

## **Weiterbildungsbedarf von Personen in hauswirtschaftlichen Leitungspositionen**

**Franziska Jammerthal, Ina Germer und Pirjo Susanne Schack**

### **Kurzfassung**

Die FH Münster hat sich vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt den Ausbau akademischer Weiterbildungen zur Aufgabe gemacht. Um den Bedarf an Weiterbildungsthemen im Bereich Hauswirtschaftsleitung/-management für die FH Münster aufzudecken, führt das Kompetenzzentrum für Haushaltswissenschaft (HaWi) eine Online-Befragung im Jahr 2022 durch. Die Ergebnisse zeigen, dass das aktuelle Weiterbildungsangebot im Bereich Hauswirtschaft nicht ausreicht. Insbesondere besteht ein großer Bedarf an Weiterbildungen zum Thema Mitarbeiterakquise sowie zu Neuerungen und Grundlagen der Gesetze in der professionellen Hauswirtschaft. Das Thema Nachhaltigkeit steht an vierter Stelle.

**Schlagerworte:** Hauswirtschaft, Weiterbildung, hauswirtschaftliche Fach- und Führungskräfte, Nachhaltigkeit, Weiterbildung an Hochschulen

## **Further training needs of persons in housekeeping management positions**

### **Abstract**

Against the background of a changing world of work, FH Münster University of Applied Sciences has set itself the task of expanding academic further training. In order to uncover the need for further training topics in the field of home economics leadership/management for FH Münster, the Competence Center for Home Economics (HaWi) is conducting an online survey in 2022. The results show that the current offer of further training in the field of home economics is not sufficient. In particular, there is a great need for further training on the topic of employee acquisition as well as on innovations and the basics of laws in professional home economics. The topic of sustainability ranks fourth.

**Keywords:** Housekeeping, further training, housekeeping professionals and managers, sustainability, further training at universities

# Weiterbildungsbedarf von Personen in hauswirtschaftlichen Leitungspositionen

**Franziska Jammerthal, Ina Germer und Pirjo Susanne Schack**

## Einleitung

Weiterbildungen gewinnen in Hinblick auf den Wandel der Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung. In der nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung von 2019 heißt es: „*Weiterbildung ist der Schlüssel zur Fachkräftesicherung, zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit für die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes*“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019: 2).

Die hohe Relevanz von Weiterbildungen spiegelt sich in einem Trend zur stetig steigenden Weiterbildungsbeteiligung unter Erwachsenen wider. Nach einer Erhebung des BMBF beträgt die durchschnittliche Teilnahmequote im Jahr 2020 60 Prozent (BMBF 2022). Darunter macht der Anteil wissenschaftlicher Weiterbildungen, insbesondere an Hochschulen oder wissenschaftlichen Einrichtungen, im Jahr 2020 lediglich fünf Prozent aus (BMBF 2022).

Vor diesem Hintergrund hat die FH Münster den Ausbau akademischer Weiterbildungen in ihren Hochschulentwicklungsplan (2016-2020) aufgenommen. Auch im aktuellen Entwicklungsplan (2021-2025) fließt das Thema Weiterbildung in die strategischen Planungen ein (FH Münster 2021).

Im Sinne dieser Weiterbildungsstrategie strebt das Kompetenzzentrum für Haushaltswissenschaft (HaWi) der FH Münster an, wissenschaftliche Weiterbildungen für hauswirtschaftliche Fach- und Führungskräfte zu entwickeln und anzubieten. Die Hauswirtschaft steht vor besonderen Herausforderungen, die unter anderem durch den demographischen Wandel, die Digitalisierung (Brutzer 2019), Fachkräftemangel (Malin et al. 2019), Einwanderung und die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung (Schneidewind 2018: 387 f.) beeinflusst werden. Gerade im Kontext der Nachhaltigkeit kann die Hauswirtschaft einen bedeutenden Beitrag leisten, jedoch fehlt es bisher an Weiterbildungsangeboten zur Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements im Bereich hauswirtschaftlicher Dienstleistungen (Schneidewind 2018: 387 f.; Moormann 2020: 10). Die vorliegende Umfrage beschäftigt sich daher mit dem aktuellen Bedarf an Weiterbildungsthemen insbesondere in Bezug auf Nachhaltigkeit für den Bereich Hauswirtschaftsleitung/-management.

## **Methode**

Die Datenerhebung erfolgt im Zeitraum August / September 2022 als Onlinebefragung, die mit Hilfe der Befragungssoftware des Anbieters SoSci Survey angelegt und durchgeführt wird. Der Fragenkatalog enthält 22 Fragen, die sich in vier Bereiche unterteilen: Weiterbildungsverhalten der Befragten, allgemeiner und persönlicher Weiterbildungsbedarf, Zahlungsbereitschaft und gewünschtes Angebotsformat der Weiterbildungen. Das Panel kommt über bestehende Kontakte zu hauswirtschaftlichen Netzwerken nach dem Schneeballprinzip zustande. Für die Beantwortung des Fragenkatalogs benötigen die Teilnehmenden ca. 8 min. Insgesamt werden 80 Interviews abgeschlossen, die allen festgelegten Anforderungen entsprechen. Davon sind 60 Interviews vollständig abgeschlossen. Die statistische Aufbereitung des Datensatzes erfolgt mit der Tabellenkalkulation Microsoft Excel.

## **Ergebnisse**

### **Demographische Zusammensetzung der Stichprobe**

Das Panel besteht zu ungleichen Teilen aus weiblichen (92 %, N = 62) und männlichen (8 %) Teilnehmenden. Die meisten Befragten sind zwischen 46 und 65 Jahre alt, das Durchschnittsalter beträgt 49 Jahre.

In Bezug auf den Einrichtungstyp, für den die Stichprobe arbeitet, bildet die Altenhilfe mit 52 %, N = 62 die größte Kategorie. Daneben sind noch einige Teilnehmende in der Behindertenhilfe (8 %) sowie in der Kinder-/Jugendhilfe (5 %) verortet. Der Rest verteilt sich in andere Unterkategorien.

Die Angaben zur Trägerschaft ihrer Einrichtung werden nach öffentlichen Trägern, privaten Trägern und freigemeinnützigen Trägern klassifiziert gemäß der Pflegestatistik des Statistischen Bundesamts (Destatis 2023a). Demnach arbeiten 36 (60 %, N = 60) der Befragten bei einem freigemeinnützigen Träger, darunter die meisten bei der Caritas. 14 (23 %) Teilnehmende sind bei einem privaten Träger und fünf (8 %) bei einem öffentlichen Träger beschäftigt. Weitere fünf (8 %) Angaben fallen unter Sonstiges.

### **Weiterbildungsaktivitäten**

71 (89 %, N = 80) der Befragten geben an, regelmäßig an Weiterbildungen teilzunehmen. Konkret besuchen 39 (50 %, N = 78) Teilnehmende an 2-5 Tagen im Jahr eine Weiterbildung. Der Durchschnitt innerhalb der Befragung liegt bei 4,9 Tagen im Jahr. Abb. 1 zeigt die Verteilung der Stichprobe nach Weiterbildungsaktivität.

Die Weiterbildungsquote<sup>1</sup> der Befragten beträgt insgesamt mind. 90 %. Außer 5 (6 %) Personen, die angeben 0–1/2 Tage im Jahr eine Weiterbildung zu besuchen und 2 (3 %) Personen, die keine genauen Angaben dazu machen, nehmen alle Teilnehmenden mindestens einmal im Jahr an einer Weiterbildung teil. Somit liegt die Weiterbildungsquote deutlich über dem Durchschnitt von 60 % in Deutschland im Jahr 2020 (BMBF 2022).

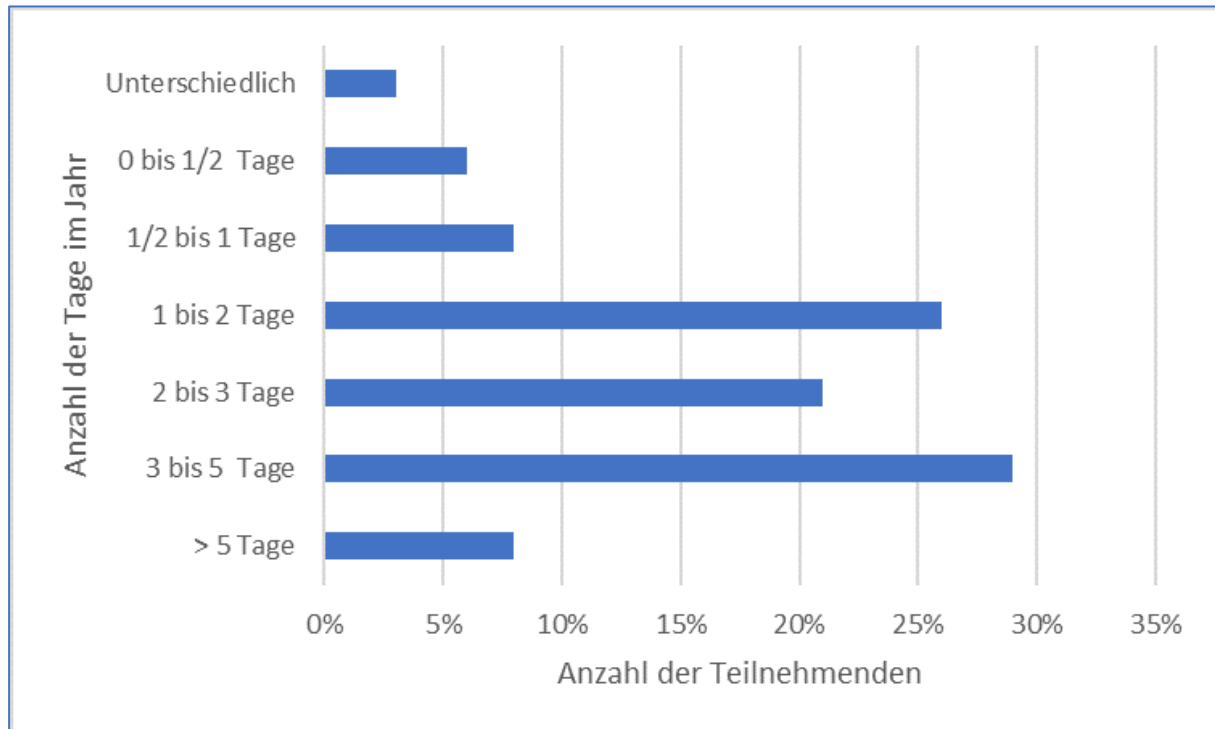


Abb. 1: An wie vielen Tagen im Jahr nehmen Sie ca. an Weiterbildungen teil? (N = 78)

Zwischen der Weiterbildungsaktivität und dem Alter der Befragten ist kein direkter Zusammenhang erkennbar. Der Korrelationskoeffizient beträgt -0,24 und deutet darauf hin, dass ein schwacher negativer Zusammenhang zwischen Weiterbildungsaktivität und Alter innerhalb der Stichprobe besteht. Allerdings fällt auf, dass in der Altersspanne 25-35 zwei Teilnehmende eine außergewöhnlich hohe Weiterbildungsaktivität von 50-60 Tagen im Jahr aufweisen, welche den Durchschnitt in der kleinen Gruppe stark anheben. Ähnlich gibt es in der Altersspanne 56-65 eine Person, die eine Weiterbildungshäufigkeit von 50-60 Tagen im Jahr angibt. Tab. 1 zeigt die Gegenüberstellung der Variablen Alter und Weiterbildungshäufigkeit.

<sup>1</sup> In die Quote gehen Personen ein, die an mindestens einer Weiterbildungsaktivität innerhalb von zwölf Monaten teilgenommen haben ( BMBF 2022: 10). Das AES-Manual unterscheidet folgende vier Formen von Weiterbildungsaktivitäten: Kurse oder Lehrgänge in der Arbeits- oder Freizeit, kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, Schulungen am Arbeitsplatz und Privatunterricht in der Freizeit (Eurostat 2017: 121).

Tab. 1: Weiterbildungshäufigkeit nach Altersklassen (N = 61)

Alter	Anzahl der Tage an Weiterbildungen im Jahr						Gesamt
	0 - 1 Tage	1 - 2 Tage	2 - 3 Tage	3-5 Tage	Mehr Tage		
					10 - 15 Tage	50 - 60 Tage	
<b>25-35</b>	0 (0 %)	3 (33 %)	2 (22 %)	2 (22 %)	0 (0 %)	2 (22 %)	9 (15 %)
<b>36-45</b>	0 (0 %)	2 (22 %)	3 (33 %)	4 (44 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	9 (15 %)
<b>46-55</b>	5 (22 %)	6 (26 %)	4 (17 %)	5 (22 %)	3 (13 %)	0 (0 %)	23 (38 %)
<b>56-65</b>	3 (15 %)	3 (15 %)	6 (30 %)	7 (35 %)	0 (0 %)	1 (5 %)	20 (33 %)
<b>Gesamt</b>	8 (13 %)	14 (23 %)	15 (25%)	18 (30 %)	3 (5 %)	3 (5 %)	61 (100 %)

Ihre Weiterbildungsaktivitäten begründen die Teilnehmenden hauptsächlich darin ihr Wissen zu erweitern (88 %, N = 69), neue Impulse zu erhalten (81 %) sowie Netzwerke zu bilden bzw. neue Kontakte zu knüpfen (65 %). Faktoren, welche es den Teilnehmenden erschweren, an Weiterbildungen teilzunehmen, sind schlecht erreichbare Veranstaltungsorte (44 %, N = 15), fehlende Finanzierungsmöglichkeit (38 %) und zeitliche Realisierbarkeit (31 %).

### Weiterbildungsbedarf

Für den Bereich Hauswirtschaftsleitung/-management gibt es aus Sicht von 34 Befragten (48 %, N = 71) nicht genügend Weiterbildungsangebote. 24 (34 %) Teilnehmende können dies nicht beurteilen und 13 (25 %) Teilnehmende empfinden die bestehenden Angebote als ausreichend.

Im Folgenden wird zwischen allgemeinem und persönlichem Weiterbildungsbedarf unterschieden (siehe Abb. 2). Der allgemeine Weiterbildungsbedarf untersucht die Relevanz verschiedener Themen für den beruflichen Alltag in der Branche. Der persönliche Weiterbildungsbedarf hingegen bezieht sich auf Themen, die für den individuellen beruflichen Alltag von Interesse sind. Dafür wählen die Teilnehmenden jeweils für den allgemeinen und für den persönlichen Weiterbildungsbedarf unter 12 relevanten hauswirtschaftlichen Themen die für sie wichtigsten aus (Mehrfachnennung möglich). In beiden Bereichen wird das Thema „Neue Mitarbeitende gewinnen“ am häufigsten (allgemein: 62 %, N = 71; persönlich: 62 %, N = 71) und das Thema „Neuerungen und Grundlagen der Gesetze / Verordnungen / Normen für die professionelle Hauswirtschaft“ am zweithäufigsten (allgemein: 59 %; persönlich: 51 %) als relevant eingestuft.

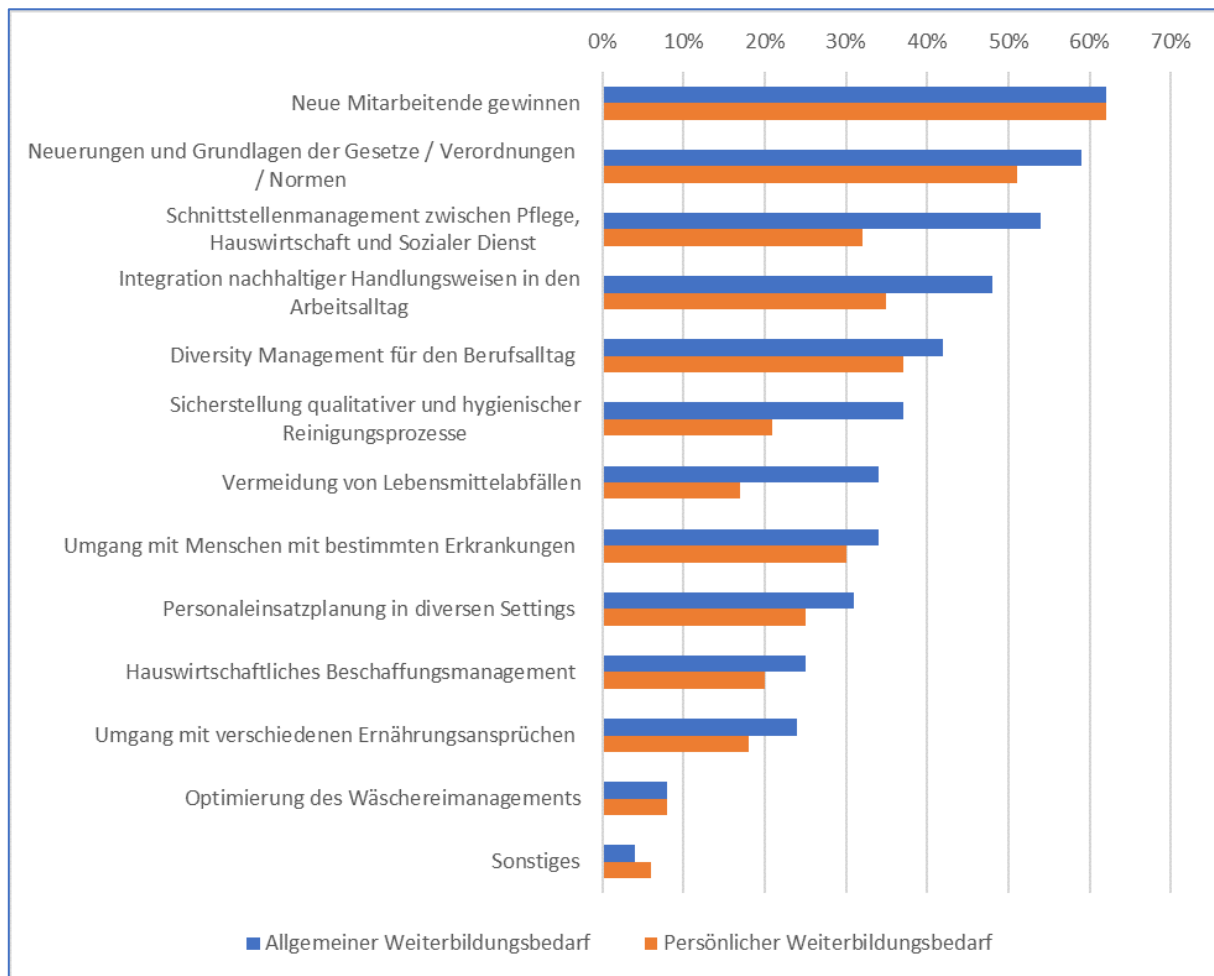


Abb. 2: Wo sehen Sie den allgemeinen Weiterbildungsbedarf, der für den Berufsalltag relevant ist? (N = 71); Welche Weiterbildungsthemen sind für Sie persönlich potenziell von Interesse? (N = 71) (Mehrfachnennung möglich)

Auch das Thema „Diversity Management für den Berufsalltag“ wird in beiden Bereichen ähnlich wichtig eingestuft (allgemein: 42 %; persönlich: 37 %). Das Thema „Schnittstellenmanagement zwischen Pflege, Hauswirtschaft und Sozialer Dienst“ (allgemein: 54 %; persönlich: 32 %) unterscheidet sich in der Einstufung deutlich und wird für den allgemeinen Weiterbildungsbedarf wichtiger eingestuft als für den persönlichen Bedarf. Gleiches gilt für die Themen „Integration nachhaltiger Handlungsweisen in den Arbeitsalltag“ (allgemein: 48 %; persönlich: 35 %) und „Vermeidung von Lebensmittelabfällen“ (allgemein: 34 %; persönlich: 17 %). Allgemein fällt auf, dass die Teilnehmenden mehr Themen für die Allgemeinheit als relevant einstufen als für sich persönlich.

Darüber hinaus geben die Teilnehmenden in einem freien Feld an, für welche großen Herausforderungen sie in Ihrem Berufsalltag mehr Knowhow gebrauchen können. Auch hier landet die Mitarbeiterakquise (24 %, N = 66) auf dem ersten Platz im Ranking, gefolgt von Personalführung (14 %) und vom Umgang mit eingeschränkten Personen (psychische Erkrankungen, Demenz oder Handicaps) (14 %).

Die Relevanz des Themas Nachhaltigkeit liegt sowohl bei dem persönlichen und allgemeinen Weiterbildungsbedarf als auch bei den genannten Herausforderungen deutlich hinter der Personalproblematik.

### **Zahlungsbereitschaft**

54 (83 %, N = 65) der Befragten geben an, dass ihr Arbeitgeber Weiterbildungen finanziell unterstützt. Darunter bekommen 43 (66 %) Personen die Kosten durch den Arbeitgeber vollständig erstattet. Im Durchschnitt zahlen die Arbeitgeber\*innen der Befragten maximal 102 Euro für einen Weiterbildungstag. 56 (87 %, N = 65) Teilnehmende werden für Weiterbildungen ganz oder teilweise von der Arbeit freigestellt. 52 (80 %, N = 65) Teilnehmende sind bereit, auch privat in Weiterbildungen zu investieren. Im Durchschnitt würden sie maximal 96 Euro für einen Weiterbildungstag zahlen. Somit ist die Zahlungsbereitschaft hinsichtlich der maximalen Tagesbeiträge für Weiterbildungen bei Privatzahler\*innen und Arbeitgeber\*innen ähnlich hoch.

### **Angebotsformat**

Weiterbildungsthemen bearbeitet die Mehrheit der Teilnehmenden bevorzugt in einer Kombination aus Präsenz und Online (60 %, N = 63). Darüber hinaus favorisieren 39 (62 %, N = 63) Personen eintägige Weiterbildungen (6-8 Std.), bei denen die Teilnehmenden im Anschluss eine Teilnahmebescheinigung erhalten. Auch mehrtägige Weiterbildungen am Stück auf mehrere Tage verteilt (2-3 Tage á 6-8 Std.) eignen sich für 28 (44 %) der Befragten. Veranstaltungen sollten vormittags ab 9:00 Uhr (49 %, N = 63) oder 8:00 Uhr (41 %) beginnen. Besonders geeignete Wochentage, an denen Weiterbildungen stattfinden können, sind Donnerstag (76 %, N = 63) oder Mittwoch (70 %).

### **Diskussion**

Die hohe Weiterbildungsquote der Teilnehmenden, unabhängig vom Alter, ist darauf zurückzuführen, dass Personen, die bereits ein Interesse an Weiterbildung haben, eher dazu neigen, an solchen Umfragen teilzunehmen. Zudem sind in den verwendeten E-Mail-Verteilern hauswirtschaftlicher Netzwerke hauptsächlich interessierte und engagierte Personen vertreten.

Die auffällig hohe Weiterbildungsaktivität von zwei Personen in der Altersspanne 25-35 Jahre ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass bei jungen Berufstätigen weiterbildende Maßnahmen wie Lehrgänge, Meisterkurse oder das Nachholen eines Schulabschlusses üblich sind (Destatis 2023b; BMBF 2023). Generell fällt auf, dass die Teilnehmenden die vorgegebenen Weiterbildungsthemen häufiger als relevant für den allgemeinen Weiterbildungsbedarf einstufen als für sich persönlich. Dies könnte darauf hindeuten, dass die befragte Zielgruppe bereits gut weitergebildet ist.

Trotz einer gewissen Nachfrage nach dem Thema Nachhaltigkeit sollte dieses Thema aus den eingangs genannten Gründen einen noch höheren Stellenwert in der Hauswirtschaft einnehmen. Vorherrschende Probleme wie Fachkräftemangel und eine prekäre finanzielle Ausstattung erschweren es sozialen Einrichtungen jedoch, dem Thema Nachhaltigkeit genügend Aufmerksamkeit zu schenken (Moormann 2020: 9).

Anhand des Kalkulationstools der FH Münster wird ein Teilnehmerbeitrag von ca. 150 Euro für einen ganzen Fortbildungstag von acht Stunden berechnet. Die Zahlungsbereitschaft der Teilnehmenden, die durchschnittlich ca. 100 Euro für einen Weiterbildungstag ausgeben würden, ist demnach zu gering. Es ist außerdem wichtig zu beachten, dass die Umfrage vor dem Ausbruch der Energiekrise infolge des Ukraine-Kriegs durchgeführt worden ist. Die gestiegenen Lebenserhaltungskosten könnten dazu führen, dass die Zahlungsbereitschaft für Weiterbildungen aktuell noch niedriger liegt.

### **Empfehlungen für die Konzeption von Weiterbildungen**

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass die Teilnehmenden der Ansicht sind, dass das derzeitige Weiterbildungsangebot im Bereich Hauswirtschaftsleitung/-management nicht ausreichend ist. Basierend auf den Umfrageergebnissen lassen sich daher folgende Empfehlungen für die Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen ableiten:

Zielgruppengerechte Weiterbildungen für hauswirtschaftliche Fach- und Führungskräfte sollten sowohl traditionelle Präsenzveranstaltungen als auch moderne Formen von E-Learning-Szenarien didaktisch sinnvoll miteinander kombinieren. Die Präsenztermine werden dabei als eintägige Veranstaltungen (6-8 Stunden), an den Wochentagen Donnerstag oder Mittwoch beginnend zwischen 8:00 – 9:00 Uhr, bevorzugt. Dies ermöglicht den Teilnehmenden, ihre Weiterbildungstermine effizient zu planen.

Besonders gefragt sind Weiterbildungen, bei denen die Teilnehmenden im Anschluss eine Teilnahmebescheinigung erhalten. Sehr umfangreiche Weiterbildungen, die mit einer abschließenden Zertifikatsprüfung verbunden sind, werden von der Zielgruppe vermutlich weniger angenommen.

Im hauswirtschaftlichen Bereich sind vor allem Themen zur Mitarbeiterakquise sowie zu Neuerungen und Grundlagen der Gesetze, Verordnungen und Normen sehr gefragt.

Abschließend empfiehlt es sich, die Teilnehmenden hinsichtlich der Finanzierung und Freistellung von der Arbeit auf potenzielle Fördermöglichkeiten hinzuweisen. Beispielsweise können Arbeitnehmende unter bestimmten Voraussetzungen einen Bildungscheck, den einige Bundesländer anbieten sowie Bildungsurlaub in Anspruch nehmen (BA 2023).



## Fazit und Ausblick

Die gewonnenen Erkenntnisse liefern wichtige Informationen über das Weiterbildungsverhalten sowie bevorzugte Themen und Angebotsformen für Weiterbildungen hauswirtschaftlicher Fach- und Führungskräfte. Eine Berücksichtigung der abgeleiteten Empfehlungen kann zum Gelingen von Weiterbildungsangeboten beitragen. Zukünftige Forschung sollte darüber hinaus untersuchen, welche Kommunikationsmaßnahmen am wirkungsvollsten sind, um die gewünschte Zielgruppe zu erreichen und über welche Kanäle dies am besten umgesetzt werden kann. Ziel ist es, dadurch eine noch größere Gruppe innerhalb der Branche für zukünftige Weiterbildungsangebote anzusprechen.

## Literatur

- BA - Bundesagentur für Arbeit (2023): Förderung der beruflichen Weiterbildung. Nürnberg. <https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/foerderung-berufliche-weiterbildung> (zuletzt abgerufen am 23.05.2023).
- BMBF - Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690\\_AES-Trendbericht\\_2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=10](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=10) (zuletzt abgerufen am 17.05.2023).
- BMBF - Bundesministerium für Bildung und Forschung (2023): Weiterbildung. Berlin. <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/weiterbildung.html> (zuletzt abgerufen am 17.05.2023).
- Brutzer, Alexandra (2019): Digitalisierung – Berufsfeld – Ernährung und Hauswirtschaft. In: Haushalt in Bildung & Forschung (8) 3: 15–25. doi: 10.3224/hibifo.v8i3.02.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Nationale Weiterbildungsstrategie. [https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws\\_strategiepapier\\_barrierefrei\\_de.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws_strategiepapier_barrierefrei_de.pdf?__blob=publicationFile&v=2), (zuletzt abgerufen am 17.05.2023).
- Destatis - Statistisches Bundesamt (2023a): Pflegeheime (Anzahl). Gliederungsmerkmale: Jahre, Deutschland, Pflegeangebot, Träger, Kapazitätsgrößenklassen. [https://www.gbe-bund.de/gbe/pkg\\_isgbe5.prc\\_menu\\_olap?p\\_uid=gastd&p\\_aid=6490196&p\\_sprache=D&p\\_help=0&p\\_indnr=397&p\\_indsp=&p\\_ityp=H&p\\_fid=](https://www.gbe-bund.de/gbe/pkg_isgbe5.prc_menu_olap?p_uid=gastd&p_aid=6490196&p_sprache=D&p_help=0&p_indnr=397&p_indsp=&p_ityp=H&p_fid=), (zuletzt abgerufen am 25.02.23).
- Destatis - Statistisches Bundesamt (2023b): Weiterbildung. Wiesbaden. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/_inhalt.html) (zuletzt abgerufen am 17.05.2023).
- Eurostat (2017): 2016 AES manual. Version 3. [https://circabc.europa.eu/sd/a/700a220d-33dc-42d4-a5c4-634c8eab7b26/2016%20AES%20MANUAL%20v3\\_02-2017.pdf](https://circabc.europa.eu/sd/a/700a220d-33dc-42d4-a5c4-634c8eab7b26/2016%20AES%20MANUAL%20v3_02-2017.pdf) (zuletzt abgerufen am 25.05.2023).

FH Münster (2021): Hochschulentwicklungsplan 2021 bis 2025. <https://www.fh-muenster.de/hochschule/downloads/HEP-FH-Muenster-2021.pdf> (zuletzt abgerufen am 17.05.2023).

Malin L, Jansen A, Seyda S, Flake R (2019): Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Fachkräftesicherung in Deutschland – diese Potenziale gibt es noch. [https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Fachkraefteengpaesse\\_2019\\_2.pdf](https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Fachkraefteengpaesse_2019_2.pdf) (zuletzt abgerufen am 25.05.2023).

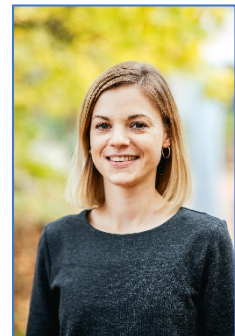
Moormann E (2020): Nachhaltigkeitsmanagement für hauswirtschaftliche Dienstleistungen. Managementtheoretische Untersuchung in sozialen Einrichtungen. Dissertation. Berlin, Münster: 9 f.

Schneidewind U (2018): Die große Transformation. Eine Einführung in die Kunst gesellschaftlichen Wandels. Unter Mitarbeit von Manfred Fishedick, Stefan Lechtenböhmer, Christa Liedtke und Stefan Thomas. 4. Aufl., Frankfurt a. M.: 387 f.

## Autoren/innen

Franziska Jammerthal MSc (Korrespondenzautorin), wissenschaftliche Mitarbeiterin im Kompetenzzentrum für Haushaltswissenschaft (HaWi), Ina Germer MSc und Prof. Dr. Pirjo Schack, FH Münster, Corrensstraße 25, 48149 Münster.

Kontakt: [franziska.jammerthal@fh-muenster.de](mailto:franziska.jammerthal@fh-muenster.de)



© F. Jammerthal

## Interessenkonflikt

Die Autoren/innen erklären, dass kein Interessenkonflikt besteht. Die vorliegende Arbeit ist vom Kompetenzzentrum für Haushaltswissenschaft (HaWi) im Rahmen eines Projektes, das sich mit dem Aufbau eines Weiterbildungsangebots für oecotrophologische Fachkräfte richtet, durchgeführt worden.

## Zitation

Jammerthal F, Germer I, Schack PS (2023): Weiterbildungsbedarf von Personen in hauswirtschaftlichen Leitungspositionen. Hauswirtschaft und Wissenschaft ISSN 2626-0913 <https://haushalt-wissenschaft.de> doi: 10.23782/HUW\_16\_2023