



3. Österreichische Konferenz für
Berufsbildungsforschung

5. – 6.7.2012
Museum Arbeitswelt Steyr

www.berufsbildungsforschung-konferenz.at

Marcel Walter

Universität Duisburg-Essen
Essen

Erklärung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung auf Basis subjektiver Nutzenerwartungen

Marcel Walter

Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung
Session 3 – Paper Session 3.4
06.07.2012

Gliederung

1. Einleitung

2. Theoretischer Hintergrund
 - a. Rational Choice Paradigma
 - b. Kosten und Nutzen individueller beruflicher Weiterbildung

3. Daten und Operationalisierung der theoretischen Konstrukte

4. Hypothesen, Methoden, Ergebnisse

5. Zusammenfassung/Diskussion

1. Einleitung

- Normative Annahme/Forderung:
 - regelmäßige Partizipation an beruflicher Weiterbildung ist generell (für alle!) notwendig, um volkswirtschaftliche und persönliche Ziele verwirklichen zu können
 - Der Weiterbildungsbedarf steigt (Schlagworte: Tertiärisierung, demografischer Wandel, Globalisierung etc.)
- Demgegenüber:
 - Tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland/Europa seit Jahren stagnierend bzw. leicht rückläufig
 - 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. Theoretischer Hintergrund: Kosten und Nutzen von WB

- Zahlreiche Studien zu Gründen der (Nicht-)Teilnahme an beruflicher Weiterbildung:
 - Objektive Ansätze (z.B. Büchel/Pannenberg 2004)
 - Subjektive Ansätze (z.B. Beicht/Krekel/Walden 2006, AES, LFS)

- Hohe Informationsfülle über individuelle Kosten und individuellen Nutzen von *vergangenen* Teilnahmen (Problem: Rationalisierung)
- Kaum Informationen über die Funktion wahrgenommener Kosten und wahrgenommenen Nutzens als *Auslöser* für zukünftige Partizipation bzw. Abstinenz
- Teilnahme/Abstinenz zu Grunde liegende Motivation = Black Box

2. Theoretischer Hintergrund: Rational Choice Paradigma

- Keine eindeutige disziplinäre Zuordnung:
 - Adam Smith „Pain and Pleasure“
 - Moderne Volkswirtschaftslehre:
Marginalanalyse/Spieltheorie
 - Soziologie/Politikwissenschaften: SEU-Theorie
(z.B. Esser 1999)
 - Psychologie: Erwartungs-mal-Wert Theorien (z.B.
Beckmann/Heckhausen 2006)

2. Theoretischer Hintergrund: Rational Choice Paradigma

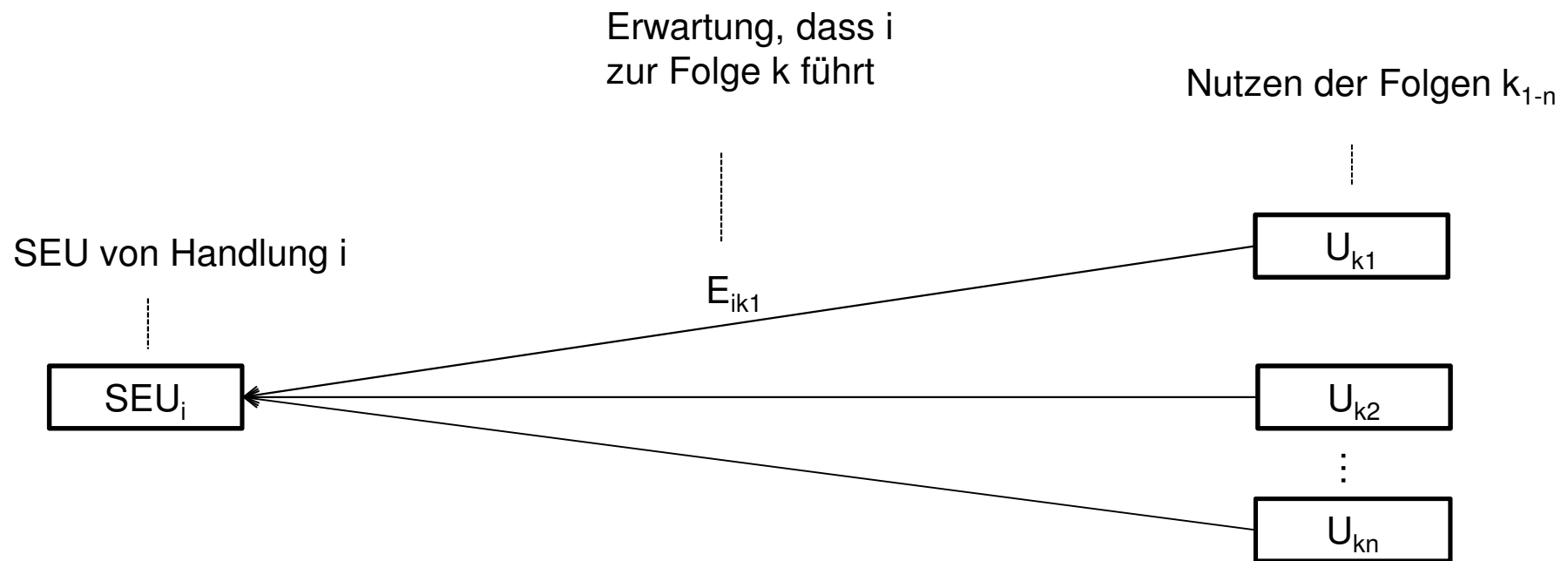
- Allgemeines Ziel aller RC-Ansätze: Erklärung bzw. Voraussage menschlichen Handelns
 - Individuen wählen unter verschiedenen, zu einem Zeitpunkt möglichen Handlungsalternativen, jene Handlung, bei welcher der erwartete Nutzen unter gegebenen Restriktionen maximal ist.



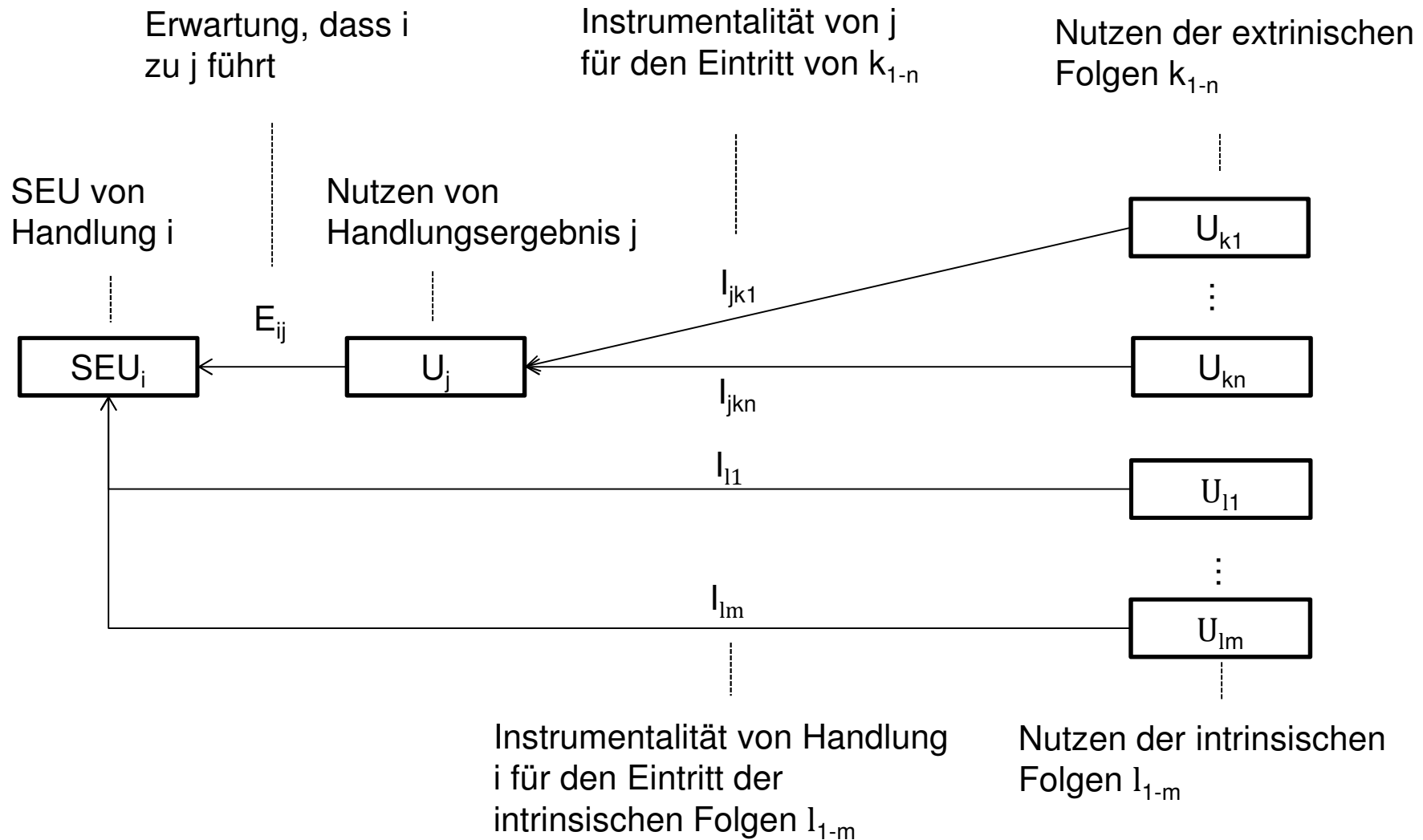
- Erwarteter Nutzen: je nach Disziplin und konkretem Ansatz
Subjektiv erwarteter Nutzen / Nettonutzen / Motivation etc.:

„[...] 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. Theoretischer Hintergrund: Rational Choice Paradigma



2. Theoretischer Hintergrund: Rational Choice Paradigma



3. Daten und Operationalisierung der theoretischen Konstrukte

- BIBB-Projekt: „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestition und Anreize für Betriebe und Beschäftigte“*
- 1.600 CATI-Interviews mit Erwerbstätigen (mind. 10h/Woche)
- Erfassung sozialstatistischer und erwerbsbezogener Merkmale
- Erfassung von Einkommen und nichtmonetären Restriktionen
- 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

* Für die Möglichkeit, die Daten des BIBB-DICT Surveys für meine Promotion nutzen zu können, danke ich dem BIBB sehr.

3. Daten und Operationalisierung der theoretischen Konstrukte

- 6 Zweckspezifische Nutzendeterminanten (k_1 - k_6) → „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 (l_1 - l_3) → „intrinsische“ Reize
 - Berufliche Kontakte aufbauen/erhalten/pflegen
 - Anerkennung durch berufliches Umfeld
 - Freude bei der Weiterbildung

3. Daten und Operationalisierung der theoretischen Konstrukte

- Szenarien
 - Umfangreiche Fortbildung (800 Stunden)
 - Soft Skills Training (16 Stunden)
 - Software-Schulung (16 Stunden)
 - Fachliche Fortbildung (16 Stunden)
- Erfassung der Zahlungsbereitschaft als Proxy für das Maß der Bereitschaft an einer dem Szenario entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen
- 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?

3. Daten und Operationalisierung der theoretischen Konstrukte

$$SEU = \left(E \times \left[\sum_k (U_k \times I_k) \right] \right) + \left(\sum_l (U_l \times I_l) \right)$$

Wobei:

SEU: Subjektiv erwarteter Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme

E: Erwartung, dass die Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen wird

U_k : Nutzen der zweckspezifischen Folge k

I_k : Instrumentalität von erfolgreicher Teilnahme für den Eintritt der zweckspezifischen Folge k

U_l : Nutzen der tätigkeitsspezifischen Folge l

I_l : Instrumentalität einer Teilnahme an Weiterbildung für den Eintritt der Weiterbildungs“folge“ l

4. Hypothesen, Methoden, Ergebnisse

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 zwischen verschiedenen Gruppen ist im erwarteten Nutzen und in den objektiven Restriktionen abgebildet. D.h.: Unter Kontrolle von Nutzen und Restriktionen haben personenbezogene Merkmale keinen eigenen Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft!
4. Der positive Einfluss von SEU auf die Teilnahmebereitschaft gilt nicht nur generell, sondern auch für alle Subgruppen von Erwerbstätigen
5. Personenbezogene Merkmale moderieren den Einfluss von SEU auf die individuelle Teilnahmebereitschaft nicht.

4. Hypothesen, Methoden, Ergebnisse

- Cumulative Odds Modelle:

$$\ln \frac{P(WTP > m|x)}{P(WTP \leq m|x)} = \beta_0 + \beta_{SEU}SEU + \beta_{RESTR}RESTR + \beta_{PERS}PERS + \beta_{SZEN}SZEN + \varepsilon$$

- Intervallregression

$$WTP^* = \beta_0 + \beta_{SEU}SEU + \beta_{RESTR}RESTR + \beta_{PERS}PERS + \beta_{SZEN}SZEN + \varepsilon$$

Wobei

WTP: „Willingness to pay“ als Proxy der Teilnahmebereitschaft

SEU: Subjektiv erwarteter Nutzen

RESTR: Objektive Handlungsrestriktionen

PERS: Personenmerkmale

4. Hypothesen, Methoden, Ergebnisse

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 zwischen verschiedenen Gruppen ist im erwarteten Nutzen und in den objektiven Restriktionen abgebildet. D.h.: Unter Kontrolle von Nutzen und Restriktionen haben personenbezogene Merkmale keinen eigenen Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft!
4. Der positive Einfluss von SEU auf die Teilnahmebereitschaft gilt nicht nur generell, sondern auch für alle Subgruppen von Erwerbstätigen
5. Personenbezogene Merkmale moderieren den Einfluss von SEU auf die individuelle Teilnahmebereitschaft nicht.

4. 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

4. 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

4. Hypothesen, Methoden, Ergebnisse

	Erwerbstätige insgesamt			
	Koeffizient	Standardabweichung	95% Konf. Intervall	
SEU-Wert	5.96***	1.12	3.77	8.16
Nettoaquivalenzeinkommen (in Tsd. €)	38.18***	9.39	19.77	56.59
Wöchentlicher Zeitaufwand	.28	.41	-.52	1.09
Arbeitszeitflexibilität (1=flexibel)	51.97***	16.33	19.96	83.97
Informationsaufwand	-20.99***	7.70	-36.09	-5.9
Region (Ref.: Unter 1,000 Einwohner)				
1,000-9,999 Einwohner	80.36**	37.28	7.31	153.42
10,000-49,999 Einwohner	99.13***	36.58	27.43	170.82
50,000-249,999 Einwohner	107.49***	37.87	33.27	181.72
250,000+ Einwohner	96.55***	37.54	22.78	170.13
Geschlecht (1=männlich)	49.36***	13.26	23.37	75.35
Familienstand (Ref: Alleinlebend)				
Alleinerziehend	4.58	35.33	-64.66	73.82
Zusammenlebend	-2.83	16.26	-34.7	29.04
Zusammenerziehend	2.47	19.95	-36.63	41.58
Alter	-.69	.64	-1.95	.56
WB-Teilnahme in 2005-2010 (1=ja)	91.58***	14.54	63.08	120.08
Höchster berufsbildender Abschluss	-16.39	14.73	-45.25	12.47
Berufliche Handlungsautonomie	39.58***	9.59	20.79	58.37
Übereinstimmung zwischen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen (Ref: kein mismatch)				
Gefühlte Überforderung	-15.92	29.06	-72.87	41.03
Gefühlte Unterforderung	-8.3	17.21	-42.06	25.42
Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße, Berufsoberfeld (produktionsbezogene Berufe, primäre Dienstleistungen, sekundäre Dienstleistungen), Branche (wissensintensiv/ nicht-wissensintensiv), im Interview vorgestelltes Weiterbildungsszenario				
N		1,367		
Pseudo R ²		0.168		

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

4. Hypothesen, Methoden, Ergebnisse

	Valenzen			Instrumentalitäten			Erwartungswerte		
	e ^β	R	R ²	e ^β	R	R ²	e ^β	R	R ²
Kurzfristige Einkommenssteigerungen	n.s.	-	-	2.94***	.14	.141			
Langfristige Einkommenssteigerungen	1.30***a 1.08b .93c .98d .97e .81f	.06	.075	3.37***	.18	.153			
Arbeitsplatzsicherheit	n.s.	-	-	2.09***	.13	.139			
Beschäftigungsfähigkeit	1.21**a 1.20***b 1.16**c 1.09d 1.00e .59f	.04	.072	2.58***	.14	.144			
Anpassung an berufl. Anforderungen	1.13**	.04	.123	2.3***	.12	.137			
Kurzfristige berufliche Veränderungen	1.13**	.05	.127	2.14***	.11	.137			
Langfristige berufliche Veränderungen	1.12**	.05	.129	2.72***	.15	.147			
Synergien	1.13**	.05	.124	2.26***	.11	.134			
Kontakte knüpfen/erhalten	1.28**	.09	.13	2.78***	.13	.139			
Anerkennung	1.19**a 1.00b .93c .93d .8e 1.04f	-.04	.069	1.4***	.07	.13			
Lernfreude	n.s.	-	-	1.85***	.18	.152			
Selbstwirksamkeit							1.86***	.06	.125
Kursqualität							2.99***	.12	.134
Kompetenzen des Lehrpersonals							3.74***a 1.23b 1.62**c 1.19d .86e .55f	.07	.077

- Teilnahmebereitschaft hängt mit (1) Attraktivität der Ziele, (2) mit Erwartung eines Weiterbildungserfolgs und (3) mit der Einschätzung zusammen, dass WB-Erfolg zum Eintritt der Ziele führt!
- Zusammenhang ist bei der Zielattraktivität im Vergleich am schwächsten ausgeprägt

4. Hypothesen, Methoden, Ergebnisse

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 zwischen verschiedenen Gruppen ist im erwarteten Nutzen und in den objektiven Restriktionen abgebildet. D.h.: Unter Kontrolle von Nutzen und Restriktionen haben personenbezogene Merkmale keinen eigenen Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft!
4. Der positive Einfluss von SEU auf die Teilnahmebereitschaft gilt nicht nur generell, sondern auch für alle Subgruppen von Erwerbstätigen
5. Personenbezogene Merkmale moderieren den Einfluss von SEU auf die individuelle Teilnahmebereitschaft nicht.

4. 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
SFU-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

4. Hypothesen, Methoden, Ergebnisse

	Erwerbstätige insgesamt				
	Koeffizient	Standardabweichung	95% Konf. Intervall		
SFLI-Wert	5.96***	1.12	3.77	8.16	
Nettoäquivalenzeinkommen (in Tsd. €)	38.18***	9.39	19.77	56.59	✓
Wöchentlicher Zeitaufwand	.28	.41	-.52	1.09	X
Arbeitszeitflexibilität (1=flexibel)	51.97***	16.33	19.96	83.97	✓
Informationsaufwand	-20.99***	7.70	-36.09	-5.9	✓
Region (Ref.: Unter 1,000 Einwohner)					
1,000-9,999 Einwohner	80.36**	37.28	7.31	153.42	
10,000-49,999 Einwohner	99.13***	36.58	27.43	170.82	
50,000-249,999 Einwohner	107.49***	37.87	33.27	181.72	✓
250,000+ Einwohner	96.55***	37.54	22.78	170.13	
Geschlecht (1=männlich)	49.36***	13.26	23.37	75.35	
Familienstand (Ref: Alleinlebend)					
Alleinerziehend	4.58	35.33	-64.66	73.82	
Zusammenlebend	-2.83	16.26	-34.7	29.04	
Zusammenerziehend	2.47	19.95	-36.63	41.58	
Alter	-.69	.64	-1.95	.56	
WB-Teilnahme in 2005-2010 (1=ja)	91.58***	14.54	63.08	120.08	
Höchster berufsbildender Abschluss	-16.39	14.73	-45.25	12.47	
Berufliche Handlungsautonomie	39.58***	9.59	20.79	58.37	
Übereinstimmung zwischen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen (Ref: kein mismatch)					
Gefühlte Überforderung	-15.92	29.06	-72.87	41.03	
Gefühlte Unterforderung	-8.3	17.21	-42.06	25.42	
Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße, Berufsoberfeld (produktionsbezogene Berufe, primäre Dienstleistungen, sekundäre Dienstleistungen), Branche (wissensintensiv/ nicht-wissensintensiv), im Interview vorgestelltes Weiterbildungsszenario					
N		1,367			
Pseudo R ²		0.168			

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

4. Hypothesen, Methoden, Ergebnisse

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 zwischen verschiedenen Gruppen ist im erwarteten Nutzen und in den objektiven Restriktionen abgebildet. D.h.: Unter Kontrolle von Nutzen und Restriktionen haben personenbezogene Merkmale keinen eigenen Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft!
4. Der positive Einfluss von SEU auf die Teilnahmebereitschaft gilt nicht nur generell, sondern auch für alle Subgruppen von Erwerbstätigen
5. Personenbezogene Merkmale moderieren den Einfluss von SEU auf die individuelle Teilnahmebereitschaft nicht.

4. 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			
N			1,367			
Pseudo R ²			0.101			

X

✓

✓

X

✓

X

X

Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße, Berufsoberfeld (produktionsbezogene Berufe, primäre Dienstleistungen, sekundäre Dienstleistungen), Branche (wissensintensiv/nicht-wissensintensiv), im Interview vorgestelltes Weiterbildungsszenario.

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

4. Hypothesen, Methoden, Ergebnisse

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 zwischen verschiedenen Gruppen ist im erwarteten Nutzen und in den objektiven Restriktionen abgebildet. D.h.: Unter Kontrolle von Nutzen und Restriktionen haben personenbezogene Merkmale keinen eigenen Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft!
4. Der positive Einfluss von SEU auf die Teilnahmebereitschaft gilt nicht nur generell, sondern auch für alle Subgruppen von Erwerbstätigen
5. Personenbezogene Merkmale moderieren den Einfluss von SEU auf die individuelle Teilnahmebereitschaft nicht.

4. Hypothesen, Methoden, Ergebnisse

▪ Beispiel: Interaktion zwischen SEU und Alter

Unabhängige Variable	Odds ratio	95% Untergrenze	95% Obergrenze	p-Wert
A: 19-34Jährige als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.07	1.03	1.12	.002
35-49Jährige	.987	.753	1.29	.923
50-64Jährige	.911	.688	1.21	.518
SEU*35-49Jährige	.997	.947	1.05	.894
SEU*50-64Jährige	.989	.939	1.04	.689
B: 35-49Jährige als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.07	1.04	1.1	.000
19-34Jährige	1.01	.773	1.33	.923
50-64Jährige	.923	.73	1.16	.509
SEU*19-34Jährige	1.00	.054	1.06	.894
SEU*50-64Jährige	.993	.956	1.03	.716
C: 50-64Jährige als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.06	1.03	1.09	.000
19-34Jährige	1.1	.83	1.45	.518
35-49Jährige	1.08	.855	1.37	.509
SEU*19-34Jährige	1.01	.96	1.06	.689
SEU*35-49Jährige	1.01	.969	1.05	.716
N			1,364	
Pseudo-R ² (McKelvey & Zavoina)			.196	

4. Hypothesen, Methoden, Ergebnisse

- Starke Stützung von Hypothese 4 (signifikante und positive SEU-Koeffizienten in Subgruppen) sowie Hypothese 5 (keine Interaktion zwischen SEU und Personenmerkmal) bezüglich...

- ... Geschlecht

- ... frühere Weiterbildungsbeteiligung

- ... Familienstand

Hypothesen 4 und 5 nicht vollständig gestützt bezüglich...

- ... höchster beruflicher Abschluss

- ... berufliche Stellung

- ... matching Fähigkeiten/berufl. Anforderungen

5. Zusammenfassung/Diskussion

- Aus dem RC-Paradigma abgeleitete Hypothesen überwiegend gestützt
 - Positive Korrelation zwischen erwartetem Nutzen einer Weiterbildungsmaßnahme und der Weiterbildungsbereitschaft
 - Negative Korrelation zwischen objektiven Handlungsrestriktionen (Einkommen, verfügbare Zeit, Arbeitszeitflexibilität, Informationsaufwand, Zugang zu WB-Infrastruktur) und Weiterbildungsbereitschaft
 - Unter Kontrolle von erwartetem Nutzen und Restriktionen kein Einfluss zentraler personenbezogener Merkmale auf Teilnahmebereitschaft (Bildungsstand, Alter)
 - Einige Personenbezogene Merkmale weiterhin einflussreich für Teilnahmebereitschaft (Geschlecht, frühere Weiterbildungsbeteiligung)
 - Moderierender Effekt von Merkmalsausprägungen auf Zusammenhang zwischen SEU und Teilnahmebereitschaft spielt nahezu keine Rolle

5. Zusammenfassung/Diskussion

- Weiterbildungsbeteiligung ist maßgeblich das Ergebnis von Kosten-Nutzen-Überlegungen (wobei sowohl Kosten, als auch Nutzen breit definiert sind)
- Welche Konsequenzen ergeben sich für die Weiterbildungsförderung durch die öffentliche Hand?
 - Monetäre Förderung der Kursgebühren erhöht Teilnahmebereitschaft, kann sie allerdings nicht erzeugen
 - Kosten für Reisen, Unterkünfte, Informationsbeschaffung und Kinder-/Familienbetreuung fördern
 - Einmalige umfangreiche anstatt jährliche geringe Förderung
 - Nutzenerwartung ist wichtige Voraussetzung für Weiterbildungsbereitschaft
 - Zielgruppenspezifische, aufsuchende Weiterbildungsberatung ausbauen
 - Zertifizierung/Anerkennung vorantreiben
 - Professionalisierung des Bildungspersonals?
- Und was können Betriebe tun?
 - Arbeitszeitflexibilität weiter erhöhen
 - Überforderung vermeiden

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

marcel.walter@uni-due.de

Literatur

Beckmann, J.; Heckhausen, H. (2006): Motivation durch Erwartung und Anreiz. In: Heckhausen, J.; Heckhausen, H. (Hrsg.): Motivation und Handeln. Berlin et al., Springer.

Beicht, U.; Krekel, E.; Walden, G. (2006): Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Bielefeld, Bertelsmann

Büchel, F.; Pannenberg, M. (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 37, H. 2, S. 73-125.

Esser, H. (1999): Soziologie – Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt a.M., Campus.

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