



**Potsdam
Transfer**
Science meets Market

Weiterbildungsbedarfe zur Gestaltung des demografischen Wandels

Ergebnisse der Onlinebefragung von Vereinsmitgliedern 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.
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Inhaltsverzeichnis

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Einleitung | 4 |
| 2. | Methode – Beschreibung der Vorgehensweise | 4 |
| 3. | Beschreibung der Stichprobe..... | 5 |
| 3.1 | Soziodemographische Merkmale & Informationsgrad..... | 5 |
| 3.2 | Präferierte Merkmale einer Weiterbildung..... | 8 |
| 3.4 | Präferierte Themenbereiche in einer Weiterbildung | 17 |
| 4. | Zwischenfazit und Ableitungen..... | 21 |
| 5. | Demografischer Wandel – Betroffenheit, Felder zum Handeln, Herausforderungen | 22 |
| 5.1. | Handlungsfelder und Betroffenheit | 22 |
| 5.2. | Herausforderungen des demografischen Wandels | 24 |
| 6. | Zusammenfassung und abschließender Vergleich der Befragungen..... | 27 |
| 7. | Anlage | 30 |
| 7.1. | Fragebogen für die Onlinebefragung von Vereinsmitgliedern im Projekt QUP | 30 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1 - Geschlechterverteilung..... | 5 |
| Abbildung 2 - Tätigkeit im Verein (Mehrfachauswahl möglich)..... | 5 |
| Abbildung 3 - Verteilung der Geburtsjahre..... | 6 |
| Abbildung 4 - Informationsgrad über Weiterbildungsmaßnahmen..... | 7 |
| Abbildung 5 - Intention zur Teilnahme an einer Weiterbildung | 7 |
| Abbildung 6 - Interesse an einem Kurzzeit- oder Langzeitprogramm (absolute Nennungen)..... | 8 |
| Abbildung 7 - Wichtigkeit der einzelnen Merkmale einer Weiterbildung | 9 |
| Abbildung 8 - Präferenzen beim zeitlichen Rahmen..... | 10 |
| Abbildung 9 - Präferenzen bei der Ausgestaltung des Curriculums..... | 11 |
| Abbildung 10 - Präferenzen bei der Leistungskontrolle..... | 12 |
| Abbildung 11 - Präferenzen bei der Inhaltsvermittlung | 13 |
| Abbildung 12 - Präferenzen bei der Ausrichtung des Weiterbildungsangebotes | 14 |
| Abbildung 13 - Präferenzen bei der Erreichbarkeit der Weiterbildung..... | 14 |
| Abbildung 14 - Präferenzen bei der Kostenstruktur der Weiterbildung..... | 15 |
| Abbildung 15 - Präferenzen bei der Arts des Abschlusses..... | 16 |
| Abbildung 16 - Präferenzen bei der Reputation der Trägereinrichtung | 16 |
| Abbildung 17 - Nachgefragte Module im Bereich Sport und Gesundheit | 18 |
| Abbildung 18 - Nachgefragte Module im Bereich Beratung und Training..... | 18 |
| Abbildung 19 - Nachgefragte Module im Bereich Demografiemanagement..... | 19 |
| Abbildung 20 - Nachgefragte Module im Bereich Betriebs- und Volkswirtschaft | 19 |
| Abbildung 21 - Nachgefragte Module im Bereich Recht..... | 20 |
| Abbildung 22 - Handlungsfelder im Prozess des demografischen Wandels | 23 |
| Abbildung 23 - Persönliche Betroffenheit vom demografischen Wandel, absolute Häufigkeit der Nennungen (n=154)..... | 23 |

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 154 Vereinsmitgliedern aus Berlin und Brandenburg zu den Bereichen Demografischer Wandel und damit verbundene Weiterbildungserfordernisse im Rahmen eines neuen Masterstudiengangs im Bereich Sport und Gesundheit 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 Abschnitt „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 ‚Vereinsmitglieder in Berlin und Brandenburg‘. Für die Auswertung konnte auf einen Pool aus insgesamt 154 rückläufigen und vollständig ausgefüllten Fragebögen zurückgegriffen werden. Statistisch betrachtet handelt es sich also 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 soziodemografischen Fragen zu Alter und Geschlecht insbesondere aus Fragen zu

- von den Interessenten gewünschten Merkmalen von Weiterbildungsmaßnahmen,
- 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 orientiert sich am Verlauf des Fragebogens und soll zunächst einen Überblick über den Hintergrund sowie den Informationsgrad der Teilnehmer bieten. Anschließend werden die im Rahmen einer Weiterbildung gewünschten Themenbereiche genauer analysiert, bevor eine Auswertung der Angaben zu den einzelnen, als wichtig eingestuften Merkmalen und deren Ausprägungen erfolgt. Nach einer jeweiligen Zusammenfassung der Ergebnisse, sowie ggf. einem Vergleich mit vorangegangenen Befragungen, erfolgt die Auswertung des Abschnitts ‚Demografischer Wandel‘ aus dem Fragebogen, in welchem die Teilnehmer ihre Betroffenheit durch selbigen in der Gegenwart und Zukunft, Herausforderungen und Handlungsfelder sowie mögliche Lösungsansätze darstellen sollten.

3. Beschreibung der Stichprobe

3.1 Soziodemographische Merkmale & Informationsgrad

Die hier verwendete Stichprobe setzt sich aus insgesamt 154 Teilnehmern zusammen, welche den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben. Die folgenden Diagramme geben einen Überblick über den soziodemographischen Hintergrund der Befragten.

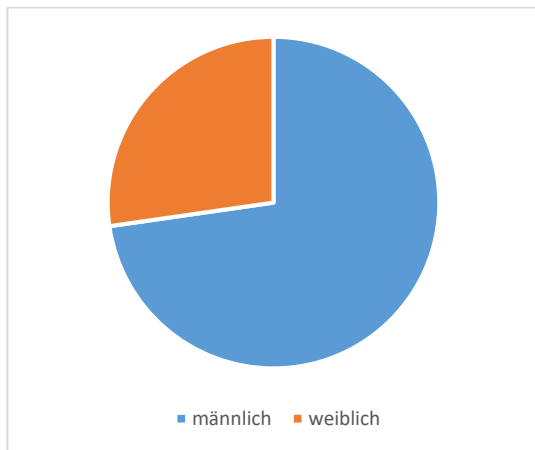


Abbildung 1 - Geschlechterverteilung

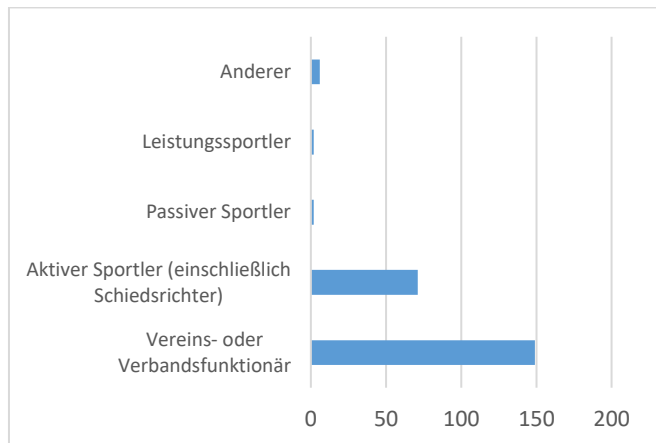


Abbildung 2 - Tätigkeit im Verein (Mehrfachauswahl möglich)

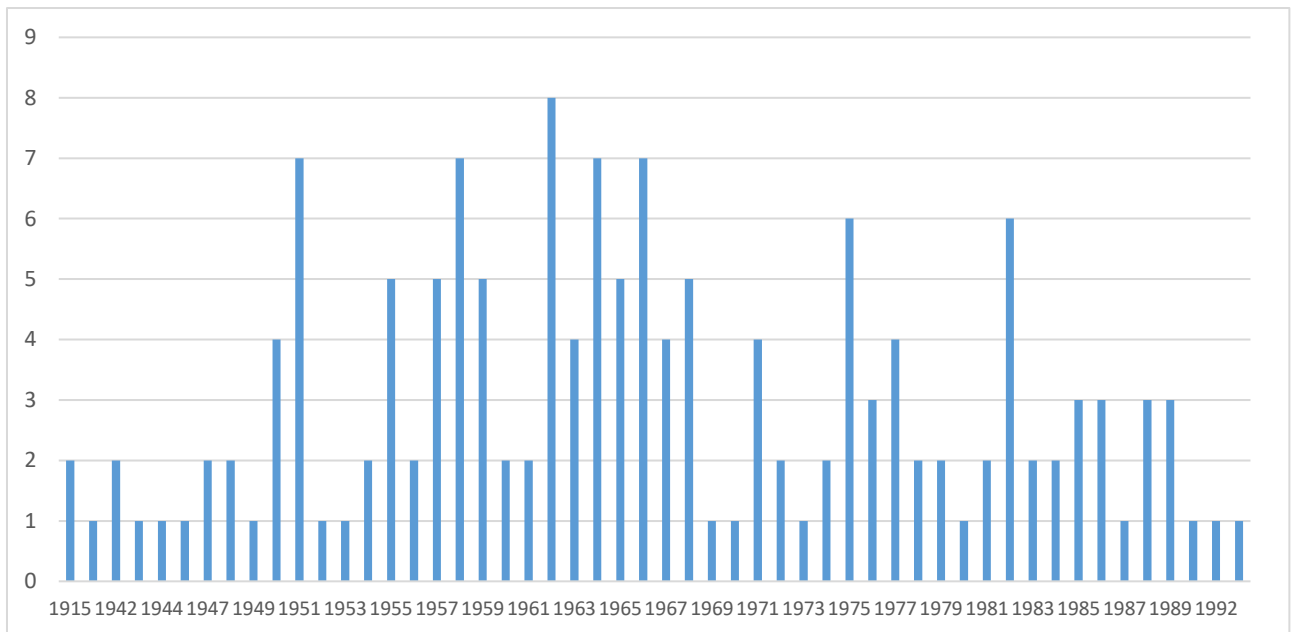


Abbildung 3 - Verteilung der Geburtsjahre

Anders als in früheren Befragungen fällt hier die ungleiche Geschlechterverteilung ins Auge. Von den 154 Befragten sind 112, also etwa zwei Drittel, männlich und nur 42, etwa ein Drittel, weiblich. Bei der Betrachtung der Altersstruktur lässt sich ein deutlich verringerter Anteil der unter 30-Jährigen Teilnehmer feststellen, wohingegen die Mehrzahl der Befragten den Geburtsjahren 1950-1970 zuzuordnen ist.

Von den Befragten geben 149, also beinahe 100%, an, eine Funktionärsrolle in einem Verband oder Verein auszuüben, wozu etwa Vorstände oder Kassenwarte gehören. 71 Befragte bezeichnen sich darüber hinaus als ‚aktive Sportler‘ (einschließlich Schiedsrichter), wobei in dieser Frage eine Mehrfachauswahl unter den Antworten möglich war. Nur eine sehr geringe Anzahl an Teilnehmern gibt an, ‚Leistungssportler‘ (2) oder ‚passiver Sportler‘ (2) zu sein, oder eine andere Rolle im Verein auszuüben (6). Die Betrachtung dieser Grafiken lässt demnach den Rückschluss zu, dass zumindest im Raum Berlin-Brandenburg die oberen Vereinsebenen, welche hier befragt worden sind, immer noch von älteren Männern dominiert werden. Gegenüber früheren Befragungen von Berufstätigen oder Studierenden fällt der deutlich erhöhte Anteil der männlichen Befragten ebenso ins Auge, wie die verschobene Altersverteilung, welche einen signifikant geringeren Anteil jüngerer Befragter erkennen lässt. Die folgenden Abbildungen stellen den Informationsgrad der Befragten sowie die Intention selbiger zur Teilnahme an einer Weiterbildung dar.

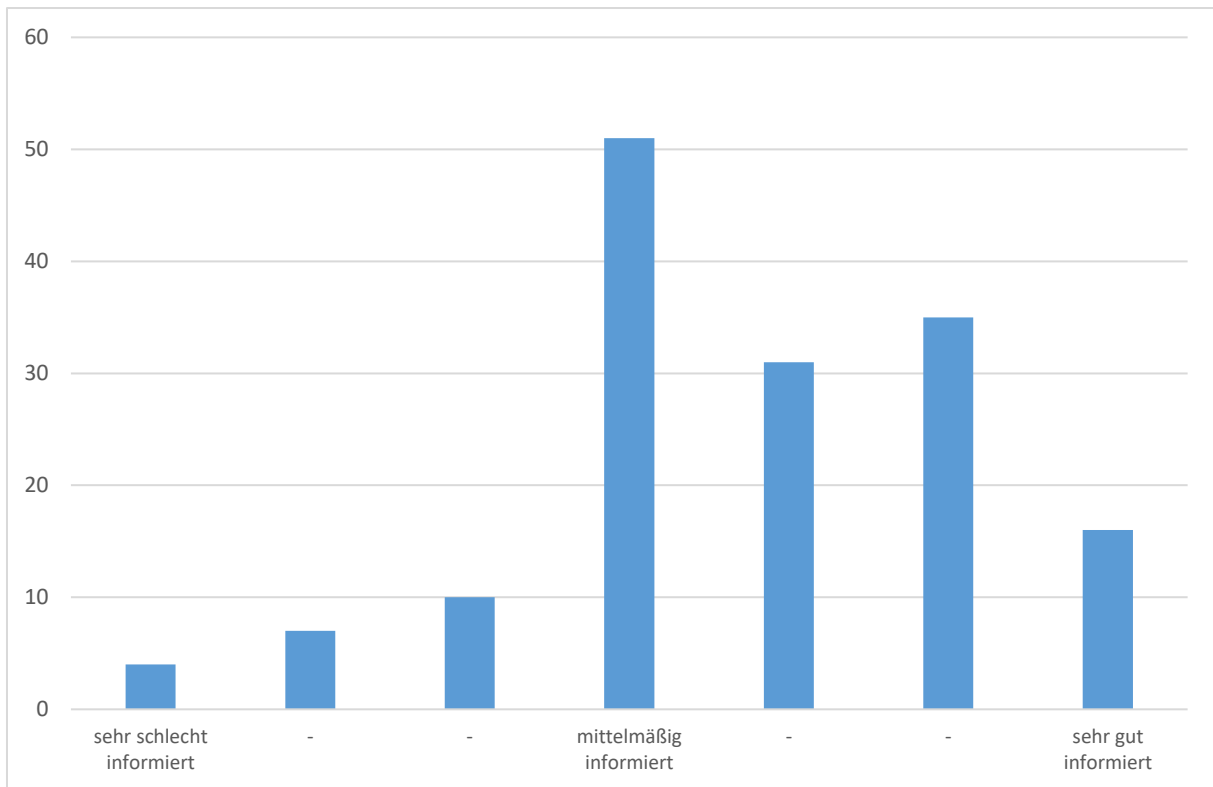


Abbildung 4 - Informationsgrad über Weiterbildungsmaßnahmen

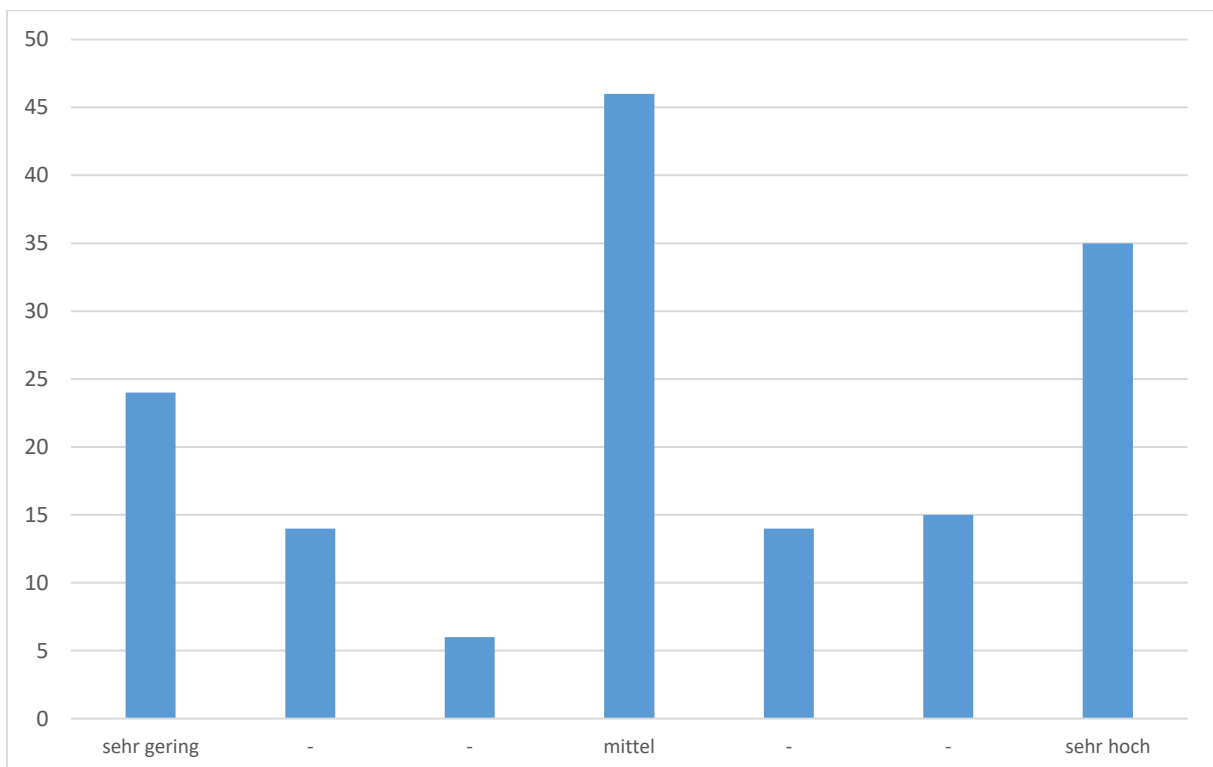


Abbildung 5 - Intention zur Teilnahme an einer Weiterbildung

Anders als in der früheren Befragung von Bachelorstudenten gibt die Mehrzahl der Befragten an, über einen ‚mittleren‘ bis ‚guten‘ Informationsgrad, bezüglich Weiterbildungen zu verfügen (117 Befragte). Nur 16 Teilnehmer fühlen sich ‚sehr gut‘, aber auch nur 21 Teilnehmer eher schlecht bis ‚sehr schlecht‘ informiert. Es zeigt sich also noch Raum für Verbesserung, wobei

die große Mehrheit der Teilnehmer bereits grundsätzlich über Weiterbildungsmaßnahmen informiert scheint. Dies ist ein deutlicher Anstieg gegenüber früheren Befragungen, welche noch mehr Verbesserungsbedarf ergaben. Bei der Frage nach der Intention zur tatsächlichen Teilnahme an einer Weiterbildung geben 35 Befragte an, über eine ‚sehr hohe‘ Absicht zu einer solchen Teilnahme zu verfügen. 75 Teilnehmer äußern eine ‚mittlere‘ bis ‚hohe‘ Intention, während 44 Befragte eine ‚geringe‘ bis ‚sehr geringe‘ Intention angeben. Hier ergibt sich im Vergleich zu früheren Befragungen ein umgekehrtes Bild, die Intention zur tatsächlichen Teilnahme ist im Schnitt geringer, als etwa bei Berufstätigen oder Bachelorstudenten. Im folgenden Kapitel sollen nun die Wichtigkeit einzelner Merkmale sowie deren Ausprägungen genauer analysiert werden.

3.2 Präferierte Merkmale einer Weiterbildung

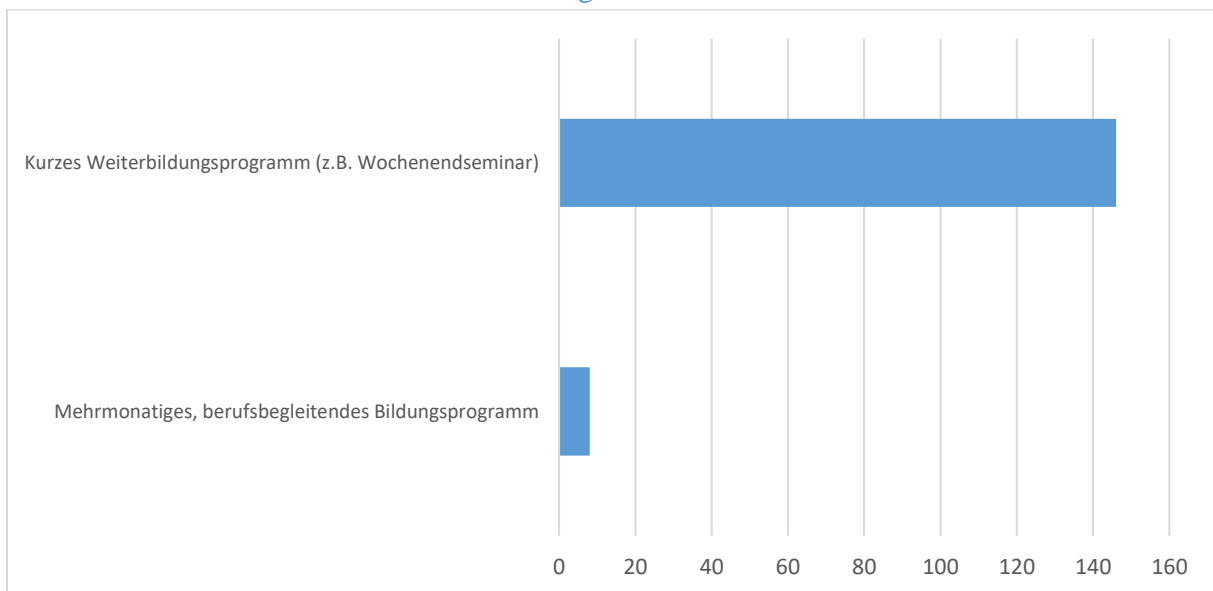


Abbildung 6 - Interesse an einem Kurzzeit- oder Langzeitprogramm (absolute Nennungen)

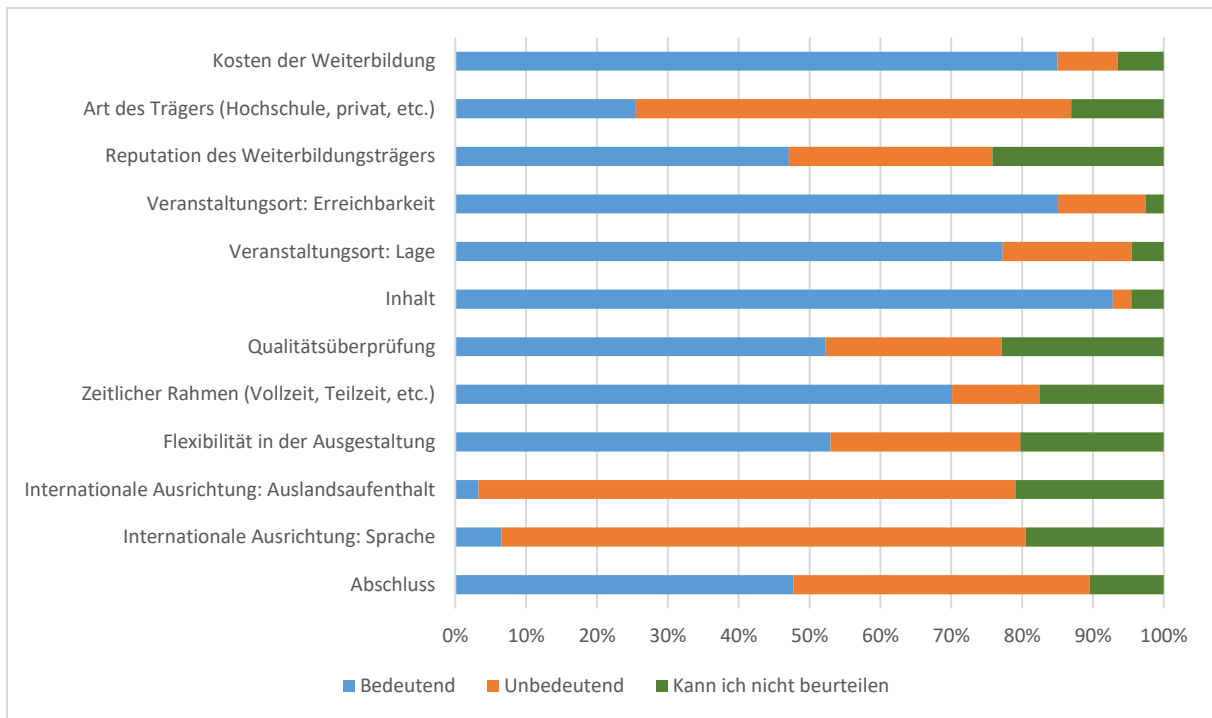


Abbildung 7 - Wichtigkeit der einzelnen Merkmale einer Weiterbildung

Für diese und die nachfolgenden Fragen wurden die Teilnehmer zunächst gebeten, ein von ihnen präferiertes Modell einer Weiterbildung, Kurzzeit- oder Langzeitprogramm, auszuwählen. Für diese Auswahl trafen die Befragten dann eine Einschätzung, welche Merkmale sie bei einer Entscheidung über ein konkretes Weiterbildungsangebot als grundsätzlich wichtig einstufen. Nur für diese ausgewählten Merkmale erfolgte dann die Angabe von Präferenzen bezüglich einzelner Ausprägungen dieser Merkmale.

Abbildung 6 zeigt, dass eine sehr große Mehrheit der Befragten (146) ein kurzes Weiterbildungsprogramm, etwa über ein Wochenendseminar oder einen Coaching-Kurs, bevorzugt. Nur acht Teilnehmer präferieren ein langfristiges Weiterbildungsprogramm, beispielsweise im Rahmen eines berufsbegleitenden Studiums. Die Auswertung, der als wichtig eingestuften Merkmale in Abbildung 7, zeigt, dass die ‚Inhaltsvermittlung‘ (142), die ‚Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes‘ (131), sowie die Frage nach den ‚Kosten‘ (130) von der größten Zahl der Befragten als wichtig eingestuft werden und demnach die höchste Relevanz besitzen. Weitere wichtige Merkmale sind die generelle ‚Lage des Veranstaltungsortes‘ (119) sowie der zeitliche Rahmen der Weiterbildung mit 108 Einstufungen als ‚wichtiges Merkmal‘. Im Mittelfeld dieser Auswertung befinden sich die Merkmale ‚Flexibilität in der Ausgestaltung‘ mit 81 Nennungen als wichtiges Merkmal, ‚Qualitätsüberprüfung‘ (80), die ‚Art des Abschlusses‘ (73) sowie die ‚Reputation des Weiterbildungsträgers‘ (72). In den Augen der Befragten weniger bedeutend zeigt sich das Merkmal ‚Art des Trägers‘, während der internationalen Ausrichtung des Weiterbildungsangebotes von den Befragten so gut wie keine Bedeutung beigemessen wird.

„Sprache“ mit 10 Nennungen und „Auslandsaufenthalt“ mit fünf Nennungen landen auf den letzten Plätzen in der Befragung. In der folgenden Betrachtung der einzelnen Merkmale finden daher die drei letztgenannten keine Berücksichtigung.

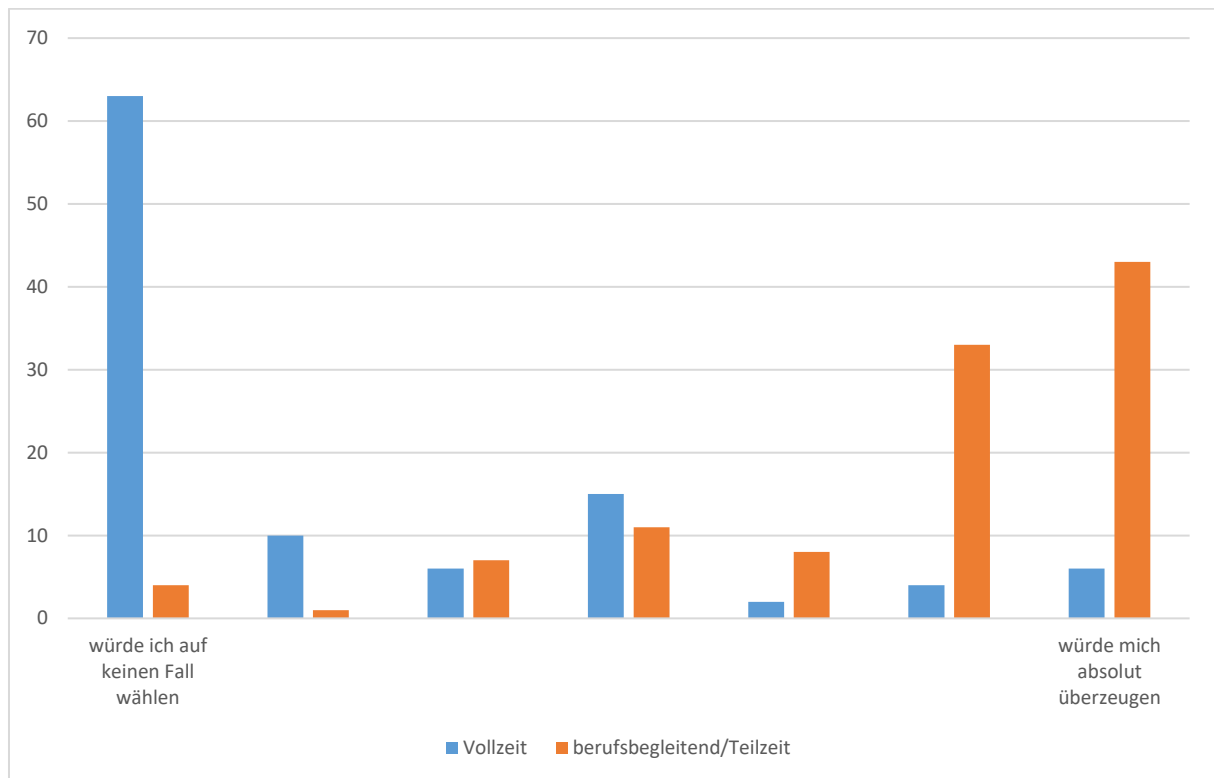


Abbildung 8 - Präferenzen beim zeitlichen Rahmen

Der zeitliche Rahmen der Weiterbildung wird von den Befragten als eines der zentralen Merkmale klassifiziert. In dieser detaillierteren Betrachtung zeigt sich, dass das Modell einer Vollzeit-Weiterbildung keinen Zuspruch in dieser Zielgruppe erhält. 79 von 106 Befragten geben an, diese Variante sei kaum oder nicht überzeugend. Nur 12 Befragte sehen es als eine teilweise oder vollkommen überzeugende Alternative, 15 Teilnehmer bewerten diese Variante durchschnittlich. Eine berufsbegleitende Weiterbildung erhält demgegenüber deutlich höheren Zuspruch. So geben insgesamt 84 Befragte an, diese Art der Ausgestaltung sei teilweise oder gänzlich überzeugend. Elf Teilnehmer geben dieser Variante eine durchschnittliche Bewertung, nur 12 Befragte zeigen sich davon nicht oder kaum überzeugt. Diese Ergebnisse sind angesichts der vorherigen Auswertung, wonach die große Mehrheit der Befragten ein Kurzzeitprogramm für eine Weiterbildung bevorzugt, konsequent. Die hier gewonnenen Ergebnisse decken sich mit den Präferenzen der vorab befragten Berufstätigen, wohingegen die vorangegangene Befragung von Bachelorstudenten umgekehrt eine höhere Präferenz für ein Vollzeitstudium ergab.

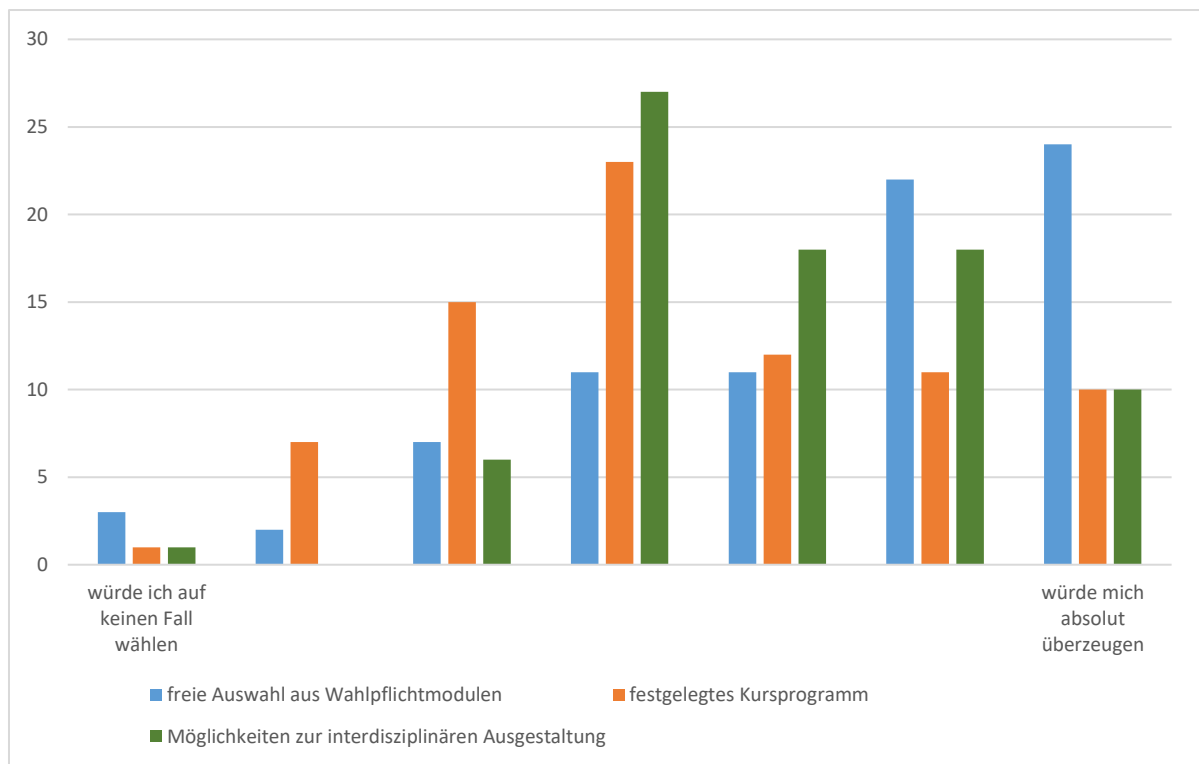


Abbildung 9 - Präferenzen bei der Ausgestaltung des Curriculums

Ein weiteres wichtiges Kriterium ist für viele Befragte die konkrete Ausgestaltung des Curriculums. Die Auswertung der Antworten in Abbildung 9 zeigt, dass die Zustimmung wächst, je freier die Ausgestaltung gehalten ist. Ein festgelegtes Kursprogramm finden nur 33 von 79 Befragten teilweise oder vollständig überzeugend, 23 Teilnehmer verteilen eine mittlere Bewertung. Immerhin 23 Befragte lehnen dieses Modell teilweise oder vollständig ab. Eine freie Auswahl aus Wahlpflichtmodulen empfinden 57 Befragte als überzeugend, 12 lehnen dieses Modell eher ab, elf Teilnehmer bewerten es durchschnittlich. Die Möglichkeit zur interdisziplinären Ausgestaltung wünschen sich 46 Teilnehmer, 27 empfinden dieses Modell als teilweise überzeugend. Nur sieben Befragte zeigen sich nicht überzeugt. Diese Ergebnisse decken sich weitestgehend mit den Auswertungen vorheriger Befragungen, welche ebenfalls klare Präferenzen der Befragten für ein möglichst freies und interdisziplinäres Studienmodell ergaben.

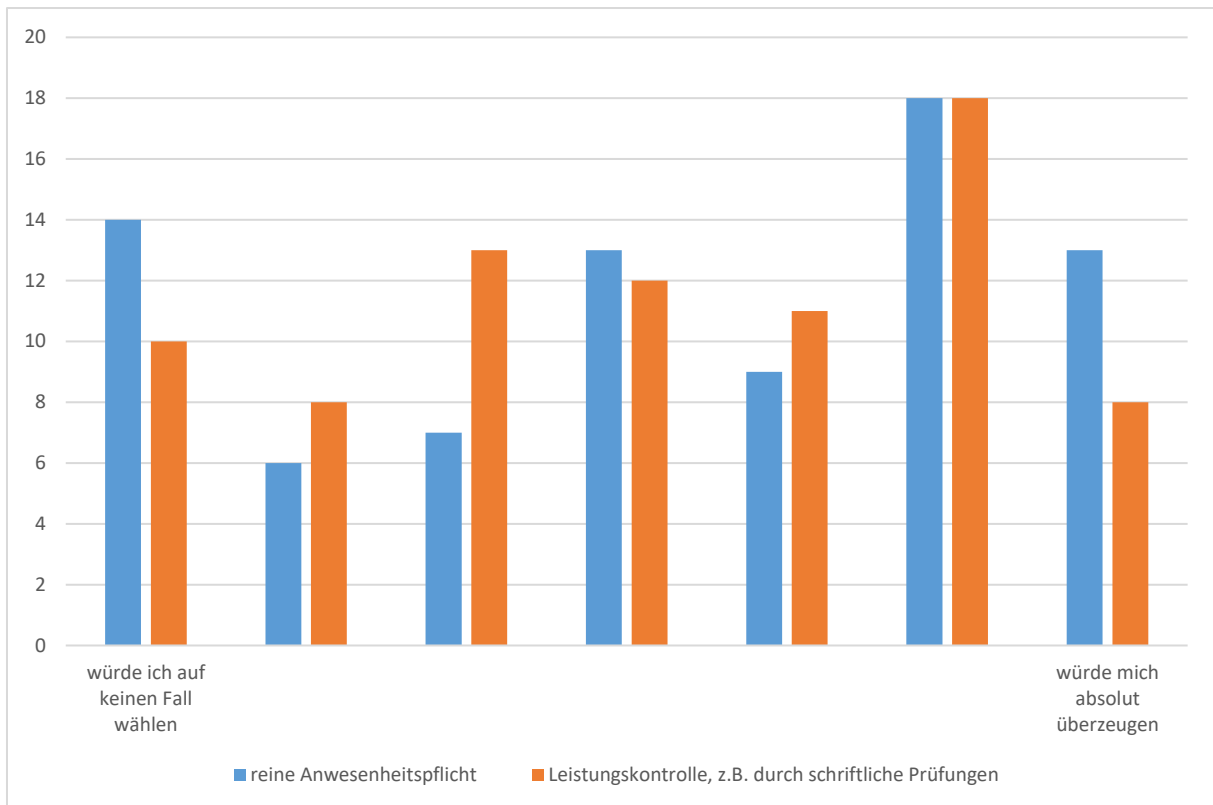


Abbildung 10 - Präferenzen bei der Leistungskontrolle

Die Art der Leistungskontrolle bzw. Qualitätsüberprüfung zählt, für die in diesem Fall 80 Befragten, zu den Merkmalen mit mittlerer Wichtigkeit. Abbildung 10 zeigt, dass kaum Unterschiede in den Präferenzen zwischen einer Leistungskontrolle durch schriftliche Prüfungen und einer reinen Anwesenheitspflicht bestehen. Das Modell einer reinen Anwesenheitspflicht erhält etwas mehr Einstufungen als ‚absolut überzeugend‘, ebenso allerdings in der Kategorie ‚nicht überzeugend‘, während die Leistungskontrolle gleichmäßiger über alle Antwortkategorien verteilt ist. Gegenüber früheren Befragungen bedeutet dieses Ergebnis einen Unterschied, bisher zeigte sich immer die schriftliche Leistungskontrolle als das präferierte Modell. Vor dem Hintergrund, dass die Mehrheit der Befragten allerdings auch eher ein Kurzzeitmodell über ein Wochenende bevorzugen würde, erscheint diese Veränderung allerdings als konsequent.

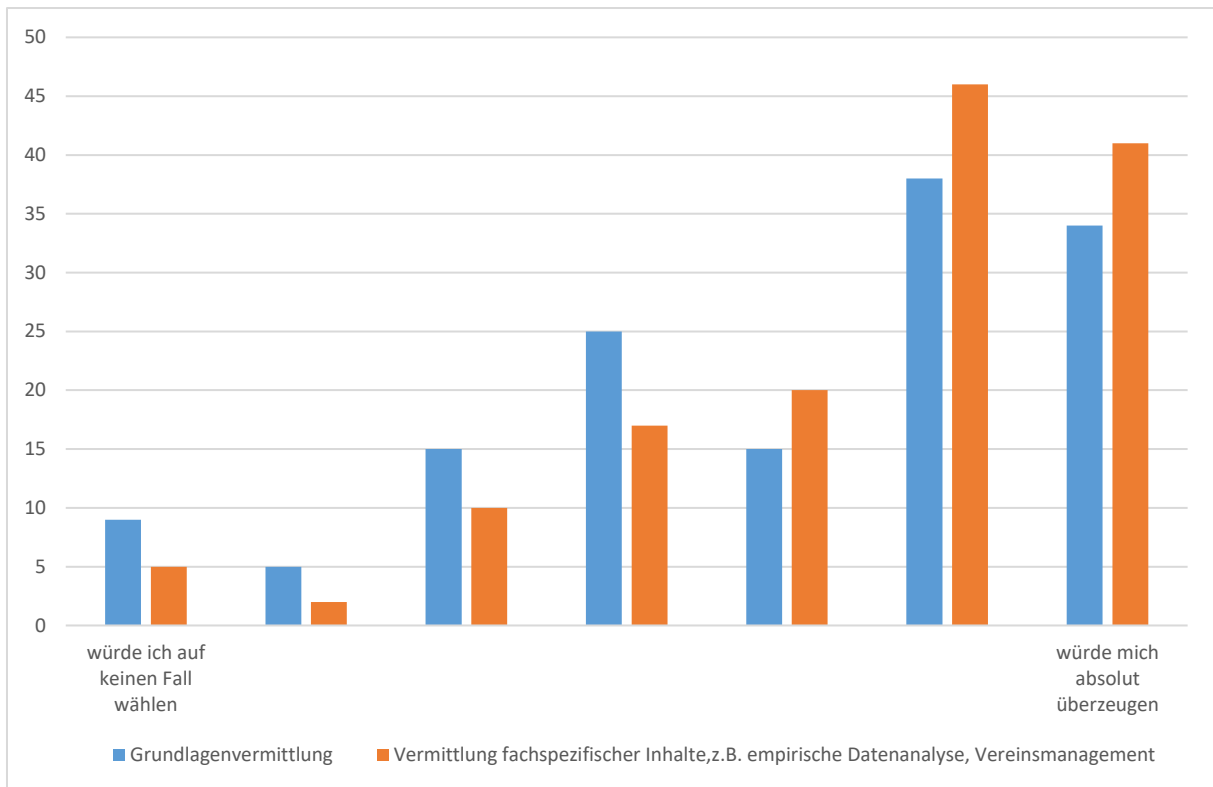


Abbildung 11 - Präferenzen bei der Inhaltsvermittlung

Die Inhaltsvermittlung stellt das in dieser, wie auch in früheren Befragungen, wichtigste Merkmal einer Weiterbildung für die Befragten dar. Ebenso decken sich die in Abbildung 11 präsentierten Ergebnisse der verschiedenen Varianten der Inhaltsvermittlung mit früheren Befragungen. Beide Modelle, die fachspezifische Inhaltsvermittlung ebenso wie eine Grundlagenvermittlung, treffen auf hohe Zustimmung der hier 141 Befragten. Jeweils mehr als zwei Drittel geben an, das entsprechende Modell würde sie überwiegend oder vollständig überzeugen. Eine mittlere Bewertung vergeben nur 25 (Grundlagen) bzw. 17 (fachspezifisch) Befragte, während die Zahl der nicht oder kaum überzeugten Teilnehmer mit 7 bis 14 verschwindend gering ist. Eine optimale Weiterbildung aus Sicht dieser Zielgruppe sollte also ebenfalls beide Dimensionen der Inhaltsvermittlung bedienen.

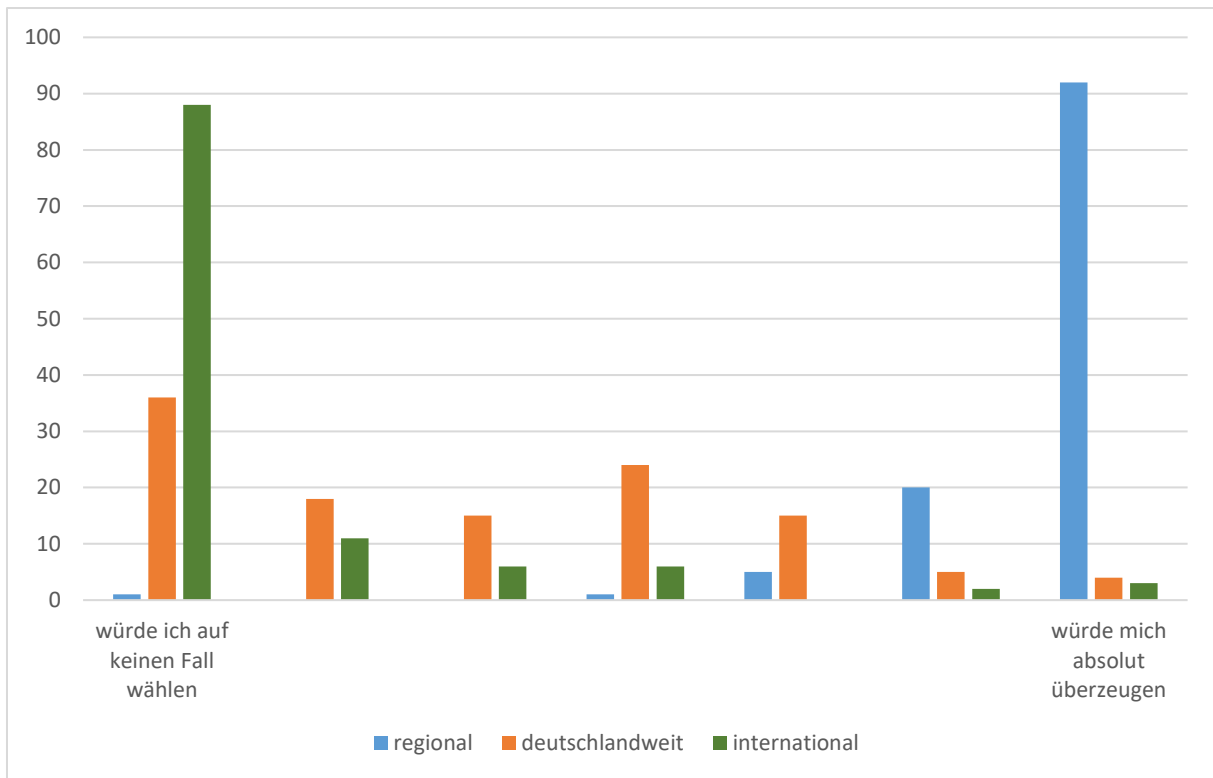


Abbildung 12 - Präferenzen bei der Ausrichtung des Weiterbildungsangebotes

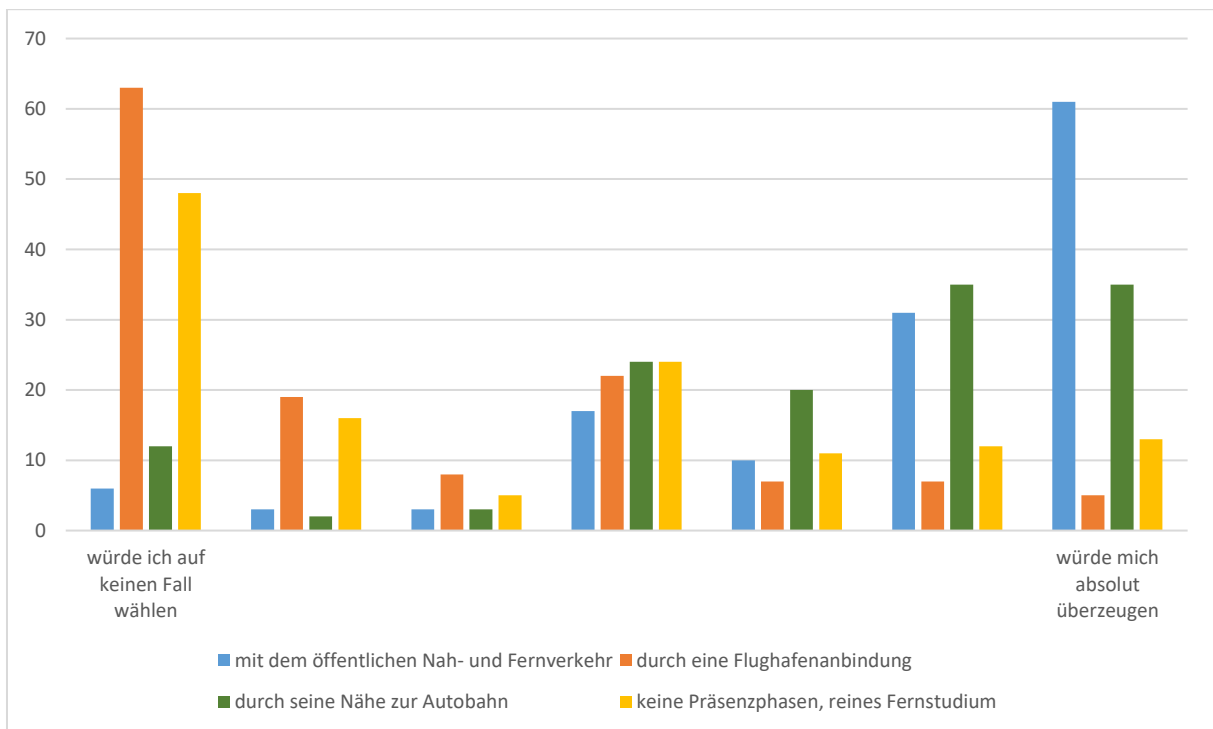


Abbildung 13 - Präferenzen bei der Erreichbarkeit der Weiterbildung

Die Ausrichtung eines Weiterbildungsangebotes sowie die Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes gehören für die Befragten in dieser Untersuchung zu den wichtigsten Merkmalen bei der Entscheidung. In der Analyse der Merkmalsausprägungen zeigen sich des Weiteren klare Präferenzen bei der Ausprägung der einzelnen Merkmale. Eine regionale Verankerung eines Weiterbildungsangebotes würden 117 von 119 Befragten als teilweise oder

vollständig überzeugend empfinden, also fast 100%. Umgekehrt stößt die Idee eines internationalen Angebotes bei den Befragten auf starke Ablehnung. 105 Befragte geben an, dieses Modell würde sie kaum oder gar nicht überzeugen. Nur 6 Teilnehmer stufen diese Variante als durchschnittlich akzeptabel, fünf als weitgehend überzeugend, ein. Ein deutschlandweit ausgerichtetes Weiterbildungsangebot findet ebenfalls keine nachhaltige Zustimmung. Insgesamt 69 Befragte geben an, davon eher nicht überzeugt zu sein. 24 Teilnehmer äußern mittlere Zustimmung, wohingegen nur 24 Befragte diese Möglichkeit als überzeugend wahrnehmen. Bereits in früheren Befragungen zeigte sich eine Präferenz der Zielgruppen für ein regional verankertes Angebot, in dieser Untersuchung dabei mit besonderer Deutlichkeit.

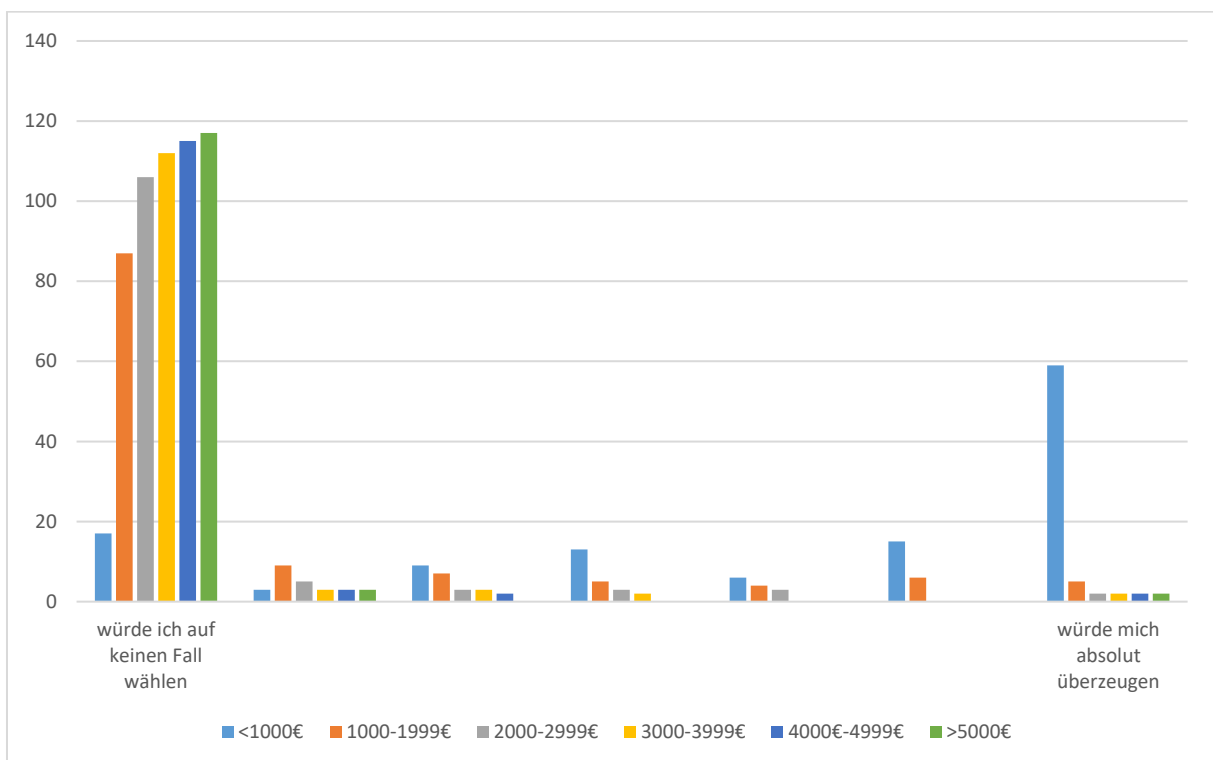


Abbildung 14 - Präferenzen bei der Kostenstruktur der Weiterbildung

Analog zu früheren Befragungen ergibt die Auswertung der Präferenzen in der Kostenfrage eine eindeutige Präferenz der Teilnehmer für ein Kostenvolumen von weniger als 1.000€ für die gesamte Weiterbildung. 80 von 109 der Befragten empfinden dieses Kostenmodell als überwiegend oder vollständig überzeugend. 29 Teilnehmer geben an, auch diese Kostenstruktur überzeuge sie nicht. Alle anderen hier vorgeschlagenen Kostenmodelle erhalten so gut wie keine Zustimmung. Dies erscheint vor dem Hintergrund, dass die große Mehrzahl der Befragten sich ein Kurzzeitmodell für eine Weiterbildung wünscht, konsequent, dennoch muss geprüft werden, ob eine Weiterbildung für eine solche Summe realisierbar ist.

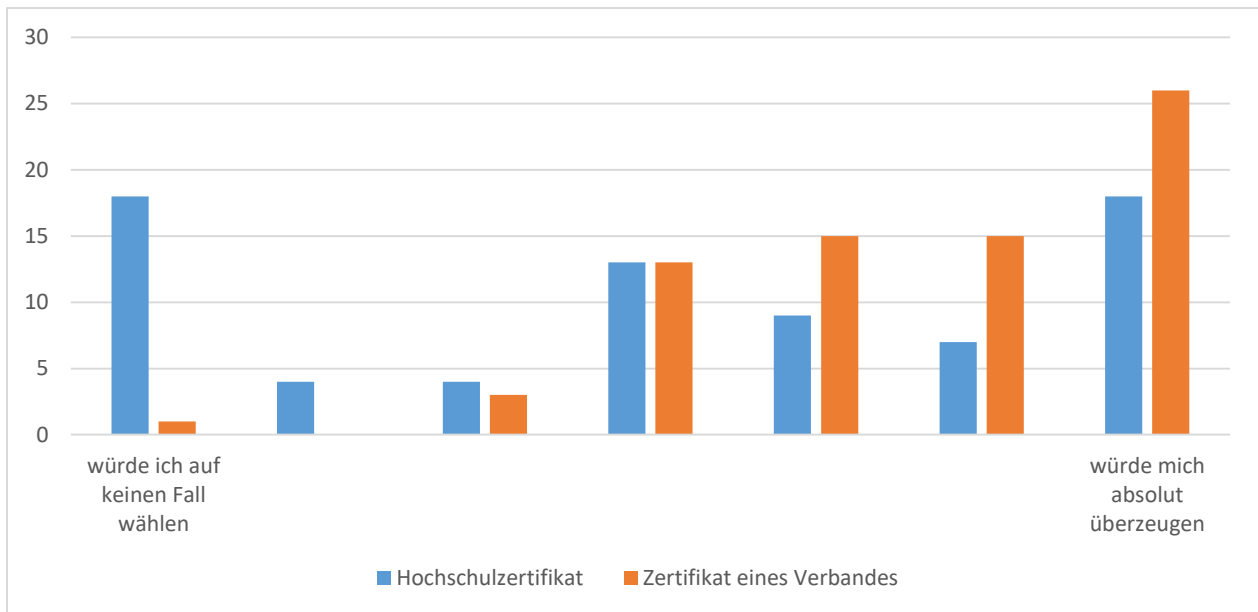


Abbildung 15 - Präferenzen bei der Arts des Abschlusses

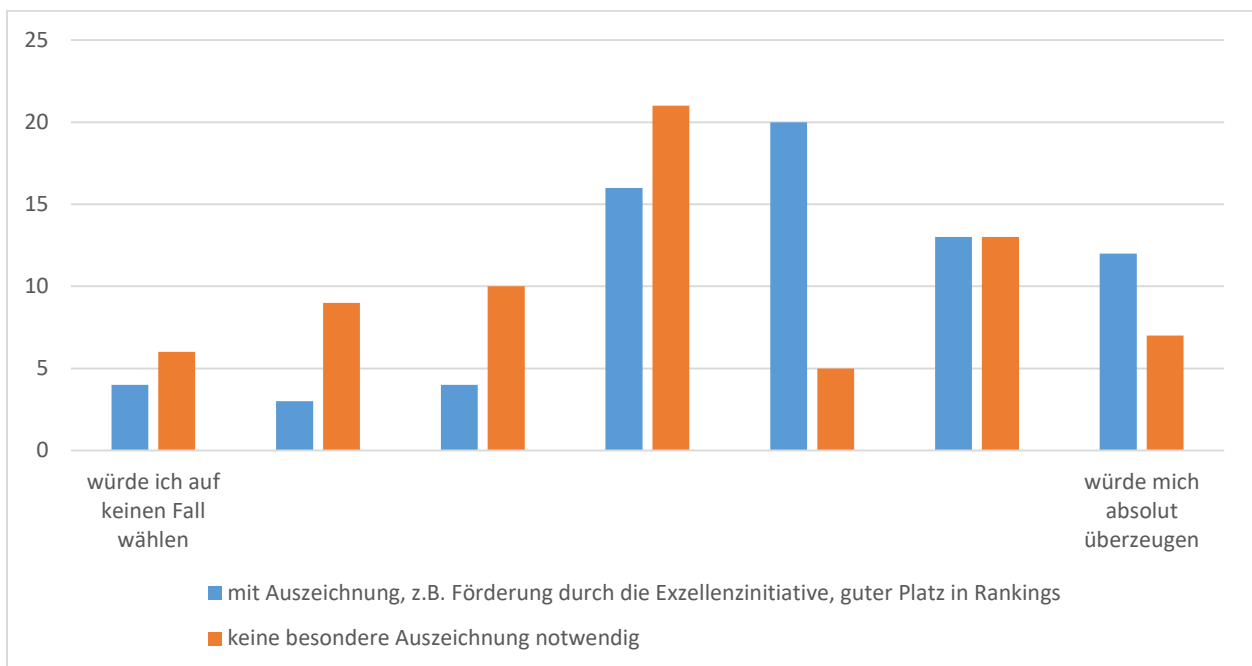


Abbildung 16 - Präferenzen bei der Reputation der Trägereinrichtung

Die beiden in den Abbildungen 15 und 16 analysierten Merkmale weichen in ihrer Bewertung durch die Befragten signifikant von früheren Befragungsergebnissen ab. So wird der Art des Abschlusses einer Weiterbildung, von den Teilnehmern dieser Untersuchung, eine deutlich niedrigere Wichtigkeit beigemessen, absolut landet das Merkmal nur im mittleren Bereich der Rangliste. Bei der Betrachtung der einzelnen Ausprägungen lässt sich eine Präferenz der Teilnehmer für ein Verbandszertifikat feststellen. 56 von 73 Befragten würde diese Option überwiegend oder vollständig überzeugen. 13 Teilnehmer empfinden diese Variante als nur mittelstark überzeugend, nur vier geben an, kaum oder gar nicht von einem solchen Zertifikat überzeugt zu sein. Ein Hochschulzertifikat empfinden 34 Befragte als überwiegend oder

vollkommen überzeugend, wiederum 13 sehen es als durchschnittlich überzeugend an. Acht Befragte wären überwiegend nicht überzeugt, während 18 Teilnehmer diese Alternative als überhaupt nicht überzeugend empfinden. Hier spielt offenbar der Wunsch der Teilnehmer nach einem Kurzzeitprogramm, wie etwa einem Wochenendseminar, eine Rolle, wobei dessen Erfüllung momentan eher im Leistungsspektrum von Verbänden liegt. Auffällig ist dabei die hohe Zahl an vollständigen Ablehnungen eines Hochschulabschlusses. Die Reputation des Weiterbildungsträgers wird im Gegensatz zur Art des Abschlusses in dieser Befragung als bedeutender wahrgenommen, als das in früheren Befragungen der Fall war. Es zeigt sich jedoch, dass die Präferenzen nicht eindeutig verteilt sind. Eine Einrichtung mit besonderer Auszeichnung, etwa durch ein Ranking, würden 45 von 71 Befragten als überwiegend oder vollkommen überzeugend empfinden, 16 Teilnehmer wären davon durchschnittlich überzeugt. 11 Teilnehmer geben an, von einem solchen Merkmal nicht oder nur wenig überzeugt zu sein. Im Gegenzug erhält die Option einer Weiterbildungseinrichtung ohne besondere Auszeichnung nur wenig schlechtere Bewertungen: 25 Teilnehmer geben an, diese Option als überzeugend zu beurteilen, 21 sehen sie als durchschnittlich überzeugend. Ebenfalls 25 Befragte wären von einer solchen Trägereinrichtung nicht oder nur wenig überzeugt. Es lassen sich hier folglich nur leichte Präferenzunterschiede zwischen beiden Optionen feststellen, was auch mit der mittleren Wichtigkeit des gesamten Merkmals zusammenhängen könnte. Im Folgenden soll nun analysiert werden, welche Themenbereiche für die Befragten im Rahmen einer Weiterbildung von größter Wichtigkeit sind.

3.4 Präferierte Themenbereiche in einer Weiterbildung

Für diese Fragen wurden die Teilnehmer gebeten, innerhalb vorsortierter Bereiche ihre Präferenzen, bezüglich einzelner Themen in einer Weiterbildung anzugeben. Dabei waren Mehrfachnennungen zugelassen, die Abbildungen 15 bis 19 zeigen die Ergebnisse in den Themenbereichen Sport & Gesundheit, Beratung und Training, Demografiemanagement, Wirtschaftswissenschaften sowie Recht. Anschließend erfolgt die dazugehörige Auswertung.

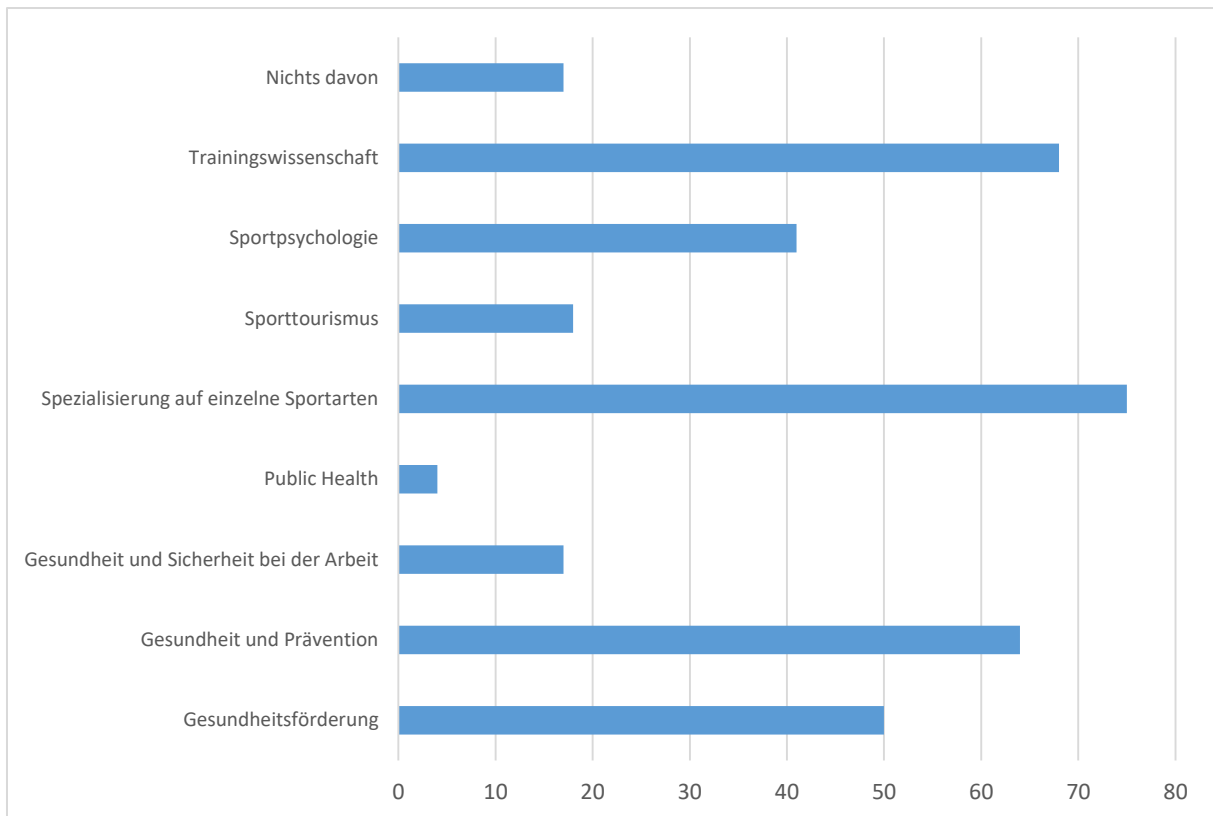


Abbildung 17 - Nachgefragte Module im Bereich Sport und Gesundheit

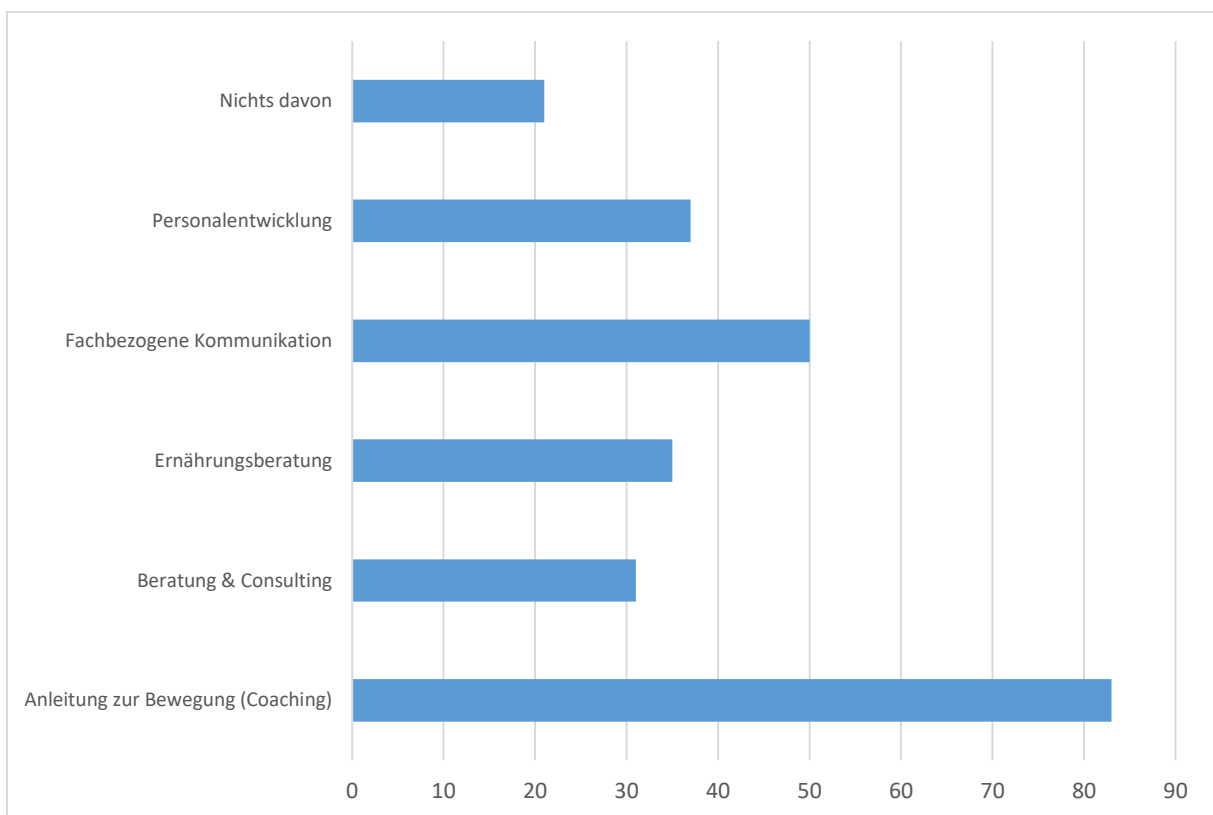


Abbildung 18 - Nachgefragte Module im Bereich Beratung und Training

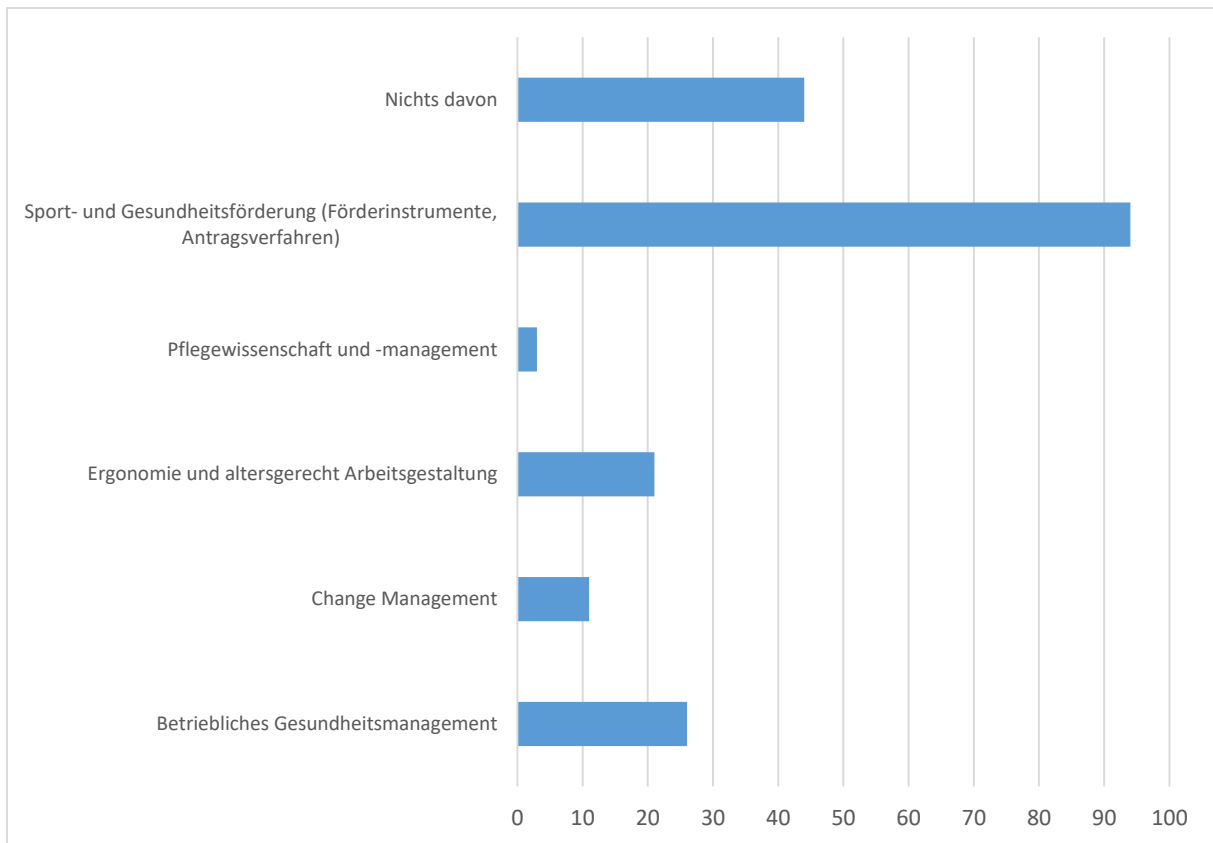


Abbildung 19 - Nachgefragte Module im Bereich Demografiemanagement

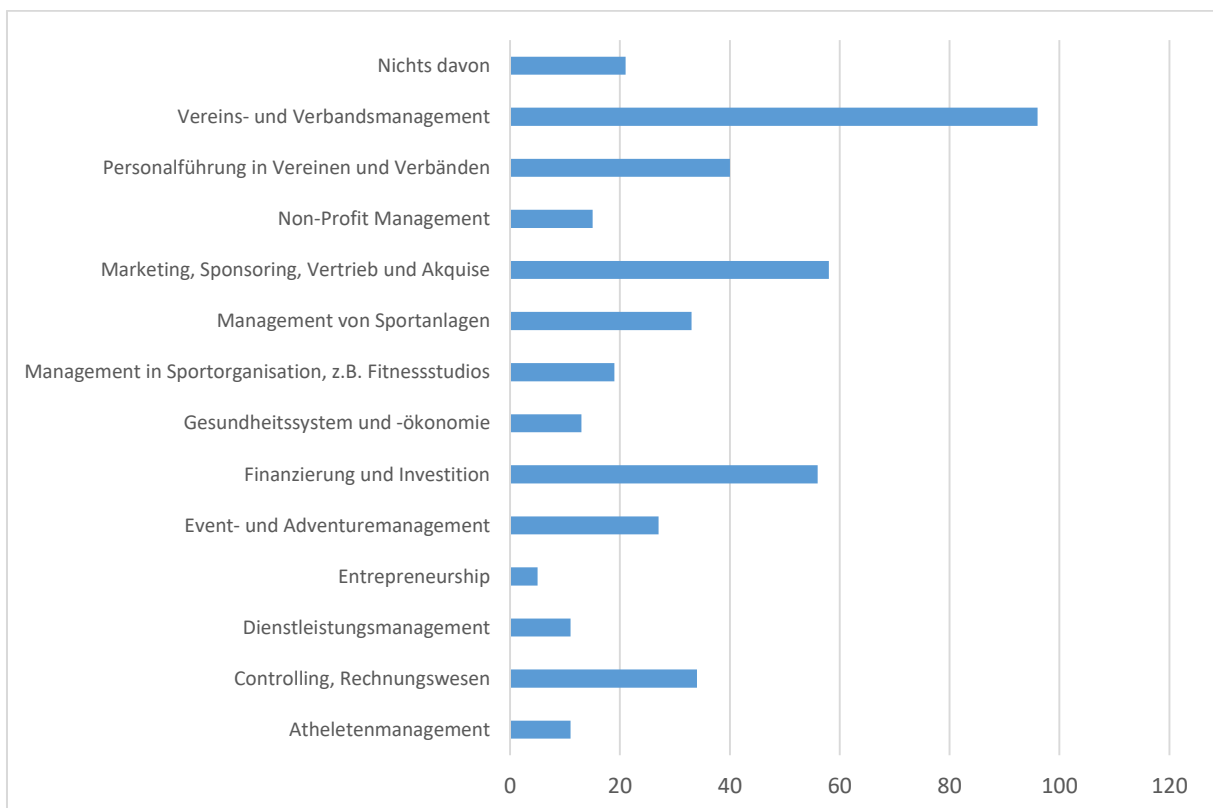


Abbildung 20 - Nachgefragte Module im Bereich Betriebs- und Volkswirtschaft

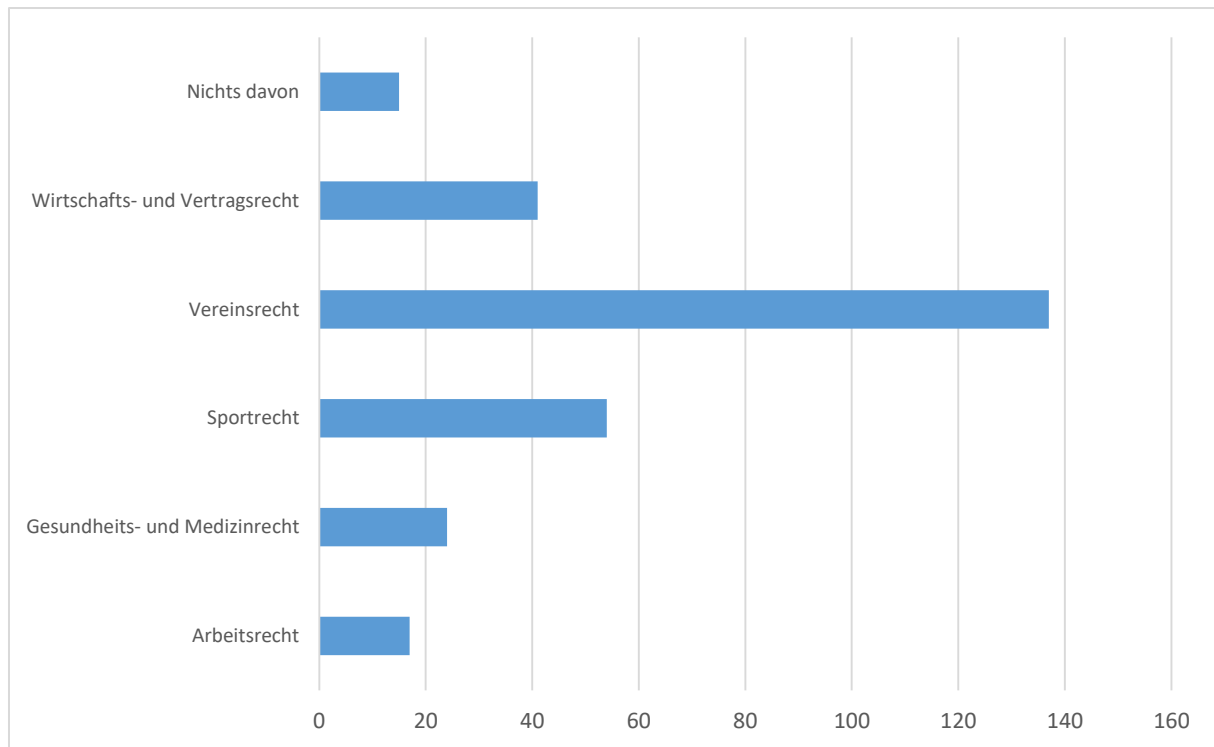


Abbildung 21 - Nachgefragte Module im Bereich Recht

Abbildung 15 zeigt, dass im Bereich ‚Sport & Gesundheit‘ drei Module die stärksten Präferenzen der Teilnehmer erhalten, die Spezialisierung auf einzelne Sportarten mit 75 Nennungen, das Modul Trainingswissenschaft mit 68 Nennungen sowie der Komplex Gesundheit und Prävention (64). Auf mittleres Interesse stoßen die Optionen Gesundheitsförderung mit 50 sowie Sportpsychologie mit 41 Nennungen. Als wenig ansprechend empfinden die Befragten in diesem übergeordneten Bereich die Themen Sporttourismus mit 18 Nennungen, Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit (17) sowie Public Health mit nur vier Nennungen. Für keinen dieser Vorschläge würden sich 17 Teilnehmer entscheiden.

Im Bereich ‚Beratung & Training‘ führt das Modul Coaching, hier verstanden als Anleitung zur Bewegung, das Feld mit großem Vorsprung an. 83 Befragte sehen dieses Modul als wichtig für ihre gewünschte Weiterbildung. Das Modul ‚Fachbezogenen Kommunikation‘ erhält mit 50 Nennungen eine mittlere Wichtigkeit zugeteilt, während auf den hinteren Plätzen mit einer eher niedrigen Zahl an Nennungen die Module Personalentwicklung (37), Ernährungsberatung (35) sowie Beratung & Consulting (31) landen. 21 Teilnehmer sind von keinem dieser Vorschläge überzeugt.

Der dritte Themenkomplex beschäftigt sich mit den Präferenzen der Teilnehmer im Bereich ‚Demografiemanagement‘. Hier stößt mit der Sport- und Gesundheitsförderung mit 94 Nennungen nur ein Vorschlag auf hohes bis sehr hohes Interesse der Befragten. Die weiteren

Optionen, Betriebliches Gesundheitsmanagement (26), Ergonomie (21), Change Management (11) sowie Pflegemanagement (3), erhalten nur eine geringe Zahl an Nennungen. Eine hohe Zahl von 44 Teilnehmern zeigt sich von keinem dieser Vorschläge überzeugt.

Für das Themengebiet ‚Wirtschaftswissenschaften‘ wurden erheblich mehr Präferenzen abgefragt, wobei auch in diesem Bereich ein Modul, Vereins- und Verbandsmanagement mit 96 Nennungen, das Ergebnis dominiert. Von mittlerer bis hoher Bedeutung sind in diesem Komplex die Bereiche Marketing & Sponsoring mit 58 sowie Finanzierung und Investition mit 56 Nennungen. Personalführung in Vereinen (40), Controlling (34), Management von Sportanlagen (33) sowie Eventmanagement (27) erhalten nur wenige Nennungen. Die weiteren Module Management in Sportorganisationen (19), Non-Profit Management (15), Gesundheitsökonomie (13), Dienstleistungsmanagement und Athletenmanagement (je 11) sowie Entrepreneurship (5) sind in dieser Befragung von keiner Bedeutung.

Der letzte Abschnitt dieses Befragungsteils beschäftigt sich mit dem Bereich ‚Recht‘. Auch hier lässt sich eine klare Präferenz für ein Modul feststellen, so ist Vereinsrecht mit 137 Nennungen von sehr großer Wichtigkeit für die hier Befragten. Den weiteren möglichen Angaben, Sportrecht (54), Wirtschafts- und Vertragsrecht (41), Gesundheits- und Medizinrecht (24) sowie Arbeitsrecht (17) wird signifikant weniger Bedeutung beigemessen.

4. Zwischenfazit und Ableitungen

Zusammengefasst bleibt festzuhalten, dass die Teilnehmer in dieser Befragung, im Vergleich zu früheren Untersuchungen, mehrheitlich männlich und im Schnitt älter sind. Der Informationsgrad der Befragten über Weiterbildungsmaßnahmen liegt höher als in früheren Befragungen, die tatsächliche Intention zur Teilnahme an selbigen jedoch etwas niedriger. Im Falle einer Teilnahme zeigt sich, dass die Teilnehmer mit großer Mehrheit Kurzzeit-Programme bevorzugen würden, beispielsweise in Form eines Wochenendseminars oder Coachings. Für die gewünschte Weiterbildung sind aus Sicht der Befragten vor allem die Inhaltsvermittlung, fachspezifisch und grundlagenbezogen gleichermaßen, die regionale Ausrichtung der Weiterbildung sowie die Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes mit dem öffentlichen Nahverkehr, die Kosten des Programms von unter 1.000€ sowie die zeitliche Ausgestaltung als berufsbegleitendes Teilzeitangebot von großer Bedeutung. Von mittlerer Wichtigkeit sind die flexible Ausgestaltung des Curriculums mit einer freien Auswahl aus Wahlpflichtmodulen sowie einer interdisziplinären Ausrichtung, die regelmäßige Qualitätsüberprüfung in Form von schriftlichen Leistungskontrollen, die Art des Abschlusses in Form eines Verbandszertifikats sowie die Reputation des Weiterbildungsträgers, wobei eine fehlende besondere Auszeichnung gemäß dieser Befragung kein großes Handicap darstellen würde. Wenig Wichtigkeit wird den Merkmalen der internationalen Ausrichtung sowie dem Träger der Weiterbildung beigemessen.

Im Vergleich zu früheren Befragungen fallen der höhere Stellenwert der Reputation des Trägers, sowie insbesondere die regionale Ausrichtung mit guter Erreichbarkeit durch öffentliche Verkehrsmittel, auf. Im Vergleich signifikant geringer wird in dieser Befragung die Art des Abschlusses, sowie die Art der Leistungsüberprüfung gewichtet. Bei der Betrachtung der gewünschten Themenbereiche erhalten insbesondere eng mit dem Vereinsmanagement verbundene Module eine hohe Anzahl an Nennungen: Vereinsrecht, Vereinsmanagement, Coaching und Anleitung zur Bewegung sowie Sport- und Gesundheitsförderung erhalten den meisten Zuspruch, während im praktischen Bereich insbesondere die Möglichkeit zur Spezialisierung auf einzelne Sportarten sowie der Einstieg in die Trainingswissenschaft gewünscht wird. Im Vergleich mit früheren Untersuchungen fällt der stark gesunkene Stellenwert von Public Health als Weiterbildungsinhalt auf, dieses Modul hat in der vorliegenden Befragung nahezu keine Bedeutung. Ebenfalls von geringerer Bedeutung sind die „typischen“ betriebswirtschaftlichen Module, Personalführung und Marketing, welche hier deutlich hinter einem spezialisierten Vereinsmanagement zurückliegen.

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

5.1. Handlungsfelder und Betroffenheit

Der zuvor bereits angesprochene demografische Wandel stellt den letzten Komplex des Fragebogens und dieser Auswertung dar. Die Befragten sollten insbesondere angeben, wie stark sie persönlich bereits heute vom demografischen Wandel betroffen sind 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 20), einem spezifischen Bereich zugeordnet und sollen im Folgenden gemeinsam mit den anderen Angaben näher beleuchtet werden.



Abbildung 22 - Handlungsfelder im Prozess des demografischen Wandels

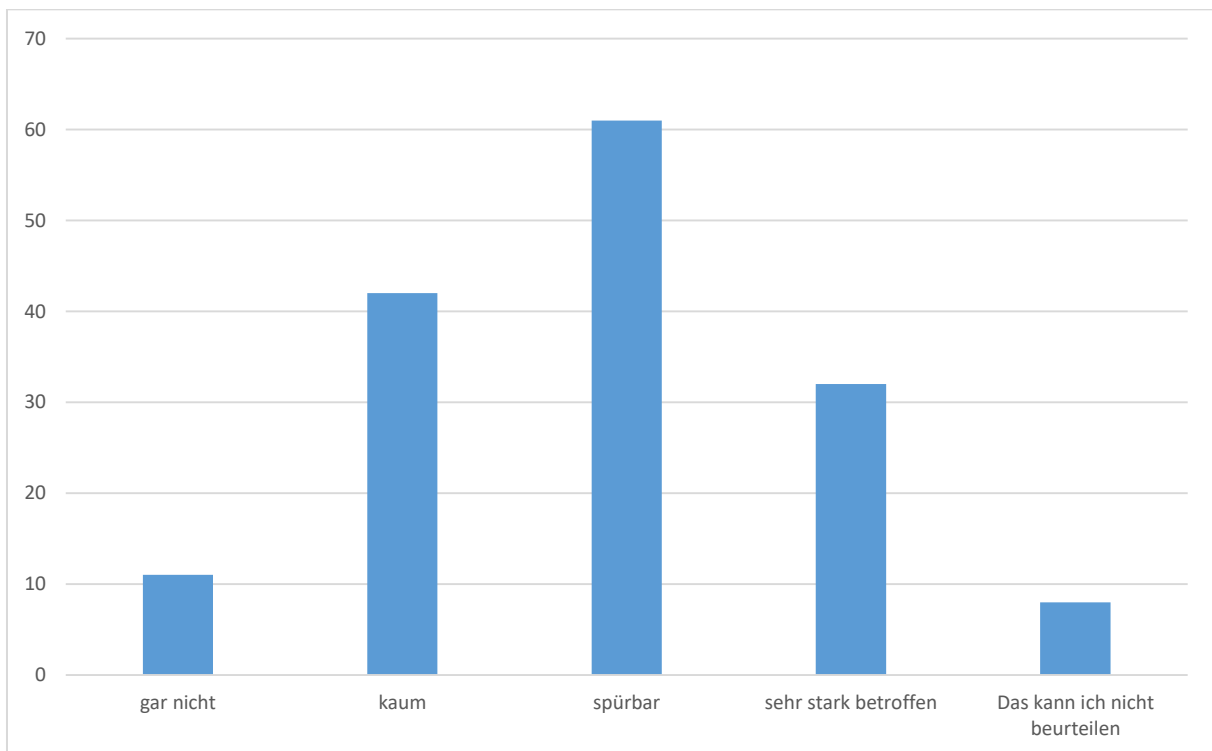


Abbildung 23 - Persönliche Betroffenheit vom demografischen Wandel, absolute Häufigkeit der Nennungen (n=154)

Von den 154 Befragten geben immerhin 32 an, ‚sehr stark‘ vom demografischen Wandel betroffen zu sein, 61 Teilnehmer, die größte Gruppe, fühlen sich immer noch ‚spürbar‘

betroffen. Insgesamt 53 Teilnehmer geben die Einschätzung ab, ‚kaum‘ oder ‚gar nicht‘ vom demografischen Wandel betroffen zu sein. Acht Teilnehmer können diese Frage nicht beurteilen. Im Vergleich zu früheren Befragungen, insbesondere von Bachelorstudenten, zeigt sich damit eine höhere subjektive Betroffenheit von den Auswirkungen des demografischen Wandels, welche auch in den nachfolgenden Freitextantworten genauer zutage tritt.

5.2.Herausforderungen des demografischen Wandels

Wie bereits dargestellt, wurde im Rahmen der Befragung 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 21 dargestellten Handlungsfeldern zugeordnet werden. Für betriebswirtschaftliche Angebote ist dabei besonders die Betrachtung neu entstehender Marktchancen relevant. Die häufigste Nennung der Befragten in diesem Bereich ist die Schaffung von altersgerechten Angeboten im Vereinsbereich für Kinder, Familien und Senioren (Vier Nennungen). Weitere Nennungen beziehen sich auf die Beseitigung des Ärztemangels (2), die Wandlung des Vereins zum Dienstleister mit entsprechenden Potentialen der Kundengewinnung (2), die Schaffung von Mehrgenerationenangeboten, zum Beispiel Sportangebote in Pflegeheimen (2), die verstärkte Schaffung und Förderung von Kultureinrichtungen, die Senkung von finanziellen Hürden im Verein für viele Sportarten zur Gewinnung neuer Mitglieder, die gezieltere Schaffung von Sportangeboten in unterversorgten Regionen, was eine detaillierte Marktanalyse voraussetzt, sowie die Gründung spezialisierter Anbieter für Gesundheitsmanagement in Betrieben, welche diesen Aspekt dementsprechend auslagern könnten. Im Bereich Marktchancen lässt sich eine deutlich höhere Zahl von Nennungen an Lösungsansätzen und Handlungsfeldern, durch die Befragten, im Vergleich zu früheren Untersuchungen bilanzieren.

Das zweite Handlungsfeld, „Arbeit & Gesundheit, beschäftigt sich mit Maßnahmen zu einer altersgerechten Arbeitsgestaltung, besserem Gesundheitsmanagement im Unternehmen oder aber auch angepassten Arbeitszeitmodellen. Diese hier genannten Bereiche werden auch von den Befragten, auf die Vereinsebene bezogen, aufgegriffen. Die häufigste Nennung stellt die Herausforderung dar, die Gesundheitsvorsorge in Unternehmen wie auch im Verein zu verbessern (neun Nennungen), ebenso wie ältere Mitglieder und damit auch Mitarbeiter im Verein fit zu halten (8). Weitere häufige Nennungen sind die Forderung, das Trainingsangebot und den –ablauf auf ältere Menschen zuzuschneiden (6) sowie das zunehmende Durchschnittsalter im Verein und die daraus resultierenden Anforderungen, wie etwa eine vollständige Barrierefreiheit, zu beachten. Weitere Nennungen in diesem Bereich sind die Einführung einer betrieblichen bzw. vereinsinternen Gesundheitsvorsorge nach erfolgreichen Konzepten (2), die Bereitstellung von passenden Trainingsmöglichkeiten im Verein, die

Einführung einer Gesundheitspflege, die Weiterbildung von Übungsleitern für mehr Kompetenz im Umgang mit älteren Mitgliedern sowie eine verstärkte Aufklärungsarbeit des Vereins nach innen und außen über die Gesundheitssportangebote im Verein.

Das dritte in diesem Rahmen vorgestellte Handlungsfeld beschäftigt sich mit „klassischen“ Themen des Personalmanagements, 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. Auf die Vereinsebene bezogen zeigt sich, dass die Befragten in diesem Bereich die Abmilderung negativer Konsequenzen des demografischen Wandels im Blick haben. Die am häufigsten genannte Herausforderung ist die Intensivierung der Nachwuchsgewinnung mit 32 Nennungen, gefolgt von der Forderung nach einer stärkeren Jugendförderung (12). Beide Aspekte gehen dabei einher mit der Furcht, die Vereine könnten durch den zunehmenden demografischen Wandel nicht mehr genug Nachwuchsmitglieder gewinnen und so in ihrer Existenz bedroht sein. Weitere häufige Nennungen sind dabei ähnlich angesiedelt. So wird etwa angemahnt, Nachwuchskräfte für Trainerstellen und Vorstandsmitglieder rechtzeitig zu akquirieren und auszubilden (9) sowie der generelle Hinweis gegeben, die Abwanderung in vielen Regionen Brandenburgs stärker zu berücksichtigen, eine Forderung, die eng mit den zuvor genannten Herausforderungen verwoben ist. Es zeigt sich, dass die größte Sorge der befragten Vereinsvertreter der mögliche Existenzverlust ihrer Vereine durch mangelnde Mitglieder darstellt und sie für dieses komplexe Themengebiet nach Lösungen suchen. Weitere Nennungen auf diesem Gebiet sind etwa die Idee, Menschen mit Migrationshintergrund stärker für eine Mitarbeit im Verein zu begeistern (5), ein Ansatz, der in Anbetracht der aktuellen politischen Entwicklungen sicherlich an Relevanz gewinnen wird, sowie der Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit des Vereins, um mehr Menschen für die Vereinsarbeit erreichen und begeistern zu können. Ebenso wird angemahnt, Menschen aller Altersgruppen anzusprechen, um eine möglichst homogene Altersstruktur im Verein zu erhalten, ein Ansatz, der allerdings von der Ausrichtung des einzelnen Vereins abhängig ist. Zur Nachwuchsgewinnung werden des Weiteren noch eine verstärkte Zusammenarbeit mit Schulen sowie eine gezielte Anwerbung von Quereinsteigern vorgeschlagen, ebenso wie eine verbesserte Ausbildung von ehrenamtlichen Helfern.

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. Für die Befragten stellt die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf, Familie & Verein dabei die wichtigste Säule des Bindungsmanagements dar (neun Nennungen). Anders als in früheren Befragungen, sehen die befragten Vereinsvertreter ein wichtiges Bindungsinstrument in der verbesserten Erreichbarkeit des Vereins über den öffentlichen Nahverkehr (5), da andernfalls zu viele Menschen, beispielsweise solche ohne Auto, Jugendliche oder auch Senioren, vom Besuch der Vereinsangebote abgehalten werden könnten. Weitere Nennungen in diesem Bereich sind die engere und langfristiger ausgerichtete Bindung von Vereinsmitgliedern an ihren Verein (3), die Beachtung der Bezahlbarkeit vieler Angebote für die Vereinsmitglieder (2), die finanzielle Unterstützung von Vereinsmitgliedern bei Wochenendheimfahrten zur Familie, mehr Anerkennung von Arbeitgebern für ehrenamtliche Vereinsarbeit ihrer Angestellten, die Betreuung von Senioren durch jüngere Mitglieder, eine stärkere Kooperation mit den Eltern sowie die Verbesserung von Pflegeangeboten im Verein, um die Mitglieder davon zu entlasten.

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 und Vereinen. 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 für eigenverantwortliche Weiterbildung, die Anerkennung und Einbeziehung von Erfahrungswissen der Mitarbeiter sowie das Zurückgreifen auf den Wissensvorrat und die Ressourcen ehemaliger Mitarbeiter. Die häufigste Nennung der Befragten in diesem Bereich ist die Förderung des Wissens- und Erfahrungsaustauschs zwischen den verschiedenen Generationen mit fünf Nennungen. Des Weiteren werden die Unterstützung der Mitarbeiter bei der Annahme ehrenamtlicher Tätigkeiten, die Förderung innovativer Ideen sowie des lebenslangen Lernens, die Implementation eines professionellen Change Managements sowie die verstärkte Nutzung des Wissens älterer Mitglieder im Verein als zentrale Herausforderungen in diesem Bereich genannt.

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 studienrelevante 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. So geben vier Teilnehmer an, eine bessere Instandhaltung und Ausrüstung der Sportstätten auch mit öffentlichen Mitteln sei ein Lösungsansatz zur Gestaltung des demografischen Wandels. Drei Teilnehmer fordern einen starken Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs, um allen Interessierten den einfachen Zugang zu den Vereinsangeboten zu ermöglichen. Jeweils zwei Befragte setzen sich für die öffentliche, finanzielle Unterstützung kleiner Vereine sowie die Förderung von neuen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in der Region zur parallelen Gewinnung neuer Vereinsmitglieder ein. Weitere Vorschläge in diesem Themenkomplex sind die Erhöhung der Krankenkassenzulagen, eine Steigerung der Geburtenrate, eine veränderte Sozialpolitik, die Anerkennung von ehrenamtlicher Arbeit in der Politik & Öffentlichkeit, eine Senkung der Arbeitslosigkeit, die verstärkte Einführung von Ganztagschulen, die bessere Integration von Flüchtlingen sowie die Gründung von spezialisierten Sportschulen an bestehenden Schulen.

6. Zusammenfassung und abschließender Vergleich der Befragungen

Die Ergebnisse dieser Befragung bestätigen zum großen Teil jene aus vorherigen Befragungen. Dazu gehören der noch ausbaufähige Informationsgrad über Weiterbildungsprogramme sowie der grundlegende Bedarf für eine Weiterbildung im Bereich Sport, ebenso wie, mit geringen Veränderungen, die Präferenzordnungen bei den Ausprägungen einzelner Merkmale, wie etwa dem Preis oder der Lage und Erreichbarkeit. Es zeigt sich, dass eine regionale Verankerung eines neuen Angebots noch stärker gewichtet wird, als in vorangegangenen Untersuchungen. Eine vollständige Zusammenfassung, der im Einzelnen gewünschten Ausprägungen, liefert dabei das vierte Kapitel. Die in dieser Untersuchung befragte Zielgruppe der Vereinsvertreter ist dabei im Schnitt etwas älter als zuvor befragte Gruppen und überwiegend männlich. Ein entscheidender Unterschied im Vergleich zur Zielgruppe ‚Bachelorstudenten‘ stellt der überwiegende Wunsch der Teilnehmer nach einem kurzen, zertifikatsbasierten Weiterbildungsprogramm dar, ein längeres Masterstudium erhält keine hohe Präferenz. Hier könnte das Modell einzeln vermarkteter Module eines Studiengangs auf eine solide Nachfrage treffen. Der Zielgruppe entsprechend, erhalten bei der Auswahl der für die Bewältigung des demografischen Wandels relevanten Themenbereiche, die vereins- und verbandsbezogenen Themen die höchste Zustimmung. In anderen Untersuchungen dominante Module, wie etwa Personalführung und Marketing, erhalten mittlere Zustimmungswerte, sind aber für die Teilnehmer immer noch relevant für eine Weiterbildung. Auch die freien Angaben der Befragten, zu möglichen Herausforderungen des demografischen Wandels und ersten Lösungsansätzen, zeichnen eine gute Übereinstimmung mit den theoretisch-konzeptionell entworfenen Handlungsfeldern und liefern erste mögliche Ansatzpunkte für die Ausgestaltung einer entsprechenden Weiterbildung Sie sind allerdings ebenfalls eng mit den Anforderungen

von Vereinen und Verbänden verbunden. Am stärksten sticht dabei die Sorge der Befragten vor den negativen Folgen von Abwanderung und Überalterung der Gesellschaft und damit auch der Vereine heraus. Die hier analysierten Befragungsergebnisse stellen den letzten Teil der Befragungen möglicher Zielgruppen zum Weiterbildungsbedarf in den Bereichen Sport, Gesundheit und Demografie dar, daher werden im Folgenden abschließend die drei Befragungen in ihren inhaltlichen Ergebnissen zusammengefasst und verglichen. In den folgenden Merkmalen und deren Ausprägungen stimmen die drei Zielgruppen zum größten Teil in ihren Einschätzungen überein:

- Inhaltsvermittlung gleichermaßen fachspezifisch und grundlagenbezogen
- Regionale Ausrichtung des Weiterbildungsangebots mit guter ÖPNV-Erreichbarkeit
- Geringer Preis, möglichst unter 1.000€ für ein Kurzzeitprogramm und unter 6.000€ für ein Langzeitprogramm (Studium)
- Wunsch nach flexibler Ausgestaltung des Curriculums aus Wahlpflichtmodulen und interdisziplinären Ausgestaltungsmöglichkeiten
- Internationale Ausrichtung der Weiterbildung ist nicht relevant für die Entscheidung
- Trägereinrichtung und deren Reputation nur von geringer Relevanz für die Entscheidung
- Unter den relevantesten Modulen für eine Weiterbildung sind stets: Marketing, Sponsoring und Personalführung, Trainingswissenschaft und Gesundheitsförderung

Die Befragten aus der Zielgruppe Vereinsvertreter weisen folgende spezifische Antwortcharakteristika auf:

- Ein Kurzzeitprogramm wird wesentlich stärker nachgefragt als ein Langzeitprogramm, außerdem wird ein berufsbegleitendes Teilzeitmodell für die Weiterbildung gewünscht
- Diese Zielgruppe würde dementsprechend signifikant stärker Zertifikate, statt offizieller Studienabschlüsse akzeptieren
- Hohe Bedeutung des zeitlichen Rahmens der Weiterbildung
- Spürbare bis hohe Betroffenheit vom demografischen Wandel
- Handlungsansätze und –felder konzentrieren sich weitgehend auf vereinsbezogene Herausforderungen, sehr relevant sind die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Verein sowie existenzbedrohenden Folgen des demografischen Wandels für den Verein, etwa durch Überalterung

Die Zielgruppe der Berufstätigen in Berlin und Brandenburg lässt sich durch folgende zentrale Antwortcharakteristika beschreiben:

- berufsbegleitendes Teilzeitstudium oder Zertifikatskurs (Kurzzeitprogramm) gewünscht
- Hohe Bedeutung des zeitlichen Rahmens der Weiterbildung
- Mittlere bis hohe subjektive Betroffenheit vom demografischen Wandel
- Handlungsansätze und –felder weisen eine starke Dominanz des Personalmanagements und Coachings auf

Die dritte Zielgruppe, Bachelorstudenten im Fach Sport oder Sportmanagement zeichnen sich durch folgende Schwerpunkte in den Antworten aus:

- Konsekutives Master-Vollzeitstudium im Sportmanagement am stärksten nachgefragt
- Leistungskontrollen werden signifikant präferiert gegenüber reiner Anwesenheitspflicht
- Geringe subjektive Betroffenheit vom demografischen Wandel
- Neben den zuvor genannten Handlungsfeldern und –ansätzen sind in dieser Zielgruppe auch Dienstleistungsmanagement, Public Health, Sportrecht und Betriebliches Gesundheitsmanagement von großer Bedeutung

7. Anlage

7.1. Fragebogen für die Onlinebefragung von Vereinsmitgliedern im Projekt QUP

Sehr geehrte Aktive im Sport!

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 Angebot der Universität Potsdam abzuleiten.

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

FRAGE 0: Sie sind (Mehrfachauswahl möglich)

| | | |
|--|---|---|
| Vereins- / Verbandsfunktionär | 0 | |
| Aktiver Sportler (einschließlich Schiedsrichter) | 0 | 0 |
| Leistungssportler | 0 | |
| Passiver Sportler | 0 | |
| Anderer | 0 | |

FRAGE 0b: Wie hoch ist Ihre Absicht, in absehbarer Zeit an einer Weiterbildung teilzunehmen?

| | |
|---|-------------|
| 0 | sehr gering |
| 0 | |
| 0 | |
| 0 | mittel |
| 0 | |
| 0 | |
| 0 | sehr hoch |

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 | |
| Anderer | 0 | _____ |

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

| | |
|---|------------------------|
| 0 | sehr gut informiert |
| 0 | |
| 0 | |
| 0 | mittelmäßig informiert |
| 0 | |
| 0 | |

0 sehr schlecht informiert

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

(Mehrfachnennungen möglich):

Sport/Gesundheit:

- 0 Gesundheitsförderung
- 0 Gesundheit und Prävention
- 0 Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit
- 0 Public Health
- 0 Spezialisierung auf einzelne Sportarten
- 0 Sporttourismus
- 0 Sportpsychologie
- 0 Trainingswissenschaft
- 0 Nichts davon
- 0 Weitere im Bereich Sport & Gesundheit:

Beratung / Training:

- 0 Anleitung zur Bewegung (Coaching)
- 0 Beratung & Consulting
- 0 Ernährungsberatung
- 0 Fachbezogene Kommunikation
- 0 Personalentwicklung
- 0 Nichts davon
- 0 Weitere im Bereich Beratung & Training:

Demografiemanagement:

- 0 Betriebliches Gesundheitsmanagement
- 0 Change Management
- 0 Ergonomie und altersgerechte Arbeitsgestaltung
- 0 Pflegewissenschaft und -management
- 0 Sport- und Gesundheitsförderung (Förderinstrumente, Antragsverfahren)
- 0 Nichts davon
- 0 Weitere im Bereich Demografiemanagement

Betriebs- und Volkswirtschaft:

- 0 Athletenmanagement
- 0 Controlling, Rechnungswesen
- 0 Dienstleistungsmanagement
- 0 Entrepreneurship
- 0 Event- und Adventuremanagement
- 0 Finanzierung und Investition
- 0 Gesundheitssystem und -ökonomie
- 0 Management in Sportorganisationen, z.B. Fitnessstudios
- 0 Management von Sportanlagen
- 0 Marketing, Sponsoring, Vertrieb und Akquise

- 0 Non-Profit Management
- 0 Personalführung in Vereinen und Verbänden
- 0 Vereins- und Verbandsmanagement
- 0 Nichts davon
- 0 Weitere im Bereich Betriebs- und Volkswirtschaft:

Recht:

- 0 Arbeitsrecht
- 0 Gesundheits- und Medizinrecht
- 0 Sportrecht
- 0 Vereinsrecht
- 0 Wirtschafts- und Vertragsrecht
- 0 Nichts davon
- 0 Weitere im Bereich Recht:

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 Mehrmonatiges, berufsbegleitendes Bildungsprogramm
- 0 Kurzes Weiterbildungsprogramm (z.B. Wochenendseminar)

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 1 = "würde ich auf keinen Fall wählen" bis 7 = "würde mich absolut überzeugen" die Kriterien, die Sie als wichtig beurteilt haben.

a) Abschluss

- Hochschulzertifikat
- Zertifikat des Verbandes

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

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
- Reines Fern- bzw. Onlinestudium

j) Reputation der Einrichtung

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

k) Träger der Einrichtung

- Hochschule
- Bundesverband
- Landesverband
- Andere Einrichtung

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

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

m) Für eine Weiterbildung mit langer Laufzeit bin ich bereit, folgenden Betrag zu investieren:

- <1000€
- 1000-6000€
- 6001-11000€
- 11001-17000€
- >17000€

FRAGE 7:

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 8:

Bitte benennen Sie uns die Themen, die in Ihrem Umfeld **heute** relevant sind, um auf den demografischen Wandel zu reagieren:

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

FRAGE 9:

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

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

FRAGE 10:

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?

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