

Nutzen beruflicher Weiterbildung

Was Beschäftigte erwarten und was sie zur Teilnahme motiviert

► Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bleibt hinter bildungspolitischen Zielmarken zurück. Sie soll daher durch Förderprogramme auf Bund- und Länderebene gesteigert werden. Doch scheint damit eine Mobilisierung zur Teilnahme nicht im gewünschten Maß erreicht zu werden. Von der Annahme ausgehend, dass Individuen sich dann für eine Weiterbildung entscheiden, wenn sie damit ihnen wichtige Ziele erreichen können, beschreibt der Beitrag, wie sich der subjektiv erwartete Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme zusammensetzt und analysiert Unterschiede in den Nutzenkomponenten exemplarisch für verschiedene Altersgruppen bzw. Weiterbildungsszenarien. Abschließend wird diskutiert, wie sich Weiterbildungsabstinente für eine Teilnahme gewinnen lassen.

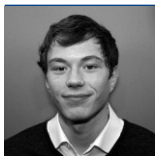
Weiterbildungsbeteiligung stagniert

Seit jeher besteht in der Bildungspolitik Konsens darüber, dass die Teilnahme an Kursen und Lehrgängen der beruflichen Weiterbildung zu steigern ist. Dennoch stagniert die Beteiligung in Deutschland seit Jahren. Während die Teilnahmequoten Erwerbstätiger an individuell finanzierter berufsbezogener Weiterbildung zwischen 1997 und 2007 sogar zurückgingen (vgl. BILGER/VON ROSENBLADT 2008, S. 226), blieben sie zwischen 2007 und 2011 nahezu unverändert (vgl. BILGER/VON ROSENBLADT 2011). Auch die Berücksichtigung der Weiterbildung von Erwerbslosen sowie betrieblicher und nicht berufsbezogener Weiterbildung ändert nichts an diesem Befund. Fraglich ist daher, ob das im Jahr 2008 formulierte Ziel, die Beteiligung an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung bis zum Jahr 2015 auf 50 Prozent zu erhöhen, erreicht werden kann.¹

Eine gezielte Weiterbildungsförderung setzt eine differenzierte Kenntnis der Teilnahmemotivation bzw. des mit einer Weiterbildungsteilnahme verbundenen Nutzens der Individuen voraus. Daher wird im Folgenden beleuchtet, welche persönlichen Ziele Individuen mit einer Weiterbildungsteilnahme verbinden, wie wichtig ihnen diese sind und in welchem Ausmaß sie erwarten, diese Ziele auch durch die Teilnahme an einer Weiterbildung umsetzen zu können.

Subjektiv erwarteter Nutzen

Zur Messung des Weiterbildungsnutzens lassen sich grundsätzlich objektive und subjektive Ansätze unterscheiden. Die objektiven ermitteln den Nutzen durch den Vergleich von Einkommensindikatoren, der beruflichen Position oder der Arbeitsplatzsicherheit bei Erwerbspersonen, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben und jenen, die keinerlei Angebote in Anspruch genommen haben (BÜCHEL/PANNENBERG 2004). Subjektive Ansätze wenden sich stärker den „weicheren“ Nutzenkomponenten zu. Sie basieren auf Selbstausskünften der Befragten zum Nutzen einer bestimm-



MARCEL WALTER

M. A., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen, Finanzierung der beruflichen Bildung“ im BIBB. Seit Januar 2012 wiss. Mitarbeiter im Fachgebiet „Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung“, Uni Duisburg-Essen



NORMANN MÜLLER

Dr., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen, Finanzierung der beruflichen Bildung“ im BIBB

¹ www.bmbf.de/press/2138.php

ten Weiterbildung oder – bei einer Befragung von Nichtteilnehmenden – von Weiterbildung im Allgemeinen. Bei den Ansätzen ist gemeinsam, dass sie Kosten und Nutzen zumeist im Nachgang der Maßnahme erfassen. Solche Erhebungen haben den Vorteil, dass der durch eine Teilnahme tatsächlich erzielte Nutzen offengelegt wird. Unklar bleibt jedoch, inwieweit dieser potenziell zu erzielende Nutzen vor der Entscheidung für eine Weiterbildungsteilnahme in das Kalkül des Individuums eingeht.

Aus Sicht der Forschung sind also Informationen über die individuellen Nutzenerwartungen im Entscheidungsprozess wünschenswert.

Um diese Informationen zu erhalten, wurde in einem aktuellen BIBB-Projekt (vgl. Kasten) der subjektiv erwartete Nutzen für noch nicht besuchte Weiterbildungskurse erfasst. Das verwendete Messkonzept orientiert sich am Rational Choice (RC) Paradigma. Hiernach wählen Individuen von verschiedenen Handlungsalternativen am ehesten jene, bei welcher sie den erwarteten Nutzen unter gegebenen Restriktionen für maximal halten. In Anlehnung an eine Konkretisierung des RC-Paradigmas aus der Psychologie (VROOM 1964) gehen die BIBB-Analysen davon aus, dass der erwartete Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme sich aus drei Komponenten zusammensetzt:

1. der Erfolgserwartung, also der wahrgenommenen Wahrscheinlichkeit, dass eine Weiterbildung erfolgreich absolviert werden kann; als Erfolg wird definiert, dass sich das Individuum nach Teilnahme prinzipiell in der Lage fühlt, die zu vermittelnden Inhalte im eigenen Erwerbskontext anzuwenden (Erwartung),
2. der Attraktivität von bestimmten mit einer Weiterbildung potenziell verfolgbaren Zielen für eine Person (Valenz),
3. der individuell eingeschätzten Wahrscheinlichkeit, dass diese Ziele durch erfolgreiche Teilnahme an einer Weiterbildung auch erreichbar sind (Instrumentalität).

Der subjektiv erwartete Nutzen kann als multiplikative Verknüpfung dieser Komponenten aufgefasst werden. Dabei resultiert eine hohe Nutzenwahrnehmung nur dann, wenn alle drei Komponenten einen entsprechend hohen Wert annehmen. Ein geringer wahrgenommener Nutzen ergibt sich etwa, wenn durch die Weiterbildungsteilnahme nur unattraktive Ziele verwirklicht werden können, wenn attraktive Ziele aus subjektiver Perspektive nicht erreichbar erscheinen, oder wenn Individuen sich nicht in der Lage sehen, eine Weiterbildung überhaupt erfolgreich zu absolvieren. Zur Messung der einzelnen Nutzenkomponenten wurde eine telefonische Erhebung bei 1.600 Erwerbstätigen durchgeführt.

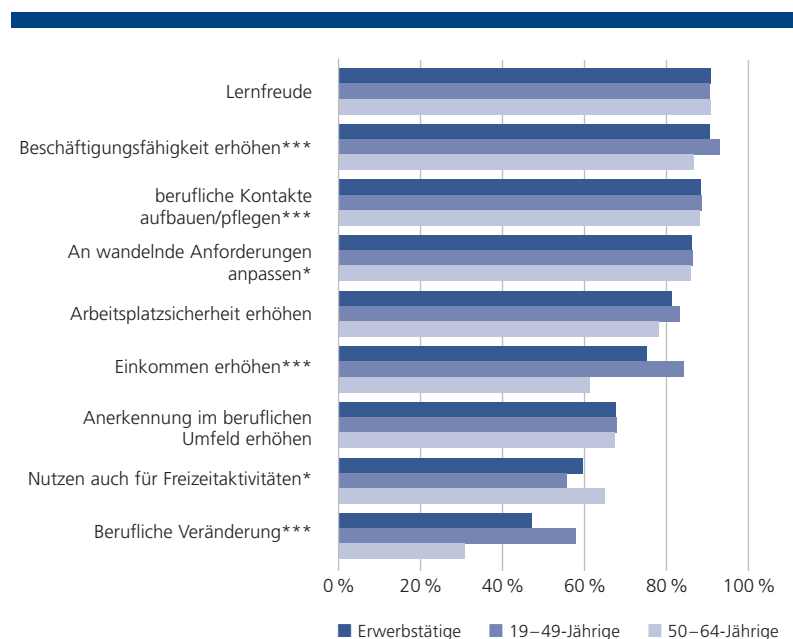
BIBB-Projekt „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte“

Gegenstand:	Untersuchung potenzieller Gründe für Unterinvestitionen in überbetrieblich verwertbare berufliche Weiterbildung auf ihre praktische Bedeutung hin
Ziele:	Erarbeitung von Gestaltungsvorschlägen für Erfolg versprechende Finanzierungskonzepte
Datengrundlage:	1.600 computerunterstützte telefonische Interviews, die im Zeitraum vom 23. September bis zum 27. Oktober 2010 mit Erwerbstätigen durchgeführt wurden
Laufzeit:	Januar 2010 bis Mai 2012
Weitere Informationen:	Details zur Erhebungsmethodik finden sich im Projektzwischenbericht: URL: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_23301.pdf Erste multivariate Ergebnisse finden sich in WALTER (2011)

Bedeutung von Weiterbildungszielen (Valenzen)

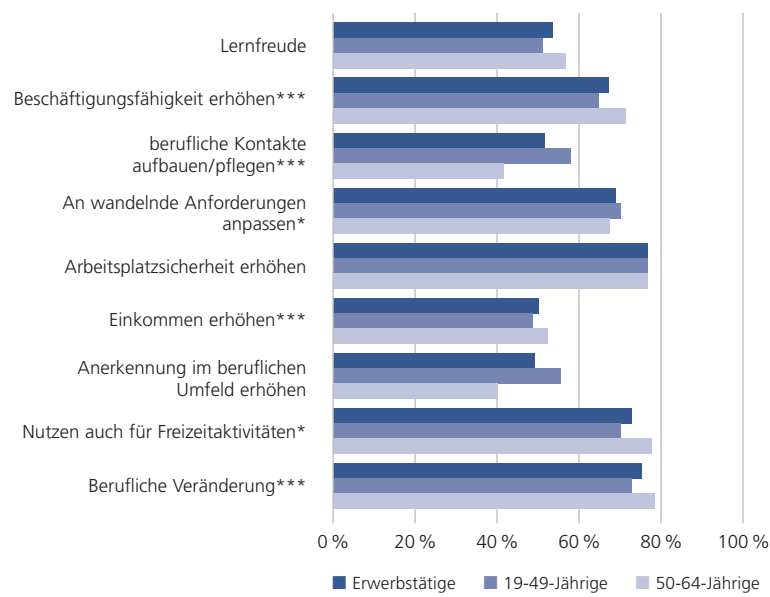
Die Befragten gaben zunächst an, wie wichtig ihnen das Erreichen von neun vorgegebenen Zielen ist, die in der Literatur zur Erfassung des individuellen Weiterbildungsnutzens besonders häufig verwendet werden und kohärent sowie disjunkt in dem Sinne sind, dass andere denkbare Ziele unter genau eines der vorgegebenen Ziele subsumiert werden können. Die individuelle Attraktivität der Ziele wurde auf einer vierstufigen Skala (von „überhaupt nicht wichtig“ bis „sehr wichtig“) erfasst. Abbildung 1 weist jeweils den Anteil der Erwerbstätigen aus, die ein Ziel als

Abbildung 1 **Attraktivität potenzieller Weiterbildungsziele** (Anteil der Antworten „wichtig“ und „sehr wichtig“ in %)



Anmerkung: Sterne zeigen Signifikanz des Spearman'schen Korrelationskoeffizienten an und damit, ob sich 19-49-Jährige und 50-64-Jährige in der Einschätzung der „Zielattraktivität“ (auf einer 4-stufigen Skala) unterscheiden: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Abbildung 2 **Wahrgenommene Wahrscheinlichkeit für Erreichbarkeit von Weiterbildungsziele** (Anteil der Antworten „wahrscheinlich“ und „auf jeden Fall“ in %)



Anmerkung: Sterne zeigen Signifikanz des Spearman'schen Korrelationskoeffizienten an und damit, ob sich 19-49-Jährige und 50-64-Jährige in der Einschätzung der „Zielattraktivität“ (auf einer 4-stufigen Skala) unterscheiden: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

für sie persönlich „wichtig“ oder „sehr wichtig“ bewerteten. Die Darstellung erfolgt für Erwerbstätige insgesamt sowie beispielhaft für jüngere und ältere Erwerbstätige. Letztere bilden eine Gruppe, deren geringe Weiterbildungsbeteiligung bildungspolitisch besonders im Fokus steht.

Es wird deutlich, dass die Sicherheit des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses bzw. die generelle Beschäftigungsfähigkeit, die Anpassung an sich verändernde berufliche Anforderungen, der Aufbau bzw. Erhalt beruflicher Kontakte sowie – in der jüngeren Altersgruppe – Einkommenserhöhungen einen besonders hohen Stellenwert einnehmen. Darüber hinaus wird von den Befragten überwiegend gewünscht, dass die Lernsituation selbst bereits Freude bereitet. Bei der Attraktivität der beiden Ziele berufliche Veränderungen² und Einkommenserhöhungen ist der Unterschied in der Bewertung zwischen älteren und jüngeren Erwerbstätigen besonders deutlich. Diese Ziele werden von jüngeren Erwerbstätigen deutlich häufiger als attraktiv bewertet. Ältere geben dafür häufiger an, dass berufliche Weiterbildung auch außerhalb der Erwerbstätigkeit nützlich sein sollte. Dem Ziel, sich beruflich zu verändern, wird im Vergleich mit den übrigen Weiterbildungsziele die geringste Attraktivität zugeschrieben.

2 Im Interview wurden unterschieden: beruflicher Aufstieg, Berufswechsel, Betriebswechsel, Arbeitsplatzwechsel im Betrieb sowie Übergang von der Selbstständigkeit bzw. abhängigen Beschäftigung in den jeweils anderen Status. Die Ergebnisse sind hier zusammengefasst.

Zieleintrittswahrscheinlichkeiten (Instrumentalitäten)

Instrumentalitäten drücken aus, für wie wahrscheinlich ein Individuum es hält, dass eine erfolgreich absolvierte Weiterbildung tatsächlich zur Erreichung bestimmter Weiterbildungsziele beiträgt. Um beim Erfassen der Instrumentalitäten sicherzustellen, dass verschiedene Befragte jeweils ähnliche Weiterbildungsvorstellungen zugrunde legen, wurden alle Interviewpartner zufallsgesteuert mit einem von vier fiktiven Weiterbildungsszenarien konfrontiert: dies beschrieb entweder eine Aufstiegsfortbildung im Umfang von mindestens 800 Stunden oder eine EDV-Schulung, ein Softskill-Training bzw. eine fachliche Fortbildung im Umfang von jeweils 16 Stunden. Die Befragten wurden dann gebeten, für jedes der zuvor bewerteten potenziellen Weiterbildungsziele anzugeben, für wie wahrscheinlich sie es halten, dass sie das jeweilige Ziel durch die erfolgreiche Teilnahme an dem jeweiligen Weiterbildungsszenario erreichen würden. Abbildung 2 zeigt, nach Altersgruppen differenziert, welche Anteile der Befragten dies als „wahrscheinlich“ oder sicher (Ziel wird „auf jeden Fall“ erreicht) beurteilten.

Die Befragten sind vergleichsweise skeptisch, ob Weiterbildung für das Erreichen der beschriebenen Ziele ein geeignetes Mittel ist. Bis auf zwei Ausnahmen ist der Anteil der Befragten, der erwartet, dass ein Ziel durch Weiterbildung wahrscheinlich oder sicher erreicht werden kann, geringer als der Anteil, welcher dem entsprechenden Ziel eine wichtige oder sehr wichtige Bedeutung beimisst. Von den als besonders relevant bewerteten Zielen erscheinen den Befragten vor allem die Verbesserung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit, der Aufbau bzw. Erhalt beruflicher Kontakte sowie die Anpassung an sich wandelnde berufliche Anforderungen als wahrscheinlich oder sicher durch Weiterbildung erreichbar. Einen Beitrag zu Einkommenserhöhungen oder zum Erhalt des aktuellen Arbeitsplatzes leistet Weiterbildung dagegen nur in den Augen etwa der Hälfte der Befragten. Auch nimmt ein beträchtlicher Teil der Erwerbstätigen Weiterbildung nicht als Freude stiftend wahr.

Nur in zwei Fällen liegt der Anteil der Personen, die eine Weiterbildung als geeignetes Mittel zur Zielerreichung betrachten, über dem Anteil der Personen, die das jeweilige Ziel als mindestens wichtig empfinden: Mehr als zwei Drittel der Befragten gehen davon aus, dass Weiterbildung sich eignet, um die Anerkennung im beruflichen Umfeld zu erhöhen, und dass Weiterbildungsinhalte darüber hinaus auch im nicht beruflichen Kontext (z. B. bei ehrenamtlichen Aktivitäten) nützlich sind. Allerdings handelt es sich hierbei aus Sicht der Beschäftigten um weniger relevante Ziele (vgl. Abb. 1).

Ein Unterschied zwischen jüngeren und älteren Erwerbstätigen zeigt sich vor allem bei Einkommenserhöhungen und beruflichen Veränderungen als Folge von Weiterbildungsaktivitäten. Diese werden von Älteren deutlich seltener erwartet. Auf der anderen Seite erwarten Ältere eher, dass eine erfolgreiche Teilnahme zum Aufbau bzw. Erhalt beruflicher Kontakte sowie zur Anpassung an die Anforderungen des Arbeitsplatzes beiträgt und zudem hilfreich für Freizeitaktivitäten ist.

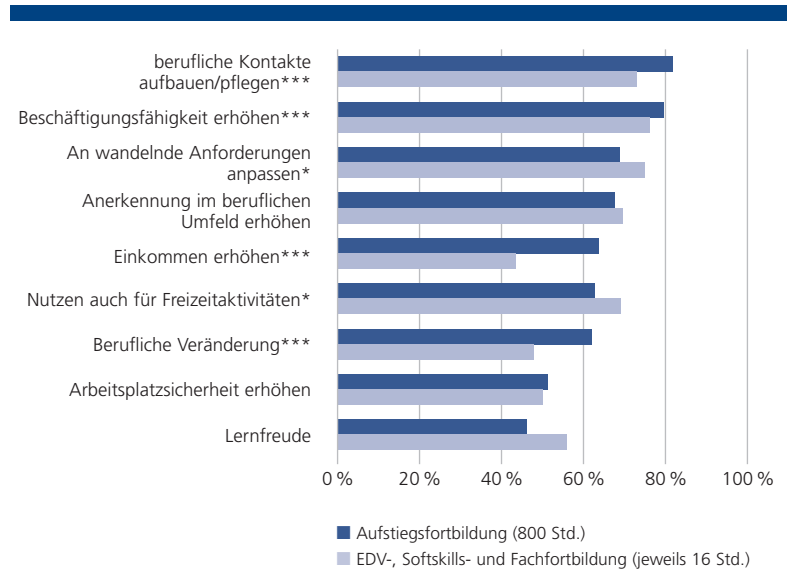
Die geäußerten Instrumentalitäten unterscheiden sich darüber hinaus bei verschiedenen Weiterbildungsszenarien. Abbildung 3 stellt die Angaben getrennt für die umfangreiche, 800 Stunden umfassende Aufstiegsfortbildung und die drei verschiedenen kürzeren Maßnahmen dar. Erwerbstätige schreiben der zeitlich besonders umfangreichen Weiterbildung signifikant häufiger als den kürzeren EDV-, Softskills- oder Fachfortbildungen zu, eine Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und eine Erhöhung des Erwerbseinkommens bewirken zu können. Außerdem erscheint sie eher für den Aufbau von beruflichen Kontakten geeignet zu sein. Umgekehrt schreiben Erwerbstätige den kürzeren Maßnahmen stärker zu, dass sie die Erfüllung beruflicher Anforderungen und die Übertragbarkeit der Inhalte auf nicht berufliche Kontexte fördern.

Erfolgserwartungen

Schließlich misst die BIBB-Erhebung auch die Erfolgserwartungen. Dabei gilt eine potenzielle Weiterbildungsteilnahme dann als erfolgreich, wenn die Befragten glauben, dass sie nach der Weiterbildung grundsätzlich in der Lage wären, die Kursinhalte im eigenen Erwerbskontext anzuwenden. Die Erfolgserwartung wurde mithilfe von drei Skalen erhoben. Diese messen drei Aspekte: das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, die prinzipielle Wahrnehmung der Qualität von Weiterbildungskursen des vorgestellten Szenarios und eine Einschätzung der didaktisch-methodischen Kompetenzen des möglichen Lehrpersonals.

Ein Erfolg in der Weiterbildung ist nach Ansicht der Befragten kaum gefährdet. Das Vertrauen in die eigenen Kompetenzen ist besonders hoch: Etwa 96 Prozent der Befragten geben an, dass ihre eigenen Kompetenzen „wahrscheinlich“ oder „auf jeden Fall“ ausreichen, um eine dem Szenario entsprechende Maßnahme erfolgreich zu beenden. Zudem glauben nur wenige (jeweils etwa 15%), dass ein Erfolg im jeweiligen Szenario an den didaktisch-methodischen Kompetenzen des Bildungspersonals bzw. der allgemeinen Qualität von Weiterbildungskursen scheitern könnte. Bei den kürzeren Maßnahmen wird im Vergleich zur Aufstiegsfortbildung geringfügig, aber signifikant seltener ein Scheitern wegen unzureichender eigener Fähigkeiten befürchtet.

Abbildung 3 **Zielerreichbarkeit – Unterschiede zwischen verschiedenen Weiterbildungsszenarien** (Anteil der Antworten „wahrscheinlich“ und „auf jeden Fall“ in %)



Anmerkung: Sterne zeigen, basierend auf dem U-Test für dichotome Variablen, an, ob sich die Instrumentalitätswerte zwischen den mit verschiedenen Szenarien konfrontierten Stichprobenteilen signifikant unterscheiden. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Weitere Befunde und Implikationen

Durch multivariate Analysen, die hier nicht dargestellt werden (vgl. WALTER 2011), kann weiterhin gezeigt werden, dass die Weiterbildungsbereitschaft der Befragten bezogen auf die vorgestellten Szenarien stärker ist, je schwächer ihre zeitlichen (u. a. Zeit für Erwerb und familiäre Verpflichtungen) und monetären Restriktionen (Erwerbseinkommen) sind und je höher der in diesem Beitrag diskutierte subjektiv erwartete Nutzen ist. Zugleich finden sich kaum Hinweise darauf, dass nach Berücksichtigung von Nutzen und Restriktionen auch andere personenbezogene Aspekte noch einen Erklärungswert haben. Diese Befunde deuten auf einen rationalen Abwägungsprozess bei der Weiterbildungentscheidung hin.

Abstinentes Verhalten wird also umso wahrscheinlicher, je weniger attraktiv potenzielle Weiterbildungsziele sind, je unwahrscheinlicher diese in den Augen potenzieller Teilnehmer/-innen durch Weiterbildung erreichbar sind, und je schwächer deren Erwartung ist, dass ein Kurs oder Lehrgang erfolgreich absolviert werden kann bzw. einen Lerneffekt hat. Niedrige Teilnahmequoten bestimmter Gruppen, z. B. älterer Erwerbstätiger, lassen folglich darauf schließen, dass bei diesen Gruppen der subjektiv erwartete Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme gemessen an den individuellen Restriktionen relativ gering ausfällt.

Da es sich um subjektive Wahrnehmungen handelt, eröffnen sich Gestaltungspotenziale vor allem für die individuelle Weiterbildungsberatung. Geht man davon aus, dass die persönlichen Präferenzen hinsichtlich bestimmter Weiterbildungsziele schwer beeinflussbar sind, so kann eine Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung vor allem erreicht werden, indem abstinente Personen dafür sensibilisiert werden, dass die an Weiterbildung gestellten Ansprüche auch realisierbar sind. Um gerade Personen mit einer sehr schwachen Nutzenwahrnehmung zu erreichen, sind eine aufsuchende Bildungsberatung sowie ein milieuspezifisches Bildungsmarketing, insbesondere eine adressatengerechte Planung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten, unerlässlich.

Zwar können auch monetäre Förderprogramme sowie Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung die Weiterbildungsbeteiligung erhöhen. Allerdings werden hierdurch lediglich die finanziellen Restriktionen gelockert, sodass vor allem Personen, die sich aufgrund vergleichsweise hoher Nutzenwahrnehmungen „an der Schwelle zur Teilnahme“ befinden, gewonnen werden. Menschen mit sehr geringer Teilnahmebereitschaft werden aber durch beide Arten von Maßnahmen nicht erreicht, weil sie vor allem einen geringen persönlichen Nutzen durch Weiterbildung vermuten. Durch finanzielle Förderung sind zudem immer auch Mitnahmeeffekte zu erwarten (WOLTER/MESSER 2009), d. h.

viele Geförderte würden ohnehin auch auf eigene Kosten an Weiterbildung teilnehmen.

Nicht zuletzt liefert die Untersuchung Impulse für die Weiterbildungsberichterstattung. Hier wird bislang nicht zwischen den an Weiterbildung gestellten Ansprüchen und den Erwartungen, dass diese durch eine Teilnahme auch erreichbar sind, unterschieden. Die vorgestellten Ergebnisse weisen darauf hin, dass eine solche Differenzierung bei der Erfassung von Teilnahme- bzw. Abstinenzgründen dienlich wäre. ■

Literatur

BILGER, F.; ROSENBLADT, B. VON: *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 1 – Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey*. Bielefeld 2008

BILGER, F.; ROSENBLADT, B. VON: *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2010 Trendbericht*. Bonn/Berlin 2011

BÜCHEL, F.; PANNENBERG, M.: *Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland*. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 37 (2004) 2, S. 73–125

VROOM, V.: *Work and Motivation*. New York, London, Sydney 1964

WALTER, M.: *Unterinvestition in berufliche Weiterbildung?. Teil I: Die Perspektive der Individuen*. Präsentation auf dem 6. BIBB-Berufsbildungskongress. Berlin 2011 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/AK_5_1_Walter.pdf (Stand 07.12.2011)

WOLTER, S.; MESSER, D.: *Weiterbildung und Bildungsgutscheine. Resultate aus einem experimentellen Feldversuch*. Bern 2009

Anzeige

Bildungspersonal

Qualifizierungsbedarf und Forschungsfragen

Ob in Betrieben, in außerbetrieblichen Einrichtungen oder beruflichen Schulen – der Erfolg von Bildungsprozessen hängt entscheidend von Qualifikation, Kompetenz und Engagement des Ausbildungs- und Lehrpersonals ab. Veränderte Rahmenbedingungen und Herausforderungen in der Arbeitswelt erfordern dabei neue Qualifikationen des Berufsbildungspersonals.

Der Band beleuchtet die unterschiedlichen Aspekte des aktuellen Qualifizierungsbedarfs und gibt dabei einen umfassenden Überblick über den Stand der Wissenschaft und offene Forschungsfragen.



P. Ulmer, R. Weiß, A. Zöller (Hrsg.)

Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte

Berichte zur beruflichen Bildung

2012, 312 S., 29,90 € (D)

ISBN 978-3-7639-1148-6

ISBN E-Book 978-3-7639-4883-3

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de

