

Hochschule Darmstadt
Studiengang: Angewandte Sozialwissenschaften
Fachsemester: 5
Fachbereich: Gesellschaftswissenschaften
Modul: 45000 Schwerpunktprojekt // Wintersemester 2021/22
Dozierender: Prof. Dr. Gernot Mühge

**Qualifizierungs- und berufliche Veränderungsbereitschaft
von Teilnehmenden in Transfergesellschaften –
eine qualitative und quantitative Studie**
- Kurzfassung -

In Kooperation mit der G.I.B. - Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH

Caroline Sander, Christopher Groß, Pauline Schmiel,
Selina Sarah Göttmann und Svenja Strobel

Inhalt

1	Einleitung	3
1.1	Einführung in die Thematik	3
1.2	Zielsetzung und Fragestellung	4
2	Begriffsdefinitionen	5
2.1	Transfergesellschaft und Transferkurzarbeitergeld	5
2.2	Qualifizierung in der Transfergesellschaft	6
3	Bereitschaft für berufliche Weiterbildung	8
4	Veränderungsbereitschaft von Transferteilnehmenden: eine qualitative Untersuchung	9
4.1	Dokumentation der methodischen Vorgehensweise	9
4.1.1	Begründung der qualitativen Forschungsstrategie	10
4.1.2	Beschreibung des Leitfadens und des Feldzugangs	11
4.1.3	Vorgehensweise bei der Auswertung und Analysemethode	12
4.2	Ergebnisse der qualitativen Untersuchung	13
4.3	Zwischenfazit	14
5	Faktoren der Veränderungsbereitschaft – Ergebnisse der quantitativen Untersuchung	16
5.1	Einleitung	16
5.2	Quantitative methodische Vorgehensweise	16
5.2.1	Vorgehensweise im Projekt	17
5.2.2	Deskriptive Auswertung	19
5.2.3	Beschreibung der Stichprobe	21
5.2.4	Ausgewählte deskriptive Ergebnisse	22
5.3	Qualität der Skalen - Reliabilitätstest	40
5.4	Mittelwertevergleiche für ausgewählte Variablen	42
5.5	Analyse ausgewählter Hypothesen aus der qualitativen Untersuchung	43
5.6	Diskussion der Ergebnisse	47
6	Zusammenfassung der Ergebnisse	49
	Literatur	52

1 Einleitung

1.1 Einführung in die Thematik

In unserem Forschungsprojekt beschäftigen wir uns mit der Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft von Menschen, die einer Transfergesellschaft beigetreten sind. Dabei steht die Frage im Zentrum, welche Faktoren die Qualifizierungs- und berufliche Veränderungsbereitschaft von Teilnehmenden in Transfergesellschaften beeinflussen. Damit beschäftigt sich die Arbeit mit einer Fragestellung, die für eine Vielzahl von Beschäftigten relevant ist, da sich im Verlauf des (Arbeits-)Lebens früher oder später jede Person mit Entlassungen oder dem Verlust eines Arbeitsplatzes konfrontiert sehen kann.

Im Zuge der Corona-Pandemie wurde bei vielen Beschäftigten die Befürchtung groß, den Arbeitsplatz verlieren zu können. Die Epidemie hat Auswirkungen auf die Arbeitswelt mit sich gezogen, beispielsweise gab es einen Rückgang an Aufträgen und weniger Produktion, wodurch es teilweise nicht mehr genug Beschäftigung für alle Arbeitskräfte gegeben hat (Bünning et al., 2020). Ebenso hat die Pandemie dazu geführt, dass einzelne Bereiche vorübergehend geschlossen werden mussten, wie etwa die Gastronomie oder Teile des Einzelhandels (ebd.). Das hatte insgesamt zur Folge, dass die Arbeitslosenquote in Deutschland bereits im Juni 2020 auf 6,2 Prozent gestiegen ist, während sie zuvor noch „im Dezember 2019 ein historisch niedriges Niveau von 4,9 Prozent erreicht hatte“ (Ivanov et al., 2020 vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2020, S. 3). Das veranschaulicht noch einmal, dass der Verlust des Arbeitsplatzes plötzlich auftreten und dabei jede Person treffen kann. Neben finanziellen Einbußen ist mit Arbeitslosigkeit oftmals die Sorge verbunden, in eine Langzeitarbeitslosigkeit und damit in den Arbeitslosengeld-II-Bezug zu fallen und nur noch schwer aus dieser Situation herauszugeraten.

In Anbetracht der vielfältigen und folgenreichen individuellen Risiken, die mit dem Verlust von Arbeitsplätzen verbunden sind, können Transfergesellschaften in diesen Situationen sehr wertvoll sein. Sie fangen Menschen im Falle einer Entlassung auf und sehen vor, den Übergang vom Verlust des Arbeitsplatzes bis hin zu einer neuen Beschäftigung zu erleichtern und unterstützend zu agieren. Dabei gilt es stets zu verhindern, dass Menschen in eine Arbeitslosigkeit geraten. Durch die Teilnahme an einer Transfergesellschaft sollen zudem Fort- und Weiterbildungen ermöglicht werden, außerdem werden die Teilnehmenden finanziell unterstützt. Auf die detaillierte Funktion und Aufgaben der Transfergesellschaften, wird in unserem Bericht unter Punkt 2.1 eingegangen.

Für die Weiterentwicklung von Transfergesellschaften ist es wichtig, dass betriebliche Akteure und Beschäftigte die Instrumente des Beschäftigtentransfers kennen, dass Transfergesellschaften in gute institutionelle Rahmenbedingungen eingebettet sind und sich Träger ihre Beratungskonzepte auf die jeweiligen Entwicklungen am Arbeitsmarkt anpassen. Mit unserem Forschungsvorhaben wollen wir hier anknüpfen. Die Studie zielt auf eine inhaltliche und institutionelle Stärkung von Transfergesellschaften. Darüber hinaus hat unser Projekt das Ziel, Handlungsempfehlungen für Transfergesellschaften auszusprechen, so dass diese künftig noch besser auf die Individualität einer Person eingehen können. Unsere Ergebnisse sollen Aufschluss darüber geben, wo künftig angesetzt werden muss, um die Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft zu steigern. Hierfür möchten wir Faktoren einer hohen und niedrigen Veränderungsbereitschaft ermitteln.

Abschließend lässt sich sagen, dass der Verlust des Arbeitsplatzes für viele Menschen eine große psychische Belastung sein kann. Daher ist es wichtig, diese Menschen zu unterstützen und eine soziale Teilhabe zu garantieren. Die Fragestellung der beruflichen Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft ist also auch dahingehend relevant, inwiefern Menschen überhaupt in der Lage sind, sich nach einer Kündigung beruflich zu verändern und an Qualifizierungen teilzunehmen.

1.2 Zielsetzung und Fragestellung

Der fortschreitende wirtschaftliche Wandel birgt nicht nur Licht-, sondern auch Schattenseiten. So kommt es immer wieder vor, dass Unternehmen Stellen abbauen, ganze Unternehmensbereiche schließen oder Insolvenz anmelden müssen. Dies stellt die ehemaligen Mitarbeitenden der Unternehmen vor eine neue Herausforderung, müssen sie sich nun den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes stellen, um möglichst schnell wieder eine Festanstellung zu finden. Immer häufiger werden daher Transfergesellschaften als Möglichkeit des Arbeitsübergangs eingesetzt (Harder & Sass, 2001). Doch wie stehen die Beschäftigten selbst zu den Qualifizierungen, die durch eine Transfergesellschaft möglich sind? Und wie veränderungsbereit sind die Teilnehmenden?

Unser Projekt setzt sich mit den Wünschen, Erwartungen und Ängsten der Teilnehmenden einer Transfergesellschaft auseinander und versucht zu erforschen, inwiefern die Beratungsangebote der Transfergesellschaften auf die Bedürfnisse und Individualität der Teilnehmenden eingehen. Weiterhin soll bestimmt werden, welche Aspekte dazu führen können, dass die Teilnehmenden das Angebot einer Qualifizierung annehmen oder ablehnen und welche Faktoren die Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft beeinflussen.

Um dies zu untersuchen, haben wir in unserer ersten Projektphase sowohl Teilnehmende einer Transfergesellschaft als auch beratende Personen im Rahmen qualitativer Interviews zu ihren Perspektiven befragt. Innerhalb dieser Phase wollten wir erfahren, ob es Teilnehmende gibt, die sich besonders auf Qualifizierungsangebote der Transfergesellschaften einlassen, oder es wiederum Personengruppen gibt, die von dem Angebot der Transfergesellschaft systematisch ausgeschlossen werden. Ziel unserer Gesamtforschung ist es, Transfergesellschaften zu stärken und Ansätze sowie Handlungsempfehlungen zu geben, wie künftig noch besser auf die individuellen Eigenschaften und Bedürfnisse einer Person eingegangen werden kann. Um Ansätze für unsere Ziele zu erhalten, muss erforscht werden, welche Faktoren dazu führen, dass Teilnehmende eine unterschiedliche Veränderungsbereitschaft aufweisen. Daher ergibt sich die folgende Forschungsfrage für das Projekt:

Welche Faktoren beeinflussen die Qualifizierungs- und berufliche Veränderungsbereitschaft von Beschäftigten in Transfergesellschaften?

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ergebnisse des Projekts. Das Projekt wurde in enger Kooperation mit der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) NRW durchgeführt. Die Arbeitsgruppe des Lehrforschungsprojekts besteht aus fünf Studierenden des Studiengangs B.A. Angewandte Sozialwissenschaften der Hochschule Darmstadt, die gemeinsam an der Ausarbeitung gearbeitet haben.

Um die Fragestellung zu beantworten, gliedert sich der Bericht in sechs Kapitel. Neben der Einleitung in unseren Bericht, welche die Einführung in die Thematik, die Zielsetzung und Fragestellung beinhaltet

(Kapitel 1), werden im nächsten Schritt Begriffsdefinitionen und rechtliche Rahmenbedingungen erläutert. Hier gehen wir ausführlich auf Kernbegriffe *Transfergesellschaft* und *Transferkurzarbeitergeld* ein, da diese für unserer Untersuchung eine wichtige Rolle gespielt haben. Darüber hinaus werden Aspekte der Qualifizierung in der Transfergesellschaft näher beleuchtet. Anschließend, in Kapitel 3, stellen wir zwei ausgewählte Studien aus dem Stand der Forschung skizzenhaft dar; im Zentrum steht hier die Bereitschaft für berufliche Weiterbildung. Es folgt unter Punkt 4 die Dokumentation der qualitativen Vorgehensweise. Darauffolgend befassen wir uns unter Punkt fünf mit der quantitativen Vorgehensweise, der methodischen Vorgehensweise, der deskriptivem und der bivariaten Analysen unserer Befragung. Zum Abschluss erfolgt eine kurze Diskussion und eine Zusammenfassung der Ergebnisse (Abschnitt 6).

2 Begriffsdefinitionen

2.1 Transfergesellschaft und Transferkurzarbeitergeld

Die Transfergesellschaft

Die Transfergesellschaft ist ein arbeitspolitisches Instrument mit dem Ziel der Arbeitsvermittlung in neue Beschäftigung. Ihre Zielgruppe sind Menschen, die vor kurzem ihre Stelle verloren haben, die bei dem Übergang in eine neue reguläre Anstellung beraten und unterstützt werden. Ein wichtiger Aspekt der Transferberatung sind berufliche Fort- und Weiterbildungen, die den Teilnehmenden neue Qualifikationen eröffnen sollen (Truschkat & Peters, 2015).

Wurzeln der Transfergesellschaft sind (unter anderem) in den 90er Jahren zu finden. Im Zuge der Wiedervereinigung Deutschlands entstanden ca. 400 Gesellschaften für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS-Gesellschaften) in Ostdeutschland. Aber auch in Westdeutschland wurde dieser Ansatz – oftmals unter dem Namen Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften o.ä. – aufgegriffen. Diese Gesellschaften verfolgten das Ziel, ehemalige Arbeitnehmende nach ihrer Entlassung aufzufangen, auf zeitlich begrenzte Dauer weiter zu beschäftigen sowie darüber hinaus zu qualifizieren und auf neue Tätigkeiten vorzubereiten. Ende der 90er Jahre – mit dem Übergang vom Arbeitsförderungsgesetz AFG zum SGB III – fand zusätzlich ein arbeitsmarktpolitischer Paradigmenwechsel statt: Im Zentrum der Arbeitsmarktpolitik stand nun „Work first“, d.h. die schnelle Vermittlung in neue Beschäftigung. D.h., dass es nun die Qualifizierung ehemalige Mitarbeitende weniger im Zentrum stand. Vielmehr wurde der Prozess des schnellen Übergangs priorisiert (vgl. Harder & Sass, 2001).

Seit dieser Zeit haben sich die Begriffe der Transfergesellschaft und Transferagentur etabliert, wobei die Begriffe für jeweils unterschiedliche Instrumente stehen. Die Transfergesellschaft übernimmt die Aufgabe des Arbeitgebenden und beschäftigt die Teilnehmenden für eine befristete Zeit unter den Bedingungen von Kurzarbeit Null. Die Transferagentur besitzt ein vergleichbares Ziel, ist aber das deutlich kleinere Instrument. Die Transferagentur findet während der Beschäftigung beim alten Unternehmen statt; ihr Angebot zielt auf Maßnahmen der Berufsorientierung und Vorbereitung/Beratung der Mitarbeitenden auf die Stellensuche auf dem externen Arbeitsmarkt (ebd.). Oftmals werden die Instrumente miteinander kombiniert.

Ausgangspunkt der Transfergesellschaft ist der Stellenabbau im Unternehmen durch Restrukturierung oder gar Insolvenz. Der (individual-)rechtliche Rahmen der Transfergesellschaft ist der so genannte dreiseitige Vertrag, den drei Parteien unterzeichnen, Unternehmen, Beschäftigte/r und der Träger der Transfergesellschaft. Dieser Vertrag ist zugleich Aufhebungsvertrag mit dem alten Arbeitgebenden und neuer, befristeter Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft auf der Basis von Kurzarbeit Null.

Mit der Unterzeichnung ist der Transferträger der neue Arbeitgeber des ehemaligen Mitarbeitenden. Die maximale Dauer der Transfergesellschaft beträgt 12 Monate; in dieser Zeit kann der Transferteilnehmende neben der Beratungsleistung Fort- und Weiterbildungen erhalten. Der Umfang der Qualifikationsmöglichkeiten ist jedoch – wie die Dauer der Transfergesellschaften auch – abhängig von den finanziellen Mitteln des vorherigen Arbeitgebers und dem zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber verhandelten (Transfer-)Sozialplan (Truschkat & Peters, 2015).

Das Transferkurzarbeitergeld

Transferteilnehmende bekommen für Ihre Zeit in der Transfergesellschaft das so genannte Transferkurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit nach § 111 SGB III ausgezahlt. Die Höhe entspricht weitestgehend dem des Arbeitslosengelds I, d.h., 60 Prozent bei Beschäftigten ohne Kinder und 67 Prozent bei Beschäftigten mit Kindern des alten Nettoentgelts. Das Kurzarbeitergeld soll helfen, die Zeit von ihrer ehemaligen Anstellung bis hin zu einer neuen Beschäftigung oder Selbstständigkeit zu überbrücken (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Um für das Transferkurzarbeitergeld berechtigt zu sein, müssen die Beschäftigten und Betriebe einige Bedingungen erfüllen. So muss der ehemalige Mitarbeitende einen dauerhaften Arbeitsausfall erleiden, welcher gleichzeitig unvermeidbar gewesen ist und Entgeltausfall beinhaltet. Zusätzlich müssen auch weitere betriebliche und persönliche Voraussetzungen erfüllt sein. So müssen die Personalanpassungsmaßnahmen im Betrieb durch eine Betriebsänderung stattfinden und die Mitarbeitenden in einer betriebsorganisatorischen eigenständigen Einheit aufgeführt werden, die auch die Transfergesellschaft selbst sein kann (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

Auf Seite des Personals wiederum gilt es, dass der Mitarbeitende, welcher von Arbeitslosigkeit bedroht ist, im Anschluss eine versicherungspflichtige Arbeit fortsetzt oder eine Berufsausbildung beginnt. Er hat Anrecht auf den Kurzarbeitergeld-Bezug und muss sich vor dem Übergang in die Transfergesellschaft arbeitssuchend gemeldet haben, als auch eine Profilingmaßnahme besucht haben. (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Wenn dies der Fall ist, müssen sich die Betriebsparteien zusätzlich noch durch die Agentur für Arbeit beraten lassen und den dauerhaften Arbeitsausfall bei dieser anzeigen. Fortan hat der ehemalige Mitarbeitende für eine Höchstdauer von 12 Monaten Anspruch auf Transferarbeiterkurzgeld. (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

2.2 Qualifizierung in der Transfergesellschaft

Qualifizierungsmaßnahmen sind ein zentraler Bestandteil von Transfergesellschaften. Das SGB III verlangt im Rahmen einer Sollvorschrift, dass, wenn die Teilnehmer und Teilnehmerinnen einer Transfergesellschaft Qualifizierungsdefizite haben, ihnen fachliche Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden sollen, um die Defizite durch Weiterbildung zu beseitigen. Die Qualifizierungsdefizite werden beim Profiling, also im Vorfeld der Teilnahme einer Transfergesellschaft, festgestellt. Sollten Maßnahmen zur Weiterbildung gemacht werden, sollen

diese früh beginnen und mit der örtlichen Agentur für Arbeit abgesprochen werden, damit die Teilnehmenden ihre Qualifizierungsmaßnahmen rechtzeitig vor Beendigung des Vertrags absolvieren (vgl. Mühge, 2017, S. 23). Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb Transfergesellschaften finanziell im Rahmen des § 111a SGB III (Mühge, 2017, S. 24). Hierbei gibt es aber auch die Voraussetzung, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die diese Weiterbildung in Betracht ziehen, diese Qualifizierung noch vor Beendigung der Transferzeit absolvieren. (vgl. Mühge, 2017, S. 24)

Weiterbildungsmaßnahmen und Teilqualifikationen werden bis zu 50 Prozent von der Bundesagentur für Arbeit unterstützt; im Falle einer Insolvenz des Vorarbeitgebers auch bis zu 100 Prozent Abschlussbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen können auch nach Beendigung der Transferzeit weitergeführt werden. Mühge hat Qualifizierungsangebote in Transfergesellschaften in drei Gruppierungen eingestuft. Hierbei gibt es einmal die Einteilung in „Arbeitsmarkt- und Bewerbungsseminare“ (Mühge, 2017, S. 27). Dieser Typus vermittelt Wissen über den Bewerbungsprozess, sowie dem Stellenmarkt. Weiterhin gibt es „kurze fachliche Qualifizierungsmaßnahmen“ (Mühge, 2017, S. 28), welche allgemeine Grundlage vermitteln, meistens im EDV-Bereich. Bei diesen erhält man im Normalfall nach erfolgreichem Abschließen ein Zertifikat, um somit sein Wissen zu belegen. Als letzte Einteilung gibt es die „spezifische, teilweise investive berufsfachliche Bildungsmaßnahmen“ (Mühge, 2017, S. 28). Hierbei wertet der erfolgreich absolvierte Abschluss das Profil des Betroffenen auf und stellt letztendlich die neu erlernten, oder erweiterten Kenntnisse dar. Für diese zwei Studien wurden im Rahmen einer qualitativen Studie Interviews geführt. Ein wichtiger Befund ist, dass „die fachlichen Qualifizierungsaktivitäten in der Regel vermittlungsorientiert sind“ (Mühge, 2017, S. 28). Ergänzend dazu kommen Knuth, Kirsch und Schwarzkopf im Jahr 2012 mithilfe von qualitativen Expertengesprächen zu der Erkenntnis, dass Qualifizierungsmaßnahmen, die eine kürzere Zeit in Anspruch nehmen und eher zur Auffrischung von Kenntnissen dienen, oft ausreichend und hilfreich sind, sofern Interesse darin besteht, schnell wieder in die Arbeitswelt einzusteigen. Am meisten werden kurze Weiterbildungen oder Schulungen im Bereich EDV gemacht (ebd.).

3 Bereitschaft für berufliche Weiterbildung

Osiander und Dietz haben die Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft untersucht. Basis ihrer Untersuchung ist eine Umfrage unter Arbeitslosen: es wurden 4.012 Arbeitslose befragt sowie Prozessdaten der Bundesagentur der Arbeit berücksichtigt. Die befragten Arbeitslosen waren zwischen 25 und 55 Jahren alt und wurden von April 2013 bis Juli 2013 befragt. Ermittelt wurden die Daten durch eine standardisierte Telefonbefragung.

Als Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung und Bereitschaft, formulieren Osiander und Dietz allen voran die Vorbildung. Ein niedriges Haushaltseinkommen, das Alter, ein Migrationshintergrund oder eine bereits abgeschlossene Ausbildung, führen laut ihnen zu einer verringerten Teilnahme und Bereitschaft an Weiterbildungen. Darüber hinaus bilden sich Hemmnisse, wenn Personen eine längere Zeit keine Lernprozesse hinter sich hatten und schlechte Erfahrungen können zu einer negativen Qualifizierungsbereitschaft führen. Ebenfalls wird der Familienstand als Faktor genannt, denn überwiegend Frauen können sich wegen der Versorgung von Angehörigen beziehungsweise Kindern, keine Weiterbildung leisten. Außerdem führt die ungewisse Zukunftsperspektive und das verringerte Einkommen, zu einer geringeren Teilnahmebereitschaft an Weiterbildungen. Zu ihren empirischen Befunden gehören drei zentrale Aussagen. Die Erste besagt, dass die Länge der Weiterbildung die Teilnahmewahrscheinlichkeit reduziert. Die Zweite, dass die Teilnahme an Weiterbildungen steigt, wenn im Anschluss bessere Berufschancen bestehen. Die Dritte besagt, dass sich die Teilnahme erhöht, wenn während der Weiterbildung ein Bonus ausgezahlt wird. Nach Osiander und Dietz gab es ab einem Bonus von 300 Euro, eine erhöhte Teilnahmebereitschaft der Teilnehmenden. Die Studie zielt zwar auf Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose ab, allerdings können daraus Parallelen gezogen werden, da Teilnehmende von Transfergesellschaften mit ähnlichen Erfahrungen zu kämpfen haben. Die Aussagen und Ergebnisse, sind daher in die Entwicklung unseres ersten Leitfadens eingeflossen. Unser Forschungsprojekt möchte sich innerhalb des aktuellen Forschungsstands einordnen, indem aufgezeigt wird, wie die Veränderungs- und Qualifizierungsbereitschaft von Teilnehmenden einer Transfergesellschaft aussieht. Denn selbst Osiander und Dietz erläutern, dass zur Bereitschaft für Weiterbildung generell ein nur sehr dünnes literarisches Feld besteht (Osiander & Dietz, 2016).

Osiander und Stephan (2018) untersuchen in einer weiteren Studie, unter welchen Bedingungen sich Beschäftigte weiterbilden. Im Rahmen eines faktoriellen Surveys wurden Erwerbstätige zur beruflichen Weiterbildung befragt, der Feldzugang geschah dabei über einen Datendienstleister. Insgesamt wurden 753 Personen befragt, dadurch entstanden 3012 Entscheidungen für die fiktiven Szenarien. Mit ihren empirischen Ergebnissen definieren sie, dass wenn die Arbeitgebenden auf die Personen zugehen, oder auf Weiterbildungsangebote hinweisen, sich die Teilnahmebereitschaft signifikant erhöht. Dies lässt sich durch unsere Befragung hoffentlich bestätigen. Es ist denkbar, dass Teilnehmende einer Transfergesellschaft eine erhöhte Bereitschaft aufweisen, wenn die Berater und Beraterinnen entsprechende Angebote machen. Ein weiterer Befund ihrer Ergebnisse ist, dass die Ausgestaltung und die Rahmenbedingungen, die Teilnahmebereitschaft der Personen beeinflusst. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören eine volle Kostenübernahme durch die Arbeitnehmenden, eine vollständige Anrechnung der Weiterbildung auf die Arbeitszeit und eine folgende gesicherte Lohnerhöhung. All diese Faktoren, können sich positiv auf die Weiterbildungsbereitschaft von Personen auswirken. Eine geringe Weiterbildungsbereitschaft weisen nach Osiander und Stephan hingegen bildungsfernere oder Personen mit einem Hauptschulabschluss auf (Osiander & Stephan,

2018). Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kommt zu einem ähnlichen Ergebnis. Menschen ohne Ausbildung waren am wenigsten an Weiterbildungen interessiert, gefolgt von Menschen mit Hauptschulabschluss und die höchste Bereitschaft weisen Befragte mit einem Hochschulabschluss auf (Braunschweig, Laible & Trahms, 2020).

Auf Basis dieser kurzen Literaturübersicht lassen sich unterschiedliche Schlüsse für unsere Untersuchung ziehen. So kann die Hypothese aufgestellt werden, dass die Qualifizierungsbereitschaft mit der Höhe des Bildungsabschlusses korrespondiert. Insbesondere dieser Aspekt kann in die Beantwortung unserer Forschungsfrage miteinbezogen werden, da der Bildungsstand ein erklärender Faktor für eine geringe oder hohe Veränderungs- und Qualifizierungsbereitschaft darstellen kann.

4 Veränderungsbereitschaft von Transferteilnehmenden: eine qualitative Untersuchung

In diesem Kapitel gehen wir auf die Methodik der ersten, qualitativen Phase des Forschungsprojekts ein, die am 14.4.2021 begann und am 15.9.2021 beendet wurde. Zu Beginn wird die von uns gewählte qualitative methodische Vorgehensweise erläutert. Weiter geht es mit der Begründung der qualitativen Forschungsstrategie für unser Projekt, warum diese Herangehensweise gewählt wurde und welche Vorteile es für unseren Forschungsprozess hat. Die Vorgehensweise im Projekt wird detailliert beschrieben, um die einzelnen Schritte klar und deutlich darzustellen. Zuletzt wird die Vorgehensweise bei der Auswertung beschrieben, um zu veranschaulichen, wie wir zu den ermittelten Ergebnissen gekommen sind.

Für den ersten Teil unseres Projekts wird die Qualifizierungsbereitschaft von Transferteilnehmenden untersucht. Dieses Themengebiet ist relativ wenig erforscht, daher ist das Projekt in einem ersten Schritt mit einer explorativen, offenen Untersuchung gestartet.

Das gesamte Forschungsdesign des Projekts folgt einem Mixed-Methods-Ansatz, welcher eine Verbindung qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden bedeutet (vgl. Kelle, 2014). In unserem Fall wird in der ersten Phase des Projektes ausschließlich auf qualitative Methoden zurückgegriffen, bei denen die Ergebnisse in Worten zusammengefasst werden. In der zweiten Phase wird die Forschungsfrage mit quantitativen Methoden erforscht (vgl. Kapitel 5).

4.1 Dokumentation der methodischen Vorgehensweise

Die zentrale Erhebungsmethode im Rahmen der qualitativen Untersuchung ist das halbstandardisierte Experteninterview. Zielgruppe der Interviews waren Teilnehmer_innen sowie Beratende aus Transfergesellschaften. Durch ihre individuellen Erfahrungen und ihre Perspektive auf ihre persönliche Veränderungsbereitschaft galten die Befragten mit ihrem Hintergrund- und Insiderwissen als Experten und Expertinnen (Helfferich, 2014). Genau dieses Hintergrundwissen, wollen wir mit diesem Projekt abfragen. Die Strukturierung des Experteninterviews führt dazu, dass die Hauptthemenfelder vorgegeben werden (Helfferich, 2014).

In unserem Projekt haben sich nach der Kontaktaufnahme zwei Gruppen an Expertinnen und Experten herausgestellt, die Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Transfergesellschaften und die dort angestellten Berater und Beraterinnen. Der Leitfaden ist trotzdem größtenteils identisch geblieben,

um eine Vergleichbarkeit der Aussagen zu gewährleisten. Für die Form des Leitfadens, wurde eine Kombination aus Erzählaufforderung-Erzählung- und Frage-Antwort-Schema gewählt. Die Personen sollten nach einer Erzählaufforderung ihre eigenen Erfahrungen schildern und die Themen mit erhöhtem Forschungsinteresse sollten zusätzlich in einzelnen Fragen abgefragt werden, welche im Gesprächsverlauf flexibel einsetzbar waren. Die übrigen oder verpassten Fragen, sollten zusätzlich am Ende des Gesprächs abgefragt werden.

Der Aufbau unseres Interviews wurde nach dem dreistufigen Prinzip- und die Erstellung des Leitfadens wurde ebenfalls nach den vier Schritten oder der sogenannten „SPSS“ Formel (Helfferich, 2014, S. 567) von Helfferich erstellt. Für unser Projekt war nicht nur das persönliche Forschungsinteresse wichtig, sondern auch, dass unser Praxispartner, die G.I.B. mit einbezogen wurde. Der Leitfaden wurde in einem Workshop mit dem Forschungsteam und drei Mitarbeitenden unseres Praxispartners besprochen.

Für die Auswertung wurden die Interviews transkribiert und mit der qualitativen zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Das gewonnene Material wurde dazu auf Übereinstimmungen und Muster geprüft (Mayring, 2015). Die entstandenen Kategorien wurden vorrangig induktiv gebildet. Im Anschluss an diesen Analyseschritt wurde das Kategoriensystem in Bezug auf die Forschungsfrage interpretiert (Mayring, 2002).

4.1.1 Begründung der qualitativen Forschungsstrategie

Transfergesellschaften sind für den Arbeitsmarkt ein besonderes, eher kleineres Instrument an der Schnittstelle von Arbeitsmark- und betrieblicher Personalpolitik und daher auf weder in der Forschung über Arbeitsmarkt als in der auch über Personalwirtschaft prominent vertreten; es gibt kein breit gefächertes Angebot an Erfahrungsberichten oder Studien zu diesem Thema. Noch schwierig war es, Literatur über die berufliche Veränderungsbereitschaft von Beschäftigten innerhalb Transfergesellschaften zu finden. Mit dieser Arbeit wird dementsprechend ein Feld untersucht, zu dem es nur wenig Ergebnisse gibt. Vor diesem Hintergrund wurde eine explorative Untersuchungsstrategie gewählt, welche dann zum Einsatz kommt, wenn keine oder wenig Informationen über den Forschungsgegenstand und dessen sozialen Gefüge bekannt sind nach (vgl. Diekmann, 2013). Ebenfalls betont Diekmann, dass die explorative Phase zur Hypothesenbildung der quantitativen Studie voran geht. Nach diesem Ansatz wurde das Forschungsdesign aufgebaut. Für explorative Studien empfiehlt Diekmann qualitative Methoden und nennt unter anderem Experteninterviews als Methode der Wahl: Durch die qualitative Herangehensweise konnten die Erfahrungen und das Erleben von Transferteilnehmenden als Vorwissen gesichert werden (ebd.).

1982 hat Kleining die Grundzüge des qualitativen Forschungsprozesses beschrieben. Für ihn galt, dass qualitative Forschungen im Forschungsprozess den qualitativen Methoden voraus gehen, mehr sogar, dass quantitative Studien auf vorgelagerte qualitative Studien angewiesen sind. Zusätzlich hat er vier Regeln aufgestellt, welche ebenfalls in unseren Forschungsprozess ihre Anwendung fanden.

- Erstens, so Kleining, soll das Vorverständnis als vorläufig angenommen werden, da es sich im Laufe des Forschungsprozesses ändern könne. Dazu fordert Kleining die nötige Offenheit zum Forschungsgegenstand von den Forschenden. Die Offenheit dient dazu, auch während der Befragung neue Strukturen aufzudecken, die vorher nicht gegeben waren.

- Zweitens sagt Kleining über den Forschungsgegenstand und das Ergebnis, dass diese nur vorläufig sind und erst nach Abschluss der Arbeit bekannt werden. Zusätzlich kann sich der Forschungsgegenstand selbst verändern, in diesem Falle wäre eine neue Modifikation der Fragestellung notwendig.
- Drittens stellt eine Regel über das Handeln der Forschenden auf, und er fordert die maximale strukturelle Variation der Perspektiven. In der Umsetzung wird damit eine Variation von Störvariablen seitens der Forschenden erwartet und eine Variation von zum Beispiel Merkmalen wie Alter, Geschlecht, sozialer Position, Kontakt mit dem Gegenstand sowie eigene Erfahrungen der Teilnehmenden.
- Die vierte Regel stellt er über das Bewerten der Daten auf. Die Analyse soll sich auf die Gemeinsamkeiten berufen, Zusammenhänge müssen gefiltert und verstanden werden. Auch hier ist wieder eine maximale Variation der Perspektiven geboten; besonders abweichende Aussagen müssen in die Ergebnisse mit aufgenommen werden (Kleining, 1982).

4.1.2 Beschreibung des Leitfadens und des Feldzugangs

Der Leitfaden besteht aus sechs Themenfeldern. Thema eins war der berufliche Werdegang der befragten Personen, dabei sollte frei von den Befragten erzählt werden. Um gewisse Themen der Erzählungen zu erfassen, wurden sieben Unterfragen erstellt, die einen Eindruck über das Arbeitsleben der jeweiligen Person vermitteln sollten, weitere Unterfragen waren die Erfahrungen bei Arbeitsplatzwechseln, Karrieresprüngen, Interesse an Karriere oder die Stabilität, die Familiensituation und welche Rolle Weiterbildungen für die befragten Personen spielen.

Im zweiten Themenbereich sollte über das Arbeitsverhältnis beim vorherigen Arbeitgeber erzählt werden, es wurden acht Unterfragen erstellt, welche die Dauer und die Beschäftigung beim letzten Arbeitgeber ermitteln sollten. Zusätzliche Fragen sollten die Zufriedenheit und die Zukunft beim letzten Arbeitgeber abfragen. In diesem Zusammenhang war es auch wichtig, über den Stellenabbau zu fragen, ob die Personen schon vorher davon wussten oder wie sie davon erfahren haben und welche Rahmenbedingungen sowie Gefühle bei Kenntnis der Entlassung bestanden haben.

Der dritte Themenblock behandelt den Übergang in die Transfergesellschaft. Wir wollten wissen, welche Beweggründe zu der Teilnahme an einer Transfergesellschaft geführt haben, wofür wir Unterfragen erstellt haben. Dazu gehörten wie die Personen von Transfergesellschaften erfahren haben, was die ersten Eindrücke waren, ob es einen begleiteten Übergang gab, wie sich die Einstellung über die Zeit entwickelt hat und wie aus eigener Sicht der Einstieg in den Arbeitsmarkt nach oder mit einer Transfergesellschaft gelungen ist.

Das vierte Thema behandelte die Anfangsberatung in der Transfergesellschaft, die Befragten sollten erzählen, wie alles begann und was die ersten Erfahrungen innerhalb der Transfergesellschaft waren. Hier wurden ebenfalls fünf Unterfragen erstellt, welche abfragten ob es eine feste Ansprechperson gab, wie der Umgang mit dieser war, die ersten Beratungssitzungen, den Einfluss auf Qualifizierungsmaßnahmen und ob manche Personen von dem System der Transfergesellschaften nicht profitieren.

Die Einstellung zu Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb einer Transfergesellschaft wurde unter Thema fünf angesprochen. Auch wenn die Befragten wieder frei erzählen sollten, haben wir zehn Unterfragen

zu Orientierung erstellt. Diese Unterfragen behandelten die Art und Weise, wie über die Qualifizierung gesprochen wurde und ob eine Qualifizierungsmaßnahme selbst ausgesprochen wurde. Außerdem wollten wir wissen, welche Weiterbildungen absolviert wurden, ob diese aus subjektiver Sicht ausreichend waren und zu den persönlichen Zukunftsperspektiven gepasst haben. Weitere Bereiche waren generelle Erfahrungen mit Qualifizierungen und welche Maßnahmen innerhalb einer Transfergesellschaft sinnvoll sind.

Im sechsten und letzten Themenblock wurde über die Weiterbeschäftigung des Einzelnen und die Zukunftsperspektiven für Transfergesellschaften allgemein gesprochen. Um das zu beantworten, wurde nach einem einfacheren Zugang für Transfergesellschaften gefragt und ob es ein gutes Modell für die Zukunft ist. Zusätzlich sollten die Befragten erzählen, was sie gut oder schlecht finden an Transfergesellschaften und von was sie am meisten profitiert haben. Ebenfalls wollten wir wissen, ob die Befragten sich durch die Teilnahme am Transfer gut auf die berufliche Zukunft vorbereitet fühlen und ob die Transfergesellschaft Zugänge zu neuen Berufsfeldern schaffen konnte. Zum Schluss wurden die demografischen Daten abgefragt, um Vergleiche für den weiteren Verlauf aufstellen zu können.

Der Leitfaden kam nach der Erstellung in die Probephase und wurde von dem Forschungsteam im Rahmen von Probeinterviews getestet. Jedes Teammitglied hat ein Probeinterview geführt, insgesamt waren es fünf. Durch die vorherige Absprache im Team und mit der G.I.B ist ein Leitfaden entstanden, der im Anschluss nur noch wenig überarbeitet werden musste. Insgesamt sind zu den sechs Themenbereichen 43 Unterfragen entstanden.

Als erster Schritt im Feldzugang wurde ein Kontakt über E-Mail und Telefon hergestellt, teilweise haben sich auf den Projektflyer Personen gemeldet, die Interesse an unserer Studie hatten. Insgesamt waren acht Interviews geplant, von denen jedoch nur sechs umgesetzt werden konnten. Die teilnehmenden Personen waren Beratende oder Angestellte in Transfergesellschaften. Die Experteninterviews liefen über die Plattform Zoom, wurden mit einem Video- oder Sprachanruf durchgeführt und dauerten 30 bis 90 Minuten. Die Interviewten wurden dabei unabhängig voneinander und zu unterschiedlichen Uhrzeiten befragt. Um die Interviews besser zu analysieren und transkribieren zu können, wurden die Interviews mit dem Einverständnis der Teilnehmenden über den Computer aufgezeichnet. Die transkribierten Interviews wurden schließlich anonymisiert, um die Persönlichkeitsrechte der Teilnehmenden zu wahren.

4.1.3 Vorgehensweise bei der Auswertung und Analysemethode

Um die transkribierten Interviews auszuwerten, wurde induktiv ein Kategoriensystem gebildet. Umgesetzt wurde dieses Kategoriensystem über das Programm Excel. Dazu dienten sechs Spalten mit den Überschriften: Interviewnummer, Fundort, Schlagwort, Beispiel, Paraphrase, Zusammenfassung bzw. Generalisierung und die einzelnen Aussagen wurden in die Zeilen eingefügt. Zur Einordnung der einzelnen Aussagen, kamen Schlagwörter zum Einsatz, wodurch für die Teilnehmenden der Transfergesellschaft 41 Schlagwörter mit Beispielen entstanden sind. Für die Berater*innen der Transfergesellschaft sind insgesamt 32 Schlagwörter mit Beispielen entstanden. Die für die Schlagwörter gefundenen Aussagen, wurden paraphrasiert im Kategoriensystem gesammelt. Die Aussagen der Teilnehmenden wurden im Anschluss verallgemeinert und zusammengefasst, um eine Reduktion der Aussagen zu bekommen. Die zusammengefassten Kategorien sowie die Ergebnisse, sind

letztendlich interpretiert in den Bericht eingeflossen. Der Projektflyer, Leitfaden sowie das Kategoriensystem sind außerdem im vollen Umfang im Anhang einzusehen.

4.2 Ergebnisse der qualitativen Untersuchung

Im Folgenden stehen die zentralen Ergebnisse der qualitativen Phase im Zentrum. Allgemein haben die Interviews Aufschluss gezeigt, dass Transferteilnehmende übereinstimmend Weiterbildungen für die berufliche Zukunft als wichtig und effektiv ansehen. Besonders relevant sind dabei Qualifizierungen im digitalen Bereich, wie beispielsweise die Nutzung von Office-Programmen oder Basiskenntnisse für berufsspezifische Programme sowie Fortbildungen von bestimmten Berufsgruppen. Transfergesellschaften werden von den befragten Personen als eine Möglichkeit wahrgenommen, sich beruflich zu verändern oder auch als eine zweite Chance, da man Tätigkeiten nachgehen kann, die zuvor nicht realisierbar waren.

Die Untersuchung hat ferner gezeigt, dass es sowohl junge als auch ältere Menschen gibt, die sich verändern möchten und die Qualifizierungsbereitschaft nichts mit dem Alter zu tun hat, sondern eher eine Frage von individuellen Eigenschaften der Person, also eine Charakterfrage ist.

Bezogen auf die Frage, welche Faktoren die Veränderungsbereitschaft beeinflussen, ergibt die Untersuchung ebenfalls erste Ergebnisse. Insgesamt konnten wir fünf Faktoren einer niedrigen Veränderungsbereitschaft ausmachen.

- Den ersten Faktor haben wir als Wohlfühlfaktor bezeichnet. Damit ist gemeint, das bedeutet, dass Menschen, die das Umfeld und die Kolleg*innen im Altunternehmen sehr geschätzt haben, an diesem hochwertigen Umfeld hängen und sich aus diesen Gründen beruflich nicht verändern möchten. Mit anderen Worten: Umso mehr die teilnehmenden Personen mit ihrem alten Arbeitsplatz zufrieden waren, umso geringer war das Bedürfnis nach Veränderungen.
- Der zweite Faktor beinhaltet die Wertschätzung gegenüber dem eigenen Beruf und der vormaligen Tätigkeit: In diesem Fall arbeiten Menschen sehr gerne in ihrem Beruf und möchten dem auch weiterhin nachgehen.
- Der dritte Faktor ist das Stabilitätsbedürfnis: Menschen, die der Sicherheit des Arbeitsplatzes eine hohe Priorität beimessen, haben ein Bedürfnis nach Stabilität; dies hemmt gleichzeitig die Bereitschaft, neues zu wagen und sich zu verändern.
- Ein weiterer Faktor ist der berufliche Aufwand einer Veränderung: Dieser stellt für manche Menschen eine Hürde dar und wird daher aus Bequemlichkeit oder auch aus Angst gemieden.
- Der letzte Faktor ist ein niedriger Bildungsstand: In den Interviews kam zur Sprache, dass die Veränderungsbereitschaft von Teilnehmenden häufig bereits am Lebenslauf zu erkennen ist.

Hinsichtlich einer hohen Veränderungsbereitschaft konnten wir am Ende ebenfalls fünf Faktoren ausfindig machen.

- Der erste Faktor beinhaltet das Bedürfnis, möglichst schnell den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu finden: Das kann durch den Druck, welcher möglicherweise nach einer Entlassung gespürt wird, verstärkt werden.
- Ein weiterer Faktor ist die Familiensituation: Hat jemand Kinder, ist diese Person häufiger bereit, Tätigkeiten einzuschränken oder in andere Bereiche zu wechseln, um sich zu verändern.

- Der dritte Faktor ist erneut der Bildungsstand: Menschen, die gerne lernen und offen für neue Impulse sind, haben eine höhere Veränderungsbereitschaft. Diese Punkte werden dabei oft durch den Lebenslauf beziehungsweise dem Bildungsstand aufgezeigt.
- Der vierte Faktor beinhaltet Menschen, die sowieso regelmäßig auf der Suche nach neuen beruflichen Möglichkeiten sind: So können Zukunftsaussichten die Veränderungsbereitschaft positiv beeinflussen. Sind diese gegeben und berufliche Weiterbildungen notwendig, stehen Menschen Veränderungen positiv gegenüber.
- Als letzten Faktor haben wir herausgefunden, dass es eine Rolle spielt, wie Menschen nach einer Entlassung aufgefangen werden. Werden diese unterstützt und haben berufliche Perspektiven, kann das dafür sorgen, dass sie sich verändern wollen. Ein Beispiel für solch eine Unterstützung kann die Transfergesellschaft sein.

4.3 Zwischenfazit

Das Ziel unserer qualitativen Studie war es, mehr Informationen bezüglich der Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft von Teilnehmenden einer Transfergesellschaft zu erhalten. Insbesondere, welche Faktoren die Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft erhöhen und welche diese reduzieren. Unterstützt durch Fachliteratur zu dem Thema Transfergesellschaften wurden so von uns zwei Interviewleitfäden erstellt. Ein Interviewleitfaden wurde für die (ehemaligen) Teilnehmenden einer Transfergesellschaft konzipiert, der andere für die Beratenden einer Transfergesellschaft. Beide Interviewleitfäden waren dabei für eine Interviewdauer von ca. 30 Minuten ausgelegt. Letztendlich wurden somit zwei Teilnehmende, zwei Beratende und eine Assistentkraft interviewt. Durch die anhaltende Bedrohung durch Covid, wurden die Interviews digital via Zoom abgehalten und mit Einverständnis aufgezeichnet. Jeweils zwei der Studierenden haben sich dabei mit einem Studienteilnehmenden verabredet. Ein Studierender hat das Interview geführt, während der andere zur Unterstützung anwesend war. Anschließend wurden die Interviews transkribiert und durch das Bilden eines Kategoriensystem ausgewertet. So erhielten wir unsere ersten Ergebnisse und damit auch Erkenntnisse.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich innerhalb des qualitativen Teils unserer Forschung erste Ansätze zur Beantwortung der Frage, welche Faktoren die Qualifizierungs- und berufliche Veränderungsbereitschaft von Teilnehmenden einer Transfergesellschaft beeinflussen, erkennen lassen. So sind die Zufriedenheit mit dem ehemaligen Arbeitgebenden, Wertschätzung der eigenen Berufsgruppe und der Wunsch nach Stabilität, Faktoren, die dazu führen können, dass die Teilnehmenden eine eher geringe Veränderungsbereitschaft vorzeigen. Im Gegenzug war ein hoher Bildungsstand, ein erhöhter wahrgenommener Druck, sowie der Wunsch möglichst schnell wieder eine neue Arbeitsstelle zu finden, Faktoren, die eine hohe Veränderungsbereitschaft bei den Teilnehmenden aufzeigten. In Bezug auf das Alter lässt sich nicht erkennen, dass es einen Unterschied bezüglich der generellen Veränderungsbereitschaft zwischen jüngeren und älteren Teilnehmenden gibt. Es bildet sich jedoch ab, dass sich gerade ältere Teilnehmende bezüglich Veränderungen, die digitale Kompetenzen beinhalten, schwertun und diese eher ablehnen. Gerade diese EDV-Kenntnisse werden als wichtiger Faktor für eine erhöhte Vermittlungswahrscheinlichkeit gesehen.

Die Interviews zeigen ferner, dass Qualifizierungsmaßnahmen als gute und wirksame Möglichkeit angesehen werden, die Beschäftigungsfähigkeit von Teilnehmenden zu steigern. Dies gilt unabhängig

von der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme, da mitunter auch Tageslehrgänge zum Erwerb von bestimmten Zertifikaten ausreichen, die den Teilnehmenden zuvor gefehlt haben. Es gilt jedoch, dass die Qualifikation sowohl auf die Teilnehmenden als auch auf den Arbeitsmarkt abgestimmt sein muss.

Durch die Erkenntnisse unserer qualitativen Auswertung, sowie den Einbezug weiterer Fachliteratur, wurden folgende drei Hypothesen abgeleitet:

1. Das Alter hat einen geringen oder keinen Einfluss auf die berufliche Veränderungsbereitschaft von Teilnehmenden.
2. Menschen, die einen hohen Bildungsstand besitzen, sind veränderungsbereiter als diejenigen, die einen niedrigen Bildungsstand aufweisen.
3. Je eher Qualifizierungsmaßnahmen auf teilnehmende Personen abgestimmt sind, desto größer ist die Bereitschaft, an diesen teilzunehmen.

Im nächsten Schritt haben wir unter Punkt 5.1 der quantitativen Phase, die aufgestellten Hypothesen weiterbearbeitet und durch einen Fragebogen überprüft. Dieser hatte das Ziel, ein möglichst breites und großes Spektrum von Studienteilnehmenden zu erreichen. So sollten ehemalige Teilnehmende, ebenso wie aktuelle Teilnehmende einer Transfergesellschaft, den Fragebogen ausfüllen. Dabei wollten wir auf mehrere Transfergesellschaften, aus unterschiedlichen Regionen zurückgreifen. Durch die quantitative Studie sollte ein größeres Sample unterschiedlicher Personengruppen und somit ein großer Datensatz erhalten werden, welcher aussagekräftig ist. Darüber hinaus war es das Ziel der quantitativen Studie konkreter herausfinden, wie die Veränderungsbereitschaft der Teilnehmenden gesteigert werden könnte.

5 Faktoren der Veränderungsbereitschaft – Ergebnisse der der quantitativen Untersuchung

5.1 Einleitung

Am Anfang dieses quantitativen Kapitels wird zunächst die Methodik, die wir für diesen Teil der Untersuchung genutzt haben, näher erläutert. So liegt in der quantitativen Forschung der Fokus eher auf der zahlenmäßigen Erhebung durch den Einsatz von Fragebögen, welche anschließend mithilfe von SPSS ausgewertet wurden. Der Prozess der Erhebung wird im weiter unten, im Verlauf der Einleitung, näher erläutert.

In den nachfolgenden Schritten wird erklärt, aus welchen Gründen sich für die quantitativen Methodik entschieden wurde und welche Vorteile diese birgt. Unter Punkt 5.3 wird der Prozess der deskriptiven Auswertung tiefergehend erläutert, sowie näher auf die Stichprobe der Studie eingegangen, um erste Rückschlüsse auf deren Validität zu erhalten. Zusätzlich sind zur deskriptiven Statistik auch die Auswertung und Zusammenfassung des Mittelwerts, Median, Standardabweichung und der Häufigkeit innerhalb der Messung, zu zählen.

Unsere Forschung wird auch im zweiten Teil der Studie von der zentralen Forschungsfrage – „Welche Faktoren beeinflussen die berufliche Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft von Beschäftigten in Transfergesellschaften?“ - geleitet. In dieser zweiten, quantitativen Phase des Projekts werden jedoch nicht mehr die individuellen Meinungen und Deutungen einzelner Transferteilnehmer*innen oder Transferberater*innen abgefragt, sondern es wird versucht, ein möglichst breites Spektrum von Transferteilnehmenden zu erreichen.

Im Zentrum der Untersuchung steht eine Online-Umfrage, die mithilfe unserer Praxispartner an aktuelle und ehemalige Teilnehmenden von Transfergesellschaften weitergeleitet wurde, um ein möglichst großes Sample von Personen zu erhalten. Die auf diese Weise generierten Daten werden im Laufe dieser Arbeit von uns ausgewertet und analysiert. Auf die Ergebnisse und der Interpretation wird in Kapitel 5.5 tiefer eingegangen.

5.2 Quantitative methodische Vorgehensweise

Die quantitative Forschung zeichnet sich durch ihre zahlenmäßige Datenerhebung aus. Sie hilft dabei erste Vermutungen, die sich bereits in der qualitativen Phase aufgezeigt haben, numerisch zu belegen. Sie lässt sich von der qualitativen Forschung durch die Strukturiertheit des Vorgehens, sowie ihrer klar definierten Analyseverfahren abgrenzen. Dies bedeutet, dass die erhaltenen Ergebnisse nicht nur durch persönliche Interpretation entstehen, sondern sie intersubjektiv sind und die Forschung selbst auch von anderen Personen repliziert werden kann (Schwaiger & Meyer, 2011).

Damit die erhaltenen Ergebnisse der quantitativen Forschung jedoch nicht nur auf die Studienteilnehmenden selbst, sondern möglichst auch auf die gesamte Grundgesamtheit der Transferteilnehmenden anwendbar sind, sollte die ausgewählte Stichprobe möglichst repräsentativ sein. Jedoch ist es auch bei einer hohen Teilnehmendenzahl nicht möglich alle Objekte einer Grundgesamtheit zu erforschen (Qualtrics LLC, 2022). Da wir in unserer Studie eine Aussage, über die berufliche Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft von Beschäftigten in Transfergesellschaften

treffen wollten, bestand unsere Stichprobe aus aktuellen und früheren Teilnehmenden unterschiedlichen Transfergesellschaften in verschiedenen Regionen Deutschlands. Diese hatten dann die Aufgabe, einen standardisierten Fragebogen mit geschlossenen und Multiple-Choice-Fragen auszufüllen. Da es für uns nicht möglich war, einzelne Transferteilnehmende selbstständig zu kontaktieren, hat unser Praxispartner, die G.I.B., die Umfrage an verschiedene Transfergesellschaften und Transferberater*innen weitergeleitet. Die Transferträger und ihre Berater*innen fungierten dabei als Verbindungsglied und gaben die Fragebögen an die Transferteilnehmenden ihrer Transferprojekte weiter, wodurch wir letztendlich 284 Teilnehmende für unsere Studie gewinnen konnten. Der Fragebogen stand den Teilnehmenden digital zur Verfügung, wurde in einzelnen Fällen jedoch auch ausgedruckt und uns dann anonymisiert von der Transfergesellschaft der Teilnehmenden zugeschickt.

Die Deadline zum Ausfüllen des Fragebogens war auf den 15. Februar 2022 angesetzt. Anschließend werteten wir die erhaltenen Fragebögen mit dem Statistikprogramm SPSS aus. Dabei kamen verschiedene Verfahren, wie die Korrelationsberechnung oder der Mittelwertvergleich, zum Einsatz.

5.2.1 Vorgehensweise im Projekt

Für die zweite Hälfte unseres Forschungsprojektes haben wir ebenfalls einen Zeitplan aufgestellt, an welchem wir uns während des Projektes orientieren konnten. Die zweite Projektphase hat am 20.10.2021 angefangen, das Projekt endete am 15.03.2022.

Den Anfangspunkt der zweiten, quantitativen Projektphase bestand darin, die von uns aufgestellten Hypothesen aus der ersten Projektphase zu überarbeiten. Anschließend wurde die erste Version des Fragebogenerstellung aufgesetzt, hierfür wurden auch die qualitativen Ergebnisse und Literatur aus dem ersten Teil des Forschungsprojektes genutzt. Ebenfalls wurde das "Big-Five-Konzept" einbezogen, welches dazu dient, Persönlichkeitsmerkmale von Personen zu beschreiben und Persönlichkeitsunterschiede zwischen Individuen durch fünf Persönlichkeitsdimensionen erklären zu wollen. Die Dimensionen setzen sich aus Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit (Gerlitz & Schupp, 2005). Das "Big-Five-Konzept" wurde in den Fragebogen in geringer Form eingebaut, um zu überprüfen, ob eine der Dimensionen einen Einfluss auf die berufliche Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft von Beschäftigten in Transfergesellschaften haben könnte.

Der Fragebogen für die quantitative Studie ist vollstandardisiert und für Einzelpersonen vorgesehen. Er besteht aus zumeist aus geschlossenen Items, dies bedeutet, dass die Antworten bereits vorgegeben waren und nur noch angekreuzt oder mit Zahlenwerten ausgefüllt werden musste. Lediglich bei der 3. Frage des Fragebogens, welche nach Gründen eines freiwilligen Arbeitgeberwechsels fragt, konnten die Teilnehmenden individuelle Gründe aufschreiben. Vollständig setzt sich der Fragebogen aus 22 Likert-Items, 10 Items zu den demografischen Daten und 45 Items insgesamt zusammen.

Es handelt sich bei ihm entweder um einen sogenannten "Paper-Pencil-Fragebogen", hierbei wird der Fragebogen handschriftlich ausgefüllt (Rogator AG, 2022) oder um einen elektronischen Fragebogen, je nachdem welche Form der Teilnehmende gewählt hat.

Zur Übersichtlichkeit wurden die Fragen in verschiedene Themenblocks unterteilt: "Beruflicher Werdegang", "Zufriedenheit am Arbeitsplatz", "Berufliche Veränderungsbereitschaft", "Transferberatung", "Qualifizierungsangebote- und Maßnahmen" und "Qualifizierungsbereitschaft". Nach der Erstellung des Fragebogens wurde er in ein Online-System übertragen und es konnte ein dazugehöriger Link benutzt werden, um diesen an die Teilnehmenden von Transfergesellschaften zu versenden.

Unsere Praxispartner, die G.I.B., unterstützte uns dabei, den Link der Umfrage sowie die ausdrückbare Version des Fragebogens an verschiedene Transfergesellschaften per E-Mail zuzuschicken. Durch die Weiterleitung unseres Fragebogens durch die G.I.B. war es uns möglich, 284 Teilnehmende zu erreichen. Die Befragten sind hierbei immer anonym geblieben.

Nachdem die Umfrage geschlossen war und auch einzelne schriftliche Versionen des Fragebogens, welche uns per Post zugestellt wurden, wurden die Ergebnisse von uns in SPSS, sowie Excel eingepflegt und am Computer ausgewertet. Daraufhin wurden Skalen gebildet, welche die Ergebnisse zusammenzufassen und veranschaulichen sollten. Als nächstes haben wir mit der deskriptiven Analyse (Mittelwerte, Median, Standardabweichung und Häufigkeiten) angefangen die Normalverteilung zu prüfen. Mithilfe der deskriptiven Statistik war es und zusätzlich möglich, die Stichproben genauer zu beschreiben, damit wir die Wichtigkeit der statistischen Ergebnisse überprüfen und anschließend interpretieren können. Weitergemacht haben wir dann mit der Darstellung der Häufigkeiten. Diese zeigen auf, wie oft ein bestimmter Wert in einer Statistik vorkommt. Als nächster Schritt folgte die bivariate Korrelation, welche über einen Korrelationskoeffizienten die Enge des Zusammenhangs bestimmt. Für die von uns aufgestellten Hypothesen haben wir die Pearson-Korrelation genutzt. Mithilfe der Pearson-Korrelation können wir den linearen Zusammenhang zweier Variablen bestimmen. Zum Schluss haben wir noch den t-Test bei unabhängigen Stichproben angewendet, um Unterschiede zwischen zwei Gruppen, zu einem bestimmten Merkmal feststellen zu können.

5.2.2 Deskriptive Auswertung

Die ausgefüllten Fragebögen wurden, wie bereits unter 5.2.1 beschrieben, anhand von SPSS deskriptiv und vertiefend ausgewertet. In diesem Rahmen wird auch die Stichprobe näher beschrieben, um im weiteren Verlauf überprüfen zu können, welche Relevanz die statistischen Ergebnisse haben.

Ein für die quantitative Untersuchung zentrale Fragenmethode nutzt so genannte Likert-Skalen. Dabei werden die Befragten gebeten, einem Aussagesatz auf eine Skala von 1 bis 6 zuzustimmen oder die Aussage abzulehnen. Für die Interpretation der Antworten ist der Mittelwert von zentraler Bedeutung. Der Mittelwert den statistischen Durchschnittswert aus mehreren Zahlen beziehungsweise Messungen; es handelt sich um die Summe aller Beobachtungen dividiert durch die Anzahl der Beobachtungen. Ein Beispiel aus der Befragung ist die Frage 14 des Fragebogens, die die folgende Aussage enthält: „Mit meinem/meiner persönlichen Transferberater/in bin ich sehr zufrieden“.

		Frage 14 - Bitte bewerten Sie die folgenden Punkte - Mit meinem/meiner persönlichen Transferberater /in bin ich sehr zufrieden:	Frage 14 - Bitte bewerten Sie die folgenden Punkte - Die Transferberatung hat meine berufliche Veränderungs- und Qualifizierungsbereitschaft positiv beeinflusst:	Frage 14 - Bitte bewerten Sie die folgenden Punkte - Die Länge und Intensität der Beratungsgespräche sind angemessen:	Frage 14 - Bitte bewerten Sie die folgenden Punkte - Mit der Transfergesellschaft bin ich insgesamt sehr zufrieden:
N	Gültig	286	278	286	285
	Fehlend	4	12	4	5
	Mittelwert	5,36	4,39	5,38	5,25
	Median	6,00	5,00	6,00	6,00
	Std.-Abweichung	1,167	1,541	1,075	1,156
	Minimum	1	1	1	1
	Maximum	6	6	6	6

Abbildung 1: Beispiel für den Mittelwert einer Likert-Skala am Beispiel von Frage 14 des Fragebogens

Hier liegt der Mittelwert bei 5,36. Das Minimum ist 1 „stimme überhaupt nicht zu“, das Maximum 6 „stimme voll zu“. Der Mittelwert von 5,36 bedeutet somit, dass der Großteil aller befragten Personen der Aussage zustimmt, mit ihrer persönlichen Transferberater*in zufrieden zu sein.

Ein anderer Mittelwert ist der Median. Dieser liegt in der Mitte einer Datenverteilung und wird daher auch als der mittlere Wert bezeichnet. Somit ist die eine Hälfte aller Individualdaten immer kleiner, die andere immer größer als der Median. Im Unterschied zum arithmetischen Mittel ist der Median unempfindlich gegenüber extremen hohen oder niedrigen Werten. Am obigen Beispiel gemessen beträgt der Median hier 6,00.

		Frage 14 - Bitte bewerten Sie die folgenden Punkte - Mit meinem/meiner persönlichen Transferberater /in bin ich sehr zufrieden:	Frage 14 - Bitte bewerten Sie die folgenden Punkte - Die Transferberatung hat meine berufliche Veränderungs- und Qualifizierungsbereitschaft positiv beeinflusst:	Frage 14 - Bitte bewerten Sie die folgenden Punkte - Die Länge und Intensität der Beratungsgespräche sind angemessen:	Frage 14 - Bitte bewerten Sie die folgenden Punkte - Mit der Transfergesellschaft bin ich insgesamt sehr zufrieden:
N	Gültig	286	278	286	285
	Fehlend	4	12	4	5
	Mittelwert	5,36	4,39	5,38	5,25
	Median	6,00	5,00	6,00	6,00
	Std.-Abweichung	1,167	1,541	1,075	1,156
	Minimum	1	1	1	1
	Maximum	6	6	6	6

Abbildung 2: Beispiel für den Median der Frage 14 des Fragebogens

Anhand des Medians von 6,0 wird nochmals deutlicher, dass mindestens 50 Prozent der befragten Person das Maximum 6 „stimme voll zu“ angekreuzt haben.

Die Standardabweichung bezeichnet, etwas vereinfacht ausgedrückt, die durchschnittliche Entfernung aller gegebenen Antworten zum arithmetischen Mittelwert. Demnach zeigt die Standardabweichung die Streubreite der Werte eines Merkmals (in Bezug auf den Mittelwert) auf.

In unserem Beispiel beträgt die Standardabweichung 1,17. Da der Mittelwert der Skala von 1 bis 6 hier 5,36 beträgt bedeutet die Standardabweichung von 1,17, dass die Antworten im Durchschnitt um 1,17 vom arithmetischen Mittel abweichen. Diese Standardabweichung ist eher gering und zeigt auf, dass die gegebenen Antworten der teilnehmenden Personen eng um den Mittelwert liegen und es keine starke Streuung bei den Antworten gab. Die Häufigkeitsverteilung schließlich gibt an, wie oft ein Wert in absoluten Zahlen genannt wird.

Frage 14 - Bitte bewerten Sie die folgenden Punkte - Mit meinem/meiner persönlichen Transferberater/in bin ich sehr zufrieden:

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	9	3,1	3,1	3,1
	2	5	1,7	1,7	4,9
	3	9	3,1	3,1	8,0
	4	14	4,8	4,9	12,9
	5	63	21,7	22,0	35,0
	6	186	64,1	65,0	100,0
	Gesamt	286	98,6	100,0	
Fehlend	-1	4	1,4		
Gesamt		290	100,0		

Abbildung 3: Beispiel für die Häufigkeit der Frage 14 des Fragebogens

Anhand des obigen Beispiels ist die Verteilung der Häufigkeiten gut zu erkennen. Insgesamt sind 284 Antworten ausgewertet worden. Wie bereits erläutert, bedeutet die Zahl 1 „stimme überhaupt

nicht zu“, die Zahl 6 „stimme voll zu“. Nach der Häufigkeitsverteilung haben 186 Personen mit „stimme voll zu“ geantwortet, 9 mit „stimme überhaupt nicht zu“.

Nach dieser kurzen methodischen Einführung geht es im Folgenden um die Ergebnisse der Untersuchung. Dazu haben wir ausgewählte Fragen des Fragebogens grafisch dargestellt, welche in einem ersten Schritt deskriptiv, d.h. beschreibend, ausgewertet werden. Im Anschluss erfolgt dann eine vertiefende quantitative Untersuchung. Doch zuvor erfolgt zunächst eine knappe Skizze der Stichprobe selbst.

5.2.3 Beschreibung der Stichprobe

In diesem Abschnitt blicken wir auf die soziodemografischen Daten der Personen, die an der Umfrage teilgenommen. Zwei zentrale Merkmale der Stichprobe bilden den Einstieg. Zum einen fällt auf, ist, dass mit 77 Prozent weitaus mehr Männer als Frauen teilgenommen haben; zum anderen sind höhere Altersgruppen deutlich häufiger vertreten als jüngere. So gaben 134 von 284 Personen an, zwischen 60 und 65 Jahren alt zu sein. Lediglich 6 Personen sind in der Altersgruppe zwischen 20 und 29 Jahren.

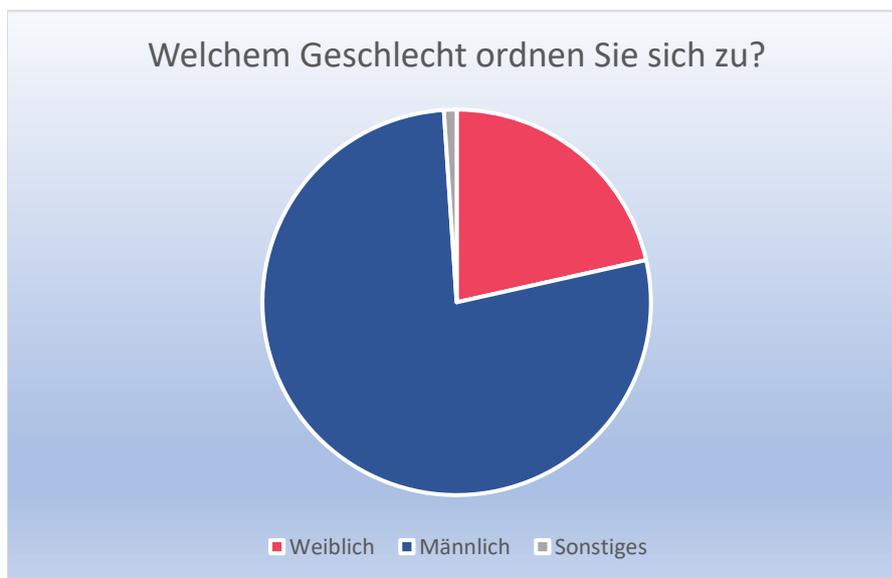


Abbildung 4: Geschlecht der Teilnehmenden

Auf die Frage nach dem höchsten Bildungsabschluss liegt der Schwerpunkt im Mittelfeld; 93 von 307 Personen haben angegeben, einen mittleren Schulabschluss (mittlere Reife, Realschulabschluss) zu haben. Die korrespondiert mit der Frage nach dem Berufsabschluss, bei der mit 168 Personen klar die Ausbildungsberufe dominieren; 74 weitere Personen haben einen Meister- oder Techniker-Abschluss. Akademische Abschlüsse haben insgesamt 70 der 307 Befragten dieser Frage. Nur 5 Personen gaben an, keinen Schulabschluss zu haben.

Bei der Frage nach dem Familienstand ist ebenfalls ein klares Antwortverhalten ersichtlich. Die überwiegende Mehrheit der befragten Personen gaben an, verheiratet zu sein, nur wenige Befragte

sind geschieden/getrennt oder allein lebend. Entsprechend lebt mit 52 Prozent die Mehrzahl der Personen in Zwei-Personen-Haushalten, 29 Prozent leben in Haushalten mit 3 oder mehr Personen.

5.2.4 Ausgewählte deskriptive Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt stehen ausgewählte Ergebnisse der deskriptiven Untersuchung im Zentrum. ###

Berufliche Wechsel im Erwerbsleben der Befragten

Den Anfang dieser Auswertung bildet berufliche Veränderungen in der Erwerbsbiographie der Befragten, beginnend mit der Frage, ob diese in den letzten 10 Jahren den Beruf gewechselt, d.h. einen neuen Beruf erlernt haben. Hier gab es zwei Antwortmöglichkeiten; ja und nein.

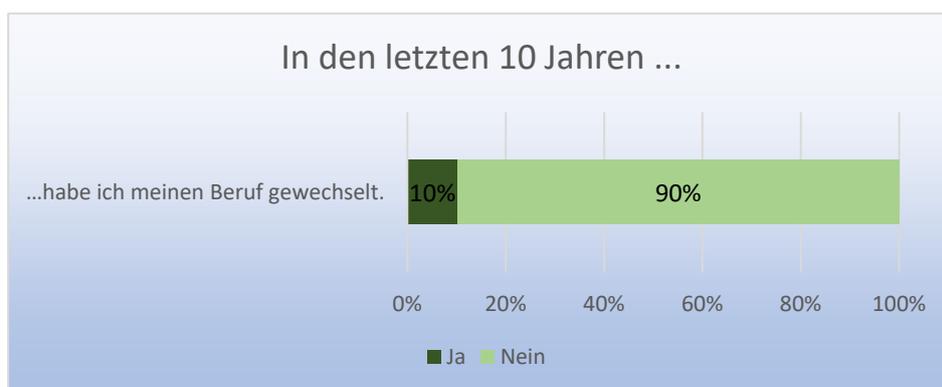


Abbildung 3: Berufswechsel

Die Antworten zeigen, dass berufliche Wechsel die Ausnahme bilden. Mit einer Mehrheit von 90 Prozent haben die befragten Personen mit „Nein“ gestimmt, nur 10 Prozent stimmten mit „Ja“. Dieses Antwortverhalten spiegelt sich auch in der zweiten Frage wider, die nach der Häufigkeit der Arbeitgeberwechsel (ohne die Transfergesellschaft als Arbeitgeberin mit zu zählen) in den vergangenen 10 Jahren fragt. Auch hier sind die Ergebnisse eindeutig: Mit 84 Prozent hat die überwiegende Mehrheit in den letzten 10 Jahren genau einen Arbeitgeber. Mit anderen Worten, mit 16 Prozent hat nur ein kleiner Teil der Befragten im vergangenen Zehnjahreszeitraum eine neue Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber aufgenommen. Eine einzelne befragte Person hatte angegeben, dass sie bei 17 Arbeitgebern in den letzten 10 Jahren gearbeitet hat – dies stellt den maximalen Wert dar.

Die nächste Frage knüpft an die Wechselthematik an. Sie fragt nach der Freiwilligkeit des Arbeitgeberwechsels. Sie ist nicht auf einen Zeitraum limitiert, sondern bezieht auf den letzten Wechsel des Arbeitgebers, den der/die befragte erlebt hat. Dieser Wechsel war bei 60 Prozent der Befragten freiwillig, bei 40 Prozent unfreiwillig, d.h. durch eine arbeitgeberseitige Entlassung veranlasst.



Abbildung 5: Freiwilligkeit des vergangenen Arbeitgeberwechsels

Ein weiterer Aspekt der Untersuchung waren die Gründe, die zu dem einen freiwilligen Wechsel des Arbeitgebers geführt haben; dies Frage wurde nur den 60 Prozent der Befragten gestellt, die die vorangehende Frage mit „Ja“ beantwortet haben.

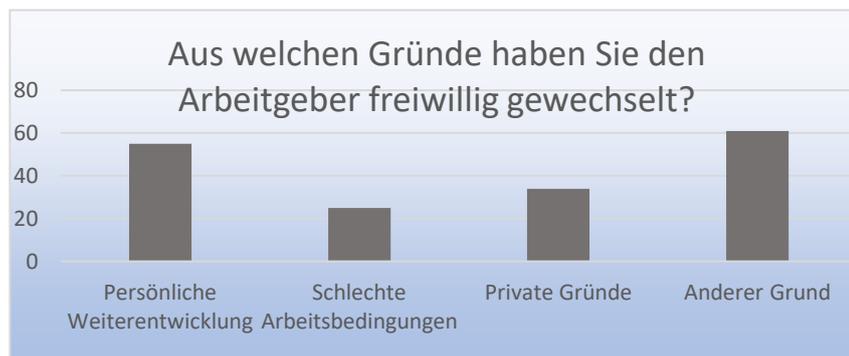


Abbildung 6: Gründe für freiwillige Wechsel

In Bezug auf die Dauer der Anstellung beim letzten Arbeitgeber ist zu erkennen, dass die befragten Personen im Schnitt eher lange bei ihren Arbeitgebenden beschäftigt waren. Das Antwortverhalten weist eine starke Tendenz zu einer hohen Betriebszugehörigkeit auf. Nur 21 befragte Personen gaben an, weniger als 5 Jahre bei ihrem letzten Arbeitgeber beschäftigt gewesen zu sein, 72 Personen waren zwischen 31 und 40 Jahren beschäftigt, 62 Personen sogar mehr als 40 Jahre.

Qualität der Arbeit beim Alt-Arbeitgeber

Die lange Betriebszugehörigkeit korrespondiert mit den Ergebnissen des nun folgenden Abschnitts, der die subjektiv empfundene Qualität der Arbeit beim alten Arbeitgeber – also der Beschäftigung unmittelbar vor der Transfersgesellschaft – betrachtet. Hier steht die Frage, wie wohl sich die befragten Personen in ihrem letzten Betrieb gefühlt haben, am Anfang.

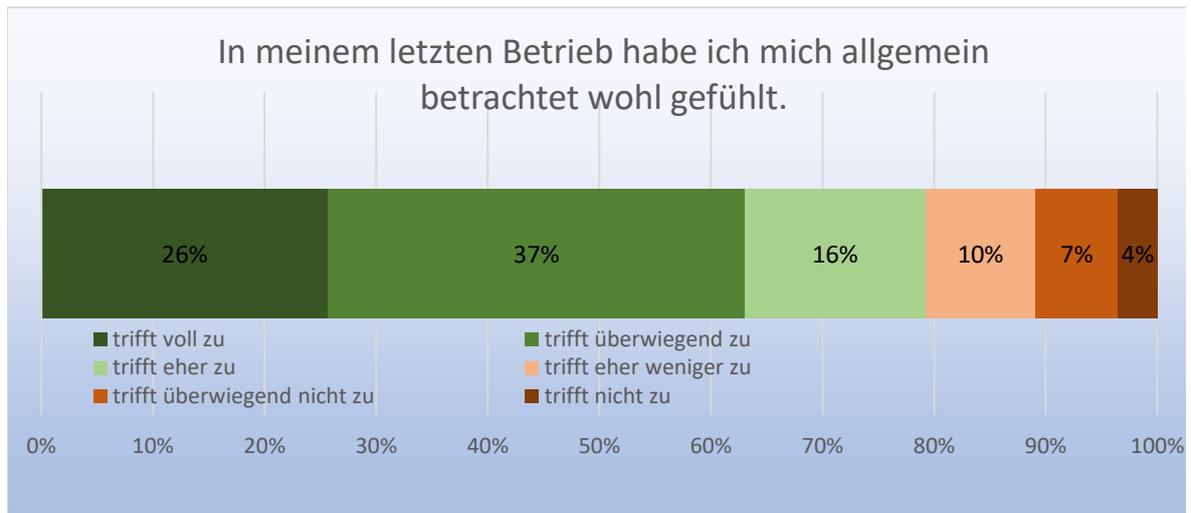


Abbildung 7: Zufriedenheit mit dem alten Arbeitsplatz

Die Abbildung zeigt, dass das positive Antwortverhalten dominiert. Mit 37 Prozent liegt der Modus der Antworten auf der Kategorie „trifft überwiegend zu“, gefolgt von der positiven Extremkategorie „trifft voll zu“ mit 26 Prozent. Nur 4 Prozent gaben an, sich in ihrem letzten Betrieb nicht wohl gefühlt zu haben.

Die folgende Frage, inwieweit eine Zufriedenheit mit den persönlichen Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie der Unternehmenskultur vorhanden war, weist keine eindeutige Antworttendenz auf, die Antworten konzentrieren sich hier auf die Mitte der Skala, mit leicht positiver Tendenz.

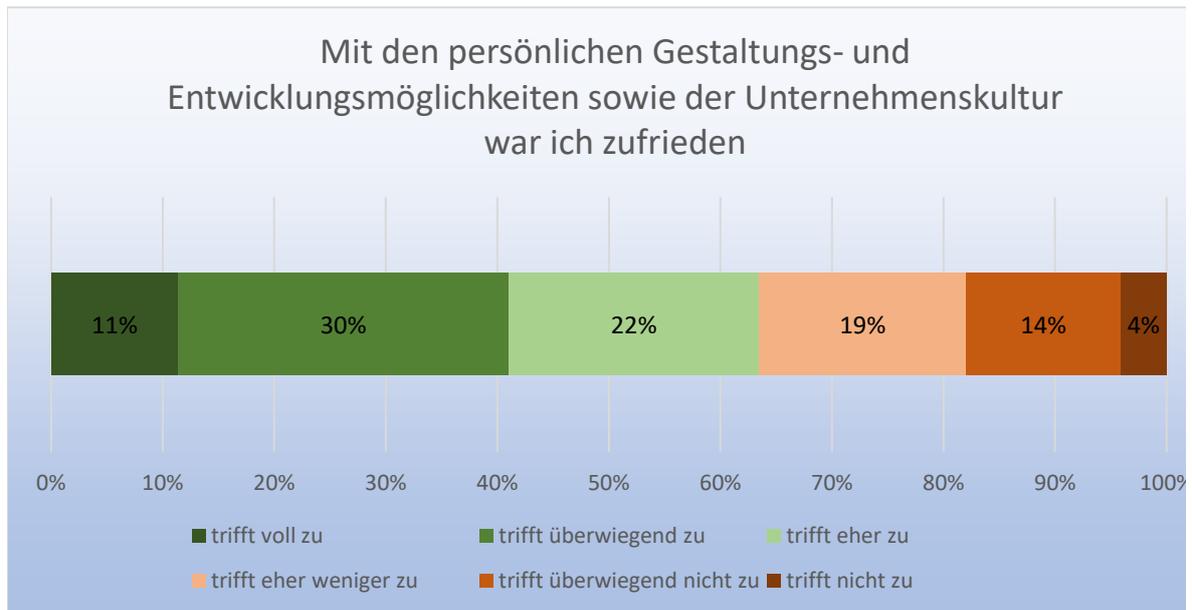


Abbildung 8: Bewertung von Entwicklungsmöglichkeiten und Unternehmenskultur

Auch wenn die gegebenen Antworten eher in eine positive Richtung gehen, so ist zu erkennen, dass die Mittelwerte im Vergleich zu den Rändern stärker angekreuzt wurden und die Extremwerte eher weniger vertreten sind.

Allgemeine und berufliche Veränderungsbereitschaft

Mit Blick auf die berufliche Veränderungsbereitschaft wurde als nächstes gefragt, ob den befragten Personen Karriere oder Stabilität wichtiger ist im Berufsleben. Die Befragten wurden dazu gebeten, auf einer Skala zwischen den Extremen „Stabilität“ und „Karriere“ eine (numerische) Position zu beziehen.



Abbildung 9: Wunsch nach Karriere oder Stabilität

Die Abbildung zeigt die Häufigkeiten der jeweiligen Antworten. Es ist klar zu sehen, dass Antworten stark zur Mitte tendieren. Die große Mehrheit der Befragten gab demnach an, dass ihnen ein Gleichgewicht zwischen Stabilität und Karriere wichtig ist; es gibt nur wenige Ausreißer in die jeweiligen Extremwerte.

Die darauffolgende Frage zielt auf die allgemeine Veränderungsbereitschaft der Befragten. Sie fragt nach der allgemeinen Veränderungsbereitschaft, ohne expliziten Bezug auf Arbeit und Beruf. Die Frage wird tendenziell positiv beantwortet, wie die Abbildung unten zeigt. Allgemein betrachtet schätzen sich die befragten Personen als veränderungsbereit ein. Knapp 80 Prozent äußern tendenzielle Zustimmung; die negative Extremkategorie „trifft nicht zu“ beträgt nur 3 Prozent.

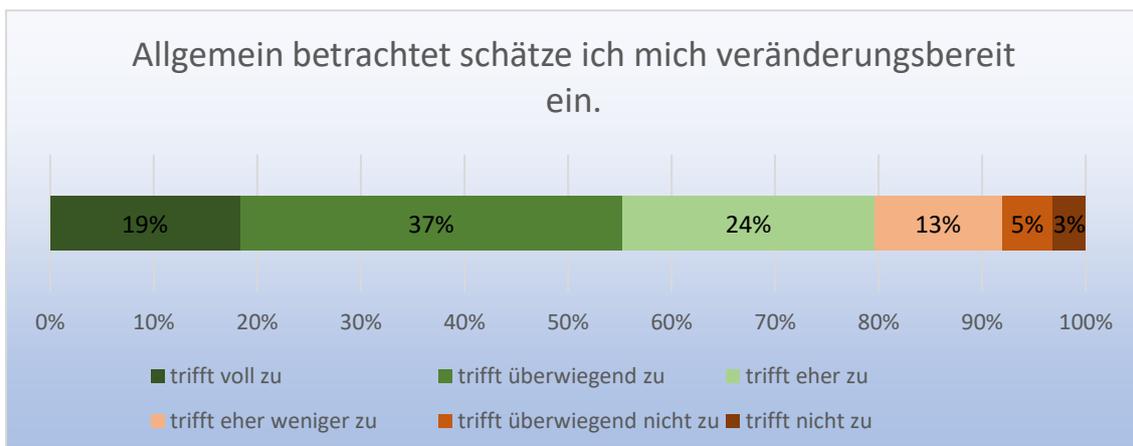


Abbildung 10: Veränderungsbereitschaft der Teilnehmenden

Ein weiterer Punkt, welcher die Veränderungsbereitschaft der befragten Personen unterstreicht, ist die Frage nach der Wichtigkeit der beruflichen Weiterbildungen im bisherigen Berufsleben.

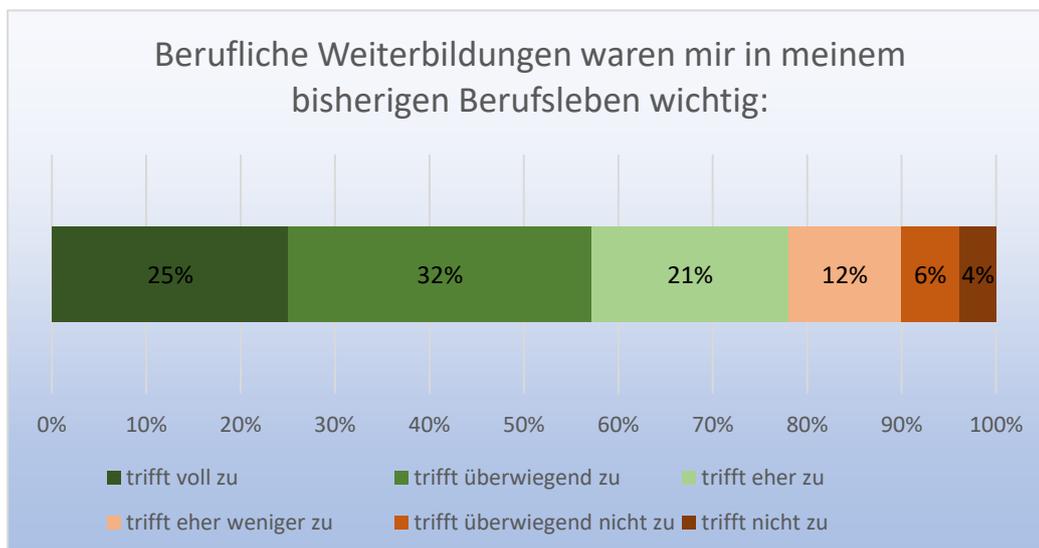


Abbildung 11: Bedeutung von Weiterbildungen

Auch hier wird deutlich, dass die Mehrheit der befragten Personen berufliche Weiterbildungen als wichtig erachten. Auch hier gaben über 50 Prozent an, dass sie der Aussage voll bis überwiegend zustimmen. Der negative Extremwert liegt bei 4 Prozent.

Laufzeit und Kommunikationsmodalitäten in der Transfergesellschaft

Die Mehrheit der Teilnehmenden wurde zu einem Zeitpunkt befragt, der etwa in der Mitte der Gesamtlaufzeit der Transfergesellschaft lag. Dabei handelt es sich meistens um individuelle Laufzeiten, die die volle Länge des Transferkurzarbeitergelds ausschöpfen oder sogar über diese 12 Monate hinaus gehen. Lediglich 12 Prozent der Teilnehmenden haben eine individuelle Laufzeit der Transfergesellschaft, die unter 12 Monaten liegt.

Die Arbeit der Transfergesellschaft fand in den meisten Fällen vor Ort und in Präsenz statt, wie die Befragung zeigt - trotz der COVID-19 Pandemie und den damit einhergehenden Maßnahmen, Restriktionen und Vorgaben. Zu den Daten im Einzelnen: 40 Prozent der befragten Personen gaben an, dass die Beratungsgespräche persönlich vor Ort stattfanden, gefolgt von telefonischen Gesprächen (30 Prozent) und einer Beratung auf Basis von Internet-Kommunikation (27 Prozent).



Abbildung 12: Modus der Beratungsgespräche

Subjektive Qualitätsbewertung der Transferberatung

Verschiedene Items des Fragebogens nehmen explizit Bezug auf die subjektiv empfundene Qualität der Transferberatung. Die Antworten bestätigen die Ergebnisse, die bereits Studien in der Vergangenheit ergeben haben: Transferteilnehmende sind in der überwiegenden Mehrheit mit der Leistung der Transfergesellschaft oder den persönlichen Transferberater*innen sehr zufriedenen. Das Antwortverhalten ist eindeutig positiv, wie die Abbildung unten und dort vor allem der deutliche Modalwert von 65 Prozent auf der positiven Extremkategorie zeigt,

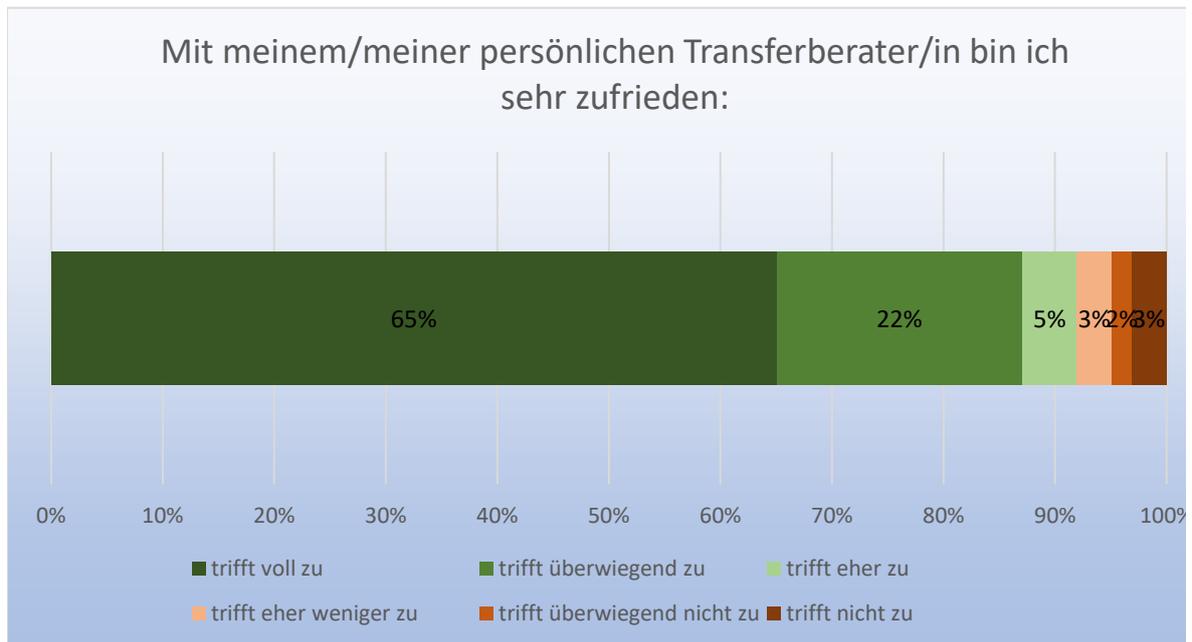


Abbildung 13: Zufriedenheit mit der Transferberatung

Dem gegenüber liegt der Anteilswert der negativen Extremkategorie „trifft nicht zu“ hingegen bei 3 Prozent. Auch das arithmetische Mittel über diese Frage von 5,4 unterstützt das insgesamt sehr positive Antwortverhalten der befragten Personen. Diese positive Einschätzung der befragten Personen bezieht sich nicht nur auf die Transferberater*innen, sondern auch auf die Leistung der Transferträger im Allgemeinen.

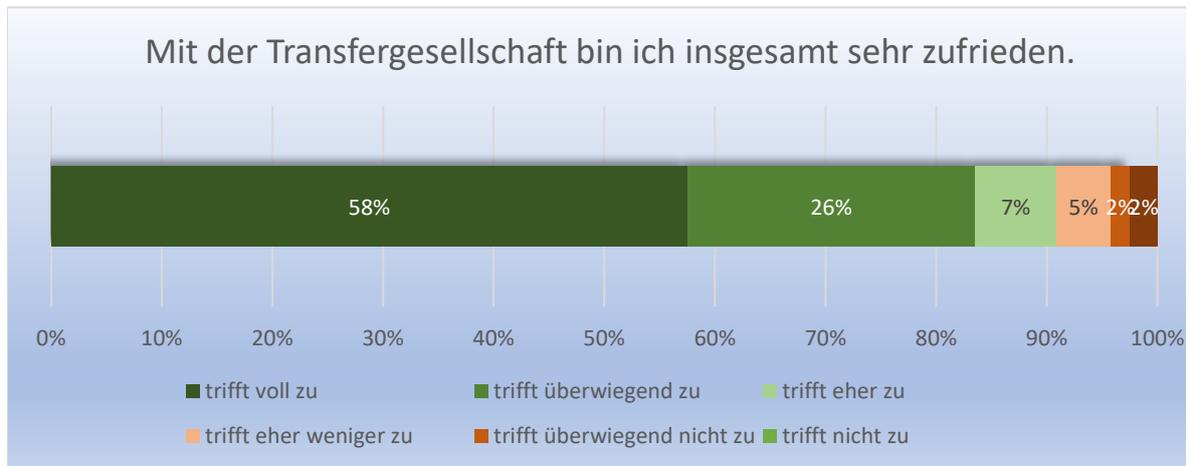


Abbildung 14: Zufriedenheit mit der Transfergesellschaft insgesamt

Mit über 90 Prozent ist der Großteil der befragten Personen mit der Transfergesellschaft insgesamt zufrieden oder sehr zufrieden. Der Mittelwert von 5,25 bei 285 gültigen Antworten unterstreicht das positive Ergebnis. Und: auch hier geben lediglich 2 Prozent an, ganz und gar nicht zufrieden mit der Transfergesellschaft zu sein.

Auch die zeitlichen Ressourcen, die die Transferberatenden für die Beratung einbringen, werden positiv gewürdigt, wie im Folgenden zu sehen ist.

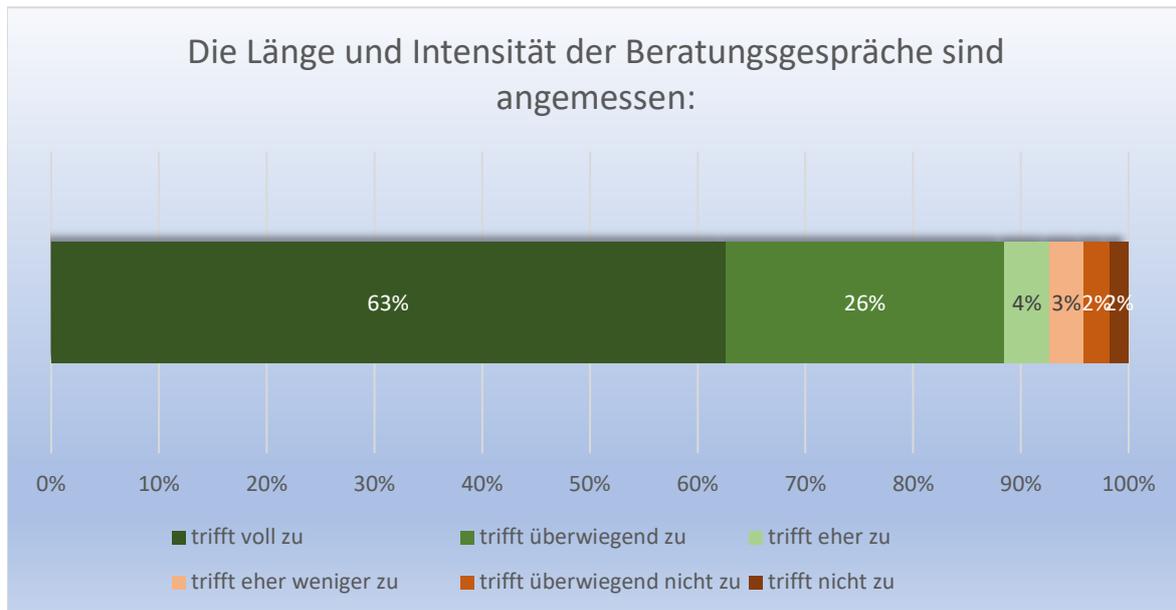


Abbildung 15: Angemessenheit der Dauer und Länge von Beratungsgesprächen

Auch in der Bewertung der Länge und zeitlichen Intensität der Beratungsgespräche liegt der Modalwert mit 63 Prozent der Antworten auf dem positiven Extremwert, gefolgt von 26 Prozent auf der zweiten Kategorie der positiven Tendenz. Die negative Extremkategorie ist mit lediglich 2 Prozent der Antworten schwach vertreten.

Wirkung der Transferberatung auf die Veränderungsbereitschaft der Teilnehmenden

Ein aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive zentrales Ergebnis der deskriptiven Analyse dieser Studie ist, dass die Transferberatung die berufliche Veränderungs- und Qualifizierungsbereitschaft der Teilnehmenden positiv beeinflusst. Die Abbildung zeigt das typische Muster: Die überwiegende Mehrzahl der Antworten, in diesem Fall etwa drei Viertel der Befragten, geben positive Antworten. Der Modus, also die Kategorie mit den meisten Antworten (hier: 63 Prozent), liegt auf dem positiven Extremwert.

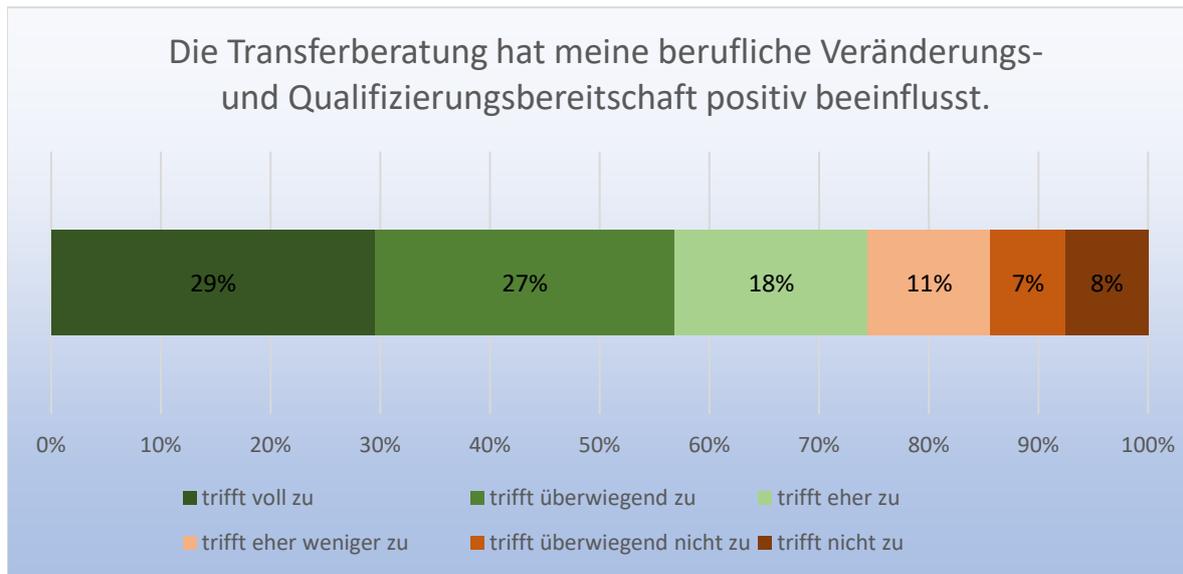


Abbildung 16: Einfluss der Transferberatung auf die Veränderungsbereitschaft

4

Teilnahme an Qualifizierungen

Die folgenden Abschnitt untersucht die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten. Die Befragung ergibt das etwa die Hälfte der Befragten (52,1 Prozent) an keiner berufsfachlichen Qualifizierung teilgenommen hat und die Teilnahme auch nicht für die Restlaufzeit geplant ist. Etwas mehr als 30 Prozent haben bereits ein oder mehrere berufsfachliche Qualifizierungen in der Transferzeit besucht, 17,5 Prozent haben noch nicht teilgenommen, aber die Teilnahme ist geplant.

Die Frage nach der Dauer der längsten Weiterbildung in der Transfergesellschaft ergibt, dass ein zwei Drittel (66,0 Prozent) der Weiterbildungen eine Dauer von unter einem Monat haben, die meisten davon (insgesamt 42,9 Prozent) haben eine Laufzeit von einer Woche oder weniger. Qualifizierungen von ein bis sechs Monaten haben einen Anteil von 26,4 Prozent, lange Qualifizierungen von mehr als sechs Monaten Dauer haben einen Anteil von 7,7 Prozent.

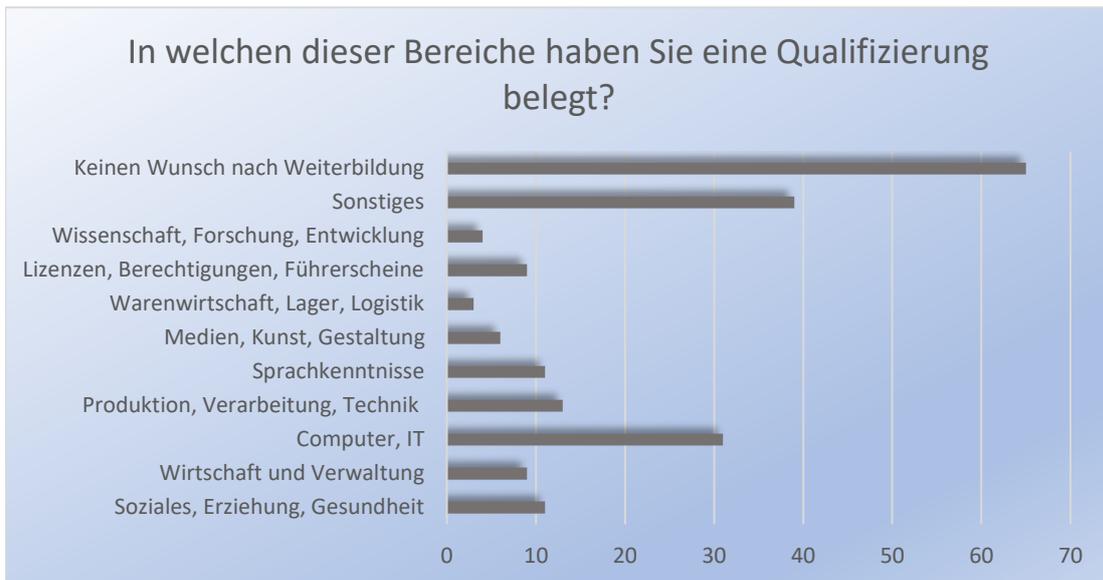


Abbildung 17: Bereiche der realisierten Qualifizierungen

Auf die Frage nach den Inhalten der Weiterbildung zeigt sich ein eher breites, ausdifferenziertes Spektrum. Computer- und IT-Kenntnisse spielen eine größere Rolle, aber gefolgt von technischen Fortbildungen. Der zentrale Befund ist hier, dass das Spektrum der Qualifizierungen breit ist, es gibt eine große inhaltliche Vielfalt bei den durchgeführten Qualifizierungen. Dieses Antwortverhalten steht im Einklang mit der folgenden Abbildung, in der es um die individuelle Passung der durchgeführten Weiterbildungen geht, die insgesamt – so viel kann man vorwegnehmen – weitenteils gut auf individuelle Lebensverläufe abgestimmt sind.

Bewertung der Qualifizierungen durch die Teilnehmenden

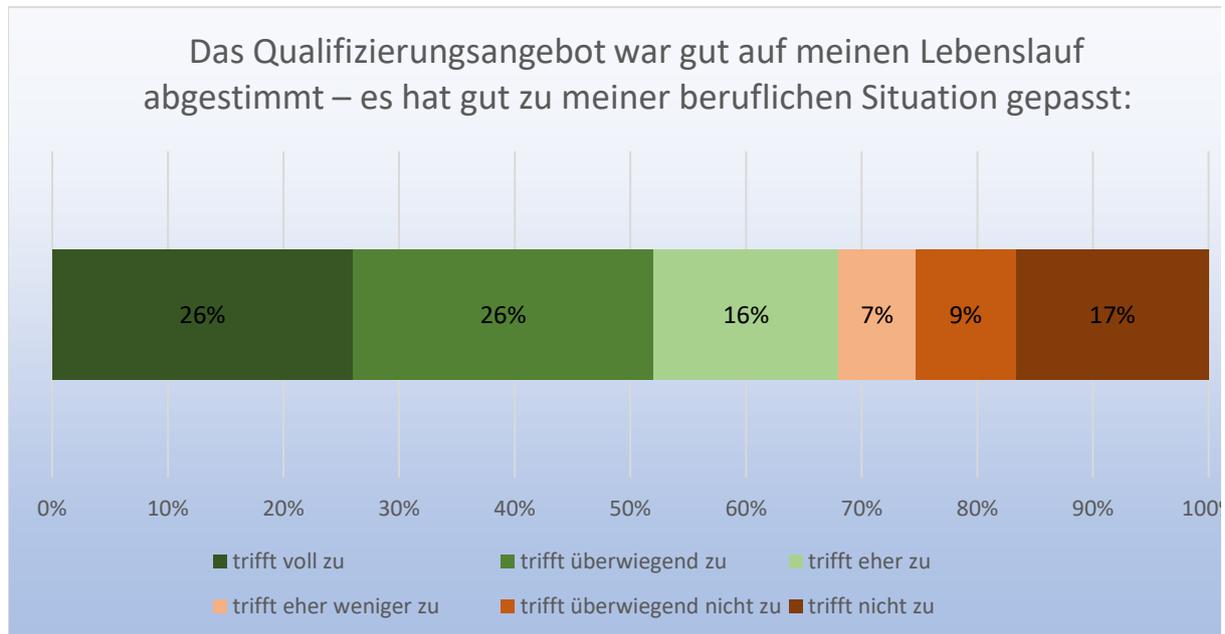


Abbildung 18: Passung der Qualifizierung in der Transfergesellschaft

Mehr als zwei Drittel der Befragten gaben an, dass die Qualifizierungsangebote, die im Rahmen der Transferberatung entwickelt worden sind, tendenziell gut auf die berufliche Situation abgestimmt waren; etwas mehr als ein Viertel bewertet diesen Findungsprozess als sehr gut. Das Antwortverhalten zeigt allerdings auch eine leichte Polarisierung: 17 Prozent der Befragten bewerteten die Anpassung der Qualifizierungsmaßnahmen auf ihre berufliche Situation als unzureichend.

Dieses Antwortverhalten spiegelt sich auch in der folgenden Abbildung wider, die etwas allgemeiner gefasst nach der Art und Weise fragt, wie die Qualifizierung ausgewählt worden ist.

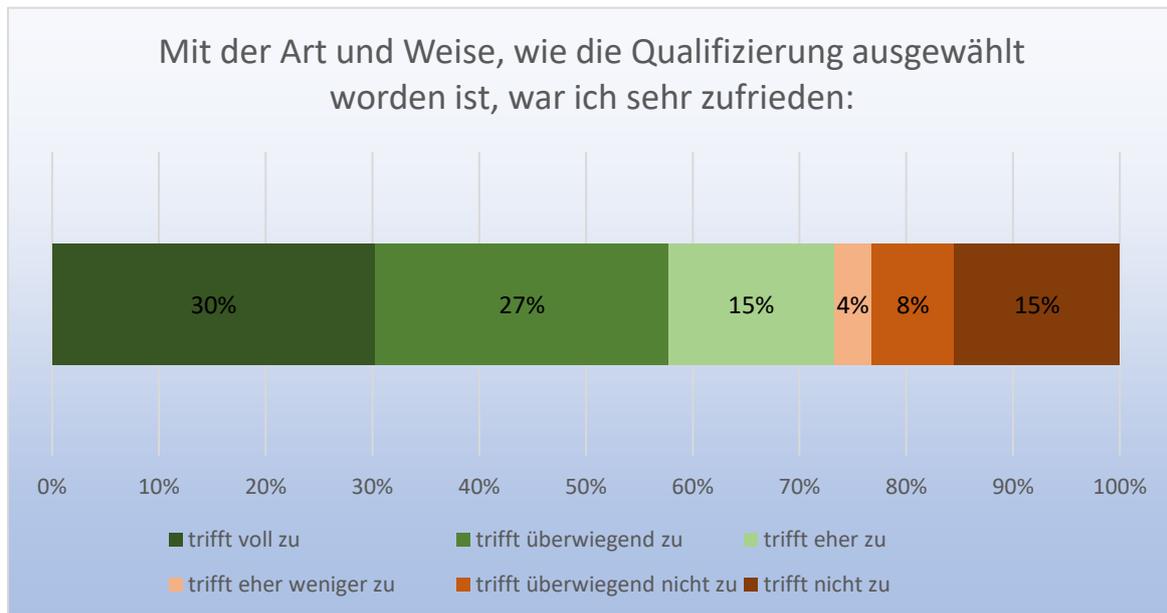


Abbildung 19: Zufriedenheit mit der Auswahl der Qualifizierungsangebote

Eine wichtige Rahmenbedingung für die Qualifizierungsaktivitäten ist das Weiterbildungsbudget der Transfargesellschaft, welches in der Praxis als Bestandteil des Transfersozialplans von Transferprojekt zu -projekt variiert. Die folgende Frage zeigt, dass es in der Breite der Transfersozialpläne einen Bereich der Unterausstattung gibt; dennoch ist auch hier das positive Antwortverhalten vorherrschend. Der Modalwert liegt hier mit 37 Prozent auf dem positiven Extremwert. 14 Prozent der befragten Personen beantworteten die Frage jedoch mit der negativen Extremkategorie.

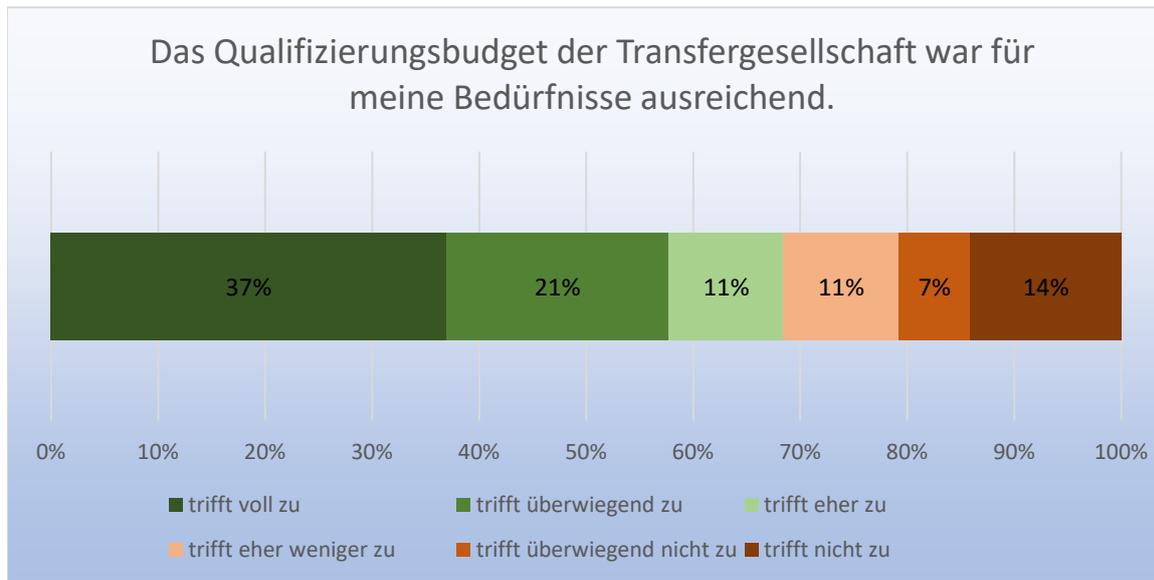


Abbildung 20: Bewertung des Qualifizierungsbudgets

Auch die letzte Frage zur Bewertung der Qualifizierungsangebote stellt die arbeitsmarktpolitische Wirkung ins Zentrum: Schätzen die Transferbeschäftigten ein, dass die Qualifizierung den beruflichen Wiedereinstieg erleichtert? Auch hier zeichnen die Daten ein klares Bild, der Modalwert liegt auf dem positiven Extremwert. 41 Prozent der Befragten stimmen dieser Frage voll und ganz, also ohne Einschränkung zu. Wie bei den anderen Items dieses Abschnitts liegt auch hier eine leichte Polarisierungstendenz vor, auch der Extremwerte am anderen Rand der Skala ist mit 17 Prozent relativ ausgeprägt.

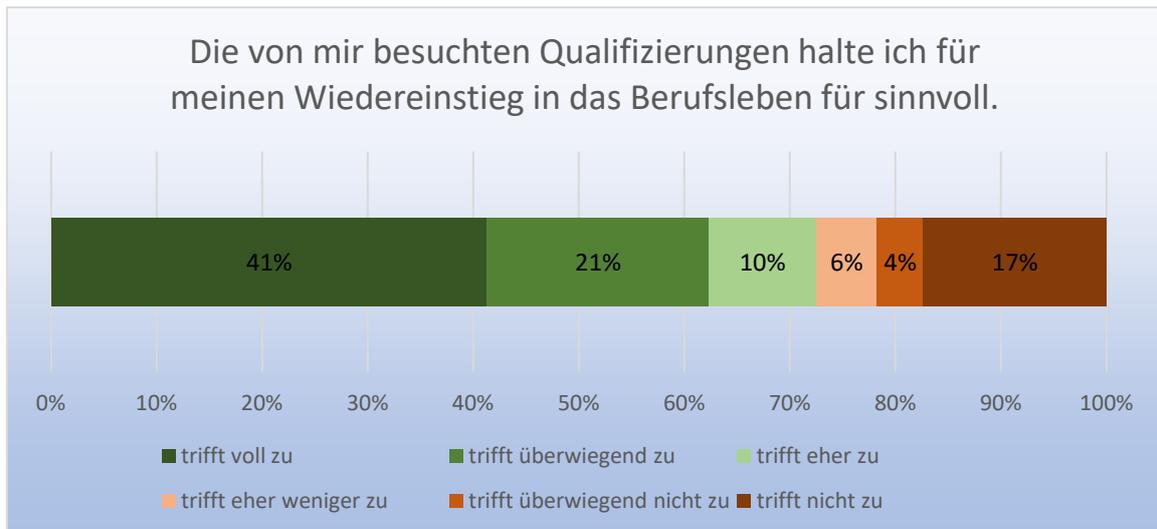


Abbildung 21: Sinn der Qualifizierung für den Wiedereinstieg ins Berufsleben

Die nächste Frage zeigt, dass die Qualifizierungsentscheidungen und der Prozess der Beratung Hand in Hand gehen müssen, da die Teilnehmenden mehrheitlich noch keine klaren Vorstellungen von oder Wünsche nach Qualifizierungen haben. Das arithmetische Mittel liegt auf dem Wert 3,4. Darüber hinaus zeigt die Abbildung über alle Antwortmöglichkeiten ein weitgehend ausgeglichenes Antwortverhalten, mit leichter Tendenz zu den Rändern.

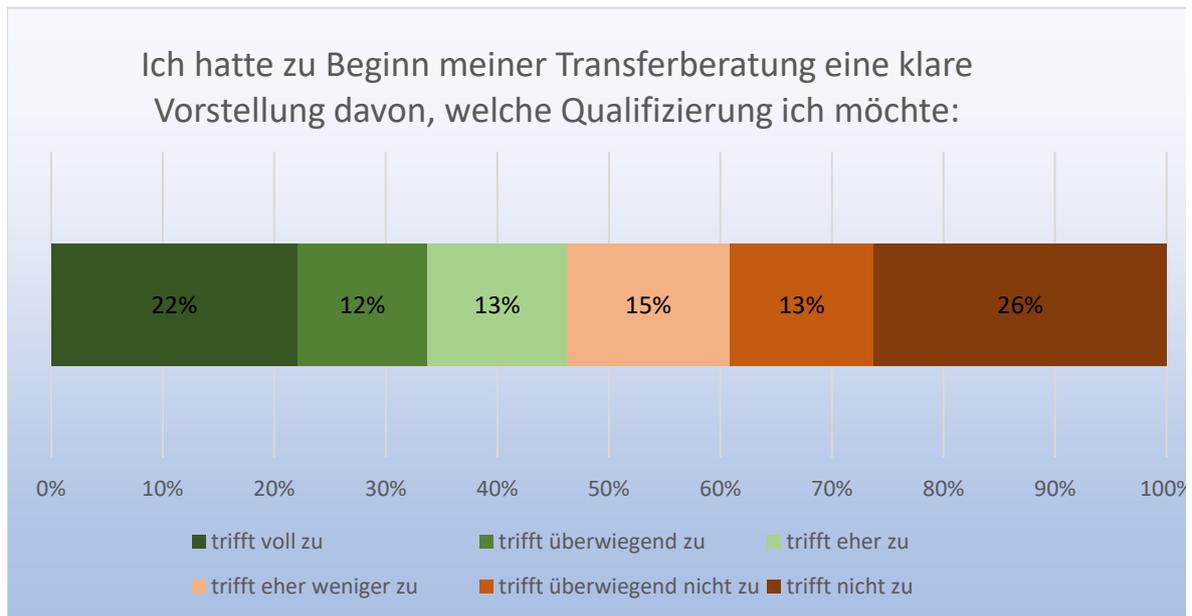


Abbildung 22: Klarheit über den Qualifizierungswunsch im Vorfeld

Am Ende der deskriptiven Analyse steht die hypothetische Frage nach dem Feld, in dem eine Wunschqualifizierung verortet sein sollte, wenn die Teilnehmenden sich diese ohne Einschränkungen aussuchen könnten. Die Befragung zeigt, dass die Schwerpunkte im Bereich IT (21,2 Prozent) und Technik (14,5 Prozent) liegen, aber Sprachen, Wirtschaft und Verwaltung, Soziales stehen auf der Liste der Wunschinhalte bei Fortbildungen.

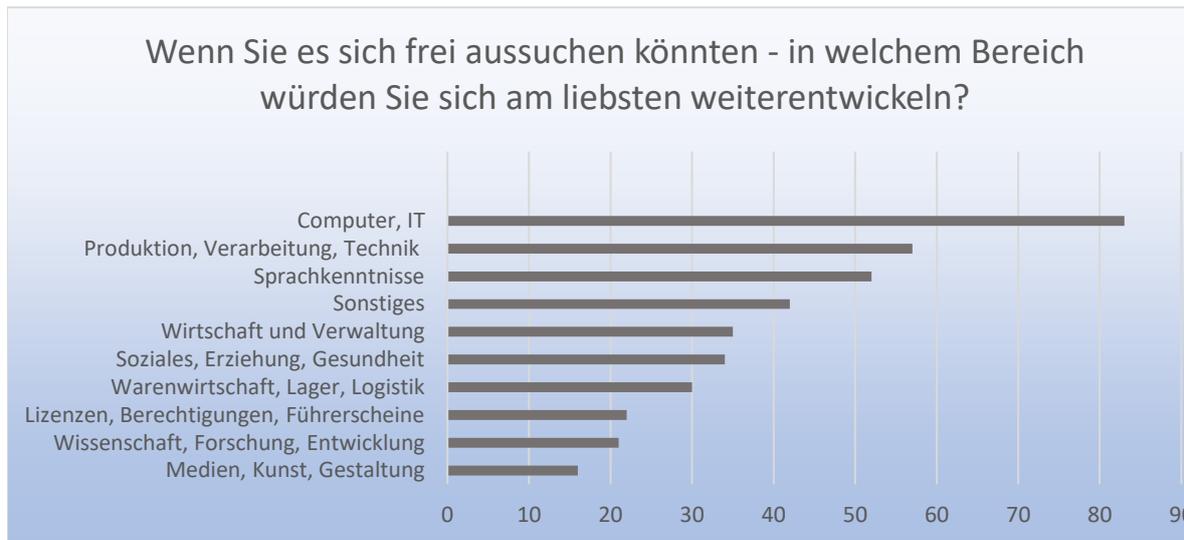


Abbildung 5: Inhalte von Wunschqualifizierungen

Zwischenfazit

Die deskriptive Analyse hat Ergebnisse zur Transfergesellschaft insgesamt, aber insbesondere zur Perspektive der Teilnehmenden auf die Qualifizierungsaktivitäten in Transfergesellschaften ergeben. Bei den allgemeinen Ergebnissen bestätigt auch diese Studie die Befunde, die in verschiedenen vorangegangenen Evaluationen erhoben worden sind: Transferbeschäftigte bewerten die Qualität der Transferberatung als außerordentlich hoch; der Modus der Qualitätsbewertungen liegt regelmäßig auf den Bestwerten; das Bild ist weitgehend makellos.

Vor dem Hintergrund der Forschungsfrage nach der Veränderungs- und Qualifizierungsbereitschaft der Beschäftigten liegt der Kern dieser Befragung auf den Qualifizierungsaktivitäten von Transfergesellschaften. Anders als die Transferberatung sind Qualifizierungen in Rahmenbedingungen eingebettet, die zum Teil außerhalb des Einflussbereichs der Transferträger liegen. Die zwei zentralen Bedingungen sind das Qualifizierungsbudget des Transfersozialplans, die andere die zeitlich zur Verfügung stehenden Angebote auf dem örtlichen Qualifizierungsmarkt. In diesem Kontext ging es darum, sowohl ein allgemeines Bild zu zeichnen, als auch zu untersuchen, inwiefern die Transferberatung in Bezug auf Qualifizierungen von den Beschäftigten als hochwertig eingeschätzt wird.

Der allgemeine Befund zu den Qualifizierungsaktivitäten, so die Befragung, ist positiv bis sehr positiv. Allerdings fällt die Bewertung der Qualifizierungsaktivitäten etwas weniger gut aus als die allgemeine Bewertung der Transfergesellschaft. Bemerkenswert ist ein stabiles Muster im Antwortverhalten: Sowohl in der Frage nach der Passung der Qualifizierung zum Lebensverlauf, dem Auswahlprozess in der Transferberatung oder der arbeitsmarktpolitischen Sinnhaftigkeit der Qualifizierung liegt der Modus der Antworten durchgehend und ziemlich eindeutig auf dem Bestwert. Die größte Gruppe ist die, die in diesen Aspekten sehr zufrieden ist. Demgegenüber steht allerdings eine Polarisierungstendenz: Es gibt auch eine durchgehend nennenswerte Gruppe von eindeutig

Unzufriedenen – mit Anteilen von 14 bis 17 Prozent. Diese Gruppe ist deutlich größer als die vernachlässigbare Gruppe der Unzufriedenen mit der Transferberatung im Allgemeinen.

Zum Schluss ein zentrales Ergebnis der deskriptiven Darstellung: Die Transferteilnehmenden schätzen mit großer Mehrheit ein, dass sich ihre berufliche Veränderungsbereitschaft durch die Transferberatung erhöht hat. Bevor dieser Aspekt mittels bivariater Verfahren weiter betrachtet wird erfolgt im folgenden Abschnitt eine Bewertung der statistischen Reliabilität der verwendeten Skalen.

5.3 Qualität der Skalen - Reliabilitätstest

Die Reliabilität gibt an, wie stark eine Verzerrung in einem Test vorliegt. Für die empirische Bestimmung des Reliabilitätskoeffizienten wurde die Methode der internen Konsistenz gewählt, welche durch den Cronbachs Alpha-Koeffizienten berechnet wird. Um alle bivariaten Korrelationen der einzelnen Items zu berechnen sowie zu ermitteln, um Cronbachs Alpha-Koeffizienten zu berechnen, wurde das Statistik-Programm SPSS verwendet (Cronbach, 1951; Döring & Bortz, 2016). Der Wertebereich geht von 0 bis 1 und ein Reliabilitätskoeffizient über .80 wird als ausreichend bezeichnet, Werte über .90 als hoch (Fisseni, 1990; Bühner, 2011; Döring & Bortz, 2016). Insgesamt sind fünf intervallskalierte Skalen entstanden, welche durch eine sechsstufige Likert-Skala beantwortet werden konnten (1 = trifft nicht zu – 6 = trifft voll zu). Die Skalen behandeln die Themenbereiche Zufriedenheit am Arbeitsplatz, berufliche Veränderungsbereitschaft, Transferberatung, Qualifizierungsangebote- und Maßnahmen und die Qualifizierungsbereitschaft. Um die interne Konsistenz der Skalen zu messen, wurde der Cronbachs-Alpha für jede Skala berechnet. Items, die den Alpha-Koeffizienten verbesserten, wurden im Pretest-Verfahren entfernt oder umformuliert. Im Folgenden werden die einzelnen Skalen mit ihren jeweiligen Werten interpretiert.

Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.822	4

Die Skala beschreibt die bisherige Zufriedenheit am Arbeitsplatz mit vier Items. Die Skala wurde aus den folgenden vier Items gebildet: “In meinem letzten Betrieb habe ich mich allgemein betrachtet wohlgefühlt”, “Mit den persönlichen Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie der Unternehmenskultur an meinem letzten Arbeitsplatz, war ich zufrieden”, “Mit den Arbeitszeiten und der Arbeitsintensivität (z.B. körperliche und geistige Anforderungen), an meinem letzten Arbeitsplatz, war ich zufrieden”, “Mit meinem Einkommen und den betrieblichen Sozialleistungen an meinem letzten Arbeitsplatz, war ich zufrieden”. Der Cronbachs Alpha-Koeffizient der Skala “Zufriedenheit am Arbeitsplatz” liegt mit einem Wert von *Cronbachs* $\alpha = .82$ in einem Bereich, der ausreichend für weitere statistische Berechnungen dient.

Berufliche Veränderungsbereitschaft

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.802	6

Sechs Items bilden die Skala "Berufliche Veränderungsbereitschaft", durch diese Skala soll die generelle berufliche Veränderungsbereitschaft gemessen werden. Die Fragen "Für neue Dinge bin ich immer offen", "Ich mag Abwechslung lieber als Routine", "Allgemein betrachtet schätze ich mich veränderungsbereit ein", "Berufliche Weiterbildungen waren mir in meinem bisherigen Berufsleben wichtig", "In der Vergangenheit hatte ich bereits häufig die Möglichkeit, durch den Arbeitgeber, an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen" und "In der Vergangenheit hatte ich bereits häufig die Möglichkeit, durch eigenständige Suche, an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen" sind die dafür verwendeten Items. Mit einem Cronbachs $\alpha = .80$ bietet die Skala "Berufliche Veränderungsbereitschaft" eine ausreichende interne Konsistenz für weitere Berechnungen.

Transferberatung

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.880	4

Diese Skala soll die Zufriedenheit mit der Transferberatung messen, dafür sind vier Items in die Berechnung eingeflossen. Diese lauten "Mit meinem/meiner persönlichen Transferberater/in bin ich sehr zufrieden", "Die Länge und Intensität der Beratungsgespräche sind angemessen", "Die Transferberatung hat meine berufliche Veränderungs- und Qualifizierungsbereitschaft positiv beeinflusst" und "Mit der Transfergesellschaft bin ich insgesamt sehr zufrieden". Der Cronbachs Alpha-Koeffizient der Skala "Transferberatung" liegt mit einem Wert von Cronbachs $\alpha = .88$ in einem Bereich, der ausreichend für weitere statistische Berechnungen dient.

Qualifizierungsangebote- und Maßnahmen

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.869	4

Mit vier Items misst diese Skala, wie hoch die Zufriedenheit in Bezug auf die Qualifizierungsmaßnahmen- und Angebote ist. Die vier Fragen lauten: "Das Qualifizierungsangebot war gut auf meinen Lebenslauf abgestimmt – es hat gut zu meiner beruflichen Situation gepasst", "Mit der Art und Weise, wie die Qualifizierung ausgewählt worden ist, war ich sehr zufrieden", "Das Qualifizierungsbudget der Transfergesellschaft war für meine Bedürfnisse ausreichend" und "Die von mir besuchten Qualifizierungen halte ich für meinen Wiedereinstieg in das Berufsleben für sinnvoll". Mit einem Cronbachs $\alpha = .87$ bietet die Skala "Berufliche Veränderungsbereitschaft eine ausreichende interne Konsistenz für weitere Berechnungen.

Qualifizierungsbereitschaft

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
-----------------	------------------

.471	3
------	---

Wie hoch die Bereitschaft ist, an einer Qualifizierung teilzunehmen, misst diese Skala mit drei Items: "Ich hatte zu Beginn meiner Transferberatung eine klare Vorstellung davon, welche Qualifizierung ich belegen möchte", "Grundsätzlich ist meine Bereitschaft, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, eher gering" (wurde invertiert) und "Durch die Beratungsgespräche in der Transfergesellschaft hat sich meine Bereitschaft, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, erhöht". Der *Cronbachs* $\alpha = .471$, das bedeutet, dass bei dieser Skala keine ausreichende interne Konsistenz vorhanden ist. Ein Item wurde gelöscht, um die interne Konsistenz zu erhöhen.

5.4 Mittelwertevergleiche für ausgewählte Variablen

Am Anfang der vertiefenden, bivariaten Analyse steht der Vergleich ausgewählter Mittelwerte. Dazu wird ein t-Test verwendet; dieser hat die Aufgabe, Unterschiede zwischen zwei Gruppen zu einem bestimmten Merkmal festzustellen. Dafür werden die Mittelwerte von intervallskalierten Daten näher analysiert. Zwei Werte sind für den t-Test von zentraler Bedeutung, zum einen das Signifikanzniveau (p), es sagt aus, ob der Mittelwertsunterschied zufällig entstanden ist oder es wirklich bedeutsame Unterschiede gibt. Zum zweiten, der Wert der Differenz der Mittelwerte (t). Wenn dieser Wert nah bei 0 liegt, ist es wahrscheinlich, dass keine signifikante Differenz besteht (Rasch & Friese, 2014).

Weiblich - Männlich:

Für die ersten Unterschiede wurden zwei Gruppen zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmenden erstellt. Die Mittelwerte beider Gruppen waren bei den Skalen nahezu identisch, bis auf die Skala Qualität der Transferberatung gibt es keine statistisch signifikanten Ergebnisse.

Skala	Gruppen	N	Mittelwert	Std. Abwei.	Std. Fehler
Transferberatung	Weiblich	61	4.72	1.30	.17
	Männlich	219	5.21	.96	.06

t-Test unabhän.	Var. Sig.	t	df	Sig. (2-seitig)
Transferberatung	.000	-3.26	278	.001
		-2.75	79.02	.007

Aus den Daten kann man interpretieren, dass männliche Transferteilnehmer um 0.5 Punkte oder um 8,17 Prozent (Wertebereich 1-6) zufriedener mit der Transferberatung waren. Das ist kein großer Unterschied, hebt sich aber statistisch von der Nullhypothese ab. Die Differenz der beiden Werte liegt bei $t = -2.75$, was bedeutet, dass der erste Wert sich vom zweiten unterscheidet. Ebenfalls ist es ein statistisch signifikantes Ergebnis $p = .01$ und die höchste Differenz der Mittelwerte unter allen fünf berechneten Skalen.

Bildungsstand gering – Bildungsstand hoch:

Bei der zweiten Analyse wurden zwei Gruppen mit dem Bildungsstand der Teilnehmenden erstellt. Die erste Gruppe besteht aus "keinen Abschluss", "Hauptschulabschluss", "mittlerer Reife", und "anderer Abschluss", die zweite Gruppe aus "Fachabitur", "Abitur", "Bachelor" oder höher. Die Ergebnisse weisen keine auffälligen oder signifikanten Unterschiede der Mittelwerte nach diesen Gruppen auf. Die Personen aus beiden Gruppen haben die fünf getesteten Skalen nahezu gleich beantwortet. Aus diesem Grund wird für diese Berechnung kein Ergebnis angezeigt.

Unter 55 – 55 und älter:

Bei dieser Analyse wurden zwei Gruppen aus den Personen unter 55 Jahren und den Personen über 55 Jahren gebildet. Beide Gruppen zeigen ebenfalls ein ähnliches Antwortverhalten. Der einzig auffällige Wert zeigt sich bei der Skala "Qualifizierungsbereitschaft".

Skala	Gruppen	N	Mittelwert	Std. Abwei.	Std. Fehler
Qualifizierungs bereitschaft	55 und älter	173	3.27	1.29	.09
	Unter 55	86	4.17	1.08	.12

t-Test unabhän.	Var. Sig.	t	df	Sig. (2-seitig)
Qualifizierungs bereitschaft	.13	-5.55	257	.000
		-5.89	198.89	.000

Aus diesen Daten kann man überraschende Weise ableiten, dass Menschen über 55 eine etwas höhere Qualifizierungsbereitschaft innerhalb der Transfergesellschaft haben. Der Unterschied der Mittelwerte beträgt 0,9 Punkte, mit anderen Worten: Personen über 55 sind um 15 Prozent qualifizierungsbereiter als Personen unter 55 Jahren. Die berechnete Differenz hebt sich ebenfalls von den Nullhypothese ab $t = -5.55, p = .01$.

Familienstand/Haushaltssituation:

Für diese Mittelwertvergleiche wurden zwei Gruppen aus den Antworten zum Familienstand gebildet. Die erste Gruppe besteht aus den Antwortmöglichkeiten "Verheiratet" und "In einer Partnerschaft", in der zweiten Gruppe befanden sich die Antwortmöglichkeiten "Ich bin ledig", "Ich bin geschieden/getrennt" und "Sonstiges". Bei den Mittelwertvergleichen sind keine auffälligen Unterschiede, ebenfalls entstanden keine signifikanten Ergebnisse.

5.5 Analyse ausgewählter Hypothesen aus der qualitativen Untersuchung

Erste Hypothese

Die erste Hypothese wurde aus den Ergebnissen der qualitativen Phase dieser Studie abgeleitet. Ebenfalls sind die Ergebnisse der IAB Studie "Lebenslanges Lernen ist eine Frage der Persönlichkeit" mit eingeflossen, welche die Bestätigung gab, dass das Alter keinen Einfluss auf die lebenslange Lernbereitschaft hat. Daraus haben wir diese Hypothese abgeleitet:

Das Alter hat einen geringen oder keinen Einfluss auf die berufliche Veränderungsbereitschaft von Teilnehmenden einer Transfergesellschaft.

Um diese Hypothese zu prüfen, wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben gewählt, welcher im vorherigen Kapitel beschrieben wurde. Insgesamt wurden drei t-Tests mit verschiedenen Alterstrennwerten analysiert. Die statistische Nullhypothese lautet: Die Mittelwerte unterscheiden sich nicht, falls doch, ist der Unterschied der Mittelwerte beider Gruppen, zufällig entstanden. Das Gegenstück dazu ist die Alternativhypothese: Die Mittelwerte unterscheiden sich und sind nicht zufällig entstanden.

T-Test mit dem Trennwert 55 Jahren (Mittelwert)

Skala	Gruppen	N	Mittelwert	Std. Abwei.	Std. Fehler
Berufliche	>55	197	4.18	1.06	.08
Veränderun.	<55	88	4.22	.89	.04

t-Test unabhän.	Var. Sig.	t	df	Sig. (2-seitig)
Skala	.02	-.26	283	.792
BeruVerän		-.28	199,5	.777

In der oberen Tabelle erkennt man, dass die beiden Mittelwerte sowie die Standardabweichungen sich nur minimal unterscheiden.

Der t-Wert in der unteren Tabelle, mit $t = -.28$ liegt sehr nah bei null, was darauf schließen lässt, dass kaum ein Unterschied in den beiden Gruppen besteht.

Das Signifikanzniveau ist auch nicht im gewünschten 5-Prozent-Bereich, $p = .78$, was bedeutet, dass die Nullhypothese beibehalten werden muss. Die Mittelwerte unterscheiden sich nicht, falls doch, wäre dies zufällig entstanden.

T-Test mit dem Trennwert 44 Jahren (Gesellschaftsaltersdurchschnitt)

Skala	Gruppen	N	Mittelwert	Std. Abwei.	Std. Fehler
Berufliche	>44	246	4.19	1.03	.06
Veränderun.	<44	39	4.22	.93	.15

t-Test unabhän.	Var. Sig.	t	df	Sig. (2-seitig)
Skala	.272	-.144	283	.886
BeruVerän		-.155	53,97	.877

In der oberen Tabelle ist zu erkennen, dass die beiden Mittelwerte sowie die Standardabweichungen sich nur minimal unterscheiden. Der t-Wert in der unteren Tabelle, mit $t = -.144$ liegt sehr nah bei null, was darauf schließen lässt, dass kaum ein Unterschied in den beiden Gruppen besteht. Das Signifikanzniveau ist nicht im gewünschten 5-Prozent-Bereich, $p = .89$, was bedeutet, dass die Nullhypothese beibehalten werden muss. Die Mittelwerte unterscheiden sich nicht, falls doch, wäre dies zufällig entstanden.

In keiner Analyse ist ein statistischer Unterschied zu erkennen gewesen. Das bestätigt die aufgestellte Hypothese.

Zweite Hypothese:

Für diese Hypothese wurden Ergebnisse aus der ersten qualitativen Phase dieses Projekts abgeleitet. Zusätzlich hat die IAB Studie "Geringqualifizierte bilden sich nach wie vor deutlich seltener weiter" (2021) diese Ergebnisse untermauert.

Menschen, die einen hohen Bildungsstand besitzen, sind veränderungsbereiter als diejenigen, die einen niedrigen Bildungstand aufweisen.

Um diese Hypothese zu prüfen, wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben gewählt. Insgesamt wurden zwei t-Tests mit verschiedenen Skalen (Berufliche Veränderungsbereitschaft, Qualifizierungsbereitschaft) analysiert. Die statistische Nullhypothese lautet: Die Mittelwerte der beiden Gruppen unterscheiden sich nicht, falls doch, ist der Unterschied der Mittelwerte, beider Gruppen zufällig entstanden. Die Alternativhypothese: Die Mittelwerte unterscheiden sich und sind auch nicht zufällig entstanden.

Skala	Gruppen	N	Mittelwert	Std. Abwei.	Std. Fehler
Berufliche	Geringe Bildung	164	4.03	1.05	.082
Veränderun.	Hohe Bildung	120	4.40	.91	.083

t-Test unabhän.	Var. Sig.	t	df	Sig. (2-seitig)
Berufliche	.125	-3.14	282	.002
Veränderun.		-3.21	274.22	.001

Die Tabelle zeigt leichte Unterschiede in den Mittelwerten sowie die Standardabweichungen. Der t-Wert in der unteren Tabelle, mit $t = -3.14$ ist etwas von 0 entfernt, was darauf schließen lässt, dass

kaum ein Unterschied in den beiden Gruppen besteht. Das Signifikanzniveau ist im gewünschten 5-Prozent-Bereich, $p = .01$, was bedeutet, dass die Alternativhypothese angenommen werden kann. Die Mittelwerte besitzen einen statistischen Unterschied. Menschen mit einer höheren Bildung haben eine leicht erhöhte berufliche Veränderungsbereitschaft.

Skala	Gruppen	N	Mittelwert	Std. Abwei.	Std. Fehler
Qualifi.	Geringe Bildung	150	3.46	1.27	.10
Bereitschaft	Hohe Bildung	108	3.67	1.34	.13

t-Test unabhän.	Var. Sig.	t	df	Sig. (2-seitig)
Qualifi.	.745	.392	256	.202
Bereitschaft			223	.206

In der oberen Tabelle ist zu erkennen, dass die beiden Mittelwerte sowie die Standardabweichungen sich nur gering unterscheiden. Der t-Wert in der unteren Tabelle, mit $t = -.392$ liegt sehr nah bei null, was darauf schließen lässt, dass kaum ein Unterschied in den beiden Gruppen besteht. Das Signifikanzniveau ist auch nicht im gewünschten 5-Prozent-Bereich, $p = .20$, was bedeutet, dass die Nullhypothese beibehalten werden muss. Die Mittelwerte unterscheiden sich nicht, falls doch, wäre dies zufällig entstanden.

Die Gruppen mit unterschiedlichem Bildungsstand unterscheiden sich bei der Skala "Qualifizierungsbereitschaft" nicht.

Zusätzlich wurden die beiden Skalen nach Berufsabschluss getestet. In Gruppe 1 waren Personen mit einem Berufsabschluss oder vergleichbar, in Gruppe 2 waren Personen mit einem Meister oder vergleichbar. Die Auswertung unterscheidet sich bis auf geringe Abweichungen nicht von der vorherigen. Ein kleiner statistischer Unterschied bei der beruflichen Veränderungsbereitschaft und kein Unterschied bei der Qualifizierungsbereitschaft. Aus diesem Grund wird die Tabelle nicht dargestellt. Insgesamt wird diese Hypothese abgelehnt, da bei der ersten Analyse nur ein sehr geringer Unterschied festgestellt wurde und bei der zweiten Analyse kein Unterschied erkennbar war.

Dritte Hypothese

Aus den Ergebnissen der qualitativen Phase wurde die folgende Hypothese abgeleitet. Für die Erstellung dieser Hypothese sind die Eindrücke von Transferteilnehmenden aus Experteninterviews eingeflossen.

Je eher Qualifizierungsmaßnahmen auf teilnehmende Personen abgestimmt sind, desto größer ist die Bereitschaft, an diesen teilzunehmen.

Um einen Zusammenhang der Qualifizierungsmaßnahmen	Qualifizierungsbereitschaft
---	-----------------------------

und der Qualifizierungsbereitschaft statistisch nachzuweisen, wurde hierfür eine Produkt-Moment-Korrelation, wie im vorherigen Kapitel beschrieben, gewählt. Die beiden Skalen "Qualifizierungsangebote und Maßnahmen" und "Qualifizierungsbereitschaft" wurden hierfür berechnet. Die Nullhypothese besagt: Der Zusammenhang ist zufällig entstanden. Die Alternativhypothese besagt: Die Skalen besitzen einen statistischen Zusammenhang.

Angebote und Maßnahmen	Pearson Korrelation	.596
	Sig. (2-seitig)	.000
	N	159

Die Skala "Qualifizierungsangebote und Maßnahmen" korreliert mit der Skala "Qualifizierungsbereitschaft" mit einem Korrelationskoeffizienten von $r = .596$ und einem Signifikanzniveau von $p = .01$. Die Nullhypothese kann verworfen werden und die Alternativhypothese wird angenommen. Der Zusammenhang ist nicht zufällig entstanden. Die Qualität der Qualifizierungsangebote und Maßnahmen haben somit einen hohen Effekt auf die Qualifizierungsbereitschaft und oder umgekehrt. Dieses Ergebnis bestätigt die aufgestellte Hypothese.

5.6 Diskussion der Ergebnisse

Damit die erhobenen Daten aussagekräftig sind und für weitere Zwecke genutzt werden können, müssen sie zunächst kritisch betrachtet, reflektiert und interpretiert werden. Daher schauen wir uns an dieser Stelle die Ergebnisse der einzelnen Hypothesen noch einmal etwas genauer und zusammenfassend an.

Hypothese 1: Das Alter hat einen geringen oder keinen Einfluss auf die berufliche Veränderungsbereitschaft von Teilnehmenden einer Transfergesellschaft.

In unserer Untersuchung hat sich diese Hypothese bestätigt. Um zu schauen, ob das Alter einen Einfluss auf die berufliche Veränderungsbereitschaft der Teilnehmenden hat, wurden die Studienteilnehmenden in zwei Gruppen aufgeteilt - dies geschah in unserer Studie in drei Variationen:

Die erste mögliche Gruppierung orientierte sich am Mittelwert des Alters unserer Studienteilnehmer*innen, welcher bei 55 Jahren lag. Personen über 55 Jahren galten demnach als "alt" und Personen unter 55 Jahren als "jung". Die zweite mögliche Gruppierung basierte auf dem Median des Alters unserer Studienteilnehmer*innen, welcher bei 59 Jahren lag. In diesem Fall galten Personen über 59 Jahre als "alt" und Personen unter 59 Jahre als "jung". Die dritte Gruppierung erfolgte auf Grund des Altersdurchschnitt der generellen deutschen Bevölkerung, welcher bei 44 Jahren lag. (Gesellschaftsdurchschnitt, Statista, 2022). Bei allen drei Varianten sind wir von der Nullhypothese ausgegangen.

In allen drei Variationen der Altersgruppierungen hat sich der Mittelwert der älteren Gruppe nicht signifikant von dem Mittelwert der jüngeren Gruppe unterschieden. Somit ist kein signifikanter Unterschied bei der beruflichen Veränderungsbereitschaft bezüglich des Alters der Transferteilnehmenden zu sehen und die Hypothese kann als bestätigt angesehen werden. Hinzuzufügen ist jedoch, dass die Ergebnisse in Bezug auf die Altersverteilung, durchaus als kritisch anzusehen sind, dieser Aspekt wird weiterhin unter Punkt 5.7 genauer erläutert.

Hypothese 2: Menschen, die einen hohen Bildungsstand besitzen, sind veränderungsbereiter als diejenigen, die einen niedrigen Bildungsstand aufweisen.

Zur Überprüfung der Hypothese wurden die Teilnehmenden in zwei Gruppen unterteilt. Zunächst bildeten Personen mit "keinem Abschluss", "Hauptschulabschluss", "Mittlerem Schulabschluss" und "anderem Abschluss", die Gruppe der Personen mit "geringem Bildungsstand", während Personen mit "Fach-/ Hochschulreife", "Bachelor oder vergleichbarem", "Master/Diplom oder vergleichbarem" und "Promotion", die Gruppe der Personen mit hohem Bildungsstand geformt haben. Von den beiden Gruppen wurde dann durch einen t-Test für unabhängige Stichproben der Mittelwert zur Skala "Berufliche Veränderungsbereitschaft" errechnet. In diesem Fall konnte von der Alternativhypothese ausgegangen werden und der Mittelwert der beiden Gruppen bildete einen kleinen, aber statistisch relevanten Unterschied zwischen den beiden Gruppen ab. Daher kann davon ausgegangen werden, dass Menschen mit einem hohen Bildungsstand auch eine erhöhte berufliche Veränderungsbereitschaft besitzen. Die erhaltenen Ergebnisse decken sich mit den Ergebnissen unserer Literaturrecherche, der IAB Studie "Geringqualifizierte bilden sich nach wie vor deutlich seltener weiter", in welchem Menschen mit einem Hochschulabschluss überproportional oft an Weiterbildungskursen teilnehmen (Trahms et al., 2021). Zu vermuten ist, dass geringqualifizierte Menschen oftmals eher negative Erfahrungen mit dem Thema Bildung erlebt haben und diese daraufhin auch zu dem Thema Weiterbildungen assoziieren.

Zusätzlich wurde für die die beiden Gruppen "geringer Bildungsstand" und "hoher Bildungsstand", die "Qualifizierungsbereitschaft" durch einen t-Test für unabhängige Stichproben überprüft. In diesem Fall konnte wieder von der Nullhypothese ausgegangen werden. Im Gegensatz zur "Beruflichen Veränderungsbereitschaft", konnte bei der "Qualifizierungsbereitschaft" kein signifikanter Unterschied zwischen den Mittelwerten der beiden Gruppen festgestellt werden.

Somit muss die Hypothese verworfen werden. Zwar konnte eine leichte Tendenz dazu erkannt werden, dass Menschen mit hohem Bildungsstand eine erhöhte berufliche Veränderungsbereitschaft besitzen,

da die Hypothese jedoch nach der Veränderungsbereitschaft fragt, ist diese Tendenz nicht ausreichend, um die Hypothese zu bestätigen.

Hypothese 3: Je eher Qualifizierungsmaßnahmen auf teilnehmende Personen abgestimmt sind, desto größer ist die Bereitschaft, an diesen teilzunehmen.

Um diese Hypothese zu überprüfen, haben wir die Skalen "Angebote und Maßnahmen" und "Qualifizierungsbereitschaft" genutzt. Die Skala "Angebote und Maßnahmen" besteht aus den vier Items "Das Qualifizierungsangebot war gut auf meinen Lebenslauf abgestimmt – es hat gut zu meiner beruflichen Situation gepasst", "Mit der Art und Weise, wie die Qualifizierung ausgewählt worden ist, war ich sehr zufrieden", "Das Qualifizierungsbudget der Transfergesellschaft war für meine Bedürfnisse ausreichend" und "Die von mir besuchten Qualifizierungen halte ich für meinen Wiedereinstieg in das Berufsleben für sinnvoll". Während sich die Skala "Qualifizierungsbereitschaft" aus den drei Items "Ich hatte zu Beginn meiner Transferberatung eine klare Vorstellung davon, welche Qualifizierung ich belegen möchte", "Grundsätzlich ist meine Bereitschaft, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, eher gering" und "Durch die Beratungsgespräche in der Transfergesellschaft hat sich meine Bereitschaft, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, erhöht" zusammensetzt.

Anschließend wurde eine Produkt-Moment-Korrelation zwischen den beiden Skalen gezogen. Es konnte festgestellt werden, dass die beiden Skalen miteinander korrelieren. Auch in diesem Fall kann von einer Alternativhypothese ausgegangen werden.

Es ist festzustellen, dass die Qualifizierungsangebote und -Maßnahmen einen hohen Einfluss auf die Qualifizierungsbereitschaft (und umgekehrt) besitzen und die Hypothese kann bestätigt werden. Eine mögliche Erklärung dazu könnte in der Transferberatung selbst liegen. So ist zu vermuten, dass eine gute Transferberatung die individuellen Bedürfnisse des Teilnehmenden konkret feststellen und die entsprechenden Qualifizierungsangebote und -Maßnahmen diesen anpassen kann.

6 Zusammenfassung der Ergebnisse

Dem folgenden Abschnitt kommt am Ende des Berichts die Aufgabe zu, die wichtigsten Ergebnisse zusammenzufassen und dabei auf die Faktoren, die die berufliche Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft von Beschäftigten in Transfergesellschaften beeinflussen, Bezug zu nehmen.

Allgemein lässt sich sagen, dass unterschiedliche Faktoren die berufliche Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft beeinflussen. Wichtige Faktoren waren im Rahmen unseres Projektes beispielsweise das Alter, der Bildungsstand, der subjektiv empfundene Qualität der Arbeit beim (letzten) Arbeitgeber, die Transferberatung und verschiedene persönliche Gründe. Diese Faktoren wurden teilweise in der qualitativen Projektphase bestimmt und wurden durch die quantitative Untersuchung bestätigt.

Die Untersuchung hat zunächst gezeigt, dass Transferbeschäftigte sich überwiegend als veränderungsbereit einschätzen und neuen Möglichkeiten gegenüber offen sind. Diese Offenheit ist latent, so die Ergebnisse, latent vorhanden und führt nicht zwingend zu häufigen Jobwechseln, eher

im Gegenteil blicken die meisten Befragten auf eine stabile Beschäftigung zurück. Nur wenige Befragte haben in den letzten 10 Jahren ihren Arbeitgeber gewechselt haben, ein großer Anteil war sogar waren 40 Jahre und mehr bei demselben Unternehmen beschäftigt.

Ein Grund dafür könnte in der tendenziell positiven Bewertung der Qualität der Arbeit beim alten Arbeitgeber liegen, allen voran in Bezug auf das Einkommen und die Sozialleistungen. Auch ein ausgewogenes Antworten Verhältnis zwischen einem Interesse an beruflicher Stabilität und Karriereambitionen deutet darauf hin, dass die Befragten die Stabilität durch ihre oft jahrelange Tätigkeit im Unternehmen gefunden haben und im Zuge dessen die Karriere eher durch innerbetriebliche Qualifizierungen und Aufstiege vorangebracht haben.

Ein weiter Frage des Projekts zielte auf die Faktoren, die die Befragten davon abgehalten, während der Beschäftigung beim alten Arbeitgeber Weiterbildungen tatsächlich zu besuchen. Unser Projekt hat gezeigt, dass häufig persönliche Gründe eine Rolle spielen. Darunter kann der Zeitfaktor fallen, sprich, dass die Personen bisher zu wenig Zeit hatten oder auch, dass keine passenden Qualifizierungen gefunden wurden. Für eine hohe Qualifizierungsbereitschaft ist es also wichtig, dass der Arbeitgeber seinen Beschäftigten Zeit für Qualifizierungsmaßnahmen einräumt und diese bei der Suche nach geeigneten Weiterbildungen unterstützt.

Die Befragung hat klar gezeigt, dass für die Weiterbildung in der Transfergesellschaft, also nach Stellenverlust und in der Phase des Übergangs, die Transferberatung einen wichtigen Faktor für die Weiterbildung darstellt. Es hat sich gezeigt, dass die Beratungsarbeit für einen Großteil der Transferteilnehmenden positiven Einfluss auf die Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft nimmt. Darüber hinaus war die überwiegende Mehrheit der Befragten sehr zufrieden bis äußerst zufrieden mit der Transferberatung und der beratenden Person. Dies gilt für Arbeit der Transfergesellschaft im Allgemeinen, aber auch für die Beratung und Organisation der Qualifizierungen. Insbesondere die Passgenauigkeit und Zufriedenheit mit den vorgeschlagenen oder durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen sind dabei positiv aufgefallen.

Die Studie zeigt, dass zu Beginn der Transferteilnahme viele Teilnehmende noch keine Vorstellung davon haben, welche Qualifizierungsmaßnahmen sie besuchen möchten. Die anschließend in der Transfergesellschaft durchgeführten Qualifizierungsangebote wurden überwiegend als sinnvoll für den Wiedereinstieg in das Berufsleben empfunden, weshalb die Transferberatung nachweislich eine Stütze bei der richtigen Auswahl gewesen ist. Anders als bei vergangenen Arbeitgebenden oder der eigenständigen Suche nach passenden Fort- und Weiterbildungen kann die Transfergesellschaft hier ansetzen und unterstützt die Teilnehmenden effektiv bei der Qualifizierungsentscheidung und der Suche nach einer passenden Qualifizierung unterstützen.

Da darüber hinaus das generelle Feedback zu den Transfergesellschaften sehr anerkennend war, vor allem auch in Bezug auf die Länge und Intensität der Beratungsgespräche, ist eine persönliche und passgenaue Beratung auch in Zukunft wichtig, um die Qualifizierungsbereitschaft positiv zu beeinflussen und zu passenden und arbeitsmarktpolitisch sinnvollen Qualifizierungsentscheidungen zu kommen.

Der Faktor Alter beeinflusst in den Ergebnissen unserer Studie die berufliche Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft nicht. Sowohl jüngere als auch ältere Menschen weisen eine relativ hohe

Bereitschaft für Veränderungen auf. Jedoch sollte bei dieser Interpretation berücksichtigt werden, dass die Befragten der Studie einen hohen Altersdurchschnitt aufgewiesen haben und ein Großteil der Befragten bereits über 50 Jahre alt ist.

Auch der Bildungsstand, so zeigt die quantitative Befragung überraschender Weise, ist kein erklärender Faktor für die Qualifizierungsbereitschaft. Höher gebildete haben, so unsere Daten, keine höher Qualifizierungsbereitschaft, allerdings eine minimal erhöhte allgemeine berufliche Veränderungsbereitschaft. Es kann also zusammenfassend gesagt werden, dass Menschen unabhängig vom Bildungsstand eine hohe Veränderungsbereitschaft besitzen. Darüber hinaus haben jene, die eine hohe Veränderungsbereitschaft aufweisen, gleichzeitig auch eine erhöhte Qualifizierungsbereitschaft. Das nach Bildungsstand ausgeglichene Antwortverhalten in Bezug auf die Qualifizierungsbereitschaft ist überraschend, es kann auch eine Folge der Transferberatung sein. Inwiefern es Transferberatung gelingt, nivellierend zu wirken und auch fortbildungsferne Beschäftigte vom Nutzen einer Qualifizierung zu überzeugen, ist eine offene Frage, die es lohnt, in einer weiteren qualitativen Studie im Detail zu untersuchen.

Unser Ziel war es darüber hinaus, herauszufinden, wie die berufliche Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft gesteigert werden kann. Ein Ergebnis ist, dass passgenaue Qualifizierungsangebote einen hohen Effekt auf die Qualifizierungsbereitschaft ausüben. Unseren Ergebnissen nach wird die berufliche Qualifizierungs- und Veränderungsbereitschaft zudem durch die Beratung im Rahmen der Transfergesellschaften gesteigert.

Da die Transfergesellschaften eine überwiegend positive Resonanz erhalten haben, empfehlen wir am Ende dieser Studie, die Beratungsgespräche weiterhin so persönlich wie möglich und individuell auf die Person abgestimmt durchzuführen. Die Länge und Intensität der Beratung sollte auf dem vorhandenen, hohen Niveau beibehalten werden.

Literatur

Braunschweig, L., Laible, M.-C., Trahms, A. (2021). *Geringqualifizierte bilden sich nach wie vor deutlich seltener weiter*. In: IAB Forum - Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Brenscheidt, S., Siefer, A., Hinnenkamp, H. & Hünefeld, L. (2019). *Arbeitswelt im Wandel: Zahlen - Daten - Fakten*. Ausgabe 2019. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2019.

Bundesagentur für Arbeit. (2020). *Transferleistungen*. Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit – Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen Transferkurzarbeitergeld 8c. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8c_transferleistung_ba015390.pdf [zuletzt aufgerufen am 13.09.2021]

Bundeszentrale für politische Bildung (BpB). (2021). *Bevölkerung und Haushalte*. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61584/bevoelkerung-und-haushalte/> [zuletzt aufgerufen am 11.03.2022]

Bünning, M., Hipp, L. & Munnes, S. (2020). *Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona*. WZB Ergebnisbericht.

Diekmann, A. (2013). *Empirische Sozialforschung. Grundlagen Methoden Anwendungen*. Rowohlt's Enzyklopädie. Herausgegeben von Burghard König. 7. Auflage, Oktober.

Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Springer-Verlag Berlin Heidelberg 1984, 1995, 2002, 2006, 2016.

Flick, U. (2011). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. 4. Auflage 2011. 1995, 2002 by Rowohlt Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg.

Gerlitz, J. & Schupp, J.. (2005) *Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP*. DIW Berlin.

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH. *Die G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH*. Verfügbar unter: <https://www.gib.nrw.de/ueber-uns> [zuletzt aufgerufen am 10.09.2021]

Hans Böckler Stiftung. (2011). *Ältere bei Jobsuche im Nachteil*. Verfügbar unter: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-aeltere-bei-jobsuche-im-nachteile-8930.htm> [zuletzt aufgerufen am: 09.09.2021]

Harder, D. & Sass, E. (2001). *Beratungsangebote zu Transfergesellschaften und Transferagenturen in Deutschland*. Hans-Böckler-Stiftung.

Haufe Online Redaktion, (07.08.2020). *Altersübergangsreport. Wie Ältere auf dem Arbeitsmarkt gefördert werden*. Verfügbar unter: https://www.haufe.de/personal/hr-management/report-foerderung-von-aelteren-menschen-auf-dem-arbeitsmarkt_80_522352.html [zuletzt aufgerufen am 10.09.2021]

Hedderich, J. & Sachs, L. (2016). *Angewandte Statistik. Methodensammlung mit R*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg 1974, 1978, 1984, 1992, 1997, 1999, 2002, 2004, 2006, 2009, 2012, 2016

Helfferrich, C. (2014). Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung von Nina Baur (Herausgeber), Jörg Blasius (Herausgeber) (13. Oktober 2014) Gebundene Ausgabe. In: Baur, N. & Blasius, J. (Hrsg.), Kapitel 39 Leitfaden und Experteninterviews (S. 559–574). Wiesbaden, Deutschland: Springer Fachmedien.

Ivanov, B., Pfeiffer, F. & Pohlan, L. (2020). *COVID-19 und die sozialen Folgen für Arbeitslose*. Leibniz Gemeinschaft.

Kelle, U. (2014). Mixed Methods. In: Baur, Nina / Blasius, Jörg (2014): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Springer Fachmedien Wiesbaden 2014.

Kuhlmei, E. (2020). *Lerne mit uns komplexe Statistik! Drei Studis erklären fortgeschrittene statistische Verfahren und ihre SPSS-Anwendungen*. Springer-Verlag GmbH Deutschland, ein Teil von Springer Nature 2020.

Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken*. 5. Auflage. 2002 Beltz Verlag. Weinheim und Basel.

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12.*, überarbeitete Auflage. 2010 Beltz Verlag. Weinheim und Basel.

Mühge, G. (2017). *Qualifizierung und Teilqualifizierung in Transfergesellschaften*. Hans Böckler Stiftung in Düsseldorf.

Neufeldt, M. & Rasche, E. (1995). *Das Management der Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS) zwischen Interessenvertretung und Unternehmensleitung*. Hampp.

Osiander, C. & Dietz, M. (2016). Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft: Ergebnisse eines faktoriellen Surveys unter Arbeitslosen. In *Journal for Labour Market Research* 49, pages 59–76 (2016).

Osiander, C. & Stephan, G. (2018). *Unter welchen Bedingungen würden sich Beschäftigte weiterbilden? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys*, IAB-Discussion Paper, No. 4/2018, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

PEAG Unternehmensgruppe. (2017). *Wir bewegen Personal*. Verfügbar unter: <https://www.peag-online.de/> [zuletzt aufgerufen am 26.08.2021]

Rogator AG. (2022) Verfügbar unter: <https://www.rogator.de/wissenswertes/weiteres-fachwissen/paper-pencil-befragung/> [zuletzt aufgerufen am 15.03.2022]

Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. & Naumann, E. (2014). *Quantitative Methoden 1. Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. 4. Auflage. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.

Schwaiger, M. & Meyer, L. (2011). *Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft: Handbuch für Wissenschaftler und Studierende*. Franz Vahlen GmbH.

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2018a). *Pressemitteilung Nr. 001 vom 2. Januar 2018*. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/01/PD18_001_13321.html [zuletzt aufgerufen am 11.03.2022]

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2018b). *Pressemitteilung Nr. 448 vom 19. November 2018*. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/11/PD18_448_122.html [zuletzt aufgerufen am 11.03.2022]

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2021). *Bevölkerung nach Familienstand 2011 bis 2020 Deutschland*. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/familienstand-jahre-5.html> [zuletzt aufgerufen am 11.03.2022]

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2022a). *Erwerbstätige und Erwerbstätigenquote nach Geschlecht und Alter. Ergebnis des Mikrozensus 2020*. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetige-erwerbstaetigenquote.html> [zuletzt aufgerufen am 11.03.2022]

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2022b). *Jahr 2020, Personen ohne Partner im Haushalt*. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Tabellen/4-1-alleinstehende.html> [zuletzt aufgerufen am 11.03.2022]

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2022c). *Haushalte und Haushaltsmitglieder – nach Haushaltsgröße und Gebietsstand im Jahr 2020*. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Tabellen/1-1-privathaushalte-haushaltsmitglieder.html> [zuletzt aufgerufen am 11.03.2022]

Stocké, V. (2004). Entstehungsbedingungen von Antwortverzerrungen durch soziale Erwünschtheit: Ein Vergleich der Prognosen der rational-choice Theorie und des Modells der frame-Selektion. *Zeitschrift für Soziologie*, 33(4), 303.

Trahms, A., Laible, M.-C. & Braunschweig, L. (2021). *Geringqualifizierte bilden sich nach wie vor deutlich seltener weiter*. In: IAB-Forum 27. Oktober 2021, <https://www.iab-forum.de/geringqualifizierte-bilden-sich-nach-wie-vor-deutlich-seltener-weiter> [zuletzt aufgerufen am 10.03.2022]

Truschkat, I. & Peters, L. (2015). Die Transfergesellschaft als Personen(un)bezogene Dienstleistung am Übergang von Arbeit in Arbeit. In Schmidt, S., von Felden, H., Pätzold, H. (Hrsg.), *Transitionen in der Erwachsenenbildung: Gesellschaftliche, Institutionelle und Individuelle Übergänge*. (S. 303-317.) Verlag Barbara Budrich.

Vorpahl, A. (2019). *Im besten Alter – auch für eine Bewerbung?* Faktor A. Das Arbeitgebermagazin, Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar unter: <https://faktor-a.arbeitsagentur.de/mitarbeiter->

finden/arbeitnehmer-ab-50-im-besten-alter-auch-fuer-eine-bewerbung/ [zuletzt aufgerufen am: 10.09.2021]

Qualtrics LLC. (2022). *Quantitative Forschung*. Verfügbar unter: <https://www.qualtrics.com/de/erlebnismangement/marktforschung/quantitative-forschung/> [zuletzt aufgerufen am: 15.03.2022]