

Rüdiger Preißer, Barbara Wirkner

Erhebungsinstrumente zur Erfassung der Erwerbs- und Kompetenzbiographie von Erwerbslosen

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
November 2002

Rüdiger Preißer, Barbara Wirkner, Erhebungsinstrumente zur Erfassung der Erwerbs- und Kompetenzbiographie von Erwerbslosen. Online im Internet:

URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/preisser02_02.pdf

Dokument aus dem Internetservice Texte online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

Inhalt

1.	THEORETISCHER UND KONZEPTUELLER HINTERGRUND DER BEFRAGUNG.....	3
2.	ERHEBUNGSINSTRUMENTE.....	4
2.1	KURZFRAGEBOGEN.....	6
2.2	INTERVIEWLEITFADEN.....	6
3.	DURCHFÜHRUNG DER BEFRAGUNG.....	8
4.	AUSWERTUNG.....	9
	LITERATUR:.....	11
	ANHANG.....	12

1. Theoretischer und konzeptueller Hintergrund der Befragung

Die hier vorgestellten Fragebogeninstrumente wurden im Rahmen einer Befragung von Beschäftigten eingesetzt, die im Zuge von Maßnahmen zum Personalabbau aktuell von Entlassung bedroht waren. Die Befragung hatte eine explorative Zielrichtung, die eine kleine Stichprobe nahe legte und Flächendeckung und Repräsentativität ausschloss.

Das Ziel des Forschungs- und Entwicklungsprojekts TRANS lag in der Untersuchung des Prozesses der qualifikatorischen und beruflichen Umorientierung sowie der Integration in ein neues Tätigkeits- und Berufsfeld bei ausgewählten Personengruppen. Vor diesem Hintergrund bezog sich das Erkenntnisinteresse auf die empirische Untersuchung der individuellen Passungsprobleme bei beruflichen Transferprozessen. Diejenigen Komponenten der Kompetenz sollten ermittelt werden, die für eine friktionsarme individuelle Bewältigung von beruflichen Transferprozessen hilfreich sind und die Defizite identifiziert werden, die sie behindern. Darüber hinaus sollten Hypothesen zur biographischen Ausprägung dieser Kompetenzen generiert werden. Auf der Grundlage der dabei gewonnenen Erkenntnisse sollten schließlich personenbezogene Lerneinheiten und Beratungskonzepte entwickelt, erprobt und evaluiert werden (vgl. Preißer/Wirkner 2002b).

Die Auswahl einer geeigneten Untersuchungsgruppe sollte sich nicht an den sogenannten „Problemgruppen des Arbeitsmarkts“ orientieren,¹ da dabei die Gefahr der Personalisierung und sogar Psychologisierung der zugrunde liegenden strukturellen Probleme besteht. Der Zugang sollte sich vielmehr am berufsstrukturellen Wandel orientieren. Ein weiteres Kriterium war die Homogenität in Bezug auf den betrieblichen Hintergrund sowie die praktische Möglichkeit, eine größere Anzahl von Personen an einem Ort interviewen zu können, die mit der Situation einer erzwungenen beruflichen Neuorientierung konfrontiert sind. Konkret sollten die Untersuchungspersonen möglichst unmittelbar nach Erhalt der Kündigung und noch vor Einsetzen von beschäftigungspolitischen Unterstützungsmaßnahmen befragt werden, um sie in einer Situation anzutreffen, in der die Hinweise auf vorhandene oder fehlende Transferqualifikationen möglichst originär und unbeeinflusst von jedweden Beratungs-, Vermittlungs- und/oder Weiterbildungsangeboten waren.

¹ Damit sind jene Personengruppen gemeint, die aufgrund besonderer Vermittlungshemmnisse verringerte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, in Dauerarbeitslosigkeit übergehen und nach jedem konjunkturellen Aufschwung die Sockelarbeitslosigkeit verfestigen.

Vor diesem Hintergrund fiel die Entscheidung über den Feldzugang auf Betriebe, die im Zuge des Strukturwandels aktuell Personal abbauten. Beide ausgewählten Betriebe sind im weitesten Sinne im Metall verarbeitenden Bereich tätig. In einem der beiden Unternehmen werden Schienenfahrzeuge (Straßen- und Eisenbahnwagen) hergestellt, das andere Unternehmen ist im Bereich Gebäudeautomation und Wehrtechnik tätig. In beiden Fällen wurden Vorgespräche geführt, in denen das Projekt vorgestellt, um Unterstützung geworben und darüber hinaus Informationen zu den Betrieben eingeholt wurde.

Der konkrete Feldzugang wurde über Transferagenturen und -gesellschaften geschaffen, die in einigen Regionen als Auffanggesellschaften bei Massenentlassungen immer stärker eine erfolgreiche Vermittlungsfunktion zwischen regionalen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik und dem von Beschäftigungsabbau betroffenen Betrieb einnehmen. Sie bieten den Entlassenen im Rahmen des ausgehandelten Sozialplanes die Möglichkeit, formal nicht arbeitslos zu werden, sondern durch eine Änderungskündigung in die Auffanggesellschaft einzumünden. Mit der Auffanggesellschaft hatten die von uns Befragten einen neuen Vertrag geschlossen, mit dem sie bis maximal zwei Jahre bei 80% ihrer letzten Nettobezüge in ein Beschäftigungsverhältnis eintraten. Dort wurden ihnen integrierte Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung angeboten, die von einer bloßen "aktiven" Vermittlungshilfe über eine grundlegende Berufsorientierungsmaßnahme (Assessment, Potenzialanalyse, Bewerbungstraining), einer ausführlichen Integrationsmaßnahme (incl. Berufswegeplan, Integrationsplan u.ä.) bis hin zu einer fachlichen Weiterbildungsmaßnahme reichten. Durch diesen Zugang zum Feld wurde erreicht, dass eine große Variation möglicher Transferprozesse untersucht werden konnte.

2. Erhebungsinstrumente

Angesichts der Vielfalt der komplexen Rahmenbedingungen, der an ihrer Herstellung beteiligten unterschiedlichen Akteure und ihrer Sichtweisen war die Auswahl der Erhebungsinstrumente von einem „Methodenmix“ (Flick 1996) charakterisiert. Damit wird ein Problembereich gesellschaftlicher Realität von verschiedenen Seiten, d.h. mit Hilfe verschiedener Methoden, betrachtet und analysiert (Lamnek 1989).

Die im Mittelpunkt des Untersuchungsinteresses stehende Kompetenz- und Erwerbsbiographie der entlassenen Beschäftigten wurde als subjektive Konstruktionsleistung (vgl. Ahlheit 1990; Ahlheit/Hoerning 1989) angesehen, die vor

dem Hintergrund der aktuellen Situation der drohenden Erwerbslosigkeit erfolgte. Die Befragten bezogen sich also auf die aktuelle Situation unter Zuhilfenahme von Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsschemata, die sie im Verlauf ihrer Biographie als bewusste oder unbewusste Heuristiken ausgebildet hatten. Deshalb lag es nahe, Daten über diese Situation und die durch sie vorhandenen Rahmenbedingungen zu erfassen, die unabhängig von der Sichtweise der Befragten waren.

Aus diesem Grund wurde die im Zentrum stehende Befragung der entlassenen Beschäftigten vorbereitet durch eine Befragung mit der Leitungsebene der untersuchten Betriebe. Sie wurden in Form von Experteninterviews (vgl. Meuser/Nagel 1991) mit den Personalverantwortlichen und Betriebsräten durchgeführt, in deren Zentrum die aktuelle Situation des Personalabbaus stand. Dafür wurde ein Leitfaden verwendet (vgl. **Anhang 3: Leitfaden für Personalverantwortliche und Betriebsräte**). In ihm wurden Fragen zu folgenden Themen gestellt:

- ⇒ Lohn- und Gehalts- bzw. Personalstruktur,
- ⇒ Arbeitsplatzstruktur,
- ⇒ Personalrekrutierung,
- ⇒ Einsatz der Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen,
- ⇒ betriebliche Weiterqualifizierungsstrategien
- ⇒ Grund des Personalabbaus.

Als Mittel der Datenerfassung zur Befragung der eigentlichen Untersuchungsgruppe der von Arbeitslosigkeit betroffenen Beschäftigten wurde eine Kombination aus einem standardisierten **Kurzfragebogen** und einem **Leitfaden** eingesetzt.

Die Erhebungsmethode orientierte sich am Ziel der Generierung theoretischer Aussagen, die in empirischen Daten fundiert sind, wie sie in der „Grounded Theory“ (vgl. Strauss 1987) grundlegend beschrieben wurde. Dabei handelt es sich nicht um die Überprüfung von Hypothesen oder die Produktion von nomologischen oder probabilistischen Aussagen, wie sie einer positivistischen Begründung der Wissenschaftstheorie (vgl. Hempel/Oppenheim 1948; Opp 1995) entspricht. Vielmehr wird eine gegenstandsadäquate, sprachverstehend-hermeneutisch operierende Theoriekonstruktion angezielt, die exemplarische Geltung beansprucht. Dagegen konnte eine quantitative Untersuchung auf der Grundlage statistischer Daten, die auf eine Generalisierbarkeit der Aussagen abzielt, nicht die geeignete Methode bilden, da Annahmen über den Zusammenhang von formalen und durch Erfahrungswissen informell erworbenen Kompetenzen einerseits und der Bewältigung des aktuellen beruflichen

Transferprozesses andererseits nur ungenügend theoretisch ausgearbeitet sind. Darüber hinaus musste vermutet werden, dass das bei den Individuen vorhandene Wissen über die im Laufe ihrer Biographie erworbenen Kompetenzen besonders in den unteren Qualifikationsgruppen nur unzureichend kognitiv-sprachlich repräsentiert ist und deshalb nicht in vorformulierten Itembatterien abgefragt werden konnte. Die Reliabilität vorhandener standardisierter Erhebungsverfahren, die in dieser Weise vorgehen, muss vor diesem Hintergrund infrage gestellt werden.

2.1 Kurzfragebogen

Der standardisierte **Kurzfragebogen** (vgl. **Anhang 4: Kurzfragebogen für Untersuchungsgruppe**) hatte zum einen das Ziel, Gedächtnisinhalte zu dem Themenbereich des Interviews zu aktivieren und Basisinformationen zu den Befragten zu erheben, um damit nicht den Gesprächscharakter der nachfolgenden Interviewsituation zu belasten. Erfasst wurden somit Informationen, die für die Interpretation der im eigentlichen Interview erfassten Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsmuster einen zusätzlichen sozialen Hintergrund abgaben und die Auseinandersetzung mit dem Gegenstand des Interviews initiierten. Er enthielt 13 Fragen:

- ⇒ zu soziodemographischen Daten,
- ⇒ zur Erwerbsbiographie,
- ⇒ zum (Aus-)Bildungsabschluss,
- ⇒ zu den durch betriebliche Weiterbildung erworbenen Qualifikationen und Zertifikaten.

2.2 Interviewleitfaden

Die Annahme, dass die erzählte Biographie als subjektives Erfahrungsreservoir ein Mittel der Handlungsorientierung auf der Grundlage von Sinn- und Bedeutungszuschreibungen verstanden werden kann (Fischer-Rosenthal 1990), führte zur Entscheidung für das Erhebungsverfahren des **biographischen Interviews**. Dabei wird davon ausgegangen, dass in einem Prozess der persönlichen Retrospektive strukturierte Erfahrungen in die Gegenwart eingebracht werden können und damit zugleich das Dasein nach rückwärts erschlossen und Perspektiven in die Zukunft eröffnet werden. Es handelt es sich also um einen individuellen, lebensgeschichtlich relevanten Bildungsprozess, in dem „biographisches Lernen ein Lernen aus der Erfahrung“ ist (Gudjons/Pieper/Wagener 1986; vgl. Buschmeyer/Behrens-Cobet 1987; Hoerning 1987).

Die Methode des biographischen Interviews orientiert sich stärker als andere

Forschungsmethoden am alltäglichen Sprechen und Verstehen und konzentriert sich hier stark auf aktuallsprachlich produzierte lebensgeschichtliche Erzählungen. Dabei werden die „ereignis- und selbstreferentiellen, erfahrungs- und zeitkonstituierenden sowie interaktionspragmatischen Leistungen der Erzähler-Zuhörer-Interaktion genutzt“ (Schütze 1984). Im konkreten Fall ging es darum, die subjektiv bewussten Kompetenzen und deren Konstitutionsgeschichte im Verlauf der Erwerbsbiographie sowie im außerberuflichen Bereich zu erfassen und die Frage zu beantworten, welcher biographische Entwurf für den eigenen Lebensverlauf vorherrschte. Vor diesem Hintergrund sollten die Befragungen ausführliche Narrationen einschließen, weil diese gemäß dem erzähltheoretischen Ansatz der Kasseler Schule (vgl. Schütze 1983; Schütze 1984) grundlegende subjektive Werthaltungen als Prozesstrukturen des Lebenslaufs enthalten. Sie können zudem durch die raum-zeitliche Rahmung der Erzählform biographischen Phasen zugeordnet werden.

Andererseits sollten die Interviews nicht vollständig aus narrativen Elementen bestehen, sondern die Erzählteile auf bestimmte Aspekte der Biographie beschränkt bleiben. Hinzu traten weitere, durch theoretische Vorüberlegungen gewonnene Dimensionen, wie eine ausführliche Beschreibung und Bewertung von Weiterbildungserfahrungen, der Arbeitstätigkeit sowie von außerberuflichen Tätigkeiten, um aus ihnen jene Kompetenzen rekonstruieren zu können, die für die Bewältigung der aktuellen Situation der Erwerbslosigkeit nutzbar gemacht werden konnten. Deshalb wurde als Erhebungsmethode eine Kombination eines „problemzentrierten“ (Witzel 1985) Interviews mit narrativen Anteilen zur Erwerbs- und Kompetenzbiographie gewählt, das im Unterschied zum narrativen Interview davon ausgeht, dass die Interviewenden bereits über ein theoretisches Konzept dessen verfügen, was es zu erforschen gilt. Dies entsprach der Forschungssituation, in der Vorannahmen und Hypothesen zu möglichen Auswirkungen der Qualifikations- und Erwerbsbiographie auf die Bewältigung der aktuellen Situation der Arbeitslosigkeit existierten (vgl. Preißer/Wirkner 2002a).

Thematisch konzentrierten sich die Interviews auf Fragen nach dem Erwerb und dem Stand der beruflichen und außerberuflichen Qualifikationen und Kompetenzen. Die Gesprächsstruktur und die Abfrage der jeweiligen Themenbereiche wurde flexibel während des Interviews festgelegt. Alle Themenbereiche wurden aber wegen der Vergleichbarkeit der Interviews und der angestrebten Querschnittsauswertung angesprochen. Das Interview wurde mit einer „erzählgenerierenden“ Eingangsfrage

eröffnet, die auf die aktuelle Situation der (Androhung von) Arbeitslosigkeit abzielte, um die befragten Personen zu Erzählungen anzuregen und in den Zugzwang der Detaillierung zu bringen (Lamnek 1989). Während der Interviews wurde mit den in qualitativen Interviews üblichen Mitteln der Gesprächsführung, wie sie etwa bei Lamnek (ebd.) beschrieben sind, operiert: erzählgenerierende Fragen, Sondierung durch Vorgabe von Erzählbeispielen und Aufnahme von Alltagselementen der zu befragenden Person, aktive Verständnisgenerierung durch Zurückspiegeln, Verständnisfragen, wenn nötig Konfrontation mit evtl. aufgetretenen Widersprüchen, Ungereimtheiten und Unerklärtem, ergänzende Ad-hoc-Fragen zu Themenbereichen, die bisher noch nicht von der befragten Person benannt wurden. Die Interviews deckten die folgenden Themenkomplexe ab, die in einem Leitfaden (vgl. **Anhang 5: Interviewleitfaden für Untersuchungsgruppe**) aus insgesamt 49 Fragen niedergelegt wurden:

- ⇒ Arbeitsplatzverlust
- ⇒ Rückblick auf die gekündigte Stelle
- ⇒ Arbeitserfahrungen
- ⇒ bisherige Berufsentwicklung (inner- und überbetriebliche Wechsel)
- ⇒ zukünftige berufliche Entwicklung
- ⇒ außerberufliche Erfahrungen und Kompetenzen
- ⇒ allgemeine Lebenssituation

3. Durchführung der Befragung

Die Erhebungen wurden vorbereitet durch ein **Anschreiben** an die Geschäftsleitung und den Betriebsrat (vgl. **Anhang 1: Anschreiben an Geschäftsleitung und Betriebsrat**). Es enthielt Angaben zum Ziel, zum Nutzen sowie zur Vorgehensweise der Untersuchung. Im Anschluss erfolgte die Befragung der Personalverantwortlichen und Betriebsräte mit einem dafür entwickelten Leitfaden.

Zur Vorbereitung der Interviews mit den entlassenen Beschäftigten fanden in beiden Unternehmen außerdem Informationsveranstaltungen statt, in denen das Projekt vorgestellt und Raum für Fragen sowie terminliche Absprachen gegeben wurde. Außerdem wurden **Informationsschreiben** (vgl. **Anhang 2: Informationsschreiben für Untersuchungsgruppe**) vorbereitet, die über das Projektvorhaben informierten und die Anonymisierung aller Angaben zusicherten. Das Überreichen dieses Schreibens verbunden mit der Möglichkeit, noch offen gebliebene Fragen zu dem Projekt zu beantworten, bildete in der Regel den Auftakt der Interviewsituation. Zu Beginn der Befragung wurde auf Regelungen des Datenschutzes hingewiesen sowie die im

Interview behandelten Themenbereiche und die erzählende Gesprächsstruktur erläutert.

Das Interview selbst begann mit dem Kurzfragebogen, der von den Befragenden ausgefüllt wurde. Im Anschluss daran erfolgte das Leitfaden gestützte Interview, das auf Tonband aufgezeichnet wurde. Nach Durchführung jedes Interviews wurde ein Postskript (vgl. **Anhang 6: Postskript Interview Untersuchungsgruppe**) zu den Gesprächsinhalten vor und nach der Tonbandaufzeichnung, zu den Rahmenbedingungen des Interviews, zu unmittelbar vor, während und nach dem Interview erlebten, subjektiv bedeutsam erscheinenden Aspekten sowie zur Wahrnehmung der nonverbalen Reaktionen durch die Interviewer angefertigt. Auf diese Weise wurden zum Anfang des Jahres 2001 die Instrumente in zwei Betrieben bei insgesamt 59 Personen eingesetzt.

4. Auswertung

Die Interviews wurden mit einem Tonband aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Die Auswertung erfolgte in zwei Schritten. Zunächst wurde auf der Grundlage der durch den Leitfaden festgelegten Themenbereiche der Befragung, denen Hypothesen über ihre Auswirkung auf die „Transferqualifikationen“ zugrunde lagen (vgl. Preißer/Wirkner 2002a), eine Querschnitts-Auswertung durchgeführt. Diese Auswertung berücksichtigte die Kriterien der Auswahl der Untersuchungsgruppe (Geschlecht, Qualifikation, Erwerbsbiographie) sowie die Fragenkomplexe des Leitfadens.

Sie wurde durch eine einzelfallbezogene Auswertung der Interviews ergänzt und präzisiert, die eine Konstruktion von typischen Handlungsmustern des Kompetenzerwerbs sowie der Qualifikationsentwicklung während der Berufsbiographie und der Bewältigung von Transfersituationen anzielte. Die an den Einzelfällen orientierte Auswertungspraxis ging „sprachverstehend-hermeneutisch“ vor und fragte nach der „Bedeutungskonstitution in textförmigen Interaktionssituationen“ (Fischer-Rosenthal 1990). Dazu wurden zunächst die verschiedenen Textsorten identifiziert, um narrative von kommentierenden, bilanzierenden und erklärenden zu unterscheiden. Anschließend erfolgte eine kontrollierte Interpretation, bei der die Auslegungsarten von Textstellen durch eine interpersonale Prüfung validiert wurden. Schließlich wurde eine vergleichende Systematisierung vorgenommen, um Wahrnehmungs-, Orientierungs- und Handlungsmuster zu identifizieren, die für die Bewältigung und Verarbeitung von Arbeitslosigkeit relevant schienen.

Aus diesen Auswertungen wurden Hypothesen zum Zusammenhang von Qualifikationsniveau, Berufs-, Bildungsbiographie und „Transferqualifikationen“

konstruiert und die vorhandenen Hypothesen präzisiert.

Literatur:

- Alheit, Peter (1990): Der biographische Ansatz in der Erwachsenenbildung. In: Mader, Wilhelm (Hrsg.): Weiterbildung und Gesellschaft. Bremen (Univ.), S. 289-337.
- Alheit, Peter/Hoerning, Erika M. (Hrsg.) (1989): Biographisches Wissen. Beiträge zu einer Theorie lebensgeschichtlicher Erfahrung. Frankfurt/M.
- Buschmeyer, Helga/Behrens-Cobet, H. (Hrsg.) (1990): Biographisches Lernen. Soest.
- Fischer-Rosenthal, Wolfgang (1990): Wissenschaftliche Standortbestimmung. In: Alheit, Peter/Fischer-Rosenthal, Wolfgang/Hoerning, Erika M.: Biographieforschung. (Werkstattberichte 13), Bremen (Univ.), S. 11-32.
- Flick, Uwe (1996): Qualitative Forschung. Hamburg.
- Gudjons, Herbert/Pieper, Marianne/Wagener, Birgit (1986): Auf meinen Spuren. Das Entdecken der eigenen Lebensgeschichte. Vorschläge und Übungen für pädagogische Arbeit und Selbsterfahrung. Hamburg.
- Hempel Carl G./Oppenheim, Paul (1948): Studies in the Logic of Explanation. In: philosophy of Science. (15), 2, S. 135-175
- Hoerning, Erika M. (1987): Biografische Konstruktion und Verarbeitung von Lebensereignissen. In: Buttgereit, Michael (Hrsg.): Lebensverlauf und Biographie. (Werkstattberichte 18), Kassel (Univ.), S. 95-122.
- Lamnek, Siegfried (1989): Qualitative Sozialforschung. Bd. 2: Methoden und Techniken. München.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef/Kraimer, Klaus (Hrsg.) Qualitativ-empirische Sozialforschung – Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen. S. 441 – 471.
- Opp, Karl-Dieter (1995): Methodologie der Sozialwissenschaften. Opladen.
- Preißer, Rüdiger/Wirkner, Barbara (2002a): Abschlußbericht zum Projekt TRANS, DIE.
- Preißer, Rüdiger/Wirkner, Barbara (2002b): Module zur Förderung der (berufs-) biographischen Gestaltungs- und Steuerungskompetenz, DIE.
- Schütze, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis, 3, S. 283-293.
- Schütze, Fritz (1984): Kognitive Figuren des autobiographischen Stegreiferzählens. In: Kohli, Martin; Robert, Günther (Hrsg.): Biographie und soziale Wirklichkeit. Stuttgart, S. 78-117.
- Strauss, Anselm L., (1987): Qualitative Analysis for Social Scientists. Cambridge.
- Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, G. (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Heidelberg. S. 227-257.

Quellen, die bei der Konstruktion der Fragebögen und Leitfäden verwendet worden sind:

- ALLBUS (versch. Jahrgänge), Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, Mannheim
- Hoff, Ernst; Lappe, Lothar; Lempert, Wolfgang (1983): Methoden zur Untersuchung der Sozialisation junger Facharbeiter; Teil II (Max-Planck-Institut für Bildungsforschung), Berlin
- Sozioökonomisches Panel (versch. Jahrgänge), Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

Anhang

An
Geschäftsführung
und
Betriebsrat

I M H A U S E

Datum
bwi/rp

Projekt Transferqualifikationen

Sehr geehrte Damen und Herren der Geschäftsleitung,
sehr geehrte Damen und Herren des Betriebsrates,

das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung e.V. DIE ist ein Serviceinstitut der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) - der gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern. Als wissenschaftliches Serviceinstitut vermittelt es zwischen Forschung und Praxis der Erwachsenenbildung.

Das **Projekt Transferqualifikationen** soll dazu beitragen, die Übergänge von Arbeitnehmer/innen in andere Tätigkeitsbereiche, Berufe oder Branchen zu erleichtern, indem die mit solchen Übergängen verbundenen institutionell bedingten und individuellen Passungsprobleme minimiert werden. Der Prozess des qualifikatorischen Umstiegs soll bei ausgewählten Personengruppen begleitet werden, um Transferqualifikationen zu identifizieren sowie Qualifikationsbausteine und Beratungskonzepte zu entwickeln. Diese werden im Anschluss in Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung von Bildungsträgern sowie Transfer- und Beschäftigungsgesellschaften integriert.

Wir beabsichtigen die Durchführung von ca. 20 leitfadengestützten Interviews in einem Unternehmen, das gezwungen ist, Personal abzubauen. Die zu befragende Personengruppe sollte aus unterschiedlichen Qualifikationsniveaus ausgewählt und aus Frauen und Männern zusammengesetzt sein.

Ein solches Vorhaben kann nur in einem kooperativen Rahmen gelingen. Wir bitten Sie daher, uns den Kontakt zu Beschäftigten und potenziellen Interviewpartner/innen sowie die Durchführung der Interviews in Ihrem Hause zu ermöglichen.

Anhang 1: Anschreiben an Geschäftsleitung und Betriebsrat

Darüber hinaus sind für uns Informationen zu Personal-, Lohn- und Gehaltsstruktur, Personalauswahl und -einsatz von Bedeutung. Fragen hierzu würden wir gerne in einem Gespräch mit einer Vertreter/in der Personalabteilung oder des Betriebsrates klären und würden uns freuen, wenn sich dies vor Durchführung der Interviews ermöglichen ließe.

Die gewonnenen Daten werden ausschließlich zu Forschungszwecken verwendet und selbstverständlich anonymisiert.

Anhang 1: Anschreiben an Geschäftsleitung und Betriebsrat

- 2 -

In der Hoffnung, Ihre wohlwollende Unterstützung zu erhalten, bedanken wir uns bereits an dieser Stelle für Ihre Kooperationsbereitschaft und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

Barbara Wirkner, Dr. Rüdiger Preißer
Planung und Entwicklung

Anlagen

Informationsbroschüre DIE

Informationsbroschüre Projekt Transferqualifikationen

Anhang 2: Informationsschreiben für Untersuchungsgruppe

An vom
Personalabbau betroffene
Mitarbeiter/innen

I M H A U S E

Datum
RP/bwi
Fon -144 / Fax -283

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr!

Vor wenigen Tagen haben Sie Ihre Kündigung erhalten und sind dadurch gezwungen, sich beruflich neu zu orientieren. Sie und alle ihre Kolleginnen und Kollegen, die jetzt gekündigt wurden, stellen sich wahrscheinlich die Frage: Wie geht es weiter? Nicht immer ist es einfach, darauf eine zufriedenstellende Antwort zu finden. Aber eines ist sicher: Sie sind nicht die Einzigen, die eine Kündigung erhalten haben. Immer häufiger sind immer mehr Menschen von Personalabbau betroffen und gezwungen, sich beruflich neu zu orientieren.

In unserem Projekt Transferqualifikationen beschäftigen wir uns mit der Frage, auf welche Weise Menschen unterstützt werden können, um solche beruflichen Übergänge möglichst erfolgreich zu bewältigen. Dazu sollen auf der Grundlage von Befragungen mit Betroffenen geeignete Qualifikationsbausteine und Beratungskonzepte entwickelt werden, die anschließend Bildungsträgern sowie Transfer- und Beschäftigungsgesellschaften zur Verfügung gestellt werden.

Das Projekt wird vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung durchgeführt. Dies ist ein wissenschaftliches Serviceinstitut, das seit vielen Jahren erfolgreich in der beruflichen Weiterbildungsentwicklung und -planung tätig ist.

Für die Untersuchung sind wir darauf angewiesen, Betroffene zu finden, die bereit sind, über ihre beruflichen Erfahrungen zu sprechen. Damit wir uns ganz dem Gespräch widmen können, wird es auf Band aufgezeichnet. Alle Angaben, die Sie uns machen, werden selbstverständlich anonymisiert und Ihr Name wird geändert.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Rüdiger Preißer, Barbara Wirkner
Planung und Entwicklung

Anhang 2: Informationsschreiben für Untersuchungsgruppe

Anlagen

Informationsbroschüre DIE

Informationsbroschüre Projekt TRANS

Anhang 3: Leitfaden für Personalverantwortliche und Betriebsräte

TRANS

Interviewleitfaden zu Personalstruktur und -einsatz

1. Arbeitsplatzsicherheit	
1.1 Aus welchem Grund findet der Personalabbau statt?	
1.2 Wie viele Personen sind jetzt von dem Personalabbau betroffen?	
1.3 Welche Beschäftigungsgruppen sind von dem Personalabbau betroffen?	
1.4 Wovon hängt dies im Einzelfall ab, ob jemand aus Ihrem Betrieb entlassen wird? Kommt es Ihnen im wesentlichen auf die fachlichen Qualifikationen, das Wissen und Können an oder sind auch allgemeine Einstellungen wie Selbständigkeit, Arbeitsdisziplin, Verantwortungsbewusstsein, Kooperationsbereitschaft, Betriebsloyalität und andere Persönlichkeitseigenschaften und soziale Einstellungen wichtig?	

2. Sozialplan	
2.1 Seit wann wissen die Beschäftigten, dass Personal entlassen wird?	
2.2 Wann wurden die ersten Kündigungen verschickt?	
2.3 Seit wann ist der Sozialplan in Kraft?	
2.4 Über welchen Zeitraum erstreckt sich die Entlassungswelle?	
2.5 Welche Unterstützungsangebote wurden den Beschäftigten unterbreitet (Transfergesellschaft, Transferagentur)?	
2.6 Wie beurteilen Sie die Akzeptanz dieser Unterstützungsangebote?	

3. Personalstruktur des Betriebes

	insgesamt	männlich	weiblich
Beschäftigte			
Angestellte			
Arbeiter/innen			
Meister/innen			
Vorarbeiter/innen			
Fachkräfte			
Angelernte			

4. Ist das Unternehmen tarifgebunden?	Ja <input type="checkbox"/> und zwar
	nein <input type="checkbox"/>

5. Arbeitsmarktlage und Personalrekrutierung	
5.1 Wie beurteilen Sie die Situation des Unternehmens im regionalen Arbeitsmarkt?	
5.2 Hat sich in den letzten vier Jahren die Beschäftigtenzahl erhöht, vermindert oder ist sie gleich geblieben?	
5.3 Gibt es trotz Personalabbau imbereich Personalengpässe? Wenn ja, wo? (Qualifikationsebenen, Berufsgruppen, Spezialqualifikationen)	

Anhang 3: Leitfaden für Personalverantwortliche und Betriebsräte

6. Beschäftigtengruppen und ihr Einsatz 6.1 Welche Beschäftigtengruppen gibt es bei Ihnen? - Fachkräfte qualifikationsadäquat eingesetzt - Fachkräfte unterqualifiziert eingesetzt (eventuell erläutern!) - Angelehrte (ohne Ausbildung) - Ingenieure o.ä.				
6.1.1. Wurden bei Ihnen Facharbeiter / Fachkräfte auch für Tätigkeiten eingesetzt, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen, beispielsweise für Tätigkeiten, die auch von angelegerten Kräften ausgeführt werden können?		Nur als Nachfrage zur Verdeutlichung von 6.1., weil uns diese Gruppe besonders interessiert.		
6.1.2 Hat diese Art des Personaleinsatzes eine besondere Bedeutung für Ihren Betrieb und wenn ja, welche? (Qualifikationsreserve oder der Verfügung flexiblen Arbeitsvolumens bei Umstellungsfällen oder bei Ausweitung und Einschränkung der Produktion?				
6.2. In welchen Bereichen werden die Beschäftigtengruppen jeweils eingesetzt? – Fertigung (einfache, komplexe Montage, Vorfertigung usw.) – Instandhaltung, Wartung – Außenmontage – Werkzeugbau – Qualitätskontrolle – Arbeitsvorbereitung – Versuch, Entwicklung, Konstruktion – Verwaltung, Sekretariat, Buchhaltung – wo sonst?				
7 Kriterien für den Personaleinsatz 7.1 Kommt es Ihnen beim Personaleinsatz im wesentlichen auf die fachlichen Qualifikationen, das fachliche Wissen und Können an oder sind auch allgemeine Einstellungen wie Arbeitstugenden und soziale Kompetenzen (Persönlichkeitseigenschaften und soziale Einstellungen) wichtig?		Überfachliche eventuell erläutern: Selbständigkeit, Arbeitsdisziplin, Verantwortungsbewusstsein, Kooperationsbereitschaft, Betriebsloyalität		
7.2 Gibt es dabei Unterschiede zwischen den oben unterschiedenen Beschäftigtengruppen?		Qualifikationen möglichst detailliert und zur Bestimmung ihres Gewichts; Grenzfälle nennen lassen		
	fachl. Qual.	Arbeitstugenden	soziale Kompetenzen	beides gleich
Fachkräfte / ArbeiterInnen				
Fachkräfte / Angestellte				
Fachkräfte unterqualifiziert eingesetzt				
Angelernte (ohne Ausbildung)				
AkademikerInnen (Ingenieure u.a.)				
Andere				
8. Personalentwicklung 8.1 Gibt / Gab es in Ihrem Betrieb regelmäßige MitarbeiterInnengespräche und -beurteilungen? Ja <input type="checkbox"/> weiter mit 8.1.1 Nein <input type="checkbox"/> weiter mit 9.				
8.1.1 Wenn ja, für welche Beschäftigtengruppen?				
8.1.2 Mit welcher Zielsetzung haben diese Gespräche und Beurteilungen stattgefunden - Entscheidung über Fortbildungsteilnahme - Entscheidung über Aufstiegsmöglichkeiten - Entscheidung über Versetzung - anderes?		(wenn möglich, Beurteilungsbogen geben lassen)		
8.1.3 Worauf wird bei den Beurteilungen größeren Wert gelegt, auf das fachliche Wissen und Können, eher auf soziale Kompetenzen oder anderes?				

Anhang 3: Leitfaden für Personalverantwortliche und Betriebsräte

<p>9. Weiterqualifizierung im Beruf</p> <p>9.1 Gibt / Gab es die Möglichkeit der innerbetrieblichen Fortbildung? Ja <input type="checkbox"/> weiter mit 9.1.1 Nein <input type="checkbox"/> weiter mit 9.2</p> <p>9.1.1 Welche Fortbildungen sind / waren das?</p>	
<p>9.1.2 Welche Beschäftigte haben daran teilgenommen? Kann man hier auch von einem bestimmten Facharbeitertypus / Fachkräftetypus sprechen, oder sind dies nur vereinzelte Fälle? (Berufe, Prozentsätze, Einsatzkriterien: fachliche Qualifikationen, soziale Orientierungen)</p>	
<p>9.1.3 Können Sie für diejenigen, die an Fortbildungen teilnehmen, eine Aussage treffen zum Verhältnis von fachlichen Qualifikationen, dem Wissen und Können und zu allgemeinen Einstellungen wie Selbständigkeit, Arbeitsdisziplin, Verantwortungsbewusstsein, Kooperationsbereitschaft, Betriebsloyalität und anderen Persönlichkeitseigenschaften und sozialen Einstellungen.</p>	
<p>9.2 Können Sie etwas zur Teilnahme der verschiedenen Beschäftigtengruppen an außerbetrieblicher Fortbildung sagen, oder ist hier nur eine individuelle Differenzierung möglich?</p>	

Gesprächspartner/in

Datum

Anhang 4: Kurzfragebogen Untersuchungsgruppe

TRANS Kurzfragebogen Beschäftigte

1. Geschlecht:	männlich <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/>
2. Geburtsjahr	
3. Leben Sie	mit PartnerIn <input type="checkbox"/> ohne PartnerIn <input type="checkbox"/>
4. Haben Sie Kinder	ja <input type="checkbox"/> → weiter mit 4.1. nein <input type="checkbox"/> → weiter mit 5.
4.1. Wenn ja, wie viele?	
4.2. Geburtsjahr der Kinder	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____
5. Leben noch andere Personen in Ihrem Haushalt?	_____ Erwachsene _____ Kinder
6. Welchen Schulabschluss haben Sie?	Ohne Abschluss <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss <input type="checkbox"/> Mittlere Reife <input type="checkbox"/> Fachhochschulreife <input type="checkbox"/> Hochschulreife <input type="checkbox"/> anderes _____
7. Welche Berufliche Ausbildung haben Sie	Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr <input type="checkbox"/> Berufsschule ohne Lehre <input type="checkbox"/> Lehre als _____ <input type="checkbox"/> Berufsfachschule <input type="checkbox"/> Handelsschule <input type="checkbox"/> Schule des Gesundheitswesens <input type="checkbox"/> Fachschule (Meister- oder Technikerschule) <input type="checkbox"/>
8. Arbeiten Sie zur Zeit in Ihrem erlernten Beruf?	Ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
9. Welche Fortbildungskurse haben Sie bisher absolviert? [(Mit oder ohne Zertifikat (= Z.))]	<input type="checkbox"/> Berufliche Umschulung zur/zum _____ _____ _____ <input type="checkbox"/> Berufliche Fortbildung und zwar: _____ mit Z. <input type="checkbox"/> ohne Z. <input type="checkbox"/> _____ mit Z. <input type="checkbox"/> ohne Z. <input type="checkbox"/> _____ mit Z. <input type="checkbox"/> ohne Z. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Sonstiges (auch Freizeitbereich): _____ mit Z. <input type="checkbox"/> ohne Z. <input type="checkbox"/> _____ mit Z. <input type="checkbox"/> ohne Z. <input type="checkbox"/> _____ mit Z. <input type="checkbox"/> ohne Z. <input type="checkbox"/>

Anhang 4: Kurzfragebogen Untersuchungsgruppe

<p>10. In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit beschäftigt?</p>	<p>Arbeiter/innen Angelernte Arbeiter/in <input type="checkbox"/> Gelernte und Facharbeiter/in <input type="checkbox"/> Vorarbeiter/in <input type="checkbox"/> Meister/in / Polier <input type="checkbox"/></p> <p>Angestellte Industrie- und Werkmeister im Angestelltenverhältnis <input type="checkbox"/> Angestellte mit einfacher Tätigkeit - ohne Ausbildung - mit Ausbildungsabschluss <input type="checkbox"/> Angestellt mit qualifizierter Tätigkeit (z.B. Sachbearbeiter/in, Buchhalter/in) <input type="checkbox"/> Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktion (z.B. wiss. Ma/in, Ingenieur/in, Abtgsleiter/in) <input type="checkbox"/></p>
<p>10.1 Seit wann sind Sie bei der Firma beschäftigt?</p>	<p>Seit _____</p>
<p>10.2 Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit?</p>	<p>_____</p>
<p>10.3 Wie viele Stunden arbeiten Sie tatsächlich?</p>	<p>_____</p>
<p>10.4 Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde, wie viele Stunden in der Woche würden Sie am liebsten arbeiten?</p>	<p>_____</p>

Anhang 4: Kurzfragebogen Untersuchungsgruppe

	stimmt voll und ganz	stimmt eher	stimmt teils/teils	stimmt eher nicht	stimmt überhaupt nicht
11. Was glauben Sie, wovon das Erreichen Ihrer beruflichen Ziele abhängt? Es kommt darauf an, <ul style="list-style-type: none"> – dass ich selbst viel dafür tue – dass ich mich anstrenge – dass ich die nötigen Qualifikationen habe – dass die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt günstig sind – dass ich über die richtigen Beziehungen verfüge – dass ich Glück habe 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. In unserer Gesellschaft gibt es Bevölkerungsgruppen, die eher oben stehen, und solche, die eher unten stehen. Wir haben eine Skala, die von unten nach oben verläuft. Sie beginnt unten mit Null und endet oben mit 10. - Wo auf dieser Skala würden Sie sich einordnen?			<input type="checkbox"/> 10		
			<input type="checkbox"/> 9		
			<input type="checkbox"/> 8		
			<input type="checkbox"/> 7		
			<input type="checkbox"/> 6		
			<input type="checkbox"/> 5		
			<input type="checkbox"/> 4		
			<input type="checkbox"/> 3		
			<input type="checkbox"/> 2		
			<input type="checkbox"/> 1		
			<input type="checkbox"/> 0		

Interview Nr.

Datum

FRAGE OB INTERVIEWWIEDERHOLUNG UND ADRESSE

Anhang 5: Interviewleitfaden Untersuchungsgruppe

TRANS Interviewleitfaden Beschäftigte

	Eingangssequenz		2
I.	Arbeitsplatzverlust	(1 - 2)	2
II.	Rückblick auf die gekündigte Stelle - Beschreibung der Arbeitserfahrungen	(3 - 9)	3
III.	Rückblick auf die gekündigte Stelle - Bewertung der beschriebenen Arbeitserfahrungen	(10 - 12)	4
IV.	Berufsentwicklung		
	a) Innerbetriebliche Wechsel	(15 - 24)	5
	b) Überbetriebliche Wechsel	(25 - 30)	6
V.	Zukünftige berufliche Entwicklung	(34 - 41)	7
VI.	Beschreibung von „Freizeit“-Erfahrungen	(42 - 44)	8
VII.	Allgemeine Lebenssituation	(46 - 49)	9
	Anhang		10

Anhang 5: Interviewleitfaden Untersuchungsgruppe

Eingangssequenz:	
Wir interessieren uns dafür, wie es zu Ihrer jetzigen beruflichen Tätigkeit gekommen ist, wie Sie sich beruflich entwickelt haben und welche Bedeutung der jetzige Arbeitsplatzverlust für Sie hat. Deswegen würden wir gern etwas über Ihren bisherigen Lebensweg, Ihren beruflichen Werdegang und über Ihre beruflichen Zukunftspläne erfahren.	Begründung der Untersuchung; Abstecken von Ziel, Zweck, Absicht und Werben um Vertrauen
Vielleicht noch eine Sache vorweg: Wenn Sie zwischendurch irgendwie das Gefühl haben, das läuft nicht so recht, oder: ich weiß gar nicht, was das bringen soll, oder: ich habe keine Lust, ausgerechnet über dies oder das zu reden, oder: mir fällt nichts ein, dann wären wir froh, Sie würden das in dem Moment ganz offen sagen, damit das Ganze für Sie und uns so angenehm und locker wie möglich läuft.	
I. Arbeitsplatzverlust	
1. Sie haben kürzlich Ihre Kündigung erhalten. Das ist ja eine Nachricht, die weitreichende Auswirkungen haben kann. Wie ist das bei Ihnen, was bedeutet der Verlust dieses Arbeitsplatzes für Sie?	<i>Erzählstimulus: nicht unterbrechen! Die Befragten zu zusammenhängenden Schilderungen ermuntern! Nachfragen erst, wenn Erzählsequenz zu Ende ist.</i>
Nachfragen: 1.1 Wie ist das für Ihre Angehörigen? 1.2 Ist deren Verhalten für Sie eher belastend oder eine Hilfe? 1.3 Wie stellen Sie sich die veränderte Situation vor?	„Soziales Umfeld“
2. Hatten Sie schon früher einmal den Eindruck, dass Ihr Arbeitsplatz hier in der Firma gefährdet sein könnte? 2.1 Wenn ja, wie war das für Sie?	„Risikohaftigkeit des Arbeitsplatzes bzw. Betriebes aus subjektiver Sicht; Verdrängung oder eine Form von Aktivität“

Anhang 5: Interviewleitfaden Untersuchungsgruppe

II. Rückblick auf die gekündigte Stelle - Beschreibung der Arbeitserfahrungen	
3. Was arbeiten Sie im Augenblick / haben Sie gearbeitet?	„berufliche Funktion und berufliche Stellung“ z.B. Maschinenschlosser in der Endmontage von Turbinen“. Identifizierung folgender Positionen: ArbeiterIn, Kolonnen- oder GruppenleiterIn, VorarbeiterIn, MeisterIn, sonstige/r Angestellte/r, MeisterIn
4. Können Sie mir mal schildern, wie Ihr typischer, Ihr normaler Arbeitsalltag von Anfang bis Ende verläuft? U.U: ergänzen: Vielleicht hilft es, wenn Sie an heute oder gestern denken, mit dem Arbeitsanfang morgens beginnen und dann hintereinanderweg erzählen.	Erzählstimulus: <i>Befragte soll zusammenhängend berichten. Nachfragen nur soweit gestellt werden, wie die zeitliche Abfolge, die Inhalte der Tätigkeit nicht von sich aus verständlich dargestellt werden.</i>
Nachfragen: 4.1 Was sehen Sie dabei als Ihre Haupttätigkeit an? Was würden Sie eher als Nebentätigkeit bezeichnen? 4.2 Was würden Sie insgesamt sagen: Ist Ihre derzeitige Tätigkeit eher abwechslungsreich, oder besteht sie meist aus denselben Handgriffen und Vorgängen? 4.3 Wird Ihnen dabei alles vorgeschrieben oder haben Sie einen gewissen Freiheitsspielraum? 4.4 Wird das Ergebnis Ihrer Arbeit kontrolliert, oder bleibt es Ihnen selbst überlassen, wie genau und wie gut Sie arbeiten?	„Einschätzung der subjektiv wahrgenommenen Restriktivität der gegenwärtigen Arbeitstätigkeit(en) sowie den dafür benötigten Qualifikationen“
5. Entspricht Ihre jetzige Arbeitstätigkeit Ihrem erlernten Beruf oder welche Art von Ausbildung ist dafür erforderlich?	„ausgeübtes Qualifikationsniveau“
6. Wie sind Sie in Ihre Tätigkeit eingeführt worden?	„Qualifikations-Biographie, Lernerfahrungen“
Nachfragen bei Bedarf: 6.1 War dafür <ul style="list-style-type: none"> • eine kurze Einweisung ausreichend, • eine längere Einarbeitung, • der Besuch eines Lehrgangs oder • eine Berufsausbildung erforderlich 	
7. Wie lange haben Sie gebraucht, (nach der Lehre / nach der Einweisung) bis Sie diese Tätigkeiten beherrschten?	„Lernerfahrungen“
8. Kann diese Tätigkeit auch von jemandem ausgeübt werden, die oder der nicht Ihre Qualifikation hat?	
9. Kann man diese Tätigkeit auch machen, wenn einen die Sache selber gar nicht so interessiert, sondern man damit nur sein Geld verdienen will; oder muss man schon ein gewisses Interesse „Lust und Liebe“ für die Tätigkeit mitbringen?	„Instrumentalität vs. int. Motivation“

Anhang 5: Interviewleitfaden Untersuchungsgruppe

III. Rückblick auf die gekündigte Stelle - Bewertung der Arbeitserfahrungen	
<p>10. Wenn Sie an Ihre derzeitige Arbeit insgesamt - die Arbeitsbedingungen, die Tätigkeit, die Atmosphäre an Ihrem Arbeitsplatz - denken: Fällt Ihnen da spontan etwas ein, was Sie für erwähnenswert halten würden, weil es besonders angenehm oder unangenehm ist.</p> <p>10.1 Wenn ja, was?</p> <p>10.2 Was waren die Gründe?</p>	<p>Erzählstimulus: Gesamtbewertung der Arbeit</p>
<p>11. Gab es an Ihrem Arbeitsplatz oder in Ihrem Betrieb Situationen, die Ihnen aus irgendeinem Grund Kopfzerbrechen bereitet haben, wo es also Probleme gab, wo Sie sich gefragt haben: Wie kann ich das bewältigen? Handelte es sich dabei um: ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • sachliche Schwierigkeiten • soziale Konflikte 	<p><i>Je nachdem, ob zuerst sachliche Schwierigkeiten oder soziale Konflikte genannt werden, wird erst auf das eine und danach auf das andere eingegangen.</i></p> <p>sachliche Schwierigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • neue, anspruchsvolle Arbeitsaufgaben • Störungen des Arbeitsablaufs • Arbeitsanforderungen (Schnelligkeit, Präzision) <p>soziale Konflikte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung (für Materialien, Maschinen, Gelder, Personen) • „Knatsch“ (mit Kollegen, Vorgesetzten, Untergebenen, Älteren, Jüngeren)
<p>11.1 Was waren dabei die Hauptschwierigkeiten?</p> <p>11.2 Wie oft kam so etwas vor?</p> <p>11.3 Was belastete Sie dabei am meisten?</p> <p>11.4 Wie versuchten Sie damit fertig zu werden?</p>	<p>„Kompetenz zur Selbstregulierung, Konfliktlösung, Eigenaktivität“ (z.B. Protest, Rückzug, Hinunterschlucken, Kritik üben)</p>
<p>12. Wenn Sie an Ihre derzeitige Arbeit insgesamt denken, können Sie ein Gesamturteil abgeben: ich bin insgesamt zufrieden oder insgesamt eher unzufrieden gewesen?</p> <p>12.1 Wenn ja, woran denken Sie dabei besonders an:</p> <ul style="list-style-type: none"> • materielle Aspekte • soziale Aspekte • Charakter der Arbeitstätigkeit • qualifikatorische Aspekte 	<p><i>Items nur nennen, wenn Erzählaufforderung nicht stimulierend wirkt! Möglichst aber die Interviewten selbst Präferenzen setzen lassen!</i></p> <p>Materielle Aspekte (Einkommen, Arbeitszeit, soziale Sicherheit, Arbeitsweg, Vereinbarkeit Familie / Beruf, genügend Freizeit, Aufstiegsmöglichkeiten)</p> <p>soziale Aspekte (Anerkennung, Betriebsklima, gute Zusammenarbeit)</p> <p>Charakter der Arbeitstätigkeit (Abwechslung vs. Routine; klare Arbeitsvorgaben vs. eigenständige Arbeitsplanung, Möglichkeit, kreativ zu sein)</p> <p>qualifikatorische Aspekte (Frage der qualifikatorischen Unter- / Überforderung; Gelegenheit zur Weiterqualifizierung)</p>
<p>12.2. Wenn Sie an Ihre konkrete Arbeitstätigkeit denken, können Sie auf Anhieb sagen. Meine Arbeitstätigkeit würde ich gefühlsmäßig</p> <ul style="list-style-type: none"> • eher positiv oder • eher negativ einschätzen? 	<p><i>Die folgenden Fragen (12) sind - entsprechend den Antworten auf die vorhergehenden Fragen - flexibel zu stellen.</i></p>
<p>12.3 Wenn Sie Ihre Arbeit eher positiv einschätzen, was hat diese Zufriedenheit ausgemacht?</p>	
<p>12.4. Wenn Sie mit Ihrer Arbeitstätigkeit weniger zufrieden waren, warum?</p> <p><i>Ev. Nachfragen:</i></p> <p>11.4.1 Wie sind Sie damit fertig geworden?</p> <p>12.4.2 Hätten Sie gern etwas geändert und was?</p> <p>12.4.3 Und auf welche Weise hätten Sie was ändern können?</p>	<p>z.B. physische, psychische Belastung, Monotonie, Zeitdruck; vgl. „Charakter der Tätigkeit“ 12.1.)</p> <p>„Kompetenz zur Selbstregulierung, Konfliktlösung, Eigenaktivität“</p>

Anhang 5: Interviewleitfaden Untersuchungsgruppe

IV. Berufsentwicklung a) Innerbetrieblicher Wechsel	
15. Seit wann üben Sie ihre gegenwärtige Arbeitstätigkeit aus?	„Berufsbiographie“
15.1 Arbeiten Sie in Ihrem erlernten Beruf? 15.2. Wenn nein, warum nicht?	
16. Wie sind Sie zur (Name der Firma) gekommen? Beschreiben Sie doch bitte mal, wie das war.	Erzählstimulus (nicht vorzeitig unterbrechen!)
Nachfragen: 17. Wie haben Sie damals von der Stelle erfahren?	„Aktivität vs. Passivität, routinemäßiges Handeln“ Ggf. <i>kursorisch</i> nennen: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsamt • private Stellenvermittlung / Agentur • Stellenanzeige in der Zeitung • Bekannte, Freunde, Angehörige
18. Weshalb war diese Stelle für Sie interessant?	Ggf. <i>Items aus Präferenzordnung Beruf im Anhang nennen (vgl. auch Frage 12.1)</i>
19. Wie lange war die Einarbeitungszeit?	
20. Konnten Sie die Fähigkeiten und Kenntnisse, die Sie bei Ihrer beruflichen Erstausbildung / Ihrer vorherigen Arbeitsstelle erworben hatten, einsetzen? 20.1 Wenn ja, welche? 20.2 Welche konnten Sie nicht einsetzen?	
21. Mussten Sie Neues dazulernen? 21.1 Wenn ja, was? 21.2 Wo haben Sie das gelernt (inner- / außerbetriebliche Fortbildung)? 21.3 Wie war das für Sie?	„Lernbiographie“ (<i>gesondertes Blatt anlegen: bisher belegte Weiterbildungskurse</i>)
22. Haben Sie im Vergleich zu Ihrer beruflichen Erstausbildung / vorherigen Arbeitsstelle auch Dinge verlernt, die Sie jetzt nicht mehr gebraucht haben? 22.1 Wenn ja, welche?	„Qualifikationsentwicklung im Berufsverlauf“
23. Hatten Sie jetzt Ihre Arbeit so gut im Griff, dass sie Sie nicht mehr gefordert hat? 23.1 Können Sie das ein wenig erläutern?	„Routinisierung der Arbeit“
24. Haben Sie durch Ihre Arbeit übergeordnete Fähigkeiten oder Erfahrungen erworben, von denen Sie denken, die kann ich in der Zukunft ganz gut gebrauchen? 24.1 Welche sind das?	„Transfer-Qualifikationen“

Anhang 5: Interviewleitfaden Untersuchungsgruppe

b) Betriebsübergreifende Wechsel	
<p>25. Wo und was haben Sie gearbeitet, bevor Sie zu dieser Firma gekommen sind. Können Sie in groben Zügen die Stationen Ihres beruflichen Werdegangs schildern?</p>	<p>Erzählstimulus: Berufsbiographie „Eigeninitiative, Fremdinitiative“</p>
<p>Nachfragen bei Wechseln: 25.1 Wie ist es zu diesem(n) Wechsel(n) gekommen? 25.2 Bei „eigeninitiativen Wechseln“: Was waren die Gründe? (z.B. Unzufriedenheit mit materieller, sozialer, qualifikatorischer Dimension (vgl. Items Präferenzordnung Beruf; vgl. auch Frage 12.1)</p>	<p><i>eventuell erläutern:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebsstilllegung, Personalabbau • Arbeitgeber gekündigt • von mir aus gekündigt (25.2.)
<p>26.1 Wie sind Sie zu einer neuen Stelle gekommen? 26.2 Waren die Stellenwechsel mit Arbeitslosigkeit verbunden? 26.3 Wenn ja, wie haben Sie damals diese Arbeitslosigkeit erlebt? 26.4 Gab es Probleme oder Schwierigkeiten?</p>	
<p>27. Hatten Sie sich durch Ihre Stellenwechsel beruflich (materiell, qualifikatorisch, sozial; vgl. 12.1) verbessert oder mussten Sie Einbußen in Kauf nehmen? 27.1 Wenn ja, welche? 27.2 Stehen Sie jetzt insgesamt besser / schlechter da, als zu Beginn Ihrer Erwerbstätigkeit?</p>	<p>„Bilanz der Berufsbiographie: Status-, Positionsgewinn vs. -verlust“ ev. „Kompromissbereitschaft“</p>
<p>28. Haben Sie bei einem eventuellen (auch innerbetrieblichem) Berufs-, Tätigkeitswechsel Ihre in der Erstausbildung / bei Ihrer letzten Arbeitstätigkeit erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen verwerten können? 28.1 Könnten Sie das bitte ein wenig erläutern? 28.2. Konnten Sie auch Dinge, die Sie einmal erlernt und für die Arbeit benötigt hatten, vergessen, weil Sie sie später nicht mehr gebraucht haben? --- Wenn ja, welche? 28.1. Mussten Sie sich auch neue Kenntnisse und Fähigkeiten aneignen? ---- Wenn ja, welche?</p>	<p>„Bilanz: Qualifikationsentwicklung“</p>
<p>29. Wenn Sie nun einmal Bilanz ziehen und über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen nachdenken, die Sie in Ihrem Berufsleben bisher erworben haben, was würden Sie sagen: Mussten Sie insgesamt im Vergleich zu Ihrer Erstausbildung vieles dazu lernen oder konnten Sie das wesentliche vergessen? 29.1. Um was handelt es sich dabei im einzelnen? 29.2. Was würden Sie sagen, welche wichtigen übergeordneten, überfachlichen Fähigkeiten und Erfahrungen würden Sie herausstreichen, die Sie sich im Laufe Ihres Berufslebens bisher erworben haben?</p>	
<p>30. Wenn Sie in der Vergangenheit neue Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben mussten, auf welche Weise (selbst, inner-, außerbetriebl. Fortbildung, Vhs-Kurse usw.) haben Sie das gemacht? 30.1. Wie kamen Sie zu den Kursen? Wurden Sie dazu aufgefordert, haben Sie sie selbst gesucht etc. 30.2. Welche Erfahrungen haben Sie mit diesen Kursen gemacht? 30.3. Wie würden Sie diese Kurse beurteilen, hatte sich der Aufwand für Sie gelohnt? 30.4. Haben Sie in ihnen auch über die Dinge gelernt, die über die Fachziele hinausgingen?</p>	<p>„Qualifikationsbiographie, Lernerfahrungen“</p>

Anhang 5: Interviewleitfaden Untersuchungsgruppe

V. Zukünftige berufliche Entwicklung	
<p>34. Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft vor? 34.1. Haben Sie Befürchtungen, (materielle, soziale, qualifikatorische) Einschränkungen hinnehmen zu müssen? 34.2. Wenn Sie jetzt selbst bilanzierend über Ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen nachdenken, was meinen Sie, in welchen Bereichen müssten Sie sich noch Dinge aneignen und wo sehen Sie Ihre Vorteile?</p>	<p>Erzählstimulus „Aspirationsniveau, Zukunftsfähigkeit“</p>
<p>35. Wurden Ihnen von Ihrem Betrieb ein Angebot gemacht, die drohende Arbeitslosigkeit aufzufangen oder Sie bei der Stellensuche zu unterstützen? 35.12 Wie schätzen Sie das Angebot ein?</p>	
<p>36. Glauben Sie, dass Sie Ihre Situation der drohenden Arbeitslosigkeit aus eigener Kraft verändern können? Nachfragen 36.1 Welche Vorstellungen haben Sie? Wie wollen Sie vorgehen?</p>	
<p>37. Wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, eine mindestens gleichwertige Stelle zu finden?</p>	
<p>38. 1 Was ist für Sie bei einer neuen Stelle ganz wichtig und was ist Ihnen weniger wichtig? 38..2. In welchen Bereichen wären Sie am ehesten zu Konzessionen bereit?</p>	<p>„Berufspräferenzen“ <i>(Ggf. items aus Präferenzordnung im Anhang nennen)</i></p>
<p>39. Möchten Sie zukünftig weiter in Ihrem erlernten / bisher ausgeübten Beruf arbeiten oder wollen Sie lieber etwas ganz anderes machen? 39.1. Könnten Sie das bitte ein wenig erläutern? 39..2 Was müssten Sie tun, um dieses neue Ziel zu erreichen? 39.3 Haben Sie schon konkrete Pläne?</p>	
<p>40. Haben Sie schon etwas unternommen, um Ihre Pläne zu verwirklichen // Was wollen Sie tun, wie wollen Sie es angehen? 40.1 Wenn ja, was?</p>	
<p>41. 1 Worauf kommt es Ihrer Ansicht nach jetzt bei Ihnen selbst an, damit Sie eine neue Arbeitsstelle erhalten? 41..2 Wenn Sie jetzt gezwungen wären, sich beruflich neu oder um zu orientieren, was, meinen Sie, welche persönlichen Fähigkeiten, Eigenschaften wären dafür hilfreich / benötigen Sie dafür; worauf kommt es dabei besonders an? 41.2. Welchen Nutzen haben Sie in diesem Zusammenhang im Rückblick von den Weiterbildungskursen, an denen Sie teilgenommen haben; sind sie dafür hilfreich? (fachlich / überfachlich)?</p>	<p>Erzählstimulus Erzählstimulus Erzählstimulus</p>

Anhang 5: Interviewleitfaden Untersuchungsgruppe

<p>VI. Beschreibung von „Freizeit“-Erfahrungen</p>	
<p>42. Jetzt kommen wir zu der Zeit nach der Arbeit, was man allgemein als Freizeit bezeichnet. Manche sind da mit Hausarbeit beschäftigt, andere in Vereinen engagiert, manche machen Sport oder gehen anderen Hobbys nach. Wie verbringen denn Sie diese „Frei“-Zeit?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	<p>„Eigenaktivitäten, Kompetenzen (Passivität vs. Aktivität, Regelmäßigkeit vs. Spontaneität)“ Erzählstimulus: <i>Inhalte der Aktivitäten sollen deutlich werden, um ein Bild davon zu erhalten, ob die Befragten Qualifikationen / Kompetenzen entwickelt haben und welche das sind.</i></p> <p><i>Bei Bedarf Beispiele cursorisch nennen:</i> Hausarbeit, Kinderbetreuung, Reparaturen am Haus / in der Wohnung, Gartenarbeit, Hobbys</p>
<p>43. Gibt es noch andere Aktivitäten? <i>Beispiele cursorisch nennen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit in Vereinen / Organisationen, politische Aktivitäten, Geselligkeit mit Freunden, Verwandten, Nachbarn; Mithelfen, wenn bei Freunden, Verwandten oder Nachbarn etwas zu tun ist; Ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten; Beteiligung in Bürgerinitiativen, Parteien, Kommunalpolitik; Kirche. <p>43.1 Wie verbringen Sie Ihren Urlaub?</p>	
<p>44. Welche Kenntnisse und Fähigkeiten sind für Ihre Freizeitaktivitäten eventuell erforderlich? 44.1 Wo und auf welche Weise haben Sie sich diese Kenntnisse und Fähigkeiten angeeignet?</p>	<p>„Lernen im sozialen Umfeld“</p>

Anhang 5: Interviewleitfaden Untersuchungsgruppe

VII. Allgemeine Lebenssituation	
<p>46. Gab oder gibt es in Ihrem Leben schon eine Situation, von der Sie in ganz besonderer Weise gefordert wurden? - z.B. Krankheit, Trennungs- Scheidungssituation, - Pflege von Angehörigen, - Unfall o.ä.</p> <p>46.1 Wie haben Sie diese Situation bewältigt? Können Sie das mal ein bisschen erzählen?</p>	<p>„Krisenbewältigung, Selbstregulation“</p> <p>Erzählstimulus</p>
<p>47. In Ihrer aktuellen Situation, wahrscheinlich arbeitslos zu werden, haben Sie da jemanden, zu dem Sie gehen können, der Sie unterstützt? 47.1 Wen (Angehörige, Freund/in, Kollege)? 47.2 Worin besteht die Hilfe? <i>Ggf. kursorisch nennen:</i> affektive Hilfe, Geld, Beziehungen, rechtliche Hilfen, Informationen, Rat</p>	<p>„soziales Netzwerk“</p>
<p>48. Wenn Sie an ihre persönliche Zukunft denken, sind Sie dann eher zuversichtlich oder eher pessimistisch?</p>	
<p>49. Wenn Sie Ihre allgemeine Lebenssituation einschätzen, wie zufrieden oder unzufrieden sind Sie, wenn Sie an folgende Bereiche denken: <i>Alle nennen!</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit • Lebensstandard • Einkommen • Wohnung • Freizeit • Freunde 	

Interview Nr.

Datum

Nicht vergessen: FRAGE OB INTERVIEWWIEDERHOLUNG UND ADRESSE

Anhang für Fragen

Frage 12.1

Materielle Aspekte

- Einkommen
- Arbeitszeitregelung
- Länge des Arbeitswegs
- Arbeitsplatz- soziale Sicherheit
- Vereinbarkeit Familie / Beruf
- Genug Zeit für Freizeitaktivitäten
- Aufstiegsmöglichkeiten

soziale Aspekte:

- soziale Achtung und Anerkennung
- Gutes Betriebsklima
- gute Zusammenarbeit mit Kollegen

Charakter der Arbeitstätigkeit

- Übersichtliche und geregelte Arbeitsaufgaben vs. eigenständige Arbeitsplanung
- Arbeit zu haben, die einen fordert
- Eigenständige Arbeitsplanung vs. klare Arbeitsvorgaben
- Abwechslungsreiche Arbeit vs. Routine
- Möglichkeit, kreativ zu sein, eigene Ideen zu verwirklichen

qualifikatorische Aspekte

- Möglichkeit zur Verwendung erworbener Qualifikationen
- Gelegenheit zur beruflichen Weiterqualifizierung
- qualifikatorische Unter- / Überforderung

Anhang 6: Postskript Interview Untersuchungsgruppe

Interview-Nr.:	Ort:	Datum:	Dauer:
Interviewee	Alter: ≈	Geschlecht	Nationalität
Selbstwahrnehmung InterviewerIn			
Situative Aspekte des Interviews			
Gesprächsinhalte vor der Tonbandaufnahme			
Gesprächsinhalte nach der Tonbandaufnahme			
Wahrnehmungen über nonverbale Aspekte			
Schwerpunktsetzung des Interviewees			
spontane thematische Auffälligkeiten			
Interpretationsideen			