



Weiterbildungsbedarfe zur Gestaltung des demografischen Wandels

Ergebnisse der Onlinebefragung von Berufstätigen im Projekt QUP

Diese Untersuchung fand im Rahmen des Projektes „QUP – Qualifizierung – Unterstützung – Professionalisierung zur Gestaltung des demografischen Wandels“ statt. Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21031 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.



Dieses Werk bzw. dieser Inhalt ist unter einer Creative Commons-Lizenz lizenziert.



Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Methode – Beschreibung der Vorgehensweise	4
3.	Beschreibung der Stichprobe – Unterscheidungsvariable Geschlecht	5
4.	Beschreibung der Stichprobe – Unterscheidungsvariable Laufzeit.....	11
5.	Ergebnisse der inhaltlichen Befragung – Präferenzen der Interessenten.....	15
5.1.	Grafische Darstellung und Erläuterungen	15
5.2.	Zusammenfassung und Ableitungen	23
6.	Präferierte Fortbildungsbereiche – Management und sonstige Fachrichtungen.....	24
7.	Demografischer Wandel – Betroffenheit, Felder zum Handeln, Herausforderungen	26
7.1.	Handlungsfelder, Betroffenheit und Weiterbildungsbereiche	26
7.2.	Herausforderungen des demografischen Wandels	29
7.3.	Zusammenfassung und Ausblick.....	31
8.	Anhang	32
8.1.	Quellen	32
8.2.	Fragebogen	32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Verteilung von Geschlecht und Bildungsabschlüssen	5
Abbildung 2 - Verteilung von Geschlecht und Managementebene.....	6
Abbildung 3 - Verteilung von Geschlecht und Informationsgrad	7
Abbildung 4 - Verteilung von Geschlecht und Intention zur Weiterbildung	7
Abbildung 5 - Verteilung von Geschlecht und Präferenzen bei der Rahmenstruktur	8
Abbildung 6 - Verteilung von Geschlecht und Wichtigkeit der Vor- und Nachteile	9
Abbildung 7 - Durchschnittliche Wichtigkeit der potentiellen Vorteile einer Weiterbildung	9
Abbildung 8 - Durchschnittliche Wichtigkeit der potentiellen Nachteile einer Weiterbildung	10
Abbildung 9 - Verteilung von Laufzeit und Gewichtung der potentiellen Vor- und Nachteile	11
Abbildung 10 - Verteilung von Laufzeit und als wichtig eingestuften Merkmalen	12
Abbildung 11 - Durchschnittliche Wichtigkeit der Kriterien bei Kurzzeitprogrammen	13
Abbildung 12 - Durchschnittliche Wichtigkeit der Kriterien bei Langzeitprogrammen.....	13
Abbildung 13 - Präferenzen bei den Inhalten.....	15
Abbildung 14 - Präferenzen bei den Kosten.....	16
Abbildung 15 - Art des Abschlusses	17
Abbildung 16 - Leistungserfassung.....	17
Abbildung 17 - Ausgestaltung des Curriculums	18
Abbildung 18 - Zeitrahmen	19
Abbildung 19 - Lage des Studienortes	20
Abbildung 20 - Erreichbarkeit des Studienortes	20
Abbildung 21 - Möglichkeit für einen Auslandsaufenthalt	21
Abbildung 22 - Sprache des Weiterbildungsangebotes	22
Abbildung 23 - Träger der Einrichtung	23
Abbildung 24 - Gewünschte Fortbildungen im Bereich Management.....	24
Abbildung 25 - Gewünschte Fortbildungen in anderen Bereichen	25
Abbildung 26 - Handlungsfelder im Prozess des demografischen Wandels.....	27
Abbildung 27 - Persönliche Betroffenheit vom demografischen Wandel, absolute Häufigkeit der Nennungen	27
Abbildung 28 - Weiterbildungsbereiche zum demografischen Wandel.....	28

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit der Texte wurde von uns entweder die männliche oder weibliche Form von personenbezogenen Hauptwörtern gewählt. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts. Frauen und Männer mögen sich von den Inhalten gleichermaßen angesprochen fühlen. Wir danken für Ihr Verständnis.

1. Einleitung

In diesem Dokument werden die Ergebnisse der Onlinebefragung von insgesamt etwa 200 Berufstätigen aus Berlin und Brandenburg zu den Bereichen Demografischer Wandel und damit verbundene Weiterbildungserfordernisse vorgestellt. Innerhalb des Projektes „QUP- Qualifizierung, Unterstützung, Professionalisierung zur Gestaltung des demografischen Wandels“ fügt es sich damit einerseits in den Bereich „Qualifizierung – Bedarfserhebung“ und andererseits in den Bereich „Professionalisierung – Herleitung eines Berufs- und Kompetenzprofils“ ein. Dementsprechend sollen im Folgenden zunächst die Ergebnisse deskriptiv dargestellt und erläutert werden, woraufhin eine Zusammenfassung erfolgt und abschließend Konsequenzen und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Die hier vorgestellten Ergebnisse und Empfehlungen stellen damit neben den bereits verfassten Marktstudien zum Thema „Weiterbildungsbedarf zur Gestaltung des demografischen Wandels“ einen zweiten Pfeiler der Angebotsentwicklung dar.

2. Methode – Beschreibung der Vorgehensweise

Für die hier erfolgte Bedarfserhebung zum Thema „Weiterbildungsbedarf zur Gestaltung des demografischen Wandels“ wurde ein Fragebogen für eine Onlinebefragung erstellt und über Multiplikatoren des Instituts verteilt. Der Fragebogen besteht aus 33 Fragen und richtet sich, wie bereits erwähnt, an die Zielgruppe ‚Berufstätige‘ insbesondere aus Zukunftsclustern der Region Berlin-Brandenburg. Ein vollständiger Fragebogen ist im Anhang zu finden. Für die Auswertung konnte auf einen Pool aus insgesamt 202 rückläufigen und vollständig ausgefüllten Fragebögen zurückgegriffen werden. Statistisch betrachtet handelt es sich nicht um eine vollständige Zufallsauswahl, allerdings besitzt die hier befragte Stichprobe eine besonders hohe Verbindung zur potentiellen Zielgruppe eines neuen Weiterbildungsangebots.

Der verwendete Fragebogen selbst setzt sich neben den obligatorischen soziodemografischen Fragen zu Alter und Geschlecht insbesondere aus Fragen zu

- von den Interessenten gewünschten Merkmalen von Weiterbildungsmaßnahmen sowie
- zur Bedeutung von potentiellen Vor- und Nachteilen bei Wahrnehmung eines Weiterbildungsangebots,
- zum Informationsgrad und Intention zur Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme,
- Fragen zu generellen und individuellen Einschätzungen zum demografischen Wandel, insbesondere zur individuellen Betroffenheit, aber auch zu Anregungen über mögliche Bewältigungsstrategien zusammen.

Die folgende Auswertung gliedert sich zunächst in eine Beschreibung der Stichprobe anhand der Unterscheidungsvariable ‚Geschlecht‘ sowie eine anschließende Auswertung der Antworten mit dem

Unterscheidungskriterium ‚Laufzeit‘. Daran knüpft das fünfte Kapitel an, in welchem eine Analyse der inhaltlichen Präferenzen der Teilnehmer im Hinblick auf ihre gewünschte Weiterbildung erfolgt, wobei dabei ebenso nach dem Kriterium ‚Laufzeit‘ unterschieden wird. Nach einer anschließenden Zusammenfassung der Ergebnisse erfolgt in Kapitel sechs ein kurzer Überblick über die präferierten Fortbildungsbereiche der Teilnehmer, bevor im siebten Abschnitt die Herausforderungen, Handlungsfelder und mögliche Lösungsansätze des demografischen Wandels aus Sicht der Befragten dargestellt werden.

3. Beschreibung der Stichprobe – Unterscheidungsvariable Geschlecht

Die hier verwendete Stichprobe teilt sich nahezu perfekt zur Hälfte in weibliche (100) und männliche (102) Teilnehmer. Dabei lassen sich im Folgenden jedoch einige signifikante Unterschiede im persönlichen Hintergrund und in der individuellen Einschätzung der Fragestellungen beobachten.

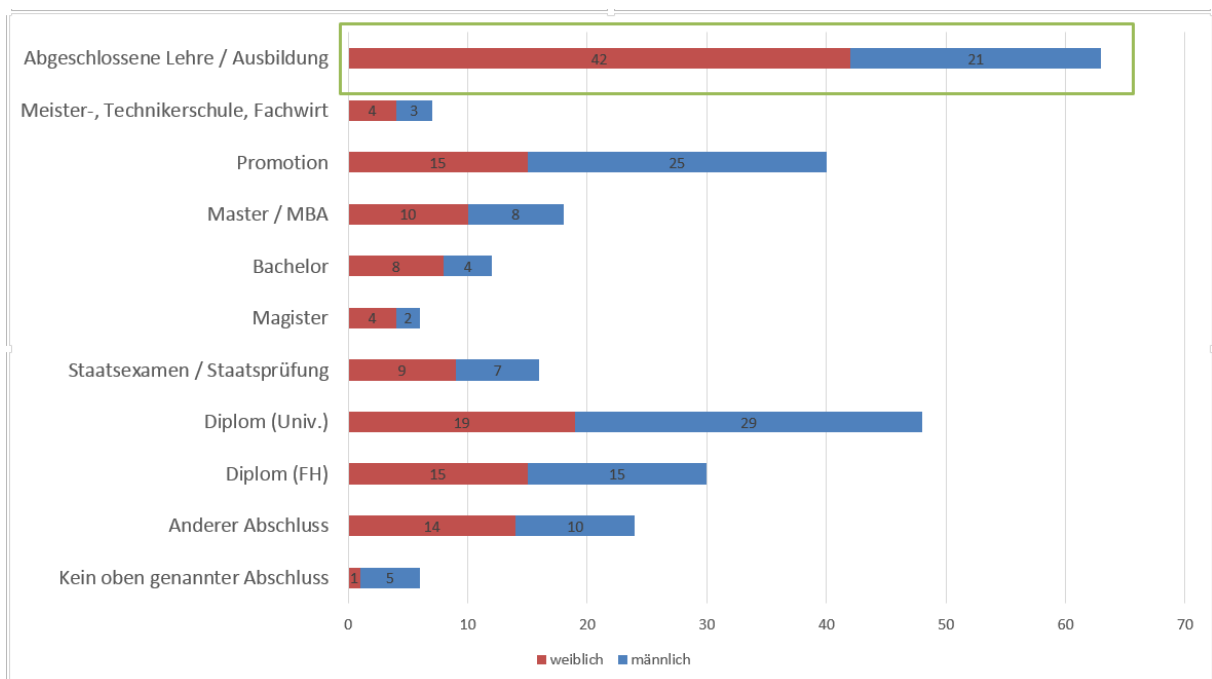


Abbildung 1 - Verteilung von Geschlecht und Bildungsabschlüssen

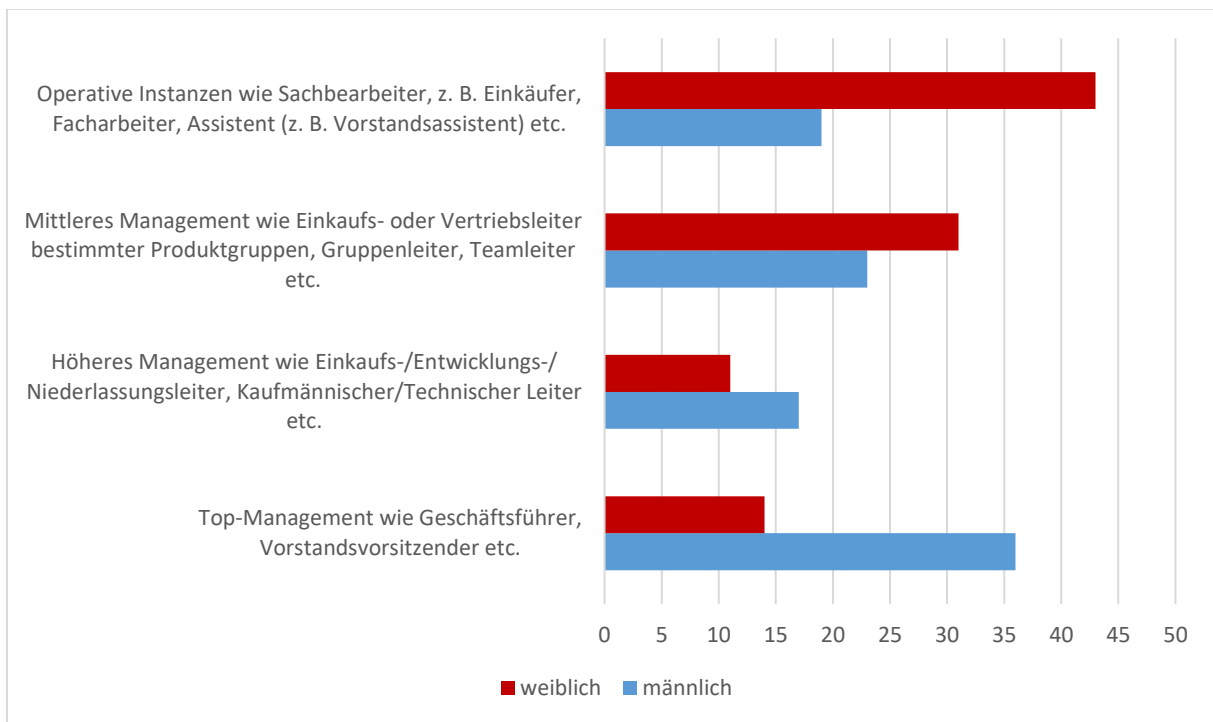


Abbildung 2 - Verteilung von Geschlecht und Managementebene

So fällt zunächst auf, dass in der Befragung der Anteil der weiblichen Teilnehmer mit einem niedrigen Bildungsabschluss, etwa einer Lehre oder abgeschlossenen Ausbildung als höchsten Bildungsabschluss, deutlich höher liegt als selbiger der männlichen Befragten. In den meisten höherwertigen Bildungsabschlüssen mit Ausnahme etwa des Staatsexamens oder des MBAs, ist die Mehrzahl der Befragten männlich. Noch deutlicher wird dieser Positionsunterschied bei der Betrachtung der Management-Ebene in Abhängigkeit des Geschlechts: Von den hier abgefragten vier Managementebenen (Sachbearbeiter, mittleres Management, höheres Management und Top-Management) sind die unteren beiden mehrheitlich von Teilnehmerinnen besetzt, in der operativen Instanz gar im Verhältnis von 2:1, während sich jenes Verhältnis auf der Top-Management-Ebene umkehrt, ein Umstand, der sich auch in anderen Untersuchungen häufig gezeigt hat (vgl. Littig, 2013: 172ff.). Die Abbildungen eins und zwei zeigen dabei ebenfalls signifikante Zusammenhänge auf.

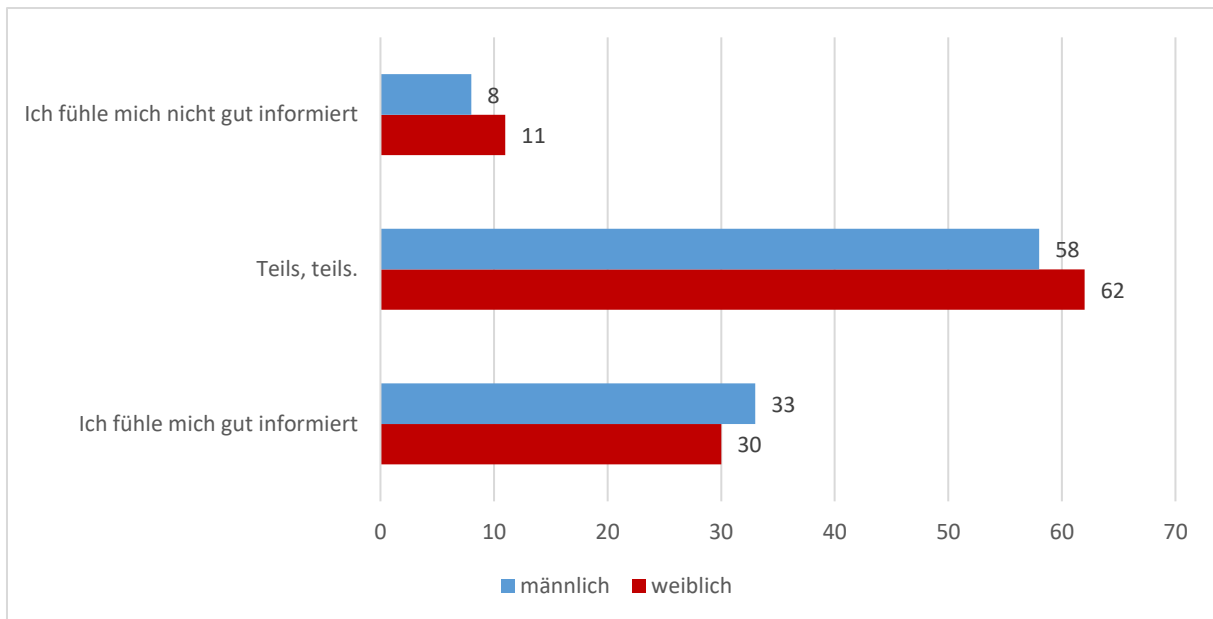


Abbildung 3 - Verteilung von Geschlecht und Informationsgrad

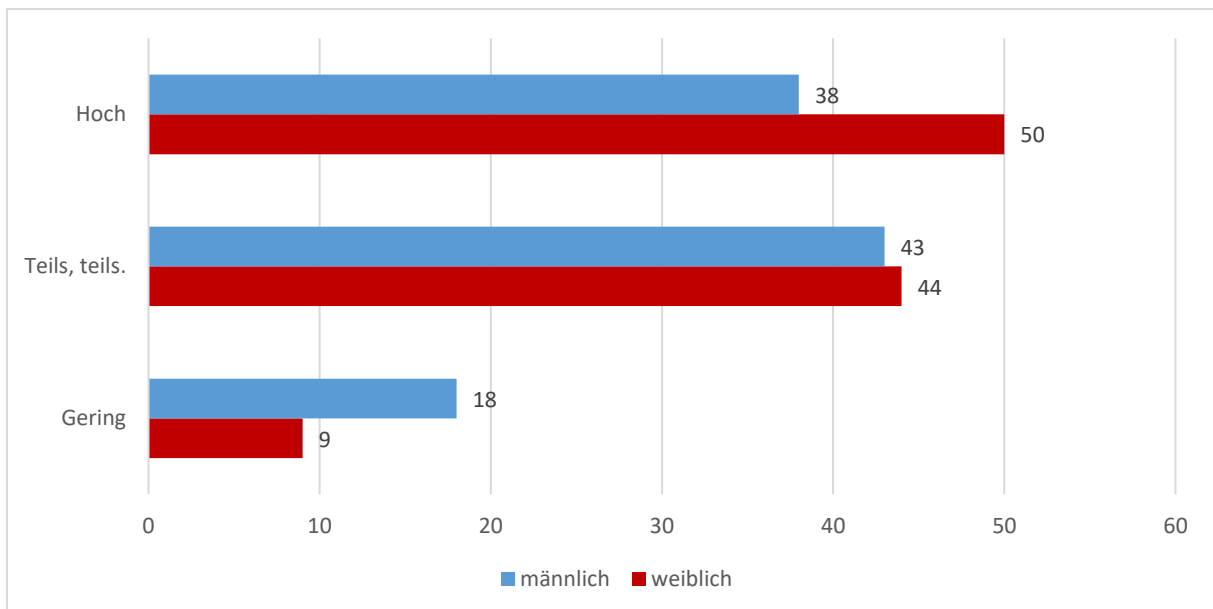


Abbildung 4 - Verteilung von Geschlecht und Intention zur Weiterbildung

Bei den inhaltlichen Fragen sind die Unterschiede in den Antworten weniger deutlich, aber zumindest bei Abbildung 4 noch signifikant. Männliche und weibliche Teilnehmer geben in etwa den gleichen Grad an gefühlter Qualität des eigenen Informationsgrades über Weiterbildungsmaßnahmen an, wobei sich die überwiegende Mehrheit ordentlich (n=120) oder gut (n=66) informiert fühlt, nur 19 Befragte geben an, sich nicht gut informiert zu fühlen. Die Befragten differenzieren allerdings im Bereich der Intention zur Teilnahme an einer solchen Maßnahme nach den Geschlechtern aus: Eine hohe Absicht zur Teilnahme wird von signifikant mehr Frauen als Männern angegeben (50:38), im Gegenzug liegt bei den gering Motivierten der Anteil der männlichen Befragten deutlich höher (18:9). Positiv für die Angebotsentwicklung ist die Tatsache, dass die deutliche Mehrheit der Befragten eine mittlere (n=77) oder hohe (n=88) Motivation angibt, an einer Weiterbildung teilzunehmen.

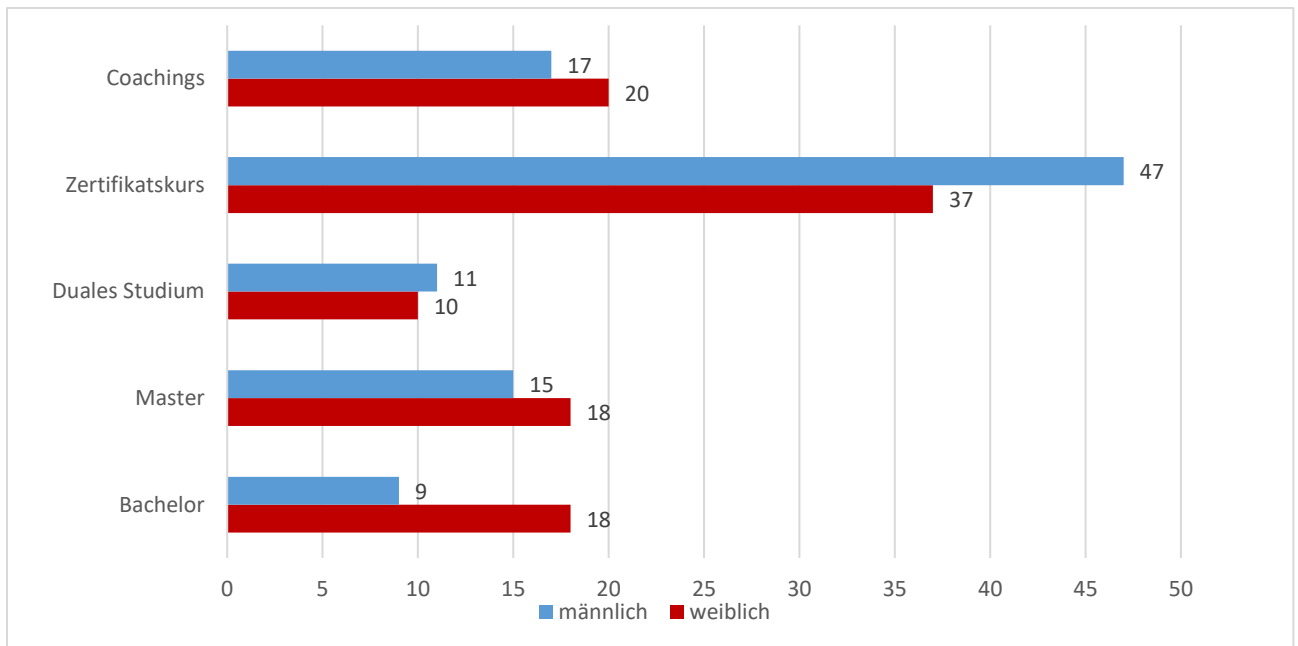


Abbildung 5 - Verteilung von Geschlecht und Präferenzen bei der Rahmenstruktur

Auffällig ist auch der Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und den Präferenzen bei der Ausgestaltung des Studienrahmens: So geben insgesamt 121 Teilnehmer an, ein Kurzzeitweiterbildungsprogramm, etwa einen Zertifikatskurs oder ein Coaching zu bevorzugen, während sich 81 Befragte für ein langfristiges Weiterbildungsprogramm etwa im Rahmen eines Bachelor- oder Masterstudiums aussprechen. Während jedoch männliche Teilnehmer bei den Kurzzeitprogrammen, insbesondere bei den Zertifikatskursen im Verhältnis 47:37 die Mehrheit der Befragten stellen, lassen sich bei den Langzeitprogrammen Mehrheiten der weiblichen Teilnehmer beobachten, beim Bachelor als gewünschtes Studienmodell im Verhältnis 18:9, beim Master im Verhältnis 18:15. Das duale Studium als Modell wünschen sich insgesamt die wenigsten Befragten (n=21), männliche und weibliche Teilnehmer halten sich dabei in etwa die Waage. Dabei ist innerhalb der Kurzzeitprogramme der Zertifikatskurs mit 84 Nennungen das beliebteste Modell, bei den Langzeitprogrammen das Masterstudium mit knappem Vorsprung vor dem Bachelor (33 zu 27 Nennungen).

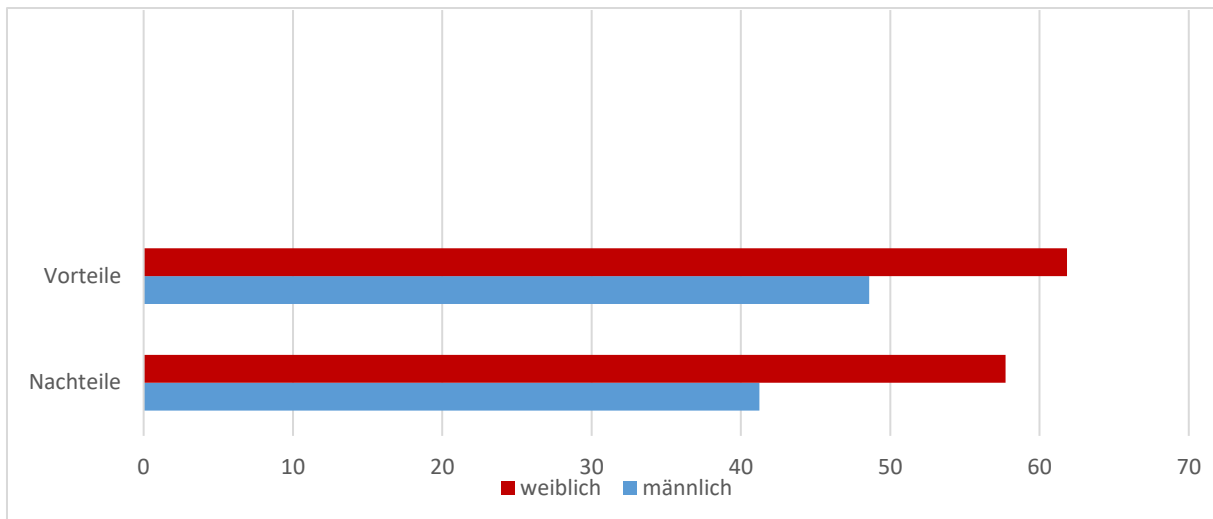


Abbildung 6 - Verteilung von Geschlecht und Wichtigkeit der Vor- und Nachteile

Bei der Beurteilung von Weiterbildungsprogrammen bzw. Entscheidungen über Wahrnehmung selbiger spielt insbesondere die subjektiv empfundene und erwartete Bedeutung von relevanten Vor- und Nachteilen der Weiterbildung eine große Rolle. Auch hier findet sich eine signifikante Diskrepanz zwischen den Antworten männlicher und weiblicher Teilnehmer: So gewichten die Teilnehmerinnen potentielle Vorteile deutlich stärker als ihre männlichen Kollegen, der Mittelwert der Bedeutsamkeitsbeurteilungen für alle genannten Vorteile auf einer Skala von 0=unbedeutend bis 100=sehr bedeutend liegt bei ihnen bei 61,8, bei den männlichen Teilnehmern nur bei 48,6. Auch potentielle Nachteile fallen bei weiblichen Befragten signifikant stärker ins Gewicht, hier liegt der Mittelwert der Beurteilung bei 57,8 gegenüber 41,2 bei den Männern. Auffällig ist dabei die Tatsache, dass die Vorteile im Mittel stärker gewichtet werden als die potentiellen Nachteile. Die Chancen überlagern hier also scheinbar die befürchteten Risiken.

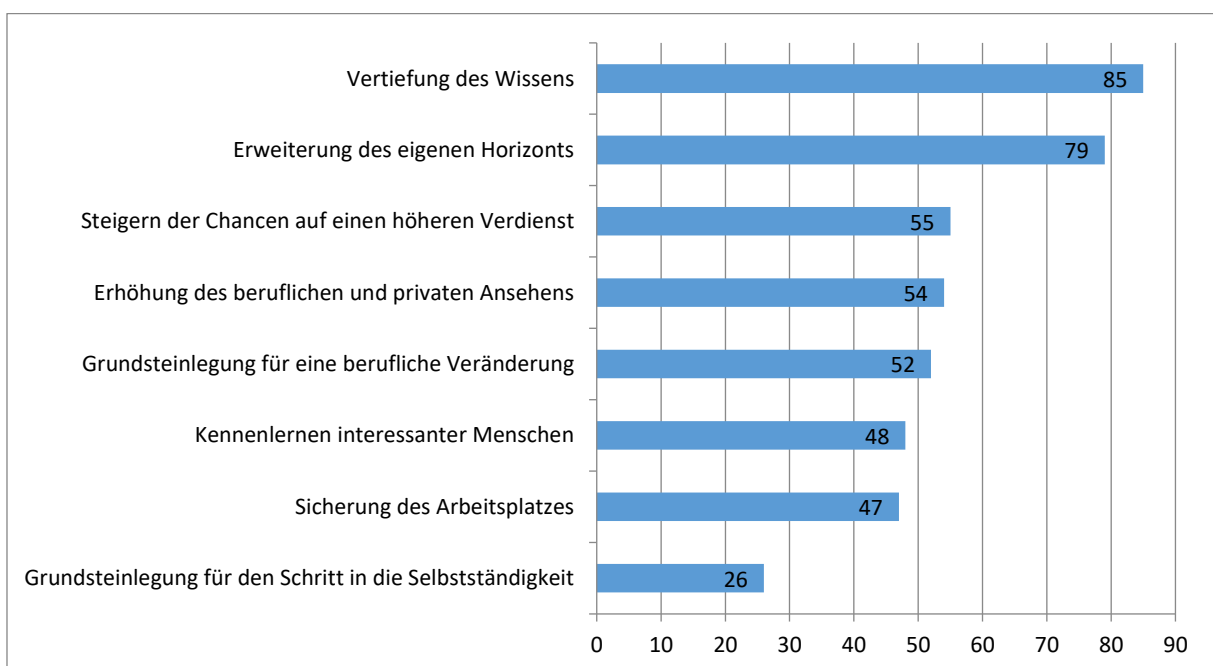


Abbildung 7 - Durchschnittliche Wichtigkeit der potentiellen Vorteile einer Weiterbildung

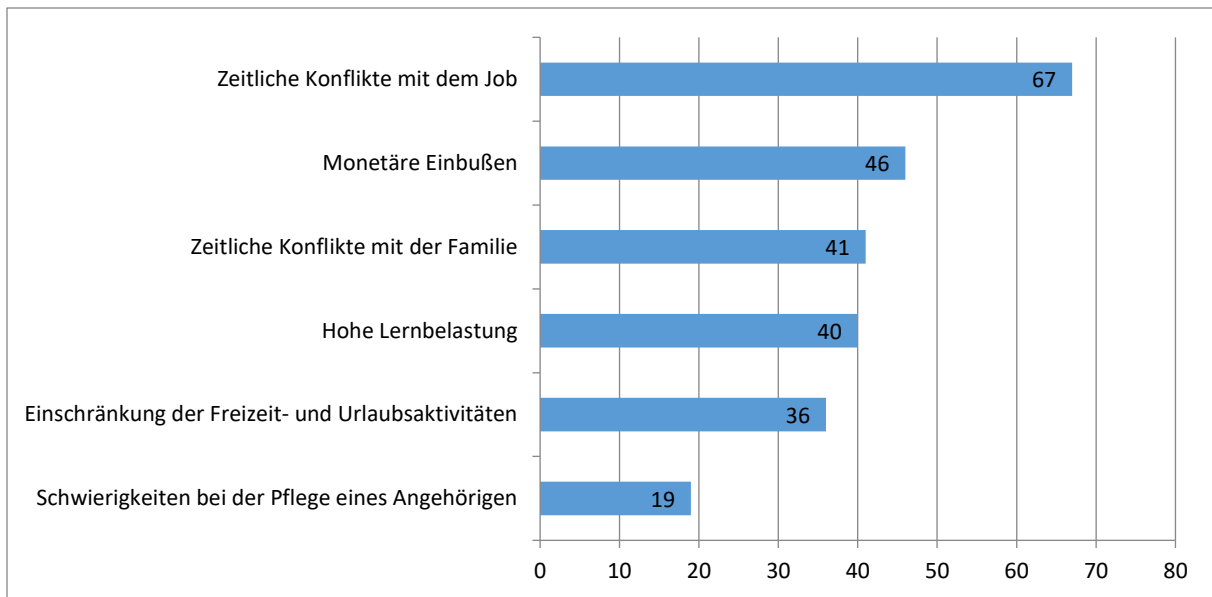


Abbildung 8 - Durchschnittliche Wichtigkeit der potentiellen Nachteile einer Weiterbildung

Betrachtet man die Vor- und Nachteile unabhängig vom Geschlecht nur nach der Wichtigkeit der einzelnen Nennungen, so kristallisieren sich bei ersteren mit großem Abstand zwei heraus, die ‚Vertiefung des Wissens‘ mit einem Mittelwert aus allen Antworten von 85 sowie die ‚Erweiterung des eigenen Horizonts‘ mit einem Mittelwert von 79. Mit einigem Abstand dahinter liegen die erhofften ‚Steigerungen beim Verdienst‘ (55) sowie die ‚Erhöhung des privaten und beruflichen Ansehens‘ (54). Abgeschlagen am Ende des Feldes liegt der Wunsch nach einer ‚Grundsteinlegung für den Schritt in die Selbstständigkeit‘ als Motivation für die Wahrnehmung einer Weiterbildungsmaßnahme mit einem Mittelwert von nur 26. Bei den Nachteilen steht mit klarem Abstand zu den restlichen Antworten die Angst vor ‚zeitlichen Konflikten mit dem Job‘ (Mittelwert von 67), gefolgt von der Furcht vor ‚monetären Einbußen‘ (46). Am wenigsten Sorgen verbreiteten bei dieser Beurteilung die ‚Risiken und Schwierigkeiten bei der Pflege eines Angehörigen‘, was im Mittel mit einer Wichtigkeit von nur 19 beurteilt wird.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass weibliche Teilnehmer in dieser Befragung signifikant häufiger einen beruflichen Abschluss vorweisen können und dementsprechend auch deutlich seltener auf Positionen im Top-Management vertreten sind. Männliche Befragte weisen überproportional häufig einen höheren Bildungsabschluss auf und stellen die Mehrzahl der Beschäftigten auf der oberen und der Top-Management-Ebene. Des Weiteren liegt die Motivation der Befragten zur Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme insgesamt im mittleren bis hohen Bereich, wobei Teilnehmerinnen nochmals eine signifikant höhere Motivation angeben als ihre männlichen Kollegen. Sie bevorzugen mehrheitlich langfristig orientierte Weiterbildungsprogramme, und beurteilen mögliche Vor- und Nachteile als bedeutsamer. Insgesamt werden Vorteile, allen voran die Vertiefung des eigenen Wissens und die Erweiterung des eigenen Horizonts, stärker gewichtet als mögliche Nachteile, etwa die Furcht vor zeitlichen Konflikten mit dem Job. Monetäre Vor- und Nachteile, spielen maximal nur die zweitwichtigste Rolle bei der Beurteilung, stärker ins Gewicht fallen dafür Aspekte der individuellen Lebensqualität, etwa im Bereich des Zeitmanagements oder der persönlichen Entwicklung.

4. Beschreibung der Stichprobe – Unterscheidungsvariable Laufzeit

Bei der Angebotsentwicklung muss eine grundsätzliche Entscheidung über die Frage, welche Laufzeit das Weiterbildungsprogramm umfassen soll, getroffen werden. Hierbei gilt es, neben internen Erwägungen wie vorhandene Ressourcen oder angestrebte Synergieeffekte insbesondere auch die Einschätzung bzw. Wünsche und Anforderungen der Zielgruppe zu berücksichtigen. Daher sollen im Folgenden die Ergebnisse zur Befragung im Hinblick auf die inhaltliche Ausgestaltung vorgestellt werden, wobei bei der Auswertung zwischen Interessenten für ein Kurzzeit- und solchen für ein Langzeitprogramm unterschieden wird. Für die folgende Grafik wurden die Teilnehmer gebeten, die potentiellen Vor- und Nachteile einzeln in ihrer Wichtigkeit zu bewerten, in der Abbildung sind die jeweiligen Durchschnittswerte dargestellt.

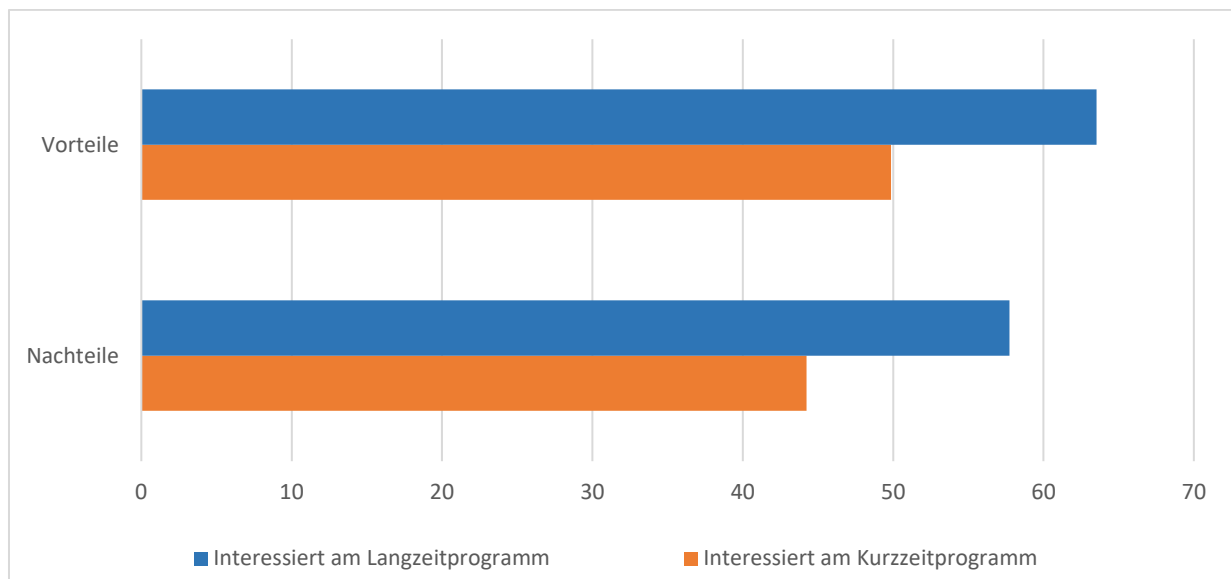


Abbildung 9 - Verteilung von Laufzeit und Gewichtung der potentiellen Vor- und Nachteile

Auffällig ist, dass Interessenten für ein langfristiges Weiterbildungsprogramm den potentiellen Vor- und Nachteilen signifikant höhere Bedeutung beimessen als solche für ein Kurzzeitprogramm. So liegt das Verhältnis der Mittelwerte aller Beurteilungen bei den Vorteilen bei 64:50, während die Nachteile mit den Bedeutungen im Verhältnis 58:44 beurteilt werden. Dabei fällt, analog zur Betrachtung der geschlechterspezifischen Unterschiede, die Tatsache auf, dass die Vorteile sowohl innerhalb des Kurzzeit- als auch des Langzeitprogramms deutlich höher bewertet werden als die entsprechenden Nachteile. Auch hier überwiegt scheinbar die Betrachtung der Chancen gegenüber der Furcht vor Nachteilen durch die Teilnahme an einem Weiterbildungsprogramm.

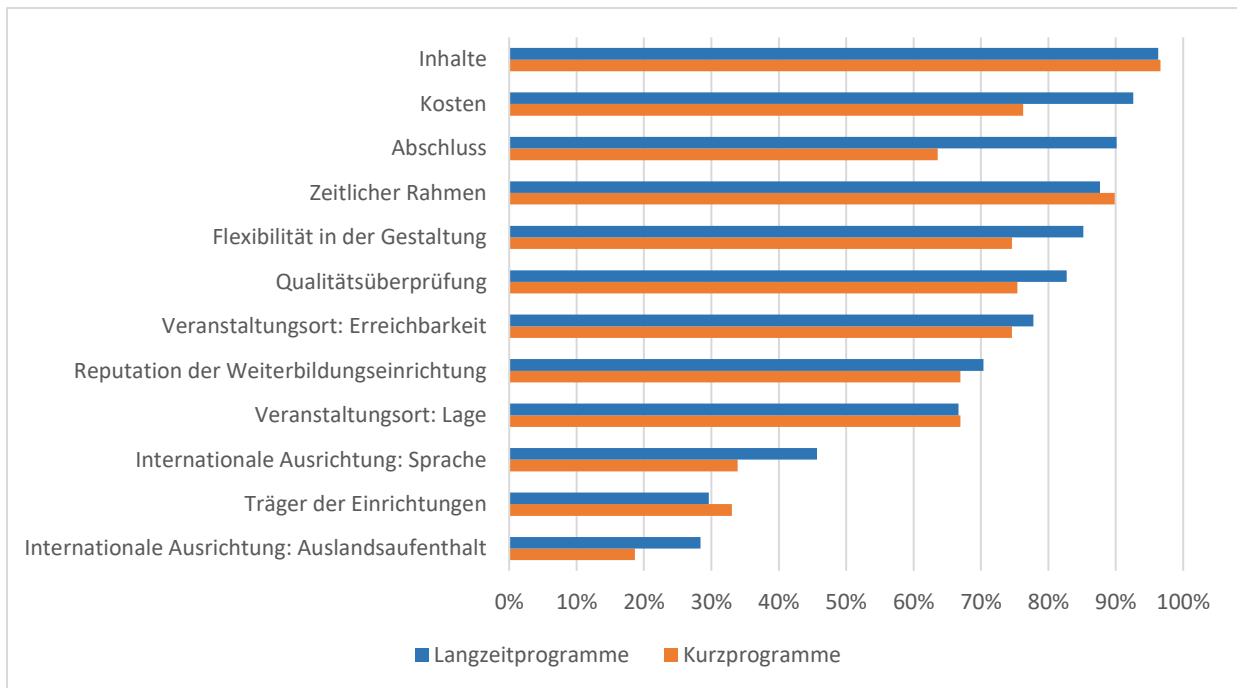


Abbildung 10 - Verteilung von Laufzeit und als wichtig eingestuften Merkmalen

In obiger Grafik wurde der Anteil der Nennungen eines Merkmals als „wichtig“ an der Gesamtgruppe (Kurzzeit- oder Langzeitprogramm) berechnet. Dabei fallen neben einigen Gemeinsamkeiten auch signifikante Unterschiede ins Auge. So spielt es beim Kriterium „Inhalte“ keine Rolle, welcher zeitliche Rahmen zuvor im Fragebogen gewählt wurde, es steht grundsätzlich an erster Stelle mit 97% (Kurzzeitprogramm) und 96% (Langzeitprogramm). Auch im Bereich der konkreten zeitlichen Ausgestaltung im operativen Bereich gibt es keine signifikanten Unterschiede, dieses Kriterium wird von 90% (Kurzzeit) bzw. 88% (Langzeit) als wichtig eingestuft. Im „Mittelfeld“ dieser Prioritätenliste und zugleich mit wenig Unterschieden zwischen den Kategorien Kurzzeit oder Langzeit befinden sich die Kriterien Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes (78% bei Langzeit, 75% bei Kurzzeit), Reputation der Weiterbildungseinrichtung (70% zu 67%) sowie Lage des Veranstaltungsortes, womit hier die Unterscheidung zwischen regional, national und international gemeint ist (67% in beiden Kategorien). Mittlere Unterschiede in der Beurteilung als wichtig finden sich bei den Kriterien Flexibilität in der Ausgestaltung des Curriculums (85% zu 75%) sowie Qualitäts- bzw. Leistungskontrolle (83% zu 75%). Am stärksten differenzieren beide hier betrachteten Gruppen von Befragten bei den Kriterien Kosten und Art des Abschlusses aus. So bewerten 93% der Interessierten für ein Langzeitprogramm die Kostenfrage als „wichtig“, während sich dieser Anteil unter den Kurzzeitprogramm-Interessenten auf nur 76% beläuft. Die Art des Abschlusses ist für 90% der Interessenten an einem Langzeitprogramm wichtig, aber nur für 64% der Interessenten für ein Kurzzeitprogramm. Abgeschlagen auf den hinteren Rängen sind die Kriterien Internationale Ausrichtung, sowohl im Hinblick auf die Unterrichtssprache als auch auf die Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes, sowie die Art des Trägers der Weiterbildungseinrichtung. Neben diesen generellen Erkenntnissen sollte bei der Angebotsentwicklung also auch berücksichtigt werden, dass viele Kriterien von den potentiellen Interessenten anders in ihrer Wichtigkeit für eine Weiterbildung beurteilt werden, je nachdem, welcher übergeordnete zeitliche Rahmen für diese Weiterbildung gewünscht ist.

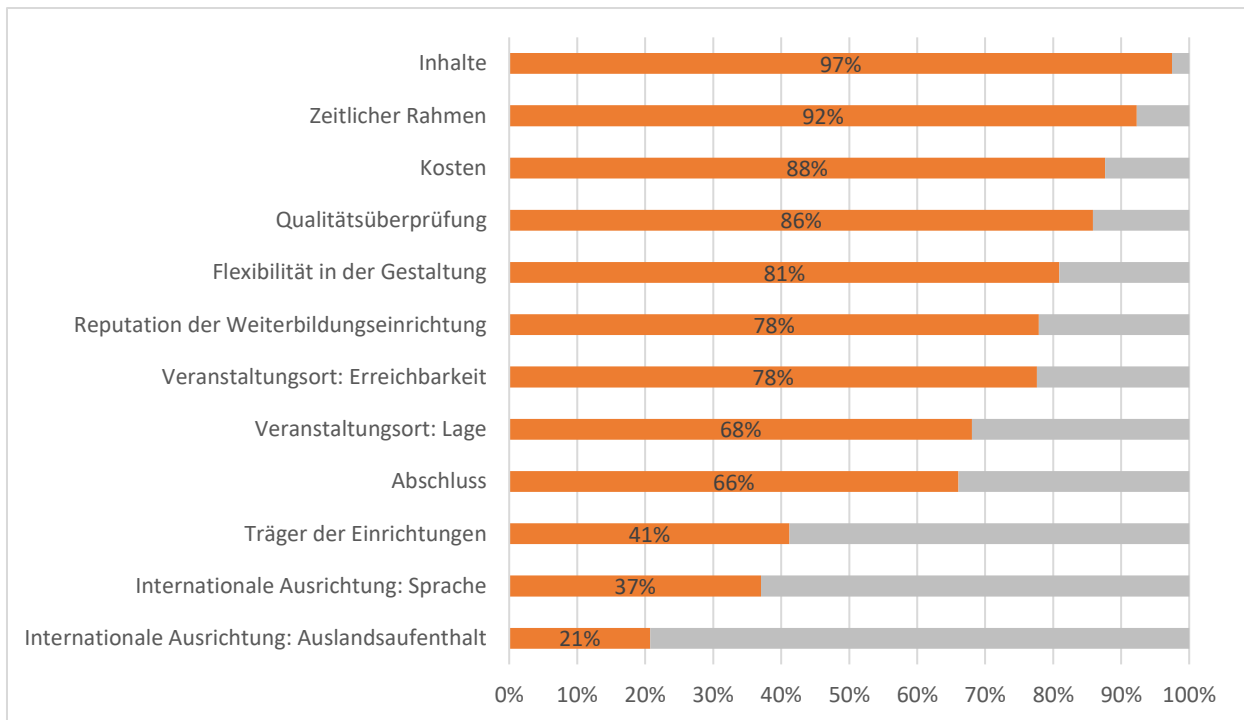


Abbildung 11 - Durchschnittliche Wichtigkeit der Kriterien bei Kurzzeitprogrammen

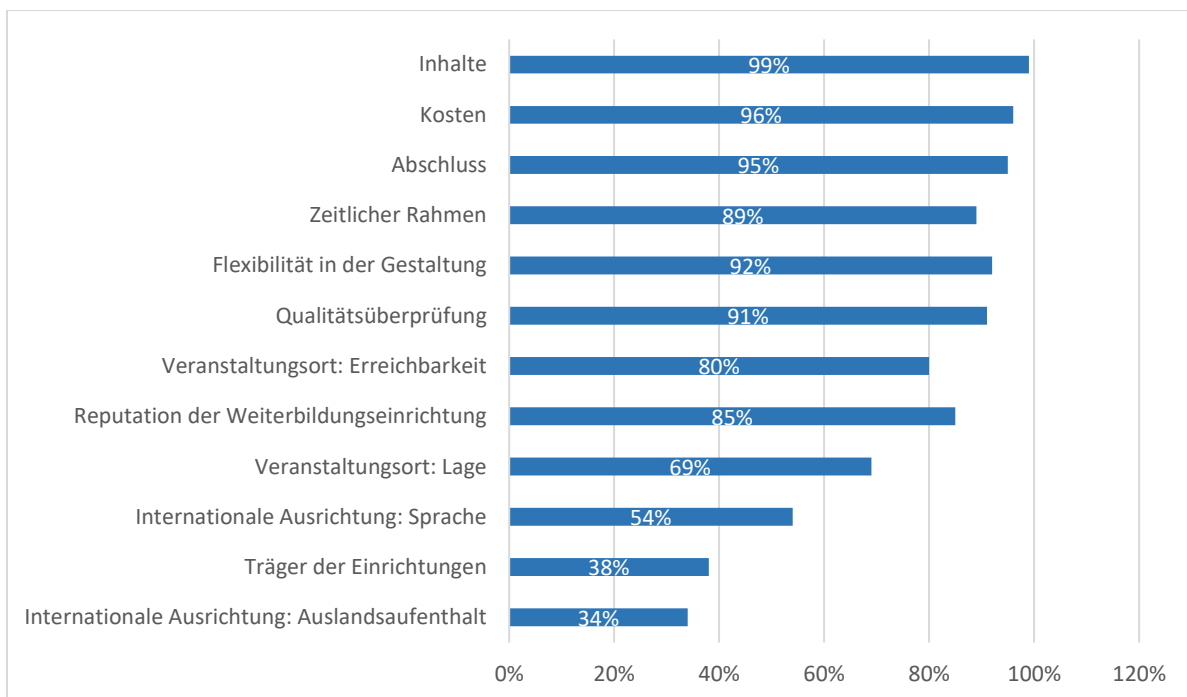


Abbildung 12 - Durchschnittliche Wichtigkeit der Kriterien bei Langzeitprogrammen

Anders als in Abbildung 10, welche die relative Häufigkeit der Nennung von Kriterien als prinzipiell wichtig darstellte, zeigen die Abbildungen 11 und 12 die durchschnittliche Wichtigkeit auf einer Skala von 0=nicht wichtig bis 100=sehr wichtig. Diese Bewertung durch die Teilnehmer erfolgte im Fragebogen nur dann, wenn das betreffende Merkmal zuvor als prinzipiell wichtig eingestuft wurde. Dabei setzt sich das bereits gewonnene Bild aus Abbildung 10 fort: So wird als wichtigstes Merkmal für eine Weiterbildungsmaßnahme in beiden Gruppen die Frage der Inhalte bewertet, mit einem Mittelwert von 97 (Kurzzeit) bzw. 99 (Langzeit). Analog zu Abbildung 10 bewerten

Langzeitinteressenten die Kostenfrage sowie die Art des Abschlusses auf den Plätzen zwei und drei mit 96% bzw. 95% als sehr wichtig, wohingegen diese beiden Kriterien in der Gruppe der Kurzzeitinteressierten mit Mittelwerten von 88% und 66% weiter hinten auftauchen. Interessant ist dabei die Erkenntnis, dass nur 76% aller Befragten, welche ein Kurzzeitprogramm als von ihnen präferiertes Modell nannten, die Kosten überhaupt als wichtig für ihre Entscheidung einstufen. Diese aber wiederum beurteilen das Kriterium im Mittel mit einer Wichtigkeit von 88, einem sehr hohen Wert, hier laufen zwei gegensätzliche Interessensgruppen zusammen. Bei der Gruppe der Kurzzeitinteressierten werden des Weiteren noch die Kriterien des Zeitlichen Rahmens (Mittelwert: 92), der Qualitäts- bzw. Leistungskontrolle (86) sowie der Flexibilität in der Ausgestaltung des Curriculums (81) als wichtig bzw. sehr wichtig eingestuft. Außer der Art des Abschlusses mit einem Mittelwert von 66 finden sich, wiederum analog zur Abbildung 10, auf den unteren Rängen noch die Kriterien Träger der Weiterbildungseinrichtung (41) sowie internationale Ausrichtung in Bezug auf Sprache und Auslandsaufenthalt (37 und 21). Die drei letztgenannten werden sowohl von einer Minderheit als überhaupt wichtig genannt, als auch von diesen Teilnehmern im Vergleich mit eher niedrigen Mittelwerten in der Wichtigkeit bewertet. Dieses Ergebnis findet sich auch bei der Gruppe der Langzeitinteressierten, welche allerdings mehr Merkmalen eine durchschnittlich höhere Wichtigkeit zuordnen, etwa dem Kriterium der Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes (Mittelwert: 80) sowie der Reputation des Trägers der Weiterbildungseinrichtung (85).

Als Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass diejenigen Befragten, welche eine Präferenz für das Langzeitmodell äußern, eine sehr viel kritischere Einstellung gegenüber einer potentiellen Weiterbildung besitzen, sowohl im Hinblick auf mögliche Vor- und Nachteile, welchen sie einen signifikant höheren Stellenwert beimessen als Interessenten für das Kurzzeitmodell, als auch auf die einzelnen Kriterien für eine Weiterbildungsmaßnahme. Von diesen Kriterien bewerten längerfristig Interessierte mehr als überhaupt wichtig und diese im Schnitt mit einer höheren relativen Wichtigkeit als die Kurzzeit-Interessierten. Unterschiede werden dabei auch insbesondere in der Bedeutung der Kosten, des Abschlusses, sowie der Reputation des Weiterbildungsträgers deutlich. Erkenntnisse, die vor dem Hintergrund der deutlich stärkeren sowie längeren „Bindung“ im Rahmen eines Langzeitmodells, etwa eines Studiums, gegenüber beispielsweise der Teilnahme an einem Wochenendkurs, wenig überraschen und sachlich logisch erscheinen. Dies gilt ebenso für die Unterschiede in der Wahrnehmung von Vor- und Nachteilen, die längere Bindung und die höhere zeitliche und finanzielle Investition lassen hier ein schärferes Bewusstsein für positive wie auch für negative Aspekte einer Weiterbildung entstehen. Interessenten für ein Kurzzeitprogramm bewerten die vorangegangenen Kriterien im Schnitt als etwas weniger wichtig und äußern dem entgegen eher den Wunsch nach einer passenden zeitlichen Ausgestaltung vor Ort. Im Folgenden sollen nun die Ergebnisse der einzelnen Antworten bzw. Präferenzen innerhalb der Kriterien dargestellt und erläutert werden.

5. Ergebnisse der inhaltlichen Befragung – Präferenzen der Interessenten

5.1. Grafische Darstellung und Erläuterungen

Für diesen Abschnitt wurden die Teilnehmer in den von Ihnen zuvor als wichtig eingestuften und mit einem konkreten quantitativen „Wichtigkeitswert“ versehenen Kriterien nach der Bewertung konkreter, alternativer Ausgestaltungsmöglichkeiten auf einer Skala von 1= „würde ich auf keinen Fall wählen“ bis 7=“würde mich absolut überzeugen“ gemäß ihrer eigenen Präferenz befragt. Die Auswertung richtet sich im Folgenden wiederum nach der Unterscheidung zwischen den grundsätzlichen zeitlichen Modellen „Langzeitprogramm“ und „Kurzzeitprogramm“ und bildet die zur Basis 100 umgerechnete durchschnittliche Beurteilung der einzelnen Wahlmöglichkeiten durch die Teilnehmer ab. Ein Wert von 0 zeigt also ‚keine Akzeptanz‘ durch die Teilnehmer, ein Wert von 100 dagegen eine sehr hohe Akzeptanz.

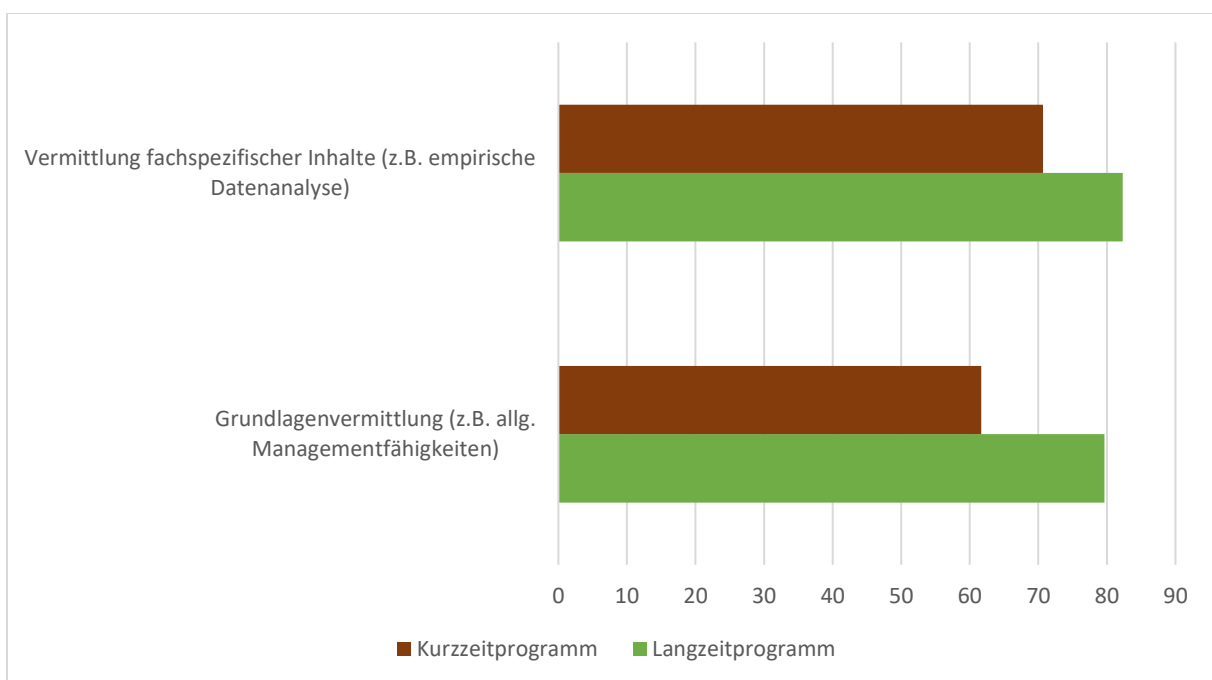


Abbildung 13 - Präferenzen bei den Inhalten

Hier ist gut zu erkennen, dass beide Modelle der Wissensvermittlung, sowohl der Fokus auf eine solide Grundlagenvermittlung, als auch das Offerieren fachspezifischer Module, auf überwiegende Zustimmung stoßen. Interessenten für ein Langzeitmodell messen dabei der Integration beider Varianten eine höhere Bedeutung zu und stimmen zu 82% (fachspezifische Inhalte) bzw. 80% (Grundlagen) zu. Interessenten für ein Kurzzeitprogramm wünschen sich in der inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Weiterbildung eher fachspezifische Inhalte (71%), was sicherlich auch in der komprimierten zur Verfügung stehenden Zeit begründet liegen mag. Etwas weniger Zustimmung (62%) findet sich in dieser Gruppe zur Vermittlung von Grundlagenfähigkeiten.

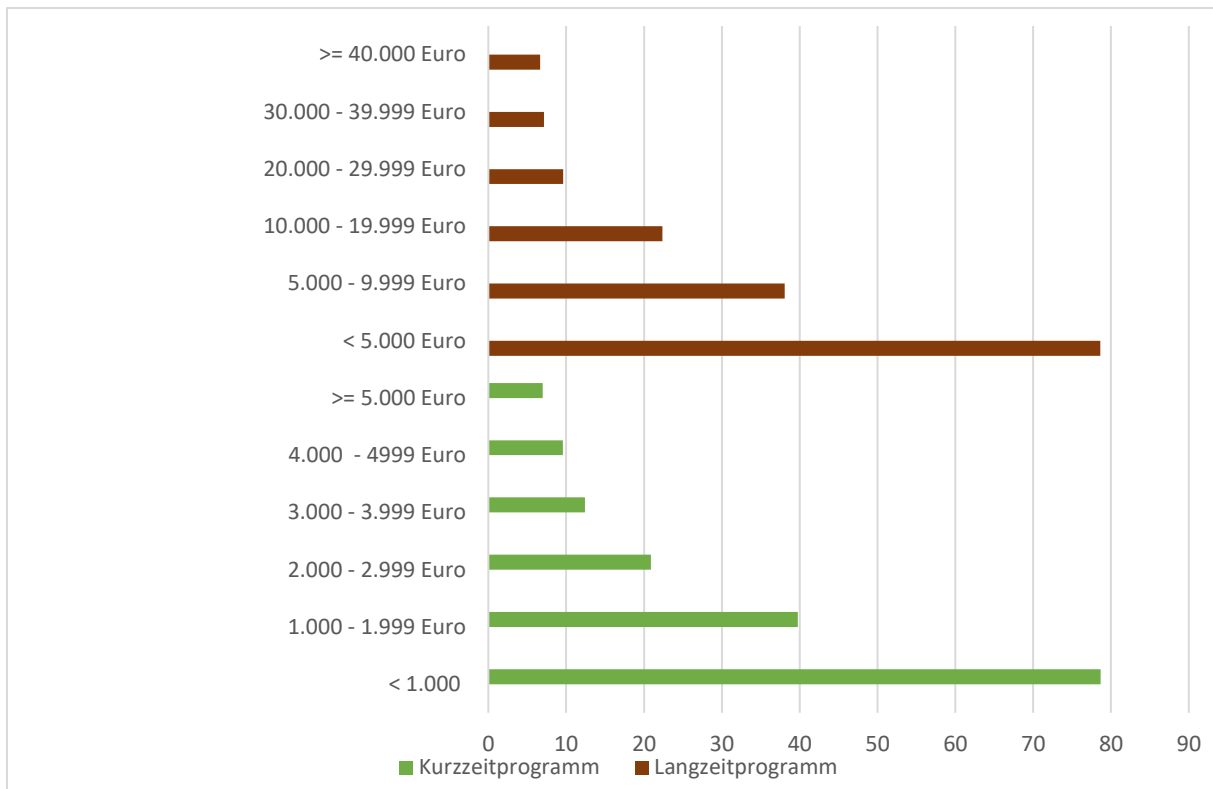


Abbildung 14 - Präferenzen bei den Kosten

Anders als zuvor bei der Frage nach der inhaltlichen Ausgestaltung, herrschen bei den Befragten hier klare Präferenzen: Sowohl in der Gruppe der Interessenten für ein Kurzzeitprogramm, als auch in der Gruppe der Interessierten für ein Langzeitprogramm, erhalten die günstigsten Kostenvorschläge für eine Weiterbildungsmaßnahme die größte Zustimmung. 79% bei den Kurzzeitprogrammen für einen Preis unter 1.000€ für das ganze Programm und ebenso 79% bei den Langzeitprogrammen für einen Preis von unter 5.000€. Alle anderen Kostenvorschläge erhalten keine mehrheitliche Zustimmung, lediglich die zweitniedrigste vorgeschlagene Preisspanne, 1.000€-1.999€ bei den Kurzzeitinteressenten und 5000-5999€ bei den Langzeitinteressenten, erhält noch einen nennenswerten Zuspruch von 38-40%. Auch wenn diese Angaben vor dem möglichen Bestreben vieler Interessenten, den finanziellen Aufwand für eine Weiterbildung so niedrig wie möglich halten zu wollen, muss dennoch bedacht werden, mit welcher Kostenbeteiligung der Studierenden ein qualitativ wertvolles und gleichzeitig kostendeckendes Angebot erstellt werden kann. Des Weiteren sollte nicht unberücksichtigt bleiben, dass nach der neuen Richtlinie für Weiterbildungen Bürgerinnen und Bürger des Landes Brandenburg einen großen Anteil (50-70%, siehe auch Marktstudie Sportmanagement) ihrer Weiterbildungskosten vom Land wieder zurückerstattet bekommen können, was möglicherweise weitere Spielräume für die Preisgestaltung eröffnet.

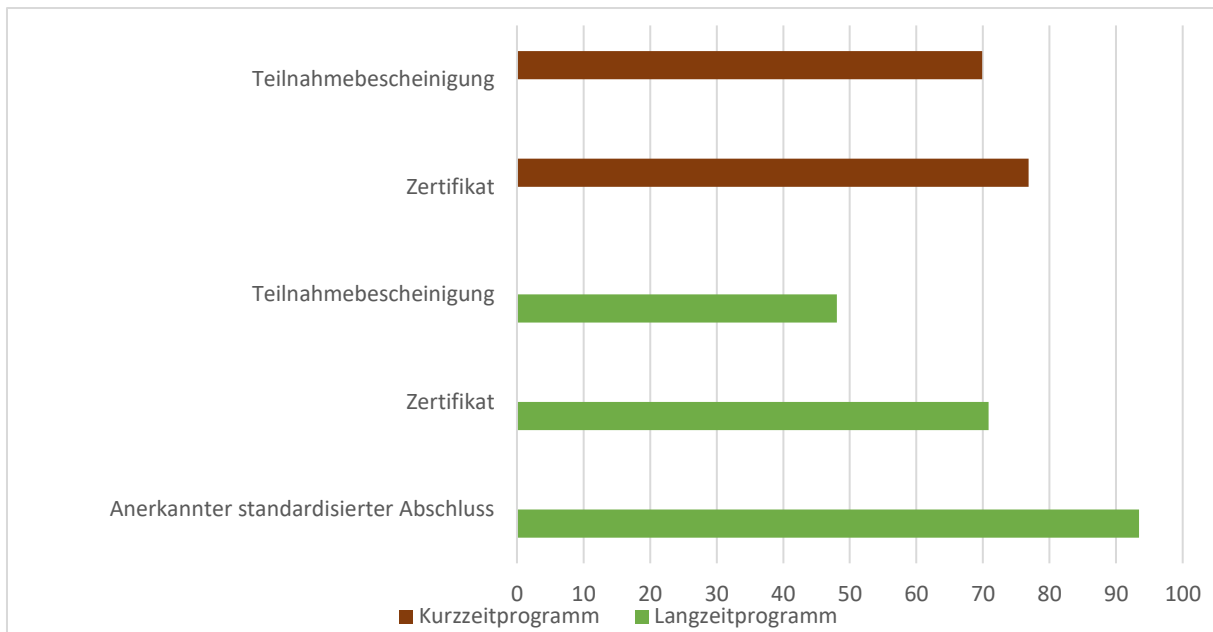


Abbildung 15 - Art des Abschlusses

Für diese Frage wurden die Teilnehmer gebeten, innerhalb des von ihnen präferierten Zeitmodells (Kurzzeit oder Langzeit) ihren gewünschten Abschluss anzugeben. Dabei zeigt sich, dass Interessenten für ein Kurzzeitmodell bei der Wahl ihrer Abschlussmöglichkeit, zwischen einer Teilnahmebescheinigung und einem Zertifikat, in ihrer Zustimmung oder Ablehnung kaum differenzieren. Die Zustimmung liegt durchgehend relativ hoch zwischen 70% (Teilnahmebescheinigung) und 77% (Zertifikat). Anders gestaltet sich dieses Bild bei den Interessenten für ein Langzeitprogramm: Hier liegt die durchschnittliche Zustimmung für eine Teilnahmebescheinigung bei nur 48%, während bereits die Aushändigung eines offiziellen Zertifikats auf weitaus mehr Zustimmung stößt (71%). Wenig überraschend erhält, unter der Bedingung eines Langzeitmodells, die formelle Ausgestaltung, in Form eines anerkannten standardisierten Abschlusses, die meiste Zustimmung von durchschnittlich 93%. Dies erscheint, bei dem für ein langjähriges Programm notwendigen finanziellen, organisatorischen und zeitlichen Aufwand, auch nachvollziehbar und sinnvoll.

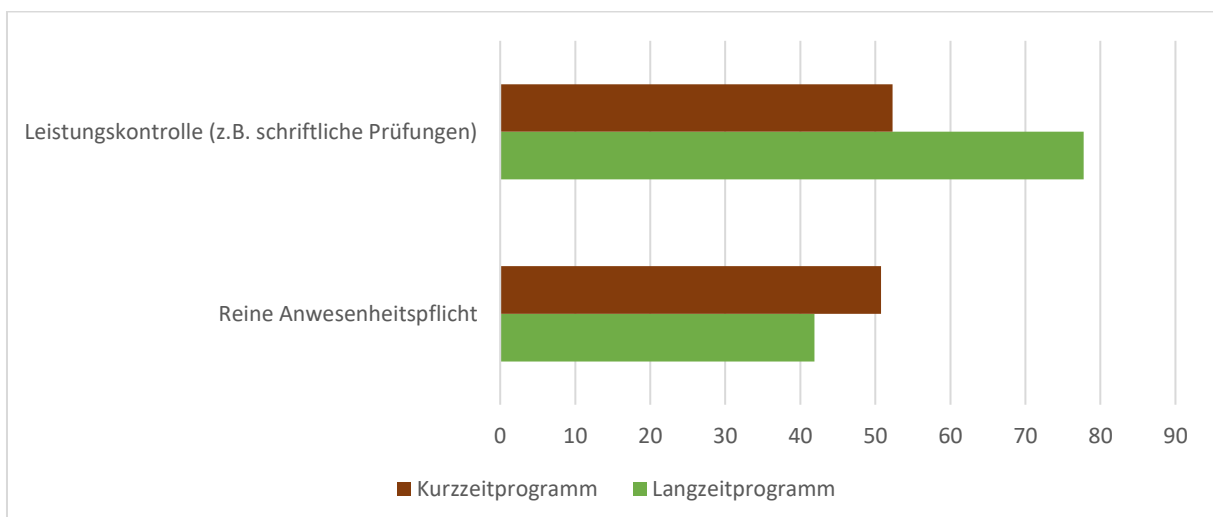


Abbildung 16 - Leistungserfassung

Im Bereich der notwendigen Leistungserfassung stößt das Modell der reinen Anwesenheitspflicht nur auf eine mäßige Zustimmung von durchschnittlich 42% (Langzeitprogramm) bzw. 51% (Kurzzeitprogramm). Interessanterweise erhält jedoch auch die Möglichkeit der ordentlichen Leistungskontrolle, beispielsweise über schriftliche Prüfungen bei den Interessenten für das Kurzzeitmodell, nur eine Zustimmung von 52%. Hier stellt sich die Frage, inwiefern diese beiden unterschiedlichen Varianten den Leistungserfassungsprozess abdecken, oder, ob über weitere Möglichkeiten der Qualitätskontrolle nachgedacht werden sollte. Interessenten für das Langzeitmodell wiederum geben der „klassischen“ Variante über eine ordentliche Leistungskontrolle eine hohe Zustimmung von durchschnittlich 78%. Vor dem Hintergrund, dass zuvor bereits die Variante eines anerkannten standardisierten Abschlusses die höchste Zustimmung in dieser Gruppe fand, erscheint der Wunsch nach benoteten Leistungen nur konsequent.

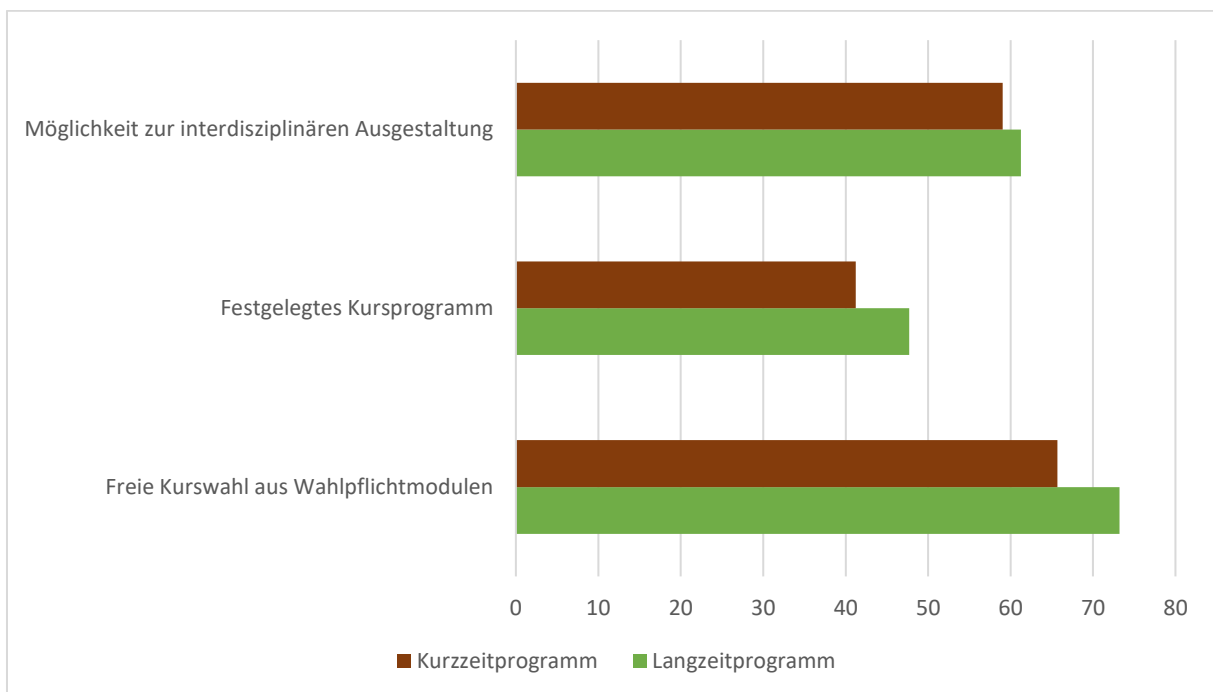


Abbildung 17 - Ausgestaltung des Curriculums

Eng mit dem Bereich der Leistungserfassung verknüpft ist die Frage, wie das Curriculum auf dem Weg zu einem Abschluss ausgestaltet werden soll. Hier lassen sich nur sehr geringe Unterschiede in den Antworten von den Interessenten beider Modelle festmachen. Die Option eines exakt im Vorfeld festgelegten Curriculums bzw. Kursprogramms trifft in beiden Gruppen nur auf eine unterdurchschnittliche Zustimmung von 41% (Kurzzeit) und 48% (Langzeit). Höhere Zustimmung (59/61%) erhält die Variante der interdisziplinären Ausgestaltung, was vor dem Hintergrund der potentiell relativ heterogenen Zielgruppe einer neuen Weiterbildung auch geboten erscheint. Die größte Unterstützung (66/73%) findet sich für das Modell einer freien Kurswahl aus einem vorgegebenen Katalog an Wahlpflichtmodulen. Diese Variante würde den Studierenden die meiste Wahlfreiheit geben, sich ihr Curriculum möglichst genau auf die eigenen Weiterbildungsbedürfnisse zuzuschneiden, geht jedoch auch mit erhöhtem Ressourcen- und Organisationsaufwand einher.

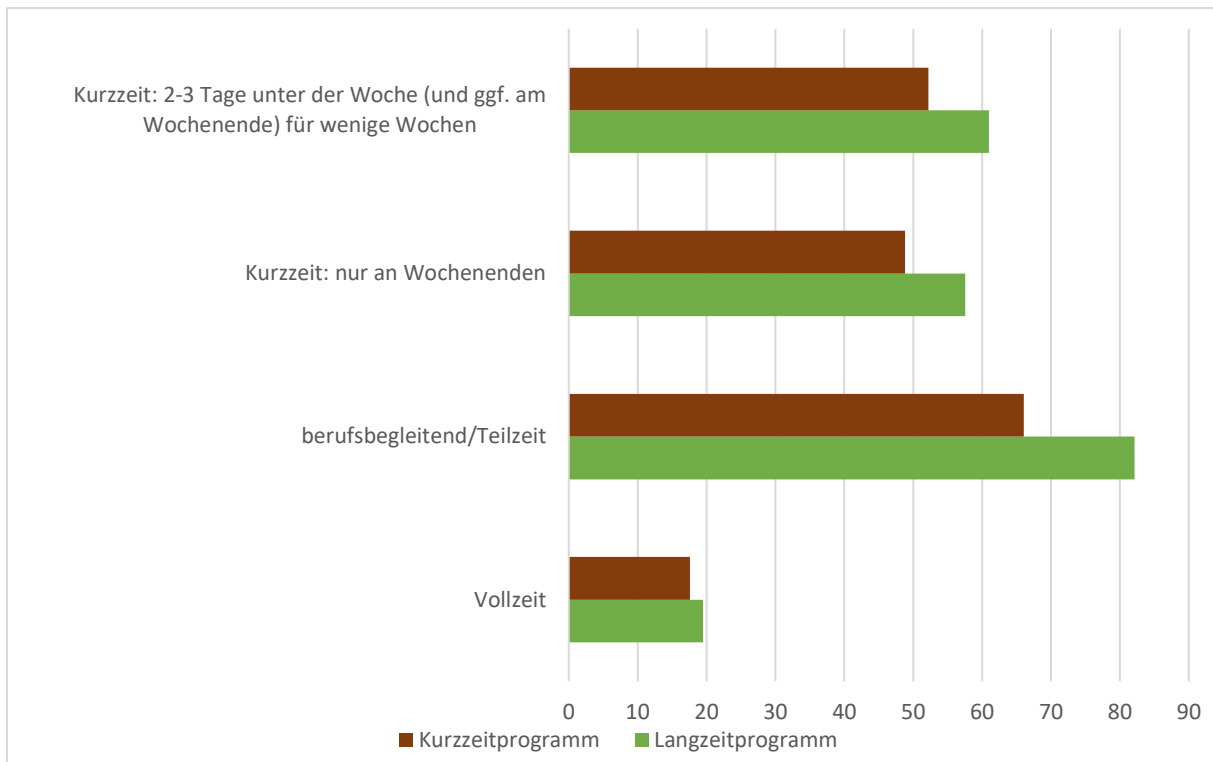


Abbildung 18 - Zeitrahmen

Mit der Festlegung auf ein Kurzzeit- oder ein Langzeitprogramm haben die Interessenten zuvor bereits eine grundsätzliche Entscheidung über den Charakter ihrer gewünschten Weiterbildung getroffen, ohne das jedoch mit den beiden Kategorien bereits konkrete Zeitmodelle verknüpft waren. In dieser Frage wurde nun untersucht, welches Zeitmodell bei der Ausgestaltung „vor Ort“ auf die meiste Unterstützung zählen kann. Es zeigt sich, dass ein Vollzeitmodell in beiden Interessentengruppen nur auf äußerst geringe Zustimmung von 18-19% stößt, was sicherlich mit dem Umstand, dass es sich bei der Zielgruppe dieses Fragebogens nur um Berufstätige handelt, welche keine Möglichkeit oder aber keinen Bedarf für ein Vollzeitstudium besitzen, erklärbar ist. Unter den Interessenten für ein Kurzzeitmodell wurden die Optionen „2-3 Tage pro Woche, ggf. auch am Wochenende“ sowie „nur an Wochenenden“ abgefragt. Beide Varianten stoßen allerdings nur auf mittlere Zustimmung von 49-52%. Trotz der Adressierung an Interessenten eines Kurzzeitprogramms, wurden diese Antwortmöglichkeiten auch von solchen für ein Langzeitmodell gewählt und stoßen dabei auf eine mittlere Zustimmung von 58% bis 61%. Unter der angenommenen Interpretation, dass diese Interessenten grundsätzlich ein Langzeitmodell bevorzugen würden, allerdings auch einer kürzeren Weiterbildung nicht abgeneigt sind, machen diese Angaben sachlich ebenfalls Sinn und sollten mit berücksichtigt werden. Den meisten Zuspruch insgesamt erhält die Idee eines berufsbegleitenden Studiums, etwa mit Abendvorlesungen und der entsprechenden Vereinbarkeit mit dem Beruf.

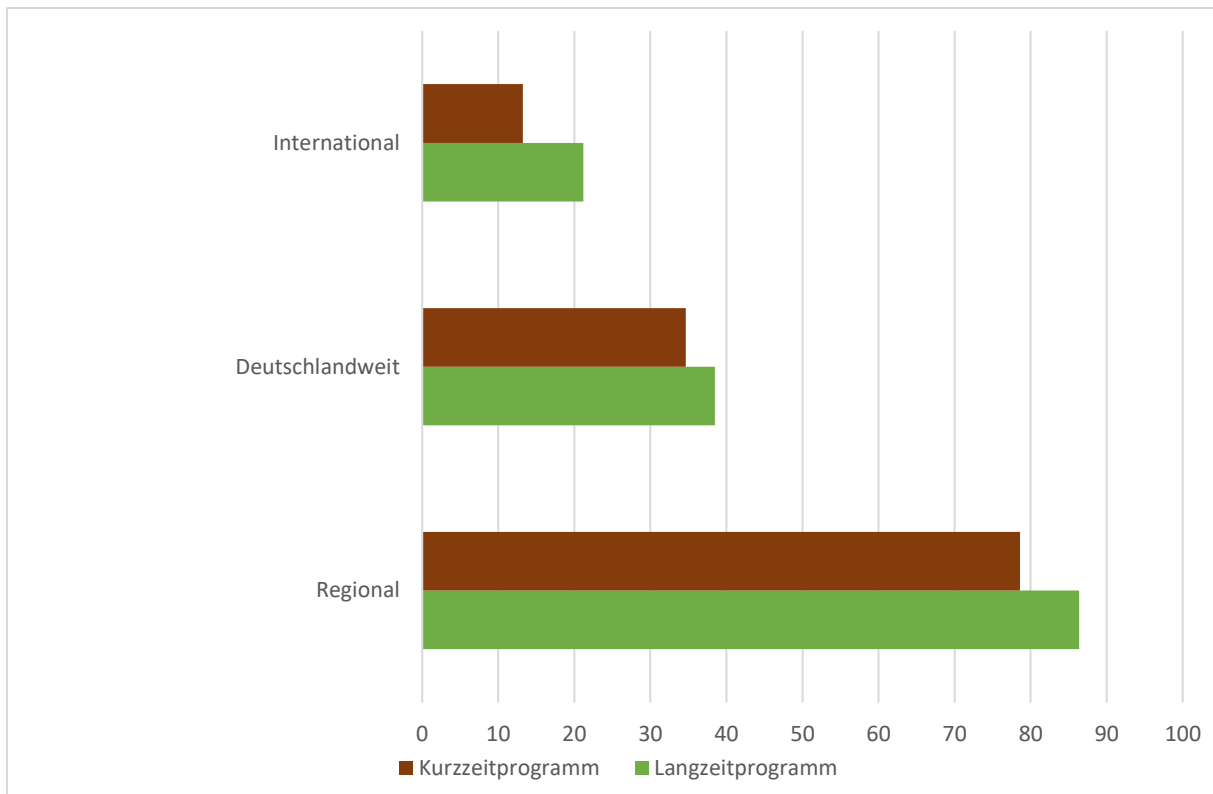


Abbildung 19 - Lage des Studienortes

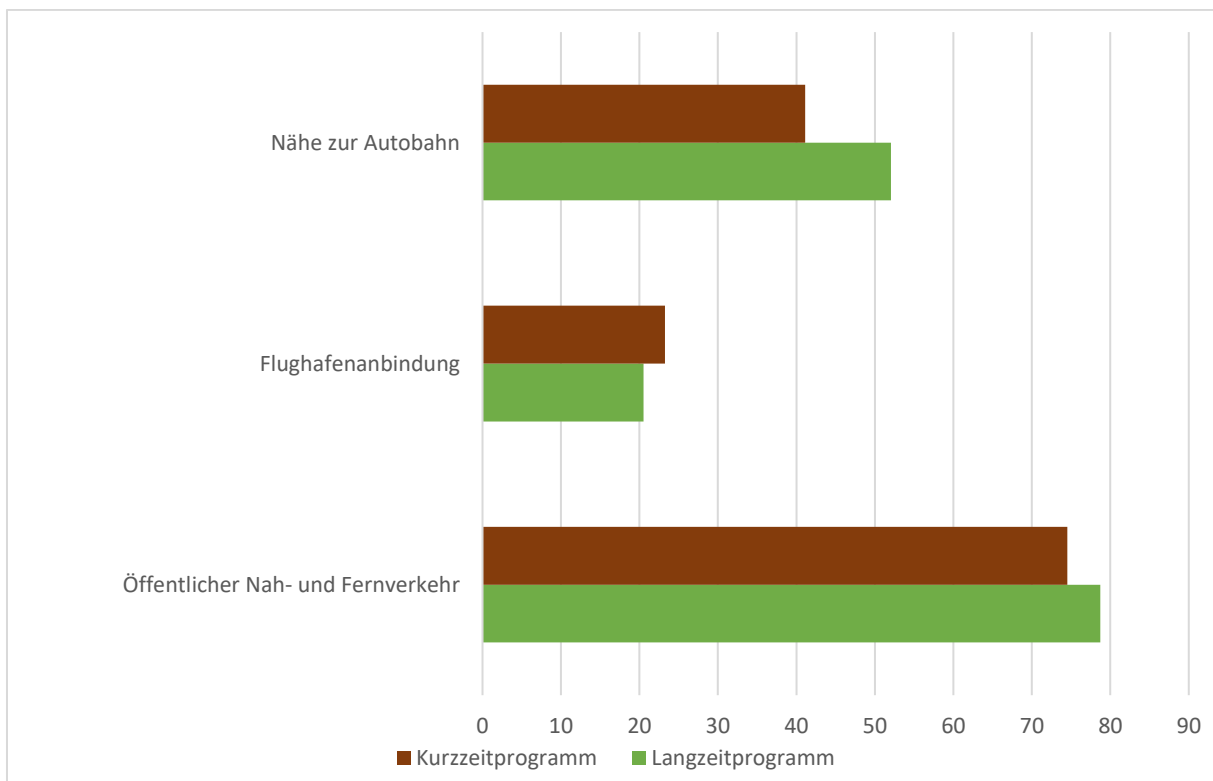


Abbildung 20 - Erreichbarkeit des Studienortes

Jedes hochwertige Weiterbildungsangebot nützt wenig, wenn keine ausreichende Erreichbarkeit und Anbindung gegeben sind. Dementsprechend wurden in diesen beiden Fragen mit der Auswertung in den obigen Grafiken die Präferenzen und Bedürfnisse bezüglich des Studienortes abgefragt. Es zeigt sich zunächst einmal eine zeitmodellunabhängige, starke Zustimmung für ein regional verankertes Angebot

mit Zustimmungswerten von 79% (Kurzzeit) bis 86% (Langzeit). Für ein deutschlandweites (35-38%) oder gar internationales Angebot (13-21%) sind nur geringe Zustimmungswerte zu verzeichnen. Vor dem Hintergrund, ein ebensolches Angebot im Raum Potsdam zu entwickeln, ist das eine gute Nachricht.

Für die konkrete alltägliche Erreichbarkeit des Studienortes ist der Wunsch nach einer vernünftigen Anbindung durch den öffentlichen Nah- und Fernverkehr mit Werten von 75% (Kurzzeit) und 79% (Langzeit) am stärksten ausgeprägt, wobei Potsdam hier sicherlich von der guten Anbindung an Berlin, durch die Berliner S-Bahn und den Regionalverkehr, profitieren kann. Durch diese Anbindung wird auch die Nutzung von Fernverkehrsangeboten möglich, etwas, das in Potsdam selbst nicht verfügbar ist. Des Weiteren bietet Potsdam direkte Anschlüsse der Regionalbahn nach Magdeburg, Frankfurt/Oder, Oranienburg und den Flughafen Berlin-Schönefeld sowie Königs Wusterhausen und ermöglicht somit durchaus eine regionale Anbindung des Weiterbildungsangebots. Die angesprochene Flughafenanbindung ist dabei für die Befragten offensichtlich aufgrund des Wunsches nach einem regionalen Angebot weniger wichtig und erhält nur geringe Zustimmungswerte von 21-23%. Überraschenderweise fällt auch der Wunsch nach einer guten Autobahnanbindung zur besseren Erreichbarkeit des Studienortes mit dem Individualverkehr stark hinter selbigen nach einer ÖPNV-Anbindung zurück und erhält nur Unterstützungswerte von 41% (Kurzzeit) und 52% (Langzeit).

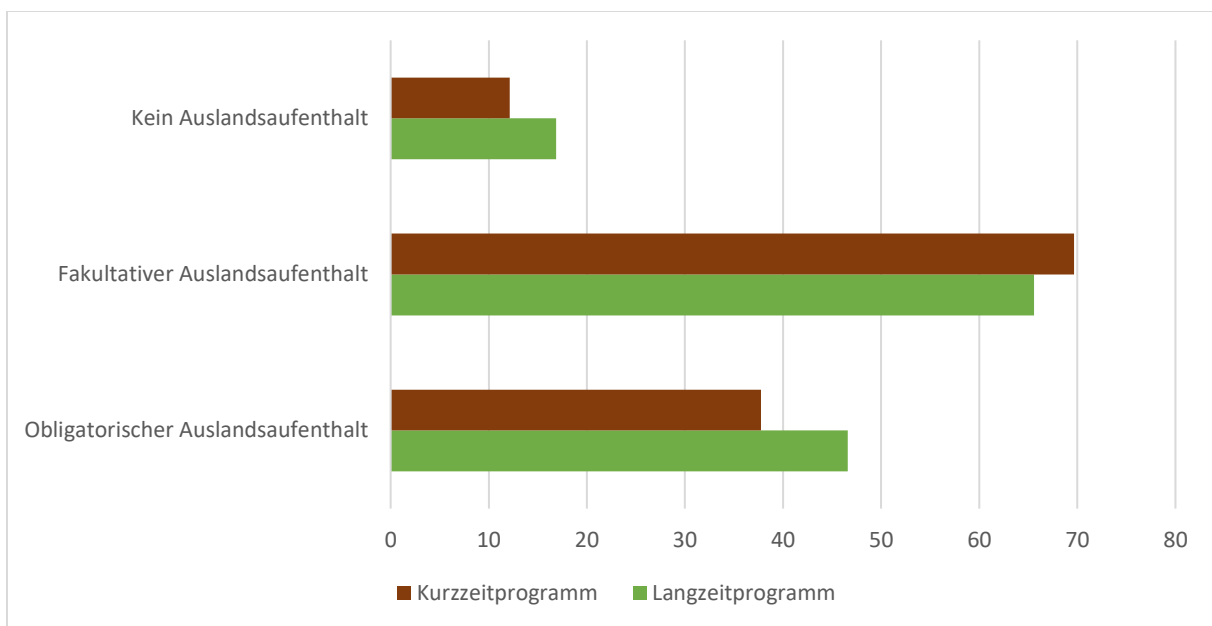


Abbildung 21 - Möglichkeit für einen Auslandsaufenthalt

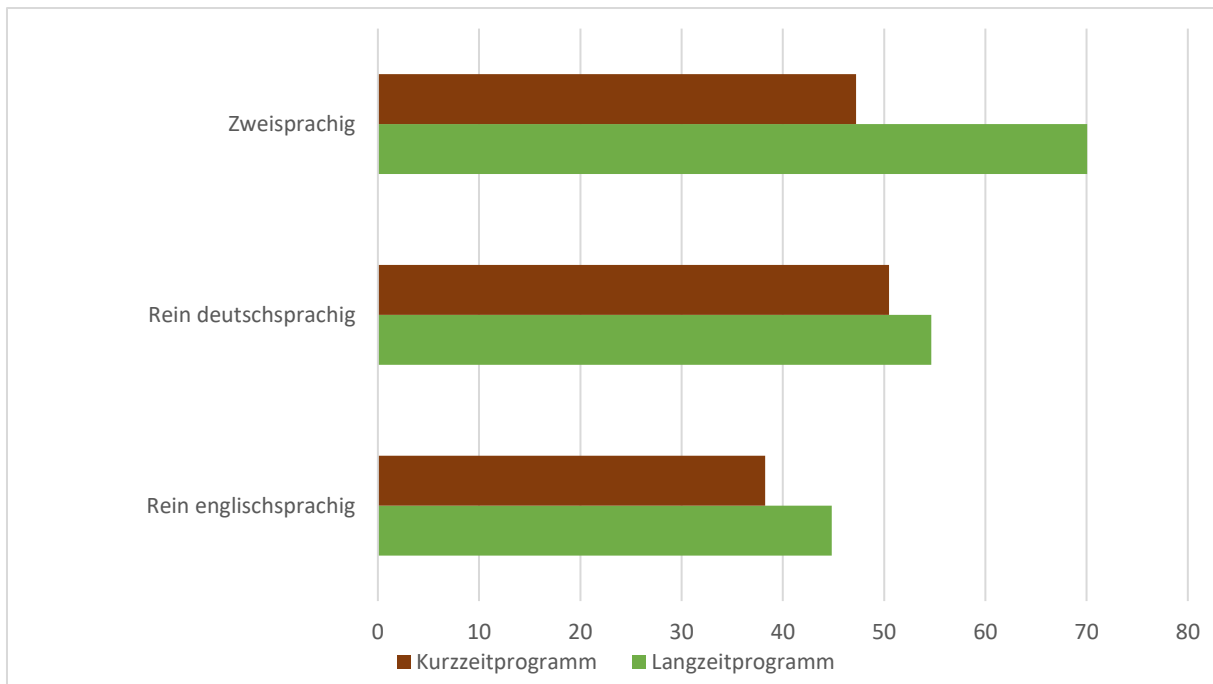


Abbildung 22 - Sprache des Weiterbildungsangebotes

Die beiden obigen Abbildungen stellen die Ergebnisse der Befragung im Hinblick auf das Maß an gewünschter internationaler Ausrichtung, dargestellt durch Fragen zu Auslandsaufenthalten und der Lehrsprache, dar. Die Variante einer Weiterbildung ohne jede Möglichkeit zu einem Auslandsaufenthalt erhält dabei nur sehr geringe Zustimmung von 12% (Kurzzzeit) und 17% (Langzeit). Ebenfalls wenig Zustimmung von 38% (Kurzzzeit) bis 47% (Langzeit) erhält das Gegenteil, ein Curriculum mit einem obligatorischen, aber eben auch kostenpflichtigen Auslandsaufenthalt. Die mit Abstand meiste Unterstützung erhält die Idee eines freiwilligen, in das Curriculum gut integrierbaren Auslandsaufenthaltes sowohl im Kurzzzeit-(70%) als auch im Langzeitprogramm (66%).

Bei der verwendeten Sprache im Lehrbetrieb stimmen die Befragten im Langzeitmodell am ehesten einer zweisprachigen Ausrichtung mit Deutsch und Englisch zu (70%). Mit einer mittleren Zustimmung werden die beiden Alternativen eines rein deutschsprachigen (55%), oder eines rein englischsprachigen (45%) Curriculums bedacht. Im Kurzzzeitmodell ist diese Präferenzordnung in der Stärke nicht zu finden. Zweisprachige (47%), rein deutschsprachige (51%) und rein englischsprachige Ausrichtungen (38%) stoßen allesamt auf ähnliche, mittlere bis geringe Zustimmung. Hier spielt offensichtlich die Tatsache eine Rolle, welche auch für das Langzeitmodell gilt: Die internationale Ausrichtung über Sprache und Auslandsaufenthalt besitzt nach der bereits im vorangegangenen Abschnitt erfolgten Auswertung für die Mehrzahl der Befragten schlicht keine hohe Wichtigkeit (siehe auch Abbildungen 10-12).

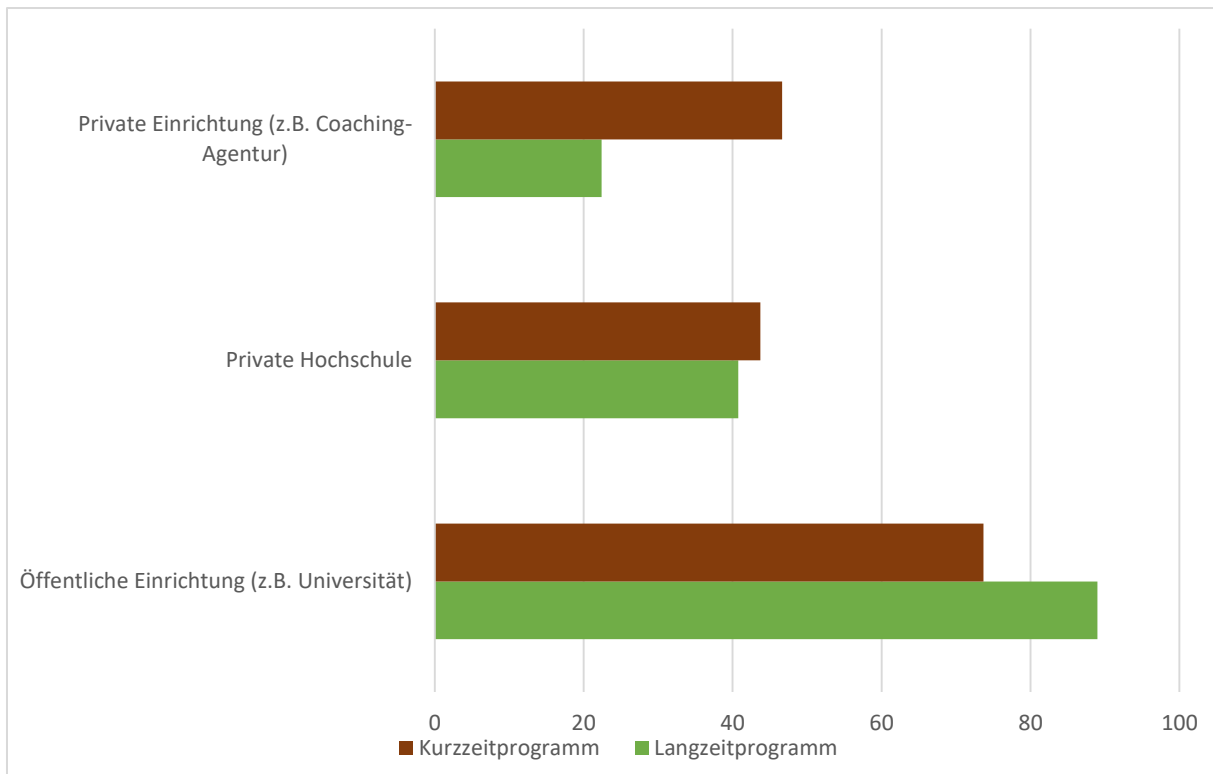


Abbildung 23 - Träger der Einrichtung

Klare Präferenzen existieren im Bereich der gewünschten Trägereinrichtung für eine Weiterbildung. In beiden Zeitmodell-Gruppen erhält eine öffentliche Einrichtung, etwa in Form einer Universität als Trägereinrichtung, den meisten Zuspruch von 74% (Kurzzeit) bis 89% (Langzeit). Während Interessenten für das Kurzzeitmodell jedoch auch mittlere Zustimmung für eine private Hochschule (44%) und andere Arten von privaten Einrichtungen, wie etwa Coaching-Agenturen (47%), äußern, kommt für Interessenten des Langzeitmodells als Träger noch eine private Hochschule mit durchschnittlich 41% Zustimmung in Frage. Eine andere private Einrichtung wird mit nur 22% Zustimmung klar abgelehnt. Hier zeigt sich einerseits der Vorteil, den die Universität Potsdam als staatliche wissenschaftliche Trägereinrichtung bieten kann, andererseits muss aber auch bei diesem Bereich beachtet werden, dass das Merkmal der Trägereinrichtung grundsätzlich eine eher geringe Wichtigkeit für die Interessenten besitzt. Dies gilt besonders für solche des Kurzzeitmodells (siehe auch Abbildungen 10-12).

5.2. Zusammenfassung und Ableitungen

Für eine Betrachtung der wichtigsten Einzel-Merkmalsausprägungen werden im Rahmen dieser Auswertung die grundsätzliche Wichtigkeit des Kriteriums insgesamt und die Akzeptanz der einzelnen Ausprägung multipliziert, um eine Rangfolge zu erhalten. Unabhängig vom Interesse der Befragten für ein Langzeit- oder ein Kurzzeitprogramm besteht dabei ein grundsätzlicher Bedarf für ein Weiterbildungsangebot eines regionalen Trägers, mit berufsbegleitender Ausgestaltung und guter Erreichbarkeit. Während Interessenten für ein Kurzzeitprogramm eher auf die Kosten und die zeitliche Ausgestaltung vor Ort blicken, ist im Langzeitprogramm der Abschluss das wichtigste Kriterium. Für Interessenten des Kurzzeitprogramms sind neben den Kosten, von unter 1.000€ für die gesamte Weiterbildung und zeitlicher Ausgestaltung (berufsbegleitend, Teilzeit), vor allem fachspezifische

Inhalte, eine regionale Lage sowie eine gute Erreichbarkeit des Studienortes mit dem öffentlichen Nah- und Fernverkehr wichtig. Im Langzeitprogramm sind dagegen neben dem anerkannten standardisierten Abschluss, als wichtigstes Kriterium, vor allem die Vermittlung fachspezifischer und allgemeiner Inhalte, die berufsbegleitende Organisation der Weiterbildung sowie die Kosten von weniger als 5000€ für das gesamte Studium von Bedeutung. Eher weniger relevant in beiden Gruppen ist die Reputation des Trägers, im Kurzzeitbereich außerdem die Möglichkeit zur interdisziplinären Ausgestaltung sowie im Langzeitprogramm ein Zertifikatsabschluss. Diese Reihenfolge der Präferenzen vermittelt bereits einen ersten Blick auf die „optimale“ Weiterbildung aus Sicht der Interessenten, auch wenn berücksichtigt werden muss, inwiefern sich insbesondere der gewünschte Kostenrahmen überhaupt wirtschaftlich realisieren lässt. Des Weiteren darf nicht vergessen werden, dass hier lediglich ein Teil der Zielgruppe, Berufstätige, befragt wurden. Weitere Erhebungen innerhalb von Bachelorstudierenden oder Vereinsvertretern, welche noch in der Auswertung sind, können unter Umständen abweichende Präferenzen zu Tage fördern.

6. Präferierte Fortbildungsbereiche – Management und sonstige Fachrichtungen

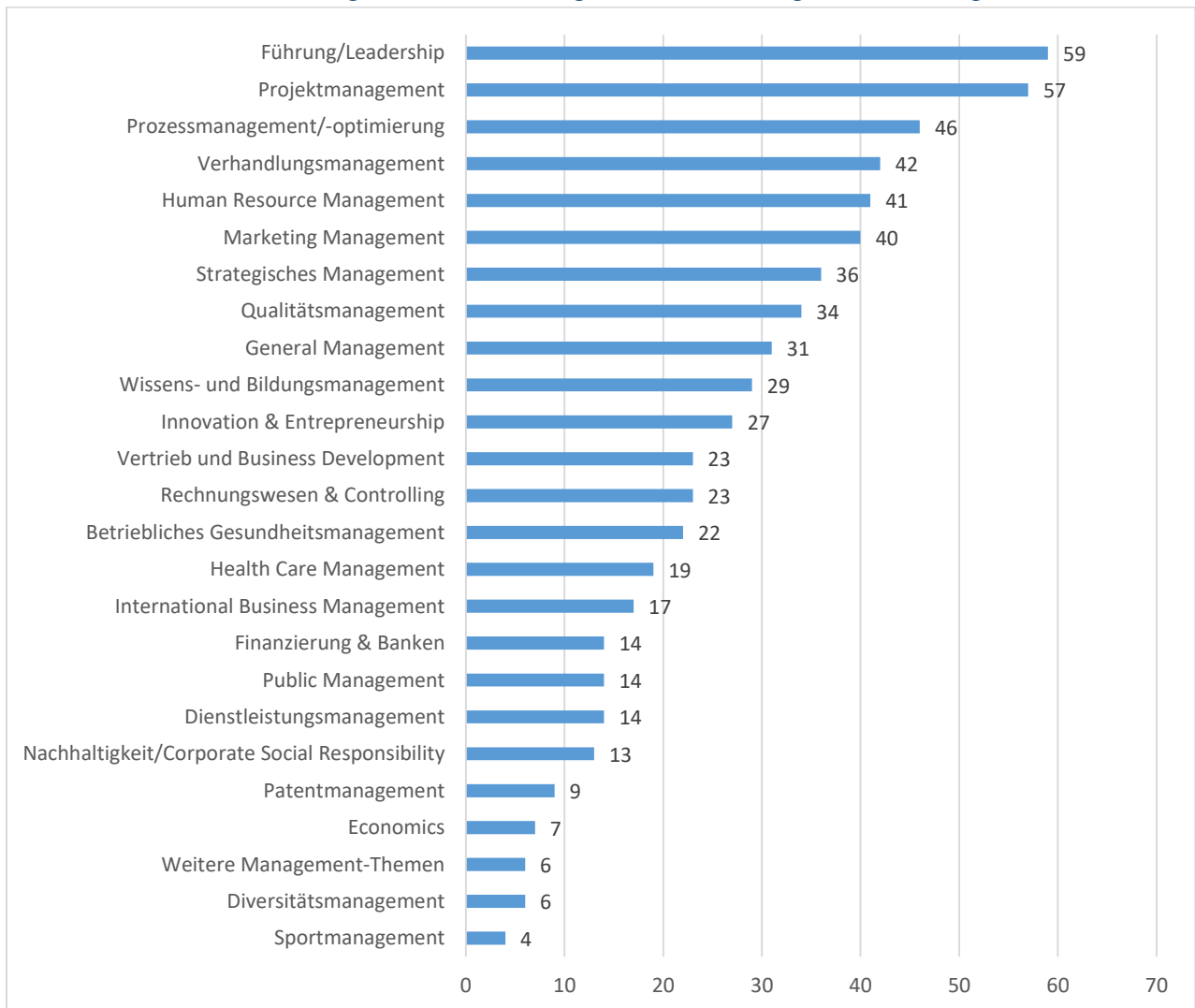


Abbildung 24 - Gewünschte Fortbildungen im Bereich Management

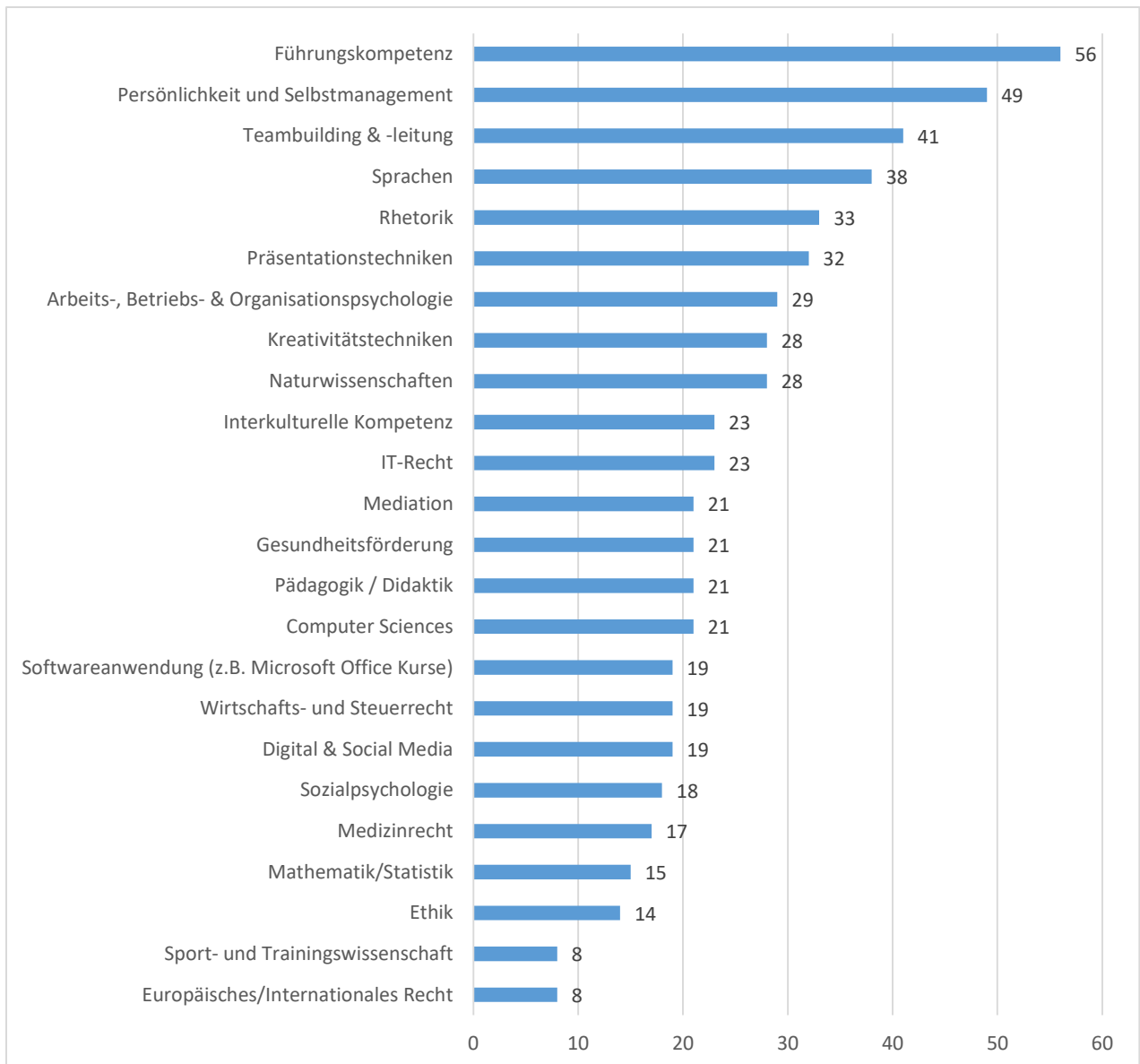


Abbildung 25 - Gewünschte Fortbildungen in anderen Bereichen

Beide hier aufgeführten Diagramme zeigen die Häufigkeitsverteilung der Nennungen zu gewünschten Fortbildungsbereichen. Innerhalb des Management-Komplexes kristallisiert sich dabei die Fachrichtung Personalwesen und –führung als die nachfragestärkste heraus. Führung und Leadership mit 59 Nennungen, Verhandlungsmanagement mit 42, Human Resource Management mit 41, Strategisches Management mit 36, General Management mit 31 Nennungen sowie Bildungsmanagement mit 29 Nennungen bilden dafür die Grundlage. Ebenfalls stark nachgefragt sind die Themenbereiche Projektmanagement mit 57 Nennungen, Prozessmanagement mit 46 sowie Marketingmanagement mit 40 Nennungen. Eine mittlere Anzahl an Nennungen erhalten die Bereiche Interkulturelle Kompetenz (23), Rechnungswesen und Controlling mit 23 und Finanzierung mit 14 Nennungen, ebenso wie das betriebliche Gesundheitsmanagement (22) und das Health Care Management (19), während am Ende des Feldes volkswirtschaftliche Module wie Economics (7 Nennungen), aber auch Patents- (9), Diversitäts- (6) und Sportmanagement (4) stehen.

Im Bereich der Non-Management-Themen stehen ebenfalls personalorientierte Bereiche ganz oben auf der Präferenzliste, etwa Führungskompetenz (56 Nennungen), Persönlichkeit und Selbstmanagement

(49) sowie Teambuilding und –leitung (41), allerdings in diesem Kontext eher soft-skill-orientiert und weniger im Management-Gedanken. Weitere häufig genannte Gebiete für eine mögliche Fortbildung sind Sprachen (38), Rhetorik (33) und Präsentationstechniken (32). Im Bereich der mittleren Nachfrage finden sich IT-Themen wie IT-Recht (23), Computer Sciences (21), Softwareanwendung (19) und Social Media (19), ebenso wie die Bereiche Gesundheit und Pädagogik mit den Themen Gesundheitsförderung (21) und Pädagogik/Didaktik (21), während Sport- und Trainingswissenschaft sowie Europäisches und Internationales Recht mit jeweils nur acht Nennungen die Schlusslichter bilden.

Vor dem Hintergrund, eine sportmanagement- und gesundheitsorientierte Weiterbildung zu entwickeln und anzubieten, lassen diese Ergebnisse zwei Seiten der Interpretation zu. Einerseits sollte der große Wunsch der Befragten nach Personalmanagement und persönlichen Soft Skills als Bestandteile ihrer optimalen Fortbildung berücksichtigt werden, etwa durch zusätzliche Wahlpflichtmodule oder Projektarbeiten, andererseits darf auch nicht in Vergessenheit geraten, dass die Zielgruppe dieses Fragebogens aus allen beruflichen Feldern Brandenburgs stammt und keinen eindeutigen, systematischen Bezug etwa zum Thema Sportmanagement aufweist. Die Bereiche Pädagogik, Bildung und Gesundheit sowie Interkulturelle Kompetenz, welche für ein Weiterbildungsangebot zum demografischen Wandel besonders relevant sind, landen jeweils im mittleren Feld der Nennungen und sind damit durchaus nachfragerelevant.

7. Demografischer Wandel – Betroffenheit, Felder zum Handeln, Herausforderungen

7.1. Handlungsfelder, Betroffenheit und Weiterbildungsbereiche

Der zuvor bereits angesprochene demografische Wandel stellt den letzten Komplex des Fragebogens und damit dieser Auswertung dar. Die Befragten sollten insbesondere angeben, wie stark sie persönlich bereits heute vom demografischen Wandel betroffen sind, in welchen Bereichen eine Fortbildung zur Bewältigung des selbigen besonders sinnvoll scheint und, in einem Freitextfeld, welche heutigen und künftigen Herausforderungen, eventuell auch mit darauf zielenden Lösungsvorschlägen, sie mit dem Prozess des demografischen Wandels verbinden. Diese freien Angaben wurden zur besseren Darstellung zunächst im Modell der Handlungsfelder (siehe Abbildung 26) einem spezifischen Bereich zugeordnet und sollen im Folgenden gemeinsam mit den anderen Angaben näher beleuchtet werden.



Abbildung 26 - Handlungsfelder im Prozess des demografischen Wandels

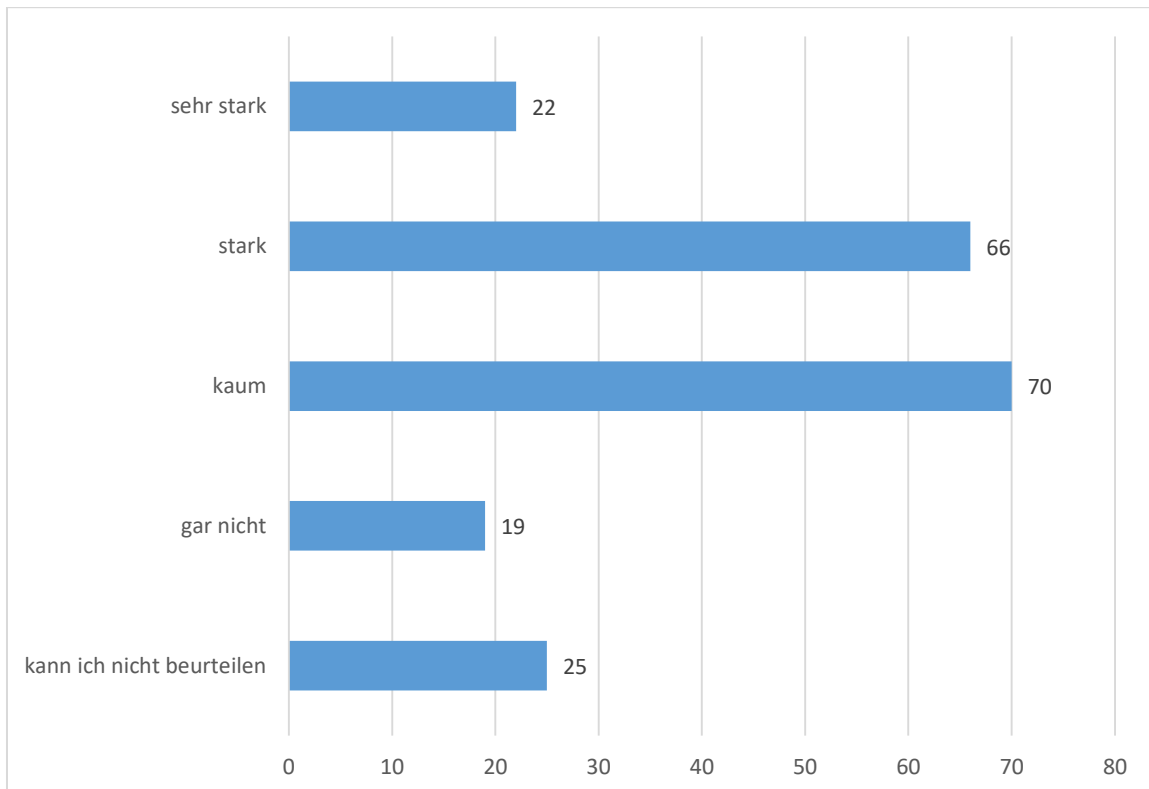


Abbildung 27 - Persönliche Betroffenheit vom demografischen Wandel, absolute Häufigkeit der Nennungen

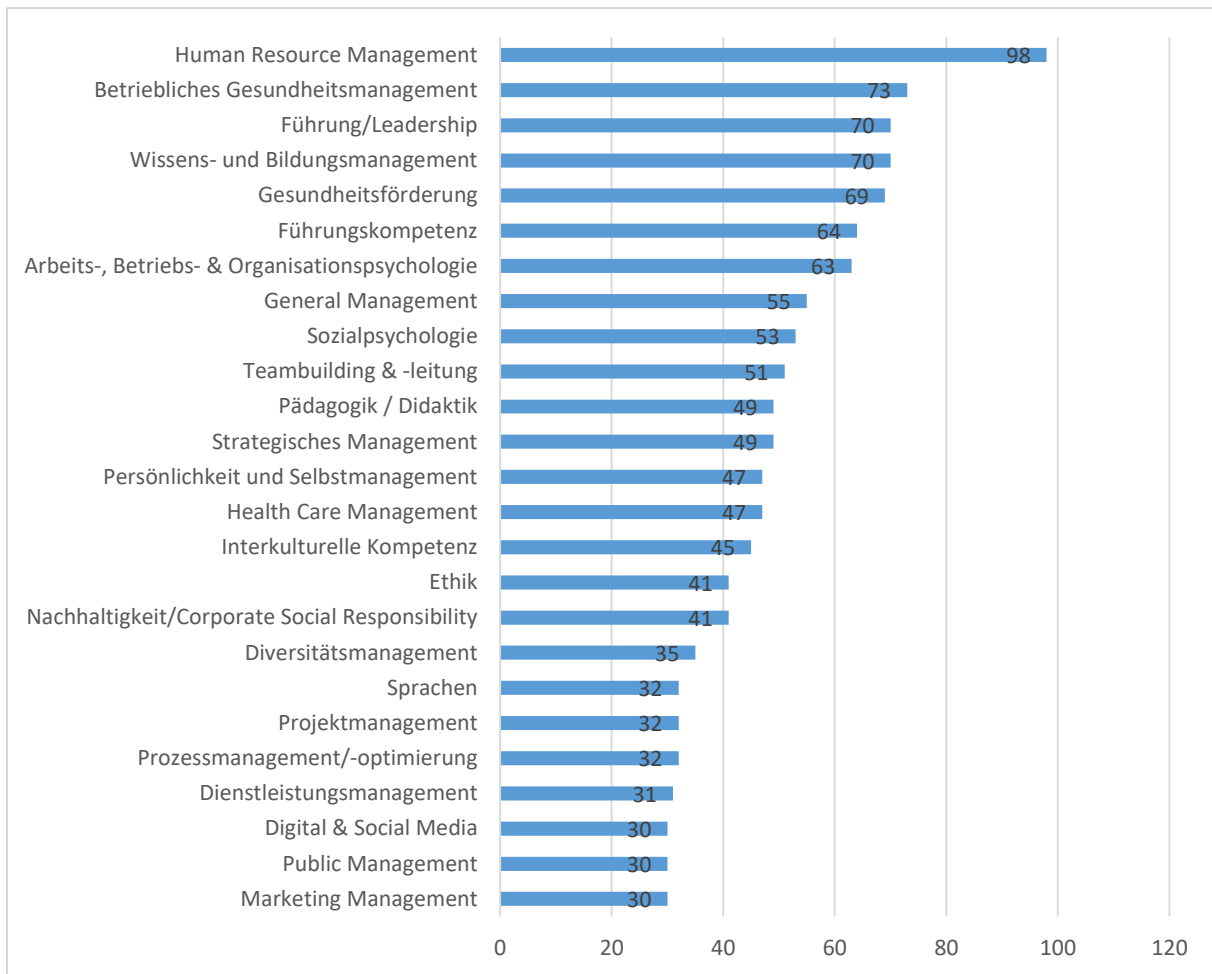


Abbildung 28 - Weiterbildungsbereiche zum demografischen Wandel

Grundsätzlich lassen sich die hier befragten Teilnehmer schematisch in zwei etwa gleich große Gruppen einteilen. Die erste Gruppe fühlt sich in ihrem Umfeld sehr stark oder stark vom demografischen Wandel betroffen, 22 bzw. 66 Befragte von insgesamt 202 geben diese Einschätzung ab. Auf der anderen Seite geben 70 Teilnehmer an, „kaum“ vom demografischen Wandel betroffen zu sein, 19 empfinden „keine“ Auswirkungen des demografischen Wandels in ihrem Alltag oder im Beruf. Eine dritte Gruppe von 25 Teilnehmern kann dazu keine Beurteilung abgeben (siehe Abbildung 27).

Eine weitere Frage bezog sich auf die Herausforderung, die relevanten gesellschaftlichen und unternehmerischen Felder zur Begegnung des demografischen Wandels zu identifizieren. Die Teilnehmer sollten dazu ihre Einschätzung abgeben, welche Bereiche am Ehesten geeignet sind, diese Herausforderung anzunehmen, wobei hierbei auch Mehrfachnennungen möglich waren. Bei der Auswertung zeigt sich, dass Personal- und Führungsbereiche mit Abstand die meisten Nennungen erhalten. 98 Befragte gaben an, dass dem demografischen Wandel am Ehesten im Human Resource Management begegnet werden kann, 70 wiederum sehen darin eine Aufgabe im Rahmen von Führung und Leadership. Weitere von den Befragten als wichtig identifizierte Bereiche, welche auch im Einklang mit der hier beabsichtigten Entwicklung eines neuen Studienganges stehen, sind das betriebliche Gesundheitsmanagement mit 73 Nennungen, das Wissens- und Bildungsmanagement mit 70, die Gesundheitsförderung mit 69 sowie die Führungskompetenz mit 64 Nennungen. Als insgesamt weniger relevant werden von den Befragten die Bereiche Marketingmanagement, Public Management und Social

Media mit jeweils 30 Nennungen beurteilt. Diese Ergebnisse zeigen, dass die hier befragten Berufstätigen in ihrer Einschätzung der notwendigen Herangehensweise bzw. der Auswahl der relevanten Themenbereiche nah an der Angebotsentwicklung liegen, auch wenn von den Befragten Bereiche, wie das durchaus auch relevante Diversitätsmanagement, (noch) nicht als sehr relevant erkannt werden.

7.2. Herausforderungen des demografischen Wandels

Im Gegensatz zu dieser auf Teilbereiche einer Weiterbildung zielenden Frage, wurde des Weiteren in einem Freitextfeld nach potentiellen Herausforderungen, aber auch konkreten Maßnahmen und Chancen in Verbindung mit demografischem Wandel gefragt. Die daraus entstandenen Antworten sollen im Folgenden den in Abbildung 26 dargestellten Handlungsfeldern zugeordnet werden. Für betriebswirtschaftliche Angebote ist dabei besonders die Betrachtung neu entstehender Marktchancen relevant, allerdings fielen die Nennungen der Befragten, welche sich diesem Bereich zuordnen lassen, nur spärlich aus. In Kontrast zur vorangegangenen Frage nach Weiterbildungsbereichen findet sich hier der Vorschlag, stärker auf digitale, mobile Angebote zu setzen, ein Trend, der allerdings gesamtgesellschaftlich ohnehin schon in vollem Gange zu sein scheint. Des Weiteren wird angemahnt, „Firmenverlagerungen zu berücksichtigen“, mutmaßlich vor dem Hintergrund, des in einigen Branchen und Regionen verstärkten Fachkräftemangels und der Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Eine andere Richtung schlagen die Nennungen ein, welche die Notwendigkeit gesonderter bzw. angepasster Geschäftsmodelle für ältere Zielgruppen, etwa 65 und älter, sowie eine stärkere Berücksichtigung des zunehmenden durchschnittlichen Kundenalters, etwa bei der Produktentwicklung, -vermarktung oder –unterstützung, anmahnen. Die beiden letztgenannten Vorschläge beziehen sich zwar ausschließlich auf den Bereich des demografischen Wandels, in Bezug auf eine alternde Bevölkerung und nicht etwa auf eine diversifizierte Zusammensetzung der Bevölkerung, beispielsweise durch vermehrte Einwanderung, lassen sich aber dennoch besser in eine betriebswirtschaftlich orientierte Weiterbildung integrieren als das eher gesellschaftlich geprägte Bedenken der „Verlagerung von Arbeitsplätzen“.

Deutlich mehr Nennungen lassen sich dem zweiten Handlungsfeld, „Arbeit & Gesundheit“, zuordnen. Zu diesem Bereich zählen dabei Maßnahmen etwa zu einer altersgerechten Arbeitsgestaltung, besserem Gesundheitsmanagement im Unternehmen, oder aber auch angepasste Arbeitszeitmodelle. Diese hier genannten Bereiche werden auch von den Befragten aufgegriffen. Elf Teilnehmer geben an, die Umsetzung von Altersteilzeit sowie die allgemeine Förderung flexibler Arbeitszeiten könnten einen wertvollen Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels leisten. Immerhin acht Befragte sehen es als eine Aufgabe dieses Bereichs, Arbeitsplätze und die Arbeitsausgestaltung an das Alter der Mitarbeiter anzupassen, um die Arbeitsleistung sowie die Zufriedenheit mit der Arbeit bei diesen Mitarbeitern zu steigern, während sechs Teilnehmer anmahnen, die Gesundheit der Mitarbeiter, egal welchen Alters, im Unternehmen stärker zu fördern. Hierbei fehlt es aber an konkreteren Ideen zur Ausgestaltung. Weitere, weniger häufig aufgegriffene Vorschläge zu diesem Bereich, stellen die Forderung eines flexibleren Renteneintrittsalters, die stärkere Beachtung und Würdigung der Lebensarbeitszeit der Mitarbeiter, mit jeweils drei Nennungen sowie die Förderung der Flexibilität und Neugier, auch der älteren Mitarbeiter, gezielter Weiterbildungen für Mitarbeiter im

Gesundheitsmanagement sowie die Berücksichtigung der eingeschränkten Mobilität älterer Mitarbeiter mit jeweils einer Nennung dar.

Das dritte in diesem Rahmen vorgestellte Handlungsfeld beschäftigt sich gewissermaßen mit „klassischen“ Themen des Personalmanagements, also etwa dem Gewinnen von Fachkräften, der Entwicklung passender Rekrutierungsstrategien, dem sogenannten „Employer Branding“, was ausgewählte Aspekte des Bindungsmanagements bezeichnet sowie dem Erstellen von Altersstrukturanalysen und dem Gewinnen hieraus abgeleiteter Handlungsstrategien und Maßnahmen. Die häufigste Nennung der hier Befragten ist denn auch die Empfehlung, seitens der Unternehmen gezielter nach Nachwuchskräften zu suchen und diese gegebenenfalls vermehrt selbst auszubilden, gefolgt von der noch allgemeineren Empfehlung, den Fachkräftemangel zu managen. Hier fehlt es allerdings wiederum an konkreteren Aussagen, welche Maßnahmen in den Augen der Befragten zu ergreifen sind. Einen Hinweis darauf geben die weiteren Antworten, welche weniger häufig genannt werden, aber umso präziser auf einzelne Herausforderungen abzielen: So wird etwa angemahnt, in den Führungsebenen frühzeitig das Ausscheiden älterer Mitarbeiter in die Personalplanung mit einzubeziehen (drei Nennungen). Darüber hinaus sprechen sich die Befragten für eine verstärkte Schulung der Führungsqualitäten der Mitarbeiter in Verbindung mit einem Wandel in der Führungskultur aus (zwei Nennungen) und fordern eine bessere Integration von Einwanderern, ein Thema, dass vor dem Hintergrund der aktuellen Nachrichtenlage besonders an Bedeutung zu gewinnen scheint, sich in diesem Fragebogen quantitativ noch nicht niederschlägt. Weitere Vorschläge zur Bewältigung des demografischen Wandels sind ein verstärktes Employer Branding, eine verbesserte Kommunikation in der Öffentlichkeit sowie eine verstärkte Einstellung von Mitarbeitern insgesamt.

Bereits im dritten und vorangegangenen Handlungsfeld zum Thema Personalmanagement wurde die Thematik des Employer Brandings, also des Bindungsmanagements aufgegriffen. Im nun vorgestellten vierten Handlungsfeld soll genau jenes Bindungsmanagement, über Employer Branding hinaus, betrachtet werden. Maßnahmen in diesem Bereich sind etwa das Diversity Management, die Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen und Wünschen der Belegschaft, angemessene Vergütungs- und Entlohnungssysteme, die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf sowie die Schaffung von Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten. Auch für die Befragten stellen diese Herausforderungen einen wichtigen Baustein zur Bewältigung des demografischen Wandels dar. 16 Teilnehmer geben an, die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei als Maßnahme hierfür geeignet. Immerhin sechs Befragte wünschen sich eine Unterstützung der Unternehmen bei der Altersvorsorge der Mitarbeiter, was eng mit den zunehmenden Schwierigkeiten des staatlichen Rentensystems aufgrund des demografischen Wandels verbunden ist. Weitere vorgeschlagene Maßnahmen sind auch in diesem Bereich die bessere Integration von Menschen verschiedener Herkunft sowie die bessere und insgesamt faire Vergütung von Nachwuchskräften mit jeweils drei Nennungen, die bessere Beachtung der Generationengerechtigkeit (2), einen besseren Umgang mit Konflikten im Unternehmen, verstärkte Regenerationsmöglichkeiten für die Mitarbeiter, das Angebot einer langfristigen Perspektive für junge Mitarbeiter sowie das langsame und gezielte Heranführen junger bzw. neuer Mitarbeiter an ihre neue Aufgabe.

Das vierte Handlungsfeld beschäftigt sich mit der wichtigen Herausforderung des Wissens- und Bildungsmanagements. In einem immer komplexeren Umfeld ist der angemessene, strategische Umgang mit Wissen und Wissensvermittlung eine Kernfrage innerhalb von Organisationen. Das Wissen älterer, aus dem Unternehmen womöglich zeitnah ausscheidender Mitarbeiter muss weitergegeben werden, neue Mitarbeiter bringen neue Trends, etwa Digitalisierung und Social Media, oder neue kulturelle Perspektiven mit in das Unternehmen und müssen an ihre Aufgabe herangeführt werden. Zu den Aufgaben innerhalb des Bildungs- und Wissensmanagements zählen die Weiterbildung sowie die Schaffung eines Bewusstseins auch für eigenverantwortliche Weiterbildung, die Anerkennung und Einbeziehung von Erfahrungswissen der Mitarbeiter sowie das Zurückgreifen auf den Wissensvorrat und die Ressourcen ehemaliger Mitarbeiter, sofern möglich. Die von den Befragten vorgeschlagenen Ansätze sind diesen theoretischen Annahmen sehr nahe: Die mit Abstand häufigste Nennung ist der Wunsch nach kontinuierlicher Weiterbildung der Mitarbeiter im Unternehmen mit 15 Nennungen, gefolgt von der Berücksichtigung digitaler und sozialer Medien mit 7 Nennungen. Die Einführung und Intensivierung eines Wissensmanagements, welches auch einen strategischen Wissenstransfer umfasst, schlagen fünf Befragte vor. Weitere Ansätze zum Handlungsfeld Wissensmanagement sind das Einrichten gemischter Teams im Hinblick auf Alter und Herkunft sowie ein verstärktes Talentmanagement mit jeweils drei Nennungen, die verstärkte Anerkennung der Leistung älterer Mitarbeiter, die Stärkung der Fremdsprachenkompetenz der Mitarbeiter sowie die gezielte Schulung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund.

Auch wenn für die Entwicklung eines neuen Weiterbildungsangebots im Bereich Demografie und Gesundheitsmanagement bei der Entwicklung und Auswertung dieses Fragebogens vor allem betriebswirtschaftliche und damit verbundene Aspekte im Vordergrund stehen, lassen sich bei einem Freitextfeld erwartungsgemäß nicht alle Antworten einem solchen Bereich zuordnen. Viele der hier vorgeschlagenen Maßnahmen zielen eher auf eine höhere, gesellschaftliche & volkswirtschaftliche Ebene, sind aber dennoch sachlich relevant und sollen daher im Folgenden kurz vorgestellt werden. Drei Befragte sprechen sich dabei für eine grundsätzliche, den aktuellen Anforderungen angemessene Reform des Gesundheitssystems aus, zwei sehen in einer Stärkung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung des ländlichen Raumes eine zentrale Aufgabe im Hinblick auf die Anforderungen des demografischen Wandels. Weitere Ansätze, die im Rahmen der Befragung vorgebracht werden, sind Steuersenkungen, eine Verringerung der Einkommensschere, die Erhöhung des Mindestlohns, die verstärkte Berücksichtigung des Effizienzgewinns durch Maschinen, die gezieltere Förderung von Einwanderung, eine Senkung der Beamtenbezüge sowie die Einführung eines höheren Renteneintrittsalters. Beim Betrachten dieser Vorschläge wird jedoch schnell deutlich, dass deren Diskussion und gegebenenfalls auch Umsetzung nicht Bestandteil des universitären Lehr- und Forschungsauftrags sind und daher bei der Entwicklung eines Weiterbildungsangebotes nicht berücksichtigt werden können.

7.3. Zusammenfassung und Ausblick

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass der Rücklauf auf die Freitextfragen nur im mittleren Umfang erfolgt ist. Der Bereich der neuen Marktchancen durch den demografischen Wandel erhält im Rahmen

des vorliegenden Fragebogens ebenfalls nur einen durchschnittlichen Rücklauf und findet eher geringe Beachtung. Als betriebswirtschaftlich am stärksten relevant und im Rahmen einer Weiterbildung auch umsetzbar, kann dabei der Ansatz der an das zunehmende Durchschnittsalter der Kunden angepassten Geschäftsmodelle gelten, während der Bereich der stärkeren Fokussierung auf digitale und Soziale Medien in den vorliegenden Antworten eher ambivalent betrachtet wird: Als vorrangig im Rahmen einer Weiterbildung zum demografischen Wandel zu behandelnden Themenbereich fällt er bei den Befragten durch (siehe Abbildung 28), als Handlungsempfehlung für zukünftige Herausforderungen des demografischen Wandels findet er aber seinen Platz sowohl bei den Marktchancen als auch im Handlungsfeld Weiterbildung und Wissensmanagement. Dieser für die Entwicklung einer neuen Weiterbildung besonders relevante Abschnitt wird neben dem Hinweis auf eine verstärkte Nutzung digitaler Medien vor allem durch den Wunsch nach besserer und beständigerer Weiterbildung der Mitarbeiter durch ihren Arbeitgeber sowie der damit thematisch verbundenen Einführung eines Wissensmanagements und strategischen Wissenstransfers geprägt. Im Kernbereich einer Weiterbildung zum Thema Demografiemanagement steht das Handlungsfeld Arbeit & Gesundheit. Hier finden sich auch die meisten Ansätze im Hinblick auf den demografischen Wandel, etwa mit dem starken Wunsch nach flexiblen Arbeitszeitmodellen, oder verstärkter Gesundheitsförderung im Unternehmen. Hier kann eine Weiterbildung wertvolle Ansätze und Strategien vermitteln, um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden. Dies gilt auch für die Handlungsfelder drei und vier, Personal- und Bindungsmanagement, innerhalb derer bei den Befragten vor allem der Wunsch nach verbesserten Rekrutierungsstrategien und Entlohnungsmodellen für Nachwuchskräfte, eine demografieorientierte Schulung der Führungskräfte zur Verbesserung der Führungskultur im Hinblick auf Demografie und Diversität sowie eine verstärkte Beachtung des Themenkomplexes Familie und Beruf. Diese von den Befragten empfundenen Handlungserfordernisse decken sich gut mit dem theoretisch-konzeptionellen Entwurf der Handlungsfelder und lassen sich gut in entsprechenden Modulen abdecken. Auf der anderen Seite muss jedoch auch berücksichtigt werden, dass viele Antworten sehr allgemein gehalten sind und sich nur schlecht in ein Lernbedürfnis umwandeln lassen, etwa die Angabe, dass im Bereich Personalmanagement der Fachkräftemangel eine zentrale Herausforderung sei. Hier besteht noch weiterer Erhebungsbedarf, über die zwei nachfolgenden Befragungen von Bachelorstudenten und Vereinsvertretern, um detailliertere und präzisere Ergebnisse zu den einzelnen Handlungsfeldern präsentieren zu können.

8. Anhang

8.1. Quellen

Littig, Peter: HR Management - Handlungsfelder, Konzepte und Praxis, Stark Verlag 2013.

8.2. Fragebogen

STUDIE „Weiterbildungsbedarf im Bereich Sport, Fitness, Gesundheit“

Diese Studie ist Teil eines umfassenden Projektes der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung Potsdam Transfer der Universität Potsdam. Dabei möchten wir gerne mehr über Ihren Weiterbildungsbedarf erfahren, um hieraus Implikationen für das Bildungsangebot der Universität

Potsdam abzuleiten. Insbesondere interessieren uns Bildungsbedarfe, die sich aus Änderungen durch den demografischen Wandel ergeben befinden.

Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt und streng anonym ausgewertet. Wir bedanken uns recht herzlich für Ihre Teilnahme.

FRAGE 1: Wie informieren Sie sich über Weiterbildungsmöglichkeiten?

- Broschüren 0
- Internet 0
- Empfehlung 0
- Bestehende Kooperationen 0
- Berichte in Zeitungen o.ä. 0
- Wiss. Einrichtung vor Ort (z.B. eigene Hochschule) 0
- Andere 0 _____

FRAGE 2: Wie fühlen Sie sich allgemein über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert?

- 0 Ich fühle mich gut informiert
- 0 Teils, Teils
- 0 Ich fühle mich nicht gut informiert

FRAGE 3: Welche Themen wären für Sie für eine Weiterbildung im Bereich Sport, Fitness und Gesundheit wichtig? (Mehrfachnennungen möglich)

- 0 General Management
- 0 Marketing Management
- 0 Verhandlungsmanagement
- 0 Human Resource Management
- 0 Wissens- und Bildungsmanagement
- 0 Diversitätsmanagement
- 0 Prozessmanagement
- 0 Projektmanagement
- 0 Betriebliches Gesundheitsmanagement
- 0 Patentmanagement
- 0 Qualitätsmanagement
- 0 Dienstleistungsmanagement
- 0 Sportmanagement
- 0 Health Care Management
- 0 Public Management
- 0 Führung und Leadership
- 0 Strategisches Management
- 0 Innovation und Entrepreneurship
- 0 Finanzierung und Banken
- 0 Rechnungswesen
- 0 Vertrieb
- 0 Nachhaltigkeit
- 0 Economics
- 0 Weitere Management-Themen:

- 0 Computer Sciences
- 0 Pädagogik
- 0 Digital & Social Media
- 0 Naturwissenschaften
- 0 Mathematik und Statistik
- 0 Sozialpsychologie
- 0 Arbeits- und Organisationspsychologie
- 0 Ethik
- 0 Europäisches Recht
- 0 Wirtschaftsrecht
- 0 Medizinrecht
- 0 IT-Recht
- 0 Rhetorik
- 0 Präsentationstechniken
- 0 Teambuilding
- 0 Kreativitätstechniken
- 0 Interkulturelle Kompetenz
- 0 Persönlichkeit und Selbstmanagement
- 0 Gesundheitsförderung
- 0 Sport- und Trainingswissenschaft
- 0 Mediation
- 0 Führungskompetenz
- 0 Sprachen
- 0 Softwareanwendung
- 0 Weitere Themen:

FRAGE 4: Im Folgenden bitten wir Sie um Ihre Meinung zur Bedeutung verschiedener Kriterien bezogen auf die Wahl eines idealen Weiterbildungsangebotes für Sie.
Mit der folgenden Frage legen Sie sich dafür zunächst auf eine Art von Weiterbildungsmaßnahme fest, die Sie dann im Folgenden bitte beurteilen.

Art der externen Weiterbildungsmaßnahme:

- 0 Bachelor
- 0 Master
- 0 Duales Studium
- 0 Zertifikatskurs
- 0 Coachings

FRAGE 5: Geben Sie bitte an, welche Merkmale für Sie für die Auswahl Ihrer idealen externen Weiterbildungsmaßnahme wichtig sind. Wählen Sie zwischen ‚bedeutend‘, ‚unbedeutend‘ oder ‚Kann ich nicht beurteilen‘.

- 0 Abschluss
- 0 Internationale Ausrichtung: Sprache
- 0 Internationale Ausrichtung: Auslandsaufenthalt
- 0 Flexibilität in der Ausgestaltung
- 0 Zeitlicher Rahmen (Vollzeit, Teilzeit, etc.)
- 0 Qualitätsüberprüfung
- 0 Inhalt
- 0 Veranstaltungsort: Lage
- 0 Veranstaltungsort: Erreichbarkeit
- 0 Reputation des Weiterbildungsträgers
- 0 Art des Trägers (Hochschule, privat, etc.)
- 0 Kosten der Weiterbildung

FRAGE 6: Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 0 = "würde ich auf keinen Fall wählen" bis 100 = "würde mich absolut überzeugen" die einzelnen Kriterien, die Sie als bedeutend beurteilen.

a) Abschluss

- anerkannter standardisierter Abschluss
- Zertifikat
- Teilnahmebescheinigung

b) Internationale Ausrichtung: Sprache

- rein englischsprachig
- rein deutschsprachig
- zweisprachig

c) Internationale Ausrichtung: Auslandsaufenthalt

- obligatorischer Auslandsaufenthalt
- fakultativer Auslandsaufenthalt
- kein Auslandsaufenthalt

d) Flexibilität in der Gestaltung

- freie Kurswahl aus Wahlpflichtmodulen
- festgelegtes Kursprogramm
- Möglichkeit zur interdisziplinären Ausgestaltung

e) Zeitlicher Rahmen

- Vollzeit
- berufsbegleitend/Teilzeit
- Kurzzeit: nur an Wochenenden
- Kurzzeit: 2-3 Tage unter der Woche (und ggf. am Wochenende) für wenige Wochen

f) Qualitätsüberprüfung

- reine Anwesenheitspflicht
- Leistungskontrolle (z.B. schriftliche Prüfungen)

g) Inhalte

- Grundlagenvermittlung (z.B. allg. Managementfähigkeiten)

- Vermittlung fachspezifischer Inhalte (z.B. empirische Datenanalyse)

h) Veranstaltungsort: Lage

- regional
- deutschlandweit
- international

i) Veranstaltungsort: Erreichbarkeit

- öffentlicher Nah- und Fernverkehr
- Flughafenanbindung
- Nähe zur Autobahn

j) Reputation der Weiterbildungseinrichtung

- Einrichtung mit Auszeichnung (z.B. Förderung durch Exzellenz-Initiative, guter Platz in einem Ranking etc.)
- Einrichtung ohne besondere Auszeichnung

k) Träger der Einrichtungen

- Öffentliche Einrichtungen (z.B. Universität)
- private Hochschule
- private Einrichtung (z.B. Coaching-Agentur)

l) Kosten: Angebote kurze Laufzeit (z.B. Zertifikatskurse über 2 Tage)

- < 1000 €
- 1000 - 1999 €
- 2000 – 2999 €
- 3000 – 3999 €
- 4000 – 4999€
- >5000€

m) Kosten: Angebote lange Laufzeit (z.B. Hochschulabschluss, Master etc.)

- < 5.000 €
- 5.000 – 9.999 €
- 10.000 – 19.999 €
- 20.000 – 29.999 €
- 30.000 – 39.999 €
- >= 40.000 €

FRAGE 7: Wie hoch ist Ihre Absicht, in absehbarer Zeit an einer Weiterbildung teilzunehmen?

- 0 gering
- 0 teils, teils
- 0 hoch

FRAGE 8: Bewerten Sie bitte nun die konkrete Wichtigkeit der Vor- und Nachteile für Ihre Weiterbildungsteilnahme anhand einer Skala von 0=absolut unwichtig bis 100=absolut wichtig nur für die Kriterien, die Sie als bedeutend beurteilen.

a) Vorteile

- 0 Vertiefung bzw. Aktualisierung Ihres Wissens
- 0 Erhöhung Ihres beruflichen und/oder privaten Ansehens
- 0 Grundsteinlegung für eine berufliche Veränderung
- 0 Grundsteinlegung für den Schritt in die Selbständigkeit
- 0 Erweiterung des eigenen Horizonts und persönliche Weiterentwicklung
- 0 Kennenlernen interessanter Menschen (beruflich und/oder privat)
- 0 Sicherung des Arbeitsplatzes
- 0 Steigerung der Chancen auf einen höheren Verdienst

b) Nachteile

- 0 Monetäre Einbußen (durch Studiengebühren, unbezahlten Urlaub etc.)
- 0 Zeitlichen Konflikten mit dem Job
- 0 Schwierigkeiten im Zusammenleben mit meinem Partner bzw. mit meiner Familie
- 0 Schwierigkeiten bei der Betreuung oder Pflege einer/s Angehörigen
- 0 Einschränkung der Freizeit- und Urlaubsaktivitäten
- 0 Eine hohe Lernbelastung

FRAGE 9:

Mit dem Begriff „demografischer Wandel“ werden Veränderungen in der Zusammensetzung der Gesellschaft beschrieben. Bitte geben Sie an, ob bzw. wie stark Sie bereits heute vom demografischen Wandel betroffen sind:

- 0 gar nicht
- 0 kaum
- 0 stark
- 0 sehr stark
- 0 kann ich nicht beurteilen

FRAGE 9:

Bitte benennen Sie uns die Themen, die in Ihrem Umfeld **zukünftig** wichtig werden, um auf den demografischen Wandel zu reagieren:

.....

.....

.....

.....

.....

FRAGE 10: In welchen Themengebieten wäre es Ihrer Meinung nach sinnvoll, die Auswirkungen und Möglichkeiten des demografischen Wandels zu adressieren?

- 0 General Management
- 0 Marketing Management
- 0 Verhandlungsmanagement
- 0 Human Resource Management
- 0 Wissens- und Bildungsmanagement
- 0 Diversitätsmanagement
- 0 Prozessmanagement
- 0 Projektmanagement
- 0 Betriebliches Gesundheitsmanagement

- 0 Patentmanagement
- 0 Qualitätsmanagement
- 0 Dienstleistungsmanagement
- 0 Sportmanagement
- 0 Health Care Management
- 0 Public Management
- 0 Führung und Leadership
- 0 Strategisches Management
- 0 Innovation und Entrepreneurship
- 0 Finanzierung und Banken
- 0 Rechnungswesen
- 0 Vertrieb
- 0 Nachhaltigkeit
- 0 Economics
- 0 Weitere Management-Themen:

- 0 Computer Sciences
- 0 Pädagogik
- 0 Digital & Social Media
- 0 Naturwissenschaften
- 0 Mathematik und Statistik
- 0 Sozialpsychologie
- 0 Arbeits- und Organisationspsychologie
- 0 Ethik
- 0 Europäisches Recht
- 0 Wirtschaftsrecht
- 0 Medizinrecht
- 0 IT-Recht
- 0 Rhetorik
- 0 Präsentationstechniken
- 0 Teambuilding
- 0 Kreativitätstechniken
- 0 Interkulturelle Kompetenz
- 0 Persönlichkeit und Selbstmanagement
- 0 Gesundheitsförderung
- 0 Sport- und Trainingswissenschaft
- 0 Mediation
- 0 Führungskompetenz
- 0 Sprachen
- 0 Softwareanwendung
- 0 Weitere Themen:

FRAGE 11: Wie ist Ihr derzeitiger beruflicher Status?

- 0 Angestellter (Vollzeit)
- 0 Arbeiter (Vollzeit)
- 0 Beamter (Vollzeit)

- 0 selbstständig/freiberuflich
- 0 arbeitssuchend
- 0 Angestellter (Teilzeit)
- 0 Arbeiter (Teilzeit)
- 0 Beamter (Teilzeit)
- 0 in Elternzeit
- 0 Sonstiges:

FRAGE 12: Seit wie vielen Jahren sind Sie bereits in Ihrem Unternehmen tätig?

- 0 <1 Jahr
- 0 2 – 4 Jahre
- 0 5 – 7 Jahre
- 0 8 – 10 Jahre
- 0 > 10 Jahre

FRAGE 13: Wie viele Personen beschäftigte Ihr Unternehmen im letzten Geschäftsjahr?

- 0 <10
- 0 11 – 99
- 0 100 – 499
- 0 500 – 999
- 0 1.000 – 4.999
- 0 5.000 – 10.000
- 0 >10.000

FRAGE 14: Auf welcher Management-Ebene sind Sie derzeit tätig?

- 0 Top-Management wie Geschäftsführer, Vorstandsvorsitzender
- 0 Höheres Management wie Einkaufs- oder Entwicklungsleiter
- 0 Mittleres Management wie Vertriebsleiter, Gruppenleiter
- 0 Operative Instanzen wie Sachbearbeiter

FRAGE 15: In welcher Abteilung sind Sie in Ihrem Unternehmen tätig?

FRAGE 16: Welchen Abschluss haben Sie?

- 0 Abgeschlossene Ausbildung
- 0 Fachwirt
- 0 Diplom (FH)
- 0 Diplom (Uni)
- 0 Staatsexamen
- 0 Magister
- 0 Bachelor
- 0 Master
- 0 Promotion
- 0 Anderer Abschluss:
- 0 Keiner der genannten Abschlüsse

FRAGE 17:

a) Welches Geschlecht haben Sie?

- 0 weiblich

0 männlich

b Wie lautet Ihr Geburtsjahr? _____

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE UNTERSTÜTZUNG!

Möchten Sie uns sonst noch etwas mitteilen?

.....
.....
.....
.....
.....