

Auswertung der Befragung zum Kompetenz- und Bildungsbedarf zur Gestaltung des demografischen Wandels im Sport- und Gesundheitssektor

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/>

Inhalt

1. Einleitung.....	1
2. Theorie.....	2
3. Methodik und Vorgehensweise	3
4. Auswertung	3
5. Fazit	9
6. Literaturverzeichnis.....	10
7. Anhang.....	11

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Eingrenzung des Begriffs 'Demografischer Wandel'.....	4
Tabelle 2: Konsequenzen des demografischen Wandels für Organisationen in der Sport- und Gesundheitsbranche und deren Reaktionen	5
Tabelle 3: Besuchte Weiterbildungsangeboten von Angehörigen der Organisationen.....	6
Tabelle 4: Fehlendes Weiterbildungsangebot nach Meinung der Experten.....	7
Tabelle 5: Inhaltliche Gestaltung des Weiterbildungsangebots	7

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Strategische Weiterbildungsplanung innerhalb der Organisationen	6
Abbildung 2: Kenntnis über das Weiterbildungsangebot der Universität Potsdam	8
Abbildung 3: Interesse an weiteren Informationen zum Projekt.....	9

1. Einleitung

„Weniger, älter, bunter“ (Hammermann & Stettes 2014: 6) – diese drei Schlagworte beschreiben die derzeitigen Entwicklungen, die unter dem Begriff des demografischen Wandels firmieren. Auch Deutschland und insbesondere die neuen Bundesländer sind zunehmend von den Auswirkungen des demografischen Wandels betroffen, die sich in nahezu allen gesellschaftlichen Lebensbereichen manifestieren. Organisationen werden in diesem Kontext, sowohl im Personalbereich als auch im Hinblick auf den Absatzmarkt, vor neue Herausforderungen gestellt. Vor diesem Hintergrund wurde an der Universität Potsdam im Wintersemester 2014 das Projekt „QUP – Qualifizierung, Unterstützung, Professionalisierung zur Gestaltung des demografischen Wandels“¹ initiiert. Das Ziel des Projekts ist es, ein akademisches Bildungsangebot zu schaffen, welches Fachkräfte ausbildet, die künftig in und mit ihren Organisationen den demografischen Wandel verantwortlich gestalten.

Um die regional vorhandenen Nachfragepotentiale an Weiterbildungsangeboten von Unternehmen und Organisationen der Zielbranche Sport und Gesundheit zu ermitteln, wurde im Projektarbeits-schritt „Konzeptabschluss“ eine empirische Erhebung durchgeführt, die sich gezielt an Vertreter² aus den Zielbranchen auf Unternehmens- bzw. Organisationsebene richtete. Die Umfrage ergänzt die bisherigen, umfangreichen Bedarfserhebungen, in denen potentielle Teilnehmende des geplanten Weiterbildungsangebots (Vertreter von Sportvereinen sowie Sport-Studierende & Alumni) befragt sowie Expertenstimmen im Rahmen eines Demografieworkshops und im Beirat gehört wurden. Die Befragung stellt somit potentielle Auftraggeber in den Mittelpunkt, um neben den Bedarfen und Interessen der Teilnehmenden auch die der Auftraggeber zu ermitteln. In diesem Dokument werden die Ergebnisse der mündlichen Befragungen von insgesamt sechs Vertretern der Zielbranchen Sport und Gesundheit auf Unternehmens- bzw. Organisationsebene vorgestellt, die im Zeitraum von Dezember 2017 bis Januar 2018 erhoben wurden.

¹Informationen zum Projekt sind unter folgendem Link zu finden: <http://qup.potsdam-transfer.de/article/Projekt/Projekt.html>

² Zum Zweck der besseren Lesbarkeit des Beitrages wird nachfolgend nur die männliche Form gebraucht, womit jeweils aber auch stets die weibliche Form gemeint ist.

2. Theorie

Weiterbildungsangebote werden von privaten und teilweise auch von öffentlichen Bildungsträgern als marktfähige und personenbezogene Dienstleistungen angeboten. Die Nachfrage einer solchen Bildungsdienstleistung orientiert sich im Wesentlichen am Bildungsbedarf auf der Kundenseite. Um den Bedarf und die Anforderungen an eine kundenorientierte Weiterbildung bereits vor Einrichtung des Bildungsangebots zu ermitteln, stellt sich für den Bildungsträger zunächst also die Frage, wer der Adressat der Weiterbildungsdienstleistung sein soll (vgl. Schlutz 2006: 26, 31). Nach Schlutz (2006) lassen sich „[...] auf der Kunden- oder Nachfrageseite der Bildungsdienstleistungen [...] oft unterschiedliche Rollen oder Akteure ausmachen“ (Schlutz 2006: 32). Bei der klassischen Anbieter-Nachfrager-Konstellation ist der Nachfrager des Weiterbildungsangebots zugleich auch der künftige Teilnehmer der Weiterbildung und somit der Kunde, der seine lernende Mitarbeit zur Verfügung stellt und seinen persönlichen Nutzen aus dem Lernergebnis zieht. In vielen Fällen tritt allerdings ein Auftraggeber zwischen die Teilnehmer und die Anbieter, wodurch die klassische Konstellation aufgebrochen wird. Dabei kann es sich zum einen um globale Auftraggeber handeln (z.B. die Kommune, das Arbeitsamt, etc.), die die Beziehung zwischen Anbieter und Teilnehmer nur geringfügig beeinflussen. Bei den Auftraggebern kann es sich aber auch um Mitglieder der gleichen Organisation der Teilnehmer handeln, die dadurch einen stärkeren Einfluss auf die Beziehung zwischen Anbieter und Teilnehmer haben, da sie ein starkes Interesse zum einen an der Art der Schulung und der Finanzierung und zum anderen an den Lernergebnissen der Teilnehmer haben. In diesem Fall ist nicht der Teilnehmer der Weiterbildung der Kunde, sondern der Auftraggeber und somit in den meisten Fällen die Betriebsleitung. Durch diese Konstellation kommt es auf der Anbieterseite zu einer Differenzierung zwischen Kunden- und Teilnehmer-Orientierung, da der Bildungsanbieter nicht nur eine Loyalität gegenüber den Teilnehmern sondern auch gegenüber den Auftraggebern entwickeln muss (vgl. Schlutz 2006: 31ff.). Somit können Interessenkonflikte auftreten, „die Anforderungen an die Transparenz aber auch an die Ethik der Dienstleistungsarbeit stellen“ (Schlutz 2006: 36).

Der Bedarf an Weiterbildungsangeboten im Bereich demografieorientiertes Sport- und Gesundheitsmanagement wurde bei potentiellen Teilnehmerzielgruppen im Projekt „QUP – Qualifizierung, Unterstützung, Professionalisierung“ bereits explorativ erhoben. Das Ziel der vorliegenden Umfrage war es demnach, den Bedarf und die Interessen bei potentiellen Auftraggebern im Raum Berlin-Brandenburg zu ermitteln, um spezielle Anforderungen an ein solches Bildungsangebot herauszufiltern.

3. Methodik und Vorgehensweise

Die methodische Vorgehensweise erfolgt in einem qualitativen Ansatz, dem ein leitfadengestütztes Interview zugrunde liegt. Der Leitfaden besteht aus 13 überwiegend offenen Fragen, die als Grundlage für die Gespräche dienen.³ Die Interviews wurden grundsätzlich ‚face to face‘ durchgeführt; ein Interview wurde aufgrund von örtlicher Distanz per Telefon durchgeführt. Die Auswertung der Experteninterviews erfolgte anhand der qualitativen Inhaltsanalyse. Die Idee der qualitativen Inhaltsanalyse ist es, "den Texten inhaltliche Informationen zu entnehmen, diese Informationen in ein geeignetes Format umzuwandeln und sie in diesem Format, das heißt getrennt vom ursprünglichen Text, weiterzuverarbeiten" (Gläser/ Laudel 2010: 197). Um diese Form der Analyse durchzuführen, ist es notwendig ein Kategoriensystem anzuwenden, nach dem die vorliegenden Texteinheiten untergliedert und nach bestimmten Informationen gefiltert werden. In der vorliegenden Untersuchung wurden die vorhandenen Texte demnach zunächst nach Analyseeinheiten zerlegt, anschließend nach relevanten Informationen durchsucht und schließlich den verschiedenen Kategorien zugeordnet (vgl. Gläser/ Laudel 2010: 197-198). Durch diese Vorgehensweise soll die Informationsfülle der qualitativen Umfrage systematisch reduziert und entsprechend dem Untersuchungsziel strukturiert werden (vgl. Gläser/ Laudel 2010: 200).

4. Auswertung

An der Befragung nahmen insgesamt sechs Personen teil, von denen drei Personen in der Zielbranche Sport (ES1, ES2 und ES3), zwei Personen im Sport- und Gesundheitssektor (ESG1 und ESG2) und eine Person im Gesundheitssektor (EG1) tätig sind. Alle befragten Personen haben eine geschäftsführende Position inne. Die Auswertung der Antworten richtet sich nach der Reihenfolge der Fragen des im Interview genutzten Leitfadens. Da die Tätigkeiten der Personen aus der Gesundheitsbranche nicht immer eindeutig von denen der Personen aus der Sportbranche zu trennen sind, wird die Mehrzahl der Ergebnisse für beide Branchen gemeinsam betrachtet. Bei Differenzen der Aussagen wird darauf hingewiesen.

Demografischer Wandel in der Sport- und Gesundheitsbranche

Zunächst wurden die Interviewpartner nach einer persönlichen Definition und zu ihrer Einschätzung des demografischen Wandels im Allgemeinen sowie bezogen auf ihre Branche befragt. Dabei wurden sie darauf hingewiesen, sich speziell auf den Raum Berlin-Brandenburg zu beziehen. Alle befragten Personen sehen den demografischen Wandel als Herausforderung für die Gesellschaft in Industrieländern wie Deutschland an. Dabei ist zu konstatieren, dass die Mehrzahl der Befragten lediglich die

³ Der vollständige Interviewleitfaden ist im Anhang 1 zu finden.

Alterung der Gesellschaft unter demografischem Wandel versteht und somit die Themen Fertilität und Migration nicht erwähnt wurden. In einzelnen Fällen wurden die Interviewpartner daher auf das Thema kulturelle Vielfalt direkt angesprochen. In der folgenden Tabelle werden die Aussagen der Experten stichpunktartig wiedergegeben.


Demografischer Wandel		
Mortalität	Fertilität	Migration
<ul style="list-style-type: none"> • Alterung der Gesellschaft • Umkehrung der Bevölkerungspyramide 	<ul style="list-style-type: none"> • Geburtenrückgang • Fehlender Nachwuchs • Umkehrung der Bevölkerungspyramide 	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturelle Vielfalt durch Zuzug von Flüchtlingen
 <p>Herausforderung für die Gesellschaft</p>		

Tabelle 1: Eingrenzung des Begriffs 'Demografischer Wandel'

Die Interviewpartner sprachen in diesem Kontext auch Berührungspunkte ihrer Einrichtungen mit dem demografischen Wandel an. So erwähnt Expertin EG1: „Wir werden weniger Menschen und gerade in unserem Bereich [Gesundheit], wie auch in allen anderen Bereichen, haben wir weniger Mitarbeiter und einen erhöhten Bedarf an Gesundheitsangeboten“. Aus den Antworten geht einheitlich hervor, dass der demografische Wandel Auswirkungen auf die Sport- und Gesundheitsbranche hat und sich die Organisationen auf diese Entwicklung einstellen und dementsprechend spezialisieren müssen. Die Konsequenzen des demografischen Wandels für Organisationen in der Sport- und Gesundheitsbranche und die Reaktionen der Organisationen werden im folgenden Abschnitt näher betrachtet.

Konsequenzen des demografischen Wandels für Organisationen in der Sport- und Gesundheitsbranche und deren Reaktionen darauf

Ein Meinungsbild der Experten ergab, dass Unternehmen und Organisationen der Sport- und Gesundheitsbranche vom demografischen Wandel insbesondere im Bereich Personal und Kundenakquise betroffen sind. Der Fachkräftemangel mache sich innerhalb der Organisationen bemerkbar und die Nachfrage nach spezialisierten Angeboten, wie beispielsweise im Seniorensport und im Rehabereich, steige. Die Infrastruktur der Organisationen sei nach Meinung der Befragten dieser steigenden spezialisierten Nachfrage nicht gewachsen. Experte ES1 fügt allerdings hinzu, dass die Organisationen je nach Standort und Entfernung zur Stadt Berlin in unterschiedlicher Weise vom demografischen Wandel betroffen seien. So sei der „Speckgürtel“ Berlins durch Zuzug junger Menschen gekennzeichnet, wohingegen im ländlichen Raum Brandenburgs die älter werdende Population über-

dimensional zunehmen. Dies mache sich insofern in Organisationen der Sportbranche bemerkbar, als dass die Einrichtungen in Berlin-Nähe viele neue Mitglieder gewinnen, während die Einrichtungen des ländlichen Raums ihre Mitglieder verlieren würden. Auf die Frage, wie die Organisationen auf die genannten Konsequenzen des demografischen Wandels reagieren würden, antworteten die Experten relativ einheitlich und betonten den zunehmenden Bedarf an spezialisierten Ausbildungen für Mitarbeiter und Nachwuchskräfte. Zudem müssten die Strukturen der Vereine und Organisationen im Sport- und Gesundheitsbereich besser auf diese Entwicklung vorbereitet und dementsprechend angepasst werden. Die Ergebnisse der beiden Fragen werden in den folgenden zwei Tabellen stichpunktartig noch einmal zusammengefasst:

Konsequenzen des demografischen Wandels für Organisationen in der Sport- und Gesundheitsbranche und deren Reaktionen darauf			
	Konsequenz	→	Reaktion
Personal & Recruiting	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräftemangel • Weniger Mitarbeiter 	➔	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellung von Mitarbeitern aus dem Ausland • Anwerben von potentiellen Mitarbeitern aus Kleinstädten • Personalentwicklung • Breites Spezialisierungsangebot innerhalb des Unternehmens • Mitarbeiterzufriedenheit fördern (Work-Life-Balance, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Bezahlung, etc.)
Kundenakquise	<ul style="list-style-type: none"> • Nachfrage nach Angeboten im Seniorensport steigt • Nachfrage nach Angeboten im Reha-Bereich steigt • Erhöhter Bedarf an Gesundheitsangeboten • Infrastruktur ist der steigenden spezialisierten Nachfrage nicht gewachsen [insb. auf dem Land] 	➔	<ul style="list-style-type: none"> • Marktchance Demografie • Senioren als Zielgruppe • Spezialisierte Aus- und Weiterbildungen für Mitarbeiter anbieten • Individualisiertes Training anbieten • Zeitlich flexible Sportangebote anbieten

Tabelle 2: Konsequenzen des demografischen Wandels für Organisationen in der Sport- und Gesundheitsbranche und deren Reaktionen

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die befragten Vertreter der Sport- und Gesundheitsbranche die Konsequenzen des demografischen Wandels in ihren Organisationen bereits erfahren und durch spezialisiertes Angebot und intensives Anwerben und Binden von Mitarbeitern versuchen darauf bestmöglich zu reagieren.

Während sich die vorigen Fragen vorwiegend auf die Auswirkungen des demografischen Wandels auf Organisationen in der Sport- und Gesundheitsbranche bezogen, ist es das Ziel der folgenden Fragen den Weiterbildungsbedarf in der Zielbranche zu ermitteln. Dabei wird zunächst das bereits beste-

hende und besuchte Weiterbildungsangebot der Organisationen erfragt, um anschließend das in den Augen der Experten fehlende Angebot zu ermitteln.

Bestehendes und besuchtes Weiterbildungsangebot von Organisationen der Zielbranche

In zwei von sechs Organisationen der befragten Experten besteht eine strategische Weiterbildungsplanung. Diese geringe Anzahl hängt im Wesentlichen daran, dass ein Großteil der Organisationen, insbesondere in der befragten Zielbranche Sport, selbständige oder auf Honorarbasis angestellte Trainer beschäftigt, welche sich in der Regel eigenständig und somit organisationsunabhängig weiterbilden.

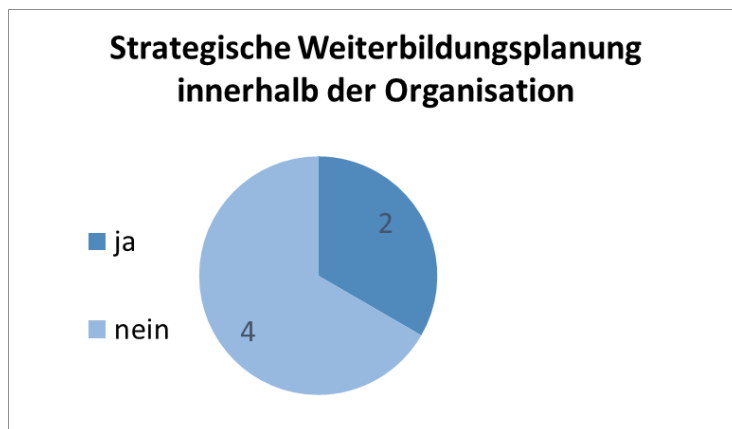


Abbildung 1: Strategische Weiterbildungsplanung innerhalb der Organisationen

Anschließend wurden die Experten gefragt, welche Weiterbildungsangebote von Angehörigen Ihrer Organisation besucht werden, um erfolgreich im demografischen Wandel zu bleiben. Aus den Antworten ging hervor, dass die Angehörigen der Organisationen sehr spezialisierte Weiterbildungsangebote besuchen, um sich individuell auf bestimmte Bereiche zu spezialisieren. Genannt wurden dabei beispielsweise die folgenden Weiterbildungsangebote:

Sport	Gesundheit
<ul style="list-style-type: none"> • Trainerlizenzen • Rehasport • Präventions- und Seniorensport • Aquafitness • Rückenschein 	<ul style="list-style-type: none"> • Lymphdrainage • Osteopathie • Bobath • Demenz • Mobilität

Tabelle 3: Besuchte Weiterbildungsangeboten von Angehörigen der Organisationen

Die genannten Weiterbildungen werden nach Angaben der Experten der Sportbranche überwiegend von Verbänden wie dem Landessportbund Brandenburg oder der Europäischen Sportakademie Land Brandenburg angeboten. Teilweise betonten die Experten allerdings, dass sie im Raum Berlin-Brandenburg nur selten passende Weiterbildungsangebote fänden und daher zum Teil weite Reisen in andere Bundesländer oder gar Länder auf sich nehmen müssten.

Fehlende Weiterbildungsangebote

Die Antworten auf die Frage „Welche Weiterbildungsangebote fehlen in den Augen Ihrer Organisation ganz allgemein, um erfolgreich im demografischen Wandel zu bleiben?“ zeigen ein gleichmäßiges Stimmungsbild. Hervorzuheben sind dabei die genannten Bedarfe zu den Themen Seniorensport, Managementqualifizierung, aber auch die Beschreibung weiterer Hinderungsgründe. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die von den Experten genannten Themen:

Sport	Gesundheit
Ausweitung des Seniorensportangebots: Qualifizierung der Übungsleiter notwendig	Psychologie: Der praktische Umgang mit älteren Menschen
Betriebliches Sportmanagement: Der Umgang mit dem demografischen Wandel in Unternehmen	Spezifischere Ausbildungen: Die Krankheiten werden individualisierter

Tabelle 4: Fehlendes Weiterbildungsangebot nach Meinung der Experten

Aus diesem Meinungsbild lässt sich ableiten, dass, trotz eines bereits bestehenden Weiterbildungsangebots im Sport- und Gesundheitsbereich, weiterhin Bildungsbedarfe bei den Experten, die gleichzeitig potentielle Auftraggeber für Bildungsträger darstellen können, zur Gestaltung des demografischen Wandels bestehen. Um diesen Punkt genauer analysieren zu können, wurden den Experten im Anschluss Fragen zur individuell präferierten Gestaltung der Weiterbildungsangebote gestellt.

Weiterbildungsbedarf im Sport- und Gesundheitssektor

Die Auswertung der Antworten zur Frage, wie die wichtigste Weiterbildung für den Erfolg im demografischen Wandel inhaltlich gestaltet ist, ergab folgendes Meinungsbild:

Organisationsspezifische Inhalte (z.B. Schulungen angepasster Verfahren)	Professionalisierung des Organisationsablaufs
Branchen- oder Berufsspezifische Inhalte (z.B. Aufstiegsfortbildungen)	Sport- und gesundheitspezifische Themen
Generalistische Inhalte (z.B. Hochschulgängestudiengänge)	Kombination von Organisation und Sport oder Gesundheit

Tabelle 5: Inhaltliche Gestaltung des Weiterbildungsangebots

Aus diesem Meinungsbild geht hervor, dass zum einen sport- und gesundheitspezifische Inhalte aber andererseits auch Themen des Managements und der Organisation von den Experten als erfolgsversprechende Inhalte einer Weiterbildung zur Gestaltung des demografischen Wandels angesehen werden.

Hinsichtlich der Organisation und des Ablaufs der Weiterbildung wurden fast alle Antwortmöglichkeiten genannt: Präsenzveranstaltung außerhalb der Arbeitszeit und der Organisation, Präsenzveranstaltungen während der Arbeitszeit und außerhalb der Organisation sowie Präsenzveranstaltungen

während der Arbeitszeit und inhouse. Den Antworten konnte demnach kein einheitliches Meinungsbild entnommen werden. Lediglich die Weiterbildung per Fernstudium wurde nicht als Weiterbildungsoption genannt. Da die Experten zuvor vorwiegend praxisorientierte Weiterbildungen als sinnvoll nannten, liegt hier die Vermutung nahe, dass ein Fernstudium nicht als praktikabel angesehen wird. Bei der Beantwortung dieser Frage wurde erneut betont, dass viele Weiterbildungen in Einrichtungen außerhalb Brandenburgs angeboten werden, und demnach eine hohe Reisebereitschaft erforderlich ist. Zudem weist Expertin EG1 darauf hin, dass die Weiterbildungen grundsätzlich am Wochenende stattfinden und somit zwangsläufig außerhalb der Arbeitszeit sind. Innerhalb der Organisationen werden nur selten bis gar keine Weiterbildungen angeboten.

Alle befragten Personen fühlen sich ausreichend über Weiterbildungsangebote informiert und nutzen dabei vorwiegend das Internet oder Kooperationen und Kontakte zu Beiräten und Verbänden um sich diesbezüglich auf dem Laufenden zu halten.

Kenntnis über das Weiterbildungsangebot der Universität Potsdam

Das Weiterbildungsangebot der Universität Potsdam bzw. der UP Transfer GmbH ist der Mehrheit der Experten nicht bekannt. Lediglich zwei der befragten Personen hatten bereits Kontakt zur wissenschaftlichen Einrichtung der Universität Potsdam.

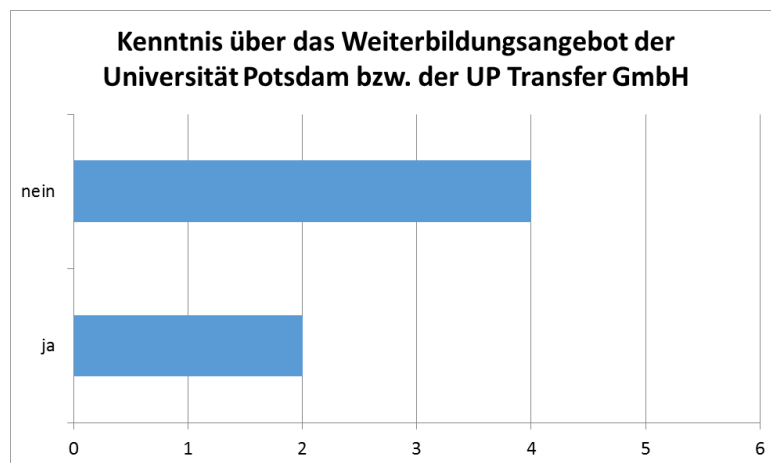


Abbildung 2: Kenntnis über das Weiterbildungsangebot der Universität Potsdam

Interesse an weiteren Informationen zum Projekt

Die befragten Personen zeigten allgemein großes Interesse an dem Projekt und waren daran interessiert weitere Informationen zur Entwicklung des Projekts und des Bildungsangebots zu erhalten.

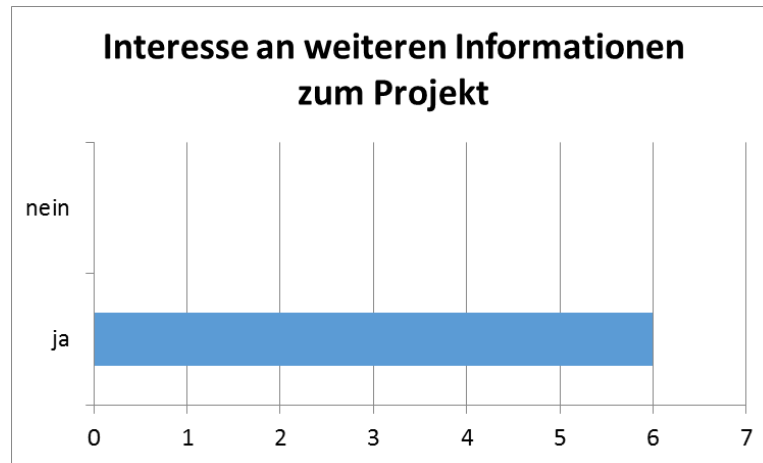


Abbildung 3: Interesse an weiteren Informationen zum Projekt

Insbesondere der geplante Studiengang „Demografieorientiertes Sport- und Gesundheitsmanagement“ stieß bei der Mehrzahl der Befragten auf großes Interesse.

5. Fazit

Die Ergebnisse der Umfrage zeigten auf, dass sich der demografische Wandel auch in Organisationen der Sport- und Gesundheitsbranche bemerkbar macht und dabei eine besonders starke Auswirkung auf die Bereiche Personal & Recruiting sowie Kundenakquise hat. Die Organisationen versuchen bereits mittels verschiedener Spezialisierungen und Weiterbildungen auf die Entwicklung zu reagieren. Dennoch bedarf es nach Meinung der Experten weiterhin in der Sport- wie auch der Gesundheitsbranche eines auf den demografischen Wandel angepassten und spezialisierten Weiterbildungsangebots. Dies betrifft zum einen die Ausweitung des Seniorensportangebots, aber auch andere Bereiche wie Psychologie und betriebliches Management. Insgesamt fühlen sich die befragten Experten ausreichend über das Weiterbildungsangebot in ihrer Branche informiert, allerdings betonen sie auch das fehlende Angebot im Raum Berlin-Brandenburg. Das Weiterbildungsangebot der Universität Potsdam beziehungsweise der UP Transfer GmbH ist nur wenigen Befragten bekannt gewesen, sie zeigten aber ein großes Interesse an dem Projekt und dem geplanten Studiengang.

6. Literaturverzeichnis

Gläser, Jochen & Laudel, Grit (2010). Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hammermann, Andrea & Stettes, Oliver (2014). Lebensphasenorientierte Personalpolitik. Theoretisches Konzept und empirische Evidenz. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., Köln.
Online verfügbar unter
<http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/Studien/lebensphasenorientierte-personalpolitik,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf>. [01.02.2018].

Schlutz, Erhard (2006). Bildungsdienstleistungen und Angebotsentwicklung. Münster: Waxmann Verlag.

7. Anhang

Leitfaden für das Interview

Weiterbildungsbedarf im Sport- und Gesundheitssektor

Vorlage eines Expertenfragebogens zur qualitativen Erhebung

Name	
Position	
Organisation	
Ort	
Mail	
Bereich	

1. Begrüßung und Vorstellung:

- Projekt der „Offenen Hochschule“ mit Schwerpunkt demografischer Wandel
- Geplanter Studiengang „Demografieorientiertes Sport- und Gesundheitsmanagement“

Antwort:	
----------	--

2. Was sind absehbare Konsequenzen des demografischen Wandels für Organisationen in ihrem Bereich (Sport / Gesundheit)?

Antwort:	
----------	--

3. Was wird in Ihrer Organisation heute gemacht, um auf den demografischen Wandel zu reagieren?

Arbeit & Gesundheit	
Personal & Rekrutierung	
Bindungsmanagement	
Weiterbildung & Wissensmanagement	
Marktchance Demografie	
Weiteres	

4. Existiert in Ihrer Organisation eine strategische Weiterbildungsplanung?

Nein		Ja		
------	--	----	--	--

5. Welche Weiterbildungsangebote werden von Angehörigen Ihrer Organisation besucht, um erfolgreich im demografischen Wandel zu bleiben?

Antwort:	
----------	--

6. Welche Weiterbildungsangebote fehlen in den Augen Ihrer Organisation ganz allgemein, um erfolgreich im demografischen Wandel zu bleiben?

Antwort:	
----------	--

7. Die wichtigste Weiterbildung für den Erfolg im demografischen Wandel ist inhaltlich wie gestaltet?

Organisationspezifische Inhalte (z.B. Schulungen angepasster Verfahren)	
Branchen- oder Berufsspezifische Inhalte (z.B. Aufstiegsfortbildungen)	
Generalistische Inhalte (z.B. Hochschulstudiengänge)	
Sonstiges, und zwar:	

8. Und welche Anforderungen hinsichtlich der Organisation & des Ablaufs stellen Sie (Mehrfachnennung möglich)?

Präsenzveranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit und -ort	
Präsenzveranstaltungen während der Arbeitszeit, außerhalb	
Präsenzveranstaltungen während der Arbeitszeit, inhouse	
Fernstudium / Online	
Andere Formen	

9. Fühlen Sie sich ausreichend über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert?

Nein		Ja		
------	--	----	--	--

10. Welche Möglichkeiten nutzen Sie, um sich und Ihre Beschäftigten/Kollegen/Vorgesetzten über Weiterbildungsangebote zu informieren und den Weiterbildungsbedarf zu ermitteln?
Angebote im Internet, auch Webinare etc.

Internet	
Zeitschriften/Broschüren/Flyer	
Messen & Netzwerktreffen	
Mundpropaganda	
Sonstiges	

11. Kennen Sie das Weiterbildungsangebot der Universität Potsdam bzw. der UP Transfer GmbH?
 Falls ja, wie lautet Ihre Einschätzung dazu vor dem Hintergrund der von Ihnen thematisierten Anforderungen an Weiterbildungsprogramme?

Antwort:	
----------	--

Haben Sie Interesse an weiteren Informationen zum Projekt?

Nein	<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/>	
------	--------------------------	----	--------------------------	--

Vielen Dank für Ihre Informationen!

Name Interviewer	
-------------------------	--