

ERLÄUTERUNGEN ZUM ERHEBUNGSINSTRUMENTARIUM

Die Rational Choice Theorie geht davon aus, dass von mehreren Handlungsalternativen jene ausgewählt wird, bei welcher der erwartete Nutzen unter gegebenen Restriktionen maximal ist. Im vorliegenden Fall sind die Handlungsalternativen durch die ‚Teilnahme an Weiterbildung‘ und die ‚Nichtteilnahme an Weiterbildung‘ gegeben. Das geplante Forschungsprojekt soll prüfen, in welchem Maße sich die Teilnahmebereitschaft Erwerbstätiger durch den von ihnen wahrgenommenen Weiterbildungsnutzen und durch Handlungsrestriktionen, die einer Weiterbildungsteilnahme grundsätzlich entgegenwirken, sowie andere soziodemografische Merkmale erklären lässt. Der Fragebogen ist in vier Abschnitte gegliedert.

Abschnitt A dient den Interviewern als Grundlage zur Beurteilung, ob die erreichten Gesprächspartner tatsächlich zu befragen sind. Da ausschließlich voll- sowie teilzeiterwerbstätige Personen in die Untersuchung aufgenommen werden sollen, sind der eigentlichen Befragung zwei Fragen zum Erwerbsstatus vorangestellt (F1 und F1a). Neben Nichterwerbstätigen sind auch geringfügig Beschäftigte und Personen, die sich noch in Ausbildung befinden, von der Untersuchung auszuschließen. Eine weitere Screeningfrage (F2) trägt der Notwendigkeit Rechnung, dass einzelne Fragen für Selbständige und abhängig Beschäftigte unterschiedlich formuliert werden müssen.

In Abschnitt B wird der Nutzen der Weiterbildungsteilnahme operationalisiert. Er ergibt sich psychologischen Motivationstheorien zufolge im Wesentlichen aus (1.) der subjektiven *Erwartung*, dass die Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann (d.h. dass die zu vermittelnden Inhalte angewandt werden können), (2.) der subjektiv wahrgenommenen Wahrscheinlichkeit, dass die Weiterbildung zu bestimmten Folgen führt (sog. *Instrumentalität*), z.B. zu Aufstieg, Gehaltsverbesserungen, Arbeitsplatzsicherheit etc. und schließlich (3.) dem *Wert*, den die Individuen diesen Folgen beimessen.

In der Befragung wird zunächst der individuelle Wert der mit Weiterbildung verbundenen Folgen ermittelt. Hierzu geben die Befragten auf sechsstufigen Skalen an, wie erstrebenswert ihnen 9 potenzielle Folgen einer Weiterbildungshandlung sind (F6). Zur Erhebung der Zahlungsbereitschaft (F7) als Maß für die Teilnahmebereitschaft an Weiterbildung, der Erfolgserwartungen (F10) und der Instrumentalitäten (F11) wird jeder Befragte mit **einer** von insgesamt vier möglichen fiktiven Weiterbildungssituationen konfrontiert.

Die Befragung ist so zu gestalten, dass auf jede der vier Weiterbildungssituationen ein Viertel der Nettostichprobe entfällt. Die Verwendung fiktiver Weiterbildungssituationen anstelle von Weiterbildungen, die in der Vergangenheit tatsächlich besucht wurden, ermöglicht es einerseits, Zahlungsbereitschaft und subjektive Nutzeinschätzungen sowohl bei regelmäßigen Weiterbildungsteilnehmer/-innen, als auch bei bislang weiterbildungsabstinenten Personen integriert zu erfassen. Andererseits wird gewährleistet, dass die Befragungsteilnehmer ein ähnliches Bild von der zu bewertenden Maßnahme haben.

Das vergangene Weiterbildungsverhalten wird in Abschnitt C zusammen mit Informationen und erwarteten Informationskosten der eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten erhoben.

Abschnitt D dient schließlich der Ermittlung demografischer Daten sowie der Handlungsrestriktionen, die einer Weiterbildungsteilnahme entgegenstehen (z.B. verfügbares Einkommen, Beschäftigungsumfang, Lage der Arbeitszeiten, Arbeitszeitflexibilität, familiäre Pflichten).