

Zum Einfluss von Nutzenerwartungen auf die Weiterbildungsbereitschaft gering Qualifizierter

Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung
Marcel Walter, M.A.

Marcel Walter/ Dr. Normann Müller

**AGBFN-Workshop: Sicherung des Fachkräftepotenzials
durch Nachqualifizierung
11.07.2013**

Gliederung

1. Bildungspolitischer Hintergrund & Fragestellung
2. Theorie, Daten und Operationalisierung der theoretischen Konstrukte
3. Hypothesen, Ergebnisse
4. Interpretation, Gestaltungsoptionen

1. Bildungspolitischer Hintergrund

- Normative Annahme/Forderung:
 - Der Weiterbildungsbedarf steigt (Schlagworte: Tertiärisierung, demografischer Wandel, Globalisierung etc.)
 - Regelmäßige Partizipation an beruflicher Weiterbildung ist generell (für alle!) notwendig, um volkswirtschaftliche und persönliche Ziele verwirklichen zu können
- Demgegenüber:
 - Tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland/Europa seit Jahren stagnierend bzw. leicht rückläufig (zuletzt: Bilger 2013)
 - Weiterhin unterschiedliche Beteiligungsmuster (z.B. nach Alter und Qualifikationsniveau)
- Untersuchungsleitende Frage: Wie lässt sich die Diskrepanz erklären?
 - Fehlen den Individuen Anreize zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung?
 - Ist die Rationalität bei der Entscheidung für/wider eine Teilnahme gestört?

2. Theorie: Rational Choice Paradigma

- Allgemeines Ziel aller RC-Ansätze: Erklärung bzw. Voraussage menschlichen Handelns
 - Individuen wählen unter verschiedenen, zu einem Zeitpunkt möglichen Handlungsalternativen, jene Handlung, bei welcher der erwartete Nutzen unter gegebenen Restriktionen maximal ist.



- Erwarteter Nutzen: je nach Disziplin und konkretem Ansatz
Subjektiv erwarteter Nutzen / Nettonutzen / Motivation etc.:

„[...] the strength of an **expectancy** that the act will be followed by a given consequence (or outcome) and [...] the **value or attractiveness** of that consequence (or outcome) to the actor,“
(Lawler 1973: 45).

2. Daten und Operationalisierung der theoretischen Konstrukte (I)

- BIBB DICT-Survey
- 1.600 CATI-Interviews mit Erwerbstätigen (mind. 10h/Woche)
- Erfassung von Einkommen und nichtmonetären Restriktionen
- Erfassung sozialstatistischer und erwerbsbezogener Merkmale
- Erfassung der WB-Beteiligung in der Vergangenheit
- Fokus: Nutzenmodell
 - Erfassung der Attraktivität potenzieller Weiterbildungsziele (Anreize)
 - Konfrontation mit einem von vier Weiterbildungsszenarien
 - Erfassung der Teilnahmebereitschaft
 - Erfassung der Eintrittserwartungen und Instrumentalitäten

2. Daten und Operationalisierung der theoretischen Konstrukte (II)

- 6 Zweckspezifische Nutzendeterminanten → „extrinsische“ Reize
 - Positive Lohnentwicklung (kurzfristig/mittel- bis langfristig)
 - Sicherung des aktuellen Arbeitsplatzes
 - Verbesserung der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit
 - Berufliche Veränderung (kurzfristig/mittel- bis langfristig)
 - Aufstieg
 - Berufswechsel
 - Übergang in Selbständigkeit/ in abhängige Beschäftigung
 - Arbeitgeberwechsel
 - Tätigkeitswechsel
 - Anpassung an wandelnde Anforderungen in der beruflichen Tätigkeit
 - Synergien zwischen Arbeits- und Freizeitaktivitäten

- 3 Tätigkeitsspezifische Nutzendeterminanten → „intrinsische“ Reize
 - Berufliche Kontakte aufbauen/erhalten/pflegen
 - Anerkennung durch berufliches Umfeld
 - Freude bei der Weiterbildung

2. Daten und Operationalisierung der theoretischen Konstrukte (III)

- Szenarien
 - Umfangreiche Fortbildung (800 Stunden)
 - Soft Skills Training (16 Stunden)
 - Software-Schulung (16 Stunden)
 - Fachliche Fortbildung (16 Stunden)
- Erwartungswerte: Wie wahrscheinlich erscheint ein Teilnahmeerfolg?
 - Auf der Grundlage der eigenen Kompetenzen
 - Auf der Grundlage der wahrgenommenen Qualität von Weiterbildungskursen
 - Auf der Grundlage der wahrgenommenen Kompetenzen des Bildungspersonals
- Instrumentalitäten: Wie wahrscheinlich führt eine (erfolgreiche) Teilnahme zum Eintritt jeder der 9 Folgen?
- Erfassung der Zahlungsbereitschaft als Proxy für das Maß der Bereitschaft an einer dem Szenario entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme Teilzunehmen

3. Hypothesen, Ergebnisse (I)

Hypothesen:

1. Je höher der **Nutzen**, der im Zusammenhang mit einer Weiterbildungsmaßnahme erwartet wird, desto höher ist die Bereitschaft, an dieser Maßnahme teilzunehmen.
2. Je höher die **Restriktionen**, die einer Teilnahme objektiv entgegenstehen, desto geringer ist die Bereitschaft, an dieser Maßnahme teilzunehmen.
3. Die gesamte Variabilität innerhalb der Teilnahmebereitschaft ist im erwarteten Nutzen und in den objektiven Restriktionen abgebildet. D.h. unter Kontrolle von Nutzen und Restriktionen zeigt z.B. **der berufliche Abschluss** keinen eigenen Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft!
4. Der Zusammenhang zwischen **Nutzen** und Weiterbildungsbereitschaft wird durch das Qualifikationsniveau nicht moderiert. D.h. der Nutzen wirkt sich bei Hochqualifizierten nicht stärker auf die Teilnahmebereitschaft aus als bei Geringqualifizierten.
5. Der Zusammenhang zwischen **Restriktionen** und Weiterbildungsbereitschaft wird durch das Qualifikationsniveau nicht moderiert. D.h. Restriktionen wirken sich bei Hochqualifizierten nicht stärker auf die Teilnahmebereitschaft aus als bei Geringqualifizierten.

3. Hypothesen, Methoden, Ergebnisse

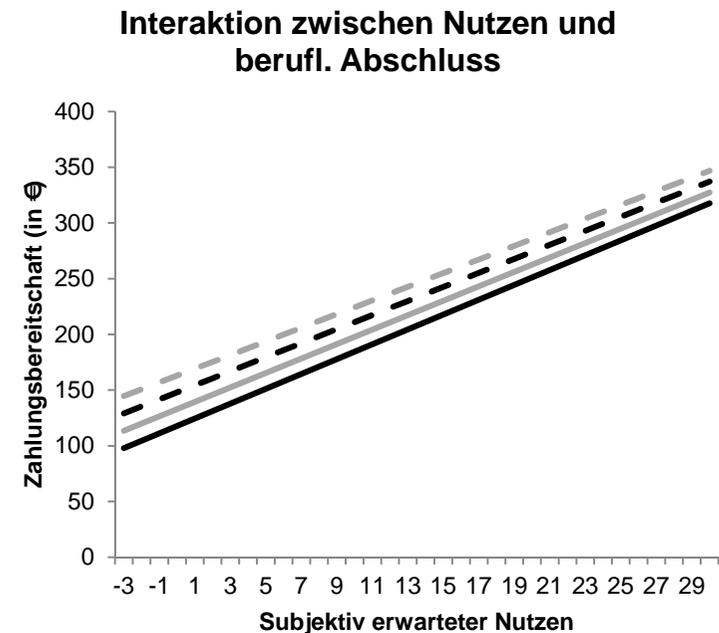
Modell	Odds Ratios					
	1 vs. 2-7	1-2 vs. 3-7	1-3 vs. 4-7	1-4 vs. 5-7	1-5 vs. 6-7	1-6 vs. 7
SEU-Wert	1.14***	1.08***	1.06***	1.05***	1.05***	1.06**
Nettoäquivalenzeinkommen (in Tsd. €)	.98	.98	1.30***	1.45***	1.72***	1.55**
Wöchentlicher Zeitaufwand	.99***	1.00	1.00	1.00	1.00	1.01
Arbeitszeitflexibilität (1=flexibel)				1.68***		
Informationsaufwand				0.89**		
Region (Ref.: Unter 1,000 Einwohner)						
1,000-9,999 Einwohner				2.41***		
10,000-49,999 Einwohner				2.75***		
50,000-249,999 Einwohner				2.81***		
250,000+ Einwohner				2.46***		
Geschlecht (1=männlich)	.89	1.35**	1.5***	1.62***	1.33	2.13**
Familienstand (Ref: Alleinlebend)						
Alleinerziehend	.31***	.62	1.30	1.04	1.37	2.66
Zusammenlebend				.99		
Zusammenerziehend				1.02		
Alter				.99		
WB-Teilnahme in 2005-2010 (1=ja)	5.12***	3.34***	2.34***	1.86***	2.03***	3.07***
Höchster berufsbildender Abschluss				1.1		
Berufliche Handlungsautonomie				1.4***		
Übereinstimmung zwischen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen (Ref: kein mismatch)						
Gefühlte Überforderung				.6**		
Gefühlte Unterforderung				.85		
Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße, Berufsoberfeld (produktionsbezogene Berufe, primäre Dienstleistungen, sekundäre Dienstleistungen), Branche (wissensintensiv/nicht-wissensintensiv), im Interview vorgestelltes Weiterbildungsszenario.						
N				1,367		
Pseudo R ²				0.101		

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

3. Hypothesen, Ergebnisse (III)

Ergebnisse zur Prüfung der Hypothesen 4 & 5

- Positiver Zusammenhang zwischen erwartetem Nutzen und Weiterbildungsbereitschaft lässt sich für alle Gruppen nachweisen
- Selbiges gilt für den negativen Zusammenhang zwischen Restriktionen und Weiterbildungsbereitschaft
- Interaktionseffekte
 - Nutzenerwartungen wirken sich bei Geringqualifizierten geringfügig stärker aus, als bei den übrigen Gruppen!
 - Monetäre Restriktionen wirken sich bei Geringqualifizierten deutlich stärker aus, als bei den übrigen Gruppen!



4. Interpretation, Gestaltungsoptionen

Zusammenfassung/Interpretation

- Weiterbildungsbeteiligung ist Ergebnis subjektiver Nutzenabwägungen
- Das Weiterbildungsverhalten von Geringqualifizierten ist eine rationale Reaktion auf
 - Allgemeine Lebensziele
 - Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
 - Vertrauen in eigene Kompetenzen und in das (Weiter-)Bildungssystem
- Vorsicht bei der Interpretation von Beteiligungsquoten ist angebracht

Gestaltungsoptionen

- Informationsdefizite durch Beratung beheben
- Berufsorientierung in der Sek I verankern
- Monetäre Förderung: Fokussierung der monetären Förderung auf Geringqualifizierte und bisherige Nicht-teilnehmende, Erhöhung der Fördersummen
- Adressatengerechtes Weiterbildungsmarketing und Kursdurchführung
- Validierung informellen Lernens vorantreiben

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

marcel.walter@uni-due.de

Literatur

Bilger, F. (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht. Bonn, BMBF.

Lawler, E. (1973): Motivation in work organizations. Monterey, Brooks/Cole.