Projektvorstellung

28.9.2016

Das Projekt „QUP – Qualifizierung, Unterstützung, Professionalisierung zur Gestaltung des demografischen Wandels “ wird im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im gefördert.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Workshop „Marktchance Demografie“ - Ablaufplan

- 9.30 Uhr Empfang
- 9.45 Uhr Begrüßung der Teilnehmenden & Projektvorstellung
- 10.00 Uhr Input: Ergebnisse der Expertenbefragung
- 10.15 Uhr Aktivität: Marktchancen entwickeln
- 11.15 Uhr Input: Stellenangebotsanalyse
- 11.30 Uhr Aktivität: Profile Zukunft
- 12.30 Uhr Mittagspause
- 13.00 Uhr Aktivität: Kritisches Brainstorming
- 13.30 Uhr Resümee & Ausblick
- 14.00 Uhr Ende

Projektziele

Aufbau und nachhaltige Sicherung des Angebotes an Fach- und Führungskräften zur professionellen Gestaltung des demografischen Wandels.

Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung über die Verbesserung des Studieneinstieges, die Steigerung des Studienniveaus und die Verringerung von Studienabbruchquoten bei den nicht traditionell Studierenden.

Profilierung der Universität Potsdam im lebenslangen wissenschaftlichen Lernen.

Projektplan

2014			2015												2016												2017												
10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1
Qualifizierung:																																							
Bedarfserhebung für Studiengang und Module national & international																		Angebotsentwicklung									Modulweise Erprobung und Evaluation / Auswertung												
Unterstützung:																																							
Begleitforschung "Lernergebnis-orientierung"										Begleitforschung "Durchlässigkeit/ Studierbarkeit"								Bedarfserhebung Beratungs- und Unterstützungs-angebote									Entwicklung Nachhaltigkeitskonzept "college up"												
Professionalisierung:																																							
Herleitung eines Berufs- und Kompetenzprofils national & international																		Bedarfserhebung und Vernetzung zum Berufsfeld national									Bedarfserhebung und Vernetzung zum Berufsfeld international												
Beiratssitzungen:			B																		B												B						

Ergebnisse der Bedarfsanalysen

Qualifikationsziel gemäß Antrag:
Absolventen sind in der Lage, in Ihren Organisationen den demo. Wandel zu gestalten.

Qualitative Vorstudie: Experteninterviews	Demo. Wandel als sehr bekanntes Thema mit Konzentration auf HR Innovativ: Marktchance Demografie
Marktanalysen: Zielgruppen / Mitbewerber	Vielfältige Konkurrenzangebote zum Demografiemanagement Fehlende Anreize zum Studium (geringer Lohnzuwachs erwartet im HR)
Beiratssitzung Feedback	Zielgruppe HR schwach vertreten in KMU (regionale Wirtschaftsstruktur) Einzelmodule zum Demografischen Wandel bedarfsgerecht
Onlinebefragung: Berufstätige in Zukunftsclustern	Hohe Nachfrage nach BWL-Weiterbildung in „klassischen Themen“ Individuelle Nachfrage nach Studiengängen vorhanden
Onlinebefragung: Bachelorstudierende Sport	Konkrete Nachfrage für Masterstudium im Managementbereich Geringe Kenntnisse über demo. Wandel & Bildungsmöglichkeiten
Onlinebefragung: Sportvereine	Konkrete Nachfrage zu Vereinsrecht & -management als Zertifikatsangebote
Analyse von Stellenangeboten	Identifikation von sechs Berufsfeldern

Neues Qualifikationsziel? Neue Zielgruppe?

Input: Ergebnisse der Expertenbefragung

28.9.2016

Das Projekt „QUP – Qualifizierung, Unterstützung, Professionalisierung zur Gestaltung des demografischen Wandels “ wird im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im gefördert.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

RESEARCH

Fragestellungen

Was muss gemacht werden?

Was muss dafür gekonnt werden?

Was kann formell gelernt werden?

Was wird bereits gekonnt?

Was ist der Bildungsbedarf?

Wo liegen Anrechnungs-potentiale?

Herleitung eines Berufs- und Kompetenzprofils
Suche nach Berufs- und Kompetenzprofil
Durchsicht einschlägiger Curricula.

Bedarfserhebung national und international:
Suche nach Bildungsbedarfen & Anrechnungs-potentialen auf Subjekt- und instit. Ebene.

RESEARCH

Bedarfsanalysen

Qualifikationsziel gemäß Antrag:
Absolventen sind in der Lage, in Ihren Organisationen den demo. Wandel zu gestalten.

Qualitative Vorstudie: Experteninterviews	Januar - April 2015
Marktanalysen: Zielgruppen / Mitbewerber	Mai 2015 – Februar 2016
Beiratssitzung Feedback	Juni 2015
Onlinebefragung: Berufstätige in Zukunftsclustern	September 2015
Onlinebefragung: Bachelorstudierende Sport	November 2015
Onlinebefragung: Sportvereine	Januar 2016
Analyse von Stellenangeboten	April - Mai 2016

Neues Qualifikationsziel? Neue Zielgruppe?

RESEARCH

Design & Methode

Welche konkreten Handlungsfelder ergeben sich für Organisationen angesichts des demografischen Wandels?

Erhebungsdesign

- ✓ Leitfadengestützte Experteninterviews
- ✓ Zeitraum: Januar bis April 2015
- ✓ 19 Experteninterviews, davon
  - ✓ 7 aus Wissenschaft & Forschung („Theoretiker“)
  - ✓ 12 aus Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung, Beratungen und Unternehmensverbänden („Praktiker“)

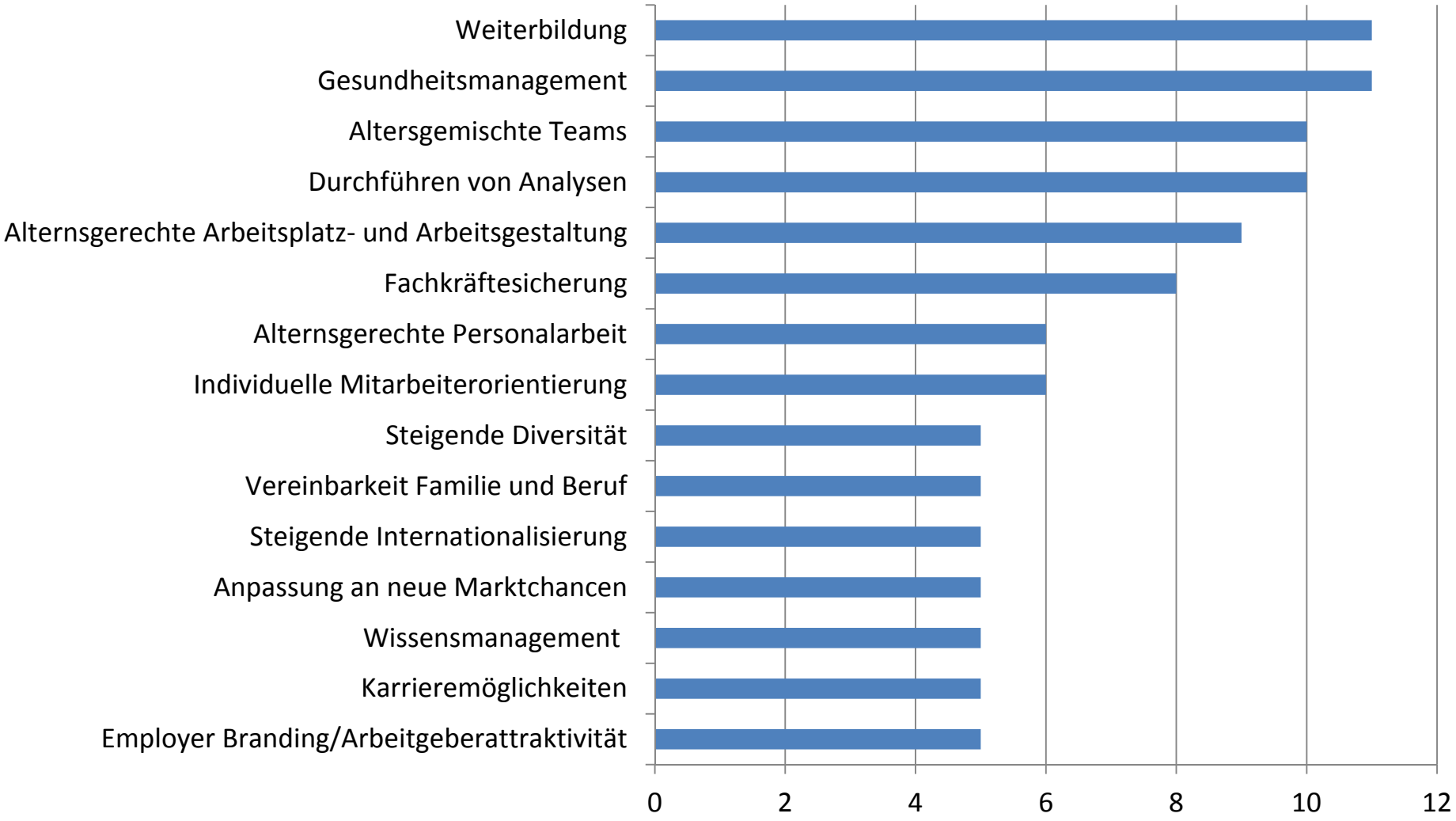
Auswertungsmethode

- ✓ Qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser & Laudel (2010)
  - Deduktive Entwicklung eines vorläufigen Analyserasters
  - Induktive Konkretisierung der Kategorien, Festlegung von Kodierregeln
  - Anpassung & Erweiterung des Kategoriensystems während des Materialdurchlaufs
  - Selektion von Kategorien mit deutlich differenziertem Meinungsbild zwischen Theoretikern und Praktikern
  - Verdichtung inhaltlich zusammengehörender Kategorien zu fünf Handlungsfeldern

Interviewleitfaden

- Was wird heute gemacht?
- Wer ist zuständig?
- Was sollte gemacht werden?
- Was muss dafür gekonnt werden?
- Welche Kompetenzen sind heute vorhanden?
- Was kann bereits formell gelernt werden?
- Welche Weiterbildungsangebote fehlen?
- Welche Kosten sind für eine Weiterbildung gerechtfertigt?

Expertenstimmen: Was wird in Organisationen heute gemacht?



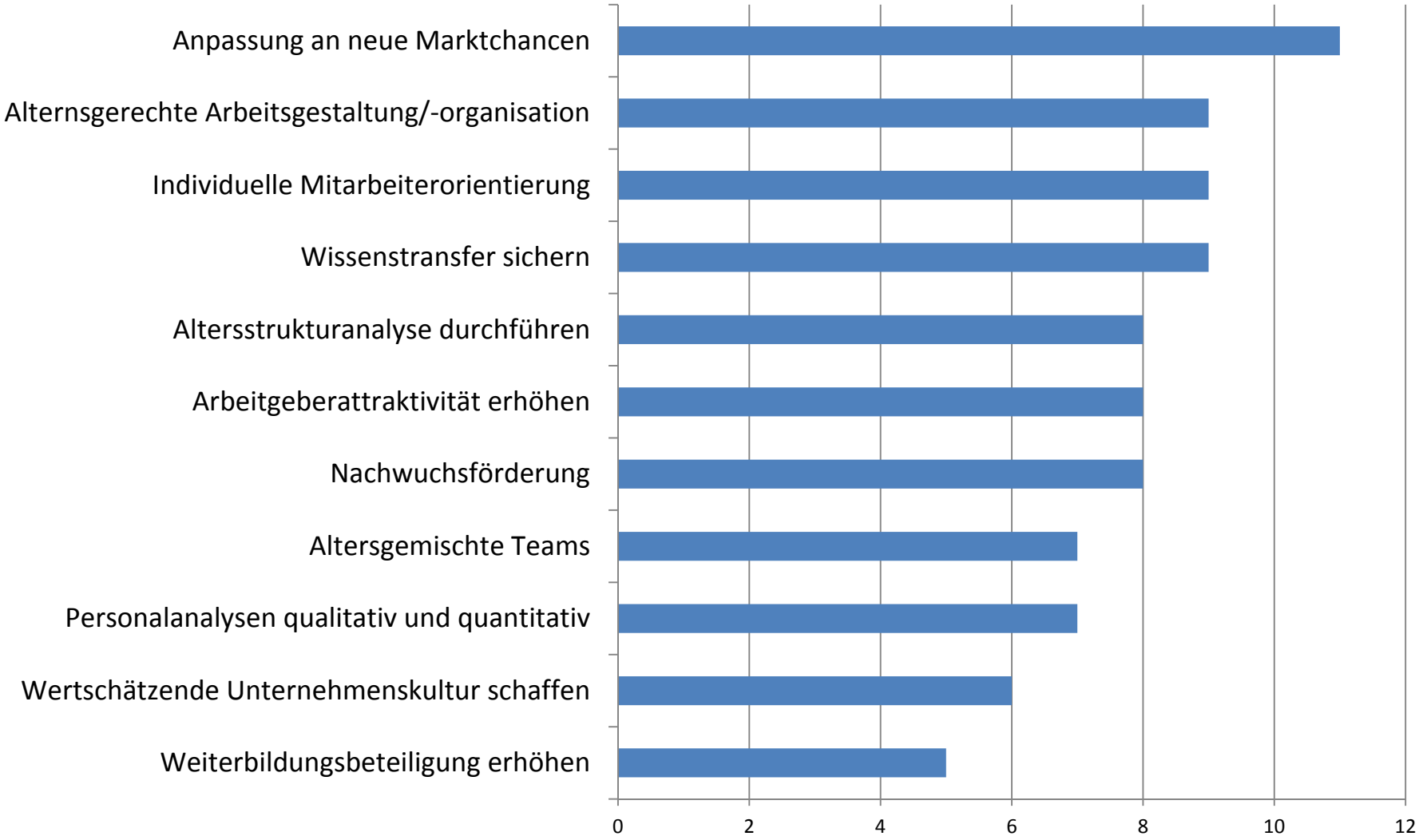
Unternehmen ergreifen erste Maßnahmen, um mit dem demografischen Wandel umzugehen. Die Maßnahmen konzentrieren sich auf den Bereich Personal.

Expertenstimmen: Wer ist zuständig?

Zuständigkeit wird im Personalmanagement und/oder in Geschäftsleitungen verortet.
Betroffen ist allerdings jeder Beschäftigte.

Anzahl der Experten

Experten empfehlen …



Anpassung an neue Marktchancen als häufigste Nennung, gefolgt von Maßnahmen des Personalmanagements.

Anzahl der Experten

Was muss in Organisationen gekonnt werden?

- ✓ Führungskompetenz
- ✓ *Betriebswirtschaftliches Know-how*
- ✓ Analysefähigkeit, Zusammenhänge erkennen und Transfer
- ✓ Veränderungsbereitschaft und Flexibilität
- ✓ Kommunikation
- ✓ *Fachexpertise*
- ✓ Interkulturelle Kompetenz
- ✓ Bereitschaft zum lebenslangen Lernen
- ✓ Wissensmanagement (Spezial- & Generalisierung; Vernetzung & Sicherung)

Für den Umgang mit dem demografischen Wandel brauchen Organisationen überfachliche Kompetenzen.

Es fehlt ein ganzheitliches Weiterbildungsangebot, welches die vielen Einzelaspekte in einen Zusammenhang bringt und die praktische Anwendung ermöglicht.

Ergebnisse (Zusammenfassung)

- ✓ Identifikation fünf wesentlicher Handlungsfelder:
  - ✓ Viermal im Personalbereich
  - ✓ **PLUS**: „Marktchance Demografie“

- ✓ Herausforderungen des demografischen Wandels werden schwerpunktmäßig im Personalbereich verortet (vor allem von den Praktikern).
- ✓ Marktchancen werden von den Praktikern, und hier besonders von Unternehmern, weniger thematisiert.

RESEARCH

Handlungsfelder

Universität Potsdam

Potsdam Transfer
Science meets Market

Marktchance Demografie

- Neue Marktchancen

Arbeit & Gesundheit

- Alternsgerechte Arbeitsgestaltung und –organisation
- Arbeitszeitmodelle
- Gesundheitsmanagement

Handlungs-felder

Weiterbildung & Wissensmanagement

- Weiterbildung
- Wissensmanagement
- Eigenverantwortung für Weiterbildung
- Anerkennung von Erfahrungswissen
- Ehemalige Mitarbeiter

Personal & Rekruiting

- Fachkräfte
- Employer Branding
- Rekrutierungsstrategien
- Altersstrukturanalysen
- Strategie & Handlungsmöglichkeiten aus Analysen

Bindungsmanagement

- Diversity Management
- Auseinandersetzen mit den Wünschen und Bedürfnissen der Belegschaft
- Vergütung und Entlohnung
- Vereinbarkeit Pflege und Beruf
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Karrieremöglichkeiten

Input: Stellenangebotsanalyse

28.9.2016

Das Projekt „QUP – Qualifizierung, Unterstützung, Professionalisierung zur Gestaltung des demografischen Wandels “ wird im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im gefördert.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

AUFSTIEG DURCH BILDUNG
OFFENE HOCHSCHULEN

RESEARCH

Fragestellungen

Was muss gemacht werden?

Was muss dafür gekonnt werden?

Was kann formell gelernt werden?

Was wird bereits gekonnt?

Was ist der Bildungsbedarf?

Wo liegen Anrechnungs-potentiale?

Herleitung eines Berufs- und Kompetenzprofils
Suche nach Berufs- und Kompetenzprofil
Durchsicht einschlägiger Curricula.

Bedarfserhebung national und international:
Suche nach Bildungsbedarfen & Anrechnungs-potentialen auf Subjekt- und instit. Ebene.

RESEARCH

Bedarfsanalysen

Qualifikationsziel gemäß Antrag:
Absolventen sind in der Lage, in Ihren Organisationen den demo. Wandel zu gestalten.

Qualitative Vorstudie: Experteninterviews	Februar - April 2015
Marktanalysen: Zielgruppen / Mitbewerber	Mai 2015 – Februar 2016
Beiratssitzung Feedback	Juni 2015
Onlinebefragung: Berufstätige in Zukunftsclustern	September 2015
Onlinebefragung: Bachelorstudierende Sport	November 2015
Onlinebefragung: Sportvereine	Januar 2016
Analyse von Stellenangeboten	April - Mai 2016

Neues Qualifikationsziel? Neue Zielgruppe?

Qualitative Erhebung nach Mayring – Inhaltsanalyse von Stellenausschreibungen

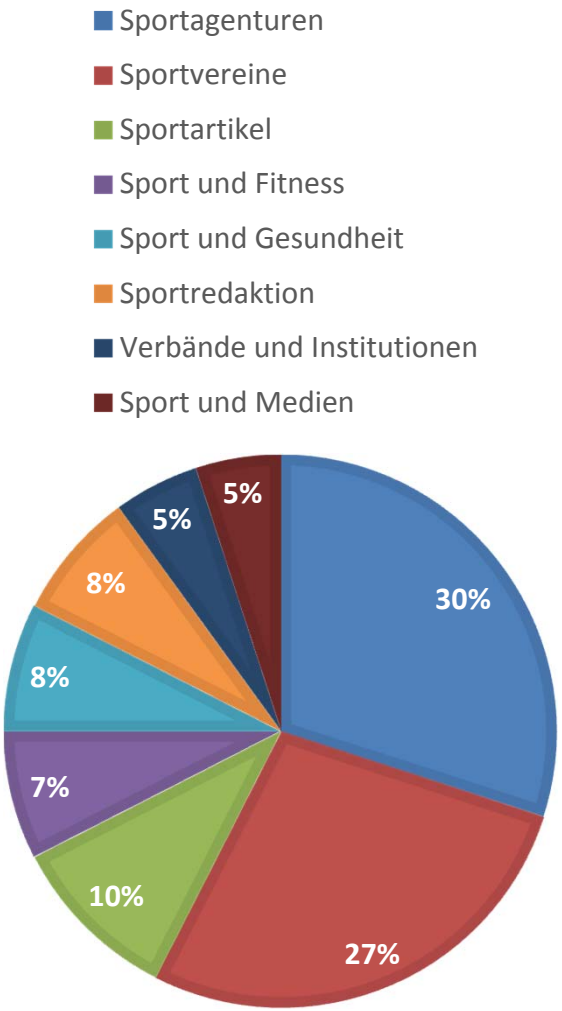
Ablaufmodell nach Mayring	Anwendung im Projekt
• Festlegung des Datenmaterials	Stellenausschreibungen aus Online-Jobportalen
• Analyse der Entstehungssituation	Querschnittserhebung (12.04.-28.04.16) ➢ Sport- und Fitnessmanagement: 40 Querschnittserhebung(28.04.-12.05.16) ➢ Gesundheitsmanagement und Prävention: 63
• Formale Charakteristika des Materials	Titel der Ausschreibung, Branche, Bundesland, Unternehmen, Datum, Aufgaben- und Anforderungsbereiche
• Richtung der Analyse	Praxisnahe Untersuchung am Arbeitsmarkt
• Theoretische Differenzierung und Fragestellung	Welche Kompetenzen verlangt der Arbeitsmarkt von Absolventen/-innen?
• Bestimmung der Analysetechnik	Zusammenfassende Inhaltsanalyse
• Definition von Analyseeinheiten	Theoretische Fundierung: Handbuch des Sportmanagements
• Analyseschritte mittels des Kategoriensystems	Analyse und Kategorisierung des Datenmaterials anhand der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring
• Rücküberprüfung des Kategoriensystems	Abgleich der Kategorien an Theorie und Material
• Interpretation der Ergebnisse in Richtung der Hauptfragestellung	Ergebnisdarstellung in Form von sechs Berufsprofilen
• Anwendung der inhaltsanalytischen Gütekriterien	Überprüfung der Ergebnisse hinsichtlich Theorie und Material

Mayring, P. (2002) Einführung in die qualitative Sozialforschung

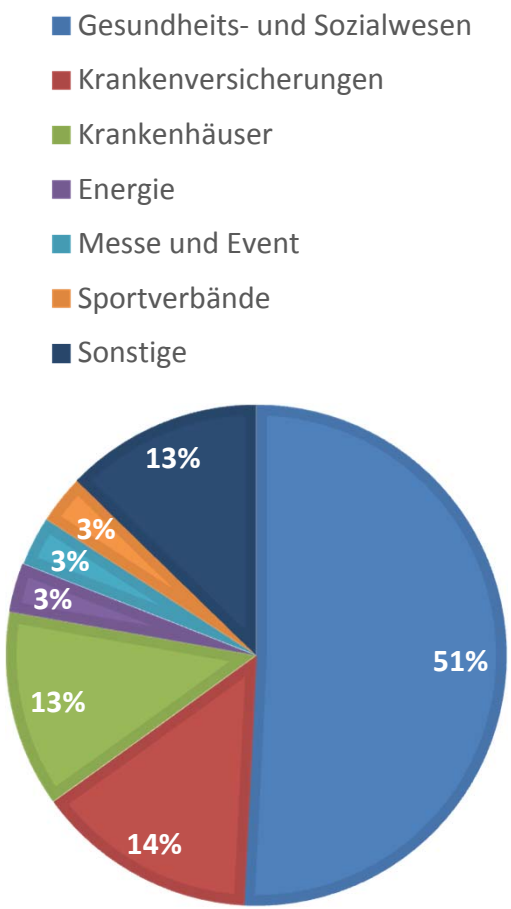
RESEARCH

Design und Methode

BRANCHENVERTEILUNG SPORT- UND FITNESSMANAGEMENT



BRANCHENVERTEILUNG GESUNDHEITSMANAGEMENT UND PRÄVENTION



Struktur Berufsfelder

Ziel: Eingrenzung der Berufsfelder für einen QUP-Studiengang

Bereich	Kunde	**Sportmanagement**	**Gesundheitsmanagement**	Qualifikation
Events / Projekte	Intern		Marketing- und Eventmanager	Bachelor-niveau
	Extern	Marketing- und Projektmanager		
Produkte / Prozesse	Intern	Kommunikations- und Produktmanager	Personal- und Kommunikationsmanager	QUP – Zielrichtung
	Extern	Kommunikations- und Produktmanager	Beratungs- und Qualitätsmanager	
Leitung	Intern	Organisations- und Teamleiter	Personal- und Kommunikationsmanager	MBA - Zielrichtung
	Extern			

RESEARCH

Analyse der Stellenangebote

Universität Potsdam

Potsdam Transfer
Science meets Market

Auswertung von Stellenanzeigen in den Bereichen „Sport- und Fitnessmanagement“ (40) sowie „Gesundheitsmanagement“ (63). Clusterung der Anforderungen zu sechs Berufsprofilen, u.a.:

- Der **Personal- und Kommunikationsmanager** koordiniert das Personalmanagement und führt einzelne Gruppen im Unternehmen oder in der Institution gezielt zusammen. Er kennt die Aufbau- und Ablaufstrukturen der Organisation und initiiert die strategische Verbesserung medizinischer und pflegerischer Arbeitsprozesse, unter Berücksichtigung der komplexen Ursache- und Wirkungszusammenhänge. Neben der Analyse und Bewertung von Arbeitsplätzen ist er für die Durchführung und Evaluation von Mitarbeiterbefragungen zuständig und sichert gleichzeitig das Wissensmanagement.
- Der **Beratungs- und Qualitätsmanager** des betrieblichen Gesundheitsmanagements berät Arbeitgeber präventiv zu den Themen Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Er führt Bedarfsanalysen durch und klärt über gesundheitshemmende Faktoren auf, erstellt gemeinsam mit dem Kunden Zielvereinbarungen und unterstützt motivierend bei der Umsetzung. Das oberste Ziel ist die nachhaltige Verbesserung des betrieblichen Gesundheits- und Qualitätsmanagements.
- Der **Kommunikations- und Produktmanager** befasst sich strategisch mit internen und externen kommunikativen Prozessen und Problemen. Er entwickelt mit innovativen Ideen neue Konzepte, welche an die Bedürfnisse des Kunden angepasst sind. Die Produktentwicklung umfasst auch die eigenverantwortliche Analyse und Kontrolle des zur Verfügung stehenden Budgets sowie die zielgerichtete Steuerung von PR-Maßnahmen.

Resümee & Ausblick

28.9.2016

Das Projekt „QUP – Qualifizierung, Unterstützung, Professionalisierung zur Gestaltung des demografischen Wandels “ wird im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im gefördert.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

AUFSTIEG DURCH BILDUNG
OFFENE HOCHSCHULEN

Universität Potsdam

- Gründungsjahr 1991
- Größte Hochschule Land Brandenburg mit drei Standorten:

Neues Palais

Babelsberg

Golm

- < 20.000 internationale Studenten
- Starke Netzwerke und exzellente Auszeichnungen

ACQUIN Akkreditierungs-, Certifizierungs- und Qualitätssicherungs-Institut

Exzellenz in der Lehre

Zertifikat seit 2008 audit familiengerechte hochschule

TOTAL E-QUALITY

pearls Potsdam Research Network

Weiterbildungsangebote (Auswahl)

Universität Potsdam MBA Potsdam

Universität Potsdam Potsdam Centrum für Politik und Management (PCPM)

Universität Potsdam Negotiation Academy Potsdam

PROFIL ZEIGEN – MIT DEM MASTERSTUDIENGANG UNTERNEHMENS- UND STEUERRECHT AN DER UNIVERSITÄT POTSDAM

WiB e.V. Potsdam – Weiterqualifizierung im Bildungsbereich

Universität Potsdam: Wo Wissen wächst!

Wir vermitteln Managementkompetenzen

Universität Potsdam MBA Potsdam

Zweijähriges, berufsbegleitendes Studium mit spezifischen Vertiefungsrichtungen:

- MBA BioMedTech
- MBA InfoTech
- MBA InnoTech
- MBA Gesundheitsmanagement
- MBA Personalführung & Leadership

Zielgruppe: (Potentielle) Führungskräfte mit Hochschulabschluss, relevanter Berufserfahrung (2 Jahre) und ausr. Englischkenntnissen.

Durchgeführt von:

up TRANSFER GmbH

www.mba-potsdam.de

Executive Education – punktgenaue Weiterbildung!

MBA BioMedTech

MBA InfoTech

MBA InnoTech

MBA Gesundheit

MBA Personal

Geschäftsprozessmanagement

Präsenztage: 14./15. Oktober 2016 & 18./19. November 2016

Finanzierung

Präsenztage am: 4./5. November 2016 & 9. Dezember 2016

Entrepreneurship

Präsenztage: 10. Dezember 2016 & 10./11. Februar 2017

Personalmanagement

Präsenztage: 16./17. Dezember 2016

Strategisches Management

Präsenztage: 20./21. Januar 2017 & 24. Februar 2017

Personal- und Unternehmensplanspiel

Präsenztage: 17./18. März 2017

Durchgeführt von:

up TRANSFER GmbH

www.mba-potsdam.de

PCPM Executive Education

Master of European Governance and Administration

Eine praxisorientierte Ausbildung für zukünftige europäische Entscheidungsträger

Dauer: 2 Jahre, berufsbegleitend, Lehrsprache: deutsch und französisch

Master of Public Management mit den Vertiefungsrichtungen:

Public Policy and Administration, Global Public Policy, GeoGovernance

Dauer des Studiums: 12 Monate, Beginn im Oktober, Lehrsprache: Englisch

Zielgruppe: (Potentielle) Führungskräfte mit Hochschulabschluss, relevanter Berufserfahrung (2 Jahre) und ausr. Englischkenntnissen.

Durchgeführt von:

www.uni-potsdam.de/pcpm

Unternehmens- und Steuerrecht

Weiterbildender Masterstudiengang
mit dem Abschluss Master of Laws (LL.M.)

Das Studium bietet u.a.:

- Abdeckung des theoretischen Prüfungsstoffes für den Fachanwalt für Steuerrecht
- Vermittlung praxisorientierten Fachwissens zum Wirtschafts-, Gesellschafts- und Steuerrecht
- Befähigung zum höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst

Familienfreundlichkeit und Flexibilität durch:

- Reduzierbare Anwesenheitsverpflichtung und E-Learning-Angebote
- Flexible Studiendauer und Teilzeitfreundlicher Stundenplan
- Qualifizierte und kostenfreie Kinderbetreuung während der Präsenzveranstaltungen

Dauer des Studiums: 3 Semester bei einem Vollzeitstudium / 5 Semester bei einem Teilzeitstudium
Studienbeginn ist jeweils zum Sommersemester oder zum Wintersemester möglich

www.llmpotsdam.de

Mediation

Weiterbildendes Zertifikatsstudium
an der Juristischen Fakultät der Universität Potsdam
Vom »Recht bekommen« zum »Recht gestalten«

Beginn: Wintersemester
Dauer: drei Semester
10 Module (Donnerstag bis Samstag)

Zielgruppe: Fachkräfte mit konfliktrelevanten beruflichen Feldern und/oder im juristischen Bereich.

Durchgeführt von:

www.uni-potsdam.de/mediation

Negotiation Academy Potsdam

Universität Potsdam
Negotiation Academy Potsdam

Universität Potsdam
Potsdam Transfer
Science meets Market

Preisverhandlungen: Erfolgreich sein durch – professionelles Verhandlungsmanagement

Präsenztage am: 06./07.10.2016

Frauen-Coaching Seminar: Strategien aus Wissenschaft und Top-Management

Präsenztage am: 03./04.11.2016

Durchgeführt von:

up TRANSFER GmbH

www.negotiationacademypotsdam.de

WiB e.V.

Institut zur Weiterqualifizierung im Bildungsbereich
an der Universität Potsdam (WiB e.V.)

Berufsbegleitende, bedarfsorientierte, postgraduale Fort- und Weiterbildungen auf universitärem Niveau

Insbesondere für Lehrerinnen und Lehrer
und für Hochschulabsolventen, die den Lehrerberuf anstreben (Quer- und Seiteneinsteiger).

Auswahl der Studienangebote:

- Englisch für die Primarstufe
- Sonderpädagogik mit verschiedenen Förderschwerpunkten
- Schulmanagement

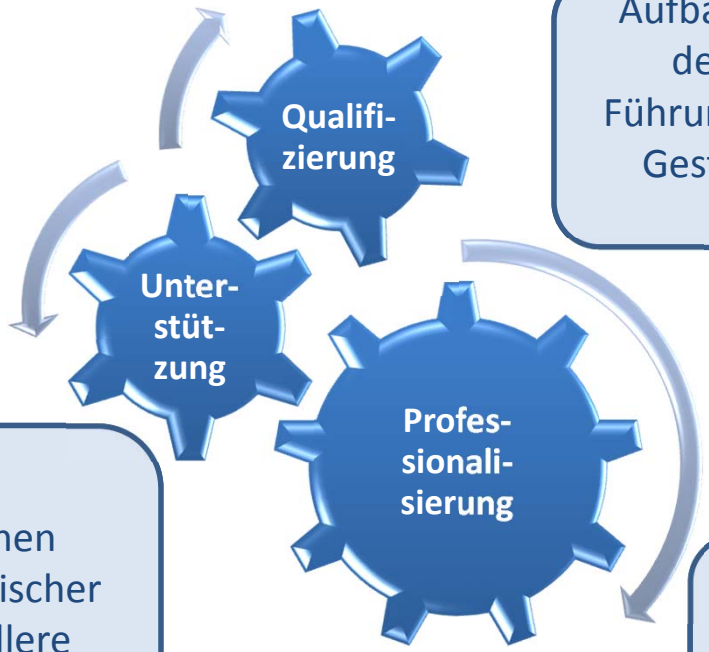
Auswahl der Fortbildungsangebote:

- Berufliche Bildung
- Schulpädagogische Grundqualifikation
- Störungen im Unterricht

www.wib-potsdam.de

QUP-Master?

Aufbau und nachhaltige Sicherung des Angebotes an Fach- und Führungskräften zur professionellen Gestaltung des demografischen Wandels.



Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung und die schnellere Integration von neuem Wissen in die Praxis.

Profilierung der Universität Potsdam im lebenslangen, wissenschaftlichen Lernen und der Ausbau der Angebote des berufsbegleitenden Studiums.

- Entwicklung eines weiterbildenden Masterstudiengang
- Ansprache nicht-traditioneller studentischer Zielgruppen
- In vom demografischen Wandel explizit betroffenen Branchen werden die Studierenden befähigt, diesen Wandel mit Ihren Organisationen zu gestalten.

Kontakt

Prof. Dr. Uta Herbst
Wissenschaftliche Leitung

Prof. Dr. Dieter Wagner
Wissenschaftliche Leitung

Dr. Roya Madani
Projektleitung

Dr. Magnus Müller
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Paul-Richard Pröhl
Wissenschaftliche Hilfskraft

Christine Witthuhn
Wissenschaftliche Hilfskraft