überschneiden. Wo solche Überschneidungen auftreten, werden diese in der Arbeit gekennzeichnet.

Der theoretische Teil der hier vorliegenden Arbeit befasst sich vor allem mit Lernen im betrieblichen Kontext, Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung, dem Lerntransfer und Lernspielen als innovative Weiterbildungsmaßnahme. In der Arbeit von Eva Wiesmüller (2011) werden dagegen die Bereiche Evaluation und Prävention und Betriebliche Gesundheitsförderung näher erklärt.

Die Daten, die im empirischen Teil zur Beschreibung der Stichprobe und zur Berechnung mit statistischen Verfahren verwendet wurden, lassen sich auch in der Diplomarbeit von Wiesmüller (2011) wiederfinden. Sowohl die Vorbereitung und Durchführung der Untersuchung mittels Fragebögen als auch die Ausarbeitung zentraler Ergebnisse (siehe deskriptive Ergebnisse im Anhang) wurden gemeinsam durchgeführt. Die weitere Auswertung und Interpretation der Daten, nach zentralen Fragestellungen getrennt, wurde eigenständig durchgeführt. Die vorliegende Arbeit ist auch als eigenständig verfasste Arbeit zu sehen, die im Empirieteil verwendeten Daten beider Arbeiten stammen jedoch aus dem gleichen Datensatz.

¹ Siehe www.prima-klima-gmbh.at

In Summe bilden beide Arbeiten die Evaluierungsstudie „Prima Klima GmbH“. Ergänzt wird diese Studie zusätzlich noch von der Masterarbeit von Frau Dr. Silvia Glaser, die an der Donau Universität Krems geschrieben wurde. Diese Arbeit evaluiert das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ ebenfalls und enthält qualitative Interviews zum Spiel. In dieser Arbeit wurde ebenfalls auf den gleichen Datensatz sowie auf Auszüge aus den deskriptiven Daten zur Untersuchung der hier vorgestellten Diplomarbeiten zurückgegriffen.

Einleitung

Weiterbildung wird sowohl für die ArbeitnehmerInnen selbst als auch für die Betriebe immer wichtiger. Während sie für die einzelnen Personen eine Absicherung des Arbeitsplatzes, Karrieremöglichkeiten oder ein höheres Gehalt bedeutet, geht es für die Betriebe vorwiegend um ökonomische Hintergründe. So soll mit Weiterbildung die Qualität erhöht oder Kosten gespart werden – zum Beispiel indem Arbeitsunfälle vermieden werden und das Betriebsklima verbessert wird (vgl. Markowitsch & Hefler, 2005).

Werden betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gesetzt, wollen die Betriebe anschließend auch über die Effektivität und Effizienz der Maßnahmen Bescheid wissen. Weiterbildungsmaßnahmen werden deshalb meist evaluiert, wobei sich eine umfassende Evaluation aber oft schwierig gestaltet. Kirkpatrick (2004) schlägt in seinem Modell zur Evaluation von Trainingsmaßnahmen verschiedene Stufen (Zufriedenheit der TeilnehmerInnen, Lernen, Verhaltensänderungen und Ergebnisse für das Unternehmen) vor, mit denen eine Maßnahme auf ihren Erfolg hin überprüft werden kann. Als erfolgreich kann eine Weiterbildungsmaßnahme dann gesehen werden, wenn durch die Maßnahme etwas gelernt (Lernerfolg) und schlussendlich das Gelernte in die Praxis übertragen wurde (Lerntransfer)². Studien wie jene von Saks & Belcourt (2006) zeigen jedoch, dass oft nur wenig (ca. 10-15 Prozent) von dem, was gelernt wurde, auch tatsächlich in die Praxis übertragen wird. Hier bedarf es innovativer Maßnahmen, um Wissen an die MitarbeiterInnen zu vermitteln und den Transfer dieses Wissens an den Arbeitsplatz ermöglichen zu können.

Die vorliegende Diplomarbeit untersucht den Lerntransfer einer solchen innovativen Weiterbildungsmaßnahme, nämlich des Lernspiels „Prima Klima GmbH“. Das Lernspiel hat die Aufgabe, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ näher zu bringen und sie zu gemeinsamen Diskussionen und Handlungen bezüglich der eigenen Arbeitsbedingungen anzuregen. In der Praxis hat sich gezeigt, dass es für Fachkräfte wie Sicherheitsvertrauenspersonen oder ArbeitsmedizinerInnen oft schwierig ist, dieses Thema an die MitarbeiterInnen zu vermitteln. Durch die spielerisch-entspannte Herangehensweise mit dem Lernspiel soll es möglich sein, sich über „Gesundheit am Arbeitsplatz“ auszutauschen, be- und entlastende Faktoren am Arbeitsplatz zu erkennen und gemeinsam Vorbeugemöglichkeiten zu finden (vgl. Molnar, Schlegel & Wiesmüller, 2011). Das Spiel ist dabei so konzipiert, dass es von MultiplikatorInnen begleitend moderiert werden kann, während die SpielerInnen gemeinsam an einer Spielrunde teilnehmen.

² Vgl. zur Unterscheidung zwischen Lernerfolg und Lerntransfer Götz (1998)

In der vorliegenden Arbeit soll die Wirksamkeit des Spiels als innovative Maßnahme bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen untersucht und die einzelnen Variablen, die auf Lernerfolg und Lerntransfer einwirken, beschrieben werden. Dazu wird ein Untersuchungsmodell verwendet, das den Ansatz der bereits oben beschriebenen Stufen von Kirkpatrick (2004) mit beeinflussenden Variablen, wie sie im Transfermodell von Baldwin und Ford (1988) beschrieben sind, vereint. Im Detail wird die Wirkung der unabhängigen Variablen (Personenmerkmale, Lerninhalte und Merkmale des Anwendungskontexts) auf die abhängigen Variablen (Bewertung des Spiels, Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und Verhaltensintention/ Lerntransfer) überprüft. Dabei stehen zwei Fragestellungen im Zentrum der Arbeit. Zum einen geht es um die Frage, welche Faktoren den Lerntransfer bei den beiden Gruppen MultiplikatorInnen und SpielerInnen beeinflussen. Zum anderen soll die Frage geklärt werden, welche Zusammenhänge es zwischen den unabhängigen und abhängigen Variablen des Modells bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen gibt.

Damit soll es gelingen, ein Gesamtbild davon zu zeichnen, wie Lernspiele wie „Prima Klima GmbH“ erfolgreich in Unternehmen eingesetzt werden können und auf welche Einflussfaktoren dabei zu achten ist.

Nach der statistischen Überprüfung der Fragestellungen werden die Ergebnisse präsentiert und im Anschluss daran auch diskutiert. Abschließend werden Empfehlungen gegeben, was beim Einsatz von Lernspielen in der Praxis zu beachten ist und wie der Einsatz solcher Lernspiele optimal erfolgen kann.

Inhaltsverzeichnis

Danke	2
Vorwort	3
Einleitung.....	5
Inhaltsverzeichnis	7
1. Lernen in Organisationen.....	12
1.1 Definition und Formen des Lernens bei Erwachsenen	12
1.1.1 Definition und theoretischer Hintergrund von Lernen	12
1.1.2 Formen von Lernen	14
1.2 Spezielle Merkmale des Lernens bei Erwachsenen	16
1.3 Lernen im betrieblichen Kontext – Weiterbildung im Betrieb	18
1.3.1 Betriebliche Weiterbildung als Teil der betrieblichen Bildungsarbeit.....	18
1.3.2 Ziele, Zielgruppen und Themen betrieblicher Weiterbildung.....	20
1.4 Lehrmethoden und Medien in der betrieblichen Weiterbildung	22
1.4.1 Arten und Einsatz von Lehrmethoden in der betrieblichen Weiterbildung.....	22
1.4.2 Medien in der betrieblichen Weiterbildung	25
1.5 Zusammenfassung Kapitel 1	27
2. Untersuchung von Maßnahmen und Erfolgen der betrieblichen Weiterbildung.....	28
2.1 Arten betrieblicher Bildungsangebote	28
2.1.1 Intern und extern durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen.....	28
2.1.2 Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen on-, off- oder near-the-Job	29
2.2 Untersuchung der Erfolgsfaktoren betrieblicher Bildungsangebote.....	31

2.2.1	Stellenwert der Untersuchung des Erfolgs von betrieblichen Bildungsangeboten ..	32
2.2.2	Lerntransfer	33
2.2.3	Transfermodell von Baldwin und Ford (1988).....	35
2.3	Einflussfaktoren auf den Erfolg von Weiterbildungs-maßnahmen – Ergebnisse der Lerntransferforschung.....	36
2.3.1	Effekte von Weiterbildungsmaßnahmen	36
2.3.2	Einflussfaktoren durch Merkmale der TeilnehmerInnen.....	37
2.3.3	Einflussfaktoren durch Merkmale der Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen	38
2.3.4	Einflussfaktoren durch Merkmale des Anwendungskontexts	42
2.4	Zusammenfassung Kapitel 2	43
3.	Das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ als innovative Weiterbildungsmaßnahme im Betrieb..	45
3.1	Ergebnisse der Lernspielforschung.....	45
3.1.1	Definition und Beschreibung von Lernspielen	45
3.1.2	Kennzeichen von Lernspielen.....	46
3.1.3	Arten von Lernspielen.....	47
3.1.4	Wirkung von Lernspielen	48
3.1.5	Der Einsatz von Lernspielen als neue Methode in der betrieblichen Weiterbildung	50
3.2	Das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ als innovative Maßnahme zur Weiterbildung im Betrieb.....	51
3.2.1	Das Konzept des Lernspiels „Prima Klima GmbH“.....	51
3.2.2	Anwendung und Anwendungsgruppen von „Prima Klima GmbH“	53
3.3	Zusammenfassung Kapitel 3	54
4.	Fragestellungen und Ziel der Untersuchung	57
5.	Das Untersuchungsmodell zum Lerntransfer.....	57

6.	Hypothesen der Untersuchung	61
6.1	Einflussfaktoren auf den Lerntransfer.....	61
6.1.1	Personenmerkmale	61
6.1.2	Lerninhalte.....	62
6.1.3	Merkmale des Anwendungskontexts.....	62
6.2	Zusammenhangshypothesen zwischen d. unabhängigen und abhängigen Variablen .	63
6.2.1	Personenmerkmale	63
6.2.2	Lerninhalte.....	65
6.2.3	Merkmale des Anwendungskontexts.....	65
6.3	Unterschiedshypothese zwischen MultiplikatorInnen und SpielerInnen bezüglich Merkmalen der Modellkomponenten	66
7.	Methode	67
7.1	Stichprobe.....	67
7.2	Untersuchungsdesign	70
7.3	Erhebungsinstrumente.....	71
7.3.1	Fragebogen für die MultiplikatorInnen und SpielerInnen im Unternehmen.....	71
7.3.2	Fragebogen für die SpielerInnen aus Deutschland	73
7.3.3	Online-Fragebogen.....	73
7.3.4	Herkunft der Skalen aus den Fragebögen	73
7.4	Durchführung der Untersuchung	74
7.4.1	Ausgabe der Fragebögen im Unternehmen.....	74
7.4.2	Erinnerung an das Ausfüllen der Fragebögen im Unternehmen	75
7.4.3	Ausgabe der Fragebögen an die SpielerInnen in Deutschland	75
7.4.4	Durchführung der Online-Befragung	76

7.4.5	Erinnerung an die Online-Befragung	76
7.5	Testtheoretische Prüfung.....	76
7.6	Statistische Verfahren	79
7.6.1	Voraussetzung der statistischen Verfahren	79
7.6.2	Statistisches Verfahren zur Überprüfung von Fragestellung 1	79
7.6.3	Statistische Verfahren zur Überprüfung von Fragestellung 2.....	82
8.	Ergebnisse.....	83
8.1	Rücklaufquote	83
8.2	Deskriptive Statistik.....	84
8.2.1	Deskriptive Daten zu den Personenmerkmalen	85
8.2.2	Deskriptive Daten zu den Lerninhalten.....	88
8.2.3	Deskriptive Daten zum Anwendungskontext	91
8.2.4	Deskriptive Daten zur Bewertung des Spiels/Leitfadens/Moderationstrainings.....	93
8.2.5	Deskriptive Daten zu Lernen und Veränderung.....	98
8.2.6	Deskriptive Daten zur Verhaltensintention/zum Lerntransfer	100
8.3	Hypothesenprüfung	103
8.3.1	Hypothesenprüfung zu Fragestellung 1	103
8.3.2	Hypothesenprüfung zu Fragestellung 2.....	111
8.4	Zusammenfassung der Ergebnisse und Überprüfung der Hypothesen.....	121
8.4.1	Zusammenfassung der Ergebnisse zu Fragestellung 1	121
8.4.2	Zusammenfassung der Ergebnisse zu Fragestellung 2	123
9.	Interpretation und Diskussion der Ergebnisse.....	131
9.1	Interpretation der Ergebnisse zu Fragestellung 1	131

9.2	Interpretation der Ergebnisse zu Fragestellung 2	134
9.2.1	Zusammenhänge einzelner Variablen mit der Bewertung des Spiels	135
9.2.2	Zusammenhänge einzelner Variablen mit dem Wissenserwerb	136
9.2.3	Zusammenhänge einzelner Variablen mit dem Kompetenzerwerb.....	138
9.2.4	Zusammenhänge einzelner Variablen mit d. Verhaltensintention/d. Lerntransfer.	139
9.2.5	Unterschiede zwischen MultiplikatorInnen und SpielerInnen	142
9.3	Folgerungen für die Praxis	143
9.4	Kritische Würdigung.....	145
9.5	Hinweis für weitere Forschung.....	147
10.	Literaturverzeichnis.....	148
11.	Abbildungsverzeichnis	161
12.	Tabellenverzeichnis	162
	Anhang	165
	Zusammenfassung.....	166
	Abstract	169
	Fragebögen	171
	Deskriptive Ergebnisse gesamt.....	200
	Eidesstaatliche Erklärung.....	243
	Lebenslauf.....	244

1. Lernen in Organisationen

Im folgenden Kapitel werden einige zentrale Bereiche des Lernens im betrieblichen Kontext beschrieben. Zuerst wird der Begriff „Lernen“ erläutert und es werden bestimmte Formen des Lernens erklärt. Dabei wird auch auf die Besonderheiten des Lernens bei Erwachsenen verwiesen. Danach wird auf Lernen im betrieblichen Kontext eingegangen. Dort wird Weiterbildung als ein Teil der betrieblichen Bildungsarbeit betrachtet. Im Anschluss daran werden Arten, Ziele und Zielgruppen der betrieblichen Weiterbildung erklärt. Am Ende des Kapitels werden noch Lehrmethoden und Medien, die in der betrieblichen Weiterbildung zum Einsatz kommen, beschrieben.

1.1 Definition und Formen des Lernens bei Erwachsenen

1.1.1 Definition und theoretischer Hintergrund von Lernen

Lernen kann unterschiedlich definiert werden. Je nachdem, welche theoretische Orientierung im Vordergrund steht, werden in der Literatur verschiedene Definitionen geboten. Eine für das Thema dieser Arbeit brauchbare Definition ist die von Bednorz & Schuster (2002, S. 25). Sie beschreiben Lernen aus kognitionspsychologischer Sicht als *„...eine überdauernde Veränderung des Wissens bzw. der kognitiven Struktur, die sich in motorischen oder verbalen Verhaltensweisen nachweisen lässt“*. Diese Definition lässt sich auch auf das Lernen von MitarbeiterInnen in Unternehmen übertragen, deren Lernerfolg durch Abfragen der Wissensinhalte oder durch Ausführen bestimmter Aufgaben nach einer Weiterbildungsmaßnahme überprüft werden kann. Eine weitere Definition, die Lernen aus konstruktivistischer Sicht als einen konstruktiven Akt der lernenden Person betrachtet und neben dem Erwerb von Wissen auch den Erwerb von Kompetenzen mit einbezieht, ist die Definition von Krapp (2007). Nach ihm ist Lernen *„[...] eine zielgerichtete Tätigkeit, die auf den Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten gerichtet ist und je nach Art der angestrebten Lernziele unterschiedliche Einzelaktivitäten umfasst, z.B. Beobachten, Zuhören, Erarbeiten, Lesen [...]“* (Krapp 2007, S. 455).

Lernen kann im Allgemeinen als ein Prozess gesehen werden, der dann zustande kommt, wenn sich der Mensch mit seiner Umwelt auseinandersetzt. Dieser Prozess kann aus Erfahrungen bestehen, die unmittelbar gewonnen oder sozial vermittelt werden (vgl. Edelmann, 2000). In der Literatur werden verschiedene Lernprozesse beschrieben, die sich mit bestimmten Lerntheorien

verbinden lassen. Diese Lernprozesse sollen nachfolgend kurz dargestellt werden (vgl. im Folgenden Edelman, 2000; Frieling, Bernard, Bigalk & Müller, 2006; Hasselhorn & Gold, 2006).

- Auf der einen Seite gibt es das *Reiz-Reaktions-Lernen*, das dadurch entsteht, indem Reize untereinander oder Reize und Reaktionen miteinander in Verbindung gebracht werden. Reize haben dabei eine Signalwirkung, Lernen entsteht durch ein wiederholtes Verknüpfen von Reizen und Reaktionen. Die lernende Person hat dabei eine passive Rolle.
- Beim *instrumentellen Lernen* hingegen werden Verbindungen zwischen dem Verhalten und einer Konsequenz aufgebaut, das Verhalten kann dabei positive oder negative Konsequenzen hervorrufen (z.B. Belohnung oder Bestrafung).
- Einen weiteren Lernprozess stellt der *Wissenserwerb* dar. Bei diesem Lernprozess rücken nun die kognitiven Vorgänge in den Vordergrund – Lernen entsteht hier durch die Verbindung zwischen einzelnen Teilen gedanklicher Strukturen.
- In einem weiteren Prozess mündet das Lernen in *Handeln und Problemlösen*. Dabei werden Wissen und Aktivität verknüpft, Handlungen werden mit einer vorhandenen Wissensstruktur in Verbindung gesetzt. Reicht diese Wissensstruktur nicht aus, kommt das Problemlösen zum Tragen. Dabei ist Problemlösen die Anwendung erworbener Strategien auf neue Situationen. Es gestaltet sich also komplexer als das Handeln an sich.

Wichtig für die Untersuchung des Lerntransfers in dieser Arbeit sind vor allem der Wissenserwerb und das Handeln. Zusätzlich sei hier noch auf das „*Lernen als Konstruktion von Wissen*“ verwiesen, wie es von Hasselhorn & Gold (2006, S. 60) beschrieben wird. Bei dieser Sichtweise zum Lernen wird deutlich auf die aktive Rolle des Lerners hingewiesen, der das Wissen nicht einfach aufnimmt oder erwirbt, wie es beim Reiz-Reaktions-Lernen der Fall ist, sondern aktiv konstruiert. In dieser Rolle hat der/ die Lernende auch die Möglichkeit, das eigene Lernen zu kontrollieren, was ein selbstgesteuertes Lernen ermöglicht. Hasselhorn & Gold (2006) betonen, dass ohne diesen konstruktivistischen Charakter des Lernprozesses sich einige Phänomene des Lerntransfers nicht erklären ließen³. Auf das selbstgesteuerte Lernen sowie andere Formen von Lernen wird im nächsten Abschnitt eingegangen.

³ Siehe Kapitel 2.2.3 Lerntransfer

1.1.2 Formen von Lernen

Lernen kann nach verschiedenen Lernformen aufgeschlüsselt werden. Folgende Aspekte, wie sie von Faulstich & Zeuner (2008, S.28) beschrieben werden, können zur Unterscheidung verschiedener Lernformen beitragen:

- *Selbstbestimmtes vs. fremdbestimmtes Lernen*: Das Lernen ist durch den Lerner selbst bestimmt oder wird von anderen, wie z.B. der Lehrperson, bestimmt.
- *Erfahrungsbezogenes vs. wissenschaftsbezogenes Lernen*: Diese Unterscheidung betrifft das Lernen durch Erfahrung im Gegensatz zu Lernen, das z.B. aus Büchern geschieht.
- *In Tätigkeiten integriertes vs. von Tätigkeiten separiertes Lernen*: Das bezieht sich auf Lernen, das durch Handlungen passiert vs. Lernen, das von Handlungen getrennt ist.
- *Intentionales vs. inzidentales Lernen*: Dieses betrifft das bewusste vs. das unbewusste, beiläufige Lernen.
- *Institutionelles vs. informelles Lernen*: Das meint Lernen, das in Institutionen wie der Schule geschieht vs. Lernen, das z.B. zu Hause in der Freizeit geschieht.
- *Selbstgesteuertes und kooperatives Lernen*: Diese Lernformen unterscheiden sich darin, dass sich bei der ersten Lernform der/ die Lernende selbst mit dem Lerninhalt auseinandersetzt, während beim kooperativen Lernen gemeinsam gelernt wird.

Da die Unterscheidung der Lernformen informelles und institutionelles Lernen und selbstgesteuertes sowie kooperatives Lernen in der Literatur immer wieder erwähnt wird, weil speziell diese Lernformen für das Lernen im beruflichen bzw. betrieblichen Kontext immer wichtiger werden, sollen diese Formen des Lernens hier noch etwas genauer beschrieben werden.

Formelles, informelles und nonformelles Lernen

Werden berufliche Kompetenzen in institutionellem Rahmen wie z.B. durch Trainings oder Seminare erworben, so spricht man von *formellem Lernen*. Diese Art von Lernen wird geplant und ist bezogen auf Ziele und Zeit strukturiert, das Lernen findet in einem pädagogischen Rahmen statt. Meist gibt es am Ende ein Zertifikat für die Teilnahme (vgl. Molzberger, 2007).

Das *informelle Lernen* dagegen ist hauptsächlich nicht strukturiert und auch nicht institutionalisiert. Es findet meist im Alltag statt und wird von den lernenden Personen selbst

bestimmt. Oft erfolgt es ohne eine besondere Intention und ist mit dem Lernen anderer Personen verbunden. Erfahrungen werden hier selbst erarbeitet, ohne die Anleitung einer Lehrperson. Beispiele für Arten des informellen Lernens im betrieblichen Kontext wären Job Rotation, die Nutzung von Lernangeboten am Arbeitsplatz oder das Lesen von Fachliteratur in der Arbeit sowie Supervision oder Coaching (vgl. Frieling et al., 2006; Molzberger, 2007).

Es wird angenommen, dass mittlerweile ein Großteil des Kompetenzerwerbs informell, im beruflichen Alltag oder auch in der Freizeit, erfolgt (vgl. Molzberger, 2007). Auch Terhart (2009) verweist darauf, dass die Bedeutung des informellen Lernens zunimmt und das formelle Lernen immer mehr in den Hintergrund gedrängt wird, weil es zu schwerfällig ist und zu wenig auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden eingehen kann. Gerade in einer Zeit, in der es wichtig ist, sich an die rasch ändernden beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen anzupassen, haben die Lernenden durch informelles Lernen eine Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Kompetenzen schnell zu erweitern. Als Folgen dieses „Erfahrungslernens“ nennt Barz (2006, S. 59) unter Bezug auf Reinmann-Rothmeier & Mandl „*Enthierarchisierung, Dezentralisierung und Kostenersparnis*“. Der Arbeitsplatz wird so zum neuen Zentrum des Lernens.

Schließlich gibt es noch eine Mischung aus formellem und informellem Lernen, das *nonformelle Lernen*. Unter diese Lernform fallen beispielsweise Qualitätszirkel oder informelle Lerngruppen. Es ist ein Lernen, das nicht in Bildungseinrichtungen stattfindet, aber dennoch strukturiert und im Sinne der Lernenden auch zielgerichtet ist (vgl. Molzberger, 2007; Frieling et al., 2006).

Selbstgesteuertes und kooperatives Lernen

Selbstgesteuertes wie auch kooperatives Lernen werden als so genannte Schlüsselqualifikationen⁴ beschrieben, die im Berufsleben relevant sind, um sich dem voranschreitenden technologischen Fortschritt und dem ständigen Wissenszuwachs unserer Gesellschaft anpassen zu können.

Selbstgesteuertes Lernen ist zielgerichtetes Lernen und verlangt von den Lernenden, dass sie den Lernprozess selbstständig kontrollieren und ein großes Maß an Autonomie aufweisen. Das setzt voraus, dass die Lernenden über bestimmte Lernstrategien verfügen, mit denen sie neue Informationen verarbeiten und einordnen können. Auch motivationale und emotionale Einflussfaktoren und das Selbstbild spielen beim selbstgesteuerten Lernen eine Rolle (vgl. Reinmann & Mandl, 2006; Nolda, 2008).

⁴ Als Schlüsselqualifikationen werden Qualifikationen bezeichnet, die in Zukunft benötigt werden, um sich schnell änderndes fachliches Wissen aneignen zu können (vgl. Nolda, 2008).

Kooperatives Lernen bedeutet hingegen, dass in Lerngemeinschaften bzw. in Gruppen gelernt wird und hier vor allem soziale Aspekte zum Tragen kommen. Gruppenmitglieder können bei dieser Lernform gemeinsam Aufgaben bearbeiten und Probleme diskutieren, dabei entsteht ein Wir-Gefühl. Wichtig ist hierbei allerdings, dass die Gruppenmitglieder auch den Willen dazu haben und bereit sind, sich mit den anderen Lernenden gemeinsam auszutauschen (vgl. Reinmann & Mandl, 2006).

Abschließend zur Vorstellung der verschiedenen Lernformen kann gesagt werden, dass ein aktuelles Verständnis von Lernen in Organisationen das selbstgesteuerte, erfahrungsbezogene, informelle und an die Arbeit gebundene Lernen umfasst (vgl. Schröder, 2009). Im nächsten Abschnitt werden nun die Besonderheiten des Lernens Erwachsener näher betrachtet, um die Voraussetzungen für das Lernen Erwachsener im Betrieb besser einschätzen zu können.

1.2 Spezielle Merkmale des Lernens bei Erwachsenen

Lernen im Erwachsenenalter unterliegt, wie auch das Lernen im Kindes- oder Jugendalter, eigenen Merkmalen oder Besonderheiten. Diese sollen hier erwähnt werden, um den Kontext des Lernens, von dem in dieser Arbeit gesprochen wird, besser abgrenzen zu können.

Lernen im Erwachsenenalter kann generell als *Anschlusslernen* bezeichnet werden. Erwachsene verfügen über bestimmte Denkmuster, Einstellungen und Vorerfahrungen. Neu erworbenes Wissen wird an diese Strukturen angeknüpft (vgl. Bruns & Faber, 2003).

Wie sieht es mit der Lernfähigkeit Erwachsener aus?

In den 20er Jahren des letzten Jahrhunderts wurde durch kognitionspsychologische Forschungen von E. L. Thorndike die These aufgestellt, dass die Lernfähigkeit des Menschen mit etwa 25 Jahren ihren Höhepunkt erreichen würde und es danach zu einem kontinuierlichen Abfall der Lernfähigkeit komme. Diese so genannte Adoleszenz-Maximum-These war in der Literatur zur Erwachsenenbildung lange Zeit verbreitet, wurde jedoch bald kritisch untersucht und gilt mittlerweile als überholt (vgl. Nolda, 2008; Siebert, 2006). Längsschnittstudien konnten zeigen, dass vor dem 60. Lebensjahr kein genereller Abbau kognitiver Fähigkeiten festzustellen ist, auch erfolgt der Abbau der Lernfähigkeit längst nicht so schnell wie ursprünglich angenommen (vgl. Trautner 2003, zit. n. Nolda, 2008). Auch Schmidt (2010, S. 670) kann dieses Ergebnis bestätigen, verweist aber zugleich auf die Zunahme inter- und intra-individueller Unterschiede: *„Untersuchungen zur Entwicklung kognitiver Fähigkeiten im Erwachsenenalter legen eine unverändert ausgeprägte Lernfähigkeit bis ins hohe Erwachsenenalter nahe, wenngleich interindividuelle und intraindividuelle Differenzen deutlich zunehmen.“*

Zwischen der Lernfähigkeit von Jugendlichen und Erwachsenen scheint also kein großer Unterschied zu bestehen, allerdings gibt es bestimmte Merkmale, die das Lernen Erwachsener auszeichnen.

In diesem Zusammenhang beschreiben Knowles, Holton und Swanson (2007) bestimmte Grundannahmen zum Lernen Erwachsener, wie sie in der Andragogik, der Wissenschaft des Lernens Erwachsener, vorgelegt werden:

1. *Das Bedürfnis nach Wissen:* Bevor Erwachsene zu lernen beginnen, möchten sie wissen, warum sie etwas lernen sollen. Deshalb ist es wichtig, Erwachsenen bewusst zu machen, warum es wichtig ist, dass sich der/ die Erwachsene mit dem zu lernenden Bereich befasst.
2. *Das Selbstkonzept des Lernenden:* Das Selbstkonzept des Lernenden beschreibt die Sicht des Lernenden, für seine Entscheidungen selbst verantwortlich zu sein. Der/ die Lernende möchte von anderen als Person gesehen werden, die zur Selbststeuerung fähig ist und sich nicht ständig bevormunden lassen.
3. *Die Rolle der Erfahrung des Lernenden:* Erwachsene bringen durch ihr Lebensalter eine andere Quantität und Qualität an Erfahrungen mit in die Lernsituation, als das bei Kindern und Jugendlichen der Fall ist. Diese Unterschiede bezüglich Erfahrung, Lernstil, Bedürfnissen, Interessen, Motivation und Lernziel nehmen mit dem Alter zu. Es braucht daher auf die Person zugeschnittene Lehr- und Lernstrategien. Eine Kehrseite der bereits gemachten Erfahrungen ist, dass sie zu Vorurteilen und Gewohnheiten führen können, die beim Lernen neuer Inhalte hinderlich sein können (vgl. auch Terhart, 2009).
4. *Lernbereitschaft:* Erwachsene zeigen dann am meisten Lernbereitschaft, wenn sie das zu Lernende brauchen, um aktuelle Situationen ihres Lebens erfolgreich bewältigen zu können. Werden Lernerfahrungen mit Entwicklungsaufgaben der Erwachsenen gekoppelt, kann das die Lernbereitschaft erhöhen, da dann eine gewisse Notwendigkeit für den Lernenden besteht, sich mit den neuen Erfahrungen auseinanderzusetzen.
5. *Lernorientierung:* Während Kinder und Jugendliche beim Lernen auf den Inhalt konzentriert sind, fokussieren Erwachsene eher mit dem Leben verbundene Aufgaben oder Probleme. Gelernt wird am ehesten, was man für das tägliche Leben braucht.
6. *Lernmotivation:* Zwar lassen sich Erwachsene auch durch externe Motivationsfaktoren wie mehr Gehalt oder eine Beförderung zum Lernen motivieren, den stärksten Antrieb erzeugt aber die intrinsische Motivation mit Faktoren wie Lebensqualität oder einer als befriedigend empfundenen Arbeit.

Diese Eigenheiten des Lernens Erwachsener müssen berücksichtigt werden, wenn didaktische Angebote für die Aus- oder Weiterbildung Erwachsener erstellt werden, besonders auch beim Einsatz von Lehrmethoden. Auf weitere beeinflussende Faktoren für einen erfolgreichen Einsatz von Weiterbildungsmaßnahmen wird im Kapitel zum Lerntransfer noch ausführlicher eingegangen.

Nachdem nun die wichtigsten theoretischen Grundlagen des Lernens Erwachsener dargelegt wurden, wird im nächsten Kapitel speziell auf das Lernen im betrieblichen Kontext eingegangen, bevor in einem weiteren Kapitel die Lehrmethoden und ihre didaktische Gestaltung im Betrieb beschrieben werden.

1.3 Lernen im betrieblichen Kontext – Weiterbildung im Betrieb

Betriebliche Weiterbildung ist ein Teil der betrieblichen Bildungsarbeit und dabei eng mit der Personalentwicklung und der Organisationsentwicklung verknüpft (vgl. Dehnbostel, 2008). Sie macht einen Schwerpunkt der hier vorliegenden Arbeit aus. Deshalb wird in weiterer Folge auch genauer auf die betriebliche Weiterbildung eingegangen, indem verschiedene Aspekte der betrieblichen Weiterbildung dargestellt werden.

1.3.1 Betriebliche Weiterbildung als Teil der betrieblichen Bildungsarbeit

Die größten Weiterbildungseinrichtungen sind die Betriebe, wo hauptsächlich Maßnahmen zur Anpassungsfortbildung, also zur Anpassung des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin an neue Anforderungen, durchgeführt werden (vgl. Arnold & Gonon, 2006).

Eine kompakte Definition von (betrieblicher) Weiterbildung lässt sich bei Nerdinger, Blickle & Schaper (2008, S.462) finden. Sie verstehen unter Weiterbildung „[...]Lernaktivitäten von Personen zur Weiterentwicklung von Qualifikationen bzw. Kompetenzen im Anschluss an grundlegende berufliche Ausbildungsphasen.“

Welche Kompetenzen dabei genau weiterentwickelt werden, wird im nächsten Abschnitt beschrieben.

Wissens- und Kompetenzerwerb in der betrieblichen Weiterbildung

Welches Wissen und welche Kompetenzen⁵ werden in der betrieblichen Weiterbildung erworben?

Neben deklarativem Wissen, auch Faktenwissen genannt, geht es vor allem um das prozedurale, handlungsorientierte Wissen. Weiters ist für Unternehmen wichtig, dass implizites (individuell vorhandenes, aber nicht formuliertes) Wissen externalisiert wird und so Wissen einzelner Personen in kollektives Wissen für den Betrieb umgewandelt wird (vgl. Nolda, 2008; Harteis, Gruber & Rehrl, 2010).

Für den modernen Betrieb sind nicht mehr nur funktionsbezogene Kenntnisse, sondern auch nebenfachliche Inhalte und verhaltensbezogene Themen wichtig, um sich einer schnell ändernden Umwelt anpassen zu können. In der Literatur wird hier von so genannten „*lernenden Organisationen*“ gesprochen, in denen über einzelne Fachbereiche hinausgehende Kompetenzen immer wichtiger werden (vgl. Arnold & Gonon, 2006). In diesen lernenden Organisationen geht es nicht mehr nur um das Lernen des Einzelnen, sondern um das Lernen aller Mitglieder einer Organisation, das die Strategien und Routinen der einzelnen Organisationsmitglieder nutzt, um sich ständig weiterzuentwickeln. Die Organisation kann dabei als System verstanden werden, das nach außen hin offen ist und auf Impulse von außen reagiert. Das Konzept wurde in den 70er Jahren von Agyris (1977) begründet und hat seit damals großen Zuspruch erhalten (vgl. Arnold & Gonon, 2006; Harteis, Gruber & Rehrl, 2010).

Betrachtet man die durch betriebliche Weiterbildung geförderten Kompetenzen genauer, so lassen sich folgende Kompetenzen nennen (vgl. im Folgenden Nerdinger et al., 2008; Nolda, 2008):

1. *Fachkompetenzen*: Diese beinhalten spezifische Kenntnisse, z.B. über bestimmte Produkte oder Arbeitsbereiche, und auch Fertigkeiten zur Bewältigung von Aufgaben des beruflichen Alltags.

1. *Methodische Kompetenzen*: Darunter fallen situationsübergreifend verwendbare kognitive Fähigkeiten wie z.B. Problemlösungsfähigkeiten, die bei der Bewältigung komplexer Aufgaben benötigt werden.

2. *Soziale Kompetenzen*: Diese bestehen aus Wissen und Fertigkeiten zur erfolgreichen Umsetzung von beruflichen Aufgaben, die mit sozialen Interaktionen verbunden sind.

⁵ Kompetenzen bedeuten hier „präzise definierte berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.“ (Nerdinger et al. 2008, S.463)

Sie äußern sich bei kommunikativem und kooperativem Verhalten (z.B. Leiten einer Besprechung im Team).

3. *Personale Kompetenzen oder Selbstkompetenz*: Diese umfassen beispielsweise Einstellungen, Motive oder Werthaltungen, welche das Handeln im beruflichen Alltag beeinflussen (z.B. ob ein/e MitarbeiterIn zuverlässig ist oder nicht). Darüber hinaus geht es auch um Fähigkeiten zur Selbstreflexion und Selbstorganisation (z.B. Reflektieren des eigenen Handelns).

Durch die gestiegenen Anforderungen im Arbeitsalltag reicht es nicht mehr aus, nur bestimmte Kompetenzen zu fördern, es wird eine ganze Bandbreite zu entwickelnder Kompetenzen verlangt (vgl. Nerdinger et al., 2008). Dementsprechend muss es das Ziel des Unternehmens und des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin sein, eine sogenannte *Handlungskompetenz* zu erwerben, die alle oben beschriebenen Kompetenzbereiche umfasst (vgl. Gonschorrek, 2003; Schröder, 2009).

1.3.2 Ziele, Zielgruppen und Themen betrieblicher Weiterbildung

Niedermaier (2009) legt dar, dass eine professionell und strategisch ausgerichtete betriebliche Weiterbildung zur Optimierung der Wertschöpfung von Unternehmen beitragen kann. *„Damit sollen die Flexibilität, die Leistungsfähigkeit, die Wettbewerbskraft, das betriebliche Wachstum und letztlich die Überlebensfähigkeit von Unternehmen in Zeiten fortschreitender Europäisierung und Globalisierung maßgeblich und vorausschauend sichergestellt werden.“* (Niedermaier 2009, S. 7)

In den letzten Jahren hat die betriebliche Weiterbildung immer mehr an Bedeutung gewonnen und sich auch als wichtiger strategischer Faktor in den österreichischen Unternehmen etablieren können (vgl. Niedermaier, 2009).

Für den Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin im Unternehmen bedeutet Weiterbildung im Betrieb auch, anschlussfähig zu bleiben. Moderne Arbeitsplätze sind in wirtschaftlicher, technischer und organisationaler Hinsicht einem fortlaufenden Wandel unterworfen, was für den/ die MitarbeiterIn bedeutet, dass er/ sie sich laufend an veränderte Gegebenheiten anpassen muss (vgl. Nerdinger, 2008). Für Arnold & Gonon (2006) ist berufliche Bildung daher ein Lernprozess, der das gesamte Berufsleben lang andauert. Durch die Herausforderungen einer sich schnell verändernden Welt gibt es keine traditionelle Unterscheidung mehr zwischen der ersten beruflichen Ausbildung und der nachfolgenden Weiterbildung. Statt dieser Unterscheidung wird vom so genannten *„lebenslangen Lernen“* gesprochen. Die Notwendigkeit für lebenslanges Lernen besteht nach Harth (2003) auch durch das schnelle Altern einmal erworbenen Wissens.

Im Endeffekt profitieren sowohl der/ die MitarbeiterIn als auch das Unternehmen selbst von der Weiterbildung. Das Unternehmen kann effizienter werden, die Kundenbeziehungen verbessern und seine Ziele eher erreichen. Die MitarbeiterInnen lernen, mit den sich ständig ändernden Aufgaben besser umzugehen (vgl. Weinert, 2004).

Als konkrete *Ziele* der Weiterbildung gelten dabei im Allgemeinen die Förderung von fachlichem Wissen und Fertigkeiten, die Informationsvermittlung zur Orientierung des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin, die Änderung von Einstellung und Motivation, die Weiterqualifizierung zur Übernahme neuer Tätigkeitsfelder, die Entwicklung der eigenen Karriere oder die Befähigung bei bestimmten Problemstellungen (vgl. Weinert, 2004).

Es scheint wichtig zu sein, den wirtschaftlichen Nutzen der Weiterbildung für das Unternehmen mit dem Nutzen der Weiterbildung für den Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin gemeinsam zu betrachten, indem Weiterbildungsmaßnahmen maßgeschneidert auf das Bedürfnis der Person und des Unternehmens angewendet werden und nicht wahllos nur zum Zweck der Weiterbildung eingesetzt werden. In den letzten Jahren ist dem Thema Qualitätssicherung in der Weiterbildung daher immer mehr Beachtung geschenkt worden⁶.

Für wen wird betriebliche Weiterbildung nun angeboten? In der Literatur wird beschrieben, dass vor allem höher gebildete Personen in höheren Positionen Weiterbildung annehmen (vgl. Schmidt, 2010; Harth, 2003). Am häufigsten wird Weiterbildung dabei von der Gruppe der 35 - 49 Jährigen in Anspruch genommen (vgl. Harth, 2003). Teilweise gibt es Angebote, die nur für bestimmte Gruppen vorgesehen sind, wie z.B. ungelernete Fachkräfte oder ältere MitarbeiterInnen (vgl. Faulstich & Zeuner, 2008; Arnold, 1995). Generell können sich Weiterbildungsmaßnahmen aber an alle MitarbeiterInnen im Unternehmen richten – sowohl an die erst kürzlich eingestellten MitarbeiterInnen als auch an die schon lange im Unternehmen Arbeitenden und von den Angestellten bis zum Vorstand.

Die *Inhalte* der Weiterbildungsmaßnahmen für die soeben vorgestellten Zielgruppen lassen sich dabei in Weiterbildungsangebote unterteilen, die Motorik, Kognition, Motivation oder soziale Interaktion betreffen. Allgemeine Themen von Weiterbildungsangeboten sind beispielsweise EDV, Betriebswirtschaft, Mitarbeiterführung, Zeitmanagement, Fremdsprachen oder Arbeitssicherheit (vgl. Kokavec & Holling, 1999).

Ein weiteres wichtiges Thema in der betrieblichen Weiterbildung ist die Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Nachfrage im Weiterbildungsbereich zum Thema Gesundheit ist in den letzten Jahren gestiegen (vgl. Ambos & Weiland, 2010). Das hier untersuchte Lernspiel „Prima Klima

⁶ Siehe Kapitel 2.2.1 zum Stellenwert der Untersuchung des Erfolgs von betrieblichen Bildungsangeboten

GmbH“ ist eine Methode, die im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung eingesetzt werden kann und die das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ an MitarbeiterInnen in Unternehmen herantragen möchte. In diesem Zusammenhang wird auf die Diplomarbeit von Eva Wiesmüller (2011) verwiesen, die sich ebenfalls mit der Untersuchung des Lernspiels auseinandersetzt. Der Themenbereich „Gesundheit am Arbeitsplatz“ wird bei ihr ausführlich behandelt.

Im nächsten Kapitel soll nun konkreter auf die Gestaltung betrieblicher Weiterbildung eingegangen werden. Dabei werden Lehrmethoden sowie mediale Hilfsmittel vorgestellt, die aus der Weiterbildung nicht mehr wegzudenken sind.

1.4 Lehrmethoden und Medien in der betrieblichen Weiterbildung

Im Fokus der hier vorliegenden Arbeit steht die Evaluierung des Lernspiels „Prima Klima GmbH“ als eine neue Lehrmethode im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung. In der betrieblichen Weiterbildung werden verschiedene Methoden eingesetzt, Lernspiele können eine dieser Methoden darstellen. Um die Einordnung von Lernspielen in den Methodenmix der betrieblichen Bildungsarbeit vornehmen zu können, werden im Folgenden verschiedene Lehrmethoden sowie mediale Hilfsmittel vorgestellt, die bei Weiterbildungsmaßnahmen zum Einsatz kommen.

1.4.1 Arten und Einsatz von Lehrmethoden in der betrieblichen Weiterbildung

Wird in dieser Arbeit von Lehr- oder Lernmethoden gesprochen, sind darunter in Anlehnung an von Rosenstiel (2007) Aus- und Weiterbildungsmethoden zu verstehen. Mit ihnen soll ein bestimmtes Lernziel erreicht werden. Sie sind laut Schwalbe u.a. (2010, S.160) „*didaktische Gestaltungselemente von Lernsituationen.*“ Werden Methoden sinnvoll ausgewählt und miteinander in einem größeren Rahmen kombiniert, entstehen „*methodische Großformen*“, wie z.B. Workshops (Schwalbe, Wicht, Hülshoff, Hoffmann & Negri 2010, S.166). Die eingesetzten Methoden sind dann Teile von Maßnahmen, die größer angelegt sind und verschiedene Lehrmethoden beinhalten können wie z.B. ein Seminar, in dem ein Referat gehalten wird. Gleichzeitig kann eine Methode aufgrund ihrer Komplexität aber auch selbst eine Maßnahme darstellen, wie das z.B. bei einem Planspiel der Fall sein kann. Die Maßnahmen der Weiterbildung werden in Kapitel 2.1 noch genauer erklärt. Im nun folgenden Kapitel werden die einzelnen Lehrmethoden der betrieblichen Weiterbildung dargestellt.

Vorweg kann gesagt werden, dass sich nach Sarges und Fricke (1986) die Methoden, welche in der Weiterbildung für Erwachsene eingesetzt werden, nicht sehr von denen, die in der Schulbildung eingesetzt werden, unterscheiden. Beide verwenden bestimmte Mittel, um bestimmte Lernziele zu erreichen, und beide sind am Lernprozess orientiert und versuchen mit verschiedenen Lernhilfen auf die speziellen Lernbedingungen einzugehen. Wie in Kapitel 1.2 erwähnt, gibt es allerdings ein paar Besonderheiten des Erwachsenenlernens, auf die auch beim Methodeneinsatz Rücksicht genommen werden muss.

Thiele (1986) unterteilt in Anlehnung an Einsiedler (1981, zit. n. Thiele, 1986) die Lehrmethoden der betrieblichen Bildungsarbeit in drei Grundformen, die sich durch den Strukturierungsgrad und Anregungsgrad zur Aktivität der Lehrenden unterscheiden (siehe auch Kals & Gallenmüller-Roschmann, 2010):

- *Darbietende Lehrmethoden:* Bei diesen Lehrmethoden wird Wissen wie Überblicks- und Orientierungswissen vermittelt, es werden Fakten vermittelt, bestimmte Perspektiven erläutert und Basisinformationen gegeben. Das Lernen erfolgt rezeptiv in Form einer Veränderung bestehender kognitiver Strukturen. Der/ die Lehrende stellt dabei Lernhilfen zur Verfügung. Unter diese Lehrverfahren fallen der *Vortrag* (beispielsweise als Impulsreferat) oder die *Informationsvermittlung mit Medien* wie Film oder Projektor.
- *Gesprächsmethoden:* Hier geht es um die Auseinandersetzung mit einem Thema in Form von Gesprächen, wobei gegenseitig Informationen, Meinungen und Erfahrungen ausgetauscht werden. Dabei werden auch Probleme und Konflikte angesprochen. Der/ die Lehrende kann die Gespräche zwischen den lernenden Personen leiten, Anregungen geben oder einfach nur zuhören. In diese Kategorie fallen Methoden wie das *Lehrgespräch*, *Diskussionsrunden*, sowie *Kleingruppen- oder Partnergespräche*.
- *Aktivierende Methoden:* Diese Lehrmethoden sollen die Selbständigkeit der Lernenden fördern und zu selbstbestimmtem Lernen anregen. Unterstützt wird auch die Kooperationsfähigkeit, Problemlösen und die Umsetzung des Gelernten in Handlungen. Die Lernenden üben dabei kommunikatives, handelndes und entdeckendes Lernen aus. Der Lehrperson kommt die Aufgabe zu, die Lernprozesse zu begleiten, Hilfe anzubieten, bei Problemen beratend zur Seite zu stehen und die richtigen Lernbedingungen für selbstgesteuertes Lernen zu schaffen. Folgende Lehrmethoden können hier eingeordnet werden: *Kooperierende Verfahren* wie die gemeinsame Bearbeitung einer Fallstudie oder Projekte, *simulative Verfahren* wie Rollen-, Plan- oder Entscheidungsspiele, *selbstständiges Lernen* mit Texten und Medien, *Übungen in der Gruppe*, *Verfahren zur Aktivierung und Motivierung* zu Beginn einer Maßnahme sowie *Verfahren zur Erkundung der Erwartungen* der TeilnehmerInnen.

Das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ wäre hier den aktivierenden Verfahren zuzuordnen. Es wird in der Gruppe gespielt und soll zu Diskussion und gemeinsamem Problemlösen anregen⁷.

In der Literatur wird häufig auch eine weitere Einteilung der Methoden in inhaltsorientierte, prozessorientierte und gemischte Verfahren vorgenommen. Dabei beziehen sich die *inhaltsorientierten Methoden* auf die Vermittlung von Wissen (z.B. durch Vorträge oder Medien) während die *prozessorientierten Methoden* auf eine Verhaltensänderung abzielen (z.B. durch das Rollenspiel). *Gemischte Methoden* wären dann Methoden, die beides als Ziel haben, z.B. Planspiele oder die Arbeit in Gruppen (vgl. von Rosenstiel, 2005; Kals & Gallenmüller-Roschmann, 2010).

Arnold (2006) postuliert, dass es wichtig ist, neben der Fachkompetenz (Fachwissen und –können) auch die Methodenkompetenz (Lern- und Arbeitstechniken) sowie die Sozial- und Führungskompetenz zu fördern. Nicht alle Methoden können diese Ansprüche auf einmal erfüllen. Dennoch gibt es Methoden, die zu einem gewissen Grad ganzheitlich sind und mehrere Kompetenzarten⁸ auf einmal fördern können, wie das zum Beispiel bei selbstorganisierten Projekten der Fall ist.

Eine Aufzählung aller Lehrmethoden, die in der betrieblichen Praxis verwendet werden, würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Eine Übersicht über weitere Methoden ist beispielsweise bei Gonschorrek (2003) und Arnold (2006) zu finden.

Welche Methode bei der Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen die richtige ist, bestimmen verschiedene Faktoren wie die Lernziele, die Erwartungen der TeilnehmerInnen, die Lerninhalte und die Zeit. Thiele (1986) verweist darauf, dass sich die Wirksamkeit einer Methode nicht generell festmachen lässt, sondern in Bezug auf die Lernziele und Lerninhalte betrachtet werden muss. Allgemein sollte beim Einsatz der Methoden darauf geachtet werden, ob mit diesen das Lernziel erreicht und die richtigen Inhalte vermittelt werden können. Die Wechselwirkungen zwischen Unterrichtsmethoden und Lernenden in der Erwachsenenbildung sind allerdings noch wenig erforscht (vgl. Thiele, 1986; Krapp & Weidemann, 1999; von Rosenstiel, 2005; Kade, Nittel & Seitter, 2007). Es gibt zwar Beiträge der Instruktionspsychologie (siehe z.B. Leutner, 2009), diese beziehen sich allerdings eher auf den Einsatz von Medien im Unterricht als auf den Einsatz der richtigen Methoden bei der Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen. Einen Beitrag hierzu liefert die zusammenfassende Untersuchung von Arthur, Benett, Edens und Bell (2003). Sie verglichen in einer Metaanalyse mehrere Studien und konnten nachweisen, dass die Methode des Vortrags stabile mittlere bis starke Effekte erzielt. Der Vortrag wird dabei gerne mit

⁷ Siehe dazu auch die genauere Beschreibung des Lernspiels „Prima Klima GmbH“ in Kapitel 3.

anderen Methoden kombiniert. Als weitere Methoden wurden in dieser Studie die Diskussion, der Einsatz audiovisueller Medien sowie computergestützte Instruktion, die programmierte Instruktion, Selbstinstruktion und simulative Verfahren angeführt.

1.4.2 Medien in der betrieblichen Weiterbildung

Werden Lehrmethoden verwendet, kommen dabei auch verschiedene Medien als Lernhilfen zum Einsatz. Die am häufigsten verwendeten Medien sollen hier kurz vorgestellt werden.

Medien haben eine unterstützende Funktion in der betrieblichen Weiterbildung. Sie helfen, die Lernenden zu motivieren und zu aktivieren, können die Lerninhalte veranschaulichen, das Gesagte visualisieren und die Informationen an die Lernenden vermitteln. Sie haben darüber hinaus auch eine Rationalisierungs- und Objektivierungsfunktion, strukturieren die Handlungsabläufe und Lernprozesse und helfen beim Behalten der Lerninhalte. Gleichzeitig haben sie eine soziale Funktion, indem sie zu Interaktion und Kommunikation anregen (vgl. Döring & Ritter-Mamczek, 1997).

Folgende Medien kommen in der betrieblichen Bildungsarbeit häufig zum Einsatz (vgl. im Folgenden Döring & Ritter-Mamczek, 1997; Döring, 2008):

- *Plakate*: Sie dienen der Visualisierung und veranschaulichen Inhalte. Plakate kommen darüber hinaus aber auch bei der Bewerkstelligung von Arbeitsaufgaben und bei der Präsentation von Texten und Bildern (z.B. in Form von Collagen) oder beim Arbeiten mit Pin-Karten zum Einsatz. Unter diese Medienform fallen auch Flip Charts und Wandtafeln.
- *Projektionen*: Darunter fallen beispielsweise Diaprojektionen. Die meisten Folien werden heute mit Powerpoint erstellt und an die Wand projiziert. Folien können entweder nur an die Wand projiziert werden, um Sachverhalte darzustellen, oder aber direkt am Projektor bearbeitet werden, der dann wie eine Tafel genutzt wird.
- *(AV)Medien*: (Audiovisuelle) Medien beinhalten beispielsweise Ausschnitte aus Fernsehen, Radio oder Film. Zusätzliche Medien, die genutzt werden, sind z.B. Fachbücher.

⁸ Zur Bedeutung der Kompetenzarten siehe 1.3.1. Betriebliche Weiterbildung als Teil der betrieblichen Bildungsarbeit

- *Arbeitsblätter*: Sie dienen der Information, der Arbeitsanweisung oder beinhalten Aufgaben, die gelöst werden sollen. Wichtig ist die äußere Form, damit der Arbeitsanreiz gelingt.
- *Programmierte Unterweisung*: Dabei wird der Lernstoff in kleine, logisch aufeinander aufbauende Lernschritte zerlegt und jeder Lernschritt unmittelbar kontrolliert. Der Lernende erhält nach jedem Lernschritt eine Rückmeldung über die Richtigkeit seiner Antworten. Die Unterweisung kann dabei mittels Computer oder Buch stattfinden.

Auch das Spiel „Prima Klima GmbH“ kann als Medium gesehen werden, wenn es innerhalb eines bestimmten Rahmens einer Weiterbildungsmaßnahme genutzt werden kann. Es kann z.B. als Hilfsmittel dienen, um den Einstieg in das Thema „Arbeit und Gesundheit“ in einem Seminar zu schaffen, für das Thema zu motivieren oder bietet sich auch als Visualisierung des Themas „Arbeit und Gesundheit“ an⁹.

Hier sieht man schon, dass die Begriffe Methoden, Medien und Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung sich nicht immer eindeutig voneinander abgrenzen lassen. Auch in der pädagogischen Literatur zum Einsatz von Lehrmethoden kommt es immer wieder zu Überschneidungen der Begriffe bzw. werden je nach theoretischer Ausrichtung verschiedene Begriffe für gleiche Sachverhalte gewählt (vgl. Peterßen, 2009). In der vorliegenden Arbeit wird nun versucht, eine begriffliche Trennung herbeizuführen, indem *Lehrmethoden* als „*didaktische Gestaltungselemente von Lernsituationen*“ (Schwalbe et al., 2010, S. 160), *Lehrmedien* als unterstützende Hilfsmittel dieser Lehrmethoden und *Weiterbildungsmaßnahmen* als Bildungsangebote, die sowohl verschiedene Lehrmethoden als auch Lehrmedien beinhalten können, definiert werden.

Wie müssen nun Methoden und Medien gewählt werden, um erfolgreiche Weiterbildungsmaßnahmen gestalten zu können? Im Folgenden Kapitel wird auf die Überprüfung des Erfolgs von Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung eingegangen. Dabei geht es auch um den erfolgreichen Einsatz von Lehrmethoden, um die angestrebten Lernziele bestmöglich erreichen zu können. Eine wichtige Zielgröße ist dabei der Lerntransfer, der die Umsetzung des Gelernten in das Arbeitsfeld beschreibt. Dieser bildet den Schwerpunkt des nachfolgenden Kapitels. Zuvor soll noch eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Grundlagen aus Kapitel 1 gegeben werden.

⁹ Siehe hierzu auch Kapitel 3 zum Lernspiel, sowie Kapitel 2.1 zu den Arten betrieblicher Bildungsangebote

1.5 Zusammenfassung Kapitel 1

In diesem Kapitel wurde zuerst beschrieben, was unter Lernen im Allgemeinen zu verstehen ist und welche Formen des Lernens, die vor allem auch im betrieblichen Kontext wichtig sind, unterschieden werden können. Lernen wurde nach Krapp (2007) als eine Tätigkeit definiert, die zielgerichtet ist und die Aneignung von Wissen und Fertigkeiten zum Ziel hat. Als wichtigste Formen von Lernen wurden vor allem das formelle (also in Institutionen stattfindende), informelle (außerhalb von Institutionen stattfindende) und nonformelle Lernen (z.B. Lernen in Lerngruppen) beschrieben, sowie das selbstgesteuerte und kooperative Lernen. Während die Lernenden beim selbstgesteuerten Lernen auf sich alleine gestellt sind, lernen sie beim kooperativen Lernen mit anderen Lernenden zusammen. Besonders das informelle und selbstgesteuerte Lernen werden in der heutigen Zeit immer wichtiger für die MitarbeiterInnen im Betrieb. In einem nächsten Schritt wurde auf die Merkmale des Lernens bei Erwachsenen verwiesen, die einen Einfluss darauf haben, wie betriebliche Bildungsangebote zu gestalten sind. So wollen Erwachsene zum Beispiel einen direkten Bezug zum alltäglichen Leben finden, wenn sie etwas Neues lernen sollen. Danach wurde das Lernen im Betrieb – die betriebliche Weiterbildung – näher umrissen. Sie kann als Anschlusslernen gesehen werden, da sie an die berufliche Erstausbildung anknüpft, und umfasst verschiedene Ziele, Zielgruppen und Themen. Ziel der Weiterbildung für die MitarbeiterInnen ist es, schlussendlich eine ganzheitliche Kompetenz zu erwerben, um sich an wandelnde Gegebenheiten rasch anpassen zu können. Ein Hauptgrund für Unternehmen, MitarbeiterInnen weiterzubilden, ist die Wettbewerbsfähigkeit und auch die Steigerung der Produktivität. Deshalb ist auch eine Prüfung der Effektivität und Effizienz von Weiterbildungsmaßnahmen nötig. Im letzten Bereich des 1. Kapitels wurde noch auf die Lehrmethoden und Medien, die in der betrieblichen Weiterbildung eingesetzt werden, eingegangen. In der Literatur werden unzählige Methoden beschrieben, in der vorliegenden Arbeit wurden sie in darbietende, Gesprächs- und aktivierende Methoden unterteilt. Methoden können als didaktische Gestaltungselemente beschrieben werden, die dem/ der Lernenden Wissen und Fertigkeiten vermitteln sollen und auch in einem komplexeren Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen oder aber isoliert eingesetzt werden können. Medien sind dabei Hilfsmittel, die den Methodeneinsatz unterstützen.

Im nächsten Kapitel wird nun erklärt, welche Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb eingesetzt werden, was diese Maßnahmen erfolgreich macht und wie dieser Erfolg bzw. die Effektivität von Weiterbildungsmaßnahmen überprüft werden kann. Dabei wird besonderes Augenmerk auf den Lerntransfer gelegt.

2. Untersuchung von Maßnahmen und Erfolgen der betrieblichen Weiterbildung

In diesem Kapitel werden Weiterbildungsmaßnahmen, in denen verschiedene Lehrmethoden zum Einsatz kommen können, genauer betrachtet. Wurde in Kapitel 1.3 auf die einzelnen Lehrmethoden eingegangen, werden nun gesamte Maßnahmen betrachtet, die oft eine Kombination einzelner Lehrmethoden beinhalten. Dabei wird zuerst auf die verschiedenen Angebote und Maßnahmen von Weiterbildung im Betrieb eingegangen. Danach folgt die Darstellung verschiedener Faktoren, die den Erfolg von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen beeinflussen können. Im Zuge dessen wird auch ein Modell zur Untersuchung des Lerntransfers vorgestellt. Der Lerntransfer bildet zusammen mit dem Lernerfolg die Zielgröße erfolgreicher Weiterbildungsmaßnahmen.

2.1 Arten betrieblicher Bildungsangebote

In diesem Kapitel werden interne und externe betriebliche Bildungsmaßnahmen vorgestellt und danach die einzelnen Maßnahmen on-, off- und near-the-Job unterschieden.

2.1.1 Intern und extern durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen

Weiterbildungsmaßnahmen sind Bildungsangebote für Personen, die sich beruflich oder allgemein weiterbilden möchten. Sie bestehen beispielsweise aus Kursen, Seminaren oder Workshops (vgl. Tenorth & Tippelt, 2007). Diese Maßnahmen können entweder direkt im Betrieb umgesetzt werden (z.B. durch eine eigene Abteilung) oder an externe Dienstleister (z.B. TrainerInnen) abgegeben werden (vgl. Beywl & Schobert, 2000).

Werden die Weiterbildungsmaßnahmen an eine Person außerhalb des Unternehmens abgegeben, wird vom Unternehmen erwartet, dass sich durch die extern durchgeführten Bildungsmaßnahmen die Arbeitsabläufe im Unternehmen verbessern und zusätzliche Handlungsfähigkeit gewonnen werden kann. Besonderes Augenmerk wird dabei auf den Transfer des Gelernten in die Praxis sowie auf die Qualität der Durchführung der Maßnahmen gelegt (vgl. Götz, 1997). Für die Trainerin/den Trainer ist es dabei auch wichtig, über die Lernkultur des Unternehmens Bescheid zu wissen. So kann der Einsatz der Lehrmethoden optimal auf die Bedürfnisse des Auftraggebers abgestimmt werden.

Welche Arten von Weiterbildungsangeboten intern oder extern durchgeführt werden, wird im nächsten Abschnitt beschrieben.

2.1.2 Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen on-, off- oder near-the-Job

Intern wie auch extern durchgeführte betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen sind eng mit der Personalentwicklung im Unternehmen verbunden. Die Maßnahmen können dahingehend eingeteilt werden, ob sie in Verbindung mit der Arbeit (on-the-job), außerhalb der Arbeit (off-the-job) oder in der Nähe zur Arbeit (near-the-job) durchgeführt werden. Sie lassen sich je nach organisatorischem, inhaltlichem und räumlichem Bezug zum Arbeitsplatz gliedern. Jede Maßnahme verfolgt dabei unterschiedliche Lernziele (vgl. Lang, 2009).

Maßnahmen off-the-Job

Maßnahmen off-the-Job finden abseits des Arbeitsplatzes statt und verlangen von den Lehrenden oder TrainerInnen, dass sie einen Bezug zum Teilnehmer/ zur Teilnehmerin herstellen. Auf diese Weise kann das Gelernte auch in das Arbeitsfeld des/der Lernenden übertragen werden (vgl. Schröder, 2009). Als Beispiele nennen Lang (2009) und Weinert (2004) folgende Maßnahmen:

- Workshops, Seminare und Trainings¹⁰,
- Fortbildungskurse zur individuellen Fortbildung in einem bestimmten Bereich,
- Universitäre Lehrgänge und postgraduale Ausbildungen nach einem Studium,
- Arbeitsgruppen, in denen MitarbeiterInnen gemeinsam Probleme bearbeiten,
- Computergestützte Trainings,
- Mitarbeiterberatung (Coaching),
- sowie die Teilnahme an Kongressen/Tagungen.

¹⁰ Während in Workshops Pläne und Lösungen ausgearbeitet werden, gemeinsam gelernt und ausprobiert wird, geht es in Seminaren vor allem um das vertiefte Anwenden vorher gelernter Inhalte. In Trainings wird dagegen besonderes Augenmerk auf das Einbringen praxisnaher Situationen gelegt. In der Praxis werden die Begriffe oft synonym gebraucht (vgl. Gonschorrek, 2003).

Maßnahmen on-the-Job

Maßnahmen on-the-job finden direkt am Arbeitsplatz statt und sind mit der eigentlichen Tätigkeit des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin verbunden. Da ein direkter Praxisbezug besteht, ist auch ein höherer und nachhaltigerer Transfer¹¹ des Gelernten in die Praxis wahrscheinlich. Bei Maßnahmen on-the-job kann das Gelernte gleich vor Ort ausprobiert werden, wobei es in den sozialen Kontext des Unternehmens eingebunden ist (vgl. Lang, 2009). Beispiele für on-the-Job Maßnahmen sind (vgl. Lang, 2009; Weinert, 2004; Gonschorrek, 2003):

- Job enrichment (Bereicherung der Arbeitsaufgaben),
- Job enlargement (Erweiterung der Arbeitsaufgaben),
- Job rotation (systematischer Wechsel des Arbeitsplatzes),
- Arbeitsunterweisung mittels KollegInnen und Führungskräften,
- die Ausübung einer Assistenz oder Stellvertreter-Funktion,
- der Einsatz einer Übungsfirma, bei der die MitarbeiterInnen Managementaufgaben ausprobieren können,
- und die Moderation von Besprechungen.

Maßnahmen near-the-Job

Near-the-Job Maßnahmen finden abseits des Arbeitsplatzes statt, befassen sich aber mit konkreten Problemen aus dem Arbeitsalltag. Sie erfolgen in der Nähe des Berufsumfelds und verbinden Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag mit individuellen Lerneffekten. Dazu zählen beispielsweise (vgl. Lang, 2009; Weinert, 2004 und Gonschorrek, 2003):

- Selbstinstruktionsverfahren (z.B. das Lesen von einschlägiger Fachliteratur),
- Qualitätszirkel (Arbeitsgruppen, die freiwillig gebildet werden, um gemeinsam Lösungen für Probleme am Arbeitsplatz zu erarbeiten),
- Webunterstützte Trainings (z.B. e-learning),

¹¹ Siehe dazu auch das nächste Kapitel Lerntransfer

- der Erfahrungsaustausch in Gruppen,
- die Mitarbeit in Projektgruppen,
- oder die Lernstatt (eine Form des „learning by doing“, bei der das Handeln selbst immer wieder reflektiert wird).

Eine weiterführende Beschreibung von Maßnahmen und Methoden ist beispielsweise bei Gonschorrek (2003) zu finden.

Wie lässt sich das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ in diese Maßnahmen einordnen?

Das Lernspiel wäre zum Beispiel als Methode im Rahmen einer Maßnahme einsetzbar, die off-the-Job oder on-the-Job gehalten werden könnte. Es könnte z.B. im Rahmen eines Seminars zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ oder im Zuge einer Sicherheitsunterweisung¹² eingesetzt werden.

Was beachtet werden muss, um Weiterbildungsmaßnahmen erfolgreich einsetzen zu können, wird im nächsten Kapitel erläutert.

2.2 Untersuchung der Erfolgsfaktoren betrieblicher Bildungsangebote

Im Folgenden wird zuerst erklärt, warum die Evaluation, also die Untersuchung des Erfolgs betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen, wichtig ist. Danach wird der wichtigste Erfolgsfaktor solcher Maßnahmen beschrieben - der Lerntransfer. Im Anschluss daran wird auf Faktoren eingegangen, die ihn beeinflussen können. Diese werden auch im nachfolgend dargestellten Modell von Baldwin und Ford (1988) beschrieben.

¹² Bei einer Sicherheitsunterweisung wird der/ die MitarbeiterIn von ausgebildeten Personen über die Bestimmungen zur Arbeitssicherheit im Betrieb instruiert. Solche Unterweisungen sind durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz geregelt (vgl. AUVA, 2011).

2.2.1 Stellenwert der Untersuchung des Erfolgs von betrieblichen Bildungsangeboten

Bei der Entwicklung einer Maßnahme eines Weiterbildungsprogramms werden folgende Schritte durchlaufen: Festlegen von Lernzielen, Ableiten von Kriterien zur Überprüfung der Erreichung der Lernziele, Entwickeln eines Lernprogramms, Durchführen des Lernprogramms, Sichern des Praxistransfers und Evaluieren¹³ des Lernerfolgs (vgl. von Rosenstiel, 2007; Kals & Gallenmüller-Roschmann, 2011).

Am Ende eines Weiterbildungsprogramms findet üblicherweise eine Evaluation statt, um den Erfolg eines Bildungsangebots im Betrieb messen zu können. Rolf Arnold und Antje Krämer-Stürzl (1997, S.133) definieren den Erfolg betrieblicher Weiterbildungsangebote folgendermaßen: *„Von einem Erfolg betrieblicher Weiterbildung kann wohl dann gesprochen werden, wenn sowohl die Ziele und Erwartungen der Unternehmen als auch die Ziele und Erwartungen, die die Mitarbeiter mit der Weiterbildungsmaßnahme verbinden, erreicht wurden.“* Für das Unternehmen sind die Maßnahmen dann erfolgreich, wenn die MitarbeiterInnen nach der Weiterbildung optimal eingesetzt werden können. Die MitarbeiterInnen erhoffen sich durch die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten hingegen eine Verbesserung im persönlichen, beruflichen und auch finanziellen Bereich (vgl. Arnold & Krämer-Stürzl, 1997).

Da es notwendig ist, den Nutzen der Maßnahmen aus Effizienzgründen und zur Rechtfertigung der eingesetzten Mittel zu überprüfen, wird in den Unternehmen viel Geld für Evaluationen ausgegeben. Zugleich ist es schwierig, den Erfolg der Maßnahmen festzustellen. Evaluation und Qualitätssicherung von Weiterbildungsmaßnahmen werden deshalb in vielen Unternehmen noch immer vernachlässigt. Das bedeutet aber, dass Kompetenzen schlussendlich nicht in den Arbeitsalltag überführt werden können und eine möglicherweise notwendige Anpassung künftiger Weiterbildungsangebote nicht erfolgen kann (vgl. Frieling & Sonntag, 1999; Beywl & Schobert, 2000).

Folgende Gründe, warum oft nur wenig über den Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen bekannt ist, nennen Arnold & Krämer-Stürzl (1997, S. 133):

- Oft kann keine kausale Beziehung zwischen Weiterbildungsmaßnahme und Erfolg am Arbeitsplatz bestimmt werden.

¹³ Unter Evaluation wird hier nach Bortz und Döring (2006) eine abschließende Bewertung des Erfolgs von Maßnahmen verstanden. In der Diplomarbeit von Eva Wiesmüller (2011) wird näher auf die Grundlagen der Evaluation zum Lernspiel „Prima Klima GmbH“ eingegangen.

- Viele Einflussfaktoren, wie z.B. organisationale Rahmenbedingungen, werden nicht berücksichtigt.
- Mit den MitarbeiterInnen wurden im Vorfeld keine Ziele formuliert, daher können sie auch nicht überprüft werden.
- Die Anwendung des Gelernten erfolgt entweder erst nach einiger Zeit oder gar nicht.

Eine Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen bringt aber wesentliche Vorteile für das Unternehmen mit sich. Neben dem Nachweis, dass die zuvor definierten Lernziele tatsächlich erreicht wurden, geht es auch um die Verteilung von Ressourcen und um deren bestmöglichen Einsatz (vgl. Frieling & Sonntag, 1999; Hochholdinger & Schaper, 2007).

Um effizient zu sein, sollen Weiterbildungsmaßnahmen im Endeffekt langfristige Lernerfolge erzielen. Wissen und Fertigkeiten sollen nicht nur erworben, sondern auch nachhaltig angewendet werden. In diesem Sinne geht es bei der Überprüfung des Erfolgs einer Weiterbildungsmaßnahme nicht nur um den Lernerfolg (also den Erwerb und das Behalten erwünschter Kompetenzen), sondern auch um den Lerntransfer (die Übertragung des Gelernten an den Arbeitsplatz) (vgl. Solga, 2011).

In den nächsten Kapiteln wird nun näher auf den Begriff und die Arten des Lerntransfers eingegangen. Dabei werden auch die Einflussfaktoren auf den Transfer mithilfe des Modells von Baldwin und Ford (1988) erklärt.

2.2.2 Lerntransfer

In der Literatur gibt es viele verschiedene Definitionen von Lerntransfer. In der vorliegenden Arbeit wird die nachfolgende Definition, die in ihrer Beschreibung von Solga (2011) stammt, nur in Bezug auf Weiterbildungsmaßnahmen gebraucht und als Übertragung des Gelernten in den Berufsalltag gesehen.

Lerntransfer bedeutet hier, dass Wissen und Kompetenzen, die in einem bestimmten Lernfeld (Lernumgebung) erworben wurden, auf andere Funktionsfelder (Anwendungskontexte) übertragen werden (vgl. Solga 2011, S. 342). Die in Weiterbildungsmaßnahmen erworbenen Inhalte werden also in den beruflichen Alltag transferiert. Der Lerntransfer wird dabei als die höchste anzustrebende Stufe bei der Kompetenzentwicklung bezeichnet (vgl. Bergmann, 1999).

Um eine zuverlässige Aussage über den Lernerfolg einer Weiterbildungsmaßnahme machen zu können, wird bei der Erfolgskontrolle zwischen Lernfeld und Funktionsfeld unterschieden. Im *Lernfeld* können Informationen über Lernerfolg und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen erhoben

werden. Im *Funktionsfeld* wird untersucht, ob sich die Weiterbildungsmaßnahme ausgezahlt hat und inwieweit die erworbenen Kompetenzen auch im Arbeitsalltag eingesetzt werden. Dabei hängt es von verschiedenen Faktoren ab, ob der so genannte „Lerntransfer“ gelingt oder nicht (vgl. Arnold & Krämer-Stürzl, 1997).

Ein Element, das den Lerntransfer kennzeichnet, ist die Generalisierung. Lemke (1995, S.7) versteht unter Lerntransfer in der beruflichen Weiterbildung einen „[...] psychosozialen Prozeß, der zum einen die Aufnahme und Übertragung von in einer Seminar- oder (allgemeiner) Lernsituation Gelerntem auf eine Anwendungssituation umfaßt, wobei diese nicht notwendigerweise mit der Lernsituation identisch sein muß (Generalisierung) [...]“.

Es können verschiedene Arten des Lerntransfers unterschieden werden. (Vgl. im Folgenden Hasselhorn & Mähler, 2000; Sonntag & Stegmaier, 2007; Hochholdinger & Schaper, 2007; Bergmann, 1999)

- *Null-Transfer*: Hier erfolgt keine Übertragung des Gelernten in die Praxis, die Weiterbildungsmaßnahme wirkt sich also nicht auf den Berufsalltag aus.
- *Negativ-Transfer*: Dabei kommt es zu einer Leistungsminderung, weil sich Trainingsmaßnahmen hinderlich auf das Ausüben von Aufgaben im Berufsalltag auswirken. Das kann dann passieren, wenn Tätigkeiten verwechselt werden oder Übertragungen versucht werden, die sachlich nicht möglich sind, und es so zu Fehlern kommt.
- *Positiv-Transfer*: Bei dieser Transferart wird eine Aufgabe schneller gelernt, wenn schon andere Lernerfahrungen vorliegen. Er entsteht dann, wenn Anwendungen in der Praxis durch vorher Gelerntes begünstigt werden. Hier können zwei weitere Transferarten unterschieden werden. Der *vertikale Transfer* liegt dann vor, wenn nicht nur die Anwendung in der Praxis gelingt, sondern auch noch eine zusätzliche Kompetenzsteigerung erfolgt. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn mit dem Gelernten gleich eine ganze Aufgabe erfolgreich durchgeführt werden kann. Es entsteht hier ein Dazulernen wobei der Lernende einen Impuls für selbständiges Weiterlernen erhält. Davon unterscheidet sich der *horizontale Transfer*, der auch *lateral Transfer* genannt wird. Diese Transferart bedeutet die Anwendung des Gelernten auf ähnliche Situationen. Beim lateralen Transfer erfolgt im Gegensatz zum vertikalen Transfer allerdings keine weitere Kompetenzsteigerung.

2.2.3 Transfermodell von Baldwin und Ford (1988)

Bei der Untersuchung des Lerntransfers des Lernspiels „Prima Klima GmbH“ wird in der vorliegenden Arbeit auf das Transfermodell von Baldwin und Ford (1988) zurückgegriffen. Es ist ein bewährtes Modell zur Untersuchung des Lerntransfers in der Praxis und kann die Faktoren erklären, welche die Wirkung von Trainingsmaßnahmen ausmachen und den erfolgreichen Transfer gelernter Inhalte und Kompetenzen in die Praxis beeinflussen. Es berücksichtigt sowohl Einflüsse des Lernumfelds als auch Einflüsse des Arbeitsumfelds und persönliche Einflüsse auf den Transfer in die Praxis. Wie die folgende Abbildung zeigt, unterscheiden Baldwin und Ford (1988) zwischen Trainingsinput, Trainingsoutput und Transferbedingungen.

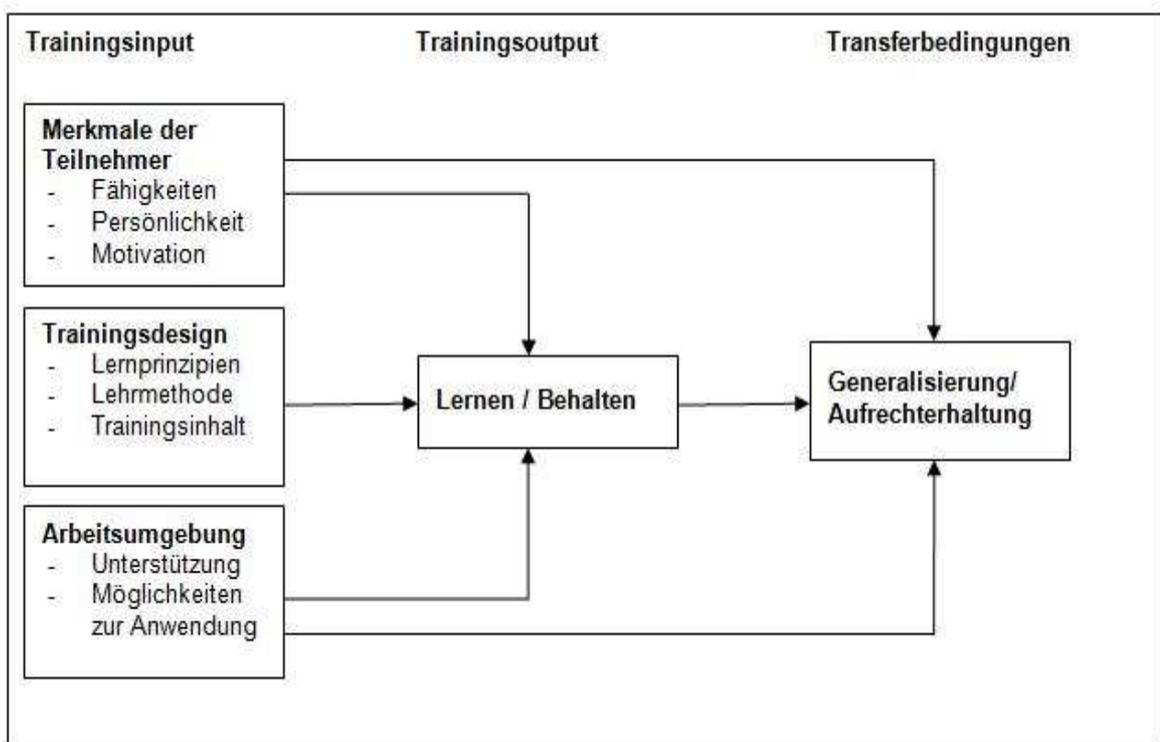


Abbildung 1: Transfermodell nach Baldwin und Ford (1988)¹⁴

Wie in Abbildung 1 zu sehen ist, wird der *Trainingsinput* von den Merkmalen der Lernenden (z.B. Fähigkeiten und Fertigkeiten, Kenntnisse, persönliche Faktoren wie Lernstile, Motivation), dem didaktisch-methodischen Design (Lernprinzipien, Lehrmethoden, Lerninhalte) und den Kontextfaktoren im Arbeitsumfeld (z.B. Bereitstellung von neuen Arbeitsmitteln, Unterstützung durch Vorgesetzte, Anwendungsmöglichkeiten) beeinflusst. Der *Trainingsoutput* ist hingegen gekennzeichnet durch die Menge des Gelernten und das Behalten des Gelernten nach Ende der

¹⁴ Siehe dazu auch Molnar, Schlegel und Wiesmüller (2011)

Weiterbildungsmaßnahme. Der *Transfer* wird schließlich daran gemessen, wie sehr eine Generalisierung des Gelernten im Arbeitsalltag stattfindet und wie lange das erworbene Wissen bzw. die erworbenen Kompetenzen behalten werden können. Im Modell wird davon ausgegangen, dass der Trainingsinput einen direkten Effekt und einen indirekten Effekt über den Trainingsoutput auf den Transfer hat. Die Inputfaktoren wirken sich einerseits direkt auf das Lernen und Behalten und den Transfer aus. Andererseits stellen Lernen und Behalten die Voraussetzung für den Lerntransfer dar. Hier wirken die Merkmale der Lernenden, das Trainingsdesign und die Arbeitsumgebung indirekt über das Lernen und Behalten auf den Transfer ein (vgl. Sonntag & Stegmaier, 2007; Spieß & von Rosenstiel, 2010).

2.3 Einflussfaktoren auf den Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen – Ergebnisse der Lerntransferforschung

Im Folgenden werden die Einflussfaktoren auf den Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen erläutert, wie sie im Modell von Baldwin und Ford (1988) dargestellt sind. In der Forschung sind bereits unzählige Studien durchgeführt worden, die Effekte von Merkmalen der TrainingsteilnehmerInnen, Merkmalen der Maßnahmen und Effekte der Arbeitsumgebung auf den Lernerfolg und Lerntransfer untersucht haben. Hier sollen die wichtigsten Einflussfaktoren erklärt werden, die auch für die empirische Untersuchung des Lerntransfers des Lernspiels „Prima Klima GmbH“ wichtig sind.

2.3.1 Effekte von Weiterbildungsmaßnahmen

Im Folgenden wird beschrieben, mit welchen Effekten man bezüglich des Lerntransfers rechnen kann, wenn Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt werden. Für Weiterbildungsmaßnahmen wird zwar sehr viel Geld ausgegeben, eine tatsächliche Anwendung findet das Gelernte aber nur bei einem geringen Prozentsatz der Lernenden. Kelly (1984, zit. n. Lemke 1995, S.1) spricht von einer Transferquote von 10 Prozent. Optimistischer sehen es Autoren wie Cromwell & Kolb (2004), sie sprechen von 15 Prozent. Saks & Belcourt (2006) befragten Trainingspersonen von 150 Organisationen dazu, wie viele TeilnehmerInnen das Gelernte nach dem Training ihrer Einschätzung nach auch anwenden würden. Die Befragten gaben an, dass 62 Prozent das Gelernte direkt danach anwenden würden, 44 Prozent nach einem halben Jahr und 34 Prozent nach einem Jahr. Hier wird sichtbar, dass es wichtig ist die Faktoren zu kennen, die einen Transfer wahrscheinlich machen. Nur wenn auch auf transferförderliche Faktoren eingegangen wird, können Effektivität und Effizienz der Maßnahmen gesteigert werden.

Arthur, Benett, Edens und Bell (2003) haben in einer Metastudie die Effektstärken¹⁵ von Trainingsmaßnahmen erhoben. Dabei haben sie festgestellt, dass die meisten Trainings mittlere bis große durchschnittliche Effektstärken bezogen auf Zufriedenheit ($d=0.60$), Lernerfolg ($d=0.63$) und Lerntransfer ($d=0.62$) der Trainings aufwiesen. Die eingeschätzte Wirksamkeit kann allerdings auch von der Gruppe der Befragten abhängen. Taylor, Russ-Eft und Taylor (2009) ließen den Trainingstransfer von verschiedenen Gruppen einschätzen – den MitarbeiterInnen, den Vorgesetzten und KollegInnen. Dabei stellte sich heraus, dass die MitarbeiterInnen die Effektivität als gering beurteilen ($d=0.12$), während die Vorgesetzten am optimistischsten sind ($d=0.51$). Die KollegInnen halten den Transfer zwar für wahrscheinlicher als die MitarbeiterInnen, aber gleichzeitig auch unwahrscheinlicher als die Vorgesetzten ($d=0.25$).

Eine aktuelle zusammenfassende Untersuchung von Powell & Yalcin (2010) konnte feststellen, dass die Effekte betrieblicher Schulungsmaßnahmen zwischen einem Zeitraum von 1954 bis 2002 moderat geblieben sind.

Im Folgenden werden die Faktoren beschrieben, die einen Einfluss auf den Erfolg und die Wirksamkeit von Trainingsmaßnahmen haben.

2.3.2 Einflussfaktoren durch Merkmale der TeilnehmerInnen

Ob bzw. wie eine betriebliche Bildungsmaßnahme wirkt, hängt auch von den Lernenden selbst ab. In der Literatur werden verschiedene Faktoren genannt, die das Lernen während einer Trainingsmaßnahme beeinflussen und die Anwendung des Gelernten am Arbeitsplatz fördern oder hemmen können. Nerdinger, Blickle & Schaper (2008, S. 476) nennen in diesem Zusammenhang folgende beeinflussende Merkmale:

- Kognitive Fähigkeiten der Lernenden (z.B. Intelligenz),
- Persönlichkeitseigenschaften (z.B. Gewissenhaftigkeit),
- auf die Arbeit bezogene Einstellungen (z.B. Job involvement),
- die Zielorientierung beim Lernen,
- das eigene Kompetenzerleben (Selbstwirksamkeitsüberzeugung)

¹⁵ Die Effektstärken (angegeben als d) werden als Maß für die Wirksamkeit von Interventionen bzw. von Trainingsmaßnahmen verwendet. Sie geben den Unterschied zwischen einer Interventionsgruppe (Personen, die ein bestimmtes Training erhalten haben) und einer Kontrollgruppe (Personen, die kein Training erhalten haben) an. Dabei

- sowie die Trainings- und Transfermotivation.

Die eben genannten Merkmale wurden in mehreren Studien untersucht, wobei ihr Einfluss auf den Trainingserfolg und Kompetenzerwerb immer wieder bestätigt werden konnte. Burke & Hutchins (2007) haben festgestellt, dass die kognitiven Fähigkeiten, die Selbstwirksamkeit, sowie die Motivation vor dem Training einen starken bzw. mäßigen Zusammenhang mit dem Trainingstransfer aufweisen. Darüber hinaus konnten sie auch stärkere Zusammenhänge mit Persönlichkeits-eigenschaften wie Ängstlichkeit und Offenheit für neue Erfahrungen finden. Zusätzlich konnten auch Zusammenhänge mit weiteren Merkmalen, wie dem wahrgenommenen Nutzen, der Karriereplanung und dem Pflichtbewusstsein gegenüber der Organisation festgestellt werden. Tziner, Fisher, Senior und Weisberg (2007) identifizierten des weiteren Motivation und Zielorientierung als wichtige Charakteristiken von Lernenden beim Einfluss auf die Trainingswirksamkeit.

In anderen Untersuchungen werden noch weitere Faktoren genannt, die einen Einfluss auf die Trainingseffektivität haben können. Dazu zählen demographische Variablen, bereits gemachte Erfahrungen und Erwartungen (vgl. Alvarez, Salas & Garofano, 2004; zu Knyphausen-Aufseß, Smukalla & Abt, 2009). Klauer (2001) verweist zusätzlich auf das Alter und das Vorwissen, welche bei der Aneignung neuen Wissens durch Trainings eine Rolle spielen. Auf die zentrale Rolle des Vorwissens verweist ebenfalls eine Studie von Salas & Cannon-Bowers (2001).

2.3.3 Einflussfaktoren durch Merkmale der Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen

Auch die Gestaltung sowie die Inhalte und die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen können einen Einfluss auf die Effektivität der Maßnahmen haben. In der Literatur werden verschiedene Ansätze genannt, die im Zusammenhang mit effektiven Trainings stehen. Im Folgenden werden drei Ansätze beschrieben, die in der Literatur immer wieder vorkommen. Sie sehen die Gestaltung der Trainingsmaßnahmen als maßgeblich für den Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen.

Ansatz der identischen Elemente

Der Ansatz der identischen Elemente beschreibt die Annäherung von Lernfeld und Funktionsfeld. Er beruht auf der klassischen Transfertheorie „identischer Elemente“ von Thorndike (1914 zit. n. Bergmann & Sonntag, 2006) und stammt aus dem Behaviourismus, wo Transfermechanismen mit erlernten Reiz-Reaktions-Verbindungen erklärt werden. Der Ansatz

weist ein d von etwa 0.20 auf schwache, ein d von etwa 0.50 auf mittlere und ein d von etwa 0.80 auf starke Effekte hin (vgl. Solga, 2011, S. 339).

geht davon aus, dass der Transfer von erlernten Handlungsmustern dann gelingt, wenn Lern- und Funktionsfeld mit gleichen Elementen ausgestattet sind. Der Vorteil dieser Gestaltung von Maßnahmen liegt in der Zeitersparnis, da gelernte und im Gedächtnis gespeicherte Programme schneller verfügbar sind als erst zu konstruierende Programme. Die Anwendung des Ansatzes in der Praxis erfolgt zum Beispiel, indem Aufgaben und Anforderungen, die nach dem Training bewältigt werden sollen, vorher genau analysiert werden. Für solche Arbeitsanalysen stehen einige Instrumente zur Verfügung – wie etwa kombinierte Arbeits- und Wissensanalysen von Sonntag (1996, zit. n. Bergmann & Sonntag, 2006). Der Ansatz ist allerdings auch mit Nachteilen behaftet. Zum einen wird nur die oberflächliche Struktur einer Aufgabe beachtet, während Denkprozesse unbeachtet bleiben. Zum anderen ist eine komplette Angleichung von Lern- und Funktionsfeld gar nicht möglich bzw. auch nicht pädagogisch sinnvoll, da das Lernfeld auch andere Elemente enthalten muss, die den Lernprozess anregen. Außerdem sollte darauf geachtet werden, dass aktuelle Elemente ebenfalls integriert werden (vgl. Sonntag & Stegmaier, 2007; Frieling & Sonntag, 1999; Bergmann & Sonntag, 2006).

Der Ansatz der Vermittlung von Strategien

Ein weiterer Ansatz ist die *Vermittlung von Denk- und Problemlösestrategien*. Er stammt aus kognitiven Ansätzen und empfiehlt das Vermitteln von generellen Strategien und Heuristiken, um neue Anforderungen bewältigen zu können. Durch logisches Schlussfolgern oder auch das Testen von Hypothesen sollen Lernende in die Lage versetzt werden, verschiedene reale Probleme lösen zu können. Werden solche Strategien in Trainings vermittelt, sollte es auch möglich sein, das Gelernte in der Praxis anwenden zu können. Ein Vorteil ist, dass dieser Ansatz es möglich macht, verschiedene Aufgaben selbständig lösen zu können. Ein Nachteil des Ansatzes ist, dass Denk- und Problemlösestrategien immer in einen spezifischen Kontext eingebettet sind, aus dem sie sich schwer lösen lassen. Das bedeutet, dass es eine gewisse Zeit braucht, um die Strategien über viele Situationen hinweg ausüben zu können und um eine langsame Ablösung vom Kontext zu erreichen. Bei der Gestaltung von Trainings muss deshalb darauf geachtet werden, dass der/die Lernende merkt, dass die Strategie in verschiedenen Bereichen angewendet werden kann (vgl. Sonntag & Stegmaier, 2007; Frieling & Sonntag, 1999; Bergmann & Sonntag, 2006; Renkl, 2010).

Der Ansatz der Gestaltung problemorientierter Lernumgebungen

Ein dritter Ansatz zur optimalen Gestaltung von Trainings ist die *Gestaltung von problemorientierten Lernumgebungen*. Dieser Ansatz ist konstruktivistisch geprägt. Beim Lernen und Anwenden kommt es zu Konstruktionsprozessen, die in den Kontext eingebettet sind. Dieser Kontext der Bedeutung und der Anwendung des Gelernten ist bei diesem Ansatz zentral. Demnach ist ein Lerntransfer nur dann möglich, wenn die Lern- und Arbeitsumgebungen realistisch, problemorientiert und vielfältig gestaltet werden. Wird Wissen ohne realen Bezug

vermittelt, wird dieses zwar abgespeichert, aber nicht angewandt – es wird zu „trägem Wissen“. Mit der Gestaltung problemorientierter Lernumgebungen soll das klassische passiv-rezeptive Lernen überwunden werden, um träges Wissen zu vermeiden (vgl. Sonntag & Stegmaier, 2007; Frieling & Sonntag, 1999; Bergmann & Sonntag, 2006).

Die Gestaltung von Trainingsmaßnahmen nach den oben beschriebenen Kriterien bezieht sich auf bestimmte Merkmale, wie sie Reinmann und Mandl (2006) und Frieling & Sonntag (1999, S.189) beschreiben (vgl. auch Spieß & von Rosenstiel, 2010; von Rosenstiel, 2007; Bergmann & Sonntag, 2006):

- *Authentizität*: Die Lernumgebung soll so nah wie möglich der realen Arbeitsumgebung entsprechen.
- *Situiertheit*: Sind realitätsnahe Lernerfahrungen nicht möglich, sollten Simulationen zum Einsatz kommen, damit der/ die Lernende sich in die reale Situation hineinversetzen kann. Hier kommt oft e-learning, also computer- und webgestütztes Lernen, zum Einsatz.
- *Multiple Kontexte*: Das Wissen wird nicht nur auf eine Situation bezogen, sondern auf verschiedene Kontexte ausgerichtet, damit es später bei verschiedenen Problemstellungen angewendet werden kann.
- *Multiple Perspektiven*: Die Problemstellungen und Inhalte sollten aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet werden.
- *Sozialer Kontext*: Lernen ist auch ein sozialer Prozess, der von anderen unterstützt werden kann. Neues Wissen sollte gemeinsam und kooperativ angeeignet werden.

Als Beispiel für die Umsetzung dieser geforderten Merkmale wird in der Literatur der *Cognitive Apprenticeship-Ansatz* von Collins, Brown & Newmann (1989, zit. n. Sonntag & Stegmaier, 2007, S. 42) genannt, der exploratives Lernen ermöglichen soll. Lernende eignen sich dabei mit Hilfe eines Experten anwendungsbezogenes Wissen an. Der Lernprozess besteht hier aus folgenden Elementen: kognitivem Modellieren (Modeling), Anleiten und Zurücknehmen (Scaffolding), Hilfestellung geben (Coaching), Verbalisieren (Articulation) und Reflektieren (Reflection) sowie Ausprobieren (Exploration). Sonntag und Stegmaier (2007) berichten in diesem Zusammenhang von einer Studie von Hron, Lauche und Schultz-Gambard (2000), bei der eine Trainingsgruppe eine Schulung durch Moderatoren erhielt, während die andere sich die Inhalte zum Thema „Qualität“ mittels einer Lernbroschüre aneignete. Die internen Moderatoren dienten dabei als Rollenmodelle, sie brachten den Lernenden schrittweise wichtige Inhalte bei. Dabei gaben sie den TeilnehmerInnen immer wieder Feedback zu ihrem Lernerfolg. Als Reflexionsmaßnahme wurden monatliche Diskussionen im Projektteam abgehalten und zum

Abschluss wurde ein Test zu Qualitätswissen und Fragen zum Qualitätshandeln durchgeführt. Es zeigte sich, dass die Gruppe die mit dem Cognitive Apprenticeship-Ansatz trainiert worden war, der Gruppe die nur durch die Broschüre gelernt hatte, gemessen am Qualitätshandeln überlegen war.

Weitere förderliche Gestaltungsmerkmale von Trainingsmaßnahmen

Zusätzlich wird in der Literatur noch darauf hingewiesen, dass es bei der Gestaltung wirksamer Trainingsmaßnahmen wichtig ist, *interindividuelle Unterschiede* zu beachten. Bezüglich Geschwindigkeit, Menge, Abfolge und Tiefe des Lernstoffs sollte auf die TrainingsteilnehmerInnen Rücksicht genommen werden (vgl. von Rosenstiel, 2003; Schmidt, 2010). Auch ist es gut, die Lehrmethoden zu variieren und auf die jeweilige Trainingsgruppe abzustimmen (vgl. Kals & Gallenmüller-Roschmann, 2011). Dabei ist es von Vorteil auf die Wünsche der TeilnehmerInnen einzugehen, da diese den Transfererfolg beeinflussen können (vgl. Rowold, 2008; Quilling & Nicolini, 2009). Generell wird auch empfohlen die Vorkenntnisse, Bedürfnisse und Ängste der jeweiligen TeilnehmerInnen mit einzubeziehen (vgl. Nolte, 2008).

Genügend Übungselemente, der Bezug des Lernstoffs zum Arbeitsplatz sowie konkrete Anwendungsmöglichkeiten und die Betonung der Wichtigkeit des Gelernten für die Praxis sind weitere Elemente, die bei der Gestaltung von Trainingsmaßnahmen wichtig sind (vgl. von Rosenstiel, 2003; Nolte, 2008; Burke & Hutchins, 2007). Zusätzlich ist auch das Feedback an die TeilnehmerInnen während und nach den Übungen wichtig (vgl. Salas & Cannon-Bowers, 2001; Hochholding, Rowold & Schaper, 2008).

Bei der didaktischen Aufbereitung der Maßnahmen werden außerdem klare Strukturen empfohlen (vgl. Gonschorrek, 2003). Der Inhalt sollte zudem interessant und herausfordernd gestaltet sein, sowie einen Bezug zu den lernenden Personen aufweisen, um so die Lernmotivation zu erhöhen (vgl. Orpen, 1999).

Was den Einsatz der richtigen Lehrmethode und -medien betrifft, sollten diese immer nach Lernziel und Problemart ausgewählt werden. Der Lernzielschwerpunkt kann auf der Vermittlung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz oder auch persönlicher Kompetenz liegen. Im Sinne der Förderung einer ganzheitlichen Handlungskompetenz, welche der alleinigen Fachkompetenz überlegen ist, sollten aber verschiedene Methoden ausgewählt werden, die mehrere Kriterien erfüllen können (vgl. Gonschorrek, 2003). Ein Überblick über den Einsatz solcher Methoden ist beispielsweise bei Arnold (2006) zu finden. Krapp & Weidenmann (2006, S.90) geben an, dass es nicht die „beste“ Vermittlungsmethode an sich gibt, sondern durch verschiedene Methoden ähnliche Erfolge erzielt werden können.

2.3.4 Einflussfaktoren durch Merkmale des Anwendungskontexts

In der Literatur werden auch die organisationalen Bedingungen und die Arbeitsumgebung dafür verantwortlich gemacht, ob ein Transfer des Gelernten in die Praxis schlussendlich gelingt oder nicht. Ein unterstützendes Organisationsklima (unterstützende Vorgesetzte, Anreize wie Beförderungen oder Gehaltserhöhungen) steht dabei an erster Stelle (vgl. Kals & Gallenmüller-Roschmann, 2011).

Fasst man die transferkritischen Bedingungen des Arbeitskontexts in einem Begriff zusammen, können die Bedingungen mit „*Lerntransferklima*“ (Rouiller & Goldstein, 1993) umschrieben werden. Dieses Klima besteht aus Bedingungen, welche die Umsetzung des Gelernten beeinflussen. Sie können für den Lerntransfer förderlich oder hinderlich sein. Das Lerntransferklima ist dabei ein Teil der Lernkultur eines Unternehmens (vgl. Solga, 2011). Die *Lernkultur* legt fest, welchen Stellenwert Lernen und Weiterbildung im Unternehmen an sich hat. Darunter fallen zum Beispiel die Bereitschaft zur Weiterbildung bei MitarbeiterInnen und Führungskräften. Darüber hinaus geht es auch um die Rahmenbedingungen des Lernens in der Organisation und wie sehr das Unternehmen um kontinuierliche Innovation bemüht ist (vgl. Frieling & Sonntag, 1999; Sonntag & Stegmaier, 2007).

In mehreren Untersuchungen konnten weitere einzelne Faktoren herauskristallisiert werden, die eine Umsetzung des Gelernten im Arbeitsfeld wahrscheinlich machen. Die wichtigsten werden im Folgenden erklärt.

Die *Möglichkeit, das Gelernte auch anwenden zu können*, sehen Burke & Hutchins (2007) als zentral an. Laut ihnen stellen Anwendungsmöglichkeiten die größte Unterstützung für die LernerInnen dar. Wenn diese Möglichkeiten fehlen, ist das die größte Hürde für den Lerntransfer. Von Solga (2011) wird empfohlen Anwendungsgelegenheiten direkt zu schaffen, indem beispielsweise konkrete Transferziele ausgemacht und Arbeitsaufgaben gestellt werden. Das zur Verfügungstellen von Ressourcen zur Ermöglichung der Anwendung ist ebenso wichtig (z.B. durch die Anschaffung bestimmter Arbeitsmittel). Anwendungsgelegenheiten sollten darüber hinaus visualisiert werden, beispielsweise durch Checklisten.

Wie die Metaanalyse von Burke & Hutchins (2007) sowie die Untersuchung von Knyphausen – Aufseß et al. (2009) zeigen, sind auch die *Unterstützung von KollegInnen und Vorgesetzten* ein wesentlicher Faktor in der Übertragung des Gelernten an den Arbeitsplatz. Faktoren, die Vorgesetzte nutzen können, um den Transfer bei den LernerInnen zu unterstützen sind beispielsweise das Ansprechen des Weiterbildungsthemas, die eigene Teilnahme an Trainings, oder das Ermuntern zur Teilnahme an solchen. Darüber hinaus hilft auch ein beratendes zur Seite Stehen bei der Anwendung des neuen Lerninhalts. Positives Feedback von Vorgesetzten wirkt sich ebenso positiv auf den Transfer aus. Bei der Unterstützung durch die KollegInnen

können gemeinsame Gespräche über den Lerninhalt sowie der Austausch in Netzwerken helfen. Der Einfluss der Unterstützung der KollegInnen kann sich allerdings verringern, wenn der/ die Vorgesetzte den Transfer nicht unterstützt (vgl. Hawley & Barnard, 2005).

Darüber hinaus kann es noch zu *Widerständen* kommen, die einen Transfer in die Praxis behindern könnten. So spricht Clarke (2002, zit.n. Hochholdinger, Rowold & Schaper, 2008, S.47) hinderliche Faktoren wie Zeitdruck, Arbeitsbelastung, mangelnde Unterstützung des Vorgesetzten oder fehlendes bzw. unklares Feedback an. Als hinderlich kann sich auch die geringe Motivation für den Transfer von Seiten der TeilnehmerInnen erweisen oder das Fehlen von unterstützenden Maßnahmen nach dem Training (vgl. Ulbrich, 1999). Als weitere, so genannte psychosoziale Widerstände nennt Lemke (1995) unter Anführung von Bahn (1973) folgende Faktoren: Widerstand gegen Veränderung als Angst vor dem Unbekannten, verharren in sozialen Strukturen, Unterschiede zwischen Lern- und Funktionsfeld, Training nur einer Mitarbeiterschicht und falsche Nutzung von Trainings. Dagegen hilft zum Beispiel ein hoher Praxisbezug der Trainings, Trainings für alle Mitarbeiterschichten anstatt einer einzelnen Mitarbeiterschicht, und das Mitteilen des Veränderungsziels.

2.4 Zusammenfassung Kapitel 2

In Kapitel 2 wurde der Fokus auf Weiterbildungsmaßnahmen und Einflussfaktoren, die den Erfolg dieser Maßnahmen ausmachen, gelegt. Dabei wurde auch explizit auf den Lerntransfer verwiesen und das in der Forschung weit verbreitete Modell von Baldwin und Ford (1988) beschrieben. Zuerst wurde dargestellt, wie sich Weiterbildungsangebote gliedern lassen. Zum einen können sie intern, durch Personen, die im Unternehmen selbst angestellt sind, durchgeführt werden. Zum anderen können sie aber auch an externe Personen, wie etwa selbständige TrainerInnen, abgegeben werden. Weiterbildungsmaßnahmen lassen sich dabei on-the-job (also im Zuge der Arbeit), off-the-job (außerhalb des Arbeitsplatzes) oder near-the-job (in der Nähe des Berufsumfelds) durchführen. In einem nächsten Schritt wurde auf die Erfolgsfaktoren von Weiterbildungsmaßnahmen eingegangen. Die Überprüfung des Erfolgs durch eine Evaluation ist deshalb wichtig, weil nur so die Effizienz und Effektivität der Maßnahmen festgestellt werden kann. Der Erfolg lässt sich einerseits durch das erworbene Wissen und die erworbenen Kompetenzen, andererseits durch den Transfer des Gelernten in die Praxis feststellen. Ein nachhaltiges Anwenden des Gelernten in der Praxis ist dabei wünschenswert, um die gelernten Inhalte auf verschiedene Situationen generalisieren zu können. Obwohl die Erfolgsüberprüfung wichtig ist, wird eine Evaluation der Maßnahmen aber nicht immer durchgeführt.

Im Modell von Baldwin und Ford (1988) wurde schließlich ein Überblick über die Einflussfaktoren auf den Lernerfolg und den Lerntransfer gegeben. Nach diesem Modell sind bestimmte Merkmale der Personen, die an Trainings teilnehmen, sowie Merkmale der Gestaltung des Trainings und der Anwendungskontext für erfolgreiche Weiterbildungsmaßnahmen ausschlaggebend. Als bedeutende Personenmerkmale konnten in einigen Studien beispielsweise die Lernmotivation, Persönlichkeitsmerkmale oder das Vorwissen identifiziert werden. Zur Beschreibung der optimalen Gestaltung von Maßnahmen wurden drei Ansätze genannt: der Ansatz der identischen Elemente, der Ansatz der Vermittlung von Strategien und der Ansatz zur Gestaltung problemorientierter Lernumgebungen. Danach wurde auch auf Faktoren des Anwendungskontexts, wie beispielsweise Möglichkeiten der Anwendung des Gelernten oder Unterstützung durch den Vorgesetzten, eingegangen. Zusätzlich wurden noch weitere Faktoren genannt, welche den Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen beeinflussen können. Dabei wurde unter anderem auf die Beachtung interindividueller Unterschiede und die Bedürfnisse von TrainingsteilnehmerInnen hingewiesen.

Abschließend kann gesagt werden, dass der Lerntransfer von vielen verschiedenen Faktoren beeinflusst werden kann. Diese sollen in der empirischen Untersuchung des Lerntransfers des Lernspiels „Prima Klima GmbH“ genauer betrachtet werden. Im nächsten Kapitel werden nun das Lernspiel selbst und die Ergebnisse der Lernspielforschung vorgestellt.

3. Das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ als innovative Weiterbildungsmaßnahme im Betrieb

Im folgenden Kapitel wird ein Einblick in die Lernspielforschung gegeben. Dabei werden grundlegende Begriffe geklärt, verschiedene Arten von Lernspielen beschrieben und es werden mögliche Effekte von Lernspielen erläutert. Zusätzlich wird auch der Einsatz von Lernspielen als innovative Methode im betrieblichen Kontext beschrieben. Im Anschluss daran wird das Untersuchungsobjekt dieser Arbeit, das Lernspiel „Prima Klima GmbH“, näher vorgestellt.

3.1 Ergebnisse der Lernspielforschung

In diesem Abschnitt wird der Begriff „Lernspiel“ definiert und es werden die Kennzeichen von Lernspielen beschrieben. Danach werden auch verschiedene Lernspielarten vorgestellt. Weiters wird auf zentrale Aspekte beim Einsatz von Lernspielen im Betrieb eingegangen.

3.1.1 Definition und Beschreibung von Lernspielen

Im Folgenden wird eine Definition für Lernspiele vorgestellt, die auch in der vorliegenden Arbeit verwendet wird. Nach Cron & Langner (2010, S. 21) können Lernspiele beschrieben werden als *„unter didaktischen Gesichtspunkten gerechtfertigte oder durchzuführende Regelspiele, die [...] den Zweck verfolgen, Unterrichtsgegenstände zu erschließen oder einzuüben“* (vgl. dazu auch Warwitz & Rudolf, 2003, S. 23). Überträgt man diese Beschreibung auf die betriebliche Weiterbildung, so sind Lernspiele in der betrieblichen Weiterbildung Spiele, die als Lern- und Arbeitsmittel eingesetzt werden, um Wissen oder Kompetenzen zu vermitteln. Sie sind Mittel zum Zweck, wobei der Zweck die Erreichung eines bestimmten Lernziels darstellt (vgl. Gaugin, 2010).

Wie passen jedoch Spiel und Arbeit zusammen? In der Literatur wird das Spiel dem Ernst gegenübergestellt. Es ist im Gegensatz zur Arbeit nicht mit Anstrengung verbunden, sondern wird als Handeln gesehen, das Vergnügen bereitet (vgl. Renner, 1997; Gaugin, 2010). Deshalb wurde von Kritikern immer wieder bemängelt, dass Spiel und Lernen nicht zusammenpassen würden, da das Spiel auf Vergnügen basiert und das Lernen auf Anstrengung beruhen müsse (vgl. Scheuerl, 1990). Diese Kritik ist auch im betrieblichen Kontext der Weiterbildung wahrnehmbar, wenn beispielsweise TrainerInnen Spiele als Lehrmethode anbieten, und dafür bei den TeilnehmerInnen skeptische Blicke ernten (vgl. Grötzebach, 2010). Positive Emotionen und Spaß bei Lernen und Arbeit scheinen sich noch nicht überall durchgesetzt zu haben. Nach

Gaugin (2010) werden diese Eigenschaften beim Lernen aber immer wichtiger werden, was wiederum für den Einsatz von Lernspielen spricht. Förderlich ist dabei, dass Lernen und Spielen Gemeinsamkeiten aufweisen. So steht beim Spielen das Ausprobieren im Vordergrund – eine Strategie, die auch beim Lernen immer wieder eingesetzt wird (vgl. Pivec & Moretti, 2008).

3.1.2 Kennzeichen von Lernspielen

Aufgrund seiner Eigenschaften bringt das Spiel einige Vorteile mit sich, die das Lernen erleichtern können. Dabei ist es durch folgende Merkmale gekennzeichnet, die auch die meisten Lernspiele aufweisen (vgl. im Folgenden Huizinga, 1994; Renner, 1997; Döring, 1997):

- *Freies Handeln:* Das Spiel ist normalerweise nicht zweckgerichtet und beruht auf Freiwilligkeit.
- *Ungewöhnlichkeit und Scheinhaftigkeit:* Das Spiel bildet einen Gegensatz zum realen Leben. Im Spiel ist ein Heraustreten aus dem Alltag in einem bestimmten Rahmen möglich. Es erlaubt Handlungen, die in der Realität nicht möglich wären.
- *Abgeschlossenheit und Begrenztheit:* Das Spiel ist in sich abgeschlossen und zeitlich begrenzt.
- *Wiederholbarkeit:* Das Spiel wird erinnert, wenn es schon einmal gespielt worden ist, und kann jederzeit wiederholt werden.
- *Spannung:* Spannung und Entspannung sind wesentliche Spielelemente. Im Spiel ist nicht sicher, wer das Spiel gewinnen wird. Das Gewinnen besteht aus einer Verbindung von Zufall und Regeln, bei der auch das Glück und die eigenen Fähigkeiten eine Rolle spielen können. Das fördert das Spannungselement und macht Spielen interessant.

Die Besonderheit des Lernspiels ist, dass hier das Spielen einen Zweck verfolgt. Dieser Zweck besteht darin, zu lernen, um bestimmte Fähigkeiten zu erwerben. Weiterbildung ist oft mit Anstrengung verbunden. Durch den Einsatz von Lernspielen soll eine Erleichterung dieser Anstrengung erreicht werden. Zudem können mit Spielen Lernwiderstände überwunden werden (vgl. Gaugin, 2010). Wichtig ist allerdings, dass das Spiel nicht als reines Mittel zum Zweck eingesetzt wird, da sonst der Spaß am Spielen verloren gehen kann (vgl. Warwitz & Rudolf, 2003).

Gerade der spielerische Charakter mit der Möglichkeit fiktive Vorgänge durchzuspielen, die Spieldynamik und der Spielspaß sind Merkmale, die Lernspiele ausmachen (vgl. Cron & Langner, 2010). Mit Spielen wird expressiv statt rezeptiv gelernt – was dem Wunsch der Lehr-

und Lernforschung entspricht (vgl. Edelmann 2000; Knowles et al., 2007). Ein weiteres Kennzeichen ist auch der Flow, der dem Spiel innewohnt. Er bezeichnet einen Zustand, bei dem der Lerner/ die Lernende völlig in der Tätigkeit aufgeht und die Welt um sich herum vergisst (vgl. Fritz, 2004; Warwitz & Rudolf, 2003). Durch diesen Flow vergisst der/ die Lernende auch die Anstrengung, die normalerweise mit dem Lernen verbunden ist.

Wird das Spiel im Lernbereich bewusst und reflektiert eingesetzt, bietet es zahlreiche Chancen, den Lernprozess zu fördern. Zum einen eröffnet es die Chance, selbständig zu Lösungen zu kommen, zu experimentieren, und Ideen gemeinsam in der Gruppe auszuprobieren (vgl. Warwitz & Rudolf, 2003). Zum anderen kann durch den spielerischen Zugang die Lernmotivation erhöht werden. Spielen erhöht den Spaß am Lernen und erleichtert so die Informationsaufnahme (vgl. de Freitas & Jarvis, 2007). Zusätzlich haben Studien im Bereich der „Serious Games“ Forschung gezeigt, dass durch das Lernen mit (Computer-) Spielen verschiedene Fertigkeiten erworben werden können. Solche Spiele werden deshalb neuerdings auch im militärischen Bereich, im öffentlichen Dienst, in Unternehmen oder im Gesundheitsbereich eingesetzt (vgl. Susi, Johannesson & Backlund, 2007).

Auf den Einsatz von Lernspielen im betrieblichen Kontext wird in den folgenden Abschnitten noch genauer eingegangen. Im nächsten Abschnitt soll dargestellt werden, welche Arten von Lernspielen in der Praxis unterschieden werden können.

3.1.3 Arten von Lernspielen

Es gibt unterschiedliche spielerische Methoden, die in der betrieblichen Weiterbildung zum Einsatz kommen können. Zum einen gibt es Spiele für den Einstieg in und Ausstieg aus einer Weiterbildungsveranstaltung, wie zum Beispiel einleitende Spiele in einem Seminar. Daneben gibt es auch Spiele, um Pausen zu gestalten und Spiele zum Erarbeiten von Inhalten. Letztere stellen die eigentlichen Lernspiele dar (vgl. Döring, 2008). Döring (2008) listet verschiedene Spielformen auf, die von Aktivierungsspiele über Gedächtnisspiele und Kommunikationsspiele bis zu Wahrnehmungs- und Wiederholungsspiele reichen. In der betrieblichen Weiterbildung werden am häufigsten Simulationsspiele, Rollenspiele und komplexe Planspiele eingesetzt. Mit ihnen lassen sich sowohl Lernziele im kognitiven wie auch im sozial-emotionalen und psychomotorischen Bereich erreichen (vgl. Döring, 1997).

Generell lassen sich Spiele danach einteilen, welche verschiedenen Motive oder Fähigkeiten bei dem jeweiligen Spiel im Vordergrund stehen. Je nach Spielmotiv gibt es beispielsweise Wettbewerbsspiele, Glücksspiele oder Bewegungsspiele (vgl. Warwitz & Rudolf, 2003). Bei der Einteilung nach Fähigkeiten gibt es Geschicklichkeitsspiele, Kreativitätsspiele, Strategiespiele

und Spiele, bei denen es um die Geselligkeit oder das Kooperieren in der Gruppe geht (vgl. Döring, 1997).

Das Brettspiel zählt beispielsweise zu den Geselligkeitsspielen (vgl. Döring, 1997). Wie das Kartenspiel ist es ein Spiel nach bestimmten Regeln (Regelspiel) und erfreut sich bei Erwachsenen großer Beliebtheit (vgl. Oerter, 1997). Brettspiele bestehen aus einem vorgefertigten Material und festgesetzten Spielregeln, die von den SpielerInnen bei Bedarf abgeändert werden können. Das Spielmaterial wird von den SpielerInnen bei jedem Zug bewegt und verändert, es unterliegt also einer gewissen Dynamik. Die Spiellandschaft, auf der sich die SpielerInnen bewegen, wird vom Spielbrett erzeugt. Durch diese Spielwelt haben die SpielerInnen die Möglichkeit, Handlungen in einer eigenen Welt erproben zu können. Durch die Handlungen im Spiel wird zwischen den SpielerInnen auch die Kommunikation angeregt (vgl. Fritz, 2004).

Das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ ist ein solches Brettspiel, das die SpielerInnen zum Ausprobieren von Handlungen und zur Kommunikation anregen kann. Durch die Prima Klima Götterwelt¹⁶ werden die SpielerInnen in einen eigenen Rahmen versetzt, der ein Ausprobieren neuer Möglichkeiten und ein Andenken origineller Lösungen mit Bezug auf die Arbeitswelt zulässt. Fritz (2004, S. 114) spricht in diesem Zusammenhang von der „*innovativen Kraft*“ der Spiele. Hier können im geschützten Rahmen neue Lösungen für Probleme gefunden werden, die sich später in die reale Welt des Arbeitsalltags übertragen lassen.

3.1.4 Wirkung von Lernspielen

In der Literatur werden einige Vorteile genannt, die mit dem Einsatz von Lernspielen verbunden sind. So beschreibt Grötzebach (2010, S. 18) folgende Vorteile von Lernspielen:

- Durch Spielen werden Wiederholungen ermöglicht, die beim Lernprozess notwendig sind.
- Spiele schaffen einen abwechslungsreichen Unterricht.
- Durch Spiele werden die TeilnehmerInnen aktiviert.
- Spielen stimmt mit den Forderungen der lernpsychologischen Forschung überein, indem es alle Sinne fordert und zum Ausprobieren anregt.

¹⁶ Nähere Erläuterungen zum Lernspiel „Prima Klima GmbH“ sind in Kapitel 3.2 zu finden.

- Durch Spielen können Lernbarrieren beseitigt werden.
- Der Trainer/ die Trainerin wird durch Spielen entlastet.
- Spielen fördert die Übertragung des Gelernten in die Praxis.
- Spielen unterstützt den sozialen Umgang und die Gruppendynamik.

Neben den hier genannten Vorteilen haben auch AutorInnen verschiedener Studien weitere Vorteile herausfinden können. Febey & Coyne (2007) haben beispielsweise den Einsatz eines Brettspiels als Lernspiel untersucht und herausgefunden, dass Brettspiele in der Lage sein können, Diskussionen zum Lerninhalt anzuregen und fundiertes Wissen zu vermitteln. Auch Boulet et al. (2007), die die Wirkung eines Kartenspiels beim Management im Gesundheitsbereich untersucht haben, sehen Lernspiele als ein innovatives Werkzeug, um Reflexion, Innovation und Lernen anzuregen. Ebenso sieht Kangas (2010) Vorteile in einer spielerischen Lernumgebung. Gerlach und Squarr (2004), die ebenfalls den Einsatz eines Brettspiels im betrieblichen Kontext untersucht haben, kommen zu dem Schluss, dass solche Lernspiele zur Diskussion unter den MitarbeiterInnen anregen und auch Commitment erzeugen können, sodass nach dem Spielen gemeinsame Aktivitäten in Angriff genommen werden.

In der Literatur zu Lernspielen finden sich weitere Hinweise zu möglichen Wirkungen von Lernspielen. So wird davon berichtet, dass durch gemeinsames Spielen ein Perspektivwechsel erfolgt, der zu neuen Lösungen führen kann (vgl. Döring, 1997). Lernspiele erzeugen darüber hinaus auch Interesse und Neugier (vgl. Pivec & Moretti, 2008). Zusätzlich stellt Döring (2008) fest, dass Spiele ganzheitliche Lernangebote sind, die Freiheit und Leichtigkeit beim Lernen vermitteln und dadurch auch Lernängste abbauen können. Außerdem wird darüber berichtet, dass Lernspiele auch die Kreativität der MitarbeiterInnen fördern können, was bei der Arbeit von Nutzen sein kann (vgl. Gaugin, 2010).

Neben den eben genannten positiven Wirkungen von Lernspielen gibt es auch bestimmte Risiken, die mit Lernspielen einhergehen. Grötzebach (2010) nennt in diesem Rahmen Vorurteile und Vorbehalte, die ausgelöst werden könnten, wenn die Lernspiele nicht zur Zielgruppe oder dem Thema passen. Dann kann es auch passieren, dass bei den TeilnehmerInnen Ängste entstehen oder die Spiele falsch durchgeführt werden. Ebenso kann das Verhältnis zwischen TrainerIn und TeilnehmerInnen unter einem nicht professionell durchgeführten Lernspiel leiden. Deshalb ist es wichtig, die Spiele professionell einzusetzen, indem sich der Trainer/ die Trainerin gut vorbereitet und das Lernspiel sinnvoll einsetzt und begleitet. Was dabei zu beachten ist, wird im nächsten Abschnitt erklärt.

3.1.5 Der Einsatz von Lernspielen als neue Methode in der betrieblichen Weiterbildung

Eine Verbindung zwischen Lernen und Spielen herzustellen, wurde im pädagogischen Bereich schon lange versucht. Dabei wurde vorrangig der schulische Bereich betrachtet. Im Weiterbildungsbereich hat man versucht, durch die Einführung spielerischer Elemente eine Auflockerung und Abwechslung im Trainingsalltag zu schaffen (vgl. Döring, 2008; Gaugin, 2010). Zusätzlich wurde probiert, die MitarbeiterInnen durch den Einsatz von Spielen für bestimmte Themen zu sensibilisieren (Perels, van de Loo & Schmitz, 2008). Neuen Zuspruch haben Lernspiele durch das Aufkommen von computerbasiertem Lernen bekommen. Da im 21. Jahrhundert vor allem die Jugend Gefallen an Computerspielen findet und auch Erwachsene gut über das Medium Computer erreicht werden können, hat man begonnen, computergestützte Lernspiele einzusetzen (vgl. Gaugin, 2010). Ergebnisse der „Serious Games“ und „Game Based Learning“ Forschung zeigen, dass hier viel Potenzial steckt, wie Lernen in Zukunft noch besser gefördert werden kann (vgl. Petrovic & Brand, 2009; Pivec & Moretti, 2008). Um ein effektives Lernen mit Spielen zu ermöglichen, müssen allerdings ein paar Voraussetzungen beachtet werden.

Döring (1997) beschreibt, dass die Voraussetzung für den Einsatz von Lernspielen im betrieblichen Kontext die Offenheit des Betriebs darstellt. Ebenso ist die Offenheit der SpielerInnen für die neue Lehrmethode wichtig, da sich die Einstellung zur Methode auf den Lernerfolg sowie den Lerntransfer auswirken kann (vgl. Konradt, Christophersen & Ellwart, 2008). Lernspiele werden von Erwachsenen gerne angenommen (vgl. Döring, 2008). Eine Bedingung beim Einsatz von Lernspielen ist aber, dass das Spiel nicht unterfordernd wirkt und keine Langeweile aufkommt (vgl. Döring, 2008). Dennoch kann es vorkommen, dass TeilnehmerInnen keine Lust haben, mitzuspielen. In so einem Fall sollten sie auf keinen Fall zum Mitmachen gezwungen werden (vgl. Grötzebach, 2010).

Weitere Aspekte, die beim Einsatz eines Lernspiels im Betrieb beachtet werden sollten, betreffen die Verknüpfung des Spiels mit einem konkreten Lernziel, die Erklärung der Spielregeln und die Gestaltung der Spielsituation durch den Spielleiter/ die Spielleiterin. Dem Spielleiter/ der Spielleiterin fällt vor, während und nach dem Spiel eine besondere Rolle zu. Er/ sie hat dafür zu sorgen, dass Störungen von außen vermieden werden, die Räumlichkeiten für die Durchführung des Spiels passen und auch der Zeitrahmen ausreichend bemessen wird (Döring, 2008). Ein guter Spielleiter/ eine gute Spielleiterin sollte außerdem abwechselnde Alternativen bereithalten, falls das Spiel als zu anspruchsvoll oder als zu wenig anspruchsvoll empfunden wird. Außerdem sollte er/sie auf die Bedürfnisse und Gefühle der SpielerInnen eingehen und das selbständige Bewältigen von Problemen ermöglichen. Der/ die SpielleiterIn sollte sich dabei zwar in die Spielgemeinschaft eingliedern, sich aber nur am Rand aufhalten und konfliktgeladene Situationen entschärfen. Außerdem sollte er/sie selbst Freude am Spielen

haben und diese Freude idealerweise auch auf die SpielerInnen übertragen können (vgl. Warwitz & Rudolf, 2003) Darüber hinaus muss der Spielleiter/ die Spielleiterin sowohl über fachliche Kompetenzen, als auch über soziale und organisatorische Kompetenz verfügen (vgl. Döring, 1997). Wichtig ist, dass er/ sie eine ausreichende Vor- und Nachbereitung des Spiels durchführt, da dieser Faktor entscheidend für den Lerntransfer ist (vgl. Grötzebach, 2010). Perels, van de Loo & Schmitz (2008, S. 53) postulieren sogar, dass die Nachbereitung des Spiels, zusammen mit einer Diskussion über die gemachten Erfahrungen, „*mindestens genauso wichtig wie das eigentliche Spiel*“ sind. Der Anteil der Diskussion kann dabei sogar größer sein als das Spiel selbst.

Während in diesem Abschnitt nun die theoretischen Grundlagen zu Lernspielen und die Ergebnisse der Lernspielforschung präsentiert wurden, soll im nächsten Abschnitt das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ näher beschrieben werden.

3.2 Das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ als innovative Maßnahme zur Weiterbildung im Betrieb

In diesem Abschnitt wird das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ vorgestellt. Dabei wird zuerst das Konzept des Lernspiels erklärt, bevor danach auf die Anwendung des Spiels und die Anwendungsgruppen eingegangen wird.

3.2.1 Das Konzept des Lernspiels „Prima Klima GmbH“

Das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) in Kooperation mit der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGA) und dem österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) von Arbeitspsychologin Mag.^a Martina Molnar und dem Grafikdesigner Viktor Solt-Bittner umgesetzt.

Hinter dem Konzept von „Prima Klima GmbH“ steht die Idee, Personen in Unternehmen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ anders erreichen zu können, als das mit herkömmlichen Lehrmethoden, wie beispielsweise dem Vortrag, der Fall ist. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass es oft schwierig ist, Lernwiderstände gegenüber dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ zu überwinden. Wenn ein Problembewusstsein für Gesundheitsgefahren und vorbeugende Maßnahmen am Arbeitsplatz geschaffen werden soll, ist es aber wichtig, die Personen im Betrieb „ins Boot holen“ zu können (vgl. Molnar, Schlegel & Wiesmüller, 2011).

In Unternehmen wird die Rolle für die Verbreitung von Informationen über Gesundheit im Betrieb von Fachkräften wie Sicherheitsvertrauenspersonen oder ArbeitsmedizinerInnen übernommen. Diese berichten immer wieder davon, dass es schwierig ist, in der Praxis Zugang zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ bei den MitarbeiterInnen zu finden. Nur über den ersten Schritt der Information wird nachfolgend aber auch eine Verhaltensänderung möglich. Hier soll das Spiel „Prima Klima GmbH“ ansetzen, indem es als „Türöffner“ dient (vgl. Molnar, Schlegel & Wiesmüller, 2011).

Damit eine Verhaltensänderung erfolgt, müssen davor zuerst das Interesse geweckt, Inhalte aufgenommen und Einstellungen verändert werden (vgl. Molnar, Schlegel & Wiesmüller, 2011; Wittmann, 2005). Lernen schließt an Vorwissen an. Die Personen kommen mit ihren Vorurteilen und Vorerfahrungen in Weiterbildungsveranstaltungen, wie Unterweisungen, und benötigen Motivation, um die dort präsentierten Inhalte auch aufnehmen zu können (vgl. Schmidt, 2010). Aus der Forschung zur betrieblichen Gesundheitsförderung kommen Hinweise, dass der Erfolg von Interventionen zur Verhaltensänderung von bestimmten Faktoren beeinflusst wird. Diese lauten Freiwilligkeit der Teilnahme, Möglichkeiten zur Mitwirkung und die Möglichkeit, an Entscheidungen teilnehmen zu können (vgl. hierzu Hignett, Wilson & Morris, 2005; Bamberg, Busch & Ducki 2009; Heaney, Price & Rafferty, 1995 und Badura & Ritter, 1998).

Hier kann das Brettspiel „Prima Klima GmbH“ ansetzen, um geplante Interventionen im Gesundheitsbereich positiv zu beeinflussen. Wie bereits im Exkurs zu Lernspielen erwähnt sind Spiele durch freies Handeln gekennzeichnet, bieten durch ihren expressiven und auffordernden Charakter genügend Möglichkeiten zur Mitwirkung und geben den Lernenden auch die Möglichkeit, Entscheidungen gemeinsam zu besprechen. Bamberg, Ducki und Metz (1998) sehen die ArbeitnehmerInnen selbst als ExpertInnen für Arbeitsbedingungen. Dadurch ist es wichtig, diese bei der Gestaltung von Maßnahmen mit einzubeziehen.

Wie im Kapitel zu Lernspielen in der betrieblichen Weiterbildung erwähnt, ist darüber hinaus auch die richtige Anleitung und Begleitung des Spiels durch eine/n kompetente/n SpielleiterIn entscheidend. MultiplikatorInnen, die das Spiel im Unternehmen anwenden möchten, werden deshalb bei der Anwendung des Lernspiels bereits im Vorfeld von einem Moderationsleitfaden und auch durch Trainings zur Moderationspraxis unterstützt¹⁷, um eine moderierte Gruppensituation im Rahmen des Spiels optimal gestalten zu können. Mittels Leitfaden und der vermittelten Trainingsinhalte kann den MultiplikatorInnen dabei geholfen werden, die aktive Teilnahme der SpielerInnen zu fördern. Außerdem lernen sie, verschiedene Probleme wie auch Lösungen zu arbeitsbedingten Belastungen im Spielprozess zu sammeln und gemeinsam zu

¹⁷ Dieser Moderationsleitfaden ist auf der Website, auf der auch das Spiel bestellt werden kann, abrufbar: www.prima-klima-gmbh.at. Termine zu den Moderationstrainings sind dort ebenso ersichtlich.

bearbeiten. Dabei erhalten die MultiplikatorInnen im Leitfaden Informationen zu folgenden Themen (vgl. Molnar, Schlegel & Wiesmüller, 2011):

- Rolle und Aufgaben des Moderators/ der Moderatorin
- Techniken und Material, die bei der Moderation verwendet werden
- Gestaltung des Themeneinstiegs mit dem Lernspiel „Prima Klima GmbH“ zu be- und entlastenden Arbeitsbedingungen und deren Effekten
- Verwendung des Leitfadens zur Bearbeitung arbeitsbedingter Belastungen und deren Folgen sowie Präventionsmaßnahmen in der Spielgruppe

Der/ die ModeratorIn hat vor allem die Aufgabe, zu Beginn des Spiels die Regeln zu erklären, die Spielsituation ein- und auszuleiten und abschließend eine gemeinsame Aufbereitung der Spielinhalte durchzuführen. Der Einsatz des Spiels ist aber auch ohne eine begleitende Moderation möglich (vgl. Molnar, Schlegel & Wiesmüller, 2011).

In welchen Formen das Spiel angewendet werden kann, wird im nächsten Abschnitt beschrieben.

3.2.2 Anwendung und Anwendungsgruppen von „Prima Klima GmbH“

Der Einsatz des Spiels „Prima Klima GmbH“ kann in verschiedenen Bereichen erfolgen. Zum einen kann es zur Analyse von Gefahren und arbeitsbedingten Belastungen genutzt werden, bei der die Betroffenen direkt mit einbezogen werden. Zum anderen kann das Spiel auch im Rahmen anderer Maßnahmen, wie beispielsweise als Einstiegshilfe in einen Zirkel zur betrieblichen Gesundheitsförderung, genutzt werden, um die eigene Arbeitssituation zu reflektieren. Das Spiel ist dabei nicht nur als Weiterbildungsmaßnahme im Betrieb einsetzbar, sondern kann auch im Rahmen der Ausbildung von Lehrlingen oder auch SchülerInnen in berufsbildenden Schulen verwendet werden. Zusätzlich kann es auch bei der Ausbildung von Fachkräften genutzt werden, z.B. bei Seminaren zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Darüber hinaus ist es auch direkt in Betrieben in den einzelnen Abteilungen einsetzbar, um Gruppenprozesse und Rollen der MitarbeiterInnen zum Thema zu machen (vgl. Molnar, Schlegel & Wiesmüller, 2011).

Den Einstieg in das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ schafft dabei die Spiellandschaft der „Wettergöttinnen und -götter“, die als Plattform für die Auseinandersetzung mit physischen und psychischen Fehlbelastungen und deren Auswirkungen am Arbeitsplatz dient. Durch diese bildhafte Vermittlung von Problembewusstsein werden die Beteiligten dazu angehalten, über ihre

eigenen Arbeitsbedingungen nachzudenken, Problemlösungsprozesse zu diskutieren und Vorbeugemöglichkeiten kennenzulernen, die sie später in den Alltag transferieren sollen. Während des Spielens werden Diskussionen angeregt, Wissensfragen beantwortet und die Auswirkungen positiver und negativer Arbeitsbedingungen erlebt. Da die MitspielerInnen auch gefordert sind, Gummibänder auf einer Scheibe zu verschieben, erfahren sie direkt, welche Auswirkungen ihre Handlungen auf das Klima haben. So können Belastungen und Entlastungen durch die Spannungen der jeweiligen Gummibänder anschaulich vermittelt werden. Durch die Anwendung des Spiels können schließlich Wissensinhalte gelernt, soziale Kompetenzen gefördert und ein Problembewusstsein dafür geschaffen werden, welche Arbeitsbelastungen am Arbeitsplatz zu finden sind und wie man sich diesen gemeinsam stellen kann.

Nach dem Spiel besteht die Möglichkeit, die im Spiel gewonnenen Erkenntnisse gemeinsam aufzuarbeiten. Dabei wird von dem/der ModeratorIn verlangt, die im Spiel genannten arbeitsbedingten Belastungen, deren Folgen und die Ideen zu Präventionsmöglichkeiten zu sammeln und in einer gemeinsamen Diskussionsrunde mit den TeilnehmerInnen zu bearbeiten. Anschließend soll der/ die ModeratorIn bekannt geben, welche nächsten Schritte geplant sind und wie der Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag gelingen kann.

Der Einsatz des Spiels kann sowohl mit einer begleitenden Moderation durch eine/n MultiplikatorIn erfolgen als auch ohne. Wie im vorigen Exkurs zu den Lernspielen beschrieben, scheint es aber ratsam, das Spiel zusammen mit einer begleitenden Moderation einzusetzen. Nur so können die Vorteile der spielerischen Auseinandersetzung mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“, mit den Vorteilen professioneller Anleitung und Moderation in Einklang gebracht werden, damit ein optimal gestalteter Lernrahmen entsteht. Wird das Lernspiel ohne Moderation angewendet, könnte es passieren, dass sich während des Spiels Dynamiken entwickeln, die einen Wissenserwerb behindern könnten, z.B. wenn konflikthafte Themen nicht aufgearbeitet werden.

Im nachfolgenden Kapitel wird nun eine Zusammenfassung von Kapitel 3 gegeben.

3.3 Zusammenfassung Kapitel 3

In Kapitel 3 wurden die theoretischen Grundlagen zu Lernspielen erläutert. Dabei wurde zuerst auf den Begriff „Lernspiel“ eingegangen. Lernspiele wurden als Spiele beschrieben, die als didaktische Mittel eingesetzt werden, um Wissen und Kompetenzen zu vermitteln. Das Lernspiel befindet sich dabei zwischen zwei Fronten. Auf der einen Seite steht die Unterhaltung, die mit Spielen verbunden ist. Auf der anderen Seite steht die Anstrengung, die mit Lernen assoziiert wird. Gerade der spielerische Charakter schafft jedoch den Anreiz, mit Spielen zu lernen. Er

kann die Lernmotivation erhöhen, Widerstände abbauen und kooperatives Verhalten fördern. Durch Spiele kann ein ausprobierendes Lernen statt ein passiv-aufnehmendes Lernen gefördert werden. In weiterer Folge wurden verschiedene Arten von Lernspielen beschrieben. In der betrieblichen Weiterbildung können je nach Lernziel verschiedene Lernspiele eingesetzt werden. Unterscheidet man die Lernspiele nach Fähigkeiten, die durch die Spiele erworben werden sollen, lassen sich Geschicklichkeitsspiele, Kreativitätsspiele, Strategiespiele und Spiele, bei denen es um kooperatives Handeln geht, unterscheiden. Das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ ist dabei ein Brettspiel, bei dem es vordergründig um kooperatives Handeln zwischen den SpielerInnen geht. Gemeinsam sollen im Zuge des Spiels Probleme diskutiert und neue Perspektiven erarbeitet werden. Im nächsten Abschnitt zur Wirkung von Lernspielen wurde beschrieben, dass Lernspiele sowohl Chancen als auch Risiken bieten. Als Chancen können beispielsweise gesehen werden, dass Spiele Abwechslung garantieren, den Transfer des Gelernten in die Praxis fördern und zu gemeinsamen Handeln aktivieren. Sie können zu Innovation und Kreativität anregen und Lernängste abbauen. Als Risiken können Widerstände gesehen werden, die sich bei den SpielerInnen dann aufbauen können, wenn Spiele keine ordentliche Vor- und Nachbereitung erfahren. Dann können Vorbehalte und Ängste entstehen, die dazu führen können, dass der Lerneffekt negativ beeinflusst wird. Werden Lernspiele als neue Methode in der betrieblichen Weiterbildung eingesetzt, sollten sie eine ausreichende Vor- und Nachbereitung durch den Spielleiter/ die Spielleiterin erfahren. Gibt es Personen, die nicht mitspielen wollen, sollten diese unter keinen Umständen zum Spielen gedrängt werden.

Wie der Literatur zu entnehmen ist, stehen Erwachsene Lernspielen allgemein positiv gegenüber. Nur durch die kompetente Durchführung von Lernspielen können aber auch positive Wirkungen erzielt werden. Bei der Beschreibung der Aspekte des Spielleiters/ der Spielleiterin wurde deshalb auch angeführt, dass diese Person über notwendige fachliche, soziale und organisatorische Kompetenzen verfügen muss, um einen optimalen Einsatz eines Lernspiels gewährleisten zu können.

In einem weiteren Abschnitt wurde das Konzept des Lernspiels „Prima Klima GmbH“ vorgestellt. Das Spiel verfolgt den Zweck, durch die spielerische Herangehensweise einen leichteren Zugang zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ bei den MitarbeiterInnen finden zu können. Danach wurden auch Anwendung und Anwendungsgruppen des Spiels beschrieben. Das Lernspiel kann von MultiplikatorInnen im Betrieb mit oder ohne Moderationsleitfaden bzw. vorlaufenden Trainings zur Moderationspraxis eingesetzt werden. Einsatzmöglichkeiten bieten sich beispielsweise im Rahmen von Sicherheitsunterweisungen oder bei Zirkeln zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Durch die Idee der „Wettergottheiten“ können Belastungen und Entlastungen im Zusammenhang mit dem Betriebsklima spielerisch veranschaulicht und gemeinsam bearbeitet werden. Die nachfolgende Abbildung zeigt abschließend, wie eine Spielrunde mit dem Spiel aussehen kann.



Abbildung 2: Grafische Darstellung einer „Prima Klima GmbH“ Spielrunde (Molnar, Schlegel & Wiesmüller, 2011, S.2)

Mit dem nächsten Kapitel 4 beginnt nun der Empirieteil der vorliegenden Arbeit. In diesem werden unter anderem Fragestellungen und Hypothesen, die Durchführung der Untersuchung sowie das Untersuchungsmodell dargelegt. Im Anschluss daran werden auch die Ergebnisse der Untersuchung zum Lerntransfer des Lernspiels „Prima Klima GmbH“ präsentiert.

4. Fragestellungen und Ziel der Untersuchung

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist die Überprüfung des Lerntransfers des Lernspiels „Prima Klima GmbH“. Die Überprüfung des Lerntransfers bezieht sich dabei auf zwei spezielle Untersuchungsgruppen: die MultiplikatorInnen und die SpielerInnen¹⁸.

Folgende Fragestellungen sollen im Rahmen der Arbeit geklärt werden:

1. Welche Faktoren beeinflussen den Lerntransfer bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen?
2. Welche Zusammenhänge gibt es zwischen den Bereichen der unabhängigen Variablen (Personenmerkmale, Lerninhalte und Anwendungskontext) und den Bereichen der abhängigen Variablen (die Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit, der Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und die Verhaltensintention/ der Lerntransfer) bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen?

Diese Fragestellungen werden sowohl quantitativ als auch ergänzend qualitativ bearbeitet. Am Ende soll ein abgerundetes Gesamtbild darüber entstehen, wie der Lerntransfer des Lernspiels „Prima Klima GmbH“ bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen gesehen werden kann.

5. Das Untersuchungsmodell zum Lerntransfer

Zur Untersuchung des Lerntransfers des Lernspiels „Prima Klima GmbH“ wird ein Modell¹⁹ herangezogen, das an jenes von Baldwin und Ford (1988)²⁰ angelehnt ist und gleichzeitig verschiedene Stufen der Evaluierung des Lerntransfers beinhaltet, wie es beim Modell von Kirkpatrick (2004)²¹ der Fall ist. Beide Modelle werden in der Praxis oft zur Untersuchung der Effektivität von Trainingsmaßnahmen herangezogen. Eine Integration der Modelle haben beispielsweise auch Alvarez, Salas und Garofano (2004) in Form ihres IMTEE-Modells vorgenommen. Sie unterscheiden zwischen der Evaluation des Erfolgs und der Prüfung der

¹⁸ Die einzelnen Stichprobengruppen werden in Kapitel 7.1 nochmals genau beschrieben.

¹⁹ Vgl. zur Beschreibung des Modells auch die Ausführungen von Molnar, Schlegel und Wiesmüller (2011)

²⁰ Das Modell zum Lerntransfer von Baldwin & Ford (1988) wird in Kapitel 2.2.3 genauer beschrieben.

²¹ Das Modell von Kirkpatrick (2004) wird in der Diplomarbeit von Eva Wiesmüller (2011) näher beschrieben.

Effektivität von Trainingsmaßnahmen. Demnach würde das Modell von Baldwin und Ford (1988) mit den beeinflussenden Trainingsbedingungen zur Überprüfung der Effektivität der Maßnahmen herangezogen werden und das Modell von Kirkpatrick (2004) zur generellen Evaluation des Trainingserfolgs oder –misserfolgs.

Im Untersuchungsmodell²² dieser Arbeit werden beide Aspekte beachtet – sowohl der Erfolg als auch die Effektivität des Lernspiels „Prima Klima GmbH“. Dabei werden vor allem auch die Variablen untersucht, die einen Einfluss auf den Lerntransfer haben könnten. Im Untersuchungsmodell wird davon ausgegangen, dass die Personenmerkmale, die Merkmale des Trainingsdesigns (hier als Lerninhalte bezeichnet) und der Anwendungskontext den Trainingsoutput (den Lernerfolg und den Lerntransfer) beeinflussen, wie es auch im Modell von Baldwin und Ford (1988) beschrieben ist. Diese Einflussfaktoren sind im Modell die *unabhängigen Variablen*. Die *abhängigen Variablen*, die von den unabhängigen beeinflusst werden, bilden die Stufen der Evaluation des Modells von Kirkpatrick (2004). Sie bestehen aus der Überprüfung der TeilnehmerInnenzufriedenheit (hier als Bewertung von Spiel, Leitfaden und Moderationstraining angegeben), dem Lernerfolg (hier als Lernen und Veränderung, zusammen mit Wissens- und Kompetenzerwerb, angegeben) und aus der Verhaltensänderung (hier als Verhaltensintention angegeben, was einen intendierten Lerntransfer meint). Eine weitere Stufe in Kirkpatricks Modell wäre noch die Erhebung der endgültigen Ergebnisse für den Betrieb (vgl. dazu auch Deller & Süßmair, 2006). Aus ökonomischen Gründen muss auf die Erhebung betrieblicher Ergebnisse in der vorliegenden Untersuchung allerdings verzichtet werden.

Der *Lerntransfer*, wie er von Baldwin und Ford (1988) als Umsetzung des Gelernten in die Praxis beschrieben wird, wird im vorliegenden Untersuchungsmodell mit der Verhaltensintention angegeben. Aus organisatorischen und zeitlichen Gründen musste davon abgesehen werden, das tatsächliche Verhalten in der Praxis zu überprüfen. Möglich war es nur, die Selbsteinschätzung der befragten Personen zu ihren geplanten Vorhaben für die Zukunft zu erfragen²³. Wie Cheng und Hampson (2008) berichten, kann die Intention zum Handeln als Vorstufe zum tatsächlichen Handeln gesehen werden. Sie beschreiben, dass die Intention zum Lerntransfer eine wichtige Vorstufe des Lerntransfers darstellt und wichtige Informationen zum Lerntransfer liefert (siehe dazu auch Al-Eisa, Furayyan & Alhemoud, 2009). Nach der Theorie des geplanten Verhaltens von Ajzen (1991) wären Verhaltensintentionen beispielsweise, wenn MitarbeiterInnen bei schlechten Arbeitsbedingungen planen, verbessernde Maßnahmen zu ergreifen, um die Bedingungen zu ändern. Im hier vorliegenden Untersuchungsmodell sind unter der Verhaltensintention die Vorhaben für die Zukunft gemeint, die das Lernspiel „Prima Klima

²² Das Untersuchungsmodell wurde gemeinsam mit Eva Wiesmüller erstellt und ist deshalb auch in der Diplomarbeit von Wiesmüller (2011) zu finden.

²³ Kritische Anmerkungen dazu werden im Kapitel 9.4 Kritische Würdigung bei der Diskussion der Ergebnisse gegeben.

GmbH“ anregen soll. Sie beinhalten die Intentionen zum Austausch mit anderen, Aufmerksamkeit gegenüber den eigenen Arbeitsbedingungen, das Vorhaben sich in Zukunft mehr mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ auseinanderzusetzen und die Planung von Aktivitäten. Dazu gehört auch der Wunsch, das Spiel noch einmal zu spielen bzw. anzuwenden sowie die geplante Weiterempfehlung des Spiels.

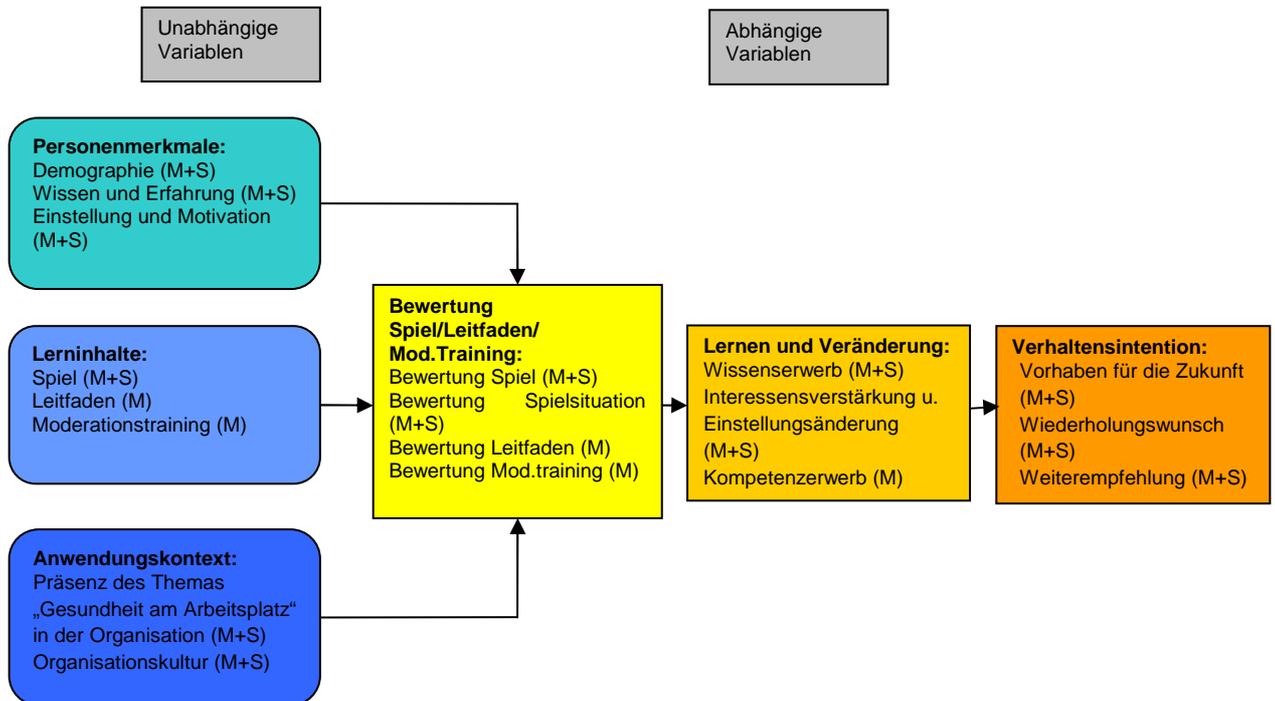


Abbildung 3: Untersuchungsmodell in Anlehnung an Baldwin & Ford (1988) sowie Kirkpatrick (2004)

Im Folgenden sollen die unabhängigen und die abhängigen Variablen des Untersuchungsmodells im Detail beschrieben werden. Als *unabhängige Variablen* gelten die Personenmerkmale, die Lerninhalte und der Anwendungskontext, die auf der linken Seite des Modells zu finden sind.

Folgende *Aspekte der Personenmerkmale* werden im Zusammenhang mit dem Lernspiel „Prima Klima GmbH“ untersucht:

- *Demographie:* Alter, Geschlecht, Bildungsgrad und Funktion aller befragten Personen.
- *Wissen und Erfahrung:* Wissen und Erfahrung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ bei den SpielerInnen sowie Wissen und Erfahrung zu den Lernmethoden bei SpielerInnen und MultiplikatorInnen.

- *Einstellung und Motivation:* Hier geht es um die Einstellung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ und zu Lernmethoden. Außerdem wird die Einstellung zu Spielen bzw. die Motivation zu spielen und die Erwartungen vor dem Spiel bei allen Befragten erhoben.

Folgende *Aspekte der Lerninhalte* werden im Zusammenhang mit dem Lernspiel „Prima Klima GmbH“ untersucht:

- *Spiel:* Untersucht wird die Vorinformation und Nachbereitung des Spiels durch den Spielleiter/ die Spielleiterin bei den SpielerInnen. Ebenfalls erhoben werden Spieldauer sowie Aspekte der Spielsituation.
- *Leitfaden:* Erhoben wird der Nutzungsgrad des Leitfadens.
- *Moderationstraining:* Erhoben wird der Nutzungsgrad des Moderationstrainings.

Folgende *Aspekte des Anwendungskontexts* werden im Zusammenhang mit dem Lernspiel „Prima Klima GmbH“ untersucht:

- *Präsenz des Themas in der Organisation:* Die Rolle des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation wird untersucht.
- *Organisationskultur:* Die Organisationskultur, die ebenfalls erfragt wird, besteht aus der Lernkultur und den Möglichkeiten zur Umsetzung des Gelernten.

Die unabhängigen Variablen, die soeben beschrieben wurden, beeinflussen nach dem Untersuchungsmodell die *abhängigen Variablen* Bewertung, Lernen und Veränderung und schließlich die Verhaltensintention. Diese sind auf der rechten Seite des Modells zu finden.

- Der Block zur *Bewertung* umfasst die Bewertung des Spiels, des Leitfadens, des Trainings und der Spielsituation bzw. Trainingssituation. Durch die Bewertung kann erhoben werden, wie zufrieden die Befragten mit bestimmten Aspekten des Spiels und mit dem Spiel im Gesamten sind.
- Im Block *Lernen und Veränderung* werden der Wissenserwerb, eine mögliche Verstärkung des Interesses sowie Einstellungsänderung und Kompetenzerwerb erfasst. In der vorliegenden Arbeit stehen der Wissens- und Kompetenzerwerb im Vordergrund, daher wird bei den Hypothesen auch nur dieser Schwerpunkt genannt. Durch die Abfrage dieser Bereiche soll der Lernerfolg bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen erhoben werden.

- Der Block *Verhaltensintention* besteht aus den Bereichen Vorhaben für die Zukunft, Wiederholungswunsch und Weiterempfehlung des Spiels. Sie bilden in dieser Arbeit die Operationalisierung des Lerntransfers.

Nachdem nun die unabhängigen und abhängigen Variablen des Untersuchungsmodells erklärt wurden, werden im nächsten Abschnitt die Hypothesen dargelegt, die mit den Modellkomponenten zusammenhängen.

6. Hypothesen der Untersuchung

Im Folgenden werden zuerst die Hypothesen, die den Einfluss der unabhängigen Variablen auf die abhängigen Variablen untersuchen, dargelegt. Im Anschluss daran werden Hypothesen präsentiert, in denen von Zusammenhängen zwischen den Variablen ausgegangen wird.

6.1 Einflussfaktoren auf den Lerntransfer

Um die erste Fragestellung, die Frage nach den Einflussfaktoren auf den Lerntransfer, beantworten zu können, wird angenommen, dass zwischen den übergeordneten unabhängigen Variablenblöcken (Personenmerkmale, Lerninhalte, Anwendungskontext) und der Zielvariablen „Lerntransfer“ (Verhaltensintention) ein Zusammenhang besteht. Es wird postuliert, dass die einzelnen Variablenblöcke zur Erklärung der Varianz des Lerntransfers beitragen, diesen also beeinflussen.

6.1.1 Personenmerkmale

Der übergeordnete Variablenblock „Personenmerkmale“ mit seinen einzelnen Komponenten (Demographische Variablen, Wissen und Erfahrung, Einstellung und Aufgeschlossenheit) wird auch in der Literatur als wichtiger Einflussfaktor für den Lerntransfer genannt (vgl. Alvarez et al., 2004; Burke & Hutchins, 2007; zu Knyphausen-Aufseß et al., 2009). Daher wird angenommen, dass die darin enthaltenen Variablen den Lerntransfer vorhersagen können.

H₁: Die Merkmale des Variablenblocks „Personenmerkmale“ können zur Erklärung der Varianz des Lerntransfers beitragen. Die standardisierten β -Gewichte sollten von Null verschieden sein.

6.1.2 Lerninhalte

Dass die übergeordneten Merkmale der Lerninhalte einen Einfluss auf den Lerntransfer haben, wird in der Literatur vielfach genannt (vgl. zu Knyphausen-Aufseß et al., 2009; Alvarez et al., 2004; Burke & Hutchins, 2007). Bei den SpielerInnen sind es die Merkmale des Spiels und der Spielsituation, die einen Einfluss auf den Lerntransfer ausüben könnten. Bei den MultiplikatorInnen sind es sowohl die Merkmale des Lernspiels als auch die Merkmale der unterstützenden Hilfsmittel Leitfaden und Training, die Lernerfolg und Lerntransfer beeinflussen können. Über die Bewertung dieser Merkmale lassen sich Aussagen zur Vorhersage des Lerntransfers durch die Gestaltung der Lerninhalte treffen (siehe dazu auch Dudak & Korunka, 2007).

H₂: Die Merkmale des Variablenblocks „Lerninhalte“ können zur Erklärung der Varianz des Lerntransfers beitragen. Die standardisierten β -Gewichte sollten von Null verschieden sein.

6.1.3 Merkmale des Anwendungskontexts

Die übergeordneten Merkmale des Variablenblocks „Anwendungskontext“ werden in der Literatur als sehr wichtig erachtet (vgl. Alvarez et al., 2004; zu Knyphausen-Aufseß et al., 2009; Bunch, 2007; Korunka, Dudak, Molnar & Hoonakker, 2010). Hier werden sie in Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ und in Organisationskultur unterteilt. Es wird davon ausgegangen, dass diese beiden Bereiche, die den Anwendungskontext ausmachen, den Lerntransfer vorhersagen können.

H₃: Die Merkmale des Variablenblocks „Anwendungskontext“ können zur Erklärung der Varianz des Lerntransfers beitragen. Die standardisierten β -Gewichte sollten von Null verschieden sein.

Nachdem nun die Hypothesen zum Einfluss der Variablenblöcke Personenmerkmale, Lerninhalte und Anwendungskontext auf den Lerntransfer präsentiert wurden, sollen im nächsten Abschnitt Annahmen zu den genauen Zusammenhängen zwischen den einzelnen unabhängigen Variablen und den abhängigen Variablen beschrieben werden. Gemäß Fragestellung 2 wird bei diesen angenommenen Zusammenhängen nicht nur die Verhaltensintention/ der Lerntransfer betrachtet, sondern auch der Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und die Bewertung des Spiels/ die Zufriedenheit mit dem Spiel.

6.2 Zusammenhangshypothesen zwischen den unabhängigen und abhängigen Variablen

Die folgenden Hypothesen gehen von einem Zusammenhang zwischen den unabhängigen Variablen und den abhängigen Variablen im Untersuchungsmodell aus. In zahlreichen Studien konnten bestimmte Variablen festgestellt werden, die im Zusammenhang mit dem Lernerfolg und dem Lerntransfer stehen (vgl. Burke & Hutchins, 2007; zu Knyphausen-Aufseß et al., 2009; Alvarez et al., 2004; Kauffeld, Bates, Holton & Müller, 2008; aktuell auch Grossman & Salas, 2011). Diese Hypothesen sollen bezogen auf die zweite Fragestellung überprüft werden, die untersuchen möchte, wie sich die Bewertung des Spiels/ die Zufriedenheit, der Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und die Verhaltensintention/ der Lerntransfer bezogen auf das Lernspiel gestalten.

6.2.1 Personenmerkmale

Alter

Aus Studien (Alvarez et al., 2004) ist bekannt, dass Personenmerkmale wie das Alter im Zusammenhang mit dem Lerntransfer stehen können. Befunde der Lernspielforschung zeigen, dass sich hauptsächlich jüngere Personen mit Lernspielen befassen, da ihnen dieses Thema vertrauter erscheint und sie in ihrer Freizeit auch viel mit Spielen zu tun haben (vgl. Fritz, 2004; Pivec & Moretti 2008). Deshalb wird angenommen, dass jüngere Personen das Spiel besser bewerten als ältere. Beim Wissens- und Kompetenzerwerb dürfte das Alter jedoch keine Rolle spielen, da in der aktuellen Lernforschung davon ausgegangen wird, dass die Lernfähigkeit bei Erwachsenen sich nicht sonderlich von denen jüngerer Menschen unterscheidet (vgl. Knowles et al., 2007).

H_{4.1}: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit.

H_{4.2}: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Alter und dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg.

Wissen und Erfahrung im Vorfeld

In der Lernforschung und in Studien zum Lerntransfer wird erwähnt, dass das Vorwissen und bereits erworbene Fähigkeiten einen Einfluss auf das Lernen und den Lerntransfer haben können (vgl. Klauer, 2001; zu Knyphausen-Aufseß et al., 2009). Deshalb wird folgende Hypothese angenommen:

H₅: Es besteht ein Zusammenhang zwischen Wissen/ Erfahrung und dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer.

Einstellung gegenüber Spielen

Die Einstellung gegenüber dem Medium, mit dem gelernt wird, kann den Lerntransfer beeinflussen (vgl. Park & Wentling, 2007; Konradt, Christophersen & Ellwart, 2008). Da davon ausgegangen werden kann, dass Lernspiele in der Praxis sowohl auf Begeisterung von Seiten der TeilnehmerInnen als auch auf Ablehnung stoßen können (vgl. Grötzebach, 2010), wird hier angenommen, dass Personen, die Spiele gern spielen, das Spiel auch besser bewerten, mehr Lernerfolg damit erzielen und einen größeren Lerntransfer haben.

H₆: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Einstellung zu Spielen und der Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit, dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer.

Aufgeschlossenheit gegenüber Spielen

Die Aufgeschlossenheit und die Motivation, etwas (Neues) zu Lernen sind ebenfalls wichtige Faktoren des Lerntransfers (vgl. Burke & Hutchins, 2007). Folgende Hypothese wird hier angenommen:

H₇: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Aufgeschlossenheit gegenüber Lernspielen und der Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit, dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer.

Erfüllte Erwartungen

Die Erwartungen gegenüber einer Weiterbildungsmaßnahme sind ebenfalls ein Faktor, der sich auf den Lerntransfer auswirken kann (vgl. zu Knyphausen-Aufseß et al., 2009). Folgende Hypothese wird hier angenommen:

H₈: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den Erwartungen gegenüber dem Lernspiel „Prima Klima GmbH“ und der Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit, dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer.

Nachdem nun die Hypothesen zu den Zusammenhängen mit den Personenmerkmalen und der Bewertung des Spiels/Zufriedenheit, dem Wissens- und Kompetenzerwerb/Lernerfolg und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer präsentiert wurden, werden im nächsten Abschnitt die Zusammenhänge zwischen den Merkmalen der Lerninhalte und den abhängigen Variablen dargelegt.

6.2.2 Lerninhalte

Vor- und Nachbereitung des Spiels

In der Literatur zu Lernspielen wird immer wieder wiederholt, wie wichtig eine Vor- und Nachbereitung der Spielrunden ist (vgl. Döring, 1997). Daher kann angenommen werden, dass Spielrunden mit einer Vor- und Nachbereitung andere Ergebnisse erzielen als Spielrunden ohne eine solche Vor- und Nachbereitung. Es wird angenommen, dass SpielerInnen, bei denen eine Vor- und Nachbereitung des Spiels durchgeführt wird, das Spiel positiver bewerten, einen höheren Wissenserwerb und einen höheren Lerntransfer aufweisen.

H₉: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Vor- und Nachbereitung der Spielrunden und der Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit, dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer.

Nutzung von Leitfaden und Training

MultiplikatorInnen, die sich auf ihre Rolle als SpielleiterIn bzw. ModeratorIn mithilfe eines Leitfadens und/ oder Trainings vorbereiten, setzen sich intensiver mit dem Spiel auseinander als die MultiplikatorInnen tun, die keinen Leitfaden lesen bzw. kein Training zur Moderationspraxis besuchen. Es wird daher angenommen, dass diese intensive Auseinandersetzung zu Effekten bei der Bewertung/ Zufriedenheit, beim Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und bei der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer führt.

H₁₀: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Verwendung von Leitfaden und/ oder Training und der Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit, dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer.

6.2.3 Merkmale des Anwendungskontexts

Auch die Merkmale des Anwendungskontexts können einen Einfluss auf den Lerntransfer haben (vgl. Dudak & Korunka, 2007; Alvarez et al., 2004). Es wird daher angenommen, dass der

Anwendungskontext einen Zusammenhang mit Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit, dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer hat.

H₁₁: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Anwendungskontext und der Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit, dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer.

6.3 Unterschiedshypothese zwischen MultiplikatorInnen und SpielerInnen bezüglich Merkmalen der Modellkomponenten

Zuletzt sollen im Rahmen von Fragestellung 2 noch Bewertung, Wissenserwerb und Verhaltensintention darauf untersucht werden, ob sie sich zwischen den MultiplikatorInnen und den SpielerInnen unterschiedlich gestalten.

Unterschiede in Bewertung, Wissenserwerb und Verhaltensintention

Da davon auszugehen ist, dass MultiplikatorInnen, die das Spiel mit den SpielerInnen anwenden, positiver gegenüber dem Spiel eingestellt sind, könnte sich ihre Bewertung/ Zufriedenheit von jener der SpielerInnen unterscheiden. Da SpielerInnen auch weniger Vorwissen mitbringen als die MultiplikatorInnen, sollte sich hier ebenfalls ein Unterschied im Wissenserwerb/ Lernerfolg zeigen. Darüber hinaus könnte sich auch ein Unterschied in der Verhaltensintention/ beim Lerntransfer ergeben, da es sich hier um unterschiedliche Gruppen handelt, denen die Umsetzung des Gelernten unterschiedlich wichtig sein könnte.

H₁₂: Es besteht ein Unterschied in der Bewertung/ Zufriedenheit, dem Wissenserwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer zwischen den MultiplikatorInnen und SpielerInnen.

7. Methode

In diesem Kapitel wird eine Beschreibung der Stichprobe, des Untersuchungsdesigns, der Erhebungsinstrumente und der Durchführung der Untersuchung gegeben.

7.1 Stichprobe

Die Stichprobe besteht aus verschiedenen Gruppen, die zu unterschiedlichen Modellkomponenten des Untersuchungsmodells²⁴ befragt wurden. Die Fragen zwischen den Gruppen *MultiplikatorInnen* und *SpielerInnen* unterscheiden sich in den einzelnen Fragebogenversionen teilweise, da beispielweise das Augenmerk bei den SpielerInnen auf den Wissenserwerb und das Augenmerk bei den MultiplikatorInnen auf den Kompetenzerwerb gelegt wurde. Viele Fragen sind aber gleich – wie zum Beispiel die Fragen zum Anwendungskontext. Die Selbsteinschätzungen der verschiedenen Stichproben können aufgrund ihrer gemeinsamen Basis an Fragen also größtenteils miteinander verglichen werden. Die folgende Abbildung zeigt die Aufteilung der verschiedenen Gruppen innerhalb der Gesamtstichprobe, die in Summe 192 Personen umfasst.

²⁴ Das Untersuchungsmodell wurde in Kapitel 5 vorgestellt.

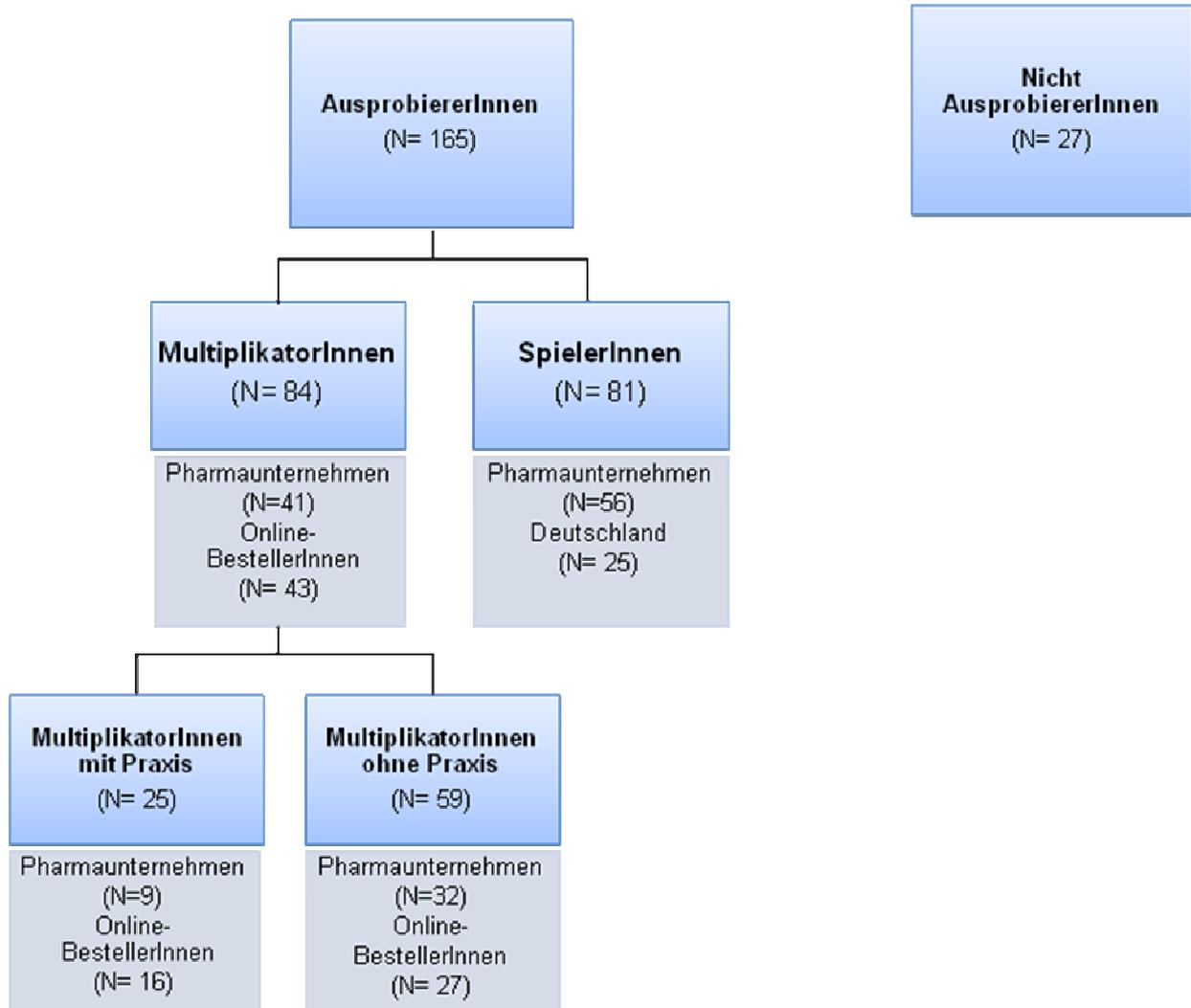


Abbildung 4: Zusammensetzung der Gruppen innerhalb der Gesamtstichprobe²⁵

Zentral für die Arbeit sind vor allem zwei Untersuchungsgruppen – die Gruppe der MultiplikatorInnen und die Gruppe der SpielerInnen. *MultiplikatorInnen* sind Personen wie ArbeitsmedizinerInnen oder ArbeitspsychologInnen, Sicherheitsfachkräfte usw., die das Spiel in Unternehmen einsetzen und die Spielrunden als SpielleiterInnen bzw. ModeratorInnen vorbereiten, begleiten und nachbereiten. Ihre Arbeit wird durch einen eigens zur Verfügung gestellten Moderationsleitfaden und durch Trainings zur Moderationspraxis und zum Spieleinsatz unterstützt. *SpielerInnen* sind dagegen hauptsächlich MitarbeiterInnen in Unternehmen, die das Spiel in einer Spielrunde gemeinsam mit KollegInnen unter der Anleitung eines Moderators/ einer Moderatorin spielen und so einen Einblick in das Thema „Gesundheit

²⁵ Die Abbildung wurde in Zusammenarbeit mit Eva Wiesmüller (2011) erstellt und ist auch in ihrer Diplomarbeit zu finden.

am Arbeitsplatz“ bekommen. Durch die aktive Auseinandersetzung mit dem Thema sollen bei den SpielerInnen Problembewusstsein sowie Interesse für das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ geschaffen werden. Die Grafik zeigt neben MultiplikatorInnen und SpielerInnen noch andere Gruppen, die im Folgenden kurz beschrieben werden.

Zum einen gibt es die Gruppe der *Nicht AusprobiererInnen*, die sich aus 27 Personen zusammensetzt. Sie haben das Spiel nur online bestellt, jedoch nicht ausprobiert und daher am wenigsten mit dem Spiel zu tun gehabt. Die *AusprobiererInnen* (165 Personen) haben das Spiel dagegen kennengelernt oder auch selbst angewendet. Sie lassen sich in die bereits genannten *MultiplikatorInnen* (84 Personen) und *SpielerInnen* (81 Personen) aufteilen. Innerhalb dieser Gruppen gibt es Personen, die alle aus einem großen Unternehmen im Pharmabereich stammen. Das sind bei den MultiplikatorInnen 41 und bei den SpielerInnen 56 Personen. Die restlichen Personen bestehen bei den MultiplikatorInnen aus 43 Personen, die das Spiel „Prima Klima GmbH“ online bestellt haben und es auch ausprobiert haben. Bei den SpielerInnen stammen die restlichen 25 Personen, die in ihrer Funktion Fachkräften wie z.B. Zahnärzten entsprechen, aus Deutschland. Sie haben das Spiel im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen, die eine Arbeitsmedizinerin aus Deutschland durchgeführt hat, kennengelernt und gespielt.

Die Gruppe der MultiplikatorInnen lässt sich dann nochmals nach dem Anwendungsgrad des Spiels aufteilen. Die *MultiplikatorInnen mit Praxis*, die mit dem Spiel am meisten zu tun hatten und auch selbst als SpielleiterInnen und ModeratorInnen eine Spielrunde durchgeführt haben, bestehen aus 25 Personen. Die *MultiplikatorInnen ohne Praxis*, die das Spiel zwar selbst einmal gespielt oder ausprobiert haben, es aber nicht als SpielleiterIn oder ModeratorIn mit einer Gruppe anwenden konnten, bestehen aus 59 Personen. Auch hier lässt sich wieder eine Unterscheidung in Personen aus dem Pharmaunternehmen und Personen, die das Spiel online bestellt haben, treffen. Aus dem Unternehmen stammen 9 MultiplikatorInnen mit Praxis und 32 ohne Praxis. Bei den Online-BestellerInnen sind es hingegen 16 MultiplikatorInnen mit Praxiserfahrungen zum Spiel und 27 ohne diese Anwendungserfahrung in der Praxis.

Für die vorliegende Untersuchung zum Lerntransfer im Rahmen dieser Arbeit ist nur die Unterscheidung der Gruppen MultiplikatorInnen und SpielerInnen relevant. Die Unterschiede zwischen den Gruppen MultiplikatorInnen mit und ohne Praxis sowie ein Vergleich dieser Personen mit Nicht AusprobiererInnen werden vor allem in der Diplomarbeit von Eva Wiesmüller (2011) untersucht.

7.2 Untersuchungsdesign

Die Gruppe der Personen, die das Spiel ausprobiert haben, wurde bezüglich der Modellkomponenten Personenmerkmale, Lerninhalte, Anwendungskontext, Bewertung von Spiel/ Leitfaden/ Training, Lernen und Veränderung sowie Verhaltensintention befragt. Diese Befragung erfolgte je nach Stichprobengruppe zu einem unterschiedlichen Zeitpunkt.

Stichprobengruppe	Erhebungsinstrument	Abgefragte Merkmale	Erhebungszeitpunkt
MultiplikatorInnen im Unternehmen	Fragebogen MU 1	Personenmerkmale, Anwendungskontext	Direkt vor dem Training zur Moderationspraxis (Zeitp. 1)
	Fragebogen MU 2	Alle restlichen Modellkomponenten, die M. betreffen	Direkt nach der Anwendung des Spiels (Zeitp. 2)
	Follow up Fragebogen	Alle restlichen Modellkomponenten, die M. betreffen	1 bis 3 Monate nach dem Training (Zeitp. 2)
SpielerInnen im Unternehmen	Fragebogen SpielerInnen	Alle Modellkomponenten, die S. betreffen	Direkt nach dem Spiel (Zeitp. 1)
MultiplikatorInnen Online-BestellerInnen	Online-Fragebogen	Alle Modellkomponenten, die M. betreffen	1 bis 3 Monate nach der Bestellung des Spiels (Zeitp. 1)
SpielerInnen aus Deutschland	Fragebogen SpielerInnen Deutschland	Alle Modellkomponenten, die S. betreffen	Direkt nach dem Spiel (Zeitp. 1)

Abbildung 5: Untersuchungsdesign nach Stichprobengruppen

Anmerkung: Zeitp.= Zeitpunkt, MU= MultiplikatorInnen im Unternehmen, M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen

Wie in der Abbildung ersichtlich ist, wurden die MultiplikatorInnen im Unternehmen zu zwei verschiedenen Zeitpunkten befragt, während die anderen Gruppen zu einem Zeitpunkt befragt wurden. Der Hintergrund zu der Befragung an zwei verschiedenen Zeitpunkten ist der, dass durch die Vorgabe des Fragebogens an zwei Zeitpunkten erhofft wurde, eine eventuelle Einstellungsänderung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ ermitteln zu können. Da sich im Laufe der Untersuchung aber herausstellte, dass nur wenige Personen das Spiel selbst als SpielleiterIn/ ModeratorIn anwenden werden, konnten hier nicht so viele Daten wie geplant erhoben werden. Deshalb wurde in einem zweiten Durchgang auch ein weiterer Fragebogen für die Nicht AnwenderInnen gestaltet (Follow up Fragebogen), der auf dem Fragebogen MU 2

aufbaut und dieser Gruppe angepasst wurde. Welche Erhebungsinstrumente genau eingesetzt wurden, ist dem nächsten Abschnitt zu entnehmen.

7.3 Erhebungsinstrumente

Für die Erhebung der empirischen Daten wurden schriftliche Fragebögen und ein Online-Fragebogen eingesetzt. Jeder Fragebogen bestand dabei aus einem Deckblatt und den eigentlichen Untersuchungsfragen. Das Deckblatt enthielt Instruktionen zum Ausfüllen, Hinweise zur Anonymität und Hintergrundinformationen zur Studie samt Kontaktinformation der Studienautorinnen. Der Fragenteil beinhaltete offene sowie geschlossene Fragen und Fragen mit Mehrfachantwortformat, die nach den Modellkomponenten geordnet waren. Bei der Erstellung der Fragebögen wurde darauf geachtet, dass die Inhalte verständlich, nachvollziehbar und ausreichend sind. Daher wurde bei allen Fragebögen im Vorfeld ein Pretest durchgeführt, indem mehrere Personen den jeweiligen Fragebogen ausfüllten und Hinweise zur Gestaltung und Verständlichkeit des Fragebogens gaben. Nach dem Pretest wurden noch ein paar Änderungen an der Gestaltung und Formulierung der Inhalte in den Fragebögen vorgenommen, danach wurden sie bei den verschiedenen Stichproben eingesetzt.

Im Folgenden werden die pro Stichprobengruppe eingesetzten Erhebungsinstrumente²⁶ dargestellt.

7.3.1 Fragebogen für die MultiplikatorInnen und SpielerInnen im Unternehmen

Fragebogen für die MultiplikatorInnen im Unternehmen

Der *Fragebogen MU 1* ist für die Erhebung der Personenmerkmale und des Anwendungskontexts bei den MultiplikatorInnen im Unternehmen und umfasst in Summe 37 Fragen. Er besteht aus den Blöcken „Ihre Meinung zum Thema ‚Gesundheit am Arbeitsplatz‘“, „Ihre Meinung zu Lernmethoden“, „Ihre Meinung zur Organisation“ und „Fragen zu Ihrer Person“. Da der Fragebogen Anonymität gewährleisten soll, wurde er von den Befragten jeweils mit einem Code versehen, den nur die MultiplikatorInnen selbst kannten. So konnte eine Zuweisung des Fragebogens von Zeitpunkt 1 zum Fragebogen von Zeitpunkt 2 gewährleistet werden.

²⁶ Die Fragebögen wurden gemeinsam mit Eva Wiesmüller (2011) erstellt und vorgegeben und sind im Anhang zu finden.

Der *Fragebogen MU 2* dient dazu, die restlichen Modellkomponenten bei den MultiplikatorInnen im Unternehmen abzufragen und umfasst 66 Items. Er besteht aus den Blöcken „Ihre Meinung zum Thema ‚Gesundheit am Arbeitsplatz‘“, „Fragen zum Spiel ‚Prima Klima GmbH‘“, „Fragen zum Moderationsleitfaden“, „Fragen zum Moderationstraining“, „Ihre Meinung zum Spiel ‚Prima Klima GmbH‘“, „Ihre Meinung zum Moderationsleitfaden“, „Ihre Meinung zum Moderationstraining“, „Fragen zum Wissenserwerb“, „Ihre Meinung zu Auswirkungen auf die SpielerInnen“ und „Fragen zu Ihrer Person“.

In diesem Fragebogen war erneut der Code einzutragen, den nur die MultiplikatorInnen kannten, damit eine Zuweisung zum Fragebogen zu Zeitpunkt 1 möglich war.

Zusätzlich wurde für die Befragten im Unternehmen *ein Follow up Fragebogen* für die *MultiplikatorInnen ohne Praxis* erstellt. Dieser ist an den Fragebogen MU 2 angelehnt, enthält aber auch Fragen aus dem SpielerInnen Fragebogen, da die MultiplikatorInnen das Spiel nur innerhalb der Spielrunde bei den Moderationstrainings kennengelernt haben und das Spiel nicht selbst anwenden haben können. Das bedeutet, dass sie zwar das Spiel, den Leitfaden und das Training bewerten konnten, nicht aber die Anwendung des Spiels selbst. Die Inhalte dieses Fragebogens gliedern sich in die Blöcke „Einsatz des Spiels“, „Ihre Meinung zum Thema ‚Gesundheit am Arbeitsplatz‘“, „Fragen zum Spiel ‚Prima Klima GmbH‘“, „Fragen zum Moderationsleitfaden“, „Ihre Meinung zum Spiel ‚Prima Klima GmbH‘“, „Ihre Meinung zum Moderationsleitfaden“, „Ihre Meinung zum Moderationstraining“, „Fragen zum Wissenserwerb“, „Ihre Meinung zu Auswirkungen auf die SpielerInnen“ und „Fragen zu Ihrer Person“.

Fragebogen für die SpielerInnen im Unternehmen

Der Fragebogen für die SpielerInnen im Unternehmen enthielt ähnliche Fragen wie die Fragebögen für die MultiplikatorInnen im Unternehmen, beinhaltete aber mehr Fragen zur Spielsituation und auch keine Fragen zu Moderationsleitfaden und Moderationstraining. Die Inhalte des Fragebogens sind wieder an den Modellkomponenten ausgerichtet und lauten „Ihre Meinung zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz“, „Ihre Meinung zu Lernmethoden“, „Fragen zum Spiel ‚Prima Klima GmbH‘“, „Ihre Meinung zur Organisation“, „Ihre Meinung zum Spiel ‚Prima Klima GmbH‘“, „Ihre Meinung zum Wissenserwerb“²⁷ und „Fragen zu Ihrer Person“.

²⁷ In diesem Block sind auch die Fragen zur Verhaltensintention/ zum Lerntransfer enthalten.

7.3.2 Fragebogen für die SpielerInnen aus Deutschland

Der Fragebogen für die SpielerInnen aus Deutschland entspricht dem Fragebogen für die SpielerInnen aus dem Unternehmen, allerdings wurde er zur besseren Verständlichkeit in der Formulierung angepasst. So wurde beispielsweise bei den „Fragen zur Person“ nicht nach einem Abschluss mit Matura sondern mit Abitur gefragt. Zusätzlich wurde bei den Fragen zur Person noch eine Frage zur Funktion der Personen eingefügt, um später die Stichprobe besser einschätzen zu können. Die Personen aus Deutschland sind, da es sich größtenteils um Fachkräfte handelt, durch ihr Fachwissen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ mit MultiplikatorInnen gleichzusetzen. Da sie aber keine Möglichkeit erhalten konnten, das Spiel auch selbst anzuwenden, wurden sie bei der Befragung mit der Gruppe der SpielerInnen gleichgesetzt.

7.3.3 Online-Fragebogen

Der Online-Fragebogen wurde mit dem Software-Tool LIME Survey erstellt, wobei der Link zum Fragebogen auf dem Server der Universität Wien angelegt wurde. Die Fragen im Online-Fragebogen decken sich fast gänzlich mit denen der schriftlichen Fragebögen für MultiplikatorInnen aus dem Unternehmen. Damit verschiedene Gruppen (so auch die Nicht AusprobiererInnen oder MultiplikatorInnen, die nur ein Training besucht, aber das Spiel nicht selbst bestellt haben) den Fragebogen beantworten können, wurde dieser mit Bedingungen versehen. Mit dem Setzen dieser Bedingungen ist es möglich, dass die Länge des Fragebogens automatisch an die Antworten der befragten Person angepasst wird und die Person auch wirklich nur die Fragen gestellt bekommt, die für sie wichtig sind. Es hätte beispielsweise wenig Sinn gemacht, wenn eine Person der Gruppe „Nicht AusprobiererInnen“ etliche Fragen zum Spiel beantworten hätte müssen. Der Online-Fragebogen wurde außerdem mit der Funktion versehen die ausgefüllten Daten zwischen zu speichern, um den Fragebogen später vollständig ausfüllen zu können. Die Anonymität wurde dabei durch das System gewährleistet.

7.3.4 Herkunft der Skalen aus den Fragebögen

Viele Items des Fragebogens, die verschiedenen Skalen zugeordnet werden können (siehe Abschnitt 7.5), wurden mit Rückgriff auf die zugrundeliegende Theorie zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“, „Lernspiele“ und der Lerntransferforschung selbst entwickelt²⁸. Anlehnungen wurden beim deutschen Lerntransfer-System-Inventar (GLTSI) (vgl. Kauffeld et al., 2008) sowie

²⁸ Siehe dazu den Theorieteil der vorliegenden Arbeit sowie der Arbeit von Eva Wiesmüller (2011), die die Themen „Gesundheit am Arbeitsplatz“ und „Evaluation betrieblicher Maßnahmen“ genauer vorstellt.

bei Fragebögen der Diplomarbeiten von Nemeskal (2010) und van der Klaauw (2010) genommen, die bereits erfolgreich Maßnahmen im Betrieb bzw. den Erfolg betrieblicher Projekte untersucht haben.

Die Items, die selbst entwickelt wurden, wurden gemeinsam von den StudienautorInnen Evelyn Schlegel und Eva Wiesmüller in Absprache mit einer Expertin zum Lernspiel „Prima Klima GmbH“, Frau Mag.^a Molnar, die auch einen Großteil der Moderationstrainings durchgeführt hat, erstellt.

Bei der Erstellung der Items wurde darauf geachtet, dass diese verschiedene Ebenen abfragen, wie z.B. die Ebene der KollegInnen, des Vorgesetzten und des gesamten Betriebs. So lässt sich ein genaueres Bild über die abgefragten Inhalte zeichnen.

7.4 Durchführung der Untersuchung

Die Durchführung der Untersuchung wird hier je nach Stichprobengruppe dargestellt.

7.4.1 Ausgabe der Fragebögen im Unternehmen

Die Befragung der *MultiplikatorInnen im Unternehmen* erfolgte in zwei Etappen. Einen ersten Fragebogen, der Personenmerkmale und Anwendungskontext abfragte, erhielten die MultiplikatorInnen direkt vor dem Training zur Moderationspraxis²⁹ im Juli, August und September 2010. Einen zweiten Fragebogen, der die restlichen Modellkomponenten (Lerninhalte, Bewertung von Spiel/ Leitfaden/ Training, Lernen und Veränderung und Verhaltensintention) abfragte, erhielten die MultiplikatorInnen im Unternehmen dann, wenn sie das Spiel selbst mit einer Gruppe durchführten. Der Fragebogen für die MultiplikatorInnen war dem Spiel beigelegt. Der Zeitraum, in dem die MultiplikatorInnen das Spiel selbst anwenden konnten und im Zuge dessen bei der Befragung teilnahmen, reichte von September 2010 bis März 2011.

Sowohl die erste als auch zweite Befragung wurden vom Arbeitsmedizinischen Dienst im Unternehmen unterstützt, die Personen wurden von der Leiterin des Dienstes persönlich per Mail zum Moderationstraining eingeladen. Beim Training wurden die TeilnehmerInnen dann gebeten den Fragebogen auszufüllen und es wurde der Hintergrund der Studie vorgestellt sowie

²⁹ Im Rahmen des Trainings wurde das Spiel „Prima Klima GmbH“ erklärt und das Spiel in einer Spielrunde ausprobiert.

auf die Wichtigkeit der Befragung verwiesen. Im Training wurde auch darauf hingewiesen, dass der zweite Fragebogen dem Spiel beiliegt.

Die *SpielerInnen im Unternehmen* wurden vom Multiplikator/ von der Multiplikatorin zur Spielrunde eingeladen und mittels Fragebogen direkt nach der Spielrunde einmal zu allen Modellkomponenten (Personenmerkmale, Lerninhalte, Anwendungskontext, Bewertung des Spiels, Lernen und Veränderung und Verhaltensintention) befragt. Die Fragebögen für die SpielerInnen waren – wie der zweite Fragebogen für die MultiplikatorInnen – dem Spiel beigelegt und wurden direkt vom Multiplikator/ von der Multiplikatorin an die SpielerInnen ausgehändigt. Nach dem Ausfüllen wurden die Bögen in ein Kuvert gesteckt und versiegelt. Das Kuvert wurde danach ohne Absender, also anonymisiert, an den Arbeitsmedizinischen Dienst geschickt.

7.4.2 Erinnerung an das Ausfüllen der Fragebögen im Unternehmen

Der Arbeitsmedizinische Dienst hat in Abständen von jeweils ca. 4 Wochen nach dem Training gefragt, ob die MultiplikatorInnen das Spiel in der nächsten Zeit anwenden werden können. Da von manchen MultiplikatorInnen, die ein Training zur Moderationspraxis besucht hatten, die Rückmeldung kam, dass sie das Spiel nicht anwenden werden können, wurde für diese Gruppe der so genannten *MultiplikatorInnen ohne Praxis* der MultiplikatorInnen Fragebogen MU 2 adaptiert. Dieser so genannte Follow up Fragebogen wurde zusammen mit einem Mail, das Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens enthielt, an alle TrainingsteilnehmerInnen geschickt. Im Mail wurde den Personen gedankt, die das Spiel schon angewandt und den Fragebogen schon ausgefüllt hatten. Die Personen, die das Spiel nicht angewandt hatten, wurden dazu ermuntert, den Fragebogen im Anhang auszudrucken, auszufüllen und ohne Absender an den Arbeitsmedizinischen Dienst zu retournieren.

Um den Rücklauf des Follow up Fragebogens erhöhen zu können, wurde der Fragebogen ca. vier Wochen danach noch ein weiteres Mal per Mail an alle TrainingsteilnehmerInnen ausgeschiedt, um an das Ausfüllen zu erinnern.

Zum Schluss wurden vom Arbeitsmedizinischen Dienst alle ausgefüllten Fragebögen in anonymen Kuverts an die AutorInnen der Evaluationsstudie zum Lernspiel „Prima Klima GmbH“ (Evelyn Schlegel und Eva Wiesmüller) übergeben.

7.4.3 Ausgabe der Fragebögen an die SpielerInnen in Deutschland

Eine engagierte Multiplikatorin aus Deutschland hat das Spiel im Winter 2010 und Frühjahr 2011 in Weiterbildungsveranstaltungen eingesetzt, zu denen sie die TeilnehmerInnen persönlich eingeladen hat. In diesen Veranstaltungen wurde das Spiel mit verschiedenen Fachkräften aus

dem Gesundheitsbereich, wie zum Beispiel Zahnärzten, gespielt. Die Multiplikatorin hat den Fragebogen für die SpielerInnen von den StudienautorInnen per Mail erhalten, ihn ausgedruckt und nach dem Spiel zusammen mit einer Erklärung für die SpielerInnen ausgehändigt. Die ausgefüllten Bögen wurden gemeinsam mit einem Bericht mit hilfreichen Feedback an die AutorInnen der Evaluationsstudie retourniert. Hier konnte eine Erinnerung an das Ausfüllen der Fragebögen ausbleiben, da die TeilnehmerInnen einer Gelegenheitsstichprobe entstammten, die nur einmal direkt nach dem Spielen befragt wurde.

7.4.4 Durchführung der Online-Befragung

Neben den MultiplikatorInnen im Unternehmen besteht eine große Gruppe an MultiplikatorInnen auch aus Personen, die das Spiel auf der Website www.prima-klima-gmbh.at gesehen und auch online bestellt haben. Bei der Bestellung des Spiels konnten die Personen angeben, ob sie bei der Befragung mitmachen wollen. Dazu wurden die E-Mailadressen und Namen der BestellerInnen erhoben. Ein Teil dieser Online-BestellerInnen hat auch an Trainings zur Moderationspraxis, die auf der Website beworben wurden, teilgenommen. Zusätzlich wurden noch Kontaktadressen über die TrainerInnen dieser Veranstaltungen gewonnen, da manche TeilnehmerInnen das Spiel nicht selbst online bestellt hatten, sondern von anderen Personen weitervermittelt bekamen.

Den Online-BestellerInnen sowie den TeilnehmerInnen an den Moderationstrainings, die auf der Website angeführt waren, wurde ein Mail mit dem Link zur Online-Befragung des Spiels „Prima Klima GmbH“ geschickt. In einem Fall wurde vom Veranstalter eines Trainings zur Moderationspraxis auch ein Link auf die Website des Veranstalters gesetzt, um die Personen, die am Training teilgenommen haben, zur Teilnahme an der Befragung aufzufordern.

7.4.5 Erinnerung an die Online-Befragung

Die Personen, die den Link zur Online-Befragung erhalten haben, wurden nach ca. vier Wochen mittels Erinnerungsmail nochmals dazu aufgefordert, an der Befragung teilzunehmen. Den Personen, die den Online-Fragebogen bereits ausgefüllt hatten, wurde gleichzeitig gedankt.

Nach der Beschreibung der eingesetzten Fragebögen wird im nächsten Abschnitt auf die Testgüte dieser methodischen Instrumente eingegangen.

7.5 Testtheoretische Prüfung

In diesem Abschnitt wird die Reliabilität der für die vorliegende Arbeit relevanten Skalen des Fragebogens betrachtet. Die Reliabilität bezeichnet die Messgenauigkeit und gibt an, wie genau

der Fragebogen die einzelnen abgefragten Merkmale misst. Die Reliabilität wird mit dem Alpha-Koeffizienten von Cronbach angegeben. In der Literatur wird dargelegt, dass der Alpha-Koeffizient über .80 liegen sollte, allerdings wird in der Praxis auch ein Alpha unter .80 für ausreichend empfunden (vgl. Bühl, 2010). Vor allem bei explorativen Studien, wie es bei der vorliegenden Arbeit der Fall ist, ist von einer niedrigeren Reliabilität auszugehen (vgl. Bortz & Döring, 2006). Ein Reliabilitätswert von .80 wäre allerdings optimal. Eine solcher Wert bedeutet, dass 80% der Varianz der Merkmale auf wirkliche Unterschiede zwischen den Merkmalen zurückzuführen sind und nur 20% auf fehlerhafte Einflüsse (vgl. Bortz & Döring, 2006).

In der nachfolgenden Tabelle sind die Reliabilitäten der in der Arbeit verwendeten Skalen zu finden.³⁰

Tabelle 1: Reliabilitätskoeffizienten der Skalen der wichtigsten Modellkomponenten

Skala	Anzahl der Items	α
Personenmerkmale		
Wissen und Erfahrung zum Thema „G.a.A.“ bei S.	10	.70
Wissen und Erfahrung zu Lernmethoden bei M.	8	.63
Einstellung zum Thema „G.a. A.“ bei M. und S.	8	.83
Einstellung zu Spielen bei M. und S.	2	.79
Aufgeschlossenheit bei M. und S.	2	.79
Anwendungskontext		
Präsenz des Themas “G.a.A.” in der Organisation bei M. und S.	5	.81
Organisationskultur bei M. und S.	8	.89

³⁰ Die Tabelle ist in abgewandelter Form auch in der Diplomarbeit von Eva Wiesmüller (2011) zu finden, da die Skalen dort ebenfalls zur Untersuchung verschiedener Hypothesen zum Lernspiel verwendet wurden.

Skala	Anzahl der Items	α
Bewertung (Zufriedenheit)		
Bewertung des Spiels bei M. und S.	12	.95
Bewertung der Spielsituation bei S.	4	.77
Bewertung Leitfaden bei M.	11	.95
Bewertung Training bei M.	15	.93
Lernen und Veränderung (Lernerfolg)		
Wissenserwerb bei M. und S.	6	.90
Kompetenzerwerb bei M.	4	.91
Verhaltensintention (Lerntransfer)		
Vorhaben für die Zukunft bei S.	7	.85
Vorhaben für die Zukunft bei M.	4	.84

Anmerkung: „G.a.A.“= Gesundheit am Arbeitsplatz, S.= SpielerInnen, M.= MultiplikatorInnen

Wie die Tabelle zeigt, entsprechen die meisten Skalen der Forderung nach der Höhe des Alphakoeffizienten von .80 oder höher. Am niedrigsten ist der Koeffizient bei der Skala „Wissen und Erfahrung zu Lernmethoden“ bei den MultiplikatorInnen mit einem Alphakoeffizienten von .63. Da dieser Frageblock allerdings der einzige ist, mit dem Wissen und Erfahrung bei MultiplikatorInnen im Vorfeld erfasst werden kann und der Wert nicht zu weit von .70 entfernt ist, wird er hier beibehalten.

Ein weiterer geringer Wert um .70 wird ebenfalls bei „Wissen und Erfahrung“, hier bei den SpielerInnen, festgestellt. Zimbardo (1995) geht davon aus, dass selbst für die besten psychologischen Tests ein Wert von .70 nicht ungewöhnlich ist. Die Bewertung der Spielsituation liegt mit .77 ebenfalls in diesem noch akzeptablen Bereich. Die Skalen „Einstellung zu Spielen“ und „Aufgeschlossenheit“ nähern sich dann wieder dem optimalen Wert von .80 an.

Die restlichen Items des Fragebogens wurden auf Einzelitembasis ausgewertet bzw. einzeln zu weiteren statistischen Berechnungen verwendet. Für den Einsatz in höheren statistischen Verfahren wurden die Items der hier dargestellten Skalen dann zu einem jeweiligen Skalenindex

zusammengefasst. Dabei wurde jeweils der Skalenmittelwert berechnet (siehe dazu Bühl, 2010).

7.6 Statistische Verfahren

Für die Auswertung der erhobenen Daten und die Überprüfung der Hypothesen wurde das Statistikprogramm SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 17 für Windows verwendet. Das Programm wurde bei allen nachfolgend beschriebenen statistischen Verfahren eingesetzt.

7.6.1 Voraussetzung der statistischen Verfahren

Prüfung auf Normalverteilung

Viele statistischen Verfahren, so auch die nachfolgend beschriebenen, haben als Voraussetzung für ihre Durchführung die Normalverteilung der Daten (vgl. Janssen & Laatz, 2010). Nach Bühl (2010, S. 144) ist eine Normalverteilung der Daten dann gegeben, wenn die meisten Werte um den Mittelwert gruppiert sind und die Häufigkeiten zu beiden Seiten gleichmäßig absinken. Oft wird das Vorhandensein normalverteilter Daten durch die optische Inspektion der Normalverteilungskurve, die einer Glocke ähneln sollte, ersichtlich. Bei einer Fallzahl über 30 Personen kann jedoch auch ad hoc davon ausgegangen werden, dass eine Normalverteilung gegeben ist. Dass eine Annahme unter diesen Voraussetzungen möglich ist, beschreiben Bortz und Döring (2006) sowie Pospeschill (2006).

7.6.2 Statistisches Verfahren zur Überprüfung von Fragestellung 1

Folgendes Verfahren wird zur Hypothesenprüfung in Zusammenhang mit Fragestellung 1 verwendet:

Multiple lineare Regressionsanalyse

Mit der Regressionsanalyse ist es möglich, den Wert einer abhängigen Variablen durch Werte einer oder mehrerer unabhängiger Variablen vorherzusagen. Wird nur eine unabhängige Variable zur Vorhersage verwendet, handelt es sich um eine einfache lineare Regression. Werden mehrere unabhängige Variablen verwendet, wie es in der Praxis oft vorkommt, handelt es sich um eine multiple lineare Regression (vgl. Bühl, 2010, S. 399). Die abhängige Variable kann dabei auch als Kriteriumsvariable oder Prognosevariable bezeichnet werden, die unabhängigen Variablen sind die erklärenden Variablen oder Prädiktorvariablen. Die abhängige

Variable muss intervallskaliert sein. Die unabhängigen Variablen müssen intervallskaliert oder dichotom sein (vgl. Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2008).

Der Regressionsansatz besteht darin, eine Gerade zu bestimmen, die sich optimal an den Zusammenhang der untersuchten Merkmale anpasst. Dazu wird die Regressionsgleichung $Y = b \cdot X + a$ verwendet, die eine lineare Beziehung zwischen der abhängigen und der unabhängigen Variablen beschreibt. a und b sind in dieser Gleichung Konstanten und werden auch Regressionskoeffizienten genannt. a beschreibt dabei den Schnittpunkt mit der y-Achse und kann als „intercept“ bezeichnet werden, b beschreibt die Steigung der Geraden und kann als „slope“ bezeichnet werden. X stellt in dieser Gleichung die unabhängige Variable dar, Y die abhängige. Bei der multiplen linearen Regression wird die Gleichung noch um weitere b und X erweitert (vgl. Pospeschill, 2006). Nun geht es darum, die Koeffizienten der Gleichung zu schätzen (vgl. Bühl, 2010). Anfangs wird ein Modell postuliert, das dann auf seine Übereinstimmung mit der Realität überprüft werden soll. Dazu wird die Regressionsfunktion geschätzt. In einem nächsten Schritt wird diese Funktion überprüft. Dabei wird das Bestimmtheitsmaß, das beschreibt, wie gut die Regressionsfunktion sich an die empirischen Daten anpassen kann („goodness of fit“), auf Signifikanz untersucht. Anschließend werden die einzelnen Regressionskoeffizienten geprüft (vgl. Backhaus et al., 2008).

Die Prüfung der Vorhersage der abhängigen Variable durch die unabhängigen Variablen kann in verschiedener Weise erfolgen: blockweise (auch als „Einschlussmethode“ bezeichnet) oder schrittweise. Während die blockweise Methode dann verwendet wird, wenn eine zugrundeliegende Theorie getestet werden soll, wird die schrittweise Methode dann verwendet, wenn verschiedene unabhängige Variablen vorliegen, die auf ihre Wichtigkeit für die Vorhersage überprüft werden sollen (vgl. Backhaus et al., 2008; Eid, Gollwitzer & Schmitt, 2010). Im Gegensatz zur Einschlussmethode werden bei der schrittweisen Methode nicht alle unabhängigen Variablen in die Modellprüfung aufgenommen, sondern nur jene, die sich als relevant erweisen.

Hier kann zwischen der Vorwärts- und der Rückwärts-Methode unterschieden werden. Bei der *Vorwärts-Methode* werden die unabhängigen Variablen nacheinander in das Regressionsmodell aufgenommen, dabei richtet sich die Aufnahme nach der jeweiligen Nützlichkeit der Variablen. Zuerst wird die Variable aufgenommen, die zur Vorhersage der abhängigen Variablen am meisten beitragen kann. Danach wird schrittweise geprüft, welche weiteren Variablen die Vorhersage erhöhen können. Diese Vorgangsweise wird so lange wiederholt, bis eine Variable einen Minimalwert für die Nützlichkeit erreicht. Bei der *Rückwärts-Methode* werden anfangs alle unabhängigen Variablen in das Regressionsmodell eingeschlossen. Dann wird geprüft, welche Variable sich als am wenigsten nützlich erweist. Falls diese Variable den Minimalwert der Nützlichkeit unterschreitet, wird sie aus dem Modell ausgeschlossen. Dieser Vorgang wird

solange wiederholt, bis die nützlichsten unabhängigen Variablen übrig bleiben (vgl. Bortz & Schuster, 2010).

Die gängigste Methode ist die schrittweise Methode, die beide Vorgangsweisen kombiniert. Sie funktioniert ähnlich der Vorwärts-Methode, untersucht aber die sukzessive aufgenommenen Variablen nach jedem Schritt mit der Rückwärts-Methode (vgl. Bühl, 2010). Diese Methode hat den Vorteil, dass mit der Vorwärts-Methode überprüft werden kann, ob eine im Modell enthaltene Variable keinen besonderen Erklärungswert liefert und diese dann mit der Rückwärts-Methode aus dem Modell ausgeschlossen werden kann (vgl. Bortz & Schuster, 2010). Diese Vorgehensweise wird auch in der vorliegenden Arbeit gewählt, da das Untersuchungsmodell viele verschiedene Komponenten enthält und die besten gewählt werden sollen, welche die Kriteriumsvariable optimal vorhersagen können (vgl. Eid et al., 2010). Es sollen dabei nur Variablen in das Modell eingehen, die auch einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage der Verhaltensintention, die den Lerntransfer beschreibt, leisten können.

Folgende Voraussetzungen sind an die multiple lineare Regressionsanalyse gebunden (vgl. Backhaus et al., 2008; Eid et al., 2010):

- *Die Stichprobe sollte möglichst groß sein.* Sie sollte möglichst doppelt so groß sein wie die Anzahl der Prädiktorvariablen im Regressionsmodell.
- Es muss eine *lineare Beziehung zwischen den Variablen* bestehen.
- Es müssen *alle relevanten Variablen im Modell berücksichtigt* werden: Es dürfen keine relevanten Variablen ausgelassen werden (underfitting) und auch keine irrelevanten in das Modell aufgenommen werden (overfitting).
- *Homoskedastizität:* Die Varianz der Residuen darf sich zwischen den einzelnen Ausprägungen der unabhängigen Variablen nicht unterscheiden.
- Es darf keine *Multikollinearität* zwischen den unabhängigen Variablen vorliegen: Ein Prädiktor darf nicht mit anderen in mehrfacher Weise korrelieren.
- *Normalverteilte Residuen:* Um die Signifikanztests innerhalb der Regressionsanalyse nicht zu beeinflussen, müssen die Residuen normalverteilt sein.

7.6.3 Statistische Verfahren zur Überprüfung von Fragestellung 2

Folgende Verfahren werden bei der Hypothesenprüfung in Zusammenhang mit Fragestellung 2 verwendet:

Korrelation

Für einige Hypothesentestungen werden in der vorliegenden Arbeit Korrelationen berechnet. Korrelationen beschreiben eine statistische Technik, mit der man Beziehungen zwischen zwei oder mehreren Variablen untersuchen kann. Mit der Korrelation werden die Zusammenhänge zwischen diesen Variablen beschrieben (vgl. Pospeschill, 2006). Bei Korrelationen können verschiedene Richtungen der Variablenbeziehung unterschieden werden. Eine *positive Korrelation* bedeutet, dass beide Werte in die gleiche Richtung tendieren, also bei den meisten Personen innerhalb der Stichprobe ähnlich ausgeprägt sind. Ist z.B. die Körpergröße hoch, ist auch das Gewicht hoch. Von einer *negativen Korrelation* wird dagegen gesprochen, wenn eine Variable hohe Ausprägungen aufweist, die andere aber niedrige. Dann ist die Tendenz des Zusammenhangs gegenläufig. Neben positiver und negativer Korrelation gibt es noch die Möglichkeit, dass gar kein Zusammenhang, also *keine Korrelation*, vorliegt (vgl. Eid et al., 2010). Liegt kein Zusammenhang vor, ist die Korrelation gleich Null. Ein perfekter Zusammenhang wäre entweder +1 für eine perfekte positive Korrelation oder -1 für eine negative Korrelation (vgl. Pospeschill, 2006).

In der vorliegenden Arbeit wurden zwei Arten von Korrelationen verwendet: Zum ersten die Produkt-Moment-Korrelation, auch Pearson-Korrelation genannt, die bei intervallskalierten Variablen verwendet wird und mit dem Korrelationskoeffizienten r angegeben wird. Zum zweiten die punktbiseriale Korrelation, die dann angewendet wird, wenn eine Variable intervallskaliert ist und die zweite dichotom ist (vgl. Pospeschill, 2006). Der Korrelationskoeffizient wird dabei mit r_{pbis} angegeben. Zur Berechnung der punktbiseriale Korrelation kann dabei ebenfalls die Produkt-Moment-Korrelation herangezogen werden (vgl. Eid et al., 2010).

T-Test für unabhängige Stichproben und Welch-Test

Beim T-Test geht es darum, die Mittelwerte zweier Gruppen auf signifikante Unterschiede zu untersuchen. Als Voraussetzungen gelten unabhängige Zufallsstichproben, eine Normalverteilung des zu untersuchenden Merkmals in beiden Gruppen und homogene Varianzen innerhalb der Gruppen. Ist die Normalverteilung aufgrund einer kleinen Stichprobe nicht gegeben und/ oder gibt es ungleiche Varianzen, kann der Welch-Test bei heterogenen Varianzen eingesetzt werden (vgl. Eid et al., 2010).

8. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Rücklaufquote, die deskriptiven Ergebnisse und die Ergebnisse zur Hypothesenprüfung dargelegt.

8.1 Rücklaufquote

Der Untersuchungszeitraum erstreckte sich von Juli 2010 bis März 2011. In dieser Zeit wurden die verschiedenen Stichprobengruppen³¹ mit den jeweils für ihre Gruppe bestimmten Fragebögen befragt. Tabelle 2 macht Angaben über die Rücklaufquoten der jeweiligen Stichprobengruppen.

Tabelle 2: Rücklaufquoten der einzelnen Stichprobengruppen³²

Stichprobengruppe	Kontaktiert	Ausgefüllt	Rücklauf in Prozent
<i>MultiplikatorInnen</i>			
Im Unternehmen	41	41	100,0
Online-BestellerInnen	107	43	40,2
Gesamt	148	84	56,8
<i>SpielerInnen</i>			
Im Unternehmen	56	56	100,0
Aus Deutschland	25	25	100,0
Gesamt	81	81	100,0

Wie in Tabelle 2 ersichtlich, konnten alle *MultiplikatorInnen*, die auch an einem Moderationstraining im Unternehmen teilgenommen hatten, für die Befragung gewonnen

³¹ Siehe zur Beschreibung der Stichprobengruppen Kapitel 7.1

³² Diese Tabelle ist auch in der Diplomarbeit von Wiesmüller (2011) zu finden, da die Stichprobe in beiden Arbeiten untersucht wurde.

werden. Von den Online-BestellerInnen wurden 107 Personen der Bestellliste kontaktiert³³. Von diesen haben 43 Personen an der Online-Befragung zum Spiel „Prima Klima GmbH“ teilgenommen. Hier ist allerdings möglich, dass auch Personen teilgenommen haben, die das Spiel nicht selbst bestellt haben, sondern durch andere Personen mit dem Spiel in Kontakt kamen und auf diese Weise auf den Link zur Befragung gestoßen sind. Das war beispielsweise bei einer Tagung der Fall, wo das Spiel vorgestellt wurde und der Link zur Befragung dann auf die Website des Veranstalters gepostet wurde.

Die *SpielerInnen* wurden durch die MultiplikatorInnen von der Befragung informiert. Die jeweiligen MultiplikatorInnen haben direkt nach dem Spiel den Fragebogen an die SpielerInnen ausgegeben. Auch bei der Gruppe aus Deutschland hat eine engagierte Multiplikatorin die Fragebögen nach dem Spielen an die SpielerInnen verteilt und diese wieder eingesammelt. Allerdings liegen bei beiden Spielergruppen keine Hinweise vor, ob es SpielerInnen gegeben hat, die es verweigert haben, den Fragebogen auszufüllen. Insofern können nur die Personen gezählt werden, von denen ausgefüllte Fragebögen abgegeben wurden. So erscheint die Rücklaufquote bei den SpielerInnen mit 100 Prozent recht hoch. Bei den MultiplikatorInnen beträgt sie zumindest mit 58,6 Prozent mehr als die Hälfte der Befragten.

Nachdem in diesem Kapitel nun Fragestellungen, Untersuchungsmodell und Hypothesen sowie wichtige methodische Aspekte der Untersuchung dargelegt worden sind, werden im nächsten Abschnitt die deskriptiven Ergebnisse präsentiert.

8.2 Deskriptive Statistik

Im Folgenden wird die deskriptive Statistik der für die Arbeit relevanten Modellkomponenten angegeben³⁴. Dabei wird zuerst auf die Personenmerkmale, dann auf die Lerninhalte und danach auf den Anwendungskontext eingegangen. Weiters erfolgt die Beschreibung der Bewertung des Spiels/ Leitfadens/ Trainings, des Wissens- und Kompetenzerwerbs und der Verhaltensintention/ des Lerntransfers. Die deskriptive Beschreibung wird dabei zwischen den Gruppen „MultiplikatorInnen“ und „SpielerInnen“ bei den Bereichen getrennt, wo die Gruppen

³³ Zusätzlich kann bei den Online-BestellerInnen auch noch die Webstatistik von www.prima-klima-gmbh.at betrachtet werden, um herauszufinden von wie vielen Personen, welche die Website im Untersuchungszeitraum besucht haben, auch Bestellungen vorgenommen wurden. Von 4489 BesucherInnen haben 107 das Spiel bestellt. Das ergibt eine Bestellquote von 2.38 Prozent.

³⁴ Die vollständigen deskriptiven Ergebnisse sind im Anhang zu finden. Viele Ergebnisse lassen sich auch in der Diplomarbeit von Eva Wiesmüller (2011) wiederfinden, da von ihr die gleiche Stichprobe untersucht worden ist. Die Tabellen und Anmerkungen können daher eine Ähnlichkeit mit denen in der Arbeit von Wiesmüller (2011) aufweisen.

eigene Items im Fragebogen haben. Bei Bereichen, wo beide Gruppen die gleichen Fragen haben, werden die Antworten auch zusammen angegeben.

8.2.1 Deskriptive Daten zu den Personenmerkmalen

Demographische Daten der Gruppe „MultiplikatorInnen“

Von den MultiplikatorInnen wurden 31 Männer und 43 Frauen befragt. Von diesen Personen sind 59,4 Prozent über 40 Jahre alt. 73 Prozent haben eine abgeschlossene Ausbildung mit Matura oder darüber hinaus. Der Großteil der Personen hat keine Personalverantwortung, nur 24,3 Prozent sind Führungskräfte. 53,4 Prozent der MultiplikatorInnen machen die so genannten „Ergo-Guides“³⁵ aus. Weitere Personengruppen, die häufiger in der Stichprobe der MultiplikatorInnen vorkommen, sind die der ArbeitsmedizinerInnen (16,4%) und Sicherheitsfachkräfte (8,2%). 52,7 Prozent der Befragten geben an, schon länger als 10 Jahre im Unternehmen zu sein.

Demographische Daten der Gruppe „SpielerInnen“

Bei den SpielerInnen haben jeweils 37 Männer und Frauen an der Befragung teilgenommen. Davon waren 53,9 Prozent zwischen 20 und 40 Jahre alt. Die höchste abgeschlossene Schulbildung entspricht bei 57,9 Prozent der SpielerInnen einem Abschluss mit Matura oder darüber hinaus. 26,7 Prozent haben auch eine Führungsposition inne. Was die Funktion der befragten SpielerInnen betrifft, so geben 13,7 Prozent der Befragten an, Sicherheitsfachkräfte zu sein. Die restlichen Personen geben an, eine andere Funktion zu bekleiden.

Wissen und Erfahrung der Gruppe „MultiplikatorInnen“

Die Gruppe der MultiplikatorInnen hat, bezogen auf das Vorwissen zu Lehrmethoden, vor allem Erfahrung mit der Anwendung der Methoden schriftliche Unterlagen, Gespräche mit anderen und Trainings, Workshops und Seminare machen können. Diese Methoden hat fast jede/r Befragte (92,6 %) schon ein- oder mehrmals verwendet. 85,2 Prozent der Befragten haben auch schon einmal Vorträge gehalten. 66,7 Prozent haben schon einmal diverse Medien, wie das Internet, als Lehrmethode eingesetzt. 64,2 Prozent haben auch schon Einzelgespräche durchgeführt. Mit Lernspielen als Lehrmethode haben schon 24,7 Prozent Erfahrung gemacht.

Zusätzlich lassen sich auch Auszüge der hier dargestellten Ergebnisse in der Arbeit von Glaser (2011) finden, die das Spiel ebenfalls untersucht hat.

³⁵ Ergo Guides sind MultiplikatorInnen eines großen Pharmaunternehmens, die als Ansprechpartner und Vermittler zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ im Unternehmen eingesetzt werden.

Wissen und Erfahrung der Gruppe „SpielerInnen“

Das Vorwissen lässt sich bei den SpielerInnen in das Vorwissen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ und das Wissen zum Thema „Erfahrung mit Lernmethoden“ aufteilen. Bezüglich des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ geben von den Befragten 84,8 Prozent an, sich schon im Vorfeld mit dem Thema beschäftigt zu haben. 85,2 Prozent der befragten Personen haben sich auch schon mit anderen Personen zu diesem Thema unterhalten. Dabei haben sich 66,7 Prozent in Form von Gesprächen mit anderen mit dem Thema auseinandergesetzt, 46,9 Prozent haben Vorträgen zugehört und 43,2 Prozent haben sich zu diesem Thema im Radio, Fernsehen oder Web informiert. Weitere Erfahrung mit Lernmethoden haben 38,3 Prozent der befragten SpielerInnen auch durch schriftliche Unterlagen gemacht. 37 Prozent haben Workshops, Trainings und Seminare besucht. 35,8 Prozent haben darüber hinaus auch Einzelgespräche geführt und 30,9 Prozent der SpielerInnen haben sich sogar mit Lernspielen auseinandergesetzt.

Einstellung zu Spielen bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen

Während 80 befragte MultiplikatorInnen auf die Frage „Gesellschaftsspiele machen mir Spaß“ mit einem Mittelwert von 4.04 antworten, dass dies eher schon zutrifft, antworten 79 SpielerInnen hier mit einem einen Mittelwert von 3.47, dass das weder noch bis eher schon zutrifft. Die befragten MultiplikatorInnen geben dabei zu 67,6 Prozent an, dass sie in ihrer Freizeit manchmal bis oft Gesellschaftsspiele spielen. Bei den SpielerInnen geben 55,6 Prozent an, dass sie Gesellschaftsspiele manchmal bis oft spielen. 98,7 Prozent der MultiplikatorInnen und 90,5 Prozent der SpielerInnen spielen dabei lieber gemeinsam als alleine. Danach gefragt, was ihnen beim Spielen am wichtigsten ist, geben 61,3 Prozent der MultiplikatorInnen an, dass ihnen die Unterhaltung am wichtigsten ist, 38,7 Prozent der Befragten geben auch die Gemeinschaft an. Bei den SpielerInnen sprechen sich 50,7 Prozent für Unterhaltung, 39,7 Prozent für Gemeinschaft und 9,6 Prozent für Wettkampf als wichtigsten Faktor beim Spielen aus. MultiplikatorInnen wie auch SpielerInnen bevorzugen dabei am meisten Kreativitätsspiele, gefolgt von Strategiespielen und Geschicklichkeitsspielen. Rollenspiele rangieren bei der Liste der bevorzugten Spiele dagegen am Ende der Liste.

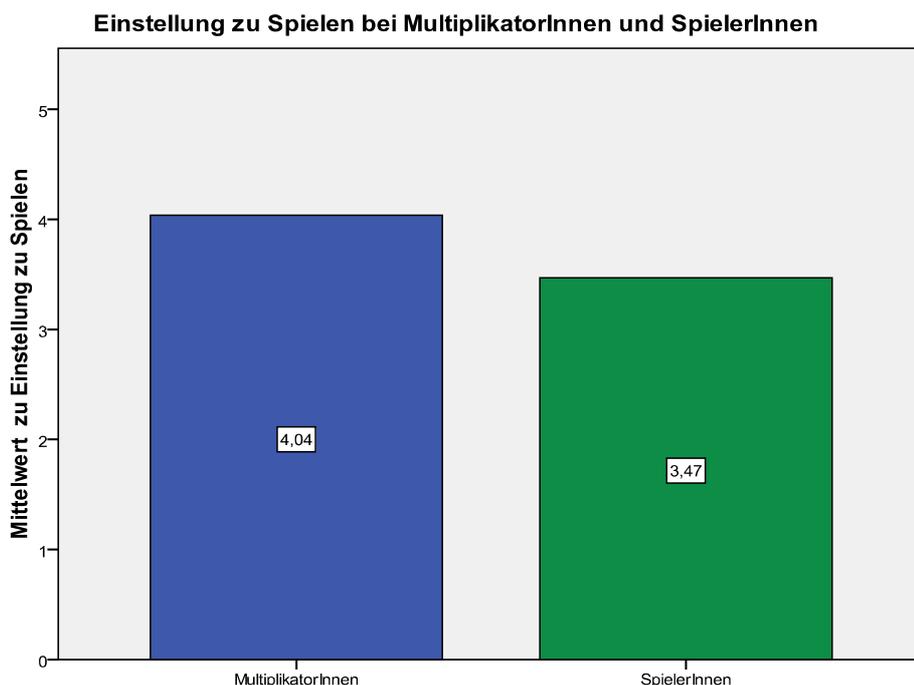


Abbildung 6: Einstellung zu Spielen bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen.

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).

Aufgeschlossenheit bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen

Was die Aufgeschlossenheit der Befragten gegenüber Neuem betrifft, geben die MultiplikatorInnen hier höhere Werte an als die SpielerInnen. Die MultiplikatorInnen geben an, dass sie mit einem Mittelwert von 4.73 eher schon gerne Neues dazulernen und neue Lernmethoden ausprobieren (hier liegt der Mittelwert bei 4.43). Die SpielerInnen geben mit einem Mittelwert von 4.35 an, dass sie sich eher schon neues Wissen aneignen. Mit einem Mittelwert von 3.67 geben sie auch an, neue Lernmethoden weder noch bzw. eher schon ausprobieren zu wollen.

Tabelle 3: Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem

	M. M (SD) n=80	S. M (SD) n=79
Ich lerne gerne Neues dazu und eigne mir gerne neues Wissen an.	4.73 (0.60)	4.35 (0.93)
Ich probiere gerne neue Lernmethoden aus.	4.43 (0.74)	3.67 (1.30)

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). M.= MultiplikatorInnen, S. = SpielerInnen

Die folgende Abbildung zeigt die Werte beider Items für MultiplikatorInnen und SpielerInnen gemittelt.

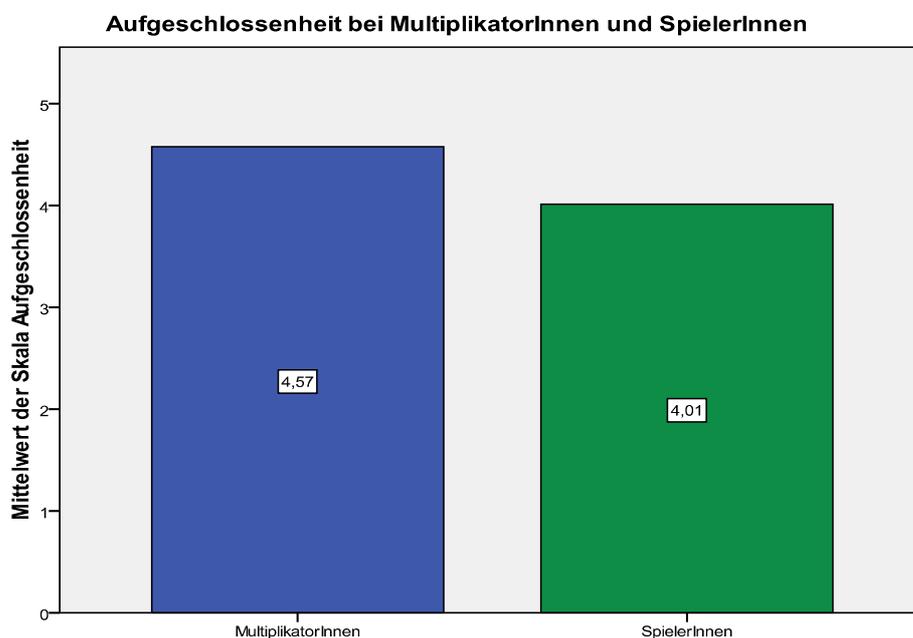


Abbildung 7: Mittelwerte der Skala Aufgeschlossenheit bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen.

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

8.2.2 Deskriptive Daten zu den Lerninhalten

Rahmenbedingungen des Spiels bei den SpielerInnen

Betrachtet man die Rahmenbedingungen, unter denen das Spiel in den einzelnen Spielrunden durchgeführt wurde, lässt sich sagen, dass laut Angaben der Befragten eine Spielrunde im Durchschnitt ca. 63 Minuten dauerte und die durchschnittliche Anzahl der SpielerInnen pro Gruppe bei 7 Personen lag. 55,6 Prozent der SpielerInnen geben an, dass das Spiel einzeln gespielt wurde. Bei den Spielrunden im Training, in denen die MultiplikatorInnen das Spiel als SpielerInnen selbst kennengelernt hatten, geben dagegen 52,4 Prozent der MultiplikatorInnen an, dass im Team gespielt wurde. Fast allen SpielerInnen (96,3 %) waren die MitspielerInnen bekannt bzw. großteils bekannt. 92,6 Prozent der SpielerInnen haben auch angegeben, dass ihnen der Moderator/ die Moderatorin der Spielrunde bekannt war.

Vorabinformation und Nachbereitung des Spiels bei den SpielerInnen

Die Antworten zur Frage, ob die SpielerInnen vor der Spielrunde darüber informiert worden sind, worum es bei dem Spiel gehen wird, fallen mit einem Mittelwert von 4.11 so aus, dass alle 81

SpielerInnen mit „eher schon“ antworten. 69,1 Prozent antworten auch, dass nach der Spielrunde eine Nachbearbeitung stattgefunden hat.

Erwartungen zum Spiel bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen

Was die Erwartungen der Befragten betrifft, geben die befragten 63 MultiplikatorInnen mit einem Mittelwert von 3.46 an, dass ihre Erwartungen weder noch bzw. tendenziell eher schon erfüllt wurden. Die 77 SpielerInnen geben mit einem Mittelwert von 3.62 an, dass ihre Erwartungen weder noch bis eher schon erfüllt wurden.

Tabelle 4: Erwartungen zum Spiel

	M. M (SD) n=63	S. M (SD) n=77
Meine Erwartungen, die ich vor dem Spielen hatte, wurden erfüllt.	3.46 (1.11)	3.62 (0.84)

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichungen (SD). Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen.

Die nachfolgende Abbildung unterstreicht die unterschiedlichen Angaben der MultiplikatorInnen und SpielerInnen nochmals grafisch.

Mittelwerte zu den erfüllten Erwartungen bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen

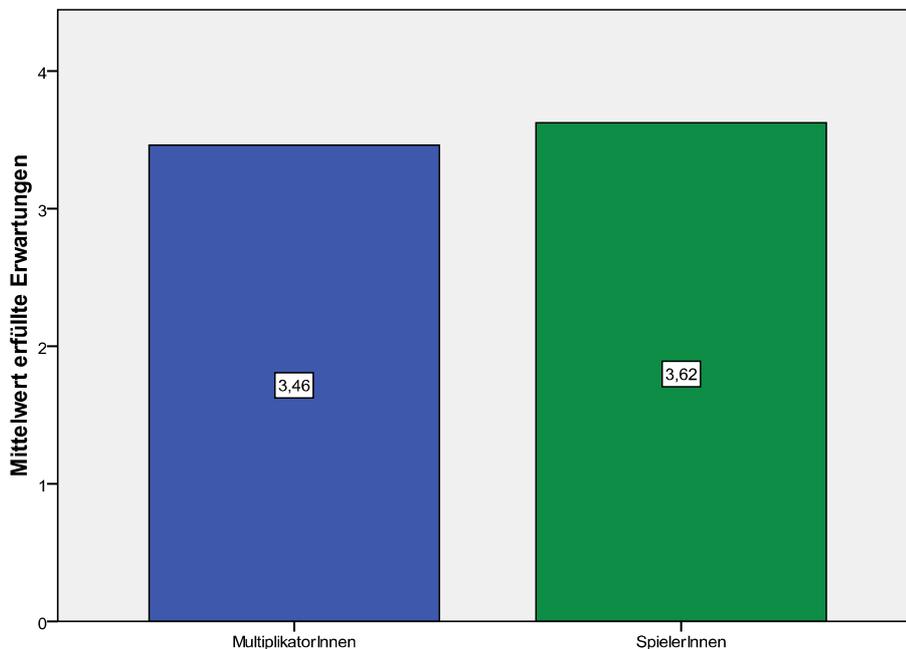


Abbildung 8: Erfüllte Erwartungen bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen.

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).

Grad der Nutzung des Leitfadens bei MultiplikatorInnen

Wie Tabelle 5 zeigt, wissen von 63 MultiplikatorInnen, die an der Befragung teilgenommen haben, 73,0 Prozent, dass es einen Moderationsleitfaden gibt. Davon haben 50,8 Prozent den Leitfaden auch gelesen. Von 21 befragten Personen, die das Spiel dann auch angewendet haben, haben 81,0 Prozent den Leitfaden auch verwendet. Von 17 Befragten haben 88,2 Prozent auch Spielrunden mit dem Leitfaden durchgeführt. Dabei wurden die Inhalte des Leitfadens von 15 Befragten zu 80,0 Prozent teilweise und zu 20,0 Prozent vollständig verwendet.

Tabelle 5: Nutzungsgrad des Moderationsleitfadens

	M. n=63
Wissen Sie, dass es einen Moderationsleitfaden gibt?	
Ja	46 (73,0)
Nein	17 (27,0)
Haben Sie den Moderationsleitfaden gelesen?	
Ja	32 (50,8)
Nein	31 (49,2)
Haben Sie den Moderationsleitfaden verwendet?	
Ja	17 (81,0) ^a
Nein	4 (19,0) ^a
Haben Sie Spielrunden mit Hilfe des Leitfadens durchgeführt?	
Ja	15 (88,2) ^b
Nein	2 (11,8) ^b
Wenn ja, in welchem Ausmaß haben Sie die Inhalte des Leitfadens verwendet?	
Kaum	0 (0,0)
Teilweise	12 (80,0) ^c
Vollständig	3 (20,0) ^c

Anmerkung: Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent in Klammern. ^an gültige Fälle= 21, ^bn gültige Fälle= 17, ^cn gültige Fälle= 15³⁶, M.= MultiplikatorInnen.

Grad der Nutzung des Moderationstrainings bei MultiplikatorInnen

Wie Tabelle 6 zeigt, wissen von 75 befragten MultiplikatorInnen 82,7 Prozent, dass es ein Moderationstraining gibt. Davon haben von jenen 62 Befragten, die vom Training wissen, 79,0 Prozent an einem Moderationstraining teilgenommen. Von 11 befragten Personen, die das Spiel auch angewendet haben, haben 10 Personen, also 90,9 Prozent, diese Spielrunden mithilfe des Moderationstrainings durchgeführt. Diese 10 Personen haben die Inhalte des Moderationstrainings dabei zu 70,0 Prozent teilweise und zu 30,0 Prozent vollständig eingesetzt.

³⁶ Die pro Frage geringer werdenden bzw. geringen Fallzahlen lassen sich dadurch erklären, dass nur die AnwenderInnen (N= 25) die Frage gestellt bekommen haben, ob sie den Moderationsleitfaden verwendet, damit Spielrunden durchgeführt haben und in welchem Ausmaß sie die Inhalte verwendet haben.

Tabelle 6: Nutzungsgrad des Moderationstrainings

	M. n=75
Wissen Sie, dass es ein Moderationstraining gibt?	
Ja	62 (82,7)
Nein	13 (17,3)
Haben Sie an einem Moderationstraining teilgenommen?	
Ja	49 (79,0) ^a
Nein	13 (21,0) ^a
Haben Sie Spielrunden mit Hilfe der Inhalte des Moderationstrainings durchgeführt?	
Ja	10 (90,9) ^b
Nein	1 (10,1) ^b
Wenn ja, in welchem Ausmaß haben Sie die Inhalte des Trainings verwendet?	
Kaum	0 (0,0)
Teilweise	7 (70,0) ^c
Vollständig	3 (30,0) ^c

Anmerkung: Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent in Klammern. ^an gültige Fälle= 62, ^bn gültige Fälle= 11, ^cn gültige Fälle= 10³⁷, M.= MultiplikatorInnen.

8.2.3 Deskriptive Daten zum Anwendungskontext

Angaben zur Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in Organisationen bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen

Wie Tabelle 7 entnommen werden kann, liegen die Mittelwerte zu den Fragen zur Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation zwischen 3.15 und 4.36. Die Befragten geben an, dass ihrem Betrieb die Gestaltung der Arbeitsbedingungen eher wichtig ist. Bei den Fragen, ob das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ für die Führungskräfte und die MitarbeiterInnen wichtig ist, geben die Gruppen durchschnittlich ein „trifft eher zu“ als Antwort an. Geringere Werte, die durchschnittlich auf ein „weder noch“ hindeuten, erhält die Frage, ob am Arbeitsplatz oft über das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ gesprochen wird.

Die MultiplikatorInnen weisen bei allen Fragen etwas höhere Werte als die SpielerInnen auf. Den niedrigsten Mittelwert mit 3.15 haben die SpielerInnen bei der Frage dazu, ob am Arbeitsplatz über das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ gesprochen wird.

³⁷ Die pro Frage geringer werdenden bzw. geringen Fallzahlen lassen sich dadurch erklären, dass nur die AnwenderInnen (N= 25) die Frage gestellt bekommen haben, ob sie die Inhalte des Moderationstrainings verwendet, damit Spielrunden durchgeführt haben und in welchem Ausmaß sie die Inhalte verwendet haben.

Tabelle 7: Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation

	M. M (SD) n=75	S. M (SD) n=81
Im Betrieb spielt das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ eine große Rolle.	4.36 (0.85)	4.27 (0.76)
Die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen ist dem Betrieb wichtig.	4.29 (0.79)	4.09 (0.99)
Für die Führungskräfte ist das Thema „G. a. A.“ wichtig.	4.08 (0.98)	3.93 (1.05)
Für die MitarbeiterInnen ist das Thema „G. a. A.“ wichtig.	4.23 (0.77)	4.05 (0.69) ^a
Am Arbeitsplatz wird oft über das Thema „G. a. A.“ gesprochen.	3.81 (1.04) ^a	3.15 (1.13) ^b

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).^an gültige Fälle= 80, ^bn gültige Fälle= 79, M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen, „G.a.A.“= Gesundheit am Arbeitsplatz.

Angaben zur Organisationskultur bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen

Tabelle 8 zeigt, dass das Thema Fortbildung bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen im Betrieb, bei den Führungskräften und MitarbeiterInnen eher wichtig ist. Die Mittelwerte bei diesen Fragen fallen alle zwischen 3.61 und 4.22 aus. Die höchsten Werte werden dabei bei der Frage angegeben, ob die MitarbeiterInnen großen Wert auf Fortbildung legen. Die Mittelwerte zu den Fragen, ob die Firma gegenüber Neuerungen aufgeschlossen ist und die MitarbeiterInnen dazu motiviert, Verbesserungsvorschläge einzubringen, fallen alle unter 4 aus, nähern sich diesem Wert jedoch an. Auch hier kann inhaltlich gesprochen davon ausgegangen werden, dass die Firma Neuerungen gegenüber „weder noch“ bis „eher schon“ aufgeschlossen ist und die MitarbeiterInnen eher dazu motiviert, Ideen zur Verbesserung einzubringen. Was die Fragen zur Unterstützung der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten angeht, liegen die Mittelwerte der befragten Gruppen zwischen 3.63 und 3.87. Die praktische Umsetzung von Schulungsinhalten wird laut Angaben der Befragten also von Seiten des Betriebs, der Führungskräfte und der MitarbeiterInnen weder noch bis eher schon unterstützt.

Tabelle 8: Angaben zur Organisationskultur

	M. M (SD) n=77	S. M (SD) n=79
Im Betrieb spielt Fortbildung eine große Rolle.	4.17 (0.91)	3.64 (1.07) ^a
Die Führungskräfte legen auf Fortbildung großen Wert.	4.03 (1.00)	3.61 (0.99) ^b
Die MitarbeiterInnen legen auf Fortbildung großen Wert.	4.22 (0.77)	3.77 (0.78) ^b
Die Firma ist gegenüber Neuerungen und Verbesserungen aufgeschlossen.	3.95 (0.91) ^c	3.91 (0.89)
Die Firma motiviert die MitarbeiterInnen dazu, Verbesserungsideen einzubringen.	3.88 (1.11)	3.96 (0.79)
In der Firma wird die praktische Umsetzung von Schulungsinhalten unterstützt.	3.79 (0.98)	3.63 (0.88)
Die Führungskräfte unterstützen die MitarbeiterInnen bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten.	3.69 (1.08)	3.66 (0.99)
Die MitarbeiterInnen unterstützen sich bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten.	3.87 (0.89)	3.78 (0.84)

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). ^a n gültige Fälle= 78, ^b n gültige Fälle= 77, ^c n gültige Fälle= 76. M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen

8.2.4 Deskriptive Daten zur Bewertung des Spiels/Leitfadens/Moderationstrainings

Deskriptive Ergebnisse zur Bewertung des Spiels bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen

Tabelle 9 zeigt die Bewertung einzelner Merkmale des Spiels „Prima Klima GmbH“ bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen. Die Werte liegen zwischen 2.76 und 4.16. Generell sind die MultiplikatorInnen und SpielerInnen mit Spielmaterial, grafischer Gestaltung, Spielidee, Inhalten und Themen sowie Spaß und Spannung weder noch bis eher schon zufrieden. Die geringsten Mittelwerte scheinen beim Merkmal „Spannung“ auf, und zwar in beiden Gruppen.

Tabelle 9: Bewertung der Spielqualität

	M. M (SD) n=62	S. M (SD) n=80
Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Merkmalen des Spiels?		
Spielmaterial	3.98 (0.91)	3.80 (1.02)
Grafische Gestaltung des Spiels	4.16 (0.96)	4.01 (1.01)
Idee „Arbeitswelt der WettergöttInnen“	3.92 (1.25)	3.95 (1.19)
Inhalte und Themen der Ereigniskarten	3.85 (1.01)	3.79 (0.98)
Spaß	3.89 (1.10)	3.56 (1.02) ^a
Spannung	3.31 (1.18)	2.76 (1.15) ^a

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die Skala reicht von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv). ^an gültige Fälle= 79. M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen

Betrachtet man die Bewertungen einzelner Aspekte in Tabelle 10 genauer, lässt sich feststellen, dass sowohl die MultiplikatorInnen als auch die SpielerInnen das Spiel als eher sinnvoll, nützlich, motivierend, hilfreich und informativ beschreiben. Die Mittelwerte liegen zwischen 4.96 und 5.89. Die MultiplikatorInnen weisen ein wenig höhere Werte auf als die SpielerInnen.

Tabelle 10: Bewertung einzelner Aspekte zum Spiel

	M. M (SD) n=62	S. M (SD) n=80
Das Spiel ist:		
Nicht sinnvoll - sinnvoll	5.32 (1.62)	5.26 (1.40)
Nicht nützlich - nützlich	5.39 (1.53)	5.14 (1.39)
Nicht motivierend - motivierend	5.18 (1.73)	4.96 (1.44)
Nicht hilfreich - hilfreich	5.89 (0.96) ^a	5.01 (1.33)
Nicht informativ - informativ	5.69 (1.34)	5.55 (1.34)

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die 7stufige Skala umfasst im Fragebogen die Werte -3 -2 -1 0 1 2 3. Die Werte wurden hier zur leichteren Berechnung in die Werte 1 bis 7 umgewandelt, wobei die Werte 1 bis 3 den negativen Pol beschreiben (Nicht sinnvoll, Nicht nützlich, Nicht motivierend...) und 5 bis 7 den positiven Pol beschreiben (Nützlich, Sinnvoll, Motivierend...) und 4 die neutrale Mitte darstellt. ^an gültige Fälle= 28. M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen

Betrachtet man noch den Gesamteindruck zum Spiel, lässt sich mit einem Blick auf Tabelle 11 feststellen, dass die MultiplikatorInnen und SpielerInnen dem Spiel einen Wert zwischen 3 und 4 geben, wobei 3 einen neutralen Wert und 4 einen positiven Wert darstellt. Außerdem meinen die Befragten, dass sich die Themen, die im Spiel behandelt werden, weder noch bis eher schon auf die Arbeitswelt übertragen lassen.

Tabelle 11: Gesamtbewertung des Spiels

	M. M (SD) n=62	S. M (SD) n=81
Die im Spiel behandelten Themen lassen sich gut auf die Arbeitswelt übertragen.	3.89 (0.93)	3.73 (1.08) ^a
Alles in allem finden Sie das Spiel	3.77 (1.08)	3.69 (1.00)

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Bei dem ersten Item reicht die Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). Bei dem zweiten Item reicht die Skala von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv). ^a n gültige Fälle= 79. M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen

Bewertung der Spielsituation bei den SpielerInnen

Mit der Spielsituation und den Aspekten Raum, Klima in der Spielgruppe, Moderation und Spieldauer sind die SpielerInnen durchwegs schon zufrieden. Die Mittelwerte reichen hier von 3.94 für die Dauer des Spiels bis 4.23 für das Klima in der Spielgruppe.

Tabelle 12: Bewertung der Spielsituation bei den SpielerInnen

	S. M (SD) n=81
Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Faktoren der Spielsituation:	
Raum, in dem die Spielrunde stattgefunden hat	4.16 (0.81)
Klima in der Spielgruppe	4.23 (0.90)
Moderation	4.11 (0.82)
Dauer des Spiels	3.94 (1.05)

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die Skala reicht von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv). S.= SpielerInnen

Bewertung des Leitfadens bei den MultiplikatorInnen

Wie Tabelle 13 zu entnehmen ist, wird der Moderationsleitfaden von den MultiplikatorInnen als sinnvoll, nützlich, motivierend, informativ, verständlich, praktikabel, ansprechend und passend im Umfang gesehen. Die Mittelwerte reichen dabei von 5.29 für den Aspekt „motivierend“ bis 5.94 für den Aspekt „verständlich“.

Tabelle 13: Bewertung von Aspekten des Moderationsleitfadens

	M. M (SD) n=31
Der Moderationsleitfaden ist:	
Nicht sinnvoll – sinnvoll	5.87 (0.96)
Nicht nützlich – nützlich	5.87 (0.96)
Nicht motivierend – motivierend	5.29 (1.30)
Nicht informativ – informativ	5.97 (1.22)
Nicht verständlich – verständlich	5.94 (1.24)
Nicht praktikabel – praktikabel	5.55 (1.48)
Nicht ansprechend – ansprechend	5.55 (1.29)
Nicht passend im Umfang – passender Umfang	5.55 (1.39)

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die 7stufige Skala umfasst im Fragebogen die Werte -3 -2 -1 0 1 2 3. Die Werte wurden hier zur leichteren Berechnung in die Werte 1 bis 7 umgewandelt, wobei die Werte 1 bis 3 den negativen Pol beschreiben (Nicht sinnvoll, Nicht nützlich, Nicht motivierend...) und 5 bis 7 den positiven Pol beschreiben (Nützlich, Sinnvoll, Motivierend...) und 4 die neutrale Mitte darstellt. M.= MultiplikatorInnen.

Wie Tabelle 14 zeigt, wird der Leitfaden von 31 befragten MultiplikatorInnen mit einem Mittelwert von 4.06 bewertet, was hier eine positive Bewertung darstellt.

Tabelle 14: Gesamtbewertung des Leitfadens

	M. M (SD) n=31
Alles in allem finden Sie den Leitfaden	4.06 (0.68)

Anmerkung: Angabe in Mittelwert (M) und Standardabweichung (SD). Die Skala reicht von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv). M.= MultiplikatorInnen

Bewertung des Moderationstrainings bei den MultiplikatorInnen

Wie Tabelle 15 zeigt, halten die befragten 35 MultiplikatorInnen das Moderationstraining für sinnvoll, nützlich, motivierend, informativ, verständlich, praktikabel, ansprechend und passend im Umfang. Die angegebenen Mittelwerte reichen dabei von 5.94 beim Aspekt „passender Umfang“ bis zu 6.37 beim Aspekt „verständlich“.

Tabelle 15: Bewertung des Moderationstrainings

	M. M (SD) n=35
Das Moderationstraining ist:	
Nicht sinnvoll - sinnvoll	6.37 (0.84)
Nicht nützlich - nützlich	6.31 (0.80)
Nicht motivierend - motivierend	6.09 (1.27)
Nicht informativ - informativ	6.26 (1.22)
Nicht verständlich - verständlich	6.37 (1.19)
Nicht praktikabel - praktikabel	6.06 (1.24)
Nicht ansprechend - ansprechend	5.97 (1.27)
Nicht passend im Umfang - passender Umfang	5.94 (1.39)

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die 7stufige Skala umfasst im Fragebogen die Werte -3 -2 -1 0 1 2 3. Die Werte wurden hier zur leichteren Berechnung in die Werte 1 bis 7 umgewandelt, wobei die Werte 1 bis 3 den negativen Pol beschreiben (Nicht sinnvoll, Nicht nützlich, Nicht motivierend...) und 5 bis 7 den positiven Pol beschreiben (Nützlich, Sinnvoll, Motivierend...) und 4 die neutrale Mitte darstellt. M.= MultiplikatorInnen.

Tabelle 16 zeigt die Bewertung der Trainingssituation durch die MultiplikatorInnen. Die Mittelwerte, die von 3.80 für den Raum bis 4.23 für den Trainer/ die TrainerIn reichen, zeigen an, dass die befragten MultiplikatorInnen mit dem Raum, dem Klima in der Gruppe, dem Trainer/ der Trainerin und der Trainingsdauer zufrieden bis sehr zufrieden sind.

Tabelle 16: Bewertung der Trainingssituation

	M. M (SD) n=35
Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Merkmalen des Moderationstrainings:	
Raum, in dem das Training stattgefunden hat	3.80 (1.08)
Klima in der Gruppe	4.34 (0.80)
TrainerIn	4.51 (0.74)
Dauer des Trainings	4.23 (0.94)

Anmerkung: Angabe in Mittelwert (M) und Standardabweichung (SD). Die Skala reicht von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv). M.= MultiplikatorInnen

Die Gesamtbewertung des Moderationstrainings, wie sie in Tabelle 17 dargestellt ist, zeigt, dass die MultiplikatorInnen insgesamt einen Mittelwert von 4.34 für das Moderationstraining vergeben. Dieser Wert ist positiv zu interpretieren.

Tabelle 17: Gesamtbewertung des Moderationstrainings

	M. M (SD) n=35
Alles in allem finden Sie das Moderationstraining	4.34 (0.73)

Anmerkung: Angabe in Mittelwert (M) und Standardabweichung (SD). Die Skala reicht von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv). M.= MultiplikatorInnen

8.2.5 Deskriptive Daten zu Lernen und Veränderung

Deskriptive Ergebnisse zum Wissenserwerb bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen

Wie Tabelle 18 zeigt, geben sowohl die MultiplikatorInnen als auch die SpielerInnen im Durchschnitt an, zwischen „weder noch“ bis „eher schon“ etwas Neues durch das Spiel erfahren zu haben. Die Werte reichen dabei von 3.07 bei der Frage zum Wissenserwerb bei den eigenen Arbeitsbedingungen bis zu 3.90 beim Wissenserwerb zu kreativen Lernmethoden. Während die SpielerInnen bei den ersten drei Fragen zum Wissenserwerb zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“, zu arbeitsbedingten Belastungsfaktoren und deren Auswirkungen höhere Werte als die MultiplikatorInnen aufweisen, scheint es bei den letzten drei Fragen umgekehrt zu sein – hier weisen die MultiplikatorInnen höhere Werte auf. Allerdings zeigen sich bei der Frage zum Wissenserwerb bei den eigenen Arbeitsbedingungen keine großen Unterschiede in den Mittelwerten beider Gruppen.

Tabelle 18: Wissenserwerb durch das Lernspiel „Prima Klima GmbH“

	M. M (SD) n=62	S. M (SD) n=81
Durch das Spiel haben Sie etwas Neues erfahren:		
Zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“.	3.42 (1.21)	3.62 (0.97)
Über arbeitsbedingte Belastungsfaktoren.	3.31 (1.29)	3.76 (0.98) ^a
Über gesundheitliche Auswirkungen der Belastungsfaktoren.	3.39 (1.27)	3.88 (0.95) ^a
Über Vorbeugemöglichkeiten.	3.31 (1.25) ^b	3.19 (1.10) ^a
Über die eigenen Arbeitsbedingungen.	3.07 (1.15) ^b	3.09 (1.18)
Über kreative Lernmethoden.	3.90 (1.00) ^b	3.69 (1.15)

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). ^an gültige Fälle= 80, ^bn gültige Fälle= 61. M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen.

Interessensverstärkung und Einstellungsänderung bei den SpielerInnen

Wie Tabelle 19 zeigt, glauben die SpielerInnen, dass das Spiel ihr Interesse am Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ weder geweckt noch nicht geweckt hat. Sie glauben, dass sie „weder noch“ bis „eher schon“ neue Sichtweisen zum Thema gewonnen haben und das Interesse am Thema weder gestiegen noch gesunken ist. Sie geben an, dass sie sich durch das Spiel eher schon mit anderen Personen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ unterhalten haben.

Tabelle 19: Interessensverstärkung bei den SpielerInnen

	S. M (SD) n=81
Durch das Spiel „Prima Klima GmbH“:	
Wurde mein Interesse zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ geweckt.	3.32 (0.99)
Habe ich neue Sichtweisen zum Thema „G.a.A.“ gewonnen.	3.50 (0.99) ^a
Interessiert mich das Thema „G.a.A.“ jetzt mehr als vor dem Spiel.	3.16 (0.99) ^a
Habe ich mich mit anderen Personen zum Thema „G.a.A.“ unterhalten.	3.80 (1.10) ^a

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). ^an gültige Fälle= 80, S.= SpielerInnen. „G.a.A.“= Gesundheit am Arbeitsplatz.

Betrachtet man noch die Einstellung der SpielerInnen vor und nach dem Spiel, so geben 72,2 Prozent der SpielerInnen an, dass ihnen das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ nach dem Spiel gleich wichtig wie vor dem Spiel erscheint. 24,1 Prozent meinen, dass ihnen das Thema jetzt wichtiger bzw. für 3,8 Prozent auch viel wichtiger als vor dem Spiel ist.

Tabelle 20: Einstellungsänderung bei den SpielerInnen

	S. n=79
Durch das Spiel „Prima Klima GmbH“ ist das Thema „G. a. A.“ für mich jetzt:	
Viel wichtiger als vor dem Spiel	3 (3,8)
Wichtiger als vor dem Spiel	19 (24,1)
Gleich wichtig wie vor dem Spiel	57 (72,2)
Unwichtiger als vor dem Spiel	0 (0,0)
Viel unwichtiger als vor dem Spiel	0 (0,0)

Anmerkung: Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent in Klammern. S.= SpielerInnen. G.a.A.= Gesundheit am Arbeitsplatz.

Kompetenzerwerb bei den MultiplikatorInnen

Tabelle 21 zeigt, dass die MultiplikatorInnen ihren Kompetenzerwerb durch das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ als „weder noch“ bis „eher schon“ gegeben ansehen. Die Mittelwerte reichen von 3.62 bei der Erweiterung der Moderationsfähigkeiten bis 3.93 bei der Einschätzung, dass mit dem Spiel die eigene Informationsarbeit unterstützt werden kann. Die MultiplikatorInnen geben auch an, dass sie eher schon neue Möglichkeiten zur Wissensvermittlung gewonnen haben und auch eine Methode kennengelernt haben, die ihnen hilft, einen guten Zugang zu den MitarbeiterInnen zu finden.

Tabelle 21: Kompetenzerwerb bei den MultiplikatorInnen

	M. M (SD) n=61
Durch das Spiel Prima Klima GmbH haben Sie:	
Neue Möglichkeiten zur Wissensvermittlung gewonnen.	3.89 (1.20)
Möglichkeiten kennengelernt, die Ihre Informationsarbeit unterstützen können.	3.93 (1.08)
Ihre Moderationsfähigkeiten erweitern können.	3.62 (1.11)
Eine Methode kennengelernt, die Ihnen hilft, einen guten Zugang zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ bei den MitarbeiterInnen zu finden.	3.79 (1.11)

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (sd) pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). M.= MultiplikatorInnen.

8.2.6 Deskriptive Daten zur Verhaltensintention/ zum Lerntransfer

Vorhaben für die Zukunft bei MultiplikatorInnen

Wie aus Tabelle 22 ersichtlich, haben die MultiplikatorInnen vor, in Zukunft anderen eher schon von „Prima Klima GmbH“ zu erzählen. Auch haben sie eher schon vor, sich zukünftig noch mehr mit ihren eigenen Arbeitsbedingungen auseinanderzusetzen.

Tabelle 22: Vorhaben für die Zukunft bei den MultiplikatorInnen

	M. M (SD) n=60
Ich habe vor:	
Anderen (z.B. Freunden, KollegInnen, Vorgesetzten) von „Prima Klima GmbH“ zu erzählen.	3.95 (1.20)
Mich in Zukunft noch mehr mit meinen eigenen Arbeitsbedingungen auseinanderzusetzen.	3.90 (1.04)

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). M.= MultiplikatorInnen

Vorhaben für die Zukunft bei SpielerInnen

Wie man in Tabelle 23 sehen kann, haben die SpielerInnen eher schon vor, in Zukunft vermehrt auf Gesundheitsaspekte zu achten. Sie haben auch eher vor, sich vermehrt mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ auseinanderzusetzen und mit anderen über das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ zu sprechen.

Tabelle 23: Vorhaben für die Zukunft bei den SpielerInnen

	S. M (SD) n=80
Ich habe vor:	
Bei meiner Arbeit vermehrt auf Gesundheitsaspekte zu achten.	3.90 (0.77)
Mich vermehrt mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ befassen.	3.65 (0.87)
Mit anderen (z.B. Freunden, KollegInnen, Vorgesetzten) über das Thema „Arbeit und Gesundheit“ zu sprechen.	3.58 (0.95)
Anderen (z.B. Freunden, KollegInnen, Vorgesetzten) von „Prima Klima GmbH“ zu erzählen.	3.58 (1.04)
Mich in Zukunft noch mehr mit meinen eigenen Arbeitsbedingungen auseinanderzusetzen.	3.91 (0.78)

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). S.= SpielerInnen

Wiederholungswunsch, später Einsatz und Weiterempfehlung bei den MultiplikatorInnen

In Tabelle 24 wird ersichtlich, dass die MultiplikatorInnen, welche das Spiel auch angewendet haben, eher schon vorhaben, das Spiel ein weiteres Mal anzuwenden. Auch haben sie eher schon vor, das Spiel weiterzuempfehlen.

Tabelle 24: Wiederholungswunsch und Weiterempfehlungsintention bei den MultiplikatorInnen

	M. M (SD) n=62
Ich habe vor:	
Eine weitere Prima Klima Spielrunde durchzuführen.	3.95 (1.33) ^a
Das Spiel weiterzuempfehlen.	3.83 (1.26)

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). ^an gültige Fälle= 23. M.= MultiplikatorInnen

Von den MultiplikatorInnen, die das Spiel zwar als SpielerInnen selbst kennengelernt haben, es aber noch nicht anwenden konnten, geben 84,6 Prozent an, das Spiel später noch einsetzen zu wollen. Die genauen Angaben dazu sind in Tabelle 25 zu finden.

Tabelle 25: Intention zu einem späteren Spieleinsatz bei den MultiplikatorInnen

	M. n=13
Ich habe vor, zu einem späteren Zeitpunkt eine Prima Klima-Spielrunde durchzuführen.	
Ja	11 (84,6)
Nein	2 (15,4)

Anmerkung: Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent in Klammern. M.= MultiplikatorInnen

Wiederholungswunsch und Weiterempfehlung bei den SpielerInnen

Betrachtet man Tabelle 26, sieht man, dass die befragten SpielerInnen keine genaue Angabe dazu machen, ob sie vorhaben, an einer weiteren Spielrunde teilzunehmen. Hier muss ein möglicher Einflussfaktor beachtet werden: Ein Teil der SpielerInnen stammt aus Deutschland, wo ein mehrmaliger Einsatz des Spiels nicht geplant ist und daher die Befragten nicht davon ausgehen konnten, nochmals überhaupt die Möglichkeit zu erhalten, an einer weiteren Spielrunde teilnehmen zu können. Nimmt man diese Stichprobe von 25 Personen aus der Befragung, erhält man bei den restlichen 53 befragten SpielerInnen ein Mittelwert von 3.04 und eine Standardabweichung von 1.30 bei der Frage zum Wiederholungswunsch. Bei einem Mittelwert von 3.59 wird angenommen, dass die Intention, das Spiel weiterzuempfehlen, bei den SpielerInnen eher schon vorhanden ist.

Tabelle 26: Wiederholungswunsch und Weiterempfehlungsintention bei den SpielerInnen

	S. M (SD) n=81
Ich habe vor:	
An einer weiteren Prima Klima Spielrunde teilzunehmen.	2.82 (1.33) ^a
Das Spiel weiterzuempfehlen.	3.59 (1.16)

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). ^an gültige Fälle= 78. S.= SpielerInnen

Nachdem in diesem Kapitel die wichtigsten deskriptiven Ergebnisse zu den Modellkomponenten beschrieben worden sind, werden im nächsten Kapitel die Ergebnisse zu der Überprüfung der Hypothesen dargestellt.

8.3 Hypothesenprüfung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Hypothesenprüfung je nach Fragestellung aufgeteilt präsentiert.

8.3.1 Hypothesenprüfung zu Fragestellung 1

Um die Vorhersage einzelner unabhängiger Variablen des Untersuchungsmodells auf die Zielvariable Lerntransfer untersuchen zu können, wurde eine multiple lineare Regressionsanalyse³⁸ gerechnet. Damit sollte auch geprüft werden, ob die beschriebenen Variablen zum Modell passen. Da die Items im Fragebogen zwischen MultiplikatorInnen und SpielerInnen teilweise abweichen, wurde die Regressionsanalyse für beide Gruppen separat gerechnet. Um die Bewertung des Spiels, die im Untersuchungsmodell zwischen den unabhängigen Variablen und dem Lerntransfer zwischengeschaltet ist, ebenfalls mit einbeziehen zu können, wurde die Regressionsanalyse einmal mit und einmal ohne Bewertungsaspekte gerechnet. Die beiden nachfolgend abgebildeten Untersuchungsmodelle sollen den Vorgang nochmals veranschaulichen. Hier ist anzumerken, dass die abhängigen Variablen „Wissens- und Kompetenzerwerb“ im Kästchen „Lernen und Veränderung“ deshalb nicht untersucht wurden, weil sie in der Diplomarbeit von Eva Wiesmüller (2011) näher untersucht werden.

³⁸ Zur Erklärung der Regressionsanalyse siehe Kapitel 7.6.1

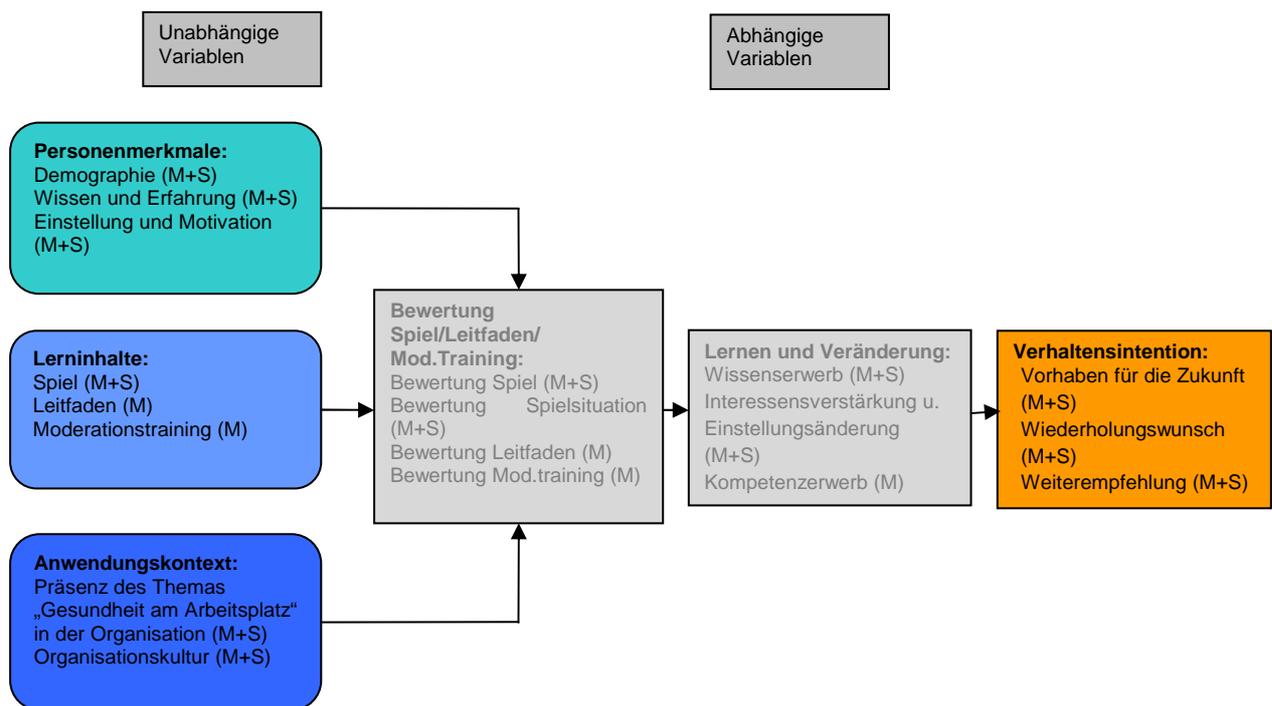


Abbildung 9: In die Regressionsanalyse einbezogene Variablen aus dem Untersuchungsmodell ohne Bewertung des Spiels

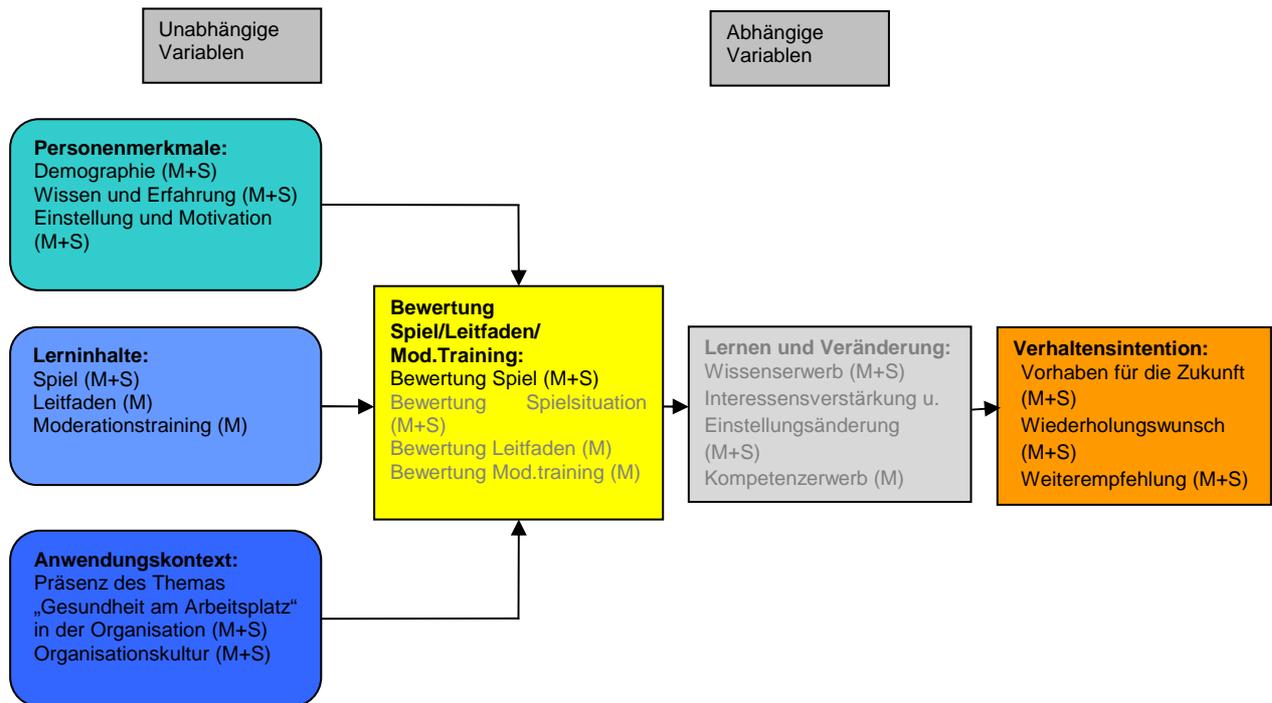


Abbildung 10: In die Regressionsanalyse einbezogene Variablen aus dem Untersuchungsmodell mit Bewertung des Spiels

Nachfolgend sind die Ergebnisse der Analyse sowohl ohne als auch mit Bewertungsaspekten und je nach Gruppe dargestellt.

Multiple lineare Regressionsanalyse bei den MultiplikatorInnen ohne Bewertungsaspekte

Nach theoriegeleiteter Auswahl wurden folgende unabhängige Variablen als Prädiktoren für die Modellprüfung zur Erklärung der abhängigen Variable Lerntransfer bei der Berechnung der Regressionsanalyse verwendet:

- Bei den *Personenmerkmalen*: Alter, Wissen und Erfahrung in der Anwendung von Methoden bei den MultiplikatorInnen, Einstellung zu Spielen, Aufgeschlossenheit, erfüllte Erwartungen.
- Bei den *Lerninhalten*: Nutzung des Leitfadens, Nutzung des Trainings.
- Beim *Anwendungskontext*: Präsenz des Themas Gesundheit am Arbeitsplatz in der Organisation, Organisationskultur.

Eine erste Modellprüfung zeigt, dass das angenommene Modell Gültigkeit besitzt und ein Prädiktor in das Modell aufgenommen wurde. Mit Werten des *F*-Tests von $F(1,45)=45.44$, bei $p<.01$ kann davon ausgegangen werden, dass es einen Prädiktor im Modell gibt, der Erklärungswert für das Modell besitzt.

In Tabelle 27 ist an der standardisierten β -Ladung zu sehen, welches Gewicht der Prädiktor aufweist und ob er einen signifikanten Beitrag zum Modell leisten kann.

Tabelle 27: Koeffizienten des Regressionsmodells bei den MultiplikatorInnen ohne Bewertung

Modell		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	β
1	Konstante	1.94	0.32	
	Erfüllte Erwartungen	0.57	0.09	0.71**

** $p\leq.01$, $n=47$

Wie Tabelle 27 zu entnehmen ist, weist die Variable „erfüllte Erwartungen“ ein signifikantes β -Gewicht von 0.71 auf. Sie ist damit ein aussagekräftiger Prädiktor für den Lerntransfer.

Am Bestimmtheitsmaß R^2 ist zu erkennen, wie gut die empirisch gefundenen Werte zum angenommenen Modell passen. Multipliziert man den Wert mit 100, ergibt sich der prozentuale Anteil der jeweiligen Variablen an der erklärten gesamten Varianz (vgl. Pospischell, 2006).

Die Variable „erfüllte Erwartungen“ weist ein korrigiertes³⁹ R^2 von 0.49 bei $p < .01$ auf. Das bedeutet, dass dieser Prädiktor alleine schon 49 Prozent der Varianz des Lerntransfers erklären kann. Die anderen Variablen, die vom Alter bis zur Organisationskultur reichen und vom Modell ausgeschlossen werden, können in dieser Analyse keinen Erklärungswert beitragen.

Multiple lineare Regressionsanalyse bei den MultiplikatorInnen mit Bewertungsaspekten

In einem nächsten Schritt wurden Bewertungsaspekte in die multiple Regressionsanalyse bei den MultiplikatorInnen eingefügt. Damit sollte es möglich sein, auch den Einfluss der Merkmale des Spiels auf den Lerntransfer prüfen zu können. Zu den oben beschriebenen eingefügten Prädiktoren kommt jetzt noch die Bewertung des Spiels dazu.

Der F -Tests zeigt mit $F(3,43)=30.42$ bei $p < .01$, dass drei Prädiktoren schrittweise in das Modell aufgenommen werden. Es gibt also drei Variablen, die einen Erklärungswert besitzen. Diese drei Variablen sind die Bewertung des Spiels, die Nutzung des Trainings und die erfüllten Erwartungen der befragten MultiplikatorInnen.

Tabelle 28 zeigt die einzelnen Koeffizienten der multiplen Regressionsanalyse.

Tabelle 28: Koeffizienten des Regressionsmodells bei den MultiplikatorInnen mit Bewertung

Modell		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	β
1	Konstante	3.85	0.08	
	Bewertung des Spiels	0.81	0.10	0.77**
2	Konstante	4.15	0.15	
	Bewertung des Spiels	0.84	0.10	0.79**
	Nutzung des Trainings	-0.40	0.18	-0.21*
3	Konstante	3.33	0.39	
	Bewertung des Spiels	0.60	0.14	0.57**
	Nutzung des Trainings	-0.39	0.17	-0.20*
	Erfüllte Erwartungen	0.24	0.10	0.30*

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, $n=47$

³⁹ Die korrigierten Bestimmtheitsmaße wurden deswegen verwendet, weil sie die Anzahl an zu erklärenden Variablen und die Anzahl der Fälle berücksichtigen (vgl. Jaansen & Laatz, 2010).

Tabelle 28 zeigt, dass die β -Koeffizienten unterschiedlich hoch sind. Der Wert für die Gesamtbewertung des Spiels ist am höchsten und liefert somit den größten Erklärungsbeitrag zur Zielvariablen Lerntransfer bei den MultiplikatorInnen. Die weiteren Variablen Nutzung des Trainings und die erfüllten Erwartungen sind in ihrem Gewicht in etwa nur mehr halb so groß wie die Bewertung des Spiels. Von der Größe unterscheiden sich die Nutzung des Trainings sowie die erfüllten Erwartungen dabei nicht sehr, allerdings weist die Nutzung des Trainings ein negatives Vorzeichen auf. Darauf wird später in der Interpretation noch genauer eingegangen werden. Da die β -Koeffizienten in der Tabelle alle signifikant ausfallen, kann für alle drei unabhängigen Variablen ein Erklärungswert für die Vorhersage des Lerntransfers angenommen werden. Als nicht signifikant für die Vorhersage des Lerntransfers erweisen sich hingegen die aus dem Modell ausgeschlossenen und daher nicht in der Tabelle angeführten Variablen Alter, Wissen und Erfahrung, Einstellung zu Spielen, Aufgeschlossenheit, Nutzung des Leitfadens, Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ und Organisationskultur.

Die korrigierten R^2 -Werte, die den Anteil der Variablen an der erklärten Varianz anzeigen, sind der nächsten Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 29: Korrigierte Bestimmtheitsmaße für die Regressionsanalyse bei den MultiplikatorInnen mit Bewertungsaspekten

Modell		Korrigiertes R^2	Änderung in F
1	Bewertung des Spiels	0.59	66.72**
2	Bewertung des Spiels, Nutzung des Trainings	0.62	5.27*
3	Bewertung des Spiels, Nutzung des Trainings, Erfüllte Erwartungen	0.66	5.30*

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, $n=47$

Wie der Tabelle zu entnehmen ist, können allein durch die Gesamtbewertung des Spiels 59 Prozent der Varianz des Lerntransfer erklärt werden. Nimmt man die Nutzung des Trainings dazu, können schon 62 Prozent der erklärten Varianz beschrieben werden. Die erfüllten Erwartungen erhöhen diesen Anteil nochmals, sodass alle drei Variablen in Summe 66 Prozent der gesamten Varianz des Lerntransfers erklären können. Der jeweils zusätzliche Erklärungswert pro Variable erweist sich als signifikant. Der F-Test überprüft hier, ob bei der Aufnahme zusätzlicher Variablen auch der erklärte Varianzanteil an der Zielvariablen zunimmt (vgl. Janssen & Laatz, 2010).

Wie die Ergebnisse zeigen, trägt die Bewertung des Spiels einen Großteil zur Erklärung des Lerntransfers bei. Die erfüllten Erwartungen, die sich bei der vorherigen Analyse als zentraler Prädiktor herauskristallisiert haben, bleiben auch bei der nachfolgenden Analyse wichtig. Bezieht man die Bewertung der Merkmale des Spiels in die Analyse mit ein, wird diese zur zentralen Prognosevariablen. Sobald die Bewertung des Spiels in die Analyse mit einfließt, wird ein

weiterer Prädiktor in den Vordergrund gedrängt: die Nutzung des Trainings. Im Endeffekt sind es nun diese drei Variablen, die den Lerntransfer bei den MultiplikatorInnen am besten vorhersagen können.

Welche Variablen bei den SpielerInnen im Vordergrund stehen, zeigen die nächsten Ergebnisdarstellungen.

Multiple lineare Regressionsanalyse bei den SpielerInnen

Bei den SpielerInnen wurde ebenfalls eine multiple lineare Regressionsanalyse mit und ohne Bewertungsaspekte gerechnet.

Folgende unabhängigen Variablen wurden als Prädiktoren in die Modellannahme zur Berechnung der Regression eingefügt:

- Bei den *Personenmerkmalen*: Alter, Wissen und Erfahrung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ und zu den Methoden, Einstellung zu Spielen, Aufgeschlossenheit, erfüllte Erwartungen.
- Bei den *Lerninhalten*: Vorbereitung des Spiels, Nachbereitung des Spiels.
- Beim *Anwendungskontext*: Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation, Organisationskultur.

Ein Blick auf den *F*-Test mit $F(2,69)=10.57$ bei $p<.01$ lässt erkennen, dass das angenommene Modell gültig ist und zwei Prädiktoren schrittweise in das Modell aufgenommen werden. Die nächste Tabelle gibt Auskunft über die Regressionskoeffizienten.

Tabelle 30: Koeffizienten des Regressionsmodells bei den SpielerInnen

Modell		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	β
1	Konstante	2.06	0.44	
	Präsenz des Themas „G.a.A.“ in der Org.	0.40	0.11	0.40**
2	Konstante	1.69	0.44	
	Präsenz des Themas „G.a.A.“ in der Org.	0.37	0.11	0.37**
	Vorbereitung des Spiels	0.57	0.22	0.27*

* $p\leq.05$, ** $p\leq.01$, $n=72$, „G.a.A.“= Gesundheit am Arbeitsplatz, Org.= Organisation

Die standardisierten β -Gewichte zeigen die Wertigkeit der einzelnen Variablen an (vgl. Janssen & Laatz, 2010). Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ die größte Wertigkeit aufweist und den Lerntransfer somit am meisten beeinflusst. Hinzu kommt noch die Vorbereitung des Spiels bei den SpielerInnen, die von den MultiplikatorInnen vor der Durchführung der Spielrunde durchgeführt wird. Sie leistet ebenfalls einen bedeutenden Erklärungsbeitrag im Modell. Keinen signifikanten Beitrag leisten hingegen die Variablen Alter, Wissen und Erfahrung, Einstellung zu Spielen, Aufgeschlossenheit, erfüllte Erwartungen, Nachbereitung des Spiels sowie Organisationskultur. Sie wurden nicht in das Modell aufgenommen.

In Tabelle 31 sind die korrigierten Bestimmtheitsmaße (R^2) aufgelistet.

Tabelle 31: Korrigierte Bestimmtheitsmaße für die Regressionsanalyse bei den SpielerInnen

Modell		Korrigiertes R^2	Änderung in F
1	Präsenz des Themas „G.a.A.“ in der Organisation	0.15	13.37**
2	Präsenz des Themas „G.a.A.“ in der Organisation, Vorbereitung des Spiels	0.21	6.68*

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, $n=72$, „G.a.A.“= Gesundheit am Arbeitsplatz

Das korrigierte Bestimmtheitsmaß R^2 , das angibt wie gut die empirisch gefundenen Werte zum angenommenen Modell passen, weist bei der Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation einen Erklärungswert von 15 Prozent am Lerntransfer bei den SpielerInnen auf. Nimmt man die Vorbereitung des Spiels dazu, steigt der Erklärungswert auf 21 Prozent. Dieser Zuwachs erweist sich als signifikant.

Die nächste Regressionsanalyse beinhaltet nun auch die Bewertungsaspekte.

Multiple lineare Regressionsanalyse bei den SpielerInnen mit Bewertungsaspekten

Wie zuvor schon bei den MultiplikatorInnen, wird nun auch bei den SpielerInnen die Bewertung des Spiels in die multiple lineare Regressionsanalyse mit einbezogen, um den Einfluss der Merkmale des Spiels auf den Lerntransfer untersuchen zu können.

Eine erste Prüfung des Modells ergibt, dass das angenommene Modell verwendet werden kann. Es wurden zwei Prädiktoren schrittweise in das Modell zur Vorhersage des Lerntransfers aufgenommen, nämlich die Bewertung des Spiels und die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation. Der F -Test zeigt mit Werten von $F(2,69)=17.30$ bei $p < .01$, dass die in das Modell aufgenommenen Variablen einen signifikanten Erklärungswert liefern. Die standardisierten β -Gewichte sind in der nachfolgenden Tabelle zu finden.

Tabelle 32: Koeffizienten des Regressionsmodells bei den SpielerInnen mit Bewertungsaspekten

Modell		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	β
1	Konstante	3.61	0.07	
	Bewertung des Spiels	0.56	0.11	0.51**
2	Konstante	2.50	0.40	
	Bewertung des Spiels	0.47	0.11	0.43**
	Präsenz des Themas „G.a.A.“ in der Org.	0.29	0.10	0.29**

** $p \leq .01$, $n=72$, „G.a.A.“ = Gesundheit am Arbeitsplatz

Wie Tabelle 32 zeigt, ist der Wert für die Gesamtbewertung des Spiels höher als der Wert für die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“. Die Bewertung des Spiels steuert damit den größten Erklärungsbeitrag zur Zielvariablen Lerntransfer bei den SpielerInnen bei. Beide Variablen können der Tabelle nach als signifikante Einflussfaktoren auf die Vorhersage des Lerntransfers angenommen werden. Aus dem Modell ausgeschlossen werden hingegen die Variablen Alter, Wissen und Erfahrung, Einstellung zu Spielen, Aufgeschlossenheit, erfüllte Erwartungen, Vorbereitung und Nachbereitung des Spiels sowie die Organisationskultur.

Tabelle 33: Korrigierte Bestimmtheitsmaße für die Regressionsanalyse bei den SpielerInnen mit Bewertungsaspekten

Modell		Korrigiertes R^2	Änderung in F
1	Bewertung des Spiels	0.25	24.40**
2	Bewertung des Spiels, Präsenz des Themas „G.a.A.“ in der Organisation	0.32	7.82**

** $p \leq .01$, $n=72$, „G.a.A.“ = Gesundheit am Arbeitsplatz

Tabelle 33 zeigt, dass allein durch die Bewertung des Spiels 25 Prozent der erklärten Varianz des Lerntransfers angegeben werden können. Zusammen mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation können 32 Prozent der erklärten Varianz beschrieben werden. Die Hinzunahme des zweiten Prädiktors zur Erhöhung des Erklärungswerts der Zielvariablen Lerntransfer erweist sich als signifikant.

Wie an den Ergebnissen der multiplen linearen Regressionsanalyse mit und ohne Bewertungsaspekte bei den SpielerInnen zu sehen ist, bleibt die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ ein zentraler Faktor im Modell für die Vorhersage des Lerntransfers. Die Vorbereitung des Spiels, die sich in der ersten Regressionsanalyse bei den SpielerInnen noch als zentral erwiesen hat, wird in der zweiten Analyse von der Bewertung des

Spiels in den Hintergrund gedrängt. Obwohl sich die Prädiktoren für den Lerntransfer bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen unterscheiden, nimmt die Bewertung des Spiels in den Regressionsanalysen doch bei beiden Gruppen einen festen Platz ein.

Im folgenden Abschnitt wird nun näher auf die Zusammenhänge zwischen den Variablen im Untersuchungsmodell eingegangen. Die Untersuchung der Zusammenhänge steht im Fokus von Fragestellung 2.

8.3.2 Hypothesenprüfung zu Fragestellung 2

Prüfung von Zusammenhängen zwischen den Modellkomponenten

Um den Zusammenhang einzelner unabhängiger Variablen des Modells mit den abhängigen Variablen des Modells zu überprüfen, wurden Korrelationen berechnet. Als unabhängige Variablen wurden Personenmerkmale, Merkmale der Lerninhalte und des Anwendungskontexts verwendet. Als abhängige Variablen wurden die Bewertung des Spiels, der Wissens- und Kompetenzerwerb sowie die gesamten Merkmale der Verhaltensintention, die in dieser Arbeit dem Lerntransfer entspricht, verwendet. Die nachfolgenden Tabellen zeigen die gefundenen Zusammenhänge zwischen den Variablen. Da für die MultiplikatorInnen und SpielerInnen pro Gruppe jeweils andere Variablen im Vordergrund stehen können, werden die Ergebnisse wieder nach Gruppen getrennt dargestellt. Ausführlicher werden die Ergebnisse dort berichtet, wo begründete Annahmen durch Hypothesen vorliegen bzw. signifikante Ergebnisse präsent sind.

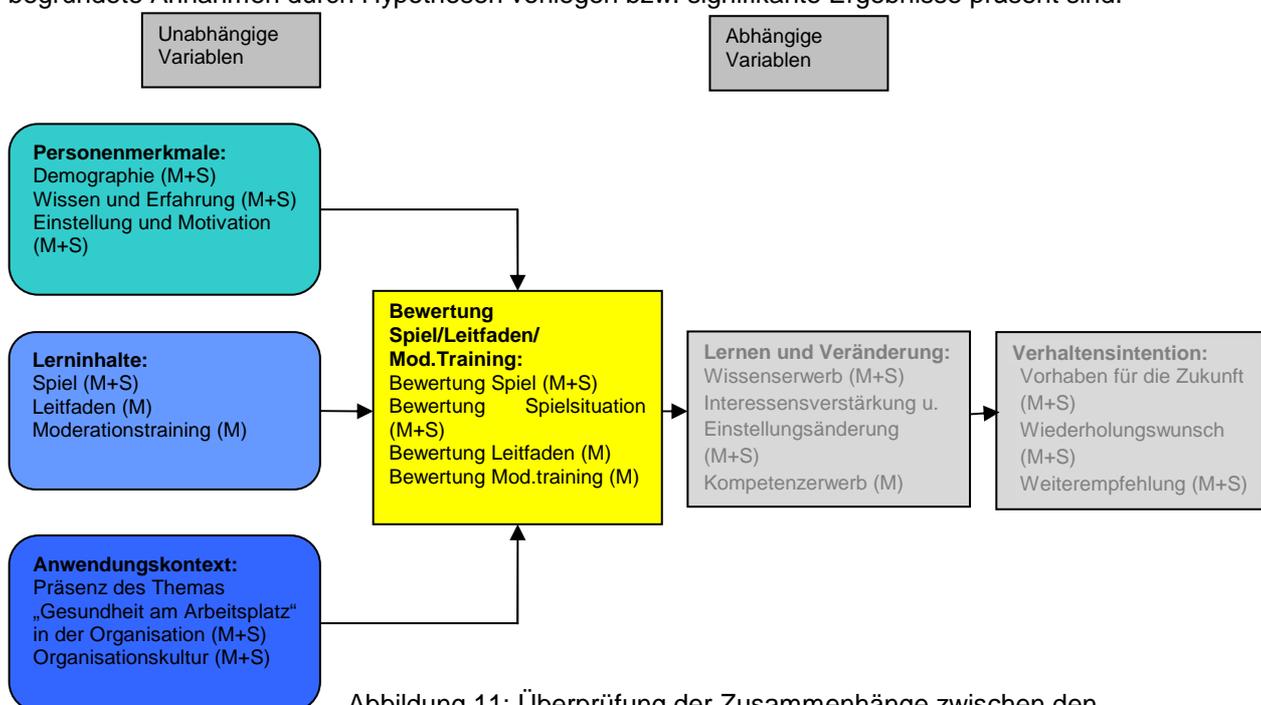


Abbildung 11: Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den unabhängigen Variablen mit der Bewertung des Spiels

In der Abbildung ist ersichtlich, welche verschiedenen unabhängigen Variablen und Bewertungsaspekte mit der Bewertung des Spiels in Beziehung gesetzt werden. Die nachfolgende Tabelle 34 zeigt die genauen Verbindungen zwischen diesen Variablen.

Tabelle 34: Pearson-Korrelationen einzelner Personenmerkmale, Merkmale der Lerninhalte und Merkmale des Anwendungskontexts mit der Bewertung des Spiels

	Bewertung des Spiels bei M. n=62	Bewertung des Spiels bei S. n=81
Personenmerkmale		
Alter	.09 ^a	-.08 ^g
Einstellung zu Spielen	.09	.25 ^{*e}
Aufgeschlossenheit	.32 [*]	.16 ^e
Erfüllte Erwartungen	.77 ^{**}	.18 ^f
Lerninhalte		
Vorbereitung des Spiels bei den SpielerInnen	–	.49 ^{**e}
Nachbereitung des Spiels bei den SpielerInnen	–	-.10
Nutzung des Leitfadens bei den MultiplikatorInnen	.23	–
Nutzung des Trainings bei den MultiplikatorInnen	.12 ^b	–
Bewertung der Spielsituation bei den SpielerInnen	–	.56 ^{**}
Bewertung der Trainingssituation bei den MultiplikatorInnen	.64 ^{**c}	–
Bewertung des Leitfadens bei den MultiplikatorInnen	.74 ^{**d}	–
Bewertung des Trainings bei den MultiplikatorInnen	.75 ^{**c}	–
Anwendungskontext		
Präsenz des Themas „G.a.A.“ in der Organisation	.18	.20
Organisationskultur	.26 [*]	.25 ^{*e}

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, ^an gültige Fälle= 61, ^bn gültige Fälle= 49, ^cn gültige Fälle= 35, ^dn gültige Fälle= 31, ^en gültige Fälle= 79 ^fn gültige Fälle=77, ^gn gültige Fälle=76, „G.a.A.“= Gesundheit am Arbeitsplatz, M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen

Tabelle 34 zeigt die Korrelationen einzelner Merkmale des Untersuchungsmodells mit der **Bewertung des Spiels**. Die Korrelationen beziehen sich sowohl auf die MultiplikatorInnen (M.) als auch auf die SpielerInnen (S.). Zur Berechnung wurde die Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson verwendet. In der Tabelle ist ersichtlich, dass bei den *Personenmerkmalen* bei den SpielerInnen die Merkmale „Einstellung zu Spielen“ ($r=.25$, $p<.05$) und bei den MultiplikatorInnen „Aufgeschlossenheit“ ($r=.32$, $p<.05$) sowie „Erfüllte Erwartungen“ ($r=.77$, $p<.01$) einen

signifikanten positiven Zusammenhang mit der Bewertung des Spiels aufweisen. Beim Alter kann hingegen sowohl bei den MultiplikatorInnen ($r=.09, p=.49$), als auch bei den SpielerInnen ($r=-.08, p=.50$) kein signifikanter Zusammenhang mit der Bewertung des Spiels festgestellt werden. Bei den *Lerninhalten* sind es die Merkmale „Vorbereitung des Spiels“ ($r=.49, p<.01$), „Bewertung der Spielsituation“ ($r=.56, p<.01$), „Bewertung der Trainingssituation“ ($r=.64, p<.01$) und „Bewertung von Leitfaden“ ($r=.74, p<.01$) und Training“ ($r=.75, p<.01$), die in einem signifikanten positiven Zusammenhang mit der Bewertung des Spiels stehen. Die Nutzung von Leitfaden ($r_{pbis}=.23, p=.07$) und Training ($r_{pbis}=.12, p=.43$) zeigen sich dagegen als nicht signifikant gegenüber der Bewertung des Spiels. Beim *Anwendungskontext* zeigt sich bei der Organisationskultur sowohl bei MultiplikatorInnen ($r=.26, p<.05$) als auch bei SpielerInnen ($r=.25, p<.05$) ein signifikanter positiver Zusammenhang mit der Bewertung. Bei der Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ fällt dieser Zusammenhang bei beiden Gruppen nicht signifikant aus ($r=.18, p=.17$ bei MultiplikatorInnen und $r=.20, p=.07$ bei Spielerinnen).

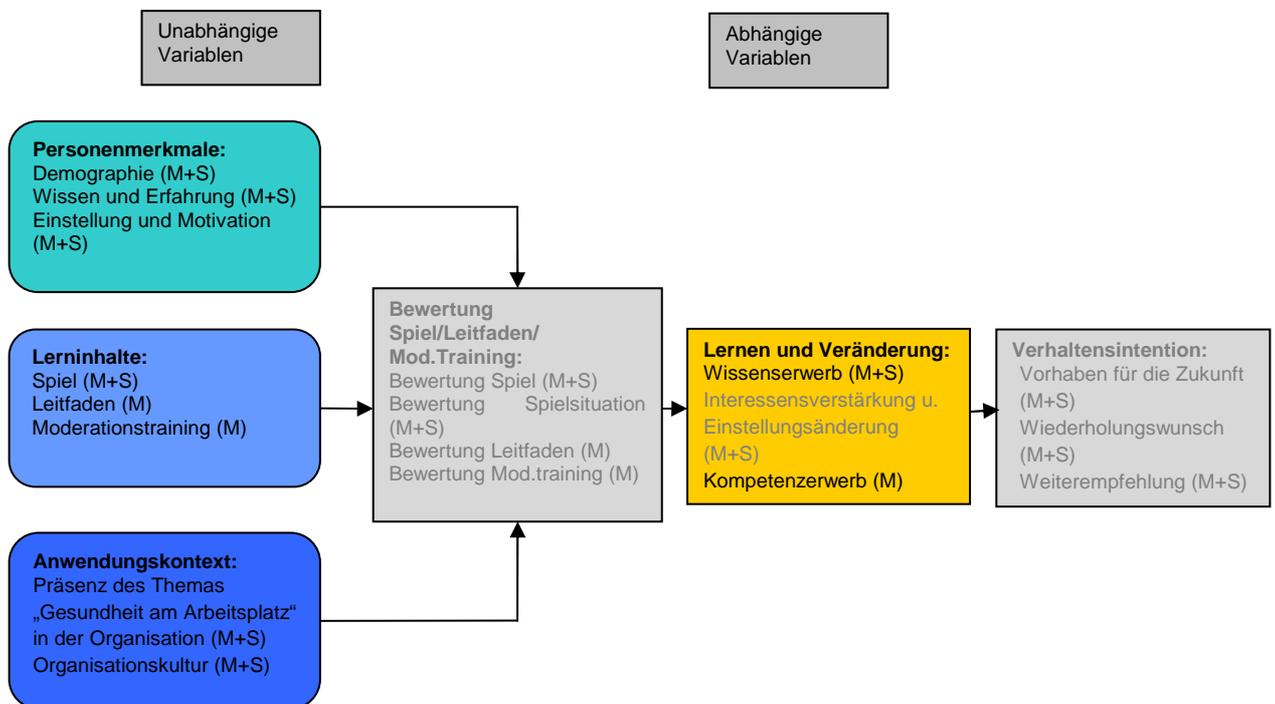


Abbildung 12: Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den unabhängigen Variablen mit dem Wissens- und Kompetenzerwerb

Die Abbildung zeigt, welche verschiedenen unabhängigen Variablen gemeinsam mit den abhängigen Variablen Wissens- und Kompetenzerwerb aus dem Untersuchungsmodell überprüft werden. Die nachfolgende Tabelle 35 legt die genaue Stärke der Beziehungen zwischen diesen Variablen dar.

Tabelle 35: Pearson-Korrelationen einzelner Personenmerkmale, Merkmale der Lerninhalte und Merkmale des Anwendungskontexts mit dem Wissenserwerb

	Wissenserwerb bei M. n=62	Wissenserwerb bei S. n=81
Personenmerkmale		
Alter	.10 ^a	.08 ^g
Wissen und Erfahrung zum Thema „G.a.A.“ bei SpielerInnen	–	-.01
Wissen und Erfahrung zu Methoden bei den MultiplikatorInnen	-.39**	–
Einstellung zu Spielen	.10	.18 ^e
Aufgeschlossenheit	.13	.06 ^e
Erfüllte Erwartungen	.44**	-.002 ^f
Lerninhalte		
Vorbereitung des Spiels bei den SpielerInnen	–	.38** ^e
Nachbereitung des Spiels bei den SpielerInnen	–	.02
Nutzung des Leitfadens bei den MultiplikatorInnen	.03	–
Nutzung des Trainings bei den MultiplikatorInnen	.29* ^b	–
Bewertung der Spielsituation bei den SpielerInnen	–	.40**
Bewertung der Trainingssituation bei den MultiplikatorInnen	.55** ^c	–
Bewertung des Leitfadens bei den MultiplikatorInnen	.42* ^d	–
Bewertung des Trainings bei den MultiplikatorInnen	.66** ^c	–
Anwendungskontext		
Präsenz des Themas „G.a.A.“ in der Organisation	-.02	.16
Organisationskultur	.13	.11 ^e

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, ^an gültige Fälle= 61, ^bn gültige Fälle= 49, ^cn gültige Fälle= 35, ^dn gültige Fälle= 31, ^en gültige Fälle= 79, ^fn gültige Fälle=77, ^gn gültige Fälle=76, „G.a.A.“= Gesundheit am Arbeitsplatz, M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen

Tabelle 35 zeigt die Zusammenhänge zwischen Personenmerkmalen, Merkmalen der Lerninhalte und Merkmalen des Anwendungskontexts mit dem **Wissenserwerb**. Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, ergeben sich bei den *Personenmerkmalen* bei den MultiplikatorInnen signifikante Zusammenhänge. So stehen sowohl Wissen und Erfahrung zu Methoden ($r = -.39$, $p < .01$) als auch die erfüllten Erwartungen der befragten MultiplikatorInnen ($r = .44$, $p < .01$) in einem signifikanten positiven Zusammenhang mit dem Wissenserwerb. Bei den SpielerInnen

hingegen sind keine signifikanten Korrelationen bei den Variablen der Personenmerkmale zu beobachten. Bei den *Lerninhalten* sind es bei den MultiplikatorInnen die Nutzung des Trainings ($r_{pbis}=.29, p<.05$) und die Bewertung der Trainingssituation ($r=.55, p<.05$) sowie die Bewertung von Leitfaden ($r=.42, p<.05$) und Training ($r=.66, p<.01$), die in einem statistisch bedeutsamen Zusammenhang mit dem Wissenserwerb stehen. Bei den SpielerInnen sind positive signifikante Zusammenhänge bei der Vorbereitung des Spiels ($r=.38, p<.01$) und der Bewertung der Spielsituation ($r=.40, p<.01$) zu erkennen. Beim *Anwendungskontext* lassen sich bei beiden Gruppen keine signifikanten Korrelationen feststellen.

In der nächsten Tabelle sind die Zusammenhänge der Komponenten des Untersuchungsmodells mit dem Kompetenzerwerb bei den MultiplikatorInnen aufgelistet.

Tabelle 36: Pearson-Korrelationen einzelner Personenmerkmale, Merkmale der Lerninhalte und Merkmale des Anwendungskontexts mit dem Kompetenzerwerb bei den MultiplikatorInnen

	Kompetenzerwerb bei M.
	n=61
Personenmerkmale	
Alter	.14
Einstellung zu Spielen	.004
Wissen und Erfahrung zu Methoden bei den MultiplikatorInnen	-.26*
Aufgeschlossenheit	.44**
Erfüllte Erwartungen	.71**
Lerninhalte	
Nutzung des Leitfadens bei den MultiplikatorInnen	.27*
Nutzung des Trainings bei den MultiplikatorInnen	.06 ^a
Bewertung der Trainingssituation bei den MultiplikatorInnen	.64** ^b
Bewertung des Leitfadens bei den MultiplikatorInnen	.71** ^c
Bewertung des Trainings bei den MultiplikatorInnen	.67** ^d
Anwendungskontext	
Präsenz des Themas „G.a.A.“ in der Organisation	.10
Organisationskultur	.16

* $p\leq.05$, ** $p\leq.01$, ^an gültige Fälle= 48, ^bn gültige Fälle= 35, ^cn gültige Fälle= 30, ^dn gültige Fälle= 35, „G.a.A.“= Gesundheit am Arbeitsplatz, M.= MultiplikatorInnen

Tabelle 36 zeigt die Zusammenhänge bestimmter Modellmerkmale mit der abhängigen Variable **Kompetenzerwerb**. Da der Kompetenzerwerb nur bei den MultiplikatorInnen erhoben wurde, sind hier nur die Merkmale angegeben, welche die MultiplikatorInnen betreffen. Wie die Tabelle zeigt, stehen bei den *Personenmerkmalen* Wissen und Erfahrung zu Methoden in einem negativen signifikanten Zusammenhang ($r=-.26, p<.05$) und die Aufgeschlossenheit ($r=.44$,

$p < .01$) und die erfüllten Erwartungen ($r = .71$, $p < .01$) in einem positiven signifikanten Zusammenhang mit dem Kompetenzerwerb. Bei den *Lerninhalten* sind es die Nutzung des Leitfadens ($r_{pbis} = .27$, $p < .05$), die Bewertung der Trainingssituation ($r = .64$, $p < .01$) und die Bewertung von Leitfaden ($r = .71$, $p < .01$) und Training ($r = .67$, $p < .01$), die mit dem Kompetenzerwerb positiv signifikant korrelieren. Wie schon beim Wissenserwerb sind auch hier beim Kompetenzerwerb keine signifikanten Korrelationen mit dem Anwendungskontext feststellbar.

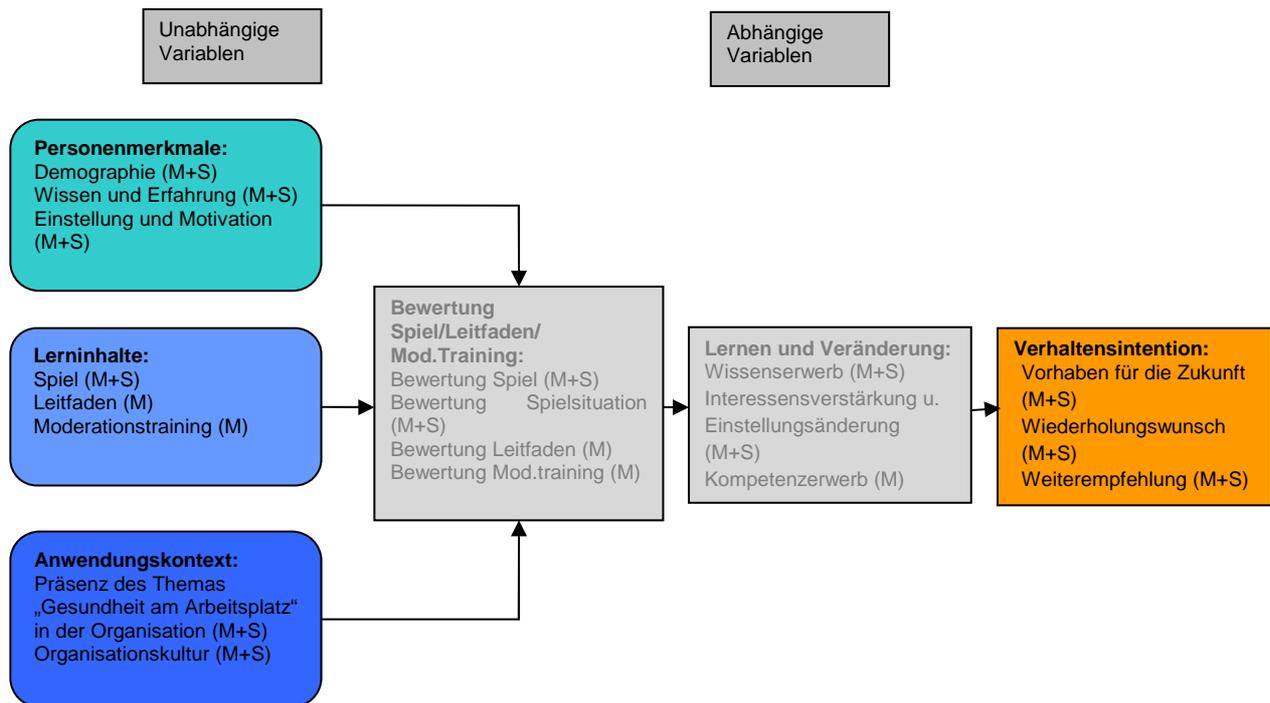


Abbildung 13: Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den unabhängigen Variablen und der Verhaltensintention

In der Abbildung ist ersichtlich, welche verschiedenen Zusammenhänge der unabhängigen Variablen mit der Variablen Verhaltensintention aus dem Untersuchungsmodell überprüft werden. Die nachfolgende Tabelle 37 veranschaulicht die Stärke dieser Beziehungen.

Tabelle 37: Korrelationen einzelner Personenmerkmale, Merkmale der Lerninhalte und Merkmale des Anwendungskontexts mit der Verhaltensintention

	Verhaltensintention/ Lerntransfer bei M. n= 60	Verhaltensintention/ Lerntransfer bei S. n= 80
Personenmerkmale		
Alter	.13	-.006 ^d
Wissen und Erfahrung zum Thema „G.a.A.“ bei SpielerInnen	–	.18
Wissen und Erfahrung zu Methoden bei den MultiplikatorInnen	-.13	–
Einstellung zu Spielen	.03	.30 ^{**e}
Aufgeschlossenheit	.38 ^{**}	.07 ^e
Erfüllte Erwartungen	.75 ^{**}	.17 ^f
Lerninhalte		
Vorbereitung des Spiels bei den SpielerInnen	–	.41 ^{**g}
Nachbereitung des Spiels bei den SpielerInnen	–	-.13
Nutzung des Leitfadens bei den MultiplikatorInnen	.22	–
Nutzung des Trainings bei den MultiplikatorInnen	-.13 ^a	–
Bewertung der Spielsituation bei den SpielerInnen	–	.51 ^{**}
Bewertung der Trainingssituation bei den MultiplikatorInnen	.53 ^{**b}	–
Bewertung des Leitfadens bei den MultiplikatorInnen	.70 ^{**c}	–
Bewertung des Trainings bei den MultiplikatorInnen	.55 ^{**b}	–
Anwendungskontext		
Präsenz des Themas „G.a.A.“ in der Organisation	.03	.37 ^{**}
Organisationskultur	.17	.32 ^{**e}

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, ^an gültige Fälle= 47, ^bn gültige Fälle= 34, ^cn gültige Fälle= 30, ^dn gültige Fälle= 75, ^en gültige Fälle= 78 ^fn gültige Fälle=77, ^gn gültige Fälle=79, „G.a.A.“= Gesundheit am Arbeitsplatz, M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen

Tabelle 37 zeigt die Zusammenhänge zwischen einzelnen Modellmerkmalen mit der **Verhaltensintention**, die in dieser Arbeit auch als Lerntransfer definiert wird. Wie die Tabelle zeigt, stehen bei den *Personenmerkmalen* bei den MultiplikatorInnen Aufgeschlossenheit ($r=.38$, $p<.01$) und erfüllte Erwartungen ($r=.75$, $p<.01$) in einem signifikanten positiven Zusammenhang zur Verhaltensintention/zum Lerntransfer. Bei den SpielerInnen ist es bei den

Personenmerkmalen hingegen die Einstellung zu Spielen ($r=.30$, $p<.01$). Bei den *Lerninhalten* stehen bei den MultiplikatorInnen die Bewertung der Trainingssituation ($r=.53$, $p<.01$), des Leitfadens ($r=.70$, $p<.01$), und des Trainings ($r=.55$, $p<.01$) in einem signifikanten positiven Zusammenhang mit der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer. Bei den SpielerInnen korreliert die Vorbereitung des Spiels ($r=.41$, $p<.01$) und die Bewertung der Spielsituation ($r=.51$, $p<.01$) signifikant mit der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer. Der *Anwendungskontext* steht bei den MultiplikatorInnen in keinem signifikanten Zusammenhang mit der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer. Bei den SpielerInnen zeigen sich hingegen sowohl bei der Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation ($r=.37$, $p<.01$) als auch bei der Organisationskultur ($r=.32$, $p<.01$) positive signifikante Zusammenhänge mit der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer.

Da durch die eben dargestellten Ergebnisse schon sichtbar wird, dass sich zwischen MultiplikatorInnen und SpielerInnen Unterschiede in den Gruppen feststellen lassen könnten, sollen im nächsten Abschnitt die Ergebnisse von T-Test und Welch-Test auf Gruppenunterschiede präsentiert werden.

Ergänzende Untersuchung der Unterschiede zwischen MultiplikatorInnen und SpielerInnen

Abschließend, zur Vervollständigung der Hypothesenprüfung, wurden bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen noch mögliche Gruppenunterschiede untersucht. So sollte festgestellt werden, ob sich die beiden Gruppen bei den Variablen, die beide in der Befragung gleich abgefragt bekommen hatten, unterscheiden. Im Folgenden werden hier die Ergebnisse des T-Tests für heterogene Varianzen (Welch-Test) und homogene Varianzen präsentiert.

Zur Berechnung der Unterschiede zwischen MultiplikatorInnen und SpielerInnen in Bezug auf die Aufgeschlossenheit wurde ein Welch-Test durchgeführt, da bei diesen Variablen keine Gleichheit der Varianzen angenommen werden konnte⁴⁰. Zur Berechnung wurden die Freiheitsgrade korrigiert, um den Test strenger zu machen (vgl. Eid et al. 2009, S. 311). Die Mittelwerte für MultiplikatorInnen und SpielerInnen sind in Tabelle 38 dargestellt. Das Ergebnis dieses T-Tests für heterogene Varianzen (Welch-Test) zeigt bei Aufgeschlossenheit mit $t(116.59)=4.21$, $p<0.01$ einen signifikanten Unterschied zwischen den MultiplikatorInnen und SpielerInnen. Bezieht man bei dem Ergebnis die Effektstärke mit ein, kann mit $d=0.71$ von einem eher hohen Effekt gesprochen werden. Bei den erfüllten Erwartungen mit $t(114.09)=-.96$, $p=.34$ ist hingegen kein signifikanter Unterschied zu sehen. Hier fällt auch der Effekt mit $d=0.16$ gering aus.

Tabelle 38: Mittelwerte des T-Tests für heterogene Varianzen von MultiplikatorInnen und SpielerInnen bezogen auf Aufgeschlossenheit und erfüllte Erwartungen

	M. M (SD) n=80	S. M (SD) n=79
Aufgeschlossenheit	4.58 (0.55)	4.01 (1.06)
Erfüllte Erwartungen	3.46 (1.11) ^a	3.62 (0.84) ^b

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD). Die Skalierung der gemittelten Items der Skalen reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). ^an gültige Fälle=63, ^bn gültige Fälle=77, M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen.

Zur weiteren Untersuchung der Unterschiede zwischen den Gruppen wurde ein T-Test für homogene Varianzen für unabhängige Stichproben durchgeführt. Da bei der Einstellung zu Spielen, der Bewertung des Spiels, dem Wissenserwerb und der Verhaltensintention aufgrund der ausreichenden Fallzahlen von einer Normalverteilung ausgegangen werden konnte und auch eine Gleichheit der Varianzen festgestellt werden konnte, waren für diesen T-Test alle Voraussetzungen erfüllt. Die Mittelwerte des T-Tests sind den Tabellen 39 und 40 zu entnehmen. Tabelle 39 zeigt die z-transformierten⁴¹ Mittelwerte und Standardabweichungen der MultiplikatorInnen und SpielerInnen bei der Einstellung zu Spielen und der Bewertung des Spiels. In der Tabelle ist zu erkennen, dass die Mittelwerte bei den MultiplikatorInnen bei der Einstellung zu Spielen und bei der Bewertung des Spiels höher ausfallen als die der SpielerInnen. Dieser Unterschied zwischen den Gruppen fällt bei der Einstellung zu Spielen, $t(157)=2.27$, $p<.05$ signifikant aus. Bei der Bewertung des Spiels mit $t(141)=-1.14$, $p=.26$ fällt der Unterschied dagegen nicht signifikant aus. Die berechnete Effektstärke weist bei der Einstellung zu Spielen einen kleinen bis mittleren Effekt von $d=0.37$ auf, bei der Bewertung ist ein geringerer Effekt von $d=0.19$ feststellbar.

⁴⁰ Es konnte aufgrund der Fallzahl von über 30 Personen zwar von einer Normalverteilung ausgegangen werden, allerdings hat sich bei der Berechnung des Levene-Tests gezeigt, dass die Varianzen nicht gleich verteilt sind.

⁴¹ Eine Standardisierung der ursprünglichen Itemmittelwerte mittels z-Transformation musste deshalb vorgenommen werden, weil die Items verschiedene Skalierungen aufweisen und für eine Vergleichbarkeit der Daten sonst nicht zu einem Skalenmittelwert zusammengefasst hätten werden könnten (vgl. Janssen & Laatz, 2010).

Tabelle 39: z-transformierte Mittelwerte und Standardabweichungen des T-Tests bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen bei Einstellung zu Spielen und Bewertung des Spiels

	M. M (SD) n=62	S. M (SD) n=81
Einstellung zu Spielen	0.13 (0.84) ^a	-0.21 (0.99) ^b
Bewertung des Spiels	0.09 (0.82)	-0.06 (0.77)

Anmerkung: Angabe in z-transformierten Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD) pro Item. Die ursprüngliche Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). ^an gültige Fälle= 80, ^bn gültige Fälle= 79. M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen.

In Tabelle 40 sind die Ergebnisse des T-Tests ohne transformierte Werte bei der Präsenz des Themas Gesundheit am Arbeitsplatz in der Organisation, der Organisationskultur und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer⁴² zu finden.

Tabelle 40: Mittelwerte und Standardabweichungen des T-Tests bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen bei der Präsenz des Themas „G.a.A.“ in der Organisation, der Organisationskultur, dem Wissenserwerb und der Verhaltensintention/dem Lerntransfer

	M. M (SD) n=78	S. M (SD) n=81
Präsenz des Themas „G.a.A.“ in der Organisation	4.15 (0.70)	3.91 (0.66)
Organisationskultur	3.95 (0.75) ^a	3.75 (0.69) ^c
Wissenserwerb	3.38 (1.04)	3.53 (0.85)
Verhaltensintention/ Lerntransfer	3.83 (1.01) ^b	3.48 (0.85) ^d

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD). Die Skalierung der gemittelten Items der Skalen reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). ^an gültige Fälle= 77, ^bn gültige Fälle= 60, ^cn gültige Fälle= 79, ^dn gültige Fälle= 80, M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen, „G.a.A.“= Gesundheit am Arbeitsplatz.

Wie Tabelle 40 zeigt, weisen die MultiplikatorInnen bei den Skalenmittelwerten zur Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“, bei der Organisationskultur und bei der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer einen höheren Wert auf als die SpielerInnen.

Dass dieser Gruppenunterschied signifikant ist, zeigt sich beim T-Test bei der Präsenz des Themas „G.a.A.“ in der Organisation mit $t(157)=2.31$, $p<.05$ und beim T-Test bei der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer mit $t(138)=2.18$, $p<.05$. Der T-Test bei der Organisationskultur fällt hingegen mit $t(154)=1.68$, $p=.10$ nicht signifikant aus. Die Mittelwerte zum Wissenserwerb fallen bei den MultiplikatorInnen niedriger aus als bei den SpielerInnen.

Hier liegt jedoch kein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen vor, wie der T-Test mit $t(141)=-.94$, $p=.35$ zeigt. Betrachtet man noch die Effektstärken, liegt bei der Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ mit $d=0.35$ und bei der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer mit $d=0.38$ ein kleiner Effekt vor, der aber schon in die Richtung eines mittleren Effekts zeigt. Die Organisationskultur zeigt mit $d=0.28$ ebenfalls einen kleinen Effekt an. Der Wissenserwerb weist hingegen einen noch kleineren Effekt auf ($d=0.16$).

8.4 Zusammenfassung der Ergebnisse und Überprüfung der Hypothesen

8.4.1 Zusammenfassung der Ergebnisse zu Fragestellung 1

Um Fragestellung 1, die nach den beeinflussenden Faktoren des Lerntransfers bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen fragt, beantworten zu können, wurde eine multiple lineare Regressionsanalyse gerechnet. Die Analyse wurde gemäß Untersuchungsmodell⁴³ zuerst ohne die Bewertung des Spiels und dann mit der Bewertung des Spiels gerechnet.

Bei den *MultiplikatorInnen* erwies sich die Variable „Erfüllte Erwartungen“ bei der Regressionsanalyse ohne Bewertung als signifikanter und hoher Prädiktor. Diese Variable kann 49 Prozent der Varianz am Lerntransfer erklären. Nachdem auch die Bewertung des Spiels in die Analyse eingefügt wurde, rückte die Bewertung selbst an die erste Stelle. Dahinter lagen die Nutzung des Trainings und die schon bekannten erfüllten Erwartungen. Zusammen können diese drei Variablen 66 Prozent der Variabilität des Lerntransfers beschreiben.

Bei den *SpielerInnen* zeigte sich bei der multiplen linearen Regressionsanalyse ein ähnliches Bild. In der Analyse ohne Bewertung des Spiels zeigten sich die Prädiktoren „Präsenz des Themas ‚Gesundheit am Arbeitsplatz‘ in der Organisation“ und „Vorbereitung des Spiels“ mit einer mittleren hohen Ladung. Gemeinsam können diese Prädiktoren 21 Prozent der Varianz am Lerntransfer erklären. Nachdem die Variable „Bewertung des Spiels“ in der Regressionsanalyse hinzu genommen wurde, zeigte sich die Bewertung des Spiels selbst als Prädiktor mit der höchsten β -Ladung. Die Präsenz des Themas war ebenfalls wieder zu finden,

⁴² Um die Gruppen bezüglich der Verhaltensintention vergleichen zu können, wurden nur die Items zur Berechnung herangezogen, die bei beiden Gruppen gleich waren. Eine Reliabilitätsanalyse zu den 4 gemeinsamen Items der Skala Verhaltensintention verlief mit .85 positiv. Diese 4 Items wurden dann zu einem Skalenmittelwert zusammengefasst.

⁴³ Siehe Kapitel 5

diesmal mit einem etwas geringeren β -Koeffizienten. Zusammen können diese zwei Prädiktoren 32 Prozent der Varianz am Lerntransfer erklären.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die in den Regressionsanalysen einbezogenen Variablen bei den MultiplikatorInnen 66 Prozent und bei den SpielerInnen 32 Prozent der Varianz des Lerntransfers erklären können.

Im Folgenden wird die Bedeutung der einzelnen Ergebnisse im Rahmen der Hypothesenprüfung besprochen. Dabei werden nochmals die einzelnen Hypothesen präsentiert, danach wird jede einzelne Hypothese mit den gefundenen Ergebnissen in Bezug gesetzt. So wird ersichtlich, ob die anfangs postulierten Annahmen bestätigt werden können oder verworfen werden müssen.

H₁: Die Merkmale des Variablenblocks „Personenmerkmale“ können zur Erklärung der Varianz des Lerntransfers beitragen ($\beta \neq 0$).

Die Regressionsanalyse konnte zeigen, dass die Variable „erfüllte Erwartungen“ ($\beta=0.71$) zur Erklärung der Varianz des Lerntransfers bei den *MultiplikatorInnen* beiträgt. Sie kann 49 Prozent der Varianz am Lerntransfer erklären. Die Variable hat einen geringeren Erklärungswert ($\beta=0.30$), wenn die Variable „Bewertung des Spiels“ in der Regressionsanalyse hinzugefügt wird. Bei den *SpielerInnen* sind beim Variablenblock „Personenmerkmale“ hingegen keine erklärenden Variablen feststellbar.

- Daraus ergibt sich, dass Hypothese 1 nur für eine bestimmte Variable und nur für die MultiplikatorInnen bestätigt werden kann. Es lässt sich nur bei den erfüllten Erwartungen bei den MultiplikatorInnen feststellen, dass diese zur Erklärung der Varianz des Lerntransfers beitragen können.

H₂: Die Merkmale des Variablenblocks „Lerninhalte“ können zur Erklärung der Varianz des Lerntransfers beitragen ($\beta \neq 0$).

Hier konnte festgestellt werden, dass bei den *MultiplikatorInnen* die Bewertung des Spiels ($\beta=0.57$) und die Nutzung des Trainings ($\beta=-0.20$) zur Erklärung des Lerntransfers beitragen können. Auch bei den *SpielerInnen* kann die Bewertung des Spiels zur Erklärung des Lerntransfers beitragen ($\beta=0.43$). Zusätzlich hat auch die Vorbereitung des Spiels ($\beta=0.27$) einen Vorhersagewert für den Lerntransfer.

- Hypothese 2 kann ebenfalls zum Teil bestätigt werden. Die Bewertung des Spiels ist bei beiden Untersuchungsgruppen ein aussagekräftiger Prädiktor für den Lerntransfer. Darüber hinaus können bei den MultiplikatorInnen noch die Nutzung des Trainings und bei den SpielerInnen die Vorbereitung des Spiels als erklärende Variablen herangezogen werden.

H₃: Die Merkmale des Variablenblocks „Anwendungskontext“ können zur Erklärung der Varianz des Lerntransfers beitragen ($\beta \neq 0$).

Bei den *MultiplikatorInnen* sind beim Anwendungskontext keine erklärenden Prädiktoren feststellbar.

Bei den *SpielerInnen* trägt die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation zur Erklärung des Lerntransfers bei ($\beta=0.37$). Diese Variable hat einen geringeren Erklärungswert ($\beta=0.29$), wenn die Variable „Bewertung des Spiels“ in der Regressionsanalyse hinzugefügt wird.

- Hypothese 3 kann bei bestimmten Variablen bei den SpielerInnen bestätigt werden. Während bei den MultiplikatorInnen keine Variablen des Anwendungskontexts in der Analyse als wichtig erscheinen, ist es bei den SpielerInnen zumindest die Variable „Präsenz des Themas ‚Gesundheit am Arbeitsplatz‘ in der Organisation“, die einen Erklärungswert für den Lerntransfer besitzt.

Inhaltlich bedeuten diese Ergebnisse, dass bei den MultiplikatorInnen die Erwartungen, mit denen die Personen dem Lernspiel gegenüberstehen, die Zufriedenheit mit dem Spiel (die durch die Bewertung des Spiels ausgedrückt wird) und die Nutzung des Trainings einen Einfluss auf den Lerntransfer haben können. Bei den SpielerInnen kann ebenfalls die Zufriedenheit mit dem Spiel, aber auch die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation einen Einfluss darauf haben, ob das Gelernte nach dem Spiel an den Arbeitsplatz transferiert wird. Zusätzlich hat sich auch gezeigt, dass die Vorbereitung der SpielerInnen, wie die Versorgung der SpielerInnen mit Informationen zum Lernspiel, einen Einfluss auf den Lerntransfer haben kann.

8.4.2 Zusammenfassung der Ergebnisse zu Fragestellung 2

Zusammenfassung der Ergebnisse zu den Zusammenhangshypothesen

Die folgende Tabelle zeigt zusammengefasst signifikante Ergebnisse, die sich bei der Prüfung der Zusammenhänge zwischen den Modellkomponenten herauskristallisiert haben.

Tabelle 41: Signifikante Pearson-Korrelationen der unabhängigen Variablen des Modells mit den abhängigen Variablen Bewertung, Wissens- und Kompetenzerwerb und Verhaltensintention/ Lerntransfer bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen

	Bewertung des Spiels	Wissenserwerb	Kompetenzerwerb	Verhaltensintention/ Lerntransfer
Bei den MultiplikatorInnen	n=62	n=62	n=61	n=60
Wissen und Erfahrung zu Methoden	–	-.39**	-.26*	–
Aufgeschlossenheit	.32*	–	.44**	.38**
Erfüllte Erwartungen	.77**	.44**	.71**	.75**
Nutzung des Leitfadens	–	–	.27*	–
Nutzung des Trainings	–	.29 ^f	–	–
Bewertung der Trainingsituation	.64** ^a	.55** ^a	.64** ^a	.53** ^g
Bewertung des Leitfadens	.74** ^b	.42** ^b	.71** ^c	.70** ^c
Bewertung des Trainings	.75** ^a	.66** ^a	.67** ^a	.55** ^g
Organisationskultur	.26*	–	–	–
Bei den SpielerInnen	n=81	n=81	–	n=80
Einstellung zu Spielen	.25* ^d	–	–	.30** ^e
Vorbereitung des Spiels	.49** ^d	.38** ^d	–	.41** ^d
Bewertung der Spielsituation	.56**	.40**	–	.51**
Präsenz des Themas in der Organisation	–	–	–	.37**
Organisationskultur	.25* ^d	–	–	.32** ^e

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, ^an gültige Fälle=35, ^bn gültige Fälle=31, ^cn gültige Fälle= 30, ^dn gültige Fälle= 79, ^en gültige Fälle= 78, ^fn gültige Fälle= 49, ^gn gültige Fälle= 49

Die Tabelle zeigt, dass bei den MultiplikatorInnen sowohl die erfüllten Erwartungen als auch die Bewertung der Trainingsituation, des Leitfadens und des Trainings in einem durchgehend signifikanten Zusammenhang mit der Bewertung des Spiels, dem Wissens- und Kompetenzerwerb und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer stehen. Bei den SpielerInnen ergeben sich durchgehend signifikante Zusammenhänge mit diesen Variablen bei der Vorbereitung des Spiels und der Bewertung der Spielsituation.

Durch die Darstellung der Ergebnisse zu den Zusammenhangshypothesen lassen sich folgende Hypothesen bestätigen bzw. müssen folgende Hypothesen verworfen werden:

H_{4.1}: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem *Alter* und der Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit.

- Da sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bewertung des Spiels feststellen lassen konnte, muss diese Hypothese verworfen werden.

Das Ergebnis bedeutet, dass sowohl jüngere als auch ältere Personen das Spiel gleich bewerten.

H_{4.2}: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem *Alter* und dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg.

- Diese Hypothese wird bestätigt. Hier konnten tatsächlich keine signifikanten Zusammenhänge gefunden werden.

Das heißt, dass jüngere als auch ältere Personen angeben, gleich viel Wissen und Kompetenz durch das Spiel zu erwerben, das Alter spielt hier keine Rolle.

H₅: Es besteht ein Zusammenhang zwischen *Wissen/ Erfahrung* und dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer.

- Diese Hypothese lässt sich nur in Bezug auf den Lernerfolg bestätigen. Hier konnte ein negativer Zusammenhang von Wissen und Erfahrung mit dem Wissens- und Kompetenzerwerb bei den MultiplikatorInnen festgestellt werden. Zwischen Wissen/ Erfahrung und Verhaltensintention/ Lerntransfer konnte hingegen bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden.

Dieses Ergebnis sagt inhaltlich Folgendes aus: Je weniger Wissen und Erfahrung ein Multiplikator/ eine Multiplikatorin vor dem Spiel laut eigenen Angaben aufweist, desto mehr Wissen und Kompetenz gibt er/sie danach an, erworben zu haben.

H₆: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der *Einstellung zu Spielen* und der Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit, dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer.

- Diese Hypothese kann bezogen auf die Bewertung des Spiels und die Verhaltensintention/ den Lerntransfer bei den SpielerInnen bestätigt werden. Zwischen diesen Variablen konnten positive Zusammenhänge gefunden werden. Beim Wissens- und Kompetenzerwerb ließ sich jedoch kein Zusammenhang mit der Einstellung zu

Spielen feststellen. Auch bei den MultiplikatorInnen waren keine signifikanten Zusammenhänge zu beobachten.

Die Ergebnisse zeigen hier, dass eine positive Einstellung zu Spielen sich positiv auf den geplanten Lerntransfer bei den SpielerInnen auswirken kann.

H₇: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der *Aufgeschlossenheit* gegenüber Lernspielen und der Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit, dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ Lerntransfer.

- Diese Hypothese lässt sich für die MultiplikatorInnen im Zusammenhang mit der Bewertung des Spiels, dem Kompetenzerwerb und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer bestätigen. Beim Wissenserwerb konnten bei den MultiplikatorInnen keine signifikanten Zusammenhänge ausgemacht werden. Bei den SpielerInnen ließen sich gar keine signifikanten Zusammenhänge der beschriebenen Variablen mit der Aufgeschlossenheit beobachten.

Die gefundenen Ergebnisse legen nahe, dass MultiplikatorInnen, die nach eigener Einschätzung aufgeschlossener sind, das Spiel auch besser bewerten, angeben mehr Kompetenz gewinnen zu können und eher vorhaben, sich in Zukunft mit dem Spiel und seinen Inhalten auseinanderzusetzen.

H₈: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den *Erwartungen* gegenüber dem Lernspiel „Prima Klima GmbH“ und der Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ Lerntransfer.

- Was diese Hypothese betrifft, konnten durchgehend von der Bewertung über Wissens- und Kompetenzerwerb sowie auch bei der Verhaltensintention bei den MultiplikatorInnen signifikante positive Zusammenhänge mit den erfüllten Erwartungen festgestellt werden. Bei den SpielerInnen konnten diese Zusammenhänge nicht beobachtet werden. Die Hypothese lässt sich daher nur für die MultiplikatorInnen bestätigen.

Wie die gefundenen Ergebnisse zeigen, stehen bei den MultiplikatorInnen die Erwartungen vor dem Spiel in einem positiven Zusammenhang damit, wie sie das Spiel bewerten, wie viel Wissen und Kompetenzen sie nach eigenen Angaben erwerben und wie sehr sie vorhaben, später noch etwas mit dem Spiel zu machen (Verhaltensintention).

H₉: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der *Vor- und Nachbereitung* der Spielrunden und der Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit, Wissenserwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ Lerntransfer.

- Diese Hypothese lässt sich nur in Bezug auf die Vorbereitung bei den SpielerInnen bestätigen. Während die Vorbereitung sowohl bei der Bewertung, als auch beim Wissenserwerb und bei der Verhaltensintention durchgehend einen statistisch positiven Zusammenhang zeigt, konnte für die Nachbereitung des Spiels kein solcher Zusammenhang gefunden werden.

Dieses Ergebnis bedeutet, dass die Vorbereitung der SpielerInnen auf das Spiel mit einer besseren Bewertung, einem selbst eingeschätzten höheren Wissenserwerb und einem geplanten höheren Lerntransfer einhergehen kann. Wird die Vorbereitung weggelassen, könnte das zu gegenteiligen Effekten führen.

H₁₀: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der *Verwendung von Leitfaden und/ oder Training* und der Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit, dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ Lerntransfer.

- Diese Hypothese kann nur für bestimmte Variablen bestätigt werden und bezieht sich nur auf die MultiplikatorInnen. Während bei der Nutzung des Leitfadens bei den MultiplikatorInnen nur beim Kompetenzerwerb ein positiver statistisch bedeutender Zusammenhang gefunden werden konnte, ließ sich bei der Nutzung des Trainings ein solcher Zusammenhang nur beim Wissenserwerb feststellen. Zwischen der Nutzung des Leitfadens/ Trainings und der Bewertung des Spiels bzw. der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer konnten keine signifikanten Zusammenhänge festgestellt werden. Auch zwischen der Nutzung des Leitfadens und dem Wissenserwerb sowie der Nutzung des Trainings und dem Kompetenzerwerb konnte kein Zusammenhang gefunden werden.

Die beobachteten Ergebnisse zeigen, dass MultiplikatorInnen, die einen Leitfaden nutzen, angeben mehr Kompetenz erwerben können, während MultiplikatorInnen, die ein Training nutzen, angeben mehr Wissen zu erwerben.

H₁₁: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem *Anwendungskontext* und der Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit, dem Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer.

- Diese Hypothese lässt sich für viele Teile des Anwendungskontexts bei einigen Variablen bei beiden Gruppen bestätigen, jedoch kann sie nicht vollständig bestätigt werden. Bei den SpielerInnen konnte ein statistisch signifikanter positiver Zusammenhang zwischen der Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation bzw. auch bei der Organisationskultur und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer festgestellt werden. Bei beiden Gruppen zeigten sich signifikante positive Zusammenhänge zwischen der Organisationskultur und der Bewertung des

Spiels. Keine signifikanten Zusammenhänge konnten hingegen zwischen der Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ und den Variablen „Bewertung des Spiels“, „Wissens-/ Kompetenzerwerb“ und „Verhaltensintention“ bei den MultiplikatorInnen gefunden werden. Die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ konnte auch mit der Bewertung und dem Wissens- und Kompetenzerwerb bei den SpielerInnen keine Zusammenhänge vorweisen. Außerdem wurden bei beiden Gruppen auch keine Zusammenhänge zwischen Organisationskultur und dem Wissens- und Kompetenzerwerb gefunden.

Diese Ergebnisse bedeuten, dass SpielerInnen, bei denen das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ nach eigenen Angaben in der Organisation präsent ist und die eine förderliche Organisationskultur vorfinden, nach dem Spiel auch eher vorhaben, einen Lerntransfer zu zeigen. MultiplikatorInnen und SpielerInnen mit einer eingeschätzten förderlichen Organisationskultur werden das Spiel auch besser bewerten.

In Tabelle 42 sind die Ergebnisse zur Hypothesenprüfung der angenommenen Zusammenhänge zwischen den Variablen noch einmal zusammengefasst dargestellt. Die unabhängigen Variablen wurden in den Hypothesen jeweils zu den abhängigen Variablen in Beziehung gesetzt. Die Zusammenhänge wurden für beide Gruppen, die MultiplikatorInnen und die SpielerInnen, angenommen und überprüft.

Tabelle 42: Zusammenhänge zwischen den unabhängigen und abhängigen Variablen des Modells bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen nach den aufgestellten Hypothesen

Unabhängige Variablen	Abhängige Variablen				Gruppen	
	Bewertung	Wissens- erwerb	Kompetenz- erwerb	Verhaltens- intention	Bei M.	Bei S.
Wissen und Erfahrung	-	x	x	-	x	-
Einstellung zu Spielen	x	-	-	x	-	x
Aufgeschlossenheit	x	-	x	x	x	-
Erfüllte Erwartungen	x	x	x	x	x	-
Vorbereitung des Spiels	x	x	-	x	-	x
Nachbereitung des Spiels	-	-	-	-	-	x
Nutzung des Leitfadens	-	-	x	-	x	-
Nutzung des Trainings	-	x	-	-	x	-
Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Org.	-	-	-	x	-	x
Organisationskultur	x	-	-	(x)	x	x

Anmerkung: Gefundene Zusammenhänge zwischen den Variablen und Gruppen sind in der Tabelle mit x markiert. Das in Klammern gesetzte x bei Organisationskultur bezieht sich nur auf die Gruppe der SpielerInnen. Org.= Organisation, M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen

Die dargestellten Ergebnisse zeigen, dass sich zwischen MultiplikatorInnen und SpielerInnen signifikante Unterschiede in den Gruppen feststellen lassen könnten. Dass dies bei einigen Variablen tatsächlich so ist, zeigen die Ergebnisse des Welch-Tests und T-Tests im nächsten Abschnitt.

Zusammenfassung der Ergebnisse zur Unterschiedshypothese

Um das Bild zwischen den MultiplikatorInnen und SpielerInnen abzurunden, wurde zusätzlich ein T-Test bzw. Welch-Test für heterogene Varianzen bei denjenigen Variablen gerechnet, die für beide Gruppen gleich waren, und bei denen sich bei der Untersuchung der Zusammenhänge schon Unterschiede zwischen den Gruppen abgezeichnet haben. Die nachfolgende Tabelle zeigt zusammengefasst die Ergebnisse zur Überprüfung der Gruppenunterschiede.

Tabelle 43: Bewertung der Unterschiede in den Mittelwerten und Standardabweichungen bei T-Test/ Welch-Test bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen

Variable im Modell	Multiplikator- Innen M (SD) n=80	SpielerInnen M (SD) n=81	Festgestellt er sign. Unterschied	Effekt- stärken (d)
<i>Unabhängige Variablen</i>				
Einstellung zu Spielen	0.13 (0.84)	-0.21 (0.99) ^a	Ja	0.37
Aufgeschlossenheit	4.58 (0.55)	4.01 (1.06) ^a	Ja	0.68
Erfüllte Erwartungen	3.46 (1.11) ^b	3.62 (0.84) ^c	Nein	0.16
Präsenz des Themas „G.a.A.“ in der Organisation	4.15 (0.70) ^d	3.91 (0.66)	Ja	0.35
Organisationskultur	3.95 (0.75) ^c	3.75 (0.69) ^a	Nein	0.28
<i>Abhängige Variablen</i>				
Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit	0.09 (0.82) ^e	-0.06 (0.77)	Nein	0.19
Wissenserwerb/ Lernerfolg	3.38 (1.04) ^d	3.53 (0.85)	Nein	0.16
Verhaltensintention/ Lerntransfer	3.83 (1.01) ^f	3.48 (0.85) ^g	Ja	0.38

Anmerkung: Angabe in Mittelwerten (M) und Standardabweichung (SD). Die Skalierung der gemittelten Items reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). Bei der Einstellung zu Spielen und der Bewertung zu Spielen sind z-Werte angegeben, da die Skalenmittelwerte hier standardisiert werden mussten. ^an gültige Fälle= 79, ^bn gültige Fälle= 63, ^cn gültige Fälle= 77, ^dn gültige Fälle= 78, ^en gültige Fälle= 62, ^fn gültige Fälle= 60, ^gn gültige Fälle= 80, M.= MultiplikatorInnen, S.= SpielerInnen, G.a.A.= Gesundheit am Arbeitsplatz., sign.= signifikanter

Die hier dargestellten Ergebnisse zeigen, dass die folgende Hypothese teilweise bestätigt werden kann bzw. dass Teile dieser Hypothese zurückgewiesen werden müssen:

H₁₂: Es besteht ein Unterschied in der Bewertung/ der Zufriedenheit, dem Wissenserwerb/ Lernerfolg und der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer zwischen den MultiplikatorInnen und SpielerInnen.

- Zumindest bei der Variable „Verhaltensintention“ kann die Hypothese bestätigt werden. Während der Welch-Test keinen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen in der Bewertung des Spiels und beim Wissenserwerb feststellen konnte, zeigen die Ergebnisse des T-Tests, dass in der Verhaltensintention ein signifikanter Unterschied zwischen den MultiplikatorInnen und SpielerInnen besteht.

Dieses Ergebnis bedeutet, dass sich die MultiplikatorInnen und SpielerInnen in ihren Vorhaben für die Zukunft (mit KollegInnen über das Spiel sprechen, vermehrt auf die eigenen Arbeitsbedingungen achten, das Spiel wiederholen und weiterempfehlen) voneinander unterscheiden. Die MultiplikatorInnen weisen hier höhere Werte auf, geben also an, diese Vorhaben eher umsetzen zu wollen.

Nachdem nun die Ergebnisse zusammengefasst dargestellt wurden und auch eine Überprüfung der Hypothesen durchgeführt wurde, folgt im nächsten Kapitel eine nähere inhaltliche Auseinandersetzung mit den Ergebnissen in Form einer Interpretation.

9. Interpretation und Diskussion der Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse in Hinblick auf die Fragestellungen und die Hypothesen der Arbeit interpretiert und zur Forschungslage/ zu bereits existierenden Befunden in Bezug gesetzt. Im Anschluss daran wird auch ein kritischer Blick auf Probleme und Einflussfaktoren bei der Erhebung geworfen. Zusätzlich werden noch Folgen für die Praxis besprochen und es wird ein Ausblick für weitere Forschungsmöglichkeiten gegeben.

Die Arbeit befasst sich mit folgenden zwei Fragestellungen:

1. Welche Faktoren beeinflussen den Lerntransfer bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen?
2. Welche Zusammenhänge gibt es zwischen den Bereichen der unabhängigen Variablen (Personenmerkmale, Lerninhalte und Anwendungskontext) und den Bereichen der abhängigen Variablen (die Bewertung des Spiels/ Zufriedenheit, der Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg und die Verhaltensintention/ der Lerntransfer) bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen?

Während Frage 1 eine generelle Übersicht über die beeinflussenden Faktoren auf den Lerntransfer gibt, beschäftigt sich Frage 2 noch genauer mit den Auswirkungen des Spiels bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen. In diesem Sinne wurden auch die Komponenten des Untersuchungsmodells, wie es in Kapitel 5 dargestellt wurde, geprüft. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse diskutiert und mit bestehenden Forschungsergebnissen in Verbindung gebracht.

9.1 Interpretation der Ergebnisse zu Fragestellung 1

Wie die Ergebnisse des ersten Durchgangs der multiplen linearen Regressionsanalyse zeigen, sind es bei den **MultiplikatorInnen** die *erfüllten Erwartungen*, die sich als wesentlich für den Lerntransfer herausstellen. Dass Erwartungen einen Einfluss auf den Lerntransfer haben können, belegen zahlreiche Studien (siehe z.B. Noe, 1986; Tannenbaum & Yukl, 1992; Tannenbaum, Mathieu, Salas & Cannon-Bowers, 1991; Colquitt, LePine & Noe, 2000 und aktuell auch Goncalves & Mourao, 2011). Personen, die an Trainingsmaßnahmen teilnehmen, gehen mit bestimmten Erwartungen zum Training. Sie erhoffen sich durch das Training bestimmte Vorteile, wie zum Beispiel mehr Gehalt, erhöhtes Wissen oder verbesserte Fertigkeiten. In diesem Zusammenhang kann auch von einer Valenz/ Wertigkeit, die dem Training zugeschrieben wird, gesprochen werden (vgl. Colquitt et al., 2000). Nach Vroom (1964) erwarten sich Personen von einem bestimmten Verhalten, wie dem Besuch eines Trainings,

wünschenswerte Ergebnisse. In der Forschung wird darauf verwiesen, dass die Motivation zu lernen mit den Erwartungen in Zusammenhang steht (vgl. Colquitt et al., 2000, S. 680). Das bedeutet, dass Personen, die mit bestimmten Erwartungen in ein Training gehen, über diese Erwartungen auch dazu motiviert werden können, die dort angebotenen Inhalte zu lernen und später auch umzusetzen. Die qualitativen Interviews von Glaser (2011), die im Rahmen der Untersuchung des Lernspiels „Prima Klima GmbH“ durchgeführt wurden, verweisen darauf, dass mit dem Spiel vorwiegend positive Erwartungen verbunden werden. Die befragten neun MultiplikatorInnen nannten, dass sie sich vor allem erwartet hatten, eher trockene Themen spielerisch und in entspannter Atmosphäre vermitteln zu können. Es wurde auch gesagt, dass ein Teambuildingprozess erwartet wurde und dass die SpielerInnen Belastungen am Arbeitsplatz durch das Spiel erkennen sollten und Probleme direkt ansprechen sollten (vgl. Glaser, 2011, S. 54). Das zeigt, dass die ModeratorInnen sich einen aktiven Umgang der SpielerInnen mit dem Spiel erwartet haben und dass sie selbst auch gewisse Erwartungen an das Spiel gestellt haben. Neben den genannten positiven Erwartungen gab es aber auch ein paar Befürchtungen. So wurde befürchtet, dass das Spiel negativ gesehen werden könnte und dass die SpielerInnen Widerstände zeigen könnten. Die in den Interviews genannten positiven Erwartungen haben die Befürchtungen jedoch um das 5fache übertroffen. Das zeigt, dass die MultiplikatorInnen überwiegend mit positiven Erwartungen in die Spielrunden gegangen sind.

In einem zweiten Durchgang wurde die *Bewertung des Spiels* in die Regressionsanalyse eingebunden. Diese stellte sich als wichtiger Prädiktor für den Lerntransfer heraus. Dieses Ergebnis zeigt, dass die bewerteten Merkmale des Spiels einen Einfluss darauf haben können, ob die MultiplikatorInnen später das Spiel weiterempfehlen, Spielrunden wiederholen möchten, mit anderen Personen über das Spiel sprechen möchten oder vermehrt auf ihre Arbeitsbedingungen achten werden. Der erklärte Varianzanteil am Lerntransfer von fast 60 Prozent, den die Bewertung des Spiels alleine aufweist, erscheint recht hoch. Forschungsergebnisse zeigen, dass es sowohl niedrige als auch höhere Zusammenhänge zwischen der Bewertung von Maßnahmen und dem Lerntransfer geben kann. Während Alliger, Tannenbaum, Bennett, Traver & Shotland (1997) nur geringe Zusammenhänge (nahe Null) finden konnten, lassen aktuelle Studien jedoch annehmen, dass die Bewertung von Trainingsmaßnahmen und der Lerntransfer in einem positiven Zusammenhang stehen (siehe Velada, Caetano, Michel, Lyons & Kavanagh, 2007; Gegenfurtner, Veermans, Festner & Gruber, 2009; Liebermann & Hoffmann, 2008 sowie Brown, 2005). Das könnte eine Erklärung dafür sein, warum die Bewertung des Spiels einen so hohen Erklärungswert für den Lerntransfer liefert. Es erscheint auch einleuchtend, dass das Spiel an sich einen Bezug zum Lerntransfer haben sollte, da die Items zur Erhebung des Lerntransfers hauptsächlich das abfragen, was später mit dem Spiel gemacht werden soll.

Neben der Bewertung hat auch die *Nutzung des Trainings* in der Regressionsanalyse gezeigt, dass sie in Verbindung mit dem Lerntransfer steht. Zusammen mit der Bewertung können diese zwei Prädiktoren 62 Prozent des Lerntransfers erklären. Interessant ist, dass die Nutzung des Trainings ein negatives Vorzeichen aufweist, was bedeutet, dass die Nutzung des Trainings nicht mit einem erhöhten Lerntransfer einhergehen muss. Dieses Ergebnis widerspricht Studien wie jenen von Tannenbaum & Yukl (1992) und Saks & Belcourt (2006), die zeigen, dass vorbereitende Maßnahmen wichtig für den Transfer sind. Das Ergebnis könnte dadurch zustande gekommen sein, indem in der Gruppe der MultiplikatorInnen, die befragt wurden, auch viele Personen waren, die das Spiel noch nicht anwenden konnten bzw. auch kein Training besucht haben. Dieses überraschende Ergebnis könnte mit der Hypothese zur Rechtfertigung des Aufwands von Aronson & Mills (1959) erklärt werden, bei der Personen, die bereits Bemühungen in eine Sache vorab investiert haben, dazu tendieren, diese Sache aufzuwerten bzw. noch weitere Anstrengungen für diese Sache zu unternehmen (Herkner 2001, S. 36). Das heißt, dass die Befragten sich schon mit dem Spiel befasst haben, es jedoch noch nicht einsetzen konnten bzw. kein Training besuchen konnten, was man von ihnen aber erwarten würde. So könnte erklärt werden, dass Personen, die kein Training besucht haben, noch vorhaben, das nachzuholen bzw. sich dadurch verpflichtet fühlen, noch etwas mit dem Spiel zu machen.

Bei den **SpielerInnen** hat die Regressionsanalyse in einem ersten Schritt ergeben, dass die *Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation* und die Vorabinformation der SpielerInnen einen Erklärungsbeitrag von 21 Prozent zum Lerntransfer liefern können. Ist das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation schon vor der Spielrunde präsent, kann davon ausgegangen werden, dass die SpielerInnen mit dem Thema schon vertraut sind und eventuell durch Vorgesetzte und KollegInnen vorgelebt bekommen haben, dass das Thema wichtig ist. Durch den Vorschlag der Spielrunden wird die Führungskraft den SpielerInnen auch signalisiert haben, dass das Thema für sie wichtig ist. Dass sich das Organisationsumfeld auf den Lerntransfer auswirkt, bestätigen Studien wie jene von Salas & Cannon-Bowers (2001) oder Nikandrou, Brinia und Bereri (2009).

Wie erwartet, hat sich bei der Regressionsanalyse auch gezeigt, dass die *Vorabinformation* in Form einer Vorbereitung der Maßnahme ein relevanter Prädiktor für den intendierten Lerntransfer bei den SpielerInnen ist. Dieses Ergebnis reiht sich in die Befunde von Saks und Belcourt (2006), Tannenbaum & Yukl (1992) und Sitzmann (2011) ein, die in ihren Studien darauf verweisen, dass die Vorbereitung bzw. Instruktion einer (spielerischen) Maßnahme wichtig für den Erfolg dieser Maßnahme ist. Nur wenn die SpielerInnen vorab richtig darüber informiert sind, worum es in dem Spiel geht und was das Spiel bewirken soll, können sie effektiv mitlernen und das Gelernte danach in der Arbeit umsetzen.

In einem nächsten Schritt wurde die Bewertung in die Analyse eingefügt. Es zeigte sich, wie bei den MultiplikatorInnen, dass die *Bewertung des Spiels* den größten Erklärungswert am Lerntransfer hat. Zwar ist die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ noch immer als signifikanter Prädiktor enthalten, aber die Bewertung des Spiels kann alleine 25 Prozent des Lerntransfers erklären. Zusammen können die beiden Prädiktoren 32 Prozent des Lerntransfers erklären. Wie bereits oben beschrieben, wird auch in der Forschung immer wieder von einem Zusammenhang zwischen Bewertung und Lerntransfer berichtet (siehe z.B. Liebermann & Hoffmann, 2008). Dass der erklärte Varianzanteil bei den MultiplikatorInnen fast doppelt so hoch ausfällt wie bei den SpielerInnen, mag eventuell mit einer homogenen Stichprobe bei den MultiplikatorInnen zusammenhängen. Der Großteil der SpielerInnen und MultiplikatorInnen stammt zwar bei beiden Gruppen aus einem großen Unternehmen, dennoch dürften die SpielerInnen heterogener zu betrachten sein, da sie sich aus einzelnen verschiedenen Spielgruppen zusammensetzen, die unterschiedlich zusammengestellt wurden. Die MultiplikatorInnen jedoch waren größtenteils Ergo-Guides und hatten damit alle die gleiche Vorbereitung zum Spiel sowie möglicherweise auch ähnliche Interessen. Bei den SpielerInnen kommt die Tatsache hinzu, dass zwar großer Wert auf die Freiwilligkeit der Teilnahme zu den Spielrunden gelegt wurde, es aber möglicherweise sein könnte, dass SpielerInnen durch manche KollegInnen dazu überredet worden sind, an der Spielrunde teilzunehmen. Das könnte auch geringe Unterschiede in der Bewertung erklären.

Insgesamt lässt sich Forschungsfrage 1 durch die gefundenen Ergebnisse folgendermaßen beantworten: Bei den MultiplikatorInnen lässt sich der Lerntransfer durch die Faktoren Bewertung des Spiels, die Nutzung des Trainings und die erfüllten Erwartungen vorhersagen, wobei das Ergebnis zur Nutzung des Trainings besonderen Einflüssen unterliegen dürfte. Bei den SpielerInnen sind es die Faktoren Bewertung des Spiels, Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ und die Vorbereitung des Spiels, die den Lerntransfer beeinflussen können.

9.2 Interpretation der Ergebnisse zu Fragestellung 2

Bei der Prüfung der Zusammenhänge zwischen den einzelnen Modellkomponenten mit der Zufriedenheit/ Bewertung, dem Lernerfolg/ Wissens- und Kompetenzerwerb und dem Lerntransfer/ der Verhaltensintention haben sich einige Zusammenhänge als signifikant erwiesen und einige nicht. Im Sinne einer Modellprüfung soll hier auf die wesentlichen Ergebnisse eingegangen werden. Dazu werden einleitend in jedem Abschnitt die zentralen Zusammenhänge der jeweiligen unabhängigen Variablen mit der jeweils abhängigen Variablen in einem Kästchen zusammengefasst präsentiert.

9.2.1 Zusammenhänge einzelner Variablen mit der Bewertung des Spiels

Bei der Prüfung der Zusammenhänge der unabhängigen Variablen Personenmerkmale, Lerninhalte und Anwendungskontext mit der abhängigen Variable **Bewertung des Spiels** haben sich folgende Zusammenhänge als statistisch bedeutend erwiesen: In Bezug auf die *Personenmerkmale* sind es die Einstellung zu Spielen mit einem geringen positiven Zusammenhang bei den SpielerInnen und die Aufgeschlossenheit und erfüllten Erwartungen mit einem geringeren beziehungsweise hohen positiven Zusammenhang bei den MultiplikatorInnen. Bei den *Lerninhalten* sind es die Vorbereitung des Spiels und die Bewertung der Spielsituation bei den SpielerInnen mit einem mittelhohen positiven Zusammenhang. Bei den MultiplikatorInnen sind es die Bewertung der Trainingssituation, des Leitfadens und des Trainings, die hohe positive Zusammenhänge mit der Bewertung des Spiels aufweisen. Die Untersuchung des *Anwendungskontexts* hat ergeben, dass in beiden Gruppen die Organisationskultur mit der Bewertung in einem statistisch bedeutenden geringen positiven Zusammenhang steht.

Allgemein ist das Spiel sowohl von MultiplikatorInnen als auch SpielerInnen durchwegs positiv bewertet worden. Die gefundenen Ergebnisse zeigen, dass es einige Variablen geben dürfte, die mit der Bewertung in Verbindung stehen können. Dass sich die *Einstellung* zum Medium auf die Bewertung desselben auswirken kann, steht im Einklang mit den Ergebnissen von Park & Wentling (2007). Sie konnten zeigen, dass positive Einstellungen auch zu positiven Bewertungen des Mediums, mit dem gelernt wird, führen können. Auch war anzunehmen, dass *aufgeschlosseneren Personen* das Spiel anders bewerten würden, da es sich um eine innovative Lernmethode handelt. Den Bezug persönlichkeitsbezogener Variablen wie der Offenheit für Neues zur Bewertung einer Maßnahme haben z.B. Naquin und Holton III (2002) festgestellt. Was den Zusammenhang der Bewertung des Spiels mit den *erfüllten Erwartungen* betrifft, konnten Liebermann & Hoffmann (2008) zeigen, dass Erwartungen mit der Bewertung einer Maßnahme zusammenhängen können.

Auf die Wichtigkeit der *Vorbereitung* des Spiels wurde bereits im vorigen Abschnitt zur Interpretation der Regressionsanalyse verwiesen. Auch von Personen aus der Praxis wird immer wieder darauf hingewiesen, wie wichtig die Vorbereitung ist. Insofern fügt sich das Ergebnis in die Erkenntnisse zur Bewertung von Lernspielen ein. Die Vorbereitung des Spiels ist für die Zufriedenheit der SpielerInnen wichtig, weil sie nur so wissen können, was auf sie zukommt und was sie mit dem Spiel anfangen können (vgl. Grötzebach, 2010). Darüber hinaus erscheint es verständlich, dass einzelne Bewertungsaspekte, wie die *Bewertung der Spiel- und Trainingssituation sowie des Leitfadens und Trainings* mit der gesamten Bewertung des Spiels

zusammenhängen. Diese Bewertungsaspekte sind in einem engen Zusammenhang zur Gesamtbewertung des Spiels zu sehen, da sie unmittelbar mit dem Spiel selbst verbunden sind.

Dass die *Organisationskultur* bei beiden Gruppen in Verbindung mit der Bewertung steht, kann damit erklärt werden, dass in der Forschung zum Lerntransfer individuelle und organisationale Faktoren als direkte Einflussfaktoren auf die Bewertung beschrieben werden (siehe Sitzmann, Brown, Casper, Ely & Zimmerman, 2008; Tannenbaum & Yukl, 1992).

Entgegen Hypothese 4.1 hat sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen Alter und Bewertung des Spiels gezeigt. Das widerspricht Erfahrungen von PraktikerInnen, die darauf hinweisen, dass jüngere Personen Spiele positiver bewerten könnten (vgl. Grötzebach, 2010) und den Befunden von Koubek und Macleod (2004). Allerdings ist es so, dass unter den befragten Personen keine Jugendlichen waren, bei denen man eine hohe Spielaffinität eher erwarten würde. Interessant ist auch das Ergebnis, dass die Nachbereitung des Spiels nicht mit der Bewertung des Spiels zusammenhängt. In der Lernspiel-Praxis wird davon ausgegangen, dass eine Nachbereitung des Spieles normalerweise wichtig ist, um das Spiel vervollständigen zu können. Von Saks und Belcourt (2006) wird in jedem Fall eine Nachbereitung von Maßnahmen empfohlen.

9.2.2 Zusammenhänge einzelner Variablen mit dem Wissenserwerb

Gefundene Zusammenhänge mit dem **Wissenserwerb** haben gezeigt, dass bei den *Personenmerkmalen* Wissen und Erfahrung zu Methoden und erfüllte Erwartungen bei den MultiplikatorInnen in einem signifikanten Zusammenhang mit dem Wissenserwerb stehen. Bei Wissen und Erfahrung gestaltet sich dieser gering und negativ, bei den erfüllten Erwartungen mäßig hoch und positiv. Bei den *Lerninhalten* konnte für die Vorbereitung des Spiels bei den SpielerInnen ein geringer positiver Zusammenhang gefunden werden, bei den MultiplikatorInnen wurde ein ebensolcher Zusammenhang hingegen für die Nutzung des Trainings gefunden. Die Bewertung von Spiel- und Trainingssituation sowie von Leitfaden und Training weisen auch hier einen weniger hohen bis mittelhohen positiven Zusammenhang mit dem Wissenserwerb auf. Beim *Anwendungskontext* konnten keine Zusammenhänge mit dem Wissenserwerb gefunden werden.

Auch der Wissenserwerb durch das Lernspiel wurde von den befragten MultiplikatorInnen und SpielerInnen durchgehend als positiv eingeschätzt. Betrachtet man die Zusammenhänge einzelner Variablen mit dem Wissenserwerb, ergibt sich ein differenziertes Bild. In der Arbeit hat sich ein negativer Zusammenhang von *Wissen und Erfahrung* mit Methoden bei den MultiplikatorInnen mit dem Wissenserwerb gezeigt. Dieses Ergebnis steht im Widerspruch zu den Befunden von Fakhru L-Razi, Iyuke, Hassan und Aini (2003) und Liu, Grandon und Ash

(2009), bestätigt aber einen Teil von Hypothese 4.2. Dieses Ergebnis ist in Bezug auf die geringe Reliabilität dieser Skala im Fragebogen jedoch mit Vorsicht zu betrachten. Der negative Zusammenhang könnte darauf hindeuten, dass ab einem bestimmten Wissensstand kein bedeutender Wissenszuwachs mehr erfolgt. Hier zeigen sich eventuell Deckeneffekte bei Fachkräften. Diese Vermutung lässt sich auch durch Aussagen der MultiplikatorInnen in den Interviews von Glaser (2011) bestätigen. Dort wird gesagt, dass das Spiel eventuell besser für MitarbeiterInnen anstatt für Fachkräfte geeignet sein könnte, da diese eher Novizen darstellen. Burke & Hutchins (2007) weisen in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass es wichtig ist, für die Zielgruppe relevante Information zu vermitteln, weil weniger relevante Information das Lernen und den Transfer negativ beeinflussen können. Da MultiplikatorInnen bereits über einen hohen Wissensstand verfügen, ist davon auszugehen, dass sie durch das Spiel selbst keinen allzu hohen Wissenserwerb mehr erfahren dürften. Dennoch konnte ein T-Test zeigen, dass es zwischen MultiplikatorInnen und SpielerInnen keinen statistisch bedeutenden Unterschied im Wissenserwerb gibt. Das Spiel bewirkt also bei beiden Gruppen, dass etwas gelernt wird. Dass die *Erwartungen* auch mit dem Wissenserwerb zusammenhängen zeigt, dass die MultiplikatorInnen angeben, vom Spiel einen Wissenserwerb zu erwarten, bzw. erwarten, etwas Neues zu lernen.

Der Zusammenhang zwischen *Leitfaden*, *Training* und Wissenserwerb bei den MultiplikatorInnen gestaltet sich wie angenommen, da es sich hierbei um unterstützende Lernmittel handelt und deshalb auch ein Wissenserwerb durch diese Hilfsmittel erwartet wird. Die *Vorbereitung* durch begleitende Hilfsmittel sehen auch Cannon-Bowers, Rhodenizer, Salas & Bowers (1998) und Saks und Belcourt (2006) als eine wichtige Unterstützung für die Lernenden. Während es bei den SpielerInnen dabei um die Vorabinformation zum Spiel geht, ist für die MultiplikatorInnen die Nutzung des Trainings und des Leitfadens zur Vorbereitung wichtig. Auch die Qualität von Leitfaden und Training spielen mit ein, wenn es um den Erwerb von Wissen geht. Ebenfalls wirken sich situationale Faktoren wie die Trainingssituation und Spielsituation darauf aus, wie viel gelernt wird. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der Studie von Pidd (2004). Er geht davon aus, dass situationale und organisationale Faktoren das Lernen durch Maßnahmen beeinflussen.

Dass sich die Einstellung zu Spielen und die Aufgeschlossenheit beim Wissenserwerb als nicht signifikante Faktoren erwiesen haben, widerspricht den Hypothesen 6 und 7. Es könnte allerdings sein, dass die Einstellung zu Spielen und die Aufgeschlossenheit vor dem Spielen wichtiger sind. Personen, die eine positive Einstellung zum Spiel haben und aufgeschlossener sind, werden vermutlich eher an einer Spielrunde teilnehmen wollen. Während des Spiels könnte sich zumindest die Einstellung noch ändern, wenn positive oder negative Erfahrungen innerhalb der Spielrunde gemacht werden. Dass sich keine signifikanten Zusammenhänge mit der Nachbereitung des Spiels gezeigt haben, steht im Widerspruch zu Hypothese 9. Die Befunde der Forschung zu Lernspielen zeigt, dass es wichtig ist, nach dem Spiel ein so

genanntes Debriefing durchzuführen, damit von der Spielrunde etwas mitgenommen werden kann (vgl. Sitzmann, 2011). Dass der gesamte Anwendungskontext nicht mit dem Wissenserwerb in Verbindung steht, mag damit zu erklären sein, dass die Organisation zwar im Vorfeld der Maßnahme und nach der Durchführung der Maßnahme unterstützend daran beteiligt sein kann, dass das Training zum Erfolg wird. Während der Wissensaufnahme hingegen hängt es von dem Leiter/ der Leiterin des Trainings, der Methode und den LernerInnen selbst ab, ob Wissen aufgenommen wird oder nicht. Abschließend ist auch das Ergebnis interessant, dass zwar die Nutzung des Trainings in einem positiven Zusammenhang mit dem Wissenserwerb steht, nicht aber die Nutzung des Leitfadens. Ein umgekehrtes Ergebnis zeigt sich beim Kompetenzerwerb. Dieses Ergebnis wird im nächsten Abschnitt näher betrachtet.

9.2.3 Zusammenhänge einzelner Variablen mit dem Kompetenzerwerb

Die gefundenen Zusammenhänge beim **Kompetenzerwerb** gestalten sich ähnlich wie beim Wissenserwerb. Hier konnte bei den *Personenmerkmalen* ein geringer negativer Zusammenhang des Kompetenzerwerbs mit Wissen und Erfahrung zu Methoden gefunden werden. Die erfüllten Erwartungen spielen mit einer hohen positiven Korrelation ebenfalls wieder eine bedeutende Rolle. Neu ist die Aufgeschlossenheit mit einer eher mittleren positiven Korrelation und bei den *Lerninhalten* die Nutzung des Leitfadens mit einer geringen positiven Korrelation. Die höheren positiven Einflüsse von Trainingssituation und der bewerteten Hilfsmittel Leitfaden und Training sind ebenfalls wieder feststellbar. Beim *Anwendungskontext* sind auch hier wieder keine signifikanten Zusammenhänge feststellbar.

Auf die Interpretation der Zusammenhänge von *Wissen und Erfahrung* mit dem Wissenserwerb wurde im vorigen Abschnitt schon eingegangen. Die Ausführungen lassen sich hier auf den Kompetenzerwerb übertragen. Darüber hinaus scheint für den Kompetenzerwerb auch *Aufgeschlossenheit* von Vorteil zu sein. Das kann damit erklärt werden, dass MultiplikatorInnen sich zuerst auf das Spiel einlassen müssen, bevor sie sich in den Spielrunden Kompetenz aneignen können. Dass die Offenheit für neue Erfahrungen mit dem Lernerfolg zusammenhängen kann, konnten Herold, Davis, Fedor und Parsons (2002) zeigen. Auch die *Erwartungen* spielen hier wieder mit ein. Wird die Maßnahme als nützlich oder praktisch relevant gesehen, erhöht sich auch die Motivation zu lernen und es kann eher eine Wissensaufnahme erfolgen (vgl. Burke & Hutchins, 2007).

Auch *Leitfaden und Training* können beim Kompetenzerwerb unterstützen. Besonders der Leitfaden scheint dem Kompetenzerwerb dienlich zu sein. Sitzmann et al. (2008) bestätigen, dass die Art der Instruktion einen Bezug zum Trainingserfolg hat. Situative Faktoren, wie sie weiter oben besprochen wurden, finden hier ebenfalls wieder Platz. Dass Bewertungsaspekte

und Lernaspekte zusammenhängen, konnte ebenfalls in einigen Studien gezeigt werden (vgl. Holton, 1996; Brown, 2005; Colquitt et al., 2000).

Dass die Nutzung des Leitfadens für den Kompetenzerwerb wichtig ist, war anzunehmen und bestätigt, dass unterstützende Hilfsmittel wichtig sind. Dass der Leitfaden jedoch alleine verantwortlich ist und nicht auch die Nutzung des Trainings, ist ein nicht erwartetes Ergebnis. Beim Wissenserwerb hat sich gezeigt, dass die Nutzung des Trainings alleine ausschlaggebend ist. Das bedeutet, dass die MultiplikatorInnen durch das Training am meisten an Wissen gewinnen, während sie durch den Leitfaden am meisten Kompetenz gewinnen. Das könnte damit erklärt werden, dass im Training ausführlicher auf die Inhalte zum Spiel und zur Moderation, auch aus theoretischer Sicht, eingegangen werden kann. Der Leitfaden dient hingegen direkt der Unterstützung bei der Anwendung des Spiels in den Spielrunden und zielt damit eher auf die Kompetenz ab.

Wie bereits beim Wissenserwerb erwähnt, dürfte auch hier der Anwendungskontext nicht im Zusammenhang mit dem Erwerb von Kompetenz stehen. Dass er hingegen mit dem Anwenden des Gelernten in Verbindung steht, zeigen die Ergebnisse zur Verhaltensintention/ zur Lerntransferintention, die im nächsten Abschnitt diskutiert werden.

9.2.4 Zusammenhänge einzelner Variablen mit der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer

Bei den geprüften Zusammenhängen zum Lerntransfer hat sich gezeigt, dass bei den *Personenmerkmalen* die Einstellung zu Spielen bei den SpielerInnen und die Aufgeschlossenheit bei den MultiplikatorInnen in einem geringen positiven Zusammenhang mit der Lerntransferintention stehen. Die erfüllten Erwartungen bei den MultiplikatorInnen ergeben bei den MultiplikatorInnen einen hohen Zusammenhang mit der Lerntransferintention. Bei den *Lerninhalten* stehen die Vorbereitung des Spiels und die Bewertung der Spielsituation bei den SpielerInnen in einem mittleren hohen Zusammenhang. Bei den MultiplikatorInnen sind es die Bewertung von Trainingssituation, Leitfaden und Training, die einen mittleren hohen bis hohen Zusammenhang mit der Lerntransferintention aufweisen. Bei den SpielerInnen steht der gesamte *Anwendungskontext* in einem geringen positiven Zusammenhang mit der Verhaltensintention/ dem Lerntransfer.

Der geplante Lerntransfer wurde von den Befragten hauptsächlich als eher wahrscheinlich angegeben. Die Umsetzung des Gelernten in die Praxis kann jedoch mit bestimmten Variablen in Verbindung stehen. So zeigen Studien von Alvarez et al. (2004), Eckes & Six, 1994; Lin, Grandon & Ash (2009) und Park & Wentling (2007), dass die *Einstellung* gegenüber dem Medium eine Rolle beim Lerntransfer hat. Dass die Aufgeschlossenheit bei den

MultiplikatorInnen mit dem angegebenen Lerntransfer in Verbindung steht, ist nachvollziehbar, da es bei dieser Gruppe eine gewisse Offenheit benötigt, um das Spiel zu wiederholen, weiterzuempfehlen und um mit anderen Personen darüber zu sprechen (siehe dazu Burke & Hutchins, 2007). *Erfüllte Erwartungen* stehen laut einigen Forschungsbefunden (siehe vor allem Colquitt et al., 2000) auch in Zusammenhang mit dem Lerntransfer. Im Lerntransferinventar von Kauffeld et al. (2008) sind die Ergebniserwartungen beispielsweise sogar mit einer eigenen Skala vertreten.

Die *Vorbereitung des Spiels* (siehe auch Aguinis & Kraiger, 2009) und die Bewertungsaspekte (z.B. Bhatti & Kaur, 2010) wurden bereits bei den Ergebnissen der Regressionsanalyse beschrieben. Dass die *Bewertung von Leitfaden und Training* beispielsweise mit der Weiterempfehlung, die bei der Lerntransferintention abgefragt wird, zusammenhängt, ist kein ungewöhnliches Ergebnis.

Dass der *Anwendungskontext* bei den SpielerInnen so wichtig erscheint, zeigen auch Aussagen der MultiplikatorInnen bei den Interviews von Glaser (2011), wo die Wichtigkeit eines guten Betriebsklimas betont wird, um positive Effekte mit dem Spiel erreichen zu können. Die Wichtigkeit dieser Variable wird auch in der Literatur angesprochen (Korunka, Dudak, Molnar & Hoonakker 2010; Cheng & Ho, 2001; Chiaburu & Marinova, 2005; Salas & Cannon-Bowers, 2001; Pineda-Herrero, Belvis, Moreno, Duran-Bellorich & Úcar, 2011; Aguinis & Kraiger, 2009). Interessant ist, dass die Nutzung des Leitfadens und des Trainings bei den MultiplikatorInnen nur zusammen mit der Bewertung dieser Hilfsmittel gesehen werden kann. So scheint nicht die Nutzung von Training und Leitfaden an sich, sondern vor allem die Qualität dieser für die Lerntransferintention relevant zu sein. Das könnte damit erklärt werden, dass diese Hilfsmittel zwar bei der Vorbereitung auf das Training zusammen mit dem Wissens- und Kompetenzerwerb eine Rolle spielen, jedoch bei der Durchführung von weiteren Spielrunden nicht mehr so relevant erscheinen. Auch sind für die Gespräche über das Spiel und das Achten auf die eigenen Arbeitsbedingungen nicht Training und Leitfaden an sich, sondern die Bewertung dieser unterstützenden Hilfsmittel ausschlaggebend für den Lerntransfer.

Insgesamt kann durch die gefundenen Ergebnisse das geprüfte Untersuchungsmodell bestätigt und Forschungsfrage 2 beantwortet werden. Wie aus den statistischen Berechnungen hervorgeht, gibt es einige unabhängige Variablen, die mit den abhängigen Variablen korrelieren. Besonders hervorzuheben sind bei den *Personenmerkmalen* dabei die Einstellung zu Spielen bei den SpielerInnen, die Aufgeschlossenheit bei beiden Gruppen, und die erfüllten Erwartungen sowie auch die bereits vorhandene Erfahrung mit Methoden bei den MultiplikatorInnen. Als eher unwesentlich haben sich das Alter und Wissen und Erfahrung bei den SpielerInnen herausgestellt. Bei den *Lerninhalten* haben sich die Bewertungsaspekte zum Spiel durchgehend als relevant erwiesen. Bestätigt haben sich auch die Einflüsse der Vorbereitung des Spiels bei den SpielerInnen sowie die Zusammenhänge mit Trainingssituation und Spielsituation: Es ist

also auch wichtig, wie sich die Situation gestaltet, in der gelernt wird. Weiters hat die Qualität von unterstützenden Hilfsmitteln wie Leitfaden und Training eine Wirkung auf Zufriedenheit, Lernerfolg und Lerntransferintention. Die Nutzung von Leitfaden und Training hat sich hingegen nicht durchgehend bei allen diesen Variablen als relevant erwiesen. Die bedeutende Rolle des *Anwendungskontexts* konnte nur in Bezug auf Bewertung und Lerntransfer festgestellt werden. Insgesamt lässt sich das Untersuchungsmodell mit den gefundenen Ergebnissen bestätigen, wobei bei einigen Variablen Abstriche zu machen sind und diese in künftigen Forschungsarbeiten noch genauer überprüft werden sollten. Die nachfolgende Abbildung zeigt noch einmal zusammenfassend, an welchen Stellen das Untersuchungsmodell bestätigt werden konnte (diese sind in schwarz auf farbigem Hintergrund) und bei welchen Variablen keine signifikanten Zusammenhänge gefunden werden konnten (diese sind im Modell in grauer Schrift gehalten).

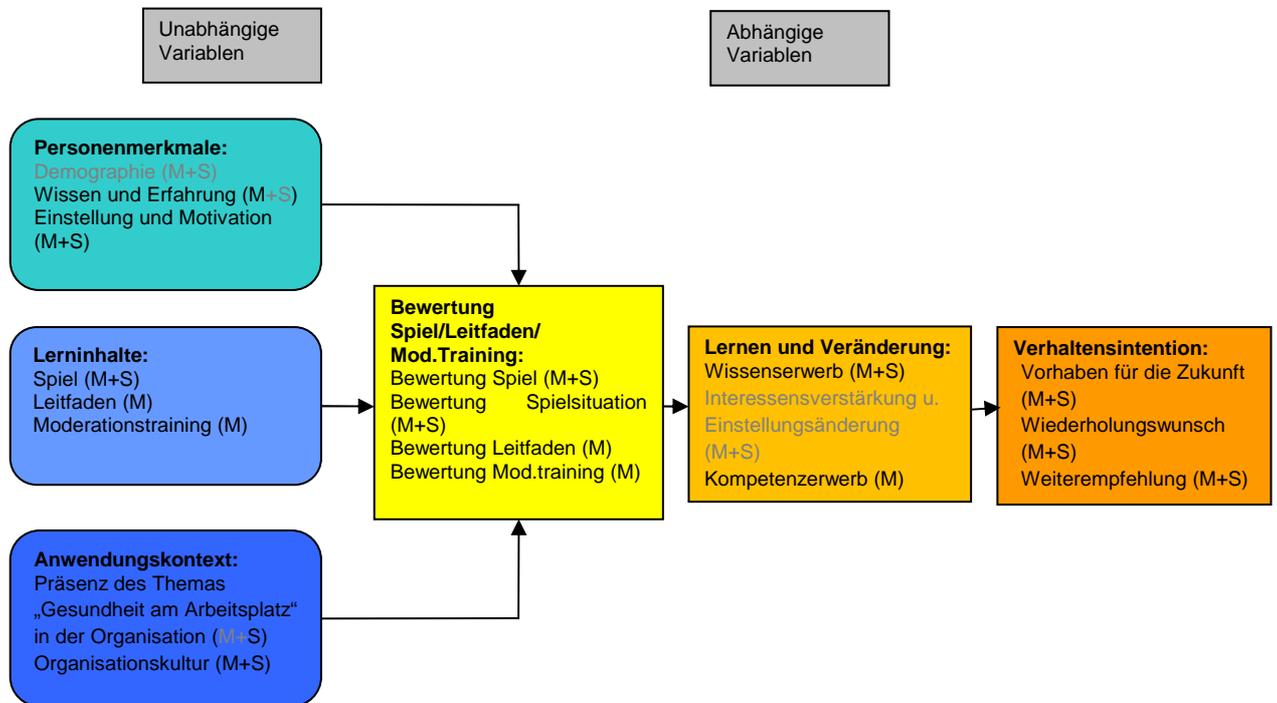


Abbildung 14: Adaptiertes Untersuchungsmodell nach der Modellprüfung

Nach der Modellprüfung müssen folgende Variablen aus dem Modell entfernt werden: Bei den Personenmerkmalen die demographischen Variablen bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen, Wissen und Erfahrung bei den SpielerInnen und beim Anwendungskontext die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation bei den MultiplikatorInnen. Interessensverstärkung und Einstellungsänderung sind hier beim Block „Lernen und Veränderung“ ebenfalls grau hinterlegt, da hierzu keine detaillierten empirischen Überprüfungen gemacht werden konnten. Es wäre zu begrüßen, wenn dieser Bereich durch zukünftige Forschung genauer untersucht werden könnte.

9.2.5 Unterschiede zwischen MultiplikatorInnen und SpielerInnen

Zusätzlich wurden noch signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen MultiplikatorInnen und SpielerInnen erhoben. Unterschiede wurden dort genauer betrachtet, wo sich bereits bei der Prüfung der Zusammenhänge Unterschiede gezeigt haben. Die Ergebnisse der statistischen Prüfung haben gezeigt, dass sich die Gruppen bei den Personenmerkmalen in den Bereichen „Einstellung zu Spielen“ und „Aufgeschlossenheit“ signifikant unterscheiden. Beim Anwendungskontext gibt es außerdem signifikante Unterschiede bei der Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation. Generell zeigt auch eine Betrachtung von Bewertung/ Zufriedenheit, Wissenserwerb/ Lernerfolg und Verhaltensintention/ Lerntransfer, dass die beiden Gruppen sich bezüglich der Verhaltensintention/ Lerntransferintention unterscheiden.

Da davon ausgegangen werden kann, dass die MultiplikatorInnen eine positive Meinung zum Spiel haben, weil sie dieses auch selbst für die SpielerInnen auswählen, scheint die Einstellung zu Spielen in Bezug auf die Bewertung des Spiels und bei der Verhaltensintention für die SpielerInnen wichtiger zu sein. Betrachtet man die Mittelwerte beider Gruppen, lässt sich erkennen, dass die MultiplikatorInnen höhere Werte aufweisen. Das könnte bedeuten, dass die SpielerInnen Spielen gegenüber etwas kritischer gegenüberstehen und für Spiele als neue Lernmethode erst gewonnen werden müssen. Unterstützt wird dieses Ergebnis auch von der Aufgeschlossenheit, die sich zwischen den beiden Gruppen signifikant unterschiedlich gestaltet. Hier zeigen die Mittelwerte der Gruppen ebenfalls, dass die MultiplikatorInnen angeben, aufgeschlossener zu sein. Die MultiplikatorInnen verfügen über die nötige Aufgeschlossenheit, das Spiel kennenzulernen und es gemeinsam mit den SpielerInnen auszuprobieren. Die SpielerInnen scheinen hier nicht so aufgeschlossen gegenüber Lernspielen zu sein. Für den Lerntransfer ist diese Eigenschaft jedoch förderlich (vgl. Herold et al., 2002). Dass die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation bei den Gruppen unterschiedlich eingeschätzt wird, könnte daran liegen, dass die MultiplikatorInnen ständig mit diesem Thema zu tun haben. In ihrer täglichen Arbeit sind sie mit dem Thema laufend konfrontiert und sie selbst sind auch die VermittlerInnen des Themas im Unternehmen. Die SpielerInnen nehmen die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ hingegen geringer wahr, wie ein Blick auf die Mittelwerte zeigt. Wichtig ist die Wahrnehmung des Themas für den Lerntransfer, da so daran erinnert wird, dass das Gelernte auch umgesetzt werden soll. Wenn die SpielerInnen im Vorfeld auch vorgelebt bekommen, dass das Thema in der Organisation eine zentrale Rolle spielt, werden sie es eher als wichtig erachten, sich damit zu befassen und sich in diesem Bereich auch weiterzubilden.

Dass sich MultiplikatorInnen und SpielerInnen bei der Verhaltensintention/der Lerntransferintention unterscheiden, kann damit erklärt werden, dass beide Gruppen

unterschiedliche Ziele verfolgen. Zwar ist es für beide Gruppen wichtig, sich in Zukunft noch mehr mit den eigenen Arbeitsbedingungen auseinanderzusetzen und mit anderen über das Spiel zu reden, jedoch ist es bei den MultiplikatorInnen eher wahrscheinlich, dass sie das Spiel erneut einsetzen werden. Für die SpielerInnen bestehen weniger Möglichkeiten, nochmals an einer Spielrunde teilzunehmen. Manche SpielerInnen (SpielerInnen aus Deutschland) haben auch gar keine Möglichkeit, das Spiel zu wiederholen. Ob sie es weiterempfehlen werden, hängt von den Erfahrungen ab, die beide Gruppen mit dem Spiel gemacht haben. Es gibt jedoch auch noch einige MultiplikatorInnen, die das Spiel erst später einsetzen wollen.

Aus den dargelegten Ergebnissen lassen sich nun Folgerungen für die Praxis ableiten, die im nächsten Abschnitt beschrieben werden.

9.3 Folgerungen für die Praxis

Die Ergebnisse der Arbeit belegen, dass Lernspiele wie „Prima Klima GmbH“ einen wertvollen Beitrag dazu leisten können, Themen wie „Gesundheit am Arbeitsplatz“, die oftmals als „trocken“ empfunden werden, auf anregende Weise zu vermitteln. Wie sich auch bei der Untersuchung von „Prima Klima GmbH“ gezeigt hat, können Spiele die Interaktion zwischen Personengruppen fördern und zur Erarbeitung gemeinsamer Lösungen anregen. Die durchgängig positiven Rückmeldungen zum Spiel haben gezeigt, dass das Spiel trotz oder gerade wegen des Spaßfaktors zu Wissens- und Kompetenzerwerb und zu Intentionen zum Lerntransfer führen kann. Bei der Durchführung des Spiels sollten allerdings ein paar Dinge beachtet werden.

- *Ansprechen der richtigen Zielgruppe⁴⁴*: Wie auch aus den Rückmeldungen zum Spiel hervorgeht, sollte darauf geachtet werden, dass das Spiel bei Personen eingesetzt wird, für die das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ interessant ist und die noch nicht allzu viele Erfahrungen mit dem Thema gemacht haben. Besonders effektiv scheint das Spiel bei Novizen zu sein, da Fachkräfte das Thema oft schon ausführlich besprochen haben und es dadurch zu Langeweile in Spielgruppen mit hohem Fachkräfteanteil kommen könnte. Das Spiel scheint am besten dafür geeignet zu sein, in das Thema einzuführen und Informationen spielerisch und in entspannter Atmosphäre zu vermitteln. Dabei ist es für alle Altersgruppen einsetzbar. Allerdings konnte in den Interviews von Glaser (2011) festgestellt werden, dass das Spiel von AnwenderInnen in der Praxis eher für

⁴⁴ Die Zielgruppen des Spiels werden auch in der Diplomarbeit von Eva Wiesmüller (2011) genauer besprochen.

Angestellte als für ArbeiterInnen empfohlen wird, da die Arbeitsumstände sich hier unterschiedlich gestalten könnten.

- *Beachtung von Einstellung und Stimmung in der Spielgruppe:* Da sich gezeigt hat, dass sich MultiplikatorInnen und SpielerInnen in der Einstellung zu Spielen und Aufgeschlossenheit unterscheiden können, sollte auch dieser Unterschied in der Praxis berücksichtigt werden. So könnte es sein, dass MultiplikatorInnen voller Elan das Spiel in einer Spielrunde einsetzen möchten, die SpielerInnen aber eventuell nicht bereit dazu sind. Das zeigen beispielsweise die Aussagen der MultiplikatorInnen zu ihren Befürchtungen vor dem Spiel, dass SpielerInnen das Spiel als kindisch oder uninteressant empfinden könnten (vgl. Glaser, 2011). SpielerInnen könnten anfangs kritisch gegenüber dem Spiel sein. Ein Punkt, der damit zusammenhängt, ist die Freiwilligkeit der Teilnahme. Sollten SpielerInnen mehr oder weniger dazu überredet werden, an einer Spielrunde teilzunehmen, könnte es sein, dass sie negative Einstellungen gegenüber dem Spiel entwickeln oder sich nicht auf das Spiel einlassen. Hier sollten vorab Einstellungen geklärt und Vorurteile abgebaut werden (vgl. dazu auch Bunch, 2007).
- *Optimale Gestaltung der Spielsituation:* Es sollte darauf geachtet werden, dass die Spielsituation (Größe und Ausstattung des Raumes, Zeitkontingent, Zusammensetzung der Spielgruppen usw.) optimal gestaltet wird, da sie einen Einfluss auf den Lernerfolg und den späteren Lerntransfer haben kann. Auch ist es wichtig, dass der Spielleiter/ die Spielleiterin die Spielrunde unterstützend begleitet und bei Fragen zur Seite steht. Damit die SpielleiterInnen ihre Rolle professionell ausführen können, wird auch empfohlen, vorbereitende und unterstützende Hilfsmittel in Anspruch zu nehmen – wie ein begleitendes Training und/oder Leitfaden. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die Personen, die diese Hilfsmittel genutzt haben, diese als sehr nützlich und hilfreich beschrieben haben.
- *Vorbereitung der Spielrunden:* Zudem wäre es förderlich, vorab den Sinn des Spiels und seine Vor- und Nachteile zu erklären, damit auch wirklich mit dem Spiel gelernt werden kann. Eine unterstützende Vorbereitung der MultiplikatorInnen mit Leitfaden und Training ist in jedem Fall auch zu empfehlen, um eine effektive Spielrunde gewährleisten zu können. Eine Vorbereitung ist auch deshalb wichtig, weil sich gezeigt hat, dass die Erwartungen einen Einfluss auf den Transferprozess haben können. Außerdem wird empfohlen, das Thema vorab schon anzusprechen, damit Ängste abgebaut werden können und eine Vertrautheit mit dem Thema entsteht. Die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation hat sich vor allem bei den

SpielerInnen auch als wichtige Variable bezüglich der Verhaltensintention/ des Lerntransfers erwiesen.

- *Unterstützung des Lerntransfers durch nachbereitende Maßnahmen:* Die Organisation hat nicht zuletzt auch die Aufgabe, den Transfer zu fördern, indem unterstützende Maßnahmen durchgeführt werden. Das beinhaltet zum Beispiel das Bereitstellen von Gelegenheiten zur Anwendung des Gelernten und unterstützende Führungskräfte, die den MitarbeiterInnen Möglichkeiten geben, das Gelernte auch erfolgreich umzusetzen. Aber auch die SpielleiterInnen sollten nach der Spielrunde für Fragen zur Seite stehen und die Umsetzung der in den Spielrunden erarbeiteten Lösungen fördern. Feedbackgespräche, wie Aguinis & Kraiger (2009) sie nennen, wären eine Möglichkeit mitzuhelfen, dass der Transfer gelingt. Wie die gefundenen Ergebnisse zeigen, kann auch die Organisation dazu beitragen, die SpielerInnen beim Lerntransfer zu unterstützen.

9.4 Kritische Würdigung

Die in der Arbeit vorgestellten Ergebnisse sollen auch kritisch reflektiert werden. So ist einerseits die Art der Befragung, bei der alles über selbsteinschätzende Aussagen erhoben wurde, kritisch zu sehen. Andere Quellen, wie beispielsweise Aussagen von Vorgesetzten oder KollegInnen über das Gelernte, wären wünschenswert gewesen. Danach ist auch kritisch anzumerken, dass Wissens- und Kompetenzerwerb ebenfalls nur über Selbsteinschätzungen erhoben wurden und nicht direkt über Wissenstests in Erfahrung gebracht wurden. Das könnte dazu geführt haben, dass die gefundenen Zusammenhänge erhöht eingeschätzt wurden, in der Realität aber geringere Zusammenhänge zu finden sind (vgl. Blume et al., 2010).

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Nachhaltigkeit der Daten. Die gefundenen Ergebnisse beziehen sich auf einen, maximal zwei Erhebungszeitpunkte. Es sind daher Momentaufnahmen, die keinen Vorher-Nachher-Vergleich zulassen. Zwar war die Studie anfangs als Längsschnittstudie geplant, jedoch hat sich während der Erhebungsphase gezeigt, dass diese Art der Erhebung in der Praxis nicht durchführbar ist. Somit ist aber auch kein direkter Vergleich zwischen dem Wissens- und Kompetenzstand vor und nach dem Spiel möglich, die Abschätzung der Effektivität des Spiels lässt sich nur durch einmalige Aussagen feststellen. Kausale Aussagen über die Beziehungen der Variablen können daher nicht vorgenommen werden.

Ein kritischer Punkt ist auch die fehlende Standardisierung der Befragungssituation. So wurden manchen Personen Fragebögen zu zwei verschiedenen Zeitpunkten vorgegeben, anderen

jedoch zu nur einem Zeitpunkt. Manche Fragebögen wurden dabei, je nach Gegebenheit, direkt nach dem Training vorgegeben, andere per Mail geschickt. Dabei gab es verschiedene Fragebogenversionen, auch ein Online-Fragebogen war dabei. Die Befragungssituation konnte auch nicht immer überwacht werden, da die Fragebögen an die SpielerInnen direkt von den MultiplikatorInnen ausgegeben wurden und die StudienautorInnen nicht bei jeder Spielrunde anwesend sein konnten. Zumindest bei den meisten Trainingsrunden, die eine Spielrunde mit den MultiplikatorInnen beinhaltete, war eine begleitende Anwesenheit bei der Befragung möglich. Beide Vorgabemodalitäten der Fragebögen – sowohl die Anwesenheit eines Multiplikators/einer Multiplikatorin als auch die Anwesenheit der StudienautorInnen könnten dazu geführt haben, dass die Befragten sozial erwünscht antworten. Das ist auch allein dadurch wahrscheinlich, weil es sich bei der Befragung um Selbsteinschätzungen handelt.

Weiters ist kritisch zu sehen, dass einige Fragebögen unvollständig ausgefüllt wurden. Es hat Personen gegeben, die den Fragebogen zwar begonnen haben auszufüllen, ihn aber nicht beendet haben bzw. Fragen dazwischen ausgelassen haben. In solchen Fällen wurden nur die Antworten gewertet, die im Fragebogen eingetragen waren. Dieser Umstand könnte mit der fehlenden Standardisierung bei der Vorgabe der Fragebögen erklärt werden oder durch die Länge des Fragebogens, der pro Version auf etwa 9 Seiten ca. 60 Fragen enthält. Obwohl der Pretest gezeigt hat, dass diese Fragen in gut 15 Minuten beantwortet sein müssten, könnte der Fragebogen manchen Befragten eventuell als zu lange erschienen sein. Hier stellt sich die Frage nach der Ökonomie und Zumutbarkeit. Andererseits ist hinzuzufügen, dass viele Daten, die in der vorliegenden Arbeit keine Verwendung finden, mit erhoben wurden, um ein Gesamtbild für die Evaluationsstudie entwerfen zu können. Mit diesen Daten soll es möglich sein, den AuftraggeberInnen des Spiels am Ende ein ganzheitliches Bild über die Wirkungen des Spiels geben zu können.

Was den Geltungsbereich der Studie betrifft, lässt sich abschließend sagen, dass verschiedene Gruppen befragt wurden. Das ist positiv zu sehen, da so Feedback aus mehreren Bereichen eingeholt werden konnte. Es haben sowohl Personen aus großen als auch Personen aus kleineren Betrieben und einzelne Selbständige an der Untersuchung teilgenommen, außerdem wurden neben Personen aus Österreich auch Personen aus Deutschland befragt. Das lässt eine gewisse Bandbreite bei der Übertragung der Ergebnisse auf verschieden große Unternehmen zu. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass die gefundenen Daten nur für die untersuchten Stichproben gelten und aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen keine Generalisierbarkeit zulassen. Um die Daten generalisieren zu können, wäre es wünschenswert, eine Erhebung bei einer größeren Stichprobe durchzuführen, in der auch in etwa gleich große Fallzahlen innerhalb der Gruppen vorliegen, um eine bessere Vergleichbarkeit gewährleisten zu können. Eine solche Erhebung könnte in nachfolgenden Forschungsarbeiten zum Lernspiel „Prima Klima GmbH“ durchgeführt werden und wäre zu begrüßen.

9.5 Hinweis für weitere Forschung

Künftige Forschung könnte das in der Arbeit vorgelegte Untersuchungsmodell weiter prüfen, um so weitere Variablen und Einschränkungen ausfindig machen zu können. In der aktuellen Forschung zum Lerntransfer wird zum Beispiel der Motivation zu lernen und der Motivation zum Transfer eine bedeutende Rolle als Mediator zugeschrieben. Auch der Selbstwirksamkeit wird eine wichtige Rolle zugeordnet. Weiters wird bei einigen Studien zur Evaluation von Trainingsmaßnahmen bei der Bewertung zwischen affektiven und nützlichen Aussagen unterschieden (siehe Studien wie Alvarez et al., 2004; Alliger et al., 1997; Blume et al., 2010). Der Einbezug der eben genannten zusätzlichen Variablen und eine differenziertere Betrachtung der Bewertung könnte für nächste Studien aufgegriffen werden.

Ein weiterer Vorschlag für künftige Forschung bezieht sich auf den Einbezug mehrerer Ebenen. Blume et al. (2010) und Burke & Hutchins (2007) empfehlen, das multidimensionale Konstrukt Lerntransfer auch multidimensional zu beforschen, indem beispielsweise Längsschnittdaten gesammelt werden und Daten mit mehreren Methoden von mehreren Quellen erhoben werden. Dieser Vorschlag ist zu begrüßen, da in der vorliegenden Arbeit nur Selbsteinschätzungen der Befragten erhoben werden konnten und Angaben aus zusätzlichen Quellen wie von KollegInnen oder Vorgesetzten wünschenswert gewesen wären. Eine Längsschnittstudie, wie sie Wang und Wilcox (2006) vorschlagen, wäre auch deshalb von Vorteil, um die generelle Effektivität des Spiels feststellen zu können. Dabei könnte auch ein Kontrollgruppendesign zum Einsatz kommen.

Außerdem wird in der Literatur darauf hingewiesen, dass es besser wäre, auch die Ergebnisse des Lerntransfers auf die Organisation zu prüfen. Dieser Schritt, bei dem abschließend die Resultate der Maßnahme auf die Organisation geprüft werden, unterbleibt oft (siehe z.B. Saks & Belcourt, 2006). Wie bereits im Kapitel zum Lerntransfer erwähnt, musste für die vorliegende Untersuchung eine Überprüfung der Ergebnisse des Lernspiels auf die Organisation ausbleiben. Eine weiterführende Untersuchung dieser Wirkung des Lernspiels wäre aber wünschenswert.

Zu guter Letzt wären auch Forschungsarbeiten, die den Geltungsbereich der gefundenen Ergebnisse erweitern können, von Vorteil. So könnten die Effekte des Lernspiels bei anderen Stichprobengruppen als jenen, die in der Arbeit befragt wurden, überprüft werden. Die Ergebnisse zu den SpielerInnen aus Deutschland haben gezeigt, dass das Spiel bei vielfältigen Bereichen und Gruppen einsetzbar ist. Denkbar wäre zum Beispiel der Einsatz und die Überprüfung des Spiels in öffentlichen oder privaten Betrieben sowie bei sozialen Einrichtungen.

10. Literaturverzeichnis

- Aguinis, H. & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474.
- Al-Eisa, A.S., Furayyan, M.A. & Alhemoud, A.M. (2009). An empirical examination of the effects of self-efficacy, supervisor support and motivation to learn on transfer intention. *Management Decision*, 47 (8), 1221-1244.
- Alliger, G.M., Tannenbaum, S.I., Bennett Jr., W., Traver, H. & Shotland, A. (1997). A Meta-Analysis of the Relations Among Training Criteria. *Personnel Psychology*, 50, 341-358.
- 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.
- Ambos, I. & Weiland, M.(2010). Angebots- und Themenstrukturen. In Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (2010)(Hrsg.), *Trends der Weiterbildung – DIE Trendanalyse 2010* (S.93-126). Bielefeld: WBV.
- Arnold, R. (1995). *Betriebliche Weiterbildung. Selbstorganisation – Unternehmenskultur – Schlüsselqualifikationen*. 2. Aufl. Baltmannsweiler: Schneider Verlag.
- Arnold, R. (2006). Neue Methoden betrieblicher Bildungsarbeit. In Arnold, R. & Lipsmeier, A. (Hrsg.), *Handbuch der Berufsbildung* (S. 355-369). Aufl. Wiesbaden: VS.
- Arnold, R. & Gonon, P. (2006). *Einführung in die Berufspädagogik*. Opladen u.a.: Budrich Verlag.
- Arnold, R. & Krämer-Stürzl, A. (1997). Erfolgskontrolle – Thema professioneller betrieblicher Weiterbildung? In Arnold, R. (Hrsg.), *Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung* (S.133-150). Opladen: Leske und Budrich,.
- Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S. & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88, 234-245.
- AUVA (2011). *Merkblatt M070 Unterweisung*. Zugriff am 15.10.2011
http://www.auva.at/mediaDB/MMDB118482_M070.pdf

- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2008). *Multivariate Analysemethoden*. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Badura, B. & Ritter, W. (1998). Qualitätssicherung in der betrieblichen Gesundheitsförderung. In Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A. (Hrsg.), *Handbuch betriebliche Gesundheitsförderung: arbeits- und organisationspsychologische Methoden und Konzepte* (S.223-238). 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., Busch, C. & Ducki, A. (2009): Stressmanagement und Personalentwicklung – Ein Diskussionsbeitrag zum Status Quo. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 40, 85-101.
- Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A.-M. (Hrsg.) (1998): *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung: arbeits- und organisationspsychologische Methoden und Konzepte*, Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Barz, H. (2006). *Innovation in der Weiterbildung*. Was Programmverantwortliche heute wissen müssen. Augsburg: ZIEL.
- Bednorz, P. & Schuster, M. (2002). *Einführung in die Lernpsychologie*. München u.a.: Reinhardt.
- Bergmann, B. (1999). *Training für den Arbeitsprozess*. Entwicklung und Evaluation aufgaben- und zielgruppenspezifischer Trainingsprogramme. Zürich: vdf.
- Bergmann, B. & Sonntag, K. (2006). Transfer: Die Umsetzung und Generalisierung erworbener Kompetenzen in den Arbeitsalltag. In Sonntag, K. (Hrsg.), *Personalentwicklung in Organisationen. Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien* (S. 355-388). Göttingen u.a.: Hogrefe.
- Beywl, W. & Schobert, B. (2000). *Evaluation – Controlling – Qualitätsmanagement in der betrieblichen Weiterbildung*. 3. aktualis. u. überarb. Aufl. Bielefeld: WBV.
- Bhatti, M.A. & Kaur, S. (2010). The role of individual and training design factors on training transfer. *Journal of European Industrial Training*, 34 (7), 656-672.
- Blume, B.D., Ford, J.K., Baldwin, T.T. & Huang, J.L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36 (4), 1065-1105.

- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer Verlag.
- Bortz, J. & Schuster, Ch. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer.
- Boulet, L. P., Borduas, F., Bouchard, J., Blais, J., Hargreave, F.E. & Rouleau, M. (2007). Playing cards on asthma management. A new interactive method for knowledge transfer to primary care physicians. *Canadian Respiratory Journal*, 14 (8), 480-484.
- Brown, K.G. (2005) An examination of the structure and nomological network of trainee reactions: A closer look at "smile sheets". *Journal of Applied Psychology*, 90 (5), 991-1001.
- Bruns, A. & Faber, K. (2003). Erwachsenenpädagogik als Wissenschaft der Bildung und des Lernens Erwachsener. In Arnold, R. & Petillon, H. (Hrsg.), *Berufs- und Erwachsenenpädagogik* (S. 212-232). Baltmannsweiler: Schneider Verlag.
- Bühl, A. (2010). *PASW 18. Einführung in die moderne Datenanalyse*. München u.a.: Pearson Studium.
- Bunch, K. J. (2007). Training Failure as a Consequence of Organizational Culture. *Human Resource Development Review*, 6 (2), 142-163.
- Burke, L.A. & Hutchins, H. (2007). Training Transfer: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 6, 263-296.
- Cannon-Bowers, J.A., Rhodenizer, L., Salas, E. & Bowers, C.A. (1998). A framework for understanding pre-practice conditions and their impact on learning. *Personnel Psychology*, 51 (2), 291-320.
- Cheng, E.W.L. & Hampson, I. (2008). Transfer of training: a review and new insights. *International Journal of Management Reviews*, 10 (4), 327-341.
- Cheng, E.W.L. & Ho, D.C.K. (2001). A review of transfer of training studies in the past decade. *Personnel Review*, 30 (1), 102-118.
- Chiaburu, D. S. & Marinova, S. V. (2005). What predicts skill transfer? An exploratory study of goal orientation, training self-efficacy and organizational supports. *International Journal of Training and Development*, 9, 110-123.

- Colquitt, J.A., LePine, J.A. & Noe, R.A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 678-707.
- Cromwell, S.E. & Kolb, J.A. (2004). An examination of work-environment support factors affecting transfer of supervisory skills training to the workplace. *Human Resource Development Quarterly*, 15 (4), 449-471.
- Cron, C. & Langner, F. (2010). Spielend lernen! Zur Didaktik von Lernspielen am Beispiel der Wettbewerbspolitik. In Jacobs, H. (Hrsg.), *Ökonomie spielerisch lernen* (S.20-25). Schwalbach am Taunus: Wochenschau-Verlag.
- de Freitas, S. & Jarvis, S. (2007) Serious Games – Engaging Training Solutions: A research and development project for supporting training needs. *British Journal of Educational Technology*, 38 (3), 523-525.
- Dehnbostel, P. (2008). *Berufliche Weiterbildung*. Berlin: edition sigma.
- Deller, J. & Süßmair, A. (2006). Konzepte der Nutzenerfassung in Managemententwicklung und Corporate Universities – Theorien, Anwendungen, Perspektiven. *Wirtschaftspsychologie*, 1, 32-44.
- Döring, K. W. (2008). *Handbuch Lehren und Trainieren in der Weiterbildung*. Weinheim u.a. Basel: Beltz.
- Döring, K. W. & Ritter-Mamczek, B. (1997). *Lehren und Trainieren in der Weiterbildung*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Döring, S. (1997). *Lernen durch Spielen*. Spielpädagogische Perspektiven institutionellen Lernens. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Dudak, E. & Korunka, C. (2007): Evaluation des Lerntransfers von betrieblichen Ergonomieausbildungen in der Praxis. In: 53. Kongress d. Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung in realen und virtuellen Arbeitssystemen* (S. 189 – 192). Dortmund: GfA-Press.
- Eckes, T. & Six, B. (1994). Fakten und Fiktionen in der Einstellungs-Verhaltens-Forschung: Eine Meta-Analyse. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 25 (4), 253-271.
- Edelmann, W. (2000). *Lernpsychologie*. Weinheim: Beltz PVU.

- Eid, M., Gollwitzer, M. & Schmitt, M. (2010). *Statistik und Forschungsmethoden*. Weinheim u.a.: Beltz.
- Fakhru'L-Razi, A., Iyuke, S.E., Hassan, M.B. & Aini, M.S. (2003). Who learns when workers are trained? A case of safety training of maintenance contractors' workers for a major petrochemical plant shutdown. *Trans IChemE*, 81 (B), 44-51.
- Faulstich, P. & Zeuner, C. (2008). *Erwachsenenbildung*. Eine handlungsorientierte Einführung in die Theorie, Didaktik und Adressaten. Weinheim u.a.: Juventa.
- Febey, K. & Coyne, M. (2007). Program Evaluation: The Board Game. An Interactive Learning Tool for Evaluators. *American Journal of Evaluation*, 28 (1), 91-101.
- Frieling, E. & Sonntag, K. (1999). *Lehrbuch Arbeitspsychologie*. 2. Vollst. Überarb. u. erw. Aufl. Bern u.a.: Huber.
- Frieling, E., Bernard, H., Bigalk, D. & Müller, R.F. (2006). *Lernen durch Arbeit*. Entwicklung eines Verfahrens zur Bestimmung der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Münster u.a.: Waxmann.
- Fritz, J. (2004). *Das Spiel verstehen: Eine Einführung in Theorie und Bedeutung*. Weinheim: Juventa.
- Gaugin, S. (2010). *Computerspiele und lebenslanges Lernen*. Eine Synthese von Gegensätzen. Wiesbaden: VS.
- Gegenfurtner, A., Veermans, K., Festner, D. & Gruber, H. (2009). Motivation to transfer training: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 8(3), 403-423.
- Gerlach, S. & Squarr, I. (2004). Neues Brettspiel. Attract – Das Spiel zur Mitarbeiterbindung. *Wirtschaft&Weiterbildung*, 5, 30.
- Glaser, S. (2011). *Evaluierung der praktischen Anwendung eines Präventionsspieles durch betriebliche Multiplikatoren (Ergo-Guides)*. Masterthesis Donau Universität Krems, Krems.
- Götz, K. (1997). *Management und Weiterbildung*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag.
- Götz, K. (1998). *Zur Evaluierung beruflicher Weiterbildung*. Weinheim: Dt. Studien Verlag.
- Gonçalves, A. & Mourão, L. (2011). Expectation on the training influences the impact of these actions? Expectation and impact of training activities. *Revista de Administracao Publica*, 45 (2), 483-513.

- Gonschorrek, U. (2003). *Bildungsmanagement in Unternehmen, Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen*. Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag.
- Grötzebach, C. (2010). *Spielend Wissen festigen*. Weinheim u.a.: Beltz.
- Grossman, R. & Salas, E. (2011). The transfer of training: what really matters. *International Journal of Training and Development*, 15 (2), 103-120.
- Harteis, C., Gruber, H. & Rehrl, M. (2010). Kompetenzerwerb im betrieblichen Arbeitsalltag. In Spiel, C., Reimann, R., Schober, B. & Wagner, P. (Hrsg.), *Bildungspsychologie* (S. 183-187). Göttingen: Hogrefe.
- Harth, T. (2003). Zielgruppen. In Arnold, R. & Petillon, H. (Hrsg.), *Berufs- und Erwachsenenpädagogik* (S.177-192). Baltmannsweiler: Schneider Verlag.
- Hasselhorn, M. & Gold, A. (2006). *Pädagogische Psychologie*. Erfolgreiches Lernen und Lehren. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hasselhorn, M. & Mähler, C. (2000). Transfer: Theorien, Technologien und empirische Erfassung. In Hager, W., Patry, J.L. & Brezing, H. (Hrsg.), *Evaluation psychologischer Interventionsmaßnahmen. Standards und Kriterien* (S. 86-101). Göttingen u.a.: Huber.
- Hawley, J. D. & Barnard, J.K. (2005). Work environment characteristics and implications for training transfer. A case study of the nuclear power industry. *Human Resource Development International*, 8 (1), 65-80.
- 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.
- Herkner, W. (2001). *Lehrbuch Sozialpsychologie*. 2. Aufl. Bern u.a.: Huber.
- Herold, D. M., Davis, W., Fedor, D.B., & Parsons, C. K. (2002). Dispositional influences on transfer of learning in multistage training programs. *Personnel Psychology*, 55, 851-869.
- Hignett, S., Wilson, J.R. & Morris, W.(2005): Finding ergonomic solutions—participatory approaches. *Occupational Medicine*, 55, 200–207.
- Hochholdinger, S., Rowold, J. & Schaper, N. (2008). Ansätze zur Trainings- und Transferevaluation. In Rowold, J., Hochholdinger, S. & Schaper, N. (Hrsg.), *Evaluation und Transfersicherung betrieblicher Trainings. Modelle, Methoden und Befunde* (S. 30-53).Göttingen u.a.: Hogrefe.

- Hochholdinger, S. & Schaper, N. (2007). Trainingsevaluation und Transfersicherung. In Schuler, H. & Sonntag, K. (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 625-632). Göttingen u.a.: Hogrefe.
- Holton, F.H. (1996). The Flawed Four-Level Evaluation Model. *Human Resources Development Quarterly*, 7 (1), 5-20.
- Hron, I., Lauche, K. & Schultz-Gambard, I. (2000). Training im Qualitätsmanagement. Eine Interventionsstudie zur Vermittlung von Qualitätswissen und handlungsleitende Kognitionen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44 (4), 192-201.
- Huizinga, J. (1994). *Homo ludens*. Vom Ursprung der Kultur im Spiel. Übertragen aus dem Niederländischen von H. Nachod.
- Janssen, J. & Laatz, W. (2010). *Statistische Datenanalyse mit SPSS: eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und das Modul Exakte Tests*. 7. neu bearb. u. erw. Aufl. Heidelberg: Springer.
- Kade, J., Nittel, D. & Seitter, W. (2007). *Einführung in die Erwachsenenbildung/ Weiterbildung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kals, E. & Gallenmüller-Roschmann, J. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie kompakt*. Weinheim u.a.: Beltz.
- 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 (GLTSI). Psychometrische Überprüfung der deutschsprachigen Version (2008). *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7 (2), 50-69.
- Kirkpatrick, D. L. (2004). AT+D Classic: How to start an objective evaluation of your training program. *T+D*, 58 (5), 1-3.
- Klauer, K.J. (2001). Trainingsforschung: Ansätze – Theorien – Ergebnisse. In Klauer, K.J. (Hrsg.), *Handbuch kognitives Training* (S.5-68). Göttingen u.a.: Hogrefe.
- Knowles, M., Holton III, E. & Swanson, R. (2007). *Lebenslanges Lernen*. Andragogik und Erwachsenenlernen. Übersetzt von Catherine Hornung, herausgegeben von Reinhold S. Jäger. München: Elsevier.
- Kokavec, I. & Holling, H. (1999). Fort- und Weiterbildung. In Hoyos, C. G. & Frey, D. (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch* (S.596-610). Weinheim: Beltz PUV.

- 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.
- Korunka, C., Dudak, E., Molnar, M. & Hoonakker, P. (2010). Predictors of successful implementation of an ergonomic training program. *Applied Ergonomics*, 42 (1), 98-105.
- Koubek, A. & Macleod, H. (2004). Game-Based Learning. In Pivec, M., Koubek, A. & Dondi, C. (Eds.). *Guidelines for Game-Based Learning* (S. 15-29). Lengerich u.a.: Pabst Science Publishers.
- Krapp, A. (2007). Lehren und Lernen. In Tenorth, H.E. & Tippelt, R. (Hrsg.), *Beltz-Lexikon Pädagogik* (S. 454-455). Weinheim: Beltz.
- Krapp, A. & Weidenmann, B. (1999). Entwicklungsförderliche Gestaltung von Lernprozessen – Beiträge der Pädagogischen Psychologie. In Sonntag, K. (Hrsg.), *Personalentwicklung in Organisationen. Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien* (S. 77-98). Göttingen u.a.: Hogrefe.
- Krapp, A. & Weidenmann, B. (2006). Entwicklungsförderliche Gestaltung von Lernprozessen. In Sonntag, K. (Hrsg.), *Personalentwicklung in Organisationen. Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien* (S. 84-107) 3. überarb. u. erw. Aufl. Göttingen u.a.: Hogrefe.
- Lang, K. (2009). Karriere im Management von Wissen. Entwicklung und Förderung von Fachexperten/Fachexpertinnen im Rahmen einer eigenen Fachlaufbahn – gezeigt am Beispiel der Siemens AG Österreich. In Niedermair, G. (Hrsg.), *Betriebliche Ausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung. Ein Blick in die Praxis* (S. 81-100). Linz: Trauner.
- Lemke, S.G. (1995). *Transfermanagement*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Leutner, D. (2010). Instruktionspsychologie. In Rost, D. H. (Hrsg.), *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie* (S. 289-298). Weinheim u.a.: Beltz.
- Liebermann, S. & Hoffmann, S. (2008). The impact of practical relevance on training transfer: evidence from a service quality training program for German bank clerks. *International Journal of Training and Development*, 12 (2), 74-86.
- Liu, L., Grandon, E.E. & Ash, S.R. (2009). Trainee reactions and task performance: a study of open training in object-oriented systems development. *Information Systems and E-Business Management*, 7 (1), 21-37.

- Markowitsch, J. & Hefler, G. (2005) Betriebliche Weiterbildung in Österreich und Europa. In Markowitsch, J. (2005) (Hrsg.). *Betriebliche Weiterbildung in Österreich. Konzepte, Anbieter, Trends* (S. 49-64). Wien: 3s Unternehmensberatung.
- Molnar, M., Schlegel, E. & Wiesmüller, E. (2011). *Evaluierungskonzept zu „Prima Klima GmbH“*. Online unter www.prima-klima-gmbh.at/download/Konzept_Evaluation_Prima_Klima.pdf
- Molnar, M., Solt-Bittner, V. & Berndl, D. (2011). *Informationen für MultiplikatorInnen*. Online unter www.prima-klima-gmbh.at/download/prima-klima-moderationsanleitung.pdf
- Molzberger, G. (2007). *Rahmungen informellen Lernens*. Zur Erschließung neuer Lern- und Weiterbildungsperspektiven. Wiesbaden: GWV.
- Naquin, Sharon S. & Holton, E. F. III. (2002) The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work Through Learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13, 357-376.
- Nemeskal, N. (2010). *Wirksamkeitsüberprüfung eines Interventionsprojektes zu Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Bereich Arbeitssicherheit*. Diplomarbeit Universität Wien, Wien.
- Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2008). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Heidelberg: Springer.
- Niedermaier, G. (2009). Einleitung oder: Vom Lernen von der Praxis. In Niedermaier, G. (Hrsg.), *Betriebliche Ausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung. Ein Blick in die Praxis* (S. 7-12). Linz: Trauner.
- Nikandrou, I., Brinia, V. & Bereri, E. (2009). Trainee perceptions of training transfer: An empirical analysis. *Journal of European Industrial Training*, 33 (3), 255-270.
- Noe, R.A. (1986). Trainees' Attributes and Attitudes: Neglected Influences on Training Effectiveness. *The Academy of Management Review*, 11 (4), 736-749.
- Nolda, S. (2008). *Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung*. Darmstadt: WBG.
- Nolte, B. (2008). Wege zu einer effizienten Weiterbildung. Personalentwicklungscontrolling im Zusammenspiel mit der BSC. *Betriebswirtschaftliche Blätter*, 7, 375-384.
- Oerter, R. (1997). *Psychologie des Spiels*. Ein handlungstheoretischer Ansatz. Weinheim: Beltz.
- Orpen, C. (1999). The influence of the training environment on trainee motivation and perceived training quality. *International Journal of Training and Development*, 3, 34-43.

- Park, J.H. & Wentling, T. (2007). Factors associated with transfer of training in workplace e-learning. *Journal of Workplace Learning*, 19 (5), 311-329.
- Perels, F., van de Loo, K. & Schmitz, B. (2008). *Trainer trainieren. Seminare effektiv gestalten*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Peterßen, W. H. (2009). *Kleines Methoden-Lexikon*. 3.überarb.u.erw.Aufl. München: Oldenbourg.
- Petrovic, O. & Brand, A. (Hrsg.)(2009). *Serious Games on the Move*. Wien/ New York: Springer.
- Pidd, K. (2004): The impact of workplace support and identity on training transfer: a case study of drug and alcohol safety training in Australia. *International Journal of Training & Development*, 8 (4), 274-288.
- Pineda-Herrero, P., Belvis, E. Moreno, V., Duran-Bellonch, M. M. & Úcar, X. (2011). Evaluation of training effectiveness in the Spanish health sector. *Journal of Workplace Learning*, 23 (5), 315-330.
- Pivec, M. & Moretti, M. (Eds.)(2008). *Game based learning*. Discover the pleasure of learning. Lerngerich u.a.: Pabst Science Publishers.
- Pospeschill, M. (2006). *Statistische Methoden*. Strukturen, Grundlagen, Anwendungen in Psychologie und Sozialwissenschaften. München: Elsevier Spektrum Akademischer Verlag.
- Powell, K.S. & Yalcin, S. (2010). Managerial training effectiveness. A meta-analysis 1952-2002. *Personnel Review*, 39 (2), 227-241.
- Quilling, E. & Nicolini, H.J. (2009). *Erfolgreiche Seminargestaltung*. Strategien und Methoden in der Erwachsenenbildung. Wiesbaden: VS.
- Reinmann, G. & Mandl, H. (2006). Unterrichten und Lernumgebungen gestalten. In Krapp, A. & Weidenmann, B. (Hrsg.), *Pädagogische Psychologie*. Ein Lehrbuch (S. 613-658). Weinheim: Beltz.
- Renkl, A. (2010). Lehren und Lernen. In Tippelt, R. & Schmidt, B. (Hrsg.), *Handbuch Bildungsforschung*(S. 737-752). Wiesbaden: VS.
- Renner, M. (1997). *Spieltheorie und Spielpraxis*. Eine Einführung für pädagogische Berufe. 2. korr. Aufl. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

- Rouiller, J.Z. & Goldstein, I.L. (1993). The relationship between organizational transfer climate and positive transfer of training. *Human Resource Development Quarterly*, 4, 377-390.
- Rowold, J. (2008). Eine Feldstudie zu individuellen und organisationalen Einflüssen auf Wünsche und Erwartungen von Trainingsteilnehmern. In Rowold, J., Hochholdinger, S. & Schaper, N. (Hrsg.), *Evaluation und Transfersicherung betrieblicher Trainings. Modelle, Methoden und Befunde* (S. 67-75). Göttingen u.a.: Hogrefe.
- Saks, A. M. & Belcourt, M. (2006). An investigation of training activities and transfer of training in organizations. *Human Resource Management*, 45, 629-648.
- Salas, E., & Cannon-Bowers, J.A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471-499.
- Sarges, W. & Fricke, R. (Hrsg.)(1986). *Psychologie für die Erwachsenenbildung*. Ein Handbuch in Grundbegriffen. Göttingen u.a.: Verlag für Psychologie.
- Scheuerl, H. (1990). *Das Spiel*. Untersuchungen über sein Wesen, seine pädagogischen Möglichkeiten und Grenzen. Band 1. Weinheim, Basel: Beltz.
- Schmidt, B. (2010). Bildung im Erwachsenenalter. In Tippelt, R. & Schmidt, B. (Hrsg.), *Handbuch Bildungsforschung* (S. 661-676). Wiesbaden: VS.
- Schröder, T. (2009). *Arbeits- und Lernaufgaben für die Weiterbildung*. Eine Lernform für das Lernen im Prozess der Arbeit. Bielefeld: WBV.
- Schwalbe, B., Wicht, G., Hülshoff, T., Hoffmann, Ch. & Negri, Ch. (2010). Gestaltung von Bildungsveranstaltungen: Aktuelle Methoden und Trends. In Negri, Ch. (Hrsg.), *Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Konzepte und Methoden für Bildungsmanagement, betriebliche Aus- und Weiterbildung* (S. 157-224). Berlin u.a.: Springer.
- Siebert, H. (2006). *Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung*. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Augsburg: ZIEL.
- Sitzmann, T. (2011). A meta-analytic examination of the instructional effectiveness of computer-based simulation games. *Personnel Psychology*, 64, 489-528.
- Sitzmann, T., Brown, K.G., Casper, W.J., Ely, K. & Zimmerman, R.D. (2008). A Review and Meta-Analysis of the Nomological Network of Trainee Reactions. *Journal of Applied Psychology*, 93 (2), 280-295.

- Solga, M. (2011). Förderung von Lerntransfer. In Ryschka, J., Solga, M. & Mattenklott, A. (Hrsg.), *Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele* (S. 339-368). Wiesbaden: Gabler.
- Sonntag, K. & Stegmaier, R. (2007). *Arbeitsorientiertes Lernen. Zur Psychologie der Integration von Lernen und Arbeit*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Spieß, E. & von Rosenstiel, L. (2010). *Organisationspsychologie. Basiswissen, Konzepte und Anwendungsfelder*. München: Oldenbourg.
- Susi, T., Johannesson, M. & Backlund, P. (2007). *Serious Games – An Overview*. Technical Report of the School of Humanities and Informatics. Sweden: University of Skövde.
- Tannenbaum, S.I., Mathieu, J.E., Salas, E., & Cannon-Bowers, J.A. (1991). Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation. *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 759-769.
- Tannenbaum S.I. & Yukl G. (1992). Training and development in work organizations. *Annual Review of Psychology*, 43, 399–441.
- Taylor, P. J., Russ-Eft, D. F., & Taylor, D. W. L. (2009). Transfer of management training from alternative perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 94 (1), 104-121.
- Tenorth, H.E. & Tippelt, R. (Hrsg.)(2007). *Beltz-Lexikon Pädagogik*. Weinheim: Beltz.
- Terhart, E. (2009). *Didaktik. Eine Einführung*. Stuttgart: Reclam.
- Thiele, H. (1986). Methoden des Lehrens und Lernens. In Sarges, W. & Fricke, R. (Hrsg.), *Psychologie für die Erwachsenenbildung. Ein Handbuch in Grundbegriffen* (S. 403-410). Göttingen u.a.: Verlag für Psychologie.
- Tziner, A., Fisher, M., Senior, T. & Weisberg, J. (2007). Effects of Trainee Characteristics on Training Effectiveness. *International Journal of Selection and Assessment*, 15 (2), 167-174.
- Ulbrich, M. (1999). Transferprozeß-Management in der betrieblichen Weiterbildung: Erste Ergebnisse einer Untersuchung in Industrie und Dienstleistung. In Wittwer, W. (Hrsg.), *Transfersicherung in der beruflichen Weiterbildung. Empirische Befunde – Konzepte – Transferinstrumente* (S. 39-84). Frankfurt am Main u.a.: Peter Lang.
- van der Klaauw, N. (2010). *IMPULSe gegen Arbeitsstress betriebliche Auswirkungen von IMPULS-Projekten - eine Pilotstudie*. Diplomarbeit, Universität Wien, Wien.

- Velada, R., Caetano, A., Michel, J.W., Lyons, B.D. & Kavanagh, M.J. (2007). The effects of training design, individual characteristics, and work environment on transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 11, 282-294.
- von Rosenstiel, L. (2003). *Grundlagen der Organisationspsychologie. Basiswissen und Anwendungshinweise*. 5. überarb. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- von Rosenstiel, L., Molt, W., & Rüttinger, B. (2005). *Organisationspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- von Rosenstiel, L. (2007). *Grundlagen der Organisationspsychologie*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Vroom, V.H. (1964) *Work motivation*. New York: Wiley.
- Wang, G.G. & Wilcox, D. (2006). Training Evaluation: Knowing More Than Is Practiced. *Advances in Developing Human Resources*, 8, 528-539.
- Warwitz, S. A. & Rudolf, A. (2003). *Vom Sinn des Spielens*. Reflexionen und Spielideen. Baltmannsweiler: Schneider Verlag.
- Weinert, A. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie*. 5. Vollst. Überarb. Aufl. Weinheim u.a.: Beltz PVU.
- Wiesmüller, E. (2011). Ein Lernspiel als innovative Methode der betrieblichen Weiterbildung. *Eine Evaluationsstudie auf Grundlage der betrieblichen Gesundheitsförderung*. Diplomarbeit Universität Wien, Wien.
- Wittmann, S. (2005). Wann verhält man sich sicherheits- und gesundheitsgerecht? *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 1, 14-18.
- Zimbardo (1995). *Psychologie*. Berlin: Springer.
- 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.

11. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Transfermodell nach Baldwin und Ford (1988)	35
Abbildung 2: Grafische Darstellung einer „Prima Klima GmbH“ Spielrunde	56
Abbildung 3: Untersuchungsmodell in Anlehnung an Baldwin & Ford (1988) sowie Kirkpatrick.	59
Abbildung 4: Zusammensetzung der Gruppen innerhalb der Gesamtstichprobe	68
Abbildung 5: Untersuchungsdesign nach Stichprobengruppen	70
Abbildung 6: Einstellung zu Spielen bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen.	87
Abbildung 7: Mittelwerte der Skala Aufgeschlossenheit bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen.	88
Abbildung 8: Erfüllte Erwartungen bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen.	89
Abbildung 9: In die Regressionsanalyse einbezogene Variablen aus dem Untersuchungsmodell ohne Bewertung des Spiels.....	104
Abbildung 10: In die Regressionsanalyse einbezogenen Variablen aus dem Untersuchungs- modell mit Bewertung des Spiels	104
Abbildung 11: Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den unabhängigen Variablen mit der	111
Abbildung 12: Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den unabhängigen Variablen mit dem Wissens- und Kompetenzerwerb	113
Abbildung 13: Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den unabhängigen Variablen und	116
Abbildung 14: Adaptiertes Untersuchungsmodell nach der Modellprüfung.....	141

12. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Reliabilitätskoeffizienten der Skalen der wichtigsten Modellkomponenten	77
Tabelle 2: Rücklaufquoten der einzelnen Stichprobengruppen	83
Tabelle 3: Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem	87
Tabelle 4: Erwartungen zum Spiel	89
Tabelle 5: Nutzungsgrad des Moderationsleitfadens	90
Tabelle 6: Nutzungsgrad des Moderationstrainings	91
Tabelle 7: Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation	92
Tabelle 8: Angaben zur Organisationskultur	93
Tabelle 9: Bewertung der Spielqualität	94
Tabelle 10: Bewertung einzelner Aspekte zum Spiel	94
Tabelle 11: Gesamtbewertung des Spiels	95
Tabelle 12: Bewertung der Spielsituation bei den SpielerInnen	95
Tabelle 13: Bewertung von Aspekten des Moderationsleitfadens	96
Tabelle 14: Gesamtbewertung des Leitfadens	96
Tabelle 15: Bewertung des Moderationstrainings	97
Tabelle 16: Bewertung der Trainingssituation	97
Tabelle 17: Gesamtbewertung des Moderationstrainings	97
Tabelle 18: Wissenserwerb durch das Lernspiel „Prima Klima GmbH“	98
Tabelle 19: Interessensverstärkung bei den SpielerInnen	99
Tabelle 20: Einstellungsänderung bei den SpielerInnen	99
Tabelle 21: Kompetenzerwerb bei den MultiplikatorInnen	100

Tabelle 22: Vorhaben für die Zukunft bei den MultiplikatorInnen	100
Tabelle 23: Vorhaben für die Zukunft bei den SpielerInnen	101
Tabelle 24: Wiederholungswunsch u. Weiterempfehlungsintention bei d. MultiplikatorInnen	101
Tabelle 25: Intention zu einem späteren Spieleinsatz bei den MultiplikatorInnen	101
Tabelle 26: Wiederholungswunsch und Weiterempfehlungsintention bei den SpielerInnen	102
Tabelle 27: Koeffizienten d. Regressionsmodells bei d. MultiplikatorInnen ohne Bewertung	105
Tabelle 28: Koeffizienten des Regressionsmodells bei den MultiplikatorInnen mit Bewertung	106
Tabelle 29: Korrigierte Bestimmtheitsmaße für die Regressionsanalyse bei den MultiplikatorInnen mit Bewertungsaspekten	107
Tabelle 30: Koeffizienten des Regressionsmodells bei den SpielerInnen	108
Tabelle 31: Korrigierte Bestimmtheitsmaße für die Regressionsanalyse bei d. SpielerInnen	109
Tabelle 32: Koeffizienten des Regressionsmodells bei den SpielerInnen mit Bewertungsaspekten	110
Tabelle 33: Korrigierte Bestimmtheitsmaße für die Regressionsanalyse bei den SpielerInnen mit Bewertungsaspekten	110
Tabelle 34: Pearson-Korrelationen einzelner Personenmerkmale, Merkmale der Lerninhalte und Merkmale des Anwendungskontexts mit der Bewertung des Spiels	112
Tabelle 35: Pearson-Korrelationen einzelner Personenmerkmale, Merkmale der Lerninhalte und Merkmale des Anwendungskontexts mit dem Wissenserwerb	114
Tabelle 36: Pearson-Korrelationen einzelner Personenmerkmale, Merkmale der Lerninhalte und Merkmale des Anwendungskontexts mit dem Kompetenzerwerb bei d. MultiplikatorInnen	115
Tabelle 37: Korrelationen einzelner Personenmerkmale, Merkmale der Lerninhalte und Merkmale des Anwendungskontexts mit der Verhaltensintention	117
Tabelle 38: Mittelwerte des T-Tests für heterogene Varianzen von MultiplikatorInnen und Spielerinnen bezogen auf Aufgeschlossenheit und erfüllte Erwartungen	119
Tabelle 39: z-transformierte Mittelwerte und Standardabweichungen des T-Tests bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen bei Einstellung zu Spielen und Bewertung des Spiels	120

Tabelle 40: Mittelwerte und Standardabweichungen des t-Tests bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen bei der Präsenz des Themas	120
Tabelle 41: Signifikante Pearson-Korrelationen der unabhängigen Variablen des Modells mit den abhängigen Variablen Bewertung, Wissens- und Kompetenzerwerb und Verhaltensintention/ Lerntransfer bei MultiplikatorInnen und SpielerInnen	124
Tabelle 42: Zusammenhänge zwischen den unabhängigen und abhängigen Variablen des Modells bei den MultiplikatorInnen und SpielerInnen nach den aufgestellten Hypothesen	128

Anhang

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 Betrieb⁴⁵. 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 ist wichtig, Weiterbildungsmaßnahmen zu evaluieren, um ihre Effektivität und Effizienz überprüfen zu können.

Betriebliche Weiterbildung bedeutet Lernen bei Erwachsenen und ist mit spezifischen Merkmalen des Lernens Erwachsener, wie beispielsweise der Beachtung des Vorwissens, verbunden. Lernerfolg und Lerntransfer sind von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst. Ein solcher Einflussfaktor ist die Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen. 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. Zum Einsatz von Spielen in der Weiterbildung gibt es im deutschsprachigen Raum nur wenige Studien (siehe z.B. Gerlach & Squarr, 2004). 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

⁴⁵ Siehe www.prima-klima-gmbh.at

(Bewertung des Spiels, Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg, Verhaltensintention/ Lerntransfer) bestehen.

Die eben genannten Fragestellungen wurden in dieser Arbeit vor allem an MultiplikatorInnen (Personen, die das Spiel anderen Personen vermitteln) und SpielerInnen (TeilnehmerInnen an Spielrunden) untersucht.

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. Es enthält die drei unabhängigen Variablen „Personenmerkmale“, „Merkmale der Lerninhalte“ und „Merkmale des Anwendungskontexts“. Diese wirken sich auf die drei abhängigen Variablen des Modells, die „Bewertung des Spiels“, den „Wissens- und Kompetenzerwerb/ Lernerfolg“ und die „Verhaltensintention/ den Lerntransfer“ aus.

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.

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 Modells größtenteils bestätigen. Das heißt, die im Modell postulierten unabhängigen Variablen „Personenmerkmale“ (hier die Erwartungen bei den MultiplikatorInnen), die „Lerninhalte“ (Vorbereitung der SpielerInnen sowie Merkmale des Spiels bei beiden Gruppen und Nutzung des Trainings bei den MultiplikatorInnen) und der „Anwendungskontext“ (die Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“) können den

Lerntransfer beeinflussen. Die gefundenen 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 – z.B. ist es wichtig, die Spielsituation optimal zu gestalten, indem ausreichend Zeit, Raum und Unterstützung durch KollegInnen für die Durchführung des Spiels einberechnet werden. 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.

Künftige Forschung könnte die gefundenen Ergebnisse durch die Untersuchung weiterer möglicher beeinflussender Variablen ergänzen bzw. die gefundenen Ergebnisse mit einer Längsschnittstudie prüfen. In der Literatur zum Lerntransfer wird beispielsweise darauf eingegangen, dass die Selbstwirksamkeit oder die Motivation einen wichtigen Einfluss auf den Lerntransfer haben könnte. Da die vorliegende Diplomarbeit eine Querschnittuntersuchung darstellt, wären auch Längsschnittdaten interessant, um nachhaltige Aussagen geben zu können und die gefundenen Ergebnisse auf einer breiteren Basis zu überprüfen.

Abstract

This study is part of an evaluation study which investigates the learning transfer of the so called learning game „Prima Klima GmbH“. The game is used in organisations for educational purposes. The main purpose of the game is to give information about health related topics and to facilitate discussions affiliated with these topics. The game is provided by BMASK/Arbeitsinspektion and the AUVA in cooperation with ÖGB an ÖGA and was developed by humanware GmbH⁴⁶. The evaluation of the game is the central purpose of this study which is connected with another study by Eva Wiesmüller (2011).

The theoretical context of the study consists of „learning and training in organisations“. When training is provided, especially the learning methods are important to capture the trainees. Games in learning are known as innovative methods which can aid the transmission of topics like „Health at Work“. Games are rarely used in training, because sometimes they are just not seen as serious training methods. There are also only a few studies in the German-speaking area which have investigated games in the training context. The research of serious games has shown that games can be interesting and motivating methods to educate persons. Despite this, learning games have not been analysed thoroughly. The aim of this study is to add new insights to the research of games in the training context and especially to find out what kind of factors can have an influence on the intended learning transfer. Additionally, this study also investigates correlations between particular variables.

The study uses a certain research model to investigate different variables, including the learning transfer. This model tries to integrate the models of Baldwin and Ford (1988) and Kirkpatrick (2004) and contains the independent variables „Trainee Characteristics“, „Training Design“ and „Characteristics of the Work Environment“ together with the dependent variables „Rating of the Game“, „Learning/ Gain of Knowledge and/ or Competence“ and „Intention to Perform/ Learning Transfer“. Relevant data that is connected to these variables have been collected by the use of a paper-pencil questionnaire and an online survey. For this purpose, 84 persons who have largely conducted the game by themselves, the so called „multipliers“, and 81 players, who just played the game with others, have been asked to complete a questionnaire between July 2010 and March 2011.

Several multiple linear regression analyses have been conducted as well as the calculation of correlations for the groups of multipliers and players. Results show that for the group of

⁴⁶ For further informations see www.prima-klima-gmbh.at

multipliers there can be found some relevant predictors for the intended learning transfer like expectancies connected with the game (e.g. to have a good method to reach trainees), the rating of several game characteristics (e.g. the idea behind the game, graphic characteristics, fun) and usage of training as a preparation tool. Concerning the group of players, the predictors „Presence of the Topic ‚Health at Work‘“, the „Rating of the Game“ and the „Preparation of Players“ have shown to be relevant for the intended learning transfer. Some other relevant results could also be found, like significant differences between multipliers and players referring to openness and attitude towards games. That means multipliers seem to be more open and have better attitudes concerning games.

In sum, the results show that most variables of the proposed research model can be confirmed.

The results also allow to give recommendations for the appliance of learning games in practice. When applying a game in organisations, there should be an elaborate preparation – not only for the players, but also for the moderators of the game. For example time, room and supervisor support could be crucial to conduct a game in organisations. And it is also important to give some information to the players so that they can imagine what the game is about. Last but not least the organisation itself can aid the usage of the game through active support before and after the realisation of the game.

Further studies could complement the found results through focusing additional variables that could have an influence on the learning transfer. Such a variable could be the motivation to transfer, which has been reported by other studies like the one from Gegenfurtner et al. (2009).

Fragebögen

Fragebogen MU 1 zu Zeitpunkt 1 für MultiplikatorInnen im Unternehmen



Befragung zu „Prima Klima GmbH“

Bei dieser Befragung geht es um Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen rund um das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“, Arbeitsbedingte Belastungen, deren Auswirkungen und Verbesserungsmöglichkeiten spielen dabei eine Rolle.

Im Detail bitten wir Sie auch um Ihre Meinung zum Spiel „Prima Klima GmbH“.

Hinweise zum Ausfüllen

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ca. 10 Minuten. Wir bitten Sie, keine Frage auszulassen, da wir sonst Ihre Daten nicht werten können.

Es geht um Ihre persönliche Einschätzung des Spiels, daher gibt es auch keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten.

Auswertung

Alle Fragebögen bleiben nach der Auswertung bei uns und gehen nicht mehr an Ihr Unternehmen zurück. Ihre Daten werden selbstverständlich anonym behandelt.

Die Befragung wird im Rahmen einer wissenschaftlichen Begleitstudie von der Universität Wien betreut.

Durchführende Personen:

Eva Wiesmüller *Evelyn Schlegel*
Eva Wiesmüller Evelyn Schlegel

(Diplomandinnen Universität Wien,
betreut von Univ. Prof. Dr. Korunka)

Konzept „Prima Klima GmbH“: Mag.ª Martina Molnar, Arbeitspsychologin Humanware GmbH

Bei Fragen können Sie uns gerne kontaktieren: a0204960@unet.univie.ac.at

Wir danken für Ihre Mitarbeit!

Befragung „Prima Klima GmbH“, MU 1



Wichtiger Hinweis zum Ausfüllen

Nach dieser Befragung wird zu einem späteren Zeitpunkt noch eine zweite Befragung stattfinden. Damit wir die beiden Befragungen vergleichen können, ohne Ihre Anonymität zu verletzen, bitten wir Sie in das untenstehende Feld einen Code einzutragen, den nur Sie kennen. Der Code besteht aus Ihrem Geburtstag, den ersten Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter und Ihres Vaters.

Beispiel:

Sie wurden am 06. Jänner geboren. Ihre Mutter heißt mit Vornamen Maria und Ihr Vater Thomas.

Geb. Tag	Erster Buchstabe Vorname der Mutter	Erster Buchstabe Vorname des Vaters
06	M	T

Ihr Code:

Geb. Tag	Erster Buchstabe Vorname der Mutter	Erster Buchstabe Vorname des Vaters

Bitte beantworten Sie nun die nachfolgenden Fragen.

1) Ihre Meinung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
1. Ich halte das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ für wichtig.	<input type="checkbox"/>				
2. Das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ interessiert mich.	<input type="checkbox"/>				
3. Das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ betrifft mich persönlich.	<input type="checkbox"/>				

4. Bitte bewerten Sie Ihre persönliche Einstellung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ nach folgenden Aspekten:

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
uninteressant	<input type="checkbox"/>	interessant						
langweilig	<input type="checkbox"/>	spannend						
nicht sinnvoll	<input type="checkbox"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="checkbox"/>	nützlich						
negativ	<input type="checkbox"/>	positiv						

5. Ich habe Erfahrung mit der Anwendung folgender Methoden zur Wissensvermittlung:
(Mehrfachantworten sind möglich)

Schriftlichen Unterlagen
 Gesprächen mit anderen
 Diversen Medien (z.B.: Radio, TV, Internet,...)
 Einzelgespräch
 Vorträgen
 Workshops, Trainings, Seminare
 Lernspielen
 Anderen Methoden, und zwar: _____

6. Welche der Methoden bevorzugen Sie bei der Wissensvermittlung?
(Mehrfachantworten sind möglich)

Schriftliche Unterlagen
 Gespräche mit anderen
 Diverse Medien (z.B.: Radio, TV, Internet,...)
 Einzelgespräch
 Vorträge
 Workshops, Trainings, Seminare
 Lernspiele
 Andere Methoden, und zwar: _____

2) Ihre Meinung zu Lernmethoden

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.
(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
7. Ich lerne gerne Neues dazu und eigne mir gerne neues Wissen an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ich probiere gerne neue Lernmethoden aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Gesellschaftsspiele machen mir Spaß.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. In meiner Freizeit spiele ich Gesellschaftsspiele...	<input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> selten <input type="checkbox"/> manchmal <input type="checkbox"/> häufig <input type="checkbox"/> oft				
11. Wenn Sie spielen, spielen Sie lieber...	<input type="checkbox"/> alleine <input type="checkbox"/> gemeinsam mit anderen				
12. Was ist Ihnen beim Spielen am wichtigsten?	<input type="checkbox"/> Wettkampf <input type="checkbox"/> Unterhaltung <input type="checkbox"/> Gemeinschaft				

13. Wenn Sie in Ihrer Freizeit spielen, welche Spiele bevorzugen Sie?

Strategiespiele (z.B. Schach)
 Geschicklichkeitsspiele (z.B. Stäbe ziehen wie bei „Mikado“)
 Kreativitätsspiele (z.B. Wörter erklären wie bei „Tabu“)
 Rollenspiele (z.B. in die Rolle eines Fantasiewesens schlüpfen wie bei Fantasyspielen wie „World of Warcraft“)
 Andere, und zwar: _____

3) Ihre Meinung zur Organisation



Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf die Organisation, in der Sie tätig sind, zutreffen.
(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
14. Im Betrieb spielt das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ eine Rolle.	<input type="checkbox"/>				
15. Die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen ist dem Betrieb wichtig.	<input type="checkbox"/>				
16. Für die Führungskräfte ist das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ wichtig.	<input type="checkbox"/>				
17. Für die MitarbeiterInnen ist das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ wichtig.	<input type="checkbox"/>				
18. Am Arbeitsplatz wird oft über das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ gesprochen.	<input type="checkbox"/>				

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf die Organisation, in der Sie tätig sind, zutreffen.
(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
19. Im Betrieb spielt Fortbildung eine große Rolle.	<input type="checkbox"/>				
20. Die Führungskräfte legen auf Fortbildung großen Wert.	<input type="checkbox"/>				
21. Die MitarbeiterInnen legen auf Fortbildung großen Wert.	<input type="checkbox"/>				
22. Die Firma ist gegenüber Neuerungen und Verbesserungen aufgeschlossen.	<input type="checkbox"/>				
23. Die Firma motiviert die MitarbeiterInnen dazu, Verbesserungsideen einzubringen.	<input type="checkbox"/>				
24. In der Firma wird die praktische Umsetzung von Schulungsinhalten unterstützt.	<input type="checkbox"/>				
25. Die Führungskräfte unterstützen die MitarbeiterInnen bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten.	<input type="checkbox"/>				
26. Die MitarbeiterInnen unterstützen sich bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten.	<input type="checkbox"/>				

Bitte beschreiben Sie Faktoren, welche die praktische Umsetzung von Schulungsinhalten im Betrieb unterstützen oder behindern könnten.

27. Bitte nennen Sie einige unterstützende Faktoren:

28. Bitte nennen Sie einige hemmende Faktoren:

4) Fragen zu Ihrer Person

29. Alter:	<input type="checkbox"/> Unter 20 <input type="checkbox"/> 21-30 <input type="checkbox"/> 31-40 <input type="checkbox"/> 41-50 <input type="checkbox"/> Über 50
30. Geschlecht:	<input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich
31. Höchste abgeschlossene Ausbildung:	<input type="checkbox"/> Pflichtschule (z.B. Volk-, Hauptschule, Gymnasium-Unterstufe) <input type="checkbox"/> Berufsausbildung (z.B. Lehre) <input type="checkbox"/> Höherbildende Schule ohne Matura (z.B. Handelsschule, Fachschule) <input type="checkbox"/> Höherbildende Schule mit Matura (z.B. AHS, HTL) <input type="checkbox"/> Studium
32. Wie lange sind Sie schon für das Unternehmen tätig?	<input type="checkbox"/> 0 - 5 Jahre <input type="checkbox"/> 6 - 10 Jahre <input type="checkbox"/> 11 - 15 Jahre <input type="checkbox"/> über 15 Jahre
33. Ich bin Führungskraft (und habe Personalverantwortung).	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
34. Welche Beschäftigungsform haben Sie?	<input type="checkbox"/> ArbeiterIn <input type="checkbox"/> Angestellte/r <input type="checkbox"/> Selbstständige/r
35. Haben Sie eine der folgenden Funktionen?	<input type="checkbox"/> ArbeitsmedizinerIn <input type="checkbox"/> Sicherheitsfachkraft <input type="checkbox"/> ArbeitspsychologIn <input type="checkbox"/> Betriebsrat/-rätin/ PersonalvertreterIn <input type="checkbox"/> Sicherheitsvertrauensperson <input type="checkbox"/> Sonstige, und zwar: _____
36. Wie lange üben Sie Ihre derzeitige Tätigkeit schon aus?	Seit _____ Jahren
37. Sie sind...	<input type="checkbox"/> im Unternehmen angestellt <input type="checkbox"/> externe BeraterIn des Unternehmens

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!



Befragung zu „Prima Klima GmbH“

Bei dieser Befragung geht es um Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen rund um das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“. Arbeitsbedingte Belastungen, deren Auswirkungen und Vorbeugemöglichkeiten spielen dabei eine Rolle.

Im Detail bitten wir Sie auch um Ihre Meinung zum Spiel „Prima Klima GmbH“.

Hinweise zum Ausfüllen

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ca. 15 Minuten. Wir bitten Sie, keine Frage auszulassen, da wir sonst Ihre Daten nicht verwerten können.

Es geht um Ihre persönliche Einschätzung des Spiels, daher gibt es auch keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten.

Auswertung

Alle Fragebögen bleiben nach der Auswertung bei uns und gehen nicht mehr an Ihr Unternehmen zurück. Ihre Daten werden selbstverständlich anonym behandelt.

Die Befragung wird im Rahmen einer wissenschaftlichen Begleitstudie von der Universität Wien betreut.

Durchführende Personen:

Eva Wiesmüller
Eva Wiesmüller

Evelyn Schlegel
Evelyn Schlegel

(Diplomandinnen Universität Wien,
betreut von Univ. Prof. Dr. Korunka)

Konzept „Prima Klima GmbH“: Mag.ª Martina Molnar, Arbeitspsychologin Humanware GmbH

Bei Fragen können Sie uns gerne kontaktieren: a0204960@unet.univie.ac.at

Wir danken für Ihre Mitarbeit!

Befragung „Prima Klima GmbH“, MU 2

Wichtiger Hinweis zum Ausfüllen

Sie wurden vor dieser Befragung schon einmal zu „Prima Klima GmbH“ befragt. Damit wir die beiden Befragungen vergleichen können, ohne Ihre Anonymität zu verletzen, bitten wir Sie in das untenstehende Feld einen Code einzutragen, den nur Sie kennen. Der Code besteht aus Ihrem Geburtstag, den ersten Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter und Ihres Vaters.

Beispiel:

Sie wurden am 06. Jänner geboren. Ihre Mutter heißt mit Vornamen Maria und Ihr Vater Thomas.

Geb. Tag	Erster Buchstabe Vorname der Mutter	Erster Buchstabe Vorname des Vaters
06	M	T

Ihr Code:

Geb. Tag	Erster Buchstabe Vorname der Mutter	Erster Buchstabe Vorname des Vaters

Bitte beantworten Sie nun die nachfolgenden Fragen.

1) Ihre Meinung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“

1. Bitte bewerten Sie Ihre persönliche Einstellung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ nach folgenden Aspekten:

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
uninteressant	<input type="checkbox"/>	interessant						
langweilig	<input type="checkbox"/>	spannend						
nicht sinnvoll	<input type="checkbox"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="checkbox"/>	nützlich						
negativ	<input type="checkbox"/>	positiv						

2) Fragen zum Spiel „Prima Klima GmbH“

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
2. Das Spiel „Prima Klima GmbH“ ist ein guter Einstieg in das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ für die MitarbeiterInnen.	<input type="checkbox"/>				
3. Meine Erwartungen, die ich vor dem Spielen hatte, wurden erfüllt.	<input type="checkbox"/>				
4. Die TeilnehmerInnen der Spielrunde hatten bereits Vorwissen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“.	<input type="checkbox"/>				
5. Die Anzahl der Personen in der Spielgruppe betrug _____					

Personen.

6. Das Spiel wurde... einzeln gespielt
 in Teams gespielt

3) Fragen zum Moderationsleitfaden

7. Wissen Sie, dass es zur Unterstützung der ModeratorInnen einen Moderationsleitfaden auf www.prima-klima-gmbh.at gibt? Ja Nein

8. Haben Sie den Moderationsleitfaden gelesen? Ja Nein

9. Haben Sie den Moderationsleitfaden verwendet? Ja Nein

10. Haben Sie Spielrunde/n mithilfe des Moderationsleitfadens durchgeführt? Ja Nein

11. Wenn Ja: Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß Sie die Inhalte des Moderationsleitfadens angewendet haben. kaum teilweise vollständig

4) Fragen zum Moderationstraining

12. Wissen Sie, dass es ein Training zur Moderationspraxis gibt? Ja Nein

13. Haben Sie an einem Training zur Moderationspraxis teilgenommen? Ja Nein

14. Wenn Ja: Bitte geben Sie an, wann, bei wem und wo Sie an einem Training zur Moderationspraxis teilgenommen haben:
Trainingsort: _____
Veranstalter des Trainings: _____
Datum des Trainings: _____

15. Haben Sie Spielrunde/n mithilfe der Inhalte des Trainings durchgeführt? Ja Nein

16. Wenn Ja: Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß Sie die Inhalte des Trainings angewendet haben. kaum teilweise vollständig

17. Die Größe der Spielgruppe/n empfanden Sie als... zu klein genau richtig zu groß

5) Ihre Meinung zum Spiel „Prima Klima GmbH“

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Merkmalen des Spiels?

	☹	☹	☹	☹	☹
18. Spielmaterial	<input type="checkbox"/>				
19. Grafische Gestaltung des Spiels	<input type="checkbox"/>				
20. Idee „Arbeitswelt der Wettergöttinnen“	<input type="checkbox"/>				
21. Inhalte und Themen der Ereigniskarten	<input type="checkbox"/>				
22. Spaß	<input type="checkbox"/>				
23. Spannung	<input type="checkbox"/>				

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussage auf Sie zutrifft.

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

	☹	☹	☹	☹	☹
	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
24. Die im Spiel behandelten Themen lassen sich gut auf die Arbeitswelt übertragen.	<input type="checkbox"/>				

25. Das Spiel „Prima Klima GmbH“ ist...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
nicht sinnvoll	<input type="checkbox"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="checkbox"/>	nützlich						
nicht motivierend	<input type="checkbox"/>	motivierend						
nicht hilfreich	<input type="checkbox"/>	hilfreich						
nicht informativ	<input type="checkbox"/>	informativ						

Wie ist Ihr Gesamteindruck vom Spiel „Prima Klima GmbH“?

	☹	☹	☹	☹	☹
26. Alles in allem finden Sie das Spiel...	<input type="checkbox"/>				

Bitte beschreiben Sie, was Ihnen am Spiel besonders gut gefallen hat und was man am Spiel noch verbessern könnte.

27. Folgendes hat Ihnen am Spiel „Prima Klima GmbH“ *besonders gut gefallen*:

28. Folgendes würden Sie am Spiel noch *verbessern*:

6) Ihre Meinung zum Moderationsleitfaden

29. Der Moderationsleitfaden ist...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
nicht sinnvoll	<input type="checkbox"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="checkbox"/>	nützlich						
nicht motivierend	<input type="checkbox"/>	motivierend						
nicht informativ	<input type="checkbox"/>	informativ						
nicht verständlich	<input type="checkbox"/>	verständlich						
nicht praktikabel	<input type="checkbox"/>	praktikabel						
nicht ansprechend	<input type="checkbox"/>	ansprechend						
unpassender Umfang	<input type="checkbox"/>	passender Umfang						

Wie ist Ihr Gesamteindruck vom Moderationsleitfaden?

	☹	☹	☹	☹	☹
30. Alles in allem finden Sie den Moderationsleitfaden...	<input type="checkbox"/>				

Bitte beschreiben Sie, was Ihnen am Moderationsleitfaden besonders gut gefallen hat und was man am Leitfaden noch verbessern könnte.

31. Folgendes hat Ihnen am Moderationsleitfaden *besonders gut gefallen*:

32. Folgendes würden Sie am Moderationsleitfaden noch *verbessern*:

7) Ihre Meinung zum Moderationstraining

33. Das begleitende Moderationstraining ist...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
nicht sinnvoll	<input type="checkbox"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="checkbox"/>	nützlich						
nicht motivierend	<input type="checkbox"/>	motivierend						
nicht informativ	<input type="checkbox"/>	informativ						
nicht verständlich	<input type="checkbox"/>	verständlich						
nicht praktikabel	<input type="checkbox"/>	praktikabel						

nicht ansprechend	<input type="checkbox"/>	ansprechend						
unpassender Umfang	<input type="checkbox"/>	passender Umfang						

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Merkmalen während des Moderationstrainings?

	<input type="checkbox"/>				
34. Der Raum, in dem das Training stattgefunden hat	<input type="checkbox"/>				
35. Klima in der Gruppe	<input type="checkbox"/>				
36. TrainerIn	<input type="checkbox"/>				
37. Dauer des Trainings	<input type="checkbox"/>				
38. Alles in allem finden Sie das Moderationstraining...	<input type="checkbox"/>				

Bitte beschreiben Sie, was Ihnen am Moderationstraining besonders gut gefallen hat und was man am Training noch verbessern könnte.

39. Folgendes hat Ihnen am Moderationstraining *besonders gut gefallen*:

40. Folgendes würden Sie am Moderationstraining noch *verbessern*:

8) Fragen zum Wissenserwerb

Durch das Spiel „Prima Klima GmbH“ haben Sie etwas Neues erfahren...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
41. ... zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“.	<input type="checkbox"/>				
42. ... über arbeitsbedingte Belastungsfaktoren.	<input type="checkbox"/>				
43. ... über gesundheitliche Auswirkungen der Belastungsfaktoren.	<input type="checkbox"/>				
44. ... über Vorbeugungsmöglichkeiten.	<input type="checkbox"/>				
45. ... über Ihre eigenen Arbeitsbedingungen.	<input type="checkbox"/>				
46. ... über kreative Lernmethoden.	<input type="checkbox"/>				

Durch das Spiel „Prima Klima GmbH“ haben Sie...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
47. ... neue Möglichkeiten zur Wissensvermittlung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ gewonnen.	<input type="checkbox"/>				
48. ... Möglichkeiten kennengelernt, die Ihre Informationsarbeit unterstützen können.	<input type="checkbox"/>				

49. ... Ihre Moderationsfähigkeiten erweitern können.	<input type="checkbox"/>				
50. ... eine Methode kennengelernt, die Ihnen hilft, einen guten Zugang zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ bei den MitarbeiterInnen zu finden.	<input type="checkbox"/>				

9) Ihre Meinung zu Auswirkungen auf die SpielerInnen

Ich kann mir vorstellen, dass die SpielerInnen durch das Lernspiel „Prima Klima GmbH“...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
51. ... Neues zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ erfahren können.	<input type="checkbox"/>				
52. ... Neues über ihre Arbeitsbedingungen erfahren können.	<input type="checkbox"/>				
53. ... Neues über arbeitsbedingte Belastungsfaktoren lernen können.	<input type="checkbox"/>				
54. ... Neues über gesundheitliche Auswirkungen der Belastungsfaktoren erfahren können.	<input type="checkbox"/>				
55. ... Neues über Vorbeugungsmöglichkeiten lernen können.	<input type="checkbox"/>				
56. ... Neues über kreative Lernmethoden erfahren können.	<input type="checkbox"/>				
57. ... Interesse am Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ gewinnen.	<input type="checkbox"/>				
58. ... für das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ sensibilisiert werden können.	<input type="checkbox"/>				

Ich kann mir vorstellen...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
59. ... anderen (z.B. FreundInnen, KollegInnen, Vorgesetzten) von „Prima Klima GmbH“ zu erzählen.	<input type="checkbox"/>				
60. ... mich in Zukunft noch mehr mit meinen eigenen Arbeitsbedingungen auseinandersetzen.	<input type="checkbox"/>				
61. ... eine weitere Prima Klima-Spielrunde durchzuführen.	<input type="checkbox"/>				
62. ... das Spiel „Prima Klima GmbH“ weiterzuempfehlen.	<input type="checkbox"/>				

10) Fragen zu Ihrer Person

63. Alter:	<input type="checkbox"/> Unter 20
	<input type="checkbox"/> 21-30
	<input type="checkbox"/> 31-40
	<input type="checkbox"/> 41-50
	<input type="checkbox"/> Über 50
64. Geschlecht:	<input type="checkbox"/> Männlich
	<input type="checkbox"/> Weiblich

65. Wie lange sind Sie schon für das Unternehmen tätig?	<input type="checkbox"/> 0 - 5 Jahre <input type="checkbox"/> 6 - 10 Jahre <input type="checkbox"/> 11 - 15 Jahre <input type="checkbox"/> über 15 Jahre
66. Haben Sie eine der folgenden Funktionen?	<input type="checkbox"/> ArbeitsmedizinerIn <input type="checkbox"/> Sicherheitsfachkraft <input type="checkbox"/> ArbeitspsychologIn <input type="checkbox"/> Betriebsrat/-rätin/ PersonalvertreterIn <input type="checkbox"/> Sicherheitsvertrauensperson <input type="checkbox"/> Sonstige, und zwar: _____

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Nach Ende der Studie (Anfang 2011) werden Sie über die Ergebnisse auf www.prima-klima-gmbh.at informiert.



Befragung zu „Prima Klima GmbH“

Bei dieser Befragung geht es um Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen rund um das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“. Arbeitsbedingte Belastungen, deren Auswirkungen und Vorbeugemöglichkeiten spielen dabei eine Rolle.

Im Detail bitten wir Sie auch um Ihre Meinung zum Spiel „Prima Klima GmbH“.

Hinweise zum Ausfüllen

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ca. 15 Minuten. Wir bitten Sie, keine Frage auszulassen, da wir sonst Ihre Daten nicht werten können.

Es geht um Ihre persönliche Einschätzung des Spiels, daher gibt es auch keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten.

Auswertung

Alle Fragebögen bleiben nach der Auswertung bei uns und gehen nicht mehr an Ihr Unternehmen zurück. Ihre Daten werden selbstverständlich anonym behandelt.

Die Befragung wird im Rahmen einer wissenschaftlichen Begleitstudie von der Universität Wien betreut.

Durchführende Personen:


 Eva Wiesmüller
 (Diplomandinnen Universität Wien,
 betreut von Univ. Prof. Dr. Korunka)


 Evelyn Schlegel
 (Diplomandinnen Universität Wien,
 betreut von Univ. Prof. Dr. Korunka)

Konzept „Prima Klima GmbH“: Mag.^a Martina Molnar, Arbeitspsychologin Humanware GmbH

Wir danken für Ihre Mitarbeit!

Wichtiger Hinweis zum Ausfüllen

Sie wurden vor dieser Befragung schon einmal zu „Prima Klima GmbH“ befragt. Damit wir die beiden Befragungen vergleichen können, ohne Ihre Anonymität zu verletzen, bitten wir Sie in das untenstehende Feld einen Code einzutragen, den nur Sie kennen. Der Code besteht aus Ihrem Geburtstag, den ersten Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter und Ihres Vaters.

Beispiel:

Sie wurden am 06. Jänner geboren. Ihre Mutter heißt mit Vornamen Maria und Ihr Vater Thomas.

Geb. Tag	Erster Buchstabe Vorname der Mutter	Erster Buchstabe Vorname des Vaters
06	M	T

Ihr Code:

Geb. Tag	Erster Buchstabe Vorname der Mutter	Erster Buchstabe Vorname des Vaters

Bitte beantworten Sie nun die nachfolgenden Fragen.

1) Einsatz des Spiels

1. Warum könnten Sie das Spiel „Prima Klima GmbH“ nicht einsetzen?

Ich hatte keine zeitliche Möglichkeit.

Die MitarbeiterInnen hatten kein Interesse zu spielen.

Ich habe keine Unterstützung von meiner Führungskraft erhalten.

Ich finde den Einsatz des Spiels nicht sinnvoll.

Andere Gründe, und zwar: _____

2) Ihre Meinung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“

2. Bitte bewerten Sie Ihre persönliche Einstellung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ nach folgenden Aspekten:

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
uninteressant	<input type="checkbox"/>	interessant						
langweilig	<input type="checkbox"/>	spannend						
nicht sinnvoll	<input type="checkbox"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="checkbox"/>	nützlich						
negativ	<input type="checkbox"/>	positiv						

3) Fragen zum Spiel „Prima Klima GmbH“

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
3. Das Spiel „Prima Klima GmbH“ ist ein guter Einstieg in das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ für die MitarbeiterInnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Meine Erwartungen, die ich vor dem Spielen hatte, wurden erfüllt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ich hatte vor der Spielrunde bereits Vorwissen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Die Anzahl der Personen in der Spielgruppe betrug _____ Personen.					
7. Das Spiel wurde...					
	<input type="checkbox"/> einzeln gespielt				
	<input type="checkbox"/> in Teams gespielt				

4) Fragen zum Moderationsleitfaden

8. Wissen Sie, dass es zur Unterstützung der ModeratorInnen einen Moderationsleitfaden auf www.prima-klima-gmbh.at gibt?

Ja Nein

9. Haben Sie den Moderationsleitfaden gelesen?

Ja Nein

5) Ihre Meinung zum Spiel „Prima Klima GmbH“

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Merkmalen des Spiels?



10. Spielmaterial	<input type="checkbox"/>				
11. Grafische Gestaltung des Spiels	<input type="checkbox"/>				
12. Idee „Arbeitswelt der Wettergöttinnen“	<input type="checkbox"/>				
13. Inhalte und Themen der Ereigniskarten	<input type="checkbox"/>				
14. Spaß	<input type="checkbox"/>				
15. Spannung	<input type="checkbox"/>				

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussage auf Sie zutrifft.

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
	<input type="checkbox"/>				

16. Die im Spiel behandelten Themen lassen sich gut auf die Arbeitswelt übertragen.

17. Das Spiel „Prima Klima GmbH“ ist...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
nicht sinnvoll	<input type="checkbox"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="checkbox"/>	nützlich						
nicht motivierend	<input type="checkbox"/>	motivierend						
nicht hilfreich	<input type="checkbox"/>	hilfreich						
nicht informativ	<input type="checkbox"/>	informativ						

Wie ist Ihr Gesamteindruck vom Spiel „Prima Klima GmbH“?

18. Alles in allem finden Sie das Spiel...

Bitte beschreiben Sie, was Ihnen am Spiel besonders gut gefallen hat und was man am Spiel noch verbessern könnte.

19. Folgendes hat Ihnen am Spiel „Prima Klima GmbH“ besonders gut gefallen:

20. Folgendes würden Sie am Spiel noch verbessern:

6) Ihre Meinung zum Moderationsleitfaden

Bitte füllen Sie folgende Fragen nur aus, wenn Sie den Moderationsleitfaden gelesen haben. Wenn Sie ihn nicht gelesen haben, springen Sie bitte zur nächsten Seite, zu Frage 25 („Ihre Meinung zum Moderationstraining“).

21. Der Moderationsleitfaden ist...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
nicht sinnvoll	<input type="checkbox"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="checkbox"/>	nützlich						
nicht motivierend	<input type="checkbox"/>	motivierend						
nicht informativ	<input type="checkbox"/>	informativ						
nicht verständlich	<input type="checkbox"/>	verständlich						
nicht praktikabel	<input type="checkbox"/>	praktikabel						
nicht ansprechend	<input type="checkbox"/>	ansprechend						

unpassender Umfang passender Umfang

Wie ist Ihr Gesamteindruck vom Moderationsleitfaden?

22. Alles in allem finden Sie den Moderationsleitfaden...

Bitte beschreiben Sie, was Ihnen am Moderationsleitfaden besonders gut gefallen hat und was man am Leitfaden noch verbessern könnte.

23. Folgendes hat Ihnen am Moderationsleitfaden besonders gut gefallen:

24. Folgendes würden Sie am Moderationsleitfaden noch verbessern:

7) Ihre Meinung zum Moderationstraining

25. Das begleitende Moderationstraining ist...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
nicht sinnvoll	<input type="checkbox"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="checkbox"/>	nützlich						
nicht motivierend	<input type="checkbox"/>	motivierend						
nicht informativ	<input type="checkbox"/>	informativ						
nicht verständlich	<input type="checkbox"/>	verständlich						
nicht praktikabel	<input type="checkbox"/>	praktikabel						
nicht ansprechend	<input type="checkbox"/>	ansprechend						
unpassender Umfang	<input type="checkbox"/>	passender Umfang						

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Merkmalen während des Moderationstrainings?

26. Der Raum, in dem das Training stattgefunden hat

27. Klima in der Gruppe

28. TrainerIn

29. Dauer des Trainings

30. Alles in allem finden Sie das Moderationstraining...

Bitte beschreiben Sie, was Ihnen am Moderationstraining besonders gut gefallen hat und was man am Training noch verbessern könnte.

31. Folgendes hat Ihnen am Moderationstraining besonders gut gefallen:

32. Folgendes würden Sie am Moderationstraining noch verbessern:

8) Fragen zum Wissenserwerb

Durch das Spiel „Prima Klima GmbH“ haben Sie etwas Neues erfahren...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
33. ...zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“.	<input type="checkbox"/>				
34. ...über arbeitsbedingte Belastungsfaktoren.	<input type="checkbox"/>				
35. ...über gesundheitliche Auswirkungen der Belastungsfaktoren.	<input type="checkbox"/>				
36. ...über Vorbeugungsmöglichkeiten.	<input type="checkbox"/>				
37. ...über Ihre eigenen Arbeitsbedingungen.	<input type="checkbox"/>				
38. ...überkreative Lernmethoden.	<input type="checkbox"/>				

Durch das Spiel „Prima Klima GmbH“ haben Sie...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
39. ...neue Möglichkeiten zur Wissensvermittlung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ gewonnen.	<input type="checkbox"/>				
40. ...Möglichkeiten kennengelernt, die Ihre Informationsarbeit unterstützen können.	<input type="checkbox"/>				
41. ...Ihre Moderationsfähigkeiten erweitern können.	<input type="checkbox"/>				
42. ...eine Methode kennengelernt, die Ihnen hilft, einen guten Zugang zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ bei den MitarbeiterInnen zu finden.	<input type="checkbox"/>				

9) Ihre Meinung zu Auswirkungen auf die SpielerInnen

Ich kann mir vorstellen, dass die SpielerInnen durch das Lernspiel „Prima Klima GmbH“...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
43. ... Neues zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ erfahren können.	<input type="checkbox"/>				
44. ... Neues über Ihre Arbeitsbedingungen erfahren können.	<input type="checkbox"/>				
45. ... Neues über arbeitsbedingte Belastungsfaktoren lernen können.	<input type="checkbox"/>				
46. ... Neues über gesundheitliche Auswirkungen der Belastungsfaktoren erfahren können.	<input type="checkbox"/>				
47. ... Neues über Vorbeugungsmöglichkeiten lernen können.	<input type="checkbox"/>				
48. ... Neues über kreative Lernmethoden erfahren können.	<input type="checkbox"/>				
49. ... Interesse am Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ gewinnen.	<input type="checkbox"/>				
50. ... für das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ sensibilisiert werden können.	<input type="checkbox"/>				

Ich kann mir vorstellen...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
51. ... anderen (z.B. FreundInnen, KollegInnen, Vorgesetzten) von „Prima Klima GmbH“ zu erzählen.	<input type="checkbox"/>				
52. ... mich in Zukunft noch mehr mit meinen eigenen Arbeitsbedingungen auseinanderzusetzen.	<input type="checkbox"/>				
53. ... zu einem späteren Zeitpunkt eine Prima Klima-Spielrunde durchzuführen.	<input type="checkbox"/>				
54. ... das Spiel „Prima Klima GmbH“ weiterzuempfehlen.	<input type="checkbox"/>				

10) Fragen zu Ihrer Person

55. Alter: Unter 20
 21-30
 31-40
 41-50
 Über 50

56. Geschlecht: Männlich
 Weiblich

57. Höchste abgeschlossene Ausbildung:	<input type="checkbox"/> Pflichtschule (z.B. Volks-, Hauptschule, Gymnasium-Unterstufe) <input type="checkbox"/> Berufsausbildung (z.B. Lehre) <input type="checkbox"/> Höherbildende Schule ohne Matura (z.B. Handelsschule, Fachschule) <input type="checkbox"/> Höherbildende Schule mit Matura (z.B. AHS, HTL) <input type="checkbox"/> Studium
58. Wie lange sind Sie schon für das Unternehmen tätig?	<input type="checkbox"/> 0 - 5 Jahre <input type="checkbox"/> 6 - 10 Jahre <input type="checkbox"/> 11 - 15 Jahre <input type="checkbox"/> über 15 Jahre
59. Ich bin Führungskraft (und habe Personalverantwortung).	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
60. Welche Beschäftigungsform haben Sie?	<input type="checkbox"/> ArbeiterIn <input type="checkbox"/> Angestellte/r <input type="checkbox"/> Selbstständige/r
61. Haben Sie eine der folgenden Funktionen?	<input type="checkbox"/> ArbeitsmedizinerIn <input type="checkbox"/> Sicherheitsfachkraft <input type="checkbox"/> ArbeitspsychologIn <input type="checkbox"/> Betriebsrat/-rätin/ PersonalvertreterIn <input type="checkbox"/> Sicherheitsvertrauensperson <input type="checkbox"/> Sonstige, und zwar:

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Nach Ende der Studie (Anfang 2011) werden Sie über die Ergebnisse auf www.prima-klima-gmbh.at informiert.



Befragung zu „Prima Klima GmbH“

Bei dieser Befragung geht es um Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen rund um das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“, Arbeitsbedingte Belastungen, deren Auswirkungen und Vorbeugemöglichkeiten spielen dabei eine Rolle.

Im Detail bitten wir Sie auch um Ihre Meinung zum Spiel „Prima Klima GmbH“.

Hinweise zum Ausfüllen

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ca. 15 Minuten. Wir bitten Sie, keine Frage auszulassen, da wir sonst Ihre Daten nicht werten können.

Es geht um Ihre persönliche Einschätzung des Spiels, daher gibt es auch keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten.

Auswertung

Alle Fragebögen bleiben nach der Auswertung bei uns und gehen nicht mehr an Ihr Unternehmen zurück. Ihre Daten werden selbstverständlich anonym behandelt.

Die Befragung wird im Rahmen einer wissenschaftlichen Begleitstudie von der Universität Wien betreut.

Durchführende Personen:

Eva Wiesmüller
Eva Wiesmüller

Evelyn Schlegel
Evelyn Schlegel

(Diplomandinnen Universität Wien,
betreut von Univ. Prof. Dr. Korunka)

Konzept „Prima Klima GmbH“: Mag.ª Martina Molnar, Arbeitspsychologin Humanware GmbH

Bei Fragen können Sie uns gerne kontaktieren: pri.makli@magmbh@hotmail.de

Wir danken für Ihre Mitarbeit!

Befragung "Prima Klima GmbH", SpielerInnen

1) Ihre Meinung zum Thema "Gesundheit am Arbeitsplatz"

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
1. Ich halte das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ für wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ interessiert mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ betrifft mich persönlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ich habe mich schon mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ beschäftigt.	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein				
5. Ich habe über das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ schon mit anderen Personen gesprochen.	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein				
6. Ich habe mich mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ auseinandergesetzt in Form von... (Mehrfachantworten sind möglich)	<input type="checkbox"/> Schriftlichen Unterlagen <input type="checkbox"/> Gespräche mit anderen <input type="checkbox"/> Diversen Medien (z.B.: Radio, TV, Internet...) <input type="checkbox"/> Einzelgespräch <input type="checkbox"/> Vorträgen <input type="checkbox"/> Workshops, Trainings, Seminare <input type="checkbox"/> Lernspielen <input type="checkbox"/> Anderen Methoden, und zwar: _____				
7. Ich habe mit folgenden Methoden zur Wissensvermittlung Erfahrungen gemacht: (Mehrfachantworten sind möglich)	<input type="checkbox"/> Schriftlichen Unterlagen <input type="checkbox"/> Gespräche mit anderen <input type="checkbox"/> Diversen Medien (z.B.: Radio, TV, Internet...) <input type="checkbox"/> Einzelgespräch <input type="checkbox"/> Vorträgen <input type="checkbox"/> Workshops, Trainings, Seminare <input type="checkbox"/> Lernspielen <input type="checkbox"/> Anderen Methoden, und zwar: _____				
8. Welche Methoden bevorzugen Sie bei der Wissensvermittlung? (Mehrfachantworten sind möglich)	<input type="checkbox"/> Schriftliche Unterlagen <input type="checkbox"/> Gespräche mit anderen <input type="checkbox"/> Diverse Medien (z.B.: Radio, TV, Internet...) <input type="checkbox"/> Einzelgespräch <input type="checkbox"/> Vorträge <input type="checkbox"/> Workshops, Trainings, Seminare <input type="checkbox"/> Lernspiele <input type="checkbox"/> Andere Methoden, und zwar: _____				

9. Bitte bewerten Sie Ihre persönliche Einstellung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ nach folgenden Aspekten:

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
uninteressant	<input type="checkbox"/>	interessant						
langweilig	<input type="checkbox"/>	spannend						
nicht sinnvoll	<input type="checkbox"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="checkbox"/>	nützlich						
negativ	<input type="checkbox"/>	positiv						

2) Ihre Meinung zu Lernmethoden

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
10. Ich lerne gerne Neues dazu und eigne mir gerne neues Wissen an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ich probiere gerne neue Lernmethoden aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Gesellschaftsspiele machen mir Spaß.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. In meiner Freizeit spiele ich Gesellschaftsspiele...	<input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> selten <input type="checkbox"/> manchmal <input type="checkbox"/> häufig <input type="checkbox"/> oft				
14. Wenn Sie spielen, spielen Sie lieber...	<input type="checkbox"/> alleine <input type="checkbox"/> gemeinsam mit anderen				
15. Was ist Ihnen beim Spielen am wichtigsten?	<input type="checkbox"/> Wettkampf <input type="checkbox"/> Unterhaltung <input type="checkbox"/> Gemeinschaft				
16. Wenn Sie in Ihrer Freizeit spielen, welche Spiele bevorzugen Sie?	<input type="checkbox"/> Strategiespiele (z.B. Schach) <input type="checkbox"/> Geschicklichkeitsspiele (z.B. Stäbe ziehen wie bei „Mikado“) <input type="checkbox"/> Kreativitätsspiele (z.B. Wörter erklären wie bei „Tabu“) <input type="checkbox"/> Rollenspiele (z.B. in die Rolle eines Fantasiewesens schlüpfen wie bei Fantasyspielen wie „World of Warcraft“) <input type="checkbox"/> Andere, und zwar: _____				

3) Fragen zum Spiel „Prima Klima GmbH“

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
17. Ich bin vor der Spielrunde darüber informiert worden, worum es bei dem Spiel gehen wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Meine Erwartungen, die ich vor dem Spielen hatte, wurden erfüllt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Ich hatte vor der Spielrunde bereits Vorwissen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Die Anzahl der Personen in der Spielgruppe betrug _____ Personen.					
21. Das Spiel wurde...	<input type="checkbox"/> einzeln gespielt <input type="checkbox"/> in Teams gespielt				
22. Die MitspielerInnen waren mir...	<input type="checkbox"/> bekannt <input type="checkbox"/> größtenteils bekannt <input type="checkbox"/> größtenteils unbekannt <input type="checkbox"/> unbekannt				
23. Nach dem Spiel fand eine Diskussion und Aufarbeitung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ mit den TeilnehmerInnen statt.	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein				
24. Insgesamt dauerte die Spielrunde ____ Std. ____ Min.					
25. Der Moderator/die Moderatorin war mir...	<input type="checkbox"/> bekannt <input type="checkbox"/> unbekannt				

4) Ihre Meinung zur Organisation

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
26. Im Betrieb spielt das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ eine Rolle.	<input type="checkbox"/>				
27. Die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen ist dem Betrieb wichtig.	<input type="checkbox"/>				
28. Für die Führungskräfte ist das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ wichtig.	<input type="checkbox"/>				
29. Für die MitarbeiterInnen ist das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ wichtig.	<input type="checkbox"/>				
30. Am Arbeitsplatz wird oft über das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ gesprochen.	<input type="checkbox"/>				
31. Im Betrieb spielt Fortbildung eine große Rolle.	<input type="checkbox"/>				
32. Die Führungskräfte legen auf Fortbildung großen Wert.	<input type="checkbox"/>				
33. Die MitarbeiterInnen legen auf Fortbildung großen Wert.	<input type="checkbox"/>				

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
34. Die Firma ist gegenüber Neuerungen und Verbesserungen aufgeschlossen.	<input type="checkbox"/>				
35. Die Firma motiviert die MitarbeiterInnen dazu, Verbesserungsideen einzubringen.	<input type="checkbox"/>				
36. In der Firma wird die praktische Umsetzung von Schulungsinhalten unterstützt.	<input type="checkbox"/>				
37. Die Führungskräfte unterstützen die MitarbeiterInnen bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten.	<input type="checkbox"/>				
38. Die MitarbeiterInnen unterstützen sich bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten.	<input type="checkbox"/>				

Bitte beschreiben Sie Faktoren, die Sie bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten unterstützen oder behindern könnten.

39. Bitte nennen Sie einige unterstützende Faktoren:

40. Bitte nennen Sie einige hemmende Faktoren:

5) Ihre Meinung zum Spiel „Prima Klima GmbH“

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Merkmalen des Spiels?

| 41. Spielmaterial | <input type="checkbox"/> |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 42. Grafische Gestaltung des Spiels | <input type="checkbox"/> |
| 43. Idee „Arbeitswelt der WettergöttInnen“ | <input type="checkbox"/> |
| 44. Inhalte und Themen der Ereigniskarten | <input type="checkbox"/> |
| 45. Spaß | <input type="checkbox"/> |
| 46. Spannung | <input type="checkbox"/> |

47. Das Spiel „Prima Klima GmbH“ ist...

(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
nicht sinnvoll	<input type="checkbox"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="checkbox"/>	nützlich						
nicht motivierend	<input type="checkbox"/>	motivierend						
nicht hilfreich	<input type="checkbox"/>	hilfreich						
nicht informativ	<input type="checkbox"/>	informativ						

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussage auf Sie zutrifft.
(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
48. Die im Spiel behandelten Themen lassen sich gut auf die Arbeitswelt übertragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie ist Ihr Gesamteindruck vom Spiel „Prima Klima GmbH“?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. Alles in allem finden Sie das Spiel...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bitte beschreiben Sie, was Ihnen am Spiel besonders gut gefallen hat und was man am Spiel noch verbessern könnte.					
50. Folgendes hat Ihnen am Spiel „Prima Klima GmbH“ besonders gut gefallen					
51. Folgendes würden Sie am Spiel noch verbessern:					
Wie zufrieden waren Sie mit folgenden Faktoren der Spielsituation?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Der Raum, in dem die Spielrunde stattgefunden hat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Klima in der Spielgruppe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Moderation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Dauer des Spiels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Die Größe der Spielgruppe empfanden Sie als...	<input type="checkbox"/>	zu klein <input type="checkbox"/> genau richtig <input type="checkbox"/> zu groß			
57. Den zeitlichen Umfang für Spiel und Diskussionsrunde empfanden Sie als...	<input type="checkbox"/>	zu klein <input type="checkbox"/> genau richtig <input type="checkbox"/> zu groß			
Der Moderator/ die Moderatorin...	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)					
58. ... hat den Spielablauf gut geleitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. ... war gut organisiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. ... war freundlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. ... war kompetent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6) Ihre Meinung zum Wissenserwerb
Ich habe durch das Spiel etwas Neues erfahren...
(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
62. ... zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. ... über arbeitsbedingte Belastungsfaktoren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. ... über gesundheitliche Auswirkungen der Belastungsfaktoren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. ... über Vorbeugungsmöglichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. ... über meine eigenen Arbeitsbedingungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. ... über kreative Lernmethoden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch das Spiel „Prima Klima GmbH“...	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)					
68. ... wurde mein Interesse zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ geweckt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. ... habe ich neue Sichtweisen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ gewonnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. ... interessiert mich das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ jetzt mehr als vor dem Spiel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. ... habe ich mich mit anderen Personen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ unterhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72. Das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ ist für mich jetzt...	<input type="checkbox"/> viel wichtiger als vor dem Spiel. <input type="checkbox"/> wichtiger als vor dem Spiel. <input type="checkbox"/> gleich wichtig wie vor dem Spiel. <input type="checkbox"/> unwichtiger als vor dem Spiel. <input type="checkbox"/> viel unwichtiger als vor dem Spiel.				
Ich habe vor...	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
(Bitte nur ein Kästchen pro Zeile ankreuzen)					
73. ... bei meiner Arbeit vermehrt auf Gesundheitsaspekte zu achten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. ... mich vermehrt mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ zu befassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. ... mit anderen (z.B. Freunden, KollegInnen, Vorgesetzten) über das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ zu sprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76. ... anderen (z.B. Freunden, KollegInnen, Vorgesetzten) von „Prima Klima GmbH“ zu erzählen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77. ... mich in Zukunft noch mehr mit meinen eigenen Arbeitsbedingungen auseinanderzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ich habe vor...

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
78. ... an einer weiteren Prima Klima-Spielrunde teilzunehmen.	<input type="checkbox"/>				
79. ... das Spiel „Prima Klima GmbH“ weiterzuempfehlen.	<input type="checkbox"/>				

7) Fragen zu Ihrer Person

80. Alter:	<input type="checkbox"/> Unter 20 <input type="checkbox"/> 21-30 <input type="checkbox"/> 31-40 <input type="checkbox"/> 41-50 <input type="checkbox"/> Über 50
81. Geschlecht:	<input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich
82. Höchste abgeschlossene Ausbildung:	<input type="checkbox"/> Pflichtschule (z.B. Volks-, Hauptschule, Gymnasium-Unterstufe) <input type="checkbox"/> Berufsausbildung (z.B. Lehre) <input type="checkbox"/> Höherbildende Schule ohne Matura (z.B. Handelsschule, Fachschule) <input type="checkbox"/> Höherbildende Schule mit Matura (z.B. AHS, HTL) <input type="checkbox"/> Studium
83. Wie lange sind Sie schon für das Unternehmen tätig?	<input type="checkbox"/> 0 - 5 Jahre <input type="checkbox"/> 6 - 10 Jahre <input type="checkbox"/> 11 - 15 Jahre <input type="checkbox"/> über 15 Jahre
84. Ich bin Führungskraft (und habe Personalverantwortung).	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
85. Welche Beschäftigungsform haben Sie?	<input type="checkbox"/> ArbeiterIn <input type="checkbox"/> Angestellte/r <input type="checkbox"/> Andere, und zwar: _____
86. Wie lange üben Sie Ihre derzeitige Tätigkeit schon aus?	Seit _____ Jahren

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Nach Ende der Studie (Anfang 2011) werden Sie über die Ergebnisse auf www.prima-klima-gmbh.at informiert.

Online Fragebogen für MultiplikatorInnen und Nicht AusprobiererInnen (mit Bedingungen – diese waren während der Befragung unsichtbar)

Evaluationsstudie Prima Klima GmbH



Befragung zu „Prima Klima GmbH“

Bei dieser Befragung geht es um Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen rund um das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“. Arbeitsbedingte Belastungen, deren Auswirkungen und Vorbeugemöglichkeiten spielen dabei eine Rolle.

Im Detail bitten wir Sie auch um Ihre Meinung zum Spiel „Prima Klima GmbH“.

Die Befragung wird im Rahmen einer wissenschaftlichen Begleitstudie von der Universität Wien betreut.

Durchführende Personen:

Eva Wiesmüller und Evelyn Schlegel
(Diplomandinnen vom Institut für Wirtschaftspsychologie, betreut von Univ. Prof. Dr. Korunka)

Konzept „Prima Klima GmbH“: Mag.^a Martina Molnar, Arbeitspsychologin Humanware GmbH

Diese Umfrage dauert ca. 10-15 Minuten.

Diese Umfrage enthält 62 Fragen.

1.) Einsatz des Spiels

1 [1] Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert. *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

Bitte geben Sie an, ob Sie das Spiel "Prima Klima GmbH" gespielt haben. Sie können sowohl Spielerin oder Moderatorin gewesen sein oder auch selbst ein Training mit dem Spiel durchgeführt haben.

2 [2] Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" als ModeratorIn zusammen mit einer Gruppe angewendet. *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

Die Funktion der Moderatorin/des Moderators entspricht der einer Spielleiterin/eines Spielleiters.

3 [3] Haben Sie das Spiel "Prima Klima GmbH" anders als in der Spielanleitung oder im Moderationsleitfaden angegeben verwendet (z.B. Quiz mit Publikum, nur Verwendung der Karten ohne Spielbrett, Erzeugung eigener Ereigniskarten, u.s.w.)? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '2 [2]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" als Moderatorin zusammen mit einer Gruppe angewendet.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

4 [4] In welcher Form haben Sie das Spiel anders als in der Spielanleitung oder im Moderationsleitfaden angegeben verwendet? (z.B. als Quiz mit Publikum, nur Verwendung der Karten ohne Spielbrett, Erzeugung eigener Ereigniskarten, u.s.w.)

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '2 [2]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" als Moderatorin zusammen mit einer Gruppe angewendet.) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '3 [3]' (Haben Sie das Spiel "Prima Klima GmbH" anders als in der Spielanleitung oder im Moderationsleitfaden angegeben verwendet (z.B. Quiz mit Publikum, nur Verwendung der Karten ohne Spielbrett, Erzeugung eigener Ereigniskarten, u.s.w.)?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

5 [5] Warum konnten Sie das Spiel „Prima Klima GmbH“ nicht einsetzen? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Nein' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Ich hatte keine zeitliche Möglichkeit.
 Die Mitarbeiterinnen hatten kein Interesse zu spielen.
 Ich habe keine Unterstützung von meiner Führungskraft erhalten.
 Ich finde den Einsatz des Spieles nicht sinnvoll.

Andere Gründe, und zwar:

6 [6]Ich kann mir vorstellen zu einem späteren Zeitpunkt eine "Prima Klima GmbH - Spielrunde" durchzuführen. *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Nein' bei Frage "1 [1] (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

2.) Ihre Meinung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“

7 [7]Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen. *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
Ich halte das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ für wichtig.	<input type="radio"/>				
Das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ interessiert mich.	<input type="radio"/>				
Das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ betrifft mich persönlich.	<input type="radio"/>				

8 [8]Bitte bewerten Sie Ihre persönliche Einstellung zum Thema "Gesundheit am Arbeitsplatz" nach folgenden Aspekten: *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
uninteressant	<input type="radio"/>	interessant						
langweilig	<input type="radio"/>	spannend						
nicht sinnvoll	<input type="radio"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="radio"/>	nützlich						
negativ	<input type="radio"/>	positiv						

9 [9]Ich habe Erfahrung mit der Anwendung folgender Methoden zur Wissensvermittlung: *

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Schriftliche Unterlagen
 Gespräche mit anderen
 Diverse Medien (z.B.: Radio, TV, Internet,...)
 Einzelgespräche
 Vorträge
 Workshops, Trainings, Seminare
 Lernspiele
 Andere Methoden, und zwar::

10 [10]Welche der Methoden bevorzugen Sie bei der Wissensvermittlung? *

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Schriftliche Unterlagen
 Gespräche mit anderen
 Diverse Medien (z.B.: Radio, TV, Internet,...)
 Einzelgespräche
 Vorträge
 Workshops, Trainings, Seminare
 Lernspiele
 Andere Methoden, und zwar::

3.) Ihre Meinung zu Lernmethoden

11 [11] Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen. *

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
Ich lerne gerne Neues dazu und eigne mir gerne neues Wissen an.	<input type="radio"/>				
Ich probiere gerne neue Lernmethoden aus.	<input type="radio"/>				
Gesellschaftsspiele machen mir Spaß.	<input type="radio"/>				

12 [12] In meiner Freizeit spiele ich Gesellschaftsspiele... *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- nie
- selten
- manchmal
- häufig
- oft

13 [13] Wenn Sie spielen, spielen Sie lieber... *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'selten' oder 'manchmal' oder 'häufig' oder 'oft' bei Frage '12 [12]' (In meiner Freizeit spiele ich Gesellschaftsspiele...)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- alleine
- gemeinsam mit anderen

14 [14] Was ist Ihnen beim Spielen am wichtigsten? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'manchmal' oder 'selten' oder 'oft' oder 'häufig' bei Frage '12 [12]' (In meiner Freizeit spiele ich Gesellschaftsspiele...)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Wettkampf
- Unterhaltung
- Gemeinschaft

15 [15] Wenn Sie in Ihrer Freizeit spielen, welche Spiele bevorzugen Sie? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'selten' oder 'häufig' oder 'manchmal' oder 'oft' bei Frage '12 [12]' (In meiner Freizeit spiele ich Gesellschaftsspiele...)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Strategiespiele (z.B. Schach)
- Geschicklichkeitsspiele (z.B. Stäbe ziehen wie bei „Mikado“)
- Kreativitätsspiele (z.B. Wörter erklären wie bei „Tabu“)
- Rollenspiele (z.B. bei Fantasyspielen wie „World of Warcraft“)
- Andere, und zwar::

4.) Ihre Meinung zur Organisation

16 [16] Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf die Organisation, für die Sie tätig sind, zutreffen.

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
Im Betrieb spielt das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ eine Rolle.	<input type="radio"/>				
Die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen ist dem Betrieb wichtig.	<input type="radio"/>				
Für die Führungskräfte ist das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ wichtig.	<input type="radio"/>				
Für die MitarbeiterInnen ist das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ wichtig.	<input type="radio"/>				
Am Arbeitsplatz wird oft über das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ gesprochen.	<input type="radio"/>				
Im Betrieb spielt Fortbildung eine große Rolle.	<input type="radio"/>				
Die Führungskräfte legen auf Fortbildung großen Wert.	<input type="radio"/>				
Die MitarbeiterInnen legen auf Fortbildung großen Wert.	<input type="radio"/>				
Die Firma ist gegenüber Neuerungen und Verbesserungen aufgeschlossen.	<input type="radio"/>				
Die Firma motiviert die MitarbeiterInnen dazu, Verbesserungsideen einzubringen.	<input type="radio"/>				
In der Firma wird die praktische Umsetzung von Schulungsinhalten unterstützt.	<input type="radio"/>				
Die Führungskräfte unterstützen die MitarbeiterInnen bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten.	<input type="radio"/>				
Die MitarbeiterInnen unterstützen sich bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten.	<input type="radio"/>				

17 [17] Bitte beschreiben Sie Faktoren, welche die praktische Umsetzung von Schulungsinhalten im Betrieb unterstützen könnten.

- Bitte nennen Sie einige *unterstützende Faktoren*:

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

18 [18] Bitte beschreiben Sie Faktoren, welche die praktische Umsetzung von Schulungsinhalten im Betrieb behindern könnten.

- Bitte nennen Sie einige *hemmende Faktoren*:

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

5.) Fragen zum Spiel „Prima Klima GmbH“

19 [19] Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

*

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
Das Spiel „Prima Klima GmbH“ ist ein guter Einstieg in das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ für die MitarbeiterInnen.	<input type="radio"/>				
Meine Erwartungen, die ich vor dem Spielen hatte, wurden erfüllt.	<input type="radio"/>				
Die TeilnehmerInnen der Spielrunde hatten bereits Vorwissen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“.	<input type="radio"/>				

20 [20] Die Anzahl der Personen der Spielgruppe betrug:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

21 [21] Das Spiel wurde... *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- einzeln gespielt
 in Teams gespielt

6.) Fragen zum Moderationsleitfaden

22 [22] Wissen Sie, dass es zur Unterstützung der ModeratorInnen einen Moderationsleitfaden auf www.prima-klima-gmbh.at gibt? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

23 [23] Haben Sie den Moderationsleitfaden gelesen? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

24 [24] Haben Sie den Moderationsleitfaden verwendet? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '23 [23]' (Haben Sie den Moderationsleitfaden gelesen?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)
und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '2 [2]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" als ModeratorIn zusammen mit einer Gruppe angewendet.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

25 [25] Haben Sie Spielrunde/n mithilfe des Moderationsleitfadens durchgeführt? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '23 [23]' (Haben Sie den Moderationsleitfaden gelesen?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '24 [24]' (Haben Sie den Moderationsleitfaden verwendet?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '2 [2]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" als ModeratorIn zusammen mit einer Gruppe angewendet.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

26 [26] Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß Sie die Inhalte des Moderationsleitfadens angewendet haben. *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '23 [23]' (Haben Sie den Moderationsleitfaden gelesen?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '24 [24]' (Haben Sie den Moderationsleitfaden verwendet?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '25 [25]' (Haben Sie Spielrunde/n mithilfe des Moderationsleitfadens durchgeführt?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '2 [2]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" als ModeratorIn zusammen mit einer Gruppe angewendet.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- kaum
 teilweise
 vollständig

7.) Fragen zum Moderationstraining

27 [27] Wissen Sie, dass es ein Training gibt, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wird? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

28 [28] Haben Sie selbst als TrainerIn ein Training durchgeführt, bei dem Sie das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt haben? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '27 [27]' (Wissen Sie, dass es ein Training gibt, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wird?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

29 [29] Haben Sie als TeilnehmerIn an einem Training teilgenommen, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wurde? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '27 [27]' (Wissen Sie, dass es ein Training gibt, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wird?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

30 [30] Bitte geben Sie an, wo, bei wem und wann Sie an einem Training zur Moderationspraxis teilgenommen haben:

• Trainingsort

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '27 [27]' (Wissen Sie, dass es ein Training gibt, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wird?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '29 [29]' (Haben Sie als TeilnehmerIn an einem Training teilgenommen, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wurde?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

31 [31]

• Veranstalter des Trainings:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '27 [27]' (Wissen Sie, dass es ein Training gibt, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wird?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '29 [29]' (Haben Sie als TeilnehmerIn an einem Training teilgenommen, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wurde?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

32 [32]

• Datum des Trainings:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '27 [27]' (Wissen Sie, dass es ein Training gibt, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wird?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '29 [29]' (Haben Sie als TeilnehmerIn an einem Training teilgenommen, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wurde?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte ein Datum eingeben:

33 [33] Haben Sie Spielrunde/n mithilfe der Inhalte des Trainings durchgeführt? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '27 [27]' (Wissen Sie, dass es ein Training gibt, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wird?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '29 [29]' (Haben Sie als TeilnehmerIn an einem Training teilgenommen, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wurde?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '2 [2]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" als ModeratorIn zusammen mit einer Gruppe angewendet.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

34 [34] Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß Sie die Inhalte des Trainings angewendet haben. *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '27 [27]' (Wissen Sie, dass es ein Training gibt, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wird?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '29 [29]' (Haben Sie als TeilnehmerIn an einem Training teilgenommen, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wurde?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '2 [2]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" als Moderatorin zusammen mit einer Gruppe angewendet.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- kaum
 teilweise
 vollständig

34 [34] Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß Sie die Inhalte des Trainings angewendet haben. *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '27 [27]' (Wissen Sie, dass es ein Training gibt, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wird?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '29 [29]' (Haben Sie als TeilnehmerIn an einem Training teilgenommen, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wurde?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '33 [33]' (Haben Sie Spielrunde/n mithilfe der Inhalte des Trainings durchgeführt?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '2 [2]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" als Moderatorin zusammen mit einer Gruppe angewendet.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- kaum
 teilweise
 vollständig

35 [35] Die Größe der Spielgruppe/n während des Trainings zur Moderationspraxis empfanden Sie als... *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '27 [27]' (Wissen Sie, dass es ein Training gibt, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wird?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '29 [29]' (Haben Sie als TeilnehmerIn an einem Training teilgenommen, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wurde?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '33 [33]' (Haben Sie Spielrunde/n mithilfe der Inhalte des Trainings durchgeführt?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '2 [2]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" als Moderatorin zusammen mit einer Gruppe angewendet.)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- zu klein
 genau richtig
 zu groß

8.) Ihre Meinung zum Spiel „Prima Klima GmbH“

36 [36]Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Merkmalen des Spiels? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 ° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Spielmaterial	<input type="radio"/>				
Grafische Gestaltung des Spiels	<input type="radio"/>				
Idee „Arbeitswelt der WettergöttInnen“	<input type="radio"/>				
Inhalte und Themen der Ereigniskarten	<input type="radio"/>				
Spaß	<input type="radio"/>				
Spannung	<input type="radio"/>				

Bitte geben Sie eine Bewertung ab (links= sehr schlecht, Mitte=neutral, rechts= sehr gut)

37 [37]Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussage auf Sie zutrifft. *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 ° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
Die im Spiel behandelten Themen lassen sich gut auf die Arbeitswelt übertragen.	<input type="radio"/>				

38 [38]Wie ist Ihr Gesamteindruck vom Spiel "Prima Klima GmbH"? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 ° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Alles in allem finden Sie das Spiel...	<input type="radio"/>				

Bitte geben Sie eine Bewertung ab (links= sehr schlecht, Mitte= neutral, rechts= sehr gut)

39 [39]Bitte beschreiben Sie, was Ihnen am Spiel besonders gut gefallen hat und was man am Spiel noch verbessern könnte.

- Folgendes hat Ihnen am Spiel „Prima Klima GmbH“ *besonders gut gefallen*:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 ° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

40 [40]

- Folgendes würden Sie am Spiel noch *verbessern*:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 ° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

41 [41]Das Spiel "Prima Klima GmbH" ist... *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 * Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
nicht sinnvoll	<input type="radio"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="radio"/>	nützlich						
nicht motivierend	<input type="radio"/>	motivierend						
nicht informativ	<input type="radio"/>	informativ						
nicht verständlich	<input type="radio"/>	verständlich						

9.) Ihre Meinung zum Moderationsleitfaden

42 [42]Der Moderationsleitfaden ist... *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 * Die Antwort war 'Ja' bei Frage '23 [23]' (Haben Sie den Moderationsleitfaden gelesen?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
nicht sinnvoll	<input type="radio"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="radio"/>	nützlich						
nicht motivierend	<input type="radio"/>	motivierend						
nicht informativ	<input type="radio"/>	informativ						
nicht verständlich	<input type="radio"/>	verständlich						
nicht praktikabel	<input type="radio"/>	praktikabel						
nicht ansprechend	<input type="radio"/>	ansprechend						
unpassender Umfang	<input type="radio"/>	passender Umfang						

43 [43]Wie ist Ihr Gesamteindruck vom Moderationsleitfaden? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 * Die Antwort war 'Ja' bei Frage '23 [23]' (Haben Sie den Moderationsleitfaden gelesen?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Alles in allem finden Sie den Moderationsleitfaden...					
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte geben Sie eine Bewertung ab (rechts= sehr schlecht, Mitte= neutral, rechts= sehr gut)

44 [44]Folgendes hat Ihnen am Moderationsleitfaden besonders gut gefallen:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 * Die Antwort war 'Ja' bei Frage '23 [23]' (Haben Sie den Moderationsleitfaden gelesen?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

45 [45]Folgendes würden Sie am Moderationsleitfaden noch verbessern:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 * Die Antwort war 'Ja' bei Frage '23 [23]' (Haben Sie den Moderationsleitfaden gelesen?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

10.) Ihre Meinung zum Moderationstraining

46 [46] Das begleitende Moderationstraining ist... *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '29 [29]' (Haben Sie als TeilnehmerIn an einem Training teilgenommen, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wurde?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
nicht sinnvoll	<input type="radio"/>	sinnvoll						
nicht nützlich	<input type="radio"/>	nützlich						
nicht motivierend	<input type="radio"/>	motivierend						
nicht informativ	<input type="radio"/>	informativ						
nicht verständlich	<input type="radio"/>	verständlich						
nicht praktikabel	<input type="radio"/>	praktikabel						
nicht ansprechend	<input type="radio"/>	ansprechend						
unpassender Umfang	<input type="radio"/>	passender Umfang						

47 [47] Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Merkmalen während des Moderationstrainings? *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '29 [29]' (Haben Sie als TeilnehmerIn an einem Training teilgenommen, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wurde?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

					
Der Raum, in dem das Training stattgefunden hat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klima in der Gruppe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TrainerIn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dauer des Trainings	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem finden Sie das Moderationstraining...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte geben Sie eine Bewertung ab (links= sehr schlecht, Mitte= neutral, rechts= sehr gut)

48 [48] Bitte beschreiben Sie, was Ihnen am Moderationstraining besonders gut gefallen hat und was man am Training noch verbessern könnte.

Folgendes hat Ihnen am Moderationstraining *besonders gut gefallen*:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '29 [29]' (Haben Sie als TeilnehmerIn an einem Training teilgenommen, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wurde?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

49 [49] Folgendes würden Sie am Moderationstraining noch verbessern:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '29 [29]' (Haben Sie als TeilnehmerIn an einem Training teilgenommen, bei dem das Spiel "Prima Klima GmbH" vorgestellt wurde?) und Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

11.) Fragen zum Wissenserwerb

50 [50] Durch das Spiel „Prima Klima GmbH“ haben Sie etwas Neues erfahren... *

*

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
...zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“	<input type="radio"/>				
...über arbeitsbedingte Belastungsfaktoren.	<input type="radio"/>				
...über gesundheitliche Auswirkungen der Belastungsfaktoren.	<input type="radio"/>				
...über Vorbeugungsmöglichkeiten.	<input type="radio"/>				
...über Ihre eigenen Arbeitsbedingungen.	<input type="radio"/>				
...über kreative Lernmethoden.	<input type="radio"/>				

51 [51] Durch das Spiel „Prima Klima GmbH“ haben Sie... *

*

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
...neue Möglichkeiten zur Wissensvermittlung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ gewonnen.	<input type="radio"/>				
...Möglichkeiten kennengelernt, die Ihre Informationsarbeit unterstützen können.	<input type="radio"/>				
...Ihre Moderationsfähigkeiten erweitern können.	<input type="radio"/>				
...eine Methode kennengelernt, die Ihnen hilft, einen guten Zugang zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ bei den MitarbeiterInnen zu finden.	<input type="radio"/>				

12.) Ihre Meinung zu Auswirkungen auf die SpielerInnen

52 [52] Ich kann mir vorstellen, dass die SpielerInnen durch das Lernspiel "Prima Klima GmbH"... *

*

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert.)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
... Neues zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ erfahren können.	<input type="radio"/>				
... Neues über ihre Arbeitsbedingungen erfahren können.	<input type="radio"/>				
... Neues über arbeitsbedingte Belastungsfaktoren lernen können.	<input type="radio"/>				
... Neues über gesundheitliche Auswirkungen der Belastungsfaktoren erfahren können.	<input type="radio"/>				
... Neues über Vorbeugungsmöglichkeiten lernen können.	<input type="radio"/>				
... Neues über kreative Lernmethoden erfahren können.	<input type="radio"/>				
... Interesse am Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ gewinnen.	<input type="radio"/>				
... für das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ sensibilisiert werden können.	<input type="radio"/>				

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

53 [53]Ich kann mir vorstellen... *

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
* Die Antwort war 'Ja' bei Frage '1 [1]' (Ich habe das Spiel "Prima Klima GmbH" ausprobiert)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
... anderen (z.B. FreundInnen, KollegInnen, Vorgesetzten) von „Prima Klima GmbH“ zu erzählen.	<input type="radio"/>				
... mich in Zukunft noch mehr mit meinen eigenen Arbeitsbedingungen auseinanderzusetzen.	<input type="radio"/>				
... eine weitere Prima Klima-Spielrunde durchzuführen.	<input type="radio"/>				
... das Spiel „Prima Klima GmbH“ weiterzuempfehlen.	<input type="radio"/>				

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

13.) Fragen zu Ihrer Person

Abschließend bitten wir Sie noch einige Fragen zu Ihrer Person auszufüllen:

54 [54]Alter: *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Unter 20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- Über 50

55 [55]Geschlecht: *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- weiblich
- männlich

56 [56]Höchste abgeschlossene Ausbildung: *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Pflichtschule (z.B. Volks-, Hauptschule, Gymnasium-Unterstufe)
- Berufsausbildung (z.B. Lehre)
- Höherbildende Schule ohne Matura (z.B. Handelsschule, Fachschule)
- Höherbildende Schule mit Matura (z.B. AHS, HTL)
- Studium

57 [57]Wie lange sind Sie schon für das Unternehmen tätig? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- 0 - 5 Jahre
- 6 - 10 Jahre
- 11 - 15 Jahre
- über 15 Jahre

58 [58]Ich bin Führungskraft (und habe Personalverantwortung). *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

59 [59]Welche Beschäftigungsform haben Sie? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ArbeiterIn
- Angestellte/r
- Selbstständige/r

60 [60] Haben Sie eine der folgenden Funktionen? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ArbeitsmedizinerIn
- Sicherheitsfachkraft
- ArbeitspsychologIn
- Betriebsrat/-rätin/ PersonalvertreterIn
- Sicherheitsvertrauensperson
- Sonstige, und zwar:

61 [61] Wie lange üben Sie Ihre derzeitige Tätigkeit schon aus? *

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Angabe bitte in Jahren (ca.)

62 [62] Sie sind... *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- im Unternehmen angestellt
- externe BeraterIn des Unternehmens

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Nach Ende der Studie (Anfang 2011) werden Sie über die Ergebnisse auf
www.prima-klima-gmbh.at informiert.

Deskriptive Ergebnisse gesamt

Abschließend werden die Ergebnisse der Befragungen zu allen Stichprobengruppen deskriptiv dargestellt⁴⁷. Dabei werden sowohl deskriptive Daten zu den Personen präsentiert als auch Ergebnisse zu den Bereichen aus dem Forschungsmodell.

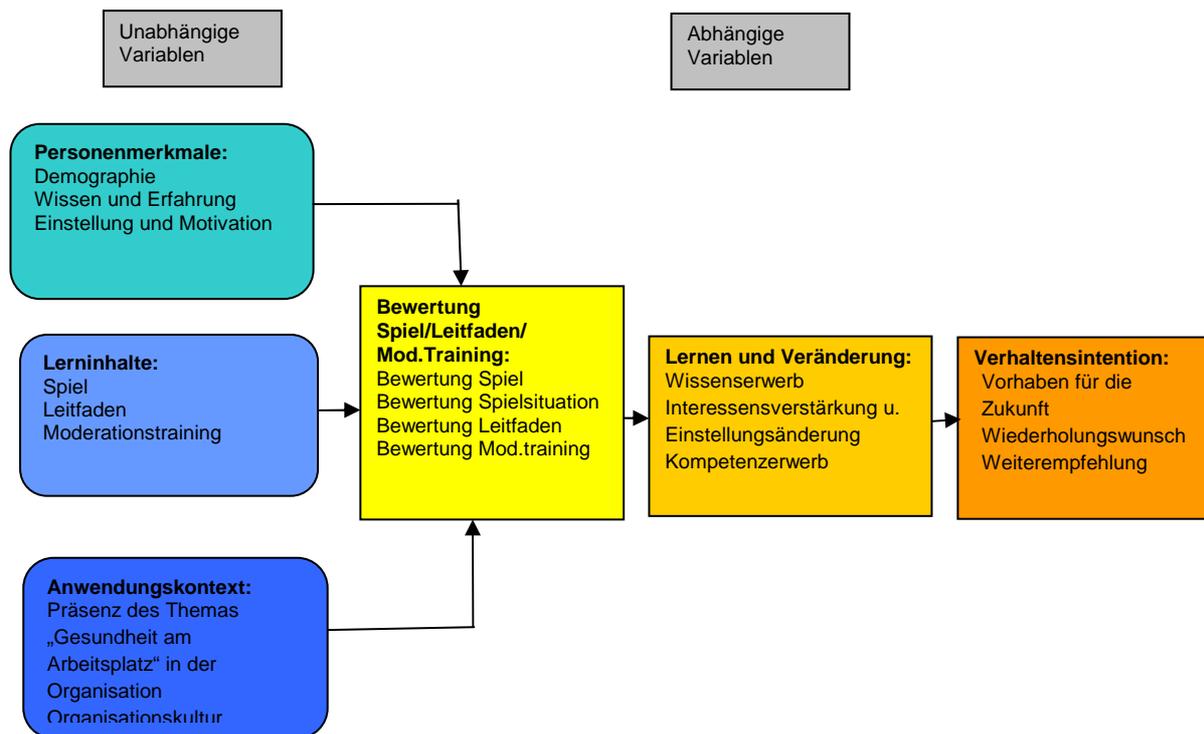


Abbildung 1: Forschungsmodell, adaptiert nach Baldwin und Ford (1988) und Kirkpatrick (2004).

Befragt wurden Personen, welche das Spiel ausprobiert (AusprobiererInnen) und nicht ausprobiert haben (Nicht AusprobiererInnen). Von den AusprobiererInnen wurden sowohl MultiplikatorInnen (M.) als auch SpielerInnen (S.) zum Lernspiel befragt. Diese MultiplikatorInnen werden unterteilt in Personen, die das Spiel als ModeratorIn mit einer Gruppe SpielerInnen selbst angewendet haben (MultiplikatorInnen mit Praxis, M. m. P.) und Personen, die das Spiel als SpielerInnen kennengelernt haben, es aber nicht selbst angewendet haben (MultiplikatorInnen ohne Praxis, M. o. P.). Die Gruppe MultiplikatorInnen mit Praxis und die Gruppe MultiplikatorInnen ohne Praxis ergibt zusammen die Gruppe MultiplikatorInnen gesamt

⁴⁷ Die Darstellung der Ergebnisse wurde gemeinsam mit Eva Wiesmüller erstellt und ist auch in ihrer Diplomarbeit (Wiesmüller, 2011) im Anhang zu finden.

(M. ges.). Zusätzlich gibt es noch Personen, die das Spiel im Internet bestellt haben, es aber nicht ausprobiert haben (Nicht AusprobiererInnen, N. Au.).

A. Personenmerkmale

In diesem Abschnitt werden die Personenmerkmale wie demografische Daten, Wissen und Erfahrung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ sowie zu Lernmethoden, die Einstellung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ sowie zu Lernmethoden und bestimmte Faktoren, die Spiele betreffen, dargestellt. Zusätzlich wird auch die Offenheit der befragten Personen gegenüber neuen Lernmethoden beschrieben.

A.1 Demografie

Tabelle 1: Demografische Daten der Befragten

	M. m. P. n=27	M. o. P. n=57	M. ges. n=84	S. n=81	N. Au. n=27
Alter					
21-30	1 (4,5)	12 (23,1)	13 (17,6)	19 (25,0)	1 (4,3)
31-40	4 (18,2)	13 (25,0)	17 (23,0)	22 (28,9)	10 (43,5)
41-50	9 (40,9)	21 (40,4)	30 (40,5)	25 (32,9)	5 (21,7)
Über 50	8 (36,4)	6 (11,5)	14 (18,9)	10 (13,2)	7 (30,4)
missing	5	5	10	5	4
Geschlecht					
Männlich	10 (45,5)	21 (40,4)	31 (41,9)	37 (50,0)	14 (60,9)
Weiblich	12 (54,5)	31 (59,6)	43 (58,1)	37 (50,0)	9 (39,1)
missing	5	5	10	7	4
Bildungsgrad					
Pflichtschule	-	-	-	3 (3,9)	-
Berufsausbildung (Lehre)	4 (18,2)	7 (13,5)	11 (14,9)	17 (22,4)	-
Höherbildende Schule ohne Matura	1 (4,5)	8 (15,4)	9 (12,2)	12 (15,8)	-
Höherbildende Schule mit Matura	3 (13,6)	14 (26,9)	17 (23,0)	19 (25,0)	10 (43,5)
Studium	14 (63,6)	23 (44,2)	37 (50,0)	25 (32,9)	13 (56,5)
missing	5	5	10	5	4
Führungskraft					
Ja	10 (45,5)	8 (15,4)	18 (24,3)	20 (26,7)	8 (34,8)
Nein	12 (54,5)	44 (84,6)	56 (75,7)	55 (73,3)	15 (65,2)
missing	5	5	10	6	4
Funktion					
ArbeitsmedizinerIn	5 (22,7)	7 (13,7)	12 (16,4)	-	5 (21,7)
Sicherheitsfachkraft	3 (13,6)	3 (5,9)	6 (8,2)	10 (13,7)	7 (30,4)
ArbeitspsychologIn	1 (4,5)	2 (3,9)	3 (4,1)	-	1 (4,3)
Betriebsrat/-rätin/PersonalvertreterIn	1 (4,5)	2 (3,9)	3 (4,1)	-	3 (13,0)
Sicherheitsvertrauensperson	-	-	-	-	1 (4,3)
Ergo-Guide	8 (36,4)	31 (60,8)	39 (53,4)	-	-
Andere	4 (18,2)	6 (11,8)	10 (13,7)	63 (77,7)	6 (26,1)
missing	5	6	11	8	4
Seit wann im Betrieb					
0 - 5 Jahre	4 (18,2)	16 (30,8)	20 (27,0)	26 (34,2)	7 (30,4)
6 - 10 Jahre	4 (18,2)	11 (21,2)	15 (20,3)	11 (14,5)	4 (17,4)
11 - 15 Jahre	3 (13,6)	7 (13,5)	10 (13,5)	18 (23,7)	6 (26,1)
über 15 Jahre	11 (50,0)	18 (34,6)	29 (39,2)	21 (27,6)	6 (26,1)
missing	5	5	10	5	4

Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent.

Das Alter der befragten Personen reicht von 21 bis über 50 Jahre, wobei die meisten Personen (jeweils über 40 Prozent) bei den befragten MultiplikatorInnen bei den 41 bis 50 Jährigen zu finden sind. Auch bei den SpielerInnen besteht die Stichprobe etwa zur Hälfte aus Personen über 40 Jahren, bei den Nicht AusprobiererInnen liegt ein Großteil (etwa 44 Prozent) der Personen im Altersbereich von 31 bis 40. Die Gesamtstichprobe besteht aus 82 Männern und

89 Frauen, wobei der Anteil der Frauen innerhalb der Gruppen zwischen 2 bis 12 Personen über dem Anteil der Männer liegt. Der Großteil (etwa über 50 Prozent) der Personen hat als höchste abgeschlossene Ausbildung die Matura oder eine höhere Ausbildung absolviert. Die Tabelle zeigt, dass in der Gruppe der Nicht AusprobiererInnen nur Personen zu finden sind, die einen Abschluss mit Matura oder einen Studienabschluss haben. Generell zeigt sich, dass die Stichprobe wenige Führungskräfte beinhaltet. Die Gruppe der Personen mit Personalverantwortung besteht innerhalb der befragten Gruppen zwischen einem Anteil von 15 bis ca. 45 Prozent. Die häufigste Funktion, die von den Befragten ausgeübt wird, ist die Funktion des Ergo-Guides bzw. auch die der Sicherheitsfachkraft und die des/r Arbeitsmediziners/in. Einige Personen fallen auch in die Kategorie „Andere“, wobei hier vor allem die Position des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin ohne eine besondere Funktion gemeint ist. Von den befragten Personen ist ein Großteil (ca. ein Drittel bis die Hälfte der Personen pro Gruppe) seit mehr als 15 Jahren im Unternehmen angestellt. Die Ausnahme bildet die Gruppe „SpielerInnen“, da sich in dieser Gruppe hauptsächlich Personen befinden, die nicht länger als 5 Jahre im Unternehmen tätig sind.

A.2 Wissen und Erfahrung

Tabelle 2: Wissen und Erfahrung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ bei den SpielerInnen

	S. n=81
Ich habe mich schon mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ beschäftigt.	
- Ja	67 (84,8) ^a
- Nein	12 (15,2) ^a
Ich habe über das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ schon mit anderen gesprochen.	
- Ja	69 (85,2)
- Nein	12 (14,8)
Ich habe mich mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ auseinandergesetzt in Form von:	
- Schriftlichen Unterlagen	31 (38,3)
- Gespräche mit anderen	54 (66,7)
- Diverse Medien (Radio, TV, Internet...)	35 (43,2)
- Einzelgesprächen	29 (35,8)
- Vorträgen	38 (46,9)
- Workshops, Trainings, Seminare	30 (37,0)
- Lernspielen	25 (30,9)
- Anderen Methoden	7 (8,6)

Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent. ^an gültige Fälle = 79.

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass ca. 85 Prozent der SpielerInnen sich vorab schon mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ beschäftigt haben bzw. mit anderen über dieses Thema gesprochen haben. Die häufigsten Lernmethoden, die bei der Auseinandersetzung mit dem Thema genannt worden sind, sind „Gespräche mit anderen“, „Vorträge“ und die Verwendung „diverser Medien“ wie Radio, Internet oder Fernsehen.

Tabelle 3: Wissen und Erfahrung zu Lernmethoden bei den SpielerInnen

	S. n=81
Ich habe mit folgenden Methoden zur Wissensvermittlung Erfahrung gemacht:	
- Schriftlichen Unterlagen	44 (54,3)
- Gespräche mit anderen	50 (61,7)
- Diverse Medien (Radio, TV, Internet...)	41 (50,6)
- Einzelgesprächen	25 (30,9)
- Vorträgen	44 (54,3)
- Workshops, Trainings, Seminare	38 (46,9)
- Lernspielen	25 (30,9)
- Anderen Methoden	4 (4,9)

Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent.

Wie die Tabelle zeigt, haben über 50 Prozent der SpielerInnen mit den Methoden „Gespräche mit anderen“, „Schriftlichen Unterlagen“ und „Vorträgen“ am meisten Erfahrung gesammelt. Etwa die Hälfte der SpielerInnen hat auch Erfahrung mit den Methoden „Diverse Medien“ und „Workshops, Trainings, Seminare“. Etwa ein Drittel hat auch noch Erfahrung mit Einzelgesprächen und Lernspielen.

Tabelle 4: Wissen und Erfahrung zu Lernmethoden bei den MultiplikatorInnen

	M. m. P. n=26	M. o. P. n=55	M. ges. n=81	N. Au. n=24
Ich habe Erfahrung mit der Anwendung folgender Methoden zur Wissensvermittlung:				
- Schriftlichen Unterlagen	25 (96,2)	50 (90,9)	75 (92,6)	23 (95,8)
- Gespräche mit anderen	25 (96,2)	50 (90,9)	75 (92,6)	23 (95,8)
- Diversen Medien (Radio, TV, Internet...)	15 (57,7)	39 (70,9)	54 (66,7)	12 (50,0)
- Einzelgesprächen	18 (69,2)	34 (61,8)	52 (64,2)	18 (75,0)
- Vorträgen	25 (96,2)	44 (80,0)	69 (85,2)	21 (87,5)
- Workshops, Trainings, Seminare	24 (92,3)	51 (92,7)	75 (92,6)	19 (79,2)
- Lernspielen	8 (30,8)	12 (21,8)	20 (24,7)	1 (4,2)
- Anderen Methoden	4 (15,4)	2 (3,6)	6 (7,4)	2 (8,3)

Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent.

Die MultiplikatorInnen mit Praxis sowie die gesamte Gruppe der MultiplikatorInnen haben am meisten Erfahrung mit der Anwendung der Methoden „Schriftliche Unterlagen“, „Gespräche mit anderen“ und „Vorträgen“. Bei der Gruppe der MultiplikatorInnen ohne Praxis steht hingegen die Methode „Workshops, Trainings, Seminare“ an erster Stelle, gefolgt von den Methoden

„Schriftlichen Unterlagen“ und „Gespräche mit anderen“. Die Nicht AusprobiererInnen haben am meisten Erfahrung mit „Schriftliche Unterlagen“, „Gespräche mit anderen“ und „Vorträgen“.

A.3 Einstellung und Motivation

Tabelle 5: Bedeutung des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“

	M. m. P. M (SD) n=24	M. o. P. M (SD) n=57	M. ges. M (SD) n=81	S. M (SD) n=81	N. Au. M (SD) n=24
Ich halte das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ für wichtig.	4.75 (.85)	4.91 (0.29)	4.86 (0.52)	4.72 (0.53)	5.00 (0.00)
Das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ interessiert mich.	4.79 (.83)	4.84 (0.37)	4.83 (0.54)	4.42 (0.74)	4.96 (0.20)
Das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ betrifft mich persönlich.	4.33 (1.43)	4.75 (0.47)	4.63 (0.89)	4.60 (0.72)	4.63 (0.77)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).

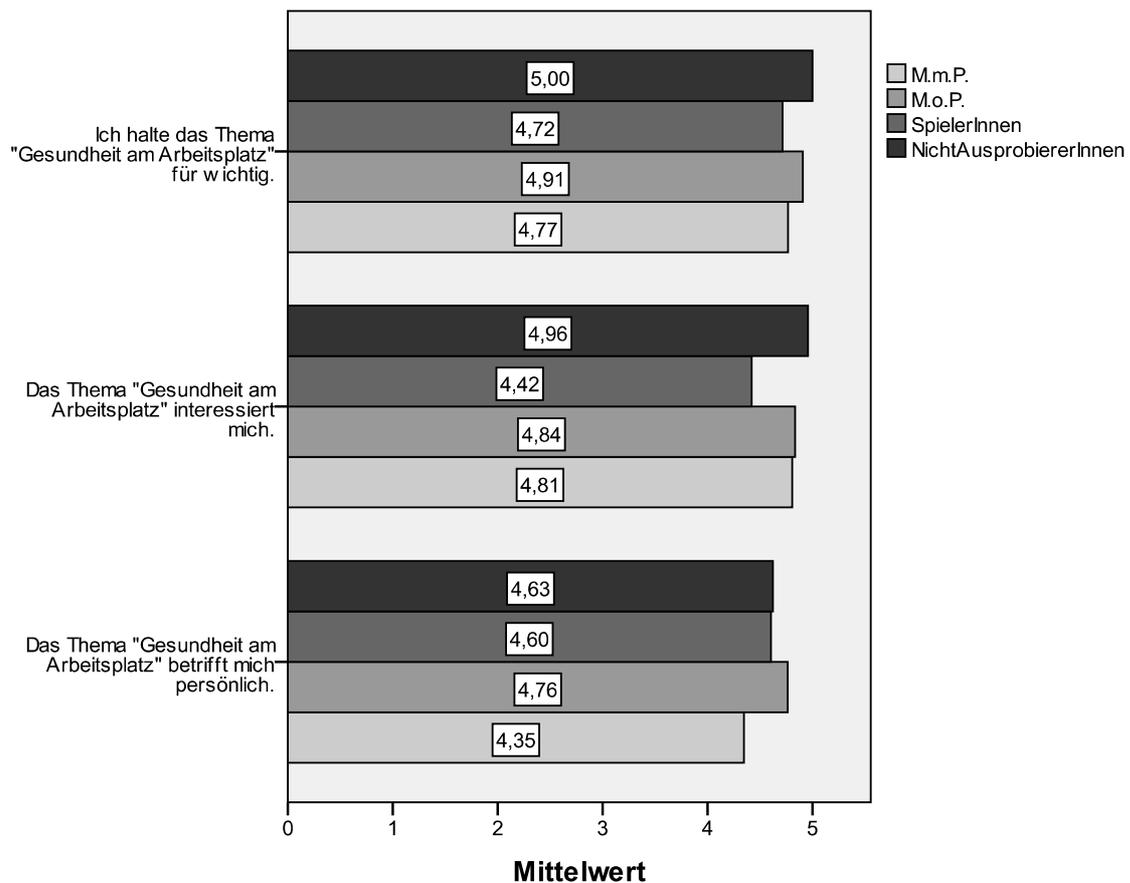


Abbildung 2: Bewertung der Einstellung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ über alle Gruppen.

Wie aus der Tabelle und der Abbildung ersichtlich, ist das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ für alle befragten Personen wichtig bis sehr wichtig. Die Nicht AusprobiererInnen schreiben dem Thema besonders viel Bedeutung zu, die SpielerInnen geben dem Thema am wenigsten Bedeutung. Die Gruppe der SpielerInnen hält das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ für am wenigsten wichtig und findet es auch weniger interessant als die anderen befragten Gruppen. Die Gruppe der MultiplikatorInnen mit Praxis gibt an, dass sie das Thema am wenigsten betrifft, allerdings sind zwischen den Gruppen die Unterschiede generell eher gering. Betrachtet man alle Werte über die Gruppen, ist festzustellen, dass keiner der durchschnittlichen Werte unter 4 liegt und somit alle Gruppen das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ eher interessant finden, dass es alle Befragten persönlich betrifft und dass es allen befragten Personen wichtig ist.

Tabelle 6: Einstellung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“

	M. m. P. M (SD) n=26	M. o. P. M (SD) n=55	M. ges. M (SD) n=81	S. M (SD) n=78	N. Au. M (SD) n=24
Das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ ist:					
Uninteressant - interessant	6.81 (0.49)	6.49 (0.69)	6.59 (0.65)	5.95 (1.04)	6.75 (0.61)
Langweilig - spannend	5,88 (1.53)	5.75 (1.14)	5.79 (1.27)	4.72 (1.71)	5.88 (1.04)
Nicht sinnvoll – sinnvoll	6.54 (0.12)	6.78 (0.57)	6.70 (0.84)	6.38 (0.91) ^a	6.92 (0.28)
Nicht nützlich – nützlich	6.46 (0.13)	6.71 (0.60)	6.63 (0.90)	6.18 (0.11)	6.88 (0.34)
Negativ - positiv	6.77 (0.51)	6.75 (0.58)	6.75 (0.56)	6.21 (0.92)	6.83 (0.38)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die 7stufige Skala umfasst im Fragebogen die Werte -3 -2 -1 0 1 2 3. Die Werte wurden hier zur leichteren Berechnung in die Werte 1 bis 7 umgewandelt, wobei die Werte 1 bis 3 den negativen Pol beschreiben (Uninteressant, Langweilig, Nicht sinnvoll...) und 5 bis 7 den positiven Pol beschreiben (Interessant, Spannend, Sinnvoll...) und 4 die neutrale Mitte darstellt. ^an gültige Fälle = 79

Wie die Tabelle zeigt, finden die befragten Personen das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ generell eher interessant, spannend, sinnvoll, nützlich und positiv. Wobei die Beschreibung des Themas hier die geringste Ausprägung beim Pol „Spannend“ erhält. Die Gruppe der SpielerInnen unterscheidet sich in ihren Angaben etwas von den anderen Gruppen, ihre Werte liegen generell etwas unter den Bewertungen der anderen Gruppen.

Tabelle 7: Einstellung zu Lernmethoden

	M. m. P. n=26	M. o. P. n=55	M. ges. n=81	S. n=81	N. Au. n=24
Welche Methoden bevorzugen Sie bei der Wissensvermittlung?					
- Schriftliche Unterlagen	15 (57,7)	30 (54,5)	45 (55,6)	38 (46,9)	16 (66,7)
- Gespräche mit anderen	14 (53,8)	39 (70,9)	53 (65,4)	41 (50,6)	14 (58,3)
- Diverse Medien (Radio, TV, Internet...)	7 (26,9)	19 (34,5)	26 (32,1)	26 (32,1)	4 (16,7)
- Einzelgespräche	10 (38,5)	25 (45,5)	35 (43,2)	14 (17,3)	9 (37,5)
- Vorträge	13 (50,0)	22 (40,0)	35 (43,2)	27 (33,3)	15 (62,5)
- Workshops, Trainings, Seminare	21 (80,8)	42 (76,4)	63 (77,8)	40 (49,4)	19 (79,2)
- Lernspiele	6 (23,1)	10 (18,2)	16 (19,8)	16 (19,8)	3 (12,5)
- Andere Methoden	1 (3,8)	1 (1,8)	2 (2,5)	5 (6,2)	1 (4,2)

Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent.

Die Tabelle zeigt, dass die Methoden, die bevorzugt werden, über die Gruppen gesehen die Methoden „Workshops, Trainings, Seminare“ sowie „Gespräche mit anderen und „Schriftliche Unterlagen“ sind. Diese Lernmethoden werden von allen Gruppen am häufigsten genannt. Bei den Nicht AusprobiererInnen werden außerdem noch die „Vorträge“ als bevorzugte Lernmethode von mehr als der Hälfte der Befragten genannt.

Tabelle 8: Einstellung und Motivation zu Spielen

	M. m. P. M (SD) n=26	M. o. P. M (SD) n=54	M. ges. M (SD) n=80	S. M (SD) n=79	N. Au. M (SD) n=24
Gesellschaftsspiele machen mir Spaß.	3.88 (1.34)	4.11 (0.97)	4.04 (1.10)	3.47 (1.25)	4.17 (0.87)
In meiner Freizeit spiele ich Gesellschaftsspiele:					
- Nie	2 (7,7)	3 (5,6)	5 (6,3)	7 (8,9)	-
- Selten	7 (26,9)	14 (25,9)	21 (26,3)	28 (35,4)	7 (29,2)
- Manchmal	8(30,8)	25 (46,3)	33 (41,3)	28 (35,4)	11 (45,8)
- Häufig	8(30,8)	12 (22,2)	20 (25,0)	12 (15,2)	4 (16,7)
- Oft	1 (3,8)	-	1 (1,3)	4 (5,1)	2 (8,3)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). Ab der zweiten Zeile sind die Angaben in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent.

Was den Spielspaß betrifft, ist ersichtlich, dass die Nicht AusprobiererInnen angeben, den meisten Spaß an Gesellschaftsspielen zu haben, während die SpielerInnen angeben, weniger Spaß daran zu haben. Die meisten der befragten Personen spielen in ihrer Freizeit Gesellschaftsspiele manchmal.

Tabelle 9: Vorlieben bei Spielen

	M. m. P. n=24	M. o. P. n=51	M. ges. n=75	S. n=74	N. Au. n=24
Wenn Sie spielen, spielen Sie lieber:					
- Alleine	-	1 (2,0)	1 (1,3)	7 (9,5)	-
- Gemeinsam	24 (100,0)	50 (98,0)	74 (98,7)	67(90,5)	24 (100,0)
Was ist Ihnen beim Spielen am wichtigsten?					
- Wettkampf	-	-	-	7 (9,6) ^a	-
- Unterhaltung	15 (62,5)	31 (60,8)	46 (61,3)	37 (50,7) ^a	14 (58,3)
- Gemeinschaft	9 (37,5)	20(39,2)	29 (38,7)	29 (39,7) ^a	10 (41,7)

Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent. ^an gültige Fälle= 73.

Wie die Tabelle zeigt, spielen die Befragten Spiele lieber gemeinsam als alleine. Wenn sie spielen, ist ihnen vor allem die Unterhaltung wichtig.

Tabelle 10: Bevorzugte Spielarten

	M. m. P. n=26	M. o. P. n=54	M. ges. n=80	S. n=81	N. Au. n=24
Wenn Sie in Ihrer Freizeit spielen, welche Spiele bevorzugen Sie?					
Strategiespiele (z.B. Schach)	12 (46,2)	19 (35,2)	31 (38,8)	21 (28,8) ^a	10 (41,7)
Geschicklichkeitsspiele (z.B. Stäbe ziehen wie bei „Mikado“)	9 (34,6)	15 (27,8)	24 (30,0)	18 (24,7) ^a	4 (16,8)
Kreativitätsspiele (z.B. Wörter erklären wie bei „Tabu“)	13 (50,0)	35 (64,8)	48 (60,0)	36 (49,3) ^a	17 (70,8)
Rollenspiele (z.B. Fantasyspiele wie World of Warcraft)	4 (15,4)	6 (11,1)	10 (12,5)	13 (17,8)	3 (12,5)
Andere	4 (15,4)	5 (9,3)	9 (11,3)	17 (23,0)	2 (8,3)

Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent. ^an gültige Fälle= 73

Die Tabelle zeigt, dass Kreativitätsspiele über die Gruppen gesehen am meisten bevorzugt werden, gefolgt von Strategie- und Geschicklichkeitsspielen.

Tabelle 11: Aufgeschlossenheit/ Offenheit gegenüber neuen Lernmethoden

	M. m. P. M (SD) n=26	M. o. P. M (SD) n=54	M. ges. M (SD) n=80	S. M (SD) n=79	N. Au. M (SD) n=24
Ich lerne gerne Neues dazu und eigne mir gerne neues Wissen an.	4.85 (0.37)	4.67 (0.67)	4.73 (0.60)	4.35 (0.93)	4.79 (0.42)
Ich probiere gerne neue Lernmethoden aus.	4.62 (0.57)	4.33 (0.80)	4.43 (0.74)	3.67 (1.30)	4.54 (0.66)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).

Wie man in Tabelle 11 sehen kann, geben die MultiplikatorInnen mit Praxis am meisten an, gerne Neues dazuzulernen und sich gerne neues Wissen anzueignen. Auch die Nicht AusprobiererInnen weisen hier einen hohen Wert auf. Bei der Frage, ob die Personen gerne neue Lernmethoden ausprobieren, sind die MultiplikatorInnen mit Praxis und die Nicht AusprobiererInnen die Gruppen mit den höchsten Werten. Generell weisen die SpielerInnen bei den Fragen zu Aufgeschlossenheit und Offenheit gegenüber neuen Lernmethoden die geringsten Werte der Gruppen auf.

B. Lerninhalte

Nachfolgend werden Ergebnisse zu Faktoren, welche die Durchführung des Spiels betreffen – wie Vorabinformation, Erwartungen und Rahmenbedingungen – dargestellt. Daneben werden auch Aspekte zum Einsatz des Leitfadens und des Moderationstrainings beschrieben.

B.1 Spiel

Tabelle 12: Vorabinformation und Vorwissen zum Spiel sowie Spieldauer bei den SpielerInnen

	S. M (SD) n=81
Ich bin vor der Spielrunde darüber informiert worden, worum es bei dem Spiel gehen wird.	4.11 (1.24) ^a
Ich hatte vor der Spielrunde bereits Vorwissen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“.	4.14 (1.02) ^b
Insgesamt dauerte die Spielrunde (Minuten)	62.9 (22.1)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). Angabe beim unteren Item in Minuten. ^an gültige Fälle= 79 . ^bn gültige Fälle= 78

Wie man in der Tabelle erkennen kann, geben die SpielerInnen im Durchschnitt (Mittelwert 4.11) an vor der Spielrunde darüber informiert worden zu sein worum es bei dem Spiel gehen wird und dass sie bereits Vorwissen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ hatten. Die durchschnittliche Spieldauer betrug in etwa 63 Minuten.

Tabelle 13: Rahmenbedingungen zum Spiel bei den SpielerInnen

	S. n=81
Die MitspielerInnen waren mir:	
- Bekannt	66 (81,5)
- Großteils bekannt	12 (14,8)
- Großteils unbekannt	-
- Unbekannt	3 (3,7)
Der/ die ModeratorIn war mir:	
- Bekannt	75 (92,6)
- Unbekannt	6 (7,4)
Nach dem Spiel fand eine Diskussion und Aufarbeitung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ mit den TeilnehmerInnen statt.	
- Ja	56 (69,1)
- Nein	25 (30,9)

Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent.

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass den meisten SpielerInnen (81,5 Prozent) ihre MitspielerInnen bekannt waren. Auch der/die ModeratorIn war den meisten (92,6 Prozent) bekannt. Bei etwas über zwei Drittel der Spielrunden (69.1 Prozent) fand nach dem Spiel eine Diskussion und eine Aufarbeitung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ statt.

Tabelle 14: Erwartungen und Rahmenbedingungen zum Spiel

	M. m. P. M (SD) n=24	M. o. P. M (SD) n=39	M. ges. M (SD) n=63	S. M (SD) n=81
Meine Erwartungen, die ich vor dem Spielen hatte, wurden erfüllt.	3.54 (1.14)	3.41 (1.09)	3.46 (1.11)	3.62 (0.84) ^a
Die Anzahl der Personen in der Spielgruppe betrug:	7.29 (3.47)	7.14 (2.86) ^b	7.20(3.09) ^c	6.65 (2.38)
Das Spiel wurde:				
- Einzel gespielt.	9 (37,5)	21 (53,8)	30 (47,6)	45 (55,6)
- Im Team gespielt.	15 (62,5)	18 (46,2)	33 (52,4)	36 (44,4)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). Ab der zweiten Zeile sind die Angaben in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent angegeben. ^an gültige Fälle= 77 ^bn gültige Fälle= 37 ^cn gültige Fälle= 61

Wie die Tabelle zeigt, wurde auf die Frage „Meine Erwartungen, die ich vor dem Spielen hatte, wurden erfüllt.“ über die Gruppen hinweg eher durchschnittlich mit der neutralen Mitte bzw. leicht tendenziell mit „trifft eher zu“ geantwortet. Bei den SpielerInnen ist diese Tendenz zu „trifft eher zu“ noch am stärksten ausgeprägt. Die durchschnittliche Spielgruppe betrug ca. 7 Personen. Bei den SpielerInnen und den Nicht AusprobiererInnen wurde das Spiel von etwas mehr als der Hälfte der Personen einzeln gespielt, die MultiplikatorInnen mit Praxis haben das Spiel hauptsächlich (62,5 Prozent) im Team gespielt.

B.2 Leitfaden

Tabelle 15: Grad der Nutzung des Moderationsleitfadens

	M. m. P. n=24	M. o. P. n=39	M. ges. n=63
Wissen Sie, dass es einen Moderationsleitfaden gibt?			
- Ja	21 (87,5)	25 (64,1)	46 (73,0)
- Nein	3 (12,5)	14 (35,9)	17 (27,0)
Haben Sie den Moderationsleitfaden gelesen?			
- Ja	21 (87,5)	11 (28,2)	32 (50,8)
- Nein	3 (12,5)	28 (71,8)	31 (49,2)
Haben Sie den Moderationsleitfaden verwendet?			
- Ja	17 (81,0) ^a	-	17 (81,0)
- Nein	4 (19,0) ^a	-	4 (19,0)
Haben Sie Spielrunden mit Hilfe des Leitfadens durchgeführt?			
- Ja	15 (88,2) ^b	-	15 (88,2)
- Nein	2 (11,8) ^b	-	2 (11,8)
Wenn ja, in welchem Ausmaß haben Sie die Inhalte des Leitfadens verwendet?			
- Kaum	-	-	-
- Teilweise	12 (80,0) ^c	-	12 (80,0)
- Vollständig	3 (20,0) ^c	-	3 (20,0)

Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent. ^an gültige Fälle= 21, ^bn gültige Fälle= 17, ^cn gültige Fälle= 15.

Aus der Tabelle kann abgelesen werden, dass von den MultiplikatorInnen, die das Spiel angewendet haben, die meisten (87,5 Prozent) wissen, dass es einen Moderationsleitfaden gibt und diesen auch gelesen haben. Von diesen AnwenderInnen haben die meisten den Moderationsleitfaden auch angewendet (81,0 Prozent). Von den MultiplikatorInnen mit Praxis, die den Moderationsleitfaden verwendet haben, haben auch zu 88,2 Prozent Spielrunden mit dessen Hilfe durchgeführt und dabei den Moderationsleitfaden zum Großteil (80,0 Prozent) teilweise angewendet. Von den MultiplikatorInnen, die das Spiel nicht angewendet haben, wissen 64,1 Prozent dass es einen Moderationsleitfaden gibt und davon hat etwa ein Drittel (28,2 Prozent) den Leitfaden gelesen.

B.3 Moderationstraining

Tabelle 16: Grad der Nutzung des Moderationstrainings

	M. m. P. n=23	M. o. P. n=52	M. ges. n=75
Wissen Sie, dass es ein Moderationstraining gibt?			
- Ja	19 (82,6)	43 (82,7)	62 (82,7)
- Nein	4 (17,4)	9 (17,3)	13 (17,3)
Haben Sie an einem Moderationstraining teilgenommen?			
- Ja	11 (57,9) ^a	38 (88,4)	49 (79,0) ^c
- Nein	8 (42,1) ^a	5 (11,6) ^b	13 (21,0) ^c
Haben Sie Spielrunden mit Hilfe der Inhalte des Moderationstrainings durchgeführt?			
- Ja	10 (90,9) ^d	-	10(90,9)
- Nein	1 (9,1) ^d	-	1 (9,1)
Wenn ja, in welchem Ausmaß haben Sie die Inhalte des Trainings verwendet?			
- Kaum	-	-	-
- Teilweise	7 (70,0)	-	7 (70,0)
- Vollständig	3 (30,0)	-	3 (30,0)

Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent. ^an gültige Fälle= 19, ^bn gültige Fälle= 43, ^c n gültige Fälle= 62, ^dn gültige Fälle= 11.

Bei den Ergebnissen aus der Tabelle ist ersichtlich, dass sowohl von den MultiplikatorInnen mit Praxis als auch von den MultiplikatorInnen ohne Praxis der Großteil (82,6 Prozent und 82,7 Prozent) weiß, dass es ein Moderationstraining gibt. Wobei bei den M.o.P. die Mehrheit (88,4 Prozent) ein Training besucht hat. Bei den M.m.P. ist etwas mehr als die Hälfte bei einem Training gewesen (57,9 Prozent). Die Personen, die an einem Moderationstraining teilgenommen haben und das Spiel angewendet haben, haben auch zu einem Großteil die Spielrunden mit Hilfe der Inhalte des Moderationstrainings durchgeführt (90,9 Prozent), wobei das Ausmaß der angewendeten Inhalte zu 70,0 Prozent bei „teilweise verwendet“ liegt.

C. Anwendungskontext

Im Folgenden werden Aspekte der Organisationskultur sowie der Lernkultur im Betrieb dargestellt. Dabei wird auch auf die unterstützenden und hemmenden Faktoren bei der Umsetzung von Schulungsinhalten eingegangen.

C.1 Präsenz des Themas in der Organisation

Tabelle 17: Präsenz des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ in der Organisation

	M. m. P. M (SD) n=26	M. o. P. M (SD) n=52	M. ges. M (SD) n=75	S. M (SD) n=81	N. Au. M (SD) n=24
Im Betrieb spielt das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ eine große Rolle.	4.23 (0.86)	4.42 (0.85)	4.36 (0.85)	4.27 (0.76)	3.96 (0.86)
Die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen ist dem Betrieb wichtig.	4.19 (0.85)	4.35 (0.76)	4.29 (0.79)	4.09 (0.99)	3.75 (0.99)
Für die Führungskräfte ist das Thema „G. a. A.“ wichtig.	3.92 (1.05)	4.15 (0.93)	4.08 (0.98)	3.93 (1.05)	3.54 (1.18)
Für die MitarbeiterInnen ist das Thema „G. a. A.“ wichtig.	4.35 (0.63)	4.17 (0.83)	4.23 (0.77)	4.05 (0.69) ^a	3.83 (0.70)
Am Arbeitsplatz wird oft über das Thema „G. a. A.“ gesprochen.	4.20 (1.00) ^b	3.62 (1.01)	3.81 (1.04) ^a	3.15 (1.13) ^c	3.50 (0.83)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).^an gültige Fälle= 80, ^bn gültige Fälle= 25, ^cn gültige Fälle= 79.

Wie aus der Tabelle zu entnehmen ist, spielt das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ für den Großteil der befragten Personen eine große Rolle. Lediglich die Gruppe der Nicht AusprobiererInnen weist hier einen Wert knapp unter 4 auf. Die Befragten geben an, dass die Gestaltung der Arbeitsbedingungen dem Betrieb, in dem sie arbeiten, wichtig ist. Weniger wichtig scheint die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen nur der Gruppe Nicht AusprobiererInnen zu sein. Die Frage betreffend, ob das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ für die Führungskräfte wichtig ist, vergeben die Gruppen durchschnittlich ein „weder noch“ bis ein „trifft eher zu“ als Antwort. Bei der nächsten Frage, ob das Thema für die MitarbeiterInnen wichtig ist, werden etwas höhere Werte vergeben, die meisten beantworten die Frage mit „trifft eher zu“. Geringere Werte, die durchschnittlich ein „weder noch“ anzeigen, werden bei der Frage vergeben, ob am Arbeitsplatz oft über das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ gesprochen wird. Auffallend ist hier, dass die Gruppe der Nicht AusprobiererInnen und die Gruppe der SpielerInnen im Vergleich zu den MultiplikatorInnen mit Praxis und ohne Praxis die niedrigsten Werte aufweisen.

C.2 Organisationskultur

Tabelle 18: Organisationskultur

	M. m. P. M (SD) n=25	M. o. P. M (SD) n=52	M. ges. M (SD) n=78	S. M (SD) n=79	N. Au. M (SD) n=24
Im Betrieb spielt Fortbildung eine große Rolle.	4.20 (0.96)	4.15 (0.89)	4.17 (0.91) ^a	3.64 (1.07) ^b	3.88 (0.99)
Die Führungskräfte legen auf Fortbildung großen Wert.	3.96 (1.21)	4.06 (0.90)	4.03 (1.00) ^a	3.61 (0.99) ^a	3.74 (1.01) ^c
Die MitarbeiterInnen legen auf Fortbildung großen Wert.	4.24 (0.83)	4.21 (0.75)	4.22 (0.77) ^a	3.77 (0.78) ^a	3.78 (0.74) ^c
Die Firma ist gegenüber Neuerungen und Verbesserungen aufgeschlossen.	3.92 (1.08)	3.96 (0.82) ^d	3.95 (0.91) ^e	3.91 (0.89)	3.48 (1.08) ^c
Die Firma motiviert die MitarbeiterInnen dazu, Verbesserungsideen einzubringen.	3.76 (1.36)	3.94 (0.98)	3.88 (1.11) ^a	3.96 (0.79)	3.48 (1.16) ^c
In der Firma wird die praktische Umsetzung von Schulungsinhalten unterstützt.	3.80 (1.12)	3.79 (0.92)	3.79 (0.98) ^a	3.63 (0.88)	3.70 (0.71) ^a
Die Führungskräfte unterstützen die MitarbeiterInnen bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten.	3.60 (1.26)	3.73 (0.99)	3.69 (1.08) ^a	3.66 (0.99)	3.35 (0.83) ^c
Die MitarbeiterInnen unterstützen sich bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten.	3.92 (1.04)	3.85 (0.83)	3.87 (0.89) ^a	3.78 (0.84)	3.39 (0.58) ^c

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala reicht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). ^an gültige Fälle= 77, ^bn gültige Fälle= 78, ^cn gültige Fälle= 23, ^dn gültige Fälle= 51, ^en gültige Fälle= 76.

Bezogen auf die Lernkultur im Betrieb spielt die Fortbildung für die befragten Personen im Betrieb eine eher große bzw. große Rolle. Die Führungskräfte legen auf Fortbildung auch eher großen Wert, etwas mehr Wert scheinen laut den Aussagen der Befragten die MitarbeiterInnen auf Fortbildung zu legen. Die Tabelle zeigt, dass die meisten Personen zustimmen, dass ihre Firma gegenüber Neuerungen und Verbesserungen aufgeschlossen ist und die MitarbeiterInnen dazu motiviert, Verbesserungsideen einzubringen. Die Befragten geben auch an, dass die Firma die praktische Umsetzung von Schulungsinhalten eher unterstützt und auch die MitarbeiterInnen sich bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten eher unterstützen. Die niedrigsten durchschnittlichen Werte erzielen hier wieder die Nicht AusprobiererInnen und die SpielerInnen.

Tabelle 19: Unterstützende und hemmende Faktoren bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten bei M. m. P.

	Unterstützende Faktoren n=16	Hemmende Faktoren n=17
M. m. P.	Führungskraft (6)	Schulungsaspekte (5)
	Zeit (3)	Alte Strukturen/ keine Offenheit (4)
	Kontrolle/ Aufarbeitung danach (2)	Führungskraft (4)
	Motivation (2)	Zeit (3)
	Budget (2)	Budget (3)
	Im Team arbeiten (2)	Desinteresse (3)
	KollegInnen (2)	Konflikte (2)
	Trainingsaspekte (2)	Nutzen (2)
	Ziele (2)	KollegInnen (2)
	Auffrischung (1)	Klima (2)
	Themeninteresse (1)	Schulungssystem (2)
	Nutzen (1)	Angst (1)
	Anerkennung (1)	
	Offenheit (1)	
	TrainerIn (1)	
	Arbeitsmedizinischer Dienst (1)	
	Vorschrift (1)	

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Von den MultiplikatorInnen mit Praxis werden als unterstützende Faktoren am häufigsten die Faktoren „Führungskraft“, „Zeit“, „Kontrolle“, „Motivation“, „Budget“, „Im Team arbeiten“, „KollegInnen“, „Trainingsaspekte“ und „Ziele“ genannt. Als wichtigste hemmende Faktoren werden hauptsächlich „Schulungsaspekte“, „Alte Strukturen/ keine Offenheit“ und „Führungskraft“ beschrieben.

Tabelle 20: Unterstützende und hemmende Faktoren bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten bei M. o. P.

	Unterstützende Faktoren n=41	Hemmende Faktoren n=42
M. o. P.	Führungskraft (15)	Zeit (17)
	Zeit (8)	Budget (9)
	Interne Kommunikation (7)	Stress (8)
	Offenheit (5)	Führungskraft (7)
	Budget (4)	Alte Strukturen/ keine Offenheit (6)
	Motivation (4)	Desinteresse (5)
	Betrieb/ Hierarchien (3)	Ressourcen (3)
	Kontrolle/ Aufarbeitung (2)	Mangelnde Motivation (2)
	KollegInnen (2)	Mangelnde Kommunikation (2)
	Im Team arbeiten (2)	Fehlende Akzeptanz (2)
	Ressourcen (2)	Schulungsaspekte (2)
	Methode (2)	Konflikte (2)
	Arbeitsmedizinischer Dienst (2)	Fehlendes Hintergrundwissen (2)
	Klima (1)	Nutzen (1)
	Umsetzung (1)	Fehlende Mitbestimmung (1)
	Trainingsaspekte (1)	KollegInnen (1)
	Praxisnähe (1)	Schulungssystem (1)
	Eigene Notwendigkeit (1)	Klima (1)
		Betrieb/ Hierarchien (1)

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Die MultiplikatorInnen ohne Praxis geben als größte unterstützende Faktoren „Führungskraft“, „Zeit“ und „Interne Kommunikation“ an. Die drei größten hemmenden Faktoren setzen sich aus „Zeit“, „Budget“ und „Stress“ zusammen.

Tabelle 21: Unterstützende und hemmende Faktoren bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten bei M. ges.

	Unterstützende Faktoren n=57	Hemmende Faktoren n=59
M. ges.	Führungskraft (21)	Zeit (20)
	Zeit (11)	Budget (12)
	Interne Kommunikation (7)	Führungskraft (11)
	Motivation (6)	Alte Strukturen/ keine Offenheit (10)
	Budget (6)	Stress (8)
	Offenheit (5)	Desinteresse (8)
	Kontrolle/ Aufarbeitung danach (4)	Schulungsaspekte (7)
	Im Team arbeiten (4)	Konflikte (4)
	KollegInnen (4)	Nutzen (3)
	Trainingsaspekte (3)	KollegInnen (3)
	Betrieb (3)	Klima (3)
	Arbeitsmedizinischer Dienst (3)	Ressourcen (3)
	Ziele (2)	Schulungssystem (2)
	Ressourcen (2)	Fehlendes Hintergrundwissen (2)
	Methode (2)	Mangelnde Motivation (2)
	Auffrischung (1)	Mangelnde Kommunikation (2)
	Themeninteresse (1)	Fehlende Mitbestimmung (1)
	Nutzen (1)	Betrieb/ Hierarchien (1)
	Anerkennung (1)	Angst (1)
	Offenheit (1)	
	TrainerIn (1)	
	Vorschrift (1)	
	Klima (1)	
	Umsetzung (1)	
	Praxisnähe (1)	
	Eigene Notwendigkeit (1)	

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Betrachtet man die Antworten der MultiplikatorInnen im Gesamten, so lässt sich feststellen, dass als die drei wichtigsten unterstützenden Faktoren „Führungskraft“, „Zeit“ und „Interne Kommunikation“ gesehen werden können. Bei den hemmenden Faktoren sind es die Faktoren „Zeit“, „Budget“ und „Führungskraft“.

Tabelle 22: Unterstützende und hemmende Faktoren bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten bei S.

	Unterstützende Faktoren n=38	Hemmende Faktoren n=39
S.	Zeit (13) Führungskraft (8) Tatsächliche Umsetzung (5) Budget (5) KollegInnen (4) Nutzen(3) Ressourcen (3) Themeninteresse (3) Spaß (3) Offenheit (2) Praxisnähe(2) Interne Kommunikation (2) Motivation (2) Trainingsaspekte (2) Vorschrift (1) Belohnung (1) Anerkennung (1) Stress (1) Im Team arbeiten (1) Mitbestimmung (1)	Zeit (13) Budget (8) Desinteresse (8) Schulungsaspekte (7) Stress (3) Ressourcen (3) Alte Strukturen/ keine Offenheit (2) Nutzen (2) Konflikte (2) Führungskraft (1) Keine Umsetzungsmöglichkeit (1) Keine Motivation (1) Keine Mitbestimmung (1) Keine Kontrolle (1) Fehlende Akzeptanz (1) Anreise (1)

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Die SpielerInnen nennen als wichtigste unterstützende Faktoren „Zeit“, „Führungskraft“, „Tatsächliche Umsetzung“ und „Budget“. Bei den hemmenden Faktoren lauten die drei wichtigsten Faktoren „Zeit“, „Budget“ und „Desinteresse“.

Tabelle 23: Unterstützende und hemmende Faktoren bei der praktischen Umsetzung von Schulungsinhalten bei N.Au.

	Unterstützende Faktoren n=17	Hemmende Faktoren n=17
N. Au.	Führungskraft (6)	Führungskraft (7)
	Tatsächliche Umsetzung (5)	Zeit (5)
	Motivation (3)	Mangelnde Kommunikation (3)
	Kontrolle/ Aufarbeitung danach (3)	Alte Strukturen/ keine Offenheit (2)
	Zeit (3)	Desinteresse (2)
	Interne Kommunikation (3)	Schulungsaspekte (2)
	Trainingsaspekte (3)	KollegInnen (2)
	Praxisnähe (3)	Keine Kontrolle (1)
	Offenheit (1)	Keine Auffrischung (1)
	Ressourcen (1)	Keine Umsetzungsmöglichkeit (1)
	Nutzen (1)	Ressourcen (1)
	Im Team arbeiten (1)	Betrieb/ Hierarchie (1)
	KollegInnen (1)	Klima (1)
	Klima (1)	Angst (1)
	Themeninteresse (1)	
	Anerkennung (1)	
	Belohnung (1)	
	Spaß (1)	

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Die Nicht AusprobiererInnen sehen „Führungskraft“, „Tatsächliche Umsetzung“, „Motivation“, „Kontrolle/ Aufarbeitung danach“, „Zeit“, „Interne Kommunikation“, „Trainingsaspekte“ und „Praxisnähe“ als besonders unterstützende Faktoren bei der Umsetzung von Schulungsinhalten. Als hemmend werden die Faktoren „Führungskraft“, „Zeit“ und „Mangelnde Kommunikation“ beschrieben.

Betrachtet man die Aussagen zu den unterstützenden und hemmenden Faktoren bei der Umsetzung von Schulungsinhalten im Gesamten, so lassen sich zwischen den verschiedenen Gruppen zwar einzelne Unterschiede bei den Nennungen feststellen. Faktoren, die aber von fast allen Gruppen genannt werden, sind bei den unterstützenden Faktoren „Führungskraft“ und „Zeit“, bei den MultiplikatorInnengruppen noch „Interne Kommunikation“ und bei SpielerInnen und Nicht AusprobiererInnen auch die „Tatsächliche Umsetzung“. Als hemmende Faktoren werden über die Gruppen gesamt am ehesten „Zeit“ und „Budget“ gesehen, wobei bei den MultiplikatorInnen mit Praxis stattdessen die „Schulungsaspekte“ und bei den Nicht AusprobiererInnen die „Führungskraft“ im Vordergrund stehen.

D. Bewertung des Spiels/ Leitfadens/ Moderationstrainings

Die folgenden Darstellungen befassen sich mit der Bewertung des Spiels, der Spielsituation, des Leitfadens und des Moderationstrainings und fassen darüber hinaus auch spezielle Aspekte des Spiels, Leitfadens und Trainings ins Auge.

D.1 Bewertung Spiel

Tabelle 24: Bewertung der Spielqualität

	M. m. P. M (SD) n=23	M. o. P. M (SD) n=39	M. ges. M (SD) n=62	S. M (SD) n=80
Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Merkmalen des Spiels?				
Spielmaterial	4.35 (0.71)	3.77 (0.96)	3.98 (0.91)	3.80 (1.02)
Grafische Gestaltung des Spiels	4.35 (0.83)	4.05 (1.03)	4.16 (0.96)	4.01 (1.01)
Idee „Arbeitswelt der WettergöttInnen“	4.17 (1.11)	3.77 (1.31)	3.92 (1.25)	3.95 (1.19)
Inhalte und Themen der Ereigniskarten	4.09 (0.73)	3.72 (1.12)	3.85 (1.01)	3.79 (0.98)
Spaß	4.22 (0.95)	3.69 (1.15)	3.89 (1.10)	3.56 (1.02) ^a
Spannung	3.74 (1.14)	3.05 (1.15)	3.31 (1.18)	2.76 (1.15) ^a

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala reicht von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv). ^an gültige Fälle= 79.

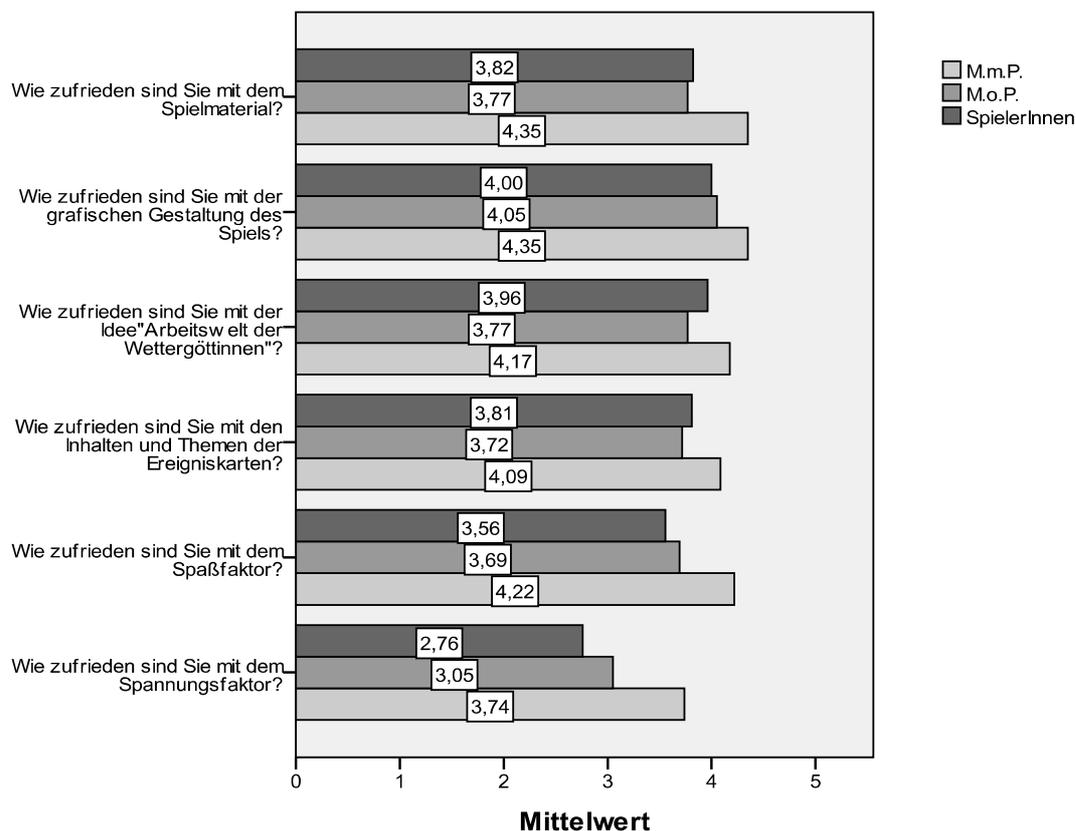


Abbildung 3: Bewertung der Spielqualität über alle Gruppen.

Wie aus der Tabelle und der Abbildung ersichtlich wird bewerten die MultiplikatorInnen mit Praxis die unterschiedlichen Aspekte des Spiels (Spannungsfaktor, Spaßfaktor, Inhalte und Themen der Ereigniskarten, Idee „Arbeitswelt der WettergöttInnen“, Grafische Gestaltung des Spiels und das Spielmaterial) über die Gruppen hinweg am besten. Die MultiplikatorInnen ohne Praxis bewerten das Spiel in diesen Aspekten am zweit besten, gefolgt von den SpielerInnen. Generell wird ersichtlich, dass der Aspekt der „Spannung“ über die Gruppen hinweg am schlechtesten bewertet wird und die Grafische Gestaltung des Spiels am besten bewertet wird.

Tabelle 25: Bewertung des Spiels

	M. m. P. M (SD) n=23	M. o. P. M (SD) n=39	M. ges. M (SD) n=62	S. M (SD) n=80
Das Spiel ist:				
Nicht sinnvoll – sinnvoll	5.70 (1.58)	5.10 (1.62)	5.32 (1.62)	5.26 (1.40)
Nicht nützlich – nützlich	5.78 (1.41)	5.15 (1.57)	5.39 (1.53)	5.14 (1.39)
Nicht motivierend - motivierend	5.39 (1.83)	5.05 (1.69)	5.18 (1.73)	4.96 (1.44)
Nicht hilfreich - hilfreich	6.33 (1.12) ^a	5.68 (0.82) ^b	5.89 (0.96) ^c	5.01 (1.33)
Nicht informativ - informativ	5.91 (1.41)	5.65 (1.29)	5.69 (1.34)	5.55 (1.34)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die 7stufige Skala umfasst im Fragebogen die Werte -3 -2 -1 0 1 2 3. Die Werte wurden hier zur leichteren Berechnung in die Werte 1 bis 7 umgewandelt, wobei die Werte 1 bis 3 den negativen Pol beschreiben (Nicht sinnvoll, Nicht nützlich, Nicht motivierend...) und 5 bis 7 den positiven Pol beschreiben (Nützlich, Sinnvoll, Motivierend...) und 4 die neutrale Mitte darstellt. ^an gültige Fälle= 9, ^bn gültige Fälle= 19, ^cn gültige Fälle= 28.

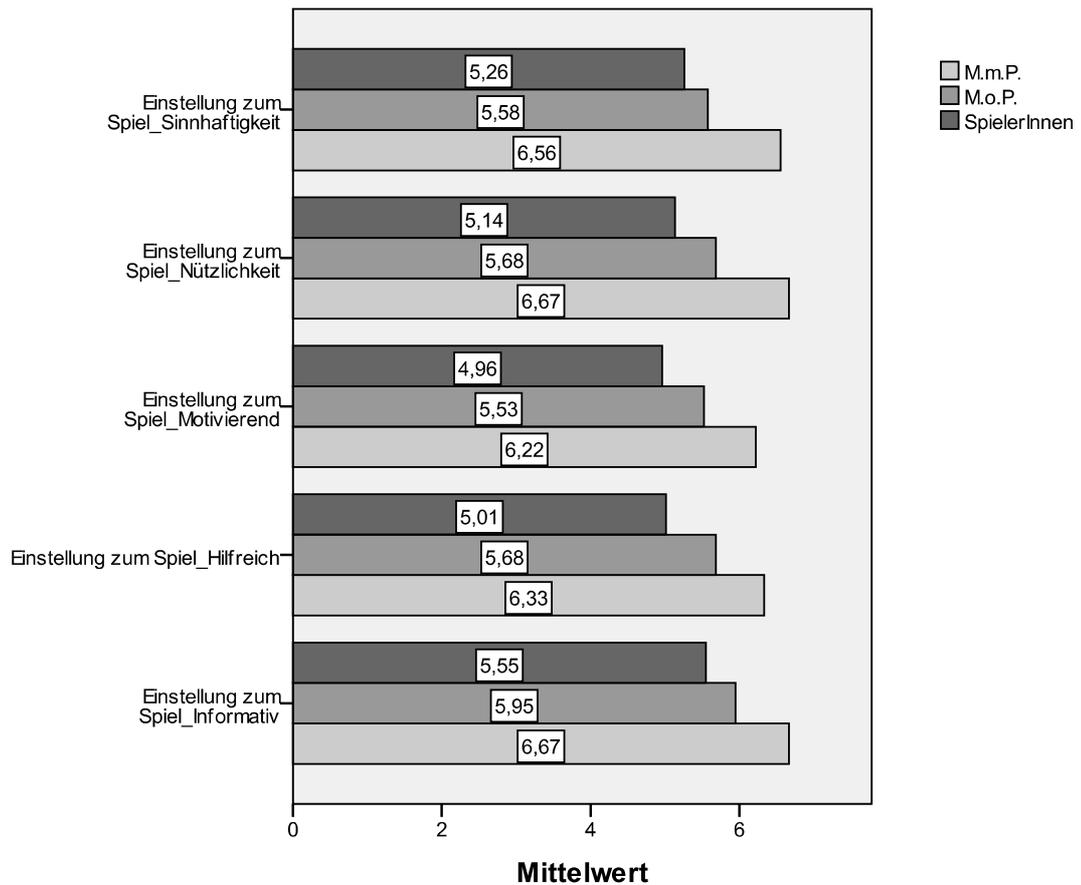


Abbildung 4: Bewertung des Spiels über alle Gruppen.

Durch die Tabelle und die Abbildung wird ersichtlich, dass auch bei der Bewertung bestimmter Aspekte des Spiels (Sinnhaftigkeit, Nützlichkeit, Motivierend, Hilfreich und Informativ), die Gruppe der MultiplikatorInnen mit Praxis das Spiel am besten bewertet. Am zweit besten bewerten wiederum die MultiplikatorInnen ohne Praxis gefolgt von den SpielerInnen diese Aspekte. Allgemein lässt sich sagen, dass auch hier die Bewertungen generell im positiven bzw. sehr positiven Bereich liegen.

Tabelle 26: Gesamtbewertung des Spiels

	M. m. P. M (SD) n=23	M. o. P. M (SD) n=39	M. ges. M (SD) n=62	S. M (SD) N=81
Die im Spiel behandelten Themen lassen sich gut auf die Arbeitswelt übertragen.	4.09 (0.79)	3.77 (0.99)	3.89 (0.93)	3.73 (1.08) ^a
Alles in allem finden Sie das Spiel	4.13 (0.82) ^b	3.56 (1.17)	3.77 (1.08)	3.69 (1.00)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Bei dem ersten Item reicht die Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu). Bei dem zweiten Item reicht die Skala von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv). ^a n gültige Fälle= 79, ^bn gültige Fälle= 20.

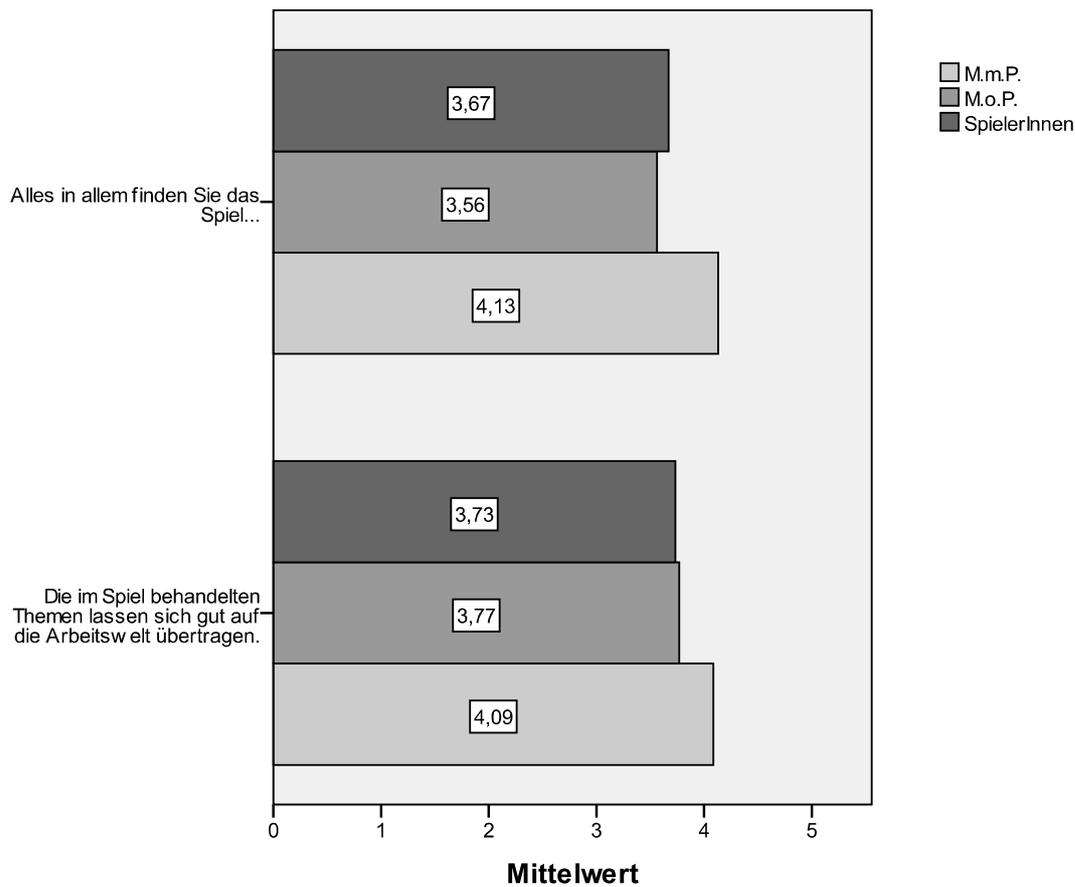


Abbildung 5: Gesamtbewertung des Spiels über alle Gruppen.

Aus der Tabelle und der Abbildung ist ersichtlich, dass wiederum die MultiplikatorInnen mit Praxis in Bezug auf die Gesamtbewertung des Spiels und die Übertragbarkeit der Themen des Spiels auf die Arbeitswelt das Spiel am besten bewerten. Die MultiplikatorInnen ohne Praxis und die SpielerInnen sind in Bezug auf diese beiden Fragen tendenziell eher gleich in der Bewertung.

Tabelle 27: Positive bzw. zu verbessernde Faktoren des Spiels „Prima Klima GmbH“ bei M. m. P.

	Positive Faktoren n= 12	Zu verbessernde Faktoren n= 8
M. m. P.	Spaß (3) Gespräche (2) Gemeinsam arbeiten (2) Idee (2) Neuheit (2) Grafik (2) Praxisnähe (1) Leicht verständlich (1) Geschicklichkeit (1) Sensibilisierung (1) Material (1)	Praxisnähe/ Idee Götterwelt (5) Gummibänder (3) Wackelige Konstruktion (1) Kürzen (1) Einfacher(1) Detaillierte Einleitung (1)

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Die MultiplikatorInnen AnwenderInnen geben als positive Faktoren des Spiels am meisten „Spaß“ und „Gespräche“ an, die drei größten zu verbessernden Faktoren setzen sich aus „Praxisnähe/ Idee Götterwelt“ und „Gummibänder“ zusammen.

Tabelle 28: Positive bzw. zu verbessernde Faktoren des Spiels „Prima Klima GmbH“ bei M. o. P.

	Positive Faktoren n=25	Zu verbessernde Faktoren n=20
M. o. P.	Gespräche (7) Gemeinsam arbeiten (7) Spaß (6) Inhalte/ Themen (4) Informativ (4) Grafik (4) Gummibänder (3) Interessant (3) Neuheit (3) Weckt Neugier (3) Idee (3) Ereigniskarten (3) Spielerischer Ansatz (2) Überraschend (2) Für Neulinge (2) Entspannte Rahmenbedingungen (2) Praxisnähe (2) Material (1) Klima bessern (1) Gesamtkonzept (1) Gute Stimmung (1) Leicht verständlich (1)	Praxisnähe (6) Gummibänder (5) Wackelige Konstruktion (3) Mehr Spannung und Spaß (2) Individueller (2) Echte Siege (1) Glück hat zu hohen Faktor (1) Onlineversion (1) Detaillierte Einleitung (1) Schrift vergrößern (1) Einfacher (1)

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Die MultiplikatorInnen ohne Praxis geben als positive Faktoren des Spiels am meisten „Gespräche“, „Gemeinsam arbeiten“ und „Spaß“ an, die drei größten zu verbessernden Faktoren setzen sich aus „Praxisnähe“, „Gummibänder“ und „Wackelige Konstruktion“ zusammen.

Tabelle 29: Positive bzw. zu verbessernde Faktoren des Spiels „Prima Klima GmbH“ bei M. ges.

	Positive Faktoren n=37	Hemmende Faktoren n=28
M. ges.	Spaß (9)	Praxisnähe (11)
	Gespräche (9)	Gummibänder (8)
	Gemeinsam arbeiten (9)	Wackelige Konstruktion (4)
	Grafik (6)	Mehr Spannung und Spaß (2)
	Idee (5)	Individueller (2)
	Neuheit (5)	Detaillierte Einleitung (2)
	Inhalte/ Themen (4)	Einfacher (2)
	Informativ (4)	Echte Siege (1)
	Gummibänder (3)	Glück hat zu hohen Faktor (1)
	Interessant (3)	Kürzen (1)
	Neuheit (3)	Onlineversion (1)
	Weckt Neugier (3)	Schrift vergrößern (1)
	Ereigniskarten (3)	
	Praxisnähe (3)	
	Spielerischer Ansatz (2)	
	Überraschend (2)	
	Für Neulinge (2)	
	Entspannte Rahmenbedingungen (2)	
	Material (2)	
	Leicht verständlich (2)	
	Klima bessern (1)	
	Gesamtkonzept (1)	
	Gute Stimmung (1)	
	Geschicklichkeit (1)	
	Sensibilisierung (1)	

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Die gesamten MultiplikatorInnen geben als positive Faktoren des Spiels hauptsächlich „Spaß“ „Gespräche“ und „Gemeinsam arbeiten“ an, die drei größten zu verbessernden Faktoren setzen sich aus „Praxisnähe“, „Gummibänder“ und „Wackelige Konstruktion“ zusammen.

Tabelle 30: Positive bzw. zu verbessernde Faktoren des Spiels „Prima Klima GmbH“ bei S.

	Positive Faktoren n=28	Hemmende Faktoren n=27
S.	Idee (7)	Mehr Spannung (6)
	Gespräche (5)	Praxisnähe (4)
	Ereigniskarten (4)	Echte Sieger (4)
	Spielerischer Ansatz (4)	Gummibänder (3)
	Grafik (4)	Individuelle Fragen(3)
	Gemeinsam arbeiten (3)	Positiv statt negativ(3)
	Inhalt (2)	Zeitrahmen (2)
	Praxisnahe (1)	Einfacher (2)
	Neuheit (2)	TeilnehmerInnen (2)
	Leicht verständlich (1)	Material (2)
	Problem und Konfliktlösung (1)	Lösungen einbauen (2)
	Geschicklichkeit (1)	Einleitung (1)
	Für Neulinge (1)	Bewertung (1)
	Entspannte Rahmenbedingungen (1)	Wissensvermittlung (1)
	Gummibänder (1)	Wacklige Konstruktion (1)

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Die SpielerInnen geben als positive Faktoren des Spiels am häufigsten „Idee“ und „Gespräche“ an, die drei größten zu verbessernden Faktoren setzen sich aus „Mehr Spannung“, „Praxisnähe“ und „Echte Sieger“ zusammen.

D.2 Bewertung Spielsituation

Tabelle 31: Gesamtbewertung der Spielsituation

	S. M (SD) n=81
Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Faktoren der Spielsituation:	
Raum, in dem die Spielrunde stattgefunden hat	4.16 (0.81)
Klima in der Spielgruppe	4.23 (0.90)
Moderation	4.11 (0.82)
Dauer des Spiels	3.94 (1.05)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala reicht von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv).

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass die Bewertung durch die SpielerInnen in Bezug auf die oben genannten Faktoren zur Spielsituation durchwegs im positiven Bereich liegen. Die Dauer des Spiels ist gegenüber den restlichen Faktoren etwas schlechter bewertet worden.

Tabelle 32: Gesamtbewertung der Spielgruppengröße und des zeitlichen Umfangs

	S. n=76
Die Größe der Spielgruppe empfanden Sie als:	
- Zu klein	3 (3,9)
- Genau richtig	67 (88,2)
- Zu groß	6 (7,9)
Den zeitlichen Umfang für Spiel und Diskussionsrunde empfanden Sie als:	
- Zu klein	4 (5,3)
- Genau richtig	58 (76,3)
- Zu groß	14 (18,4)

Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent.

Aus der Tabelle kann abgelesen werden, dass die SpielerInnen die Spielgruppengröße mit 88,2 Prozent und den zeitlichen Umfang mit 76,3 Prozent überwiegend als „genau richtig“ eingestuft haben.

Tabelle 33: Bewertung der Spielmoderation

	S. M (SD) n=80
Der Moderator / die Moderatorin:	
Hat den Spielablauf gut geleitet	4.29 (0.75) ^a
War gut organisiert	4.33 (0.69)
War freundlich	4.58 (0.63) ^a
War kompetent	4.46 (0.66) ^a

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).
^an gültige Fälle= 79.

Die Werte aus der Tabelle zeigen, dass die Bewertung des/r Moderators/in, bezogen auf die in der Tabelle genannten unterschiedlichen Aspekte, durchwegs positiv ausfällt.

D3. Bewertung Leitfaden

Tabelle 34: Bewertung des Moderationsleitfadens

	M. m. P. M (SD) n=20	M. o. P. M (SD) n=11	M. ges. M (SD) n=31
Der Moderationsleitfaden ist:			
Nicht sinnvoll – sinnvoll	6.00 (0.86)	5.64 (1.12)	5.87 (0.96)
Nicht nützlich – nützlich	6,05 (0.83)	5.55 (1.13)	5.87 (0.96)
Nicht motivierend - motivierend	5.30 (1.42)	5.27 (1.10)	5.29 (1.30)
Nicht informativ - informativ	6.00 (1.38)	5.91 (0.94)	5.97 (1.22)
Nicht verständlich - verständlich	6.00 (1.38)	5.82 (0.98)	5.94 (1.24)
Nicht praktikabel - praktikabel	5.70 (1.30)	5.27 (1.79)	5.55 (1.48)
Nicht ansprechend – ansprechend	5.65 (1.39)	5.36 (1.12)	5.55 (1.29)
Nicht passend im Umfang – passender Umfang	5.70 (1.42)	5.27 (1.35)	5.55 (1.39)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die 7stufige Skala umfasst im Fragebogen die Werte -3 -2 -1 0 1 2 3. Die Werte wurden hier zur leichteren Berechnung in die Werte 1 bis 7 umgewandelt, wobei die Werte 1 bis 3 den negativen Pol beschreiben (Nicht sinnvoll, Nicht nützlich, Nicht motivierend...) und 5 bis 7 den positiven Pol beschreiben (Sinnvoll, Nützlich, Motivierend...) und 4 die neutrale Mitte darstellt.

Die Bewertung des Leitfadens ist – wie aus den oben dargestellten Werten in der Tabelle generell gesehen werden kann – über die Gruppen und über die unterschiedlichen Aspekte hinweg im positiven Bereich angesiedelt. Wie auch schon bei der Bewertung des Spiels ist hier der Trend zu erkennen, dass die MultiplikatorInnen mit Praxis gegenüber den MultiplikatorInnen ohne Praxis den Leitfaden besser bewerten.

Tabelle 35: Gesamtbewertung des Moderationsleitfadens

	M. m. P. M (SD) n=20	M. o. P. M (SD) n=11	M. ges. M (SD) n=31
Alles in allem finden Sie den Leitfaden:	4.10 (0.64)	4.00 (0.78)	4.06 (0.68)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala reicht von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv).

In der Gesamtbewertung des Moderationsleitfadens setzt sich diese leicht bessere Bewertung von den MultiplikatorInnen mit Praxis gegenüber den MultiplikatorInnen ohne Praxis fort.

Tabelle 36: Positive bzw. zu verbessernde Faktoren des Leitfadens bei M. m. P.

	Positive Faktoren n=7	Zu verbessernde Faktoren n=4
M. m. P.	Strukturiert (2) Unterstützend (2) Verständlich (2) Praktisch (1) Genau (1)	Zu detailliert (1) Lesbarkeit (1) Vorstellrunde Individueller (1) Material ergänzen (1)

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Die MultiplikatorInnen mit Praxis geben als positive Faktoren des Leitfadens am meisten „Strukturiert“, „Unterstützend“ und „Verständlich“ an, die vier zu verbessernden Faktoren setzen sich aus „Zu detailliert“, „Lesbarkeit“, „Vorstellrunde individueller“ und „Material ergänzen“ zusammen.

Tabelle 37: Positive bzw. zu verbessernde Faktoren des Leitfadens bei M. o. P.

	Positive Faktoren n=3	Zu verbessernde Faktoren n=1
M. o. P.	Strukturiert (1) Genau (1) Praktisch (1) Informativ (1) Vorbeugend (1)	Individueller (1)

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Die MultiplikatorInnen ohne Praxis geben als positive Faktoren des Leitfadens „Strukturiert“, „Genau“ und „Praktisch“, „Informativ“ und „Vorbeugend“ an, zu verbessern wäre der Leitfaden darin, dass er laut Angaben der Befragten individueller gestaltet werden könnte.

Tabelle 38: Positive bzw. zu verbessernde Faktoren des Leitfadens bei M. ges.

	Positive Faktoren n=10	Zu verbessernde Faktoren n=5
M. ges.	Strukturiert (3) Unterstützend (2) Verständlich (2) Praktisch (1) Genau (1) Informativ (1) Vorbeugend (1)	Zu detailliert (1) Lesbarkeit (1) Vorstellrunde Individueller (1) Material ergänzen (1) Individueller (1)

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Die gesamten MultiplikatorInnen geben als positive Faktoren des Leitfadens am meisten „Strukturiert“, „Unterstützend“ und „Verständlich“ an, die zu verbessernden Faktoren setzen sich aus „Zu detailliert“, „Lesbarkeit“, „Vorstellrunde individueller“, „Material ergänzen“ und „Individueller“ zusammen.

D4. Bewertung Moderationstraining

Tabelle 39: Bewertung des Moderationstrainings

	M. m. P. M (SD) n=10	M. o. P. M (SD) n=25	M. ges. M (SD) n=35
Das Moderationstraining ist:			
Nicht sinnvoll – sinnvoll	6.70 (0.68)	6.24 (0.88)	6.37 (0.84)
Nicht nützlich – nützlich	6.80 (0.42)	6.12 (0.83)	6.31 (0.80)
Nicht motivierend - motivierend	5.90 (1.85)	6.16 (0.99)	6.09 (1.27)
Nicht informativ - informativ	6.00 (1.89)	6.36 (0.86)	6.26 (1.22)
Nicht verständlich - verständlich	6.10 (1.85)	6.48 (0.82)	6.37 (1.19)
Nicht praktikabel - praktikabel	6.00 (1.83)	6.08 (0.95)	6.06 (1.24)
Nicht ansprechend – ansprechend	6.00 (1.83)	5.96 (1.02)	5.97 (1.27)
Nicht passend im Umfang – passender Umfang	6.10 (1.91)	5.88 (1.17)	5.94 (1.39)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die 7stufige Skala umfasst im Fragebogen die Werte -3 -2 -1 0 1 2 3. Die Werte wurden hier zur leichteren Berechnung in die Werte 1 bis 7 umgewandelt, wobei die Werte 1 bis 3 den negativen Pol beschreiben (Nicht sinnvoll, Nicht nützlich, Nicht motivierend...) und 5 bis 7 den positiven Pol beschreiben (Sinnvoll, Nützlich, Motivierend...) und 4 die neutrale Mitte darstellt.

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass generell über die Gruppen und den unterschiedlichen Aspekten der Bewertung zum Moderationstraining die Bewertungen im positiven bis sehr positiven Bereich liegen. Die Tendenz, welche bei der Bewertung des Spiels und der Bewertung des Moderationsleitfadens im Sinne von einer generell besseren Bewertung durch die MultiplikatorInnen mit Praxis gegenüber der MultiplikatorInnen ohne Praxis besteht, ist hier nicht eindeutig ersichtlich.

Tabelle 40: Gesamtbewertung des Moderationstrainings

	M. m. P. M (SD) n=10	M. o. P. M (SD) n=25	M. ges. M (SD) n=35
Alles in allem finden Sie das Moderationstraining:	4.40 (0.97)	4.32 (0.63)	4.34 (0.73)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala reicht von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv).

In der Tabelle zur Gesamtbewertung des Moderationstrainings ist eine minimale bessere Bewertung durch die MultiplikatorInnen mit Praxis (Mittelwert 4.40) gegenüber der MultiplikatorInnen ohne Praxis (Mittelwert 4.32) zu sehen.

Tabelle 41: Gesamtbewertung der Trainingssituation

	M. m. P. M (SD) n=10	M. o. P. M (SD) n=25	M. ges. M (SD) n=35
Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Merkmalen des Moderationstrainings:			
Raum, in dem das Training stattgefunden hat	3.90 (1.20)	3.76 (1.05)	3.80 (1.08)
Klima in der Gruppe	4.10 (0.88)	4.44 (0.77)	4.34 (0.80)
TrainerIn	4.20 (0.92)	4.64 (0.64)	4.51 (0.74)
Dauer des Trainings	4.30 (1.25)	4.20 (0.82)	4.23 (0.94)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala reicht von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv).

Durch die Tabellenwerte ist zusehen, dass die Merkmale des Moderationstrainings generell im positiven Bereich liegen. Es ist ersichtlich, dass der Raum, in dem das Training stattgefunden hat, sowohl von den MultiplikatorInnen mit Praxis als auch von den MultiplikatorInnen ohne Praxis am schlechtesten bewertet worden ist. Am besten wird von den gesamten MultiplikatorInnen die TrainerIn bewertet.

Tabelle 42: Positive bzw. zu verbessernde Faktoren des Trainings bei M. m. P.

	Positive Faktoren n=6	Zu verbessernde Faktoren n=1
M. m. P.	Teamarbeit (2) Klima (1) TrainerIn (1) Informativ (1) Rahmen (1) Kleine Gruppe (1) Vorbereitung (1) Neuheit (1)	Weniger TeilnehmerInnen (1)

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Die MultiplikatorInnen mit Praxis geben als größten positiven Faktor des Moderationstrainings die „Teamarbeit“ an. Verbessert werden könnte laut Ansicht der Befragten die Teilnehmerzahl des Trainings, indem man weniger TeilnehmerInnen in das Training einbindet.

Tabelle 43: Positive bzw. zu verbessernde Faktoren des Trainings bei M. o. P.

	Positive Faktoren n=13	Zu verbessernde Faktoren n=5
M. o. P.	TrainerIn (3) Rahmen (3) Klima (3) Praxisbezug (2) Praktische Umsetzung (2) Kleine Gruppe (1) Informativ (1) Idee (1) Inhalt (1) Spannend (1) Vorbereitung (1) Einfach und verständlich (1) Diskussion (1)	Mehr Praxis (2) Spieldauer (1) Motivation wecken (1) Besserer Raum (1) Spiel gleich vergeben (1)

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Die MultiplikatorInnen ohne Praxis geben als positive Faktoren des Trainings „TrainerIn“, „Rahmen“ und „Klima“ an, als zu verbessernder Faktor wird vor allem „Mehr Praxis“ gefordert.

Tabelle 44: Positive bzw. zu verbessernde Faktoren des Trainings „Prima Klima GmbH“ bei M. ges.

	Positive Faktoren n=10	Zu verbessernde Faktoren n=5
M. ges.	Rahmen (4) Klima (4) TrainerIn (4) Informativ (2) Praxisbezug (2) Kleine Gruppe (2) Vorbereitung (2) Teamarbeit (2) Praktische Umsetzung (2) Idee (1) Inhalt (1) Spannend (1) Neuheit (1) Einfach und verständlich (1) Diskussion (1)	Mehr Praxis (2) Spieldauer (1) Motivation wecken (1) Besserer Raum (1) Spiel gleich vergeben (1) Weniger TeilnehmerInnen (1)

Offene Antworten, Mehrfachantworten möglich. Angabe in Häufigkeiten.

Die gesamten MultiplikatorInnen geben als positive Faktoren des Trainings am meisten „Rahmen“ , „Klima“ und „TrainerIn“ an, die zu verbessernden Faktoren setzen sich vor allem aus der Forderung nach „Mehr Praxis“ zusammen.

E. Lernen und Veränderung

Im folgenden Abschnitt wird der Wissens- und Kompetenzerwerb durch das Spiel sowie die Interessensverstärkung und Einstellungsänderung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ näher erläutert.

E1. Wissenserwerb

Tabelle 45: Wissenserwerb durch das Spiel „Prima Klima GmbH“

	M. m. P. M (SD) n=23	M. o. P. M (SD) n=39	M. ges. M (SD) n=62	S. M (SD) N=81
Durch das Spiel haben Sie etwas Neues erfahren:				
Zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“	3.35 (1.07)	3.46 (1.30)	3.42 (1.21)	3.62 (0.97)
Über arbeitsbedingte Belastungsfaktoren“.	3.26 (1.18)	3.33 (1.36)	3.31 (1.29)	3.76 (0.98) ^a
Über gesundheitliche Auswirkungen der Belastungsfaktoren.	3.39 (1.20)	3.38 (1.33)	3.39 (1.27)	3.88 (0.95) ^a
Über Vorbeugemöglichkeiten.	3.32 (1.13) ^b	3.31 (1.32)	3.31 (1.25) ^c	3.19 (1.10) ^a
Über die eigenen Arbeitsbedingungen.	3.23 (1.15) ^b	2.97 (1.16)	3.07 (1.15) ^c	3.09 (1.18)
Über kreative Lernmethoden.	4.00 (1.11) ^b	3.85 (0.93)	3.90 (1.00) ^c	3.69 (1.15)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).
^an gültige Fälle= 80, ^bn gültige Fälle= 22, ^cn gültige Fälle= 61.

Wie die Tabelle zeigt, geben die Befragten an, eher schon etwas Neues zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ erfahren zu haben. Etwas Neues über arbeitsbedingte Belastungsfaktoren und gesundheitliche Auswirkungen der Belastungsfaktoren haben laut der Tabelle am meisten die SpielerInnen erfahren. Die Gruppen der MultiplikatorInnen geben hingegen an, mehr als die SpielerInnen über Vorbeugemöglichkeiten erfahren zu haben. Etwas Neues über die eigenen Arbeitsbedingungen haben am ehesten die MultiplikatorInnen mit Praxis erfahren, wobei die MultiplikatorInnen ohne Praxis hier einen eher geringen Wert unter 3 aufweisen und somit nicht genau angeben, ob sie etwas über ihre eigenen Arbeitsbedingungen gelernt haben oder nicht. Die höchsten Werte wurden bei der Frage zum Wissenserwerb über kreative Lernmethoden angegeben. Hier zeigt die Tabelle, dass die MultiplikatorInnen mit Praxis glauben, am ehesten etwas Neues über kreative Lernmethoden

erfahren zu haben. Auch die anderen MultiplikatorInnen glauben, mehr über kreative Lernmethoden erfahren zu haben als die SpielerInnen.

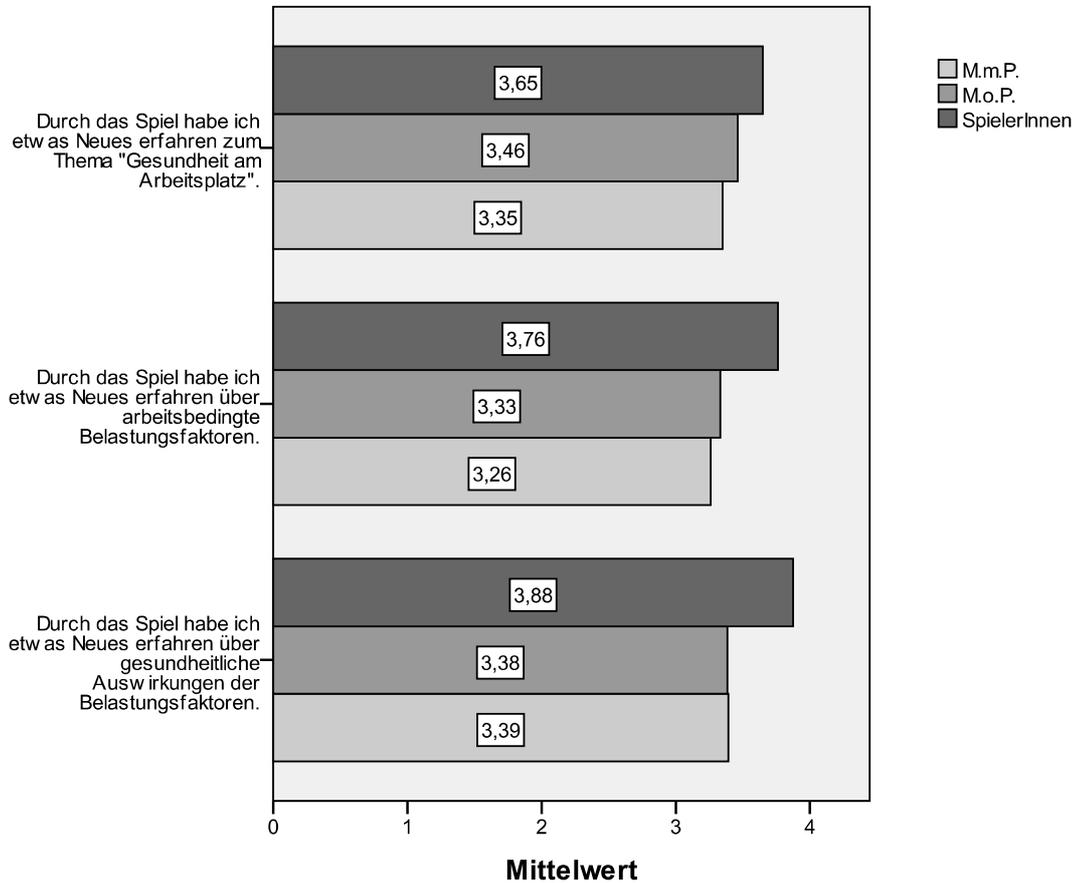


Abbildung 6: Wissenserwerb zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ über alle Gruppen.

Wie die Abbildung zeigt, weisen die SpielerInnen beim Wissenserwerb zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ die höchsten Werte auf, während die Werte der Gruppen MultiplikatorInnen mit Praxis und MultiplikatorInnen ohne Praxis annähernd gleich sind.

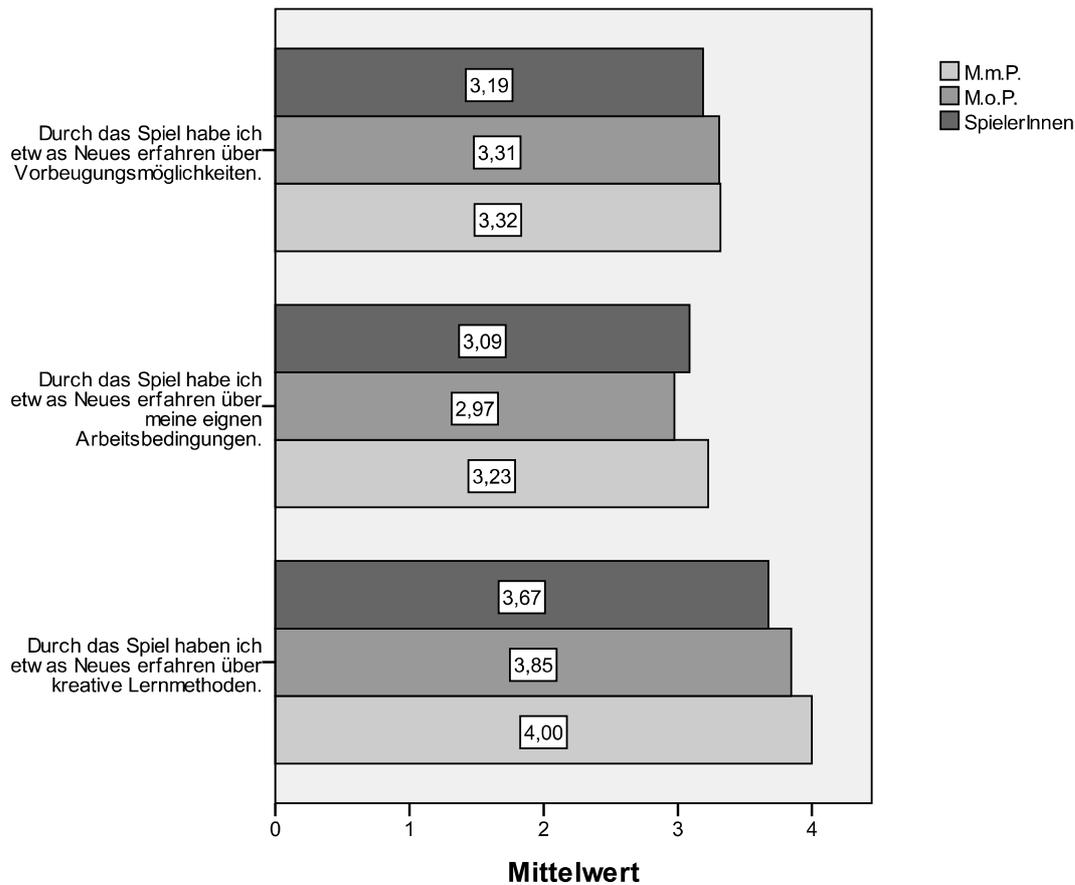


Abbildung 7: Wissenserwerb zu gesundheitlichen Aspekten und kreativen Lernmethoden über alle Gruppen.

Wie die Abbildung zeigt, weisen die MultiplikatorInnen mit Praxis die höchsten Werte beim Wissenserwerb zu Vorbeugungsmöglichkeiten, den eigenen Arbeitsbedingungen und zu kreativen Lernmethoden auf. Hier weisen die SpielerInnen mit Ausnahme zum Wissenserwerb zu den eigenen Arbeitsbedingungen die niedrigsten Werte auf. Beim Wissenserwerb zu den eigenen Arbeitsbedingungen weisen die MultiplikatorInnen ohne Praxis mit einem Mittelwert von 2.97 den niedrigsten Wert zu den eigenen Arbeitsbedingungen und zu den Wissenserwerbfragen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ im Allgemeinen auf.

Tabelle 46: Einschätzung von den MultiplikatorInnen zum Wissenserwerb der SpielerInnen

	M. m. P. M (SD) n=22	M. o. P. M (SD) n=39	M. ges. M (SD) n=61
Ich kann mir vorstellen, dass die SpielerInnen durch das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ Neues erfahren können:			
Zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“	3.91 (0.87)	4.13 (0.80)	4.05 (0.83)
Über die eigenen Arbeitsbedingungen.	3.95 (0.79)	4.00 (0.83)	3.98 (0.81)
Über arbeitsbedingte Belastungsfaktoren“.	4.09 (0.81)	4.13 (0.83)	4.11 (0.82)
Über gesundheitliche Auswirkungen der Belastungsfaktoren.	4.24 (0.77) ^a	4.13 (0.83)	4.17 (0.81) ^b
Über Vorbeugemöglichkeiten.	4.00 (0.87)	3.90 (0.88)	3.93 (0.87)
Über kreative Lernmethoden.	4.27 (0.83)	4.21 (0.95)	4.23 (0.90)
Ich kann mir vorstellen, dass die SpielerInnen durch das Lernspiel „Prima Klima GmbH“:			
Interesse zum Thema „G. a. A.“ gewinnen können	3.95 (0.84)	3.92 (1.04)	3.93 (0.96)
Für das Thema „G. a. A.“ sensibilisiert werden können.	4.09 (0.81)	4.08 (0.87)	4.08 (0.84)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).
^an gültige Fälle= 21, ^b n gültige Fälle= 60.

Die Tabelle zeigt, dass die MultiplikatorInnen meinen, dass die SpielerInnen eher schon Neues durch das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ erfahren können. Besonders hoch fällt die Einschätzung zum Wissenserwerb bei den SpielerInnen zu kreativen Lernmethoden aus. Hier liegen alle Werte über 4.2. Die Einschätzungen zum Wissenserwerb zu den gesundheitlichen Auswirkungen der Belastungsfaktoren sind ähnlich hoch. Die Befragten können sich durchaus vorstellen, dass die SpielerInnen durch das Lernspiel Interesse zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ gewinnen können und für das Thema sensibilisiert werden können.

E.2 Interessensverstärkung und Einstellungsänderung

Tabelle 47: Effekte auf die SpielerInnen durch das Lernspiel „Prima Klima GmbH“

	S. M (SD) n=81
Durch das Spiel „Prima Klima GmbH“:	
Wurde mein Interesse zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ geweckt.	3.32 (0.99)
Habe ich neue Sichtweisen zum Thema „G.a.A.“ gewonnen.	3.50 (0.99) ^a
Interessiert mich das Thema „G.a.A.“ jetzt mehr als vor dem Spiel.	3.16 (0.99) ^a
Habe ich mich mit anderen Personen zum Thema „G.a.A.“ unterhalten.	3.80 (1.10) ^a

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).
^an gültige Fälle= 80.

Die SpielerInnen geben an, dass ihr Interesse zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ durch das Spiel weder geweckt noch nicht geweckt wurde. Laut der hier ersichtlichen Mittelwerte sind sie sich nicht sicher, ob sie neue Sichtweisen zum Thema gewonnen haben und ob sie das Thema jetzt mehr interessiert als vor dem Spiel. Höhere Werte erzielt die Frage, ob sie sich mit anderen Personen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ unterhalten haben. Hier geben die SpielerInnen an, dass sie das eher schon getan haben.

Tabelle 48: Einstellungsänderung bei den SpielerInnen durch das Lernspiel „Prima Klima GmbH“

	S. n=79
Durch das Spiel Prima Klima GmbH ist das Thema „G. a. A.“ für mich jetzt:	
- Viel wichtiger als vor dem Spiel	3 (3,8)
- Wichtiger als vor dem Spiel	19 (24,1)
- Gleich wichtig wie vor dem Spiel	57 (72,2)
- Unwichtiger als vor dem Spiel	-
- Viel unwichtiger als vor dem Spiel	-

Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerte in Prozent.

Wie die Tabelle zeigt, ist das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ durch das Lernspiel „Prima Klima GmbH“ laut Angaben der SpielerInnen für die meisten (72,2 Prozent) gleich wichtig wie vor dem Spiel. 24,1 Prozent finden das Thema nach dem Spiel wichtiger, 3,8 Prozent sogar viel wichtiger.

E.3 Kompetenzerwerb bei MultiplikatorInnen

Tabelle 49: Kompetenzerwerb bei MultiplikatorInnen

	M. m. P. M (SD) n=22	M. o. P. M (SD) n=39	M. ges. M (SD) n=61
Durch das Spiel Prima Klima GmbH haben Sie:			
Neue Möglichkeiten zur Wissensvermittlung gewonnen.	4.09 (1.02)	3.77 (1.29)	3.89 (1.20)
Möglichkeiten kennengelernt, die Ihre Informationsarbeit unterstützen können.	4.09 (0.92)	3.85 (1.16)	3.93 (1.08)
Ihre Moderationsfähigkeiten erweitern können.	3.86 (0.99)	3.49 (1.17)	3.62 (1.11)
Eine Methode kennengelernt, die Ihnen hilft, einen guten Zugang zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ bei den MitarbeiterInnen zu finden.	4.14 (0.94)	3.59 (1.16)	3.79 (1.11)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).

Was den Kompetenzerwerb betrifft, geben die MultiplikatorInnengruppen an, dass sie durch das Spiel eher schon neue Möglichkeiten zur Wissensvermittlung gewonnen haben, Möglichkeiten kennengelernt haben, die ihre Informationsarbeit unterstützen können und ihre Moderationsfähigkeiten erweitern haben können. Außerdem haben sie eine Methode kennengelernt, die ihnen hilft, einen guten Zugang zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ bei den MitarbeiterInnen zu finden. Die MultiplikatorInnen mit Praxis weisen hier höhere Werte auf als die MultiplikatorInnen ohne Praxis und schreiben dem Spiel so einen höheren Kompetenzerwerb zu.

F. Verhaltensintention

Im nachfolgenden letzten Abschnitt werden die Vorhaben der Befragten für die Zukunft dargestellt. Dabei wird auch auf den Wiederholungswunsch und auf die Weiterempfehlung des Spiels eingegangen bzw. nach den Gründen gefragt, warum das Spiel nicht eingesetzt werden konnte.

F.1 Vorhaben für die Zukunft

Tabelle 50: Vorhaben für die Zukunft bei den SpielerInnen

	S. M (SD) n=80
Ich habe vor:	
Bei meiner Arbeit vermehrt auf Gesundheitsaspekte zu achten	3.90 (0.77)
Mich vermehrt mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ befassen.	3.65 (0.87)
Mit anderen (z.B. Freunden, KollegInnen, Vorgesetzten) über das Thema „Arbeit und Gesundheit“ zu sprechen.	3.58 (0.95)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).

Die SpielerInnen geben an, dass sie vorhaben, bei ihrer Arbeit eher vermehrt auf Gesundheitsaspekte zu achten, sich eher mehr mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ zu befassen und in Zukunft eher mit anderen über das Thema zu sprechen.

Tabelle 51: Vorhaben für die Zukunft bei den MultiplikatorInnen

	M. m. P. M (SD) n=22	M. o. P. M (SD) n=38	M. ges. M (SD) n=60
Ich habe vor:			
Anderen (z.B. Freunden, KollegInnen, Vorgesetzten) von „Prima Klima GmbH“ zu erzählen.	4.27 (0.94)	3.76 (1.30)	3.95 (1.20)
Mich in Zukunft mit meinen eigenen Arbeitsbedingungen noch mehr auseinanderzusetzen.	3.86 (1.08)	3.92 (1.02)	3.90 (1.04)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).

Die Tabelle zeigt, dass die MultiplikatorInnengruppen auch eher vor haben, anderen von „Prima Klima“ GmbH zu erzählen und sich in Zukunft noch mehr mit den eigenen Arbeitsbedingungen auseinanderzusetzen. Die höchsten Werte weisen dabei die MultiplikatorInnen ohne Praxis auf.

F.2 Wiederholungswunsch und Weiterempfehlung

Tabelle 52: Wiederholungswunsch und Weiterempfehlung zum Spiel „Prima Klima GmbH“

	M. m. P. M (SD) n=23	M. o. P. M (SD) n=38	M. ges. M (SD) n=62	S. M (SD) n=81
Ich habe vor:				
An einer weiteren Prima Klima Spielrunde teilzunehmen.	-	-	-	2.82 (1.33) ^a
Eine weitere Prima Klima Spielrunde durchzuführen.	3.95 (1.33)	-	3.95 (1.33) ^b	-
Das Spiel weiterzuempfehlen.	4.27 (0.94)	3.58 (1.37)	3.83 (1.26)	3.59 (1.16)

Angabe in Mittelwerten und Standardabweichung pro Item. Die Skala geht von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).
^an gültige Fälle= 78, ^bn gültige Fälle= 23.

Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, sind sich die SpielerInnen nicht sicher, ob sie an einer weiteren Prima Klima Spielrunde teilnehmen werden. Hier muss dazugesagt werden, dass ein Teil der SpielerInnen aus Deutschland stammt, wo ein mehrmaliger Einsatz des Spiels nicht geplant ist und daher die Befragten nicht davon ausgehen konnten, nochmals überhaupt die Möglichkeit zu erhalten, an einer weiteren Spielrunde teilnehmen zu können. Nimmt man diese Stichprobe aus der Befragung, würde sich bei den restlichen befragten SpielerInnen ein Mittelwert von 3.04 und eine Standardabweichung von 1.30 ergeben. Die MultiplikatorInnen mit Praxis haben hingegen schon eher vor, eine weitere Prima Klima Spielrunde durchzuführen. Was die Weiterempfehlungsrate betrifft, so haben die MultiplikatorInnen mit Praxis am ehesten vor, das Spiel weiterzuempfehlen. Aber auch die anderen befragten Gruppen können sich eher schon vorstellen, das Spiel weiterzuempfehlen.

Tabelle 53: Gründe für die Nichtanwendung und Einsatzwunsch zum Spiel „Prima Klima GmbH“

	M. o. P. n=44	N. Au. n=27
Warum konnten Sie das Spiel „Prima Klima GmbH“ nicht einsetzen?		
Ich hatte keine zeitliche Möglichkeit.	12 (27,3)	20 (74,1)
Die MitarbeiterInnen hatten kein Interesse zu spielen.	5 (11,4)	1 (3,7)
Ich habe keine Unterstützung von meiner Führungskraft erhalten.	2 (4,5)	3 (11,1)
Ich finde den Einsatz des Spieles nicht sinnvoll.	1 (2,3)	2 (7,4)
Ich hatte noch keine passende Gelegenheit gefunden das Spiel einzusetzen.	1 (2,3)	3 (11,1)
Andere Gründe	3 (6,8)	4 (14,8)
Ich habe vor, zu einem späteren Zeitpunkt eine Prima Klima-Spielrunde durchzuführen.		
- Ja	11 (84,6) ^a	22 (88,0) ^b
- Nein	2 (15,4) ^a	3 (12,0) ^b

Angabe in Häufigkeiten und Anteilswerten in Prozent. Mehrfachantworten möglich. ^an gültige Fälle= 13, ^bn gültige Fälle= 25.

Befragt nach den Gründen, warum sie das Spiel nicht einsetzen konnten, haben die MultiplikatorInnen ohne Praxis angegeben, dass sie hauptsächlich keine zeitliche Möglichkeit hatten, das Spiel einzusetzen. Als zweithäufigsten Grund haben die MultiplikatorInnen ohne Praxis angegeben, dass die MitarbeiterInnen kein Interesse zu spielen hatten. Bei den Nicht AusprobiererInnen waren es hingegen andere Gründe wie z.B. keine Verfügbarkeit einer Räumlichkeit, die sie daran gehindert hat, das Spiel nicht einsetzen zu können. Dennoch geben fast 85 Prozent der MultiplikatorInnen ohne Praxis sowie 88 Prozent der Nicht AusprobiererInnen an, zu einem späteren Zeitpunkt eine Prima Klima- Spielrunde durchführen zu wollen.

Eidesstaatliche Erklärung

Ich versichere an Eides statt, dass ich die Diplomarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt wurde.

Wien, im Dezember 2011

Mag. Evelyn Schlegel

Lebenslauf

Evelyn Schlegel, Mag. komm.

geboren am 24.10.1982 in Salzburg
Staatsbürgerschaft: Österreich

Telefon: +43 650 7178737
E-Mail: evelyn.schlegel@gmx.at



Ausbildung

- Seit 10/2007** **Studium der Psychologie an der Universität Wien**, Studienschwerpunkt: Wirtschaftspsychologie.
- 10/2001 – 10/2007** **Studium der Psychologie an der Universität Salzburg**, Studienschwerpunkt: Wirtschaftspsychologie. Abschluss des ersten Studienabschnitts.
- 10/2001 – 03/2007** **Studium der Kommunikationswissenschaft**, Studienschwerpunkt: Public Relations und Unternehmenskommunikation.
Diplomarbeit: Werbeagenturen mit PR-Agenden. Eine empirische Erhebung zur Integrierten Unternehmenskommunikation in der Praxis.
- 2001** **Matura am Musischen Gymnasium Salzburg**

Berufliche Stationen

- 04/2008 –** Neben dem Studium: Mitarbeiterin im Verkauf bei **IKEA Salzburg** (Teilzeit, Kundenbetreuung und Logistic Space Management)
- 07/2007 – 08/2007** Praktikum bei **IKEA Salzburg** im Bereich Human Resources
- 07/2006 – 08/2006** Praktikum bei der **mobikom austria AG** im Bereich Marketing Communications
- 09/2005 – 12/2005** Praktikum bei der **PR-Agentur KommunikationsManagement**, München
- Seit 01/ 2005** Stv. Obfrau und Schriftführerin/Kassierin des Vereins **UNIKULT/ K.** (Projektbezogene Organisation und Verwaltung, Branding, Public Relations und Planung von Events zur Vernetzung von Universität und Kultur)

A u s l a n d s e r f a h r u n g

Sommer 2007

5-wöchiges Praktikum bei der **Marketingagentur „Kingpin“ in London**, Unterstützung internationaler IT-Firmen wie Microsoft und Adobe in den Bereichen Markt- und Meinungsforschung. (Übersetzung von Interviews und Durchführung internationaler Telefonate mit Entscheidungsträgern von Agenturen und Unternehmen sowie Auswertung und Präsentation der Ergebnisse.)

K e n n t n i s s e u n d I n t e r e s s e n

EDV:

- Microsoft Office: Word, Excel, Powerpoint
- Bildbearbeitung: Photoshop 7.0
- Internet: Webanalyse und -konzeption

Sprachen:

- Englisch
- Französisch

Interessen:

- Kommunikation, Kunst und Kultur, Reisen