

Softskills – Mitarbeitertraining im Kinderzimmer

Bericht 2/10 zur Studie „Elternkompetenzen & Arbeit“, 09.04.2018

Joachim E. Lask WorkFamily-Institut Darmstadt

Dr. Nina M. Junker Goethe-Universität Frankfurt



© Robert-Kneschke / fotolia



Das Wichtigste in Kürze

„Verhandeln mit Neukunden. Meine Tochter lässt einfach nicht locker, wenn Sie etwas haben möchte. Diese Fähigkeit habe ich für mich wiedererkannt und kämpfe härter für meine Interessen und die Interessen des Unternehmens.“

Vater von einer fünfjährigen Tochter, Mitarbeiter im Büromanagement auf die Frage, welche Kompetenzen ihn zu einem besseren Mitarbeiter machen.

Hintergrund

Eltern entwickeln in der Bewältigung Ihrer Herausforderung in der Familie überfachliche Kompetenzen. Dies geben vier von fünf Eltern an [Bericht 1/10].

Wirken sich diese Elternkompetenzen auf die Erwartung aus eine bessere Mitarbeiterin oder ein besserer Mitarbeiter zu sein?

Generell kann man davon ausgehen, dass Kompetenzen, die in einem Lebensbereich erworben werden auch in einem anderen Lebensbereich wirksam werden können. Diesen Vorgang nennen wir **Spillover-Effekt** oder auch **Überschwappungs-Effekt**.

Elternkompetenzen werden eher nebenbei bzw. unbewusst erworben. Daher untersuchen wir den Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Entwicklung von Elternkompetenzen und der Spillover-Erwartung hierdurch auch eine bessere Mitarbeiterin / ein besserer Mitarbeiter zu sein.

Außerdem interessiert uns ob es diesbezüglich systematische Unterschiede zwischen Müttern und Vätern, der Anzahl der Kinder oder mit dem Ausmaß der Erwerbstätigkeit gibt.

Ergebnisse

An unserer Studie nahmen 120 erwerbstätige Eltern ohne Führungsaufgaben teil. Dies waren 92 Mütter im Alter von durchschnittlich 42 Jahren und 28 Väter im Alter von durchschnittlich 45 Jahren teil.

In der Tat: 69 Prozent der erwerbstätigen Eltern erwarten, dass sie ihre (weiter-)

entwickelten Elternkompetenzen an den Arbeitsplatz übertragen können und dadurch eine bessere Mitarbeiterin bzw. ein besserer Mitarbeiter sind. Nur 4 Prozent der Eltern erwarten keinen Spillover-Effekt ihrer Elternkompetenzen in den Arbeitsbereich.

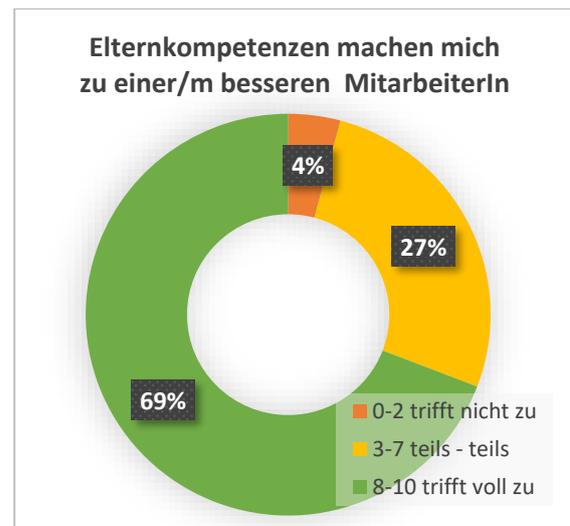


Abbildung 1: Spillover-Erwartung von erwerbstätigen Eltern ohne Führungsaufgaben, mit den (weiter-) entwickelten Elternkompetenzen eine bessere / ein besserer Mitarbeiter zu sein. Angaben in Prozent, N=120.

Beispielsweise sagt eine 38jährige Mutter mit 2 Kindern aus der Fintechbranche:

„Zurzeit arbeite ich als Designer in einem Startup Fintech-Unternehmen, dass agil ein digitales Produkt entwickeln möchte und noch nicht wirklich weiß, wie das geht. Gleichzeitig herrscht immenser Zeitdruck „die Langsamem werden von den Schnellen gefressen“. Da ist effizientes Arbeiten zwangsläufig überlebenswichtig und mein

Designerego muss sich oft hintanstellen. Geduld ist auch etwas, dass ich als Mutter erst lernen musste. Zuckerbrot und Peitsche funktionieren nämlich nicht immer und bei jedem gleichermaßen. Außerdem ist die „Peitsche“ immer respektlos. Wenn man aber respektiert werden möchte, sind Fähigkeiten wie Ehrlichkeit, Reflektion und Inspiration gefragt. In dem Unternehmen sind also alle meine agilen Management Kompetenzen von Nöten, die ich als Elternteil erwerben konnte: Was ist der kleinste gemeinsame Nenner? Was sind die gemeinsamen Ziele? Was können wir erreichen und bis wann? Wer übernimmt welche Aufgabe? Wann setzen wir uns wieder zusammen? Wie bewerten wir den Outcome, woran gemessen? Wie sage ich einem hochmotivierten Mitarbeiter, dass er besser eine andere Aufgabe übernimmt? Usw.“

Wie dieses Zitat zeigt, erwarten Eltern mit ihren in der Familie (weiter-) entwickelten Kompetenzen auch Vorteile für ihren Lebensbereich Arbeit. Dieser Zusammenhang erweist sich in unserer Studie nicht nur als signifikant, sondern auch als praktisch sehr relevant (ein sogenannter starker Effekt). Je höher die wahrgenommene Entwicklung der Elternkompetenzen war, desto stärker war auch die Erwartung, dass sich die Elternkompetenzen in der Arbeit positiv auswirken können.

Erwerbstätige Eltern begründen dies mit ihren (weiter-) entwickelten

- **aufgabenbezogenen Kompetenzen** wie etwa Organisation, Disziplin, Flexibilität oder Anleitung
- **beziehungsbezogenen Kompetenzen** wie etwa Konfliktbewältigung, Wertschätzung oder Perspektivenübernahme,
- **Selbstkompetenzen** wie etwa Stressbewältigung, Zeitmanagement, Frustrationstoleranz oder Selbstreflexion.

Die hohe Spillover-Erwartung der Eltern durch ihre Elternkompetenzen auch bessere

Mitarbeiter zu sein erwies sich gegenüber anderen Einflüssen als robust. Weder das Geschlecht der Eltern und deren Alter, noch die Anzahl der Kinder und das Alter des jüngsten Kindes hatten Einfluss auf die Spillovererwartung. Das gilt auch für das Ausmaß der Erwerbstätigkeit der Eltern. Mit anderen Worten: Die Übertragung der Elternkompetenzen in den Arbeitsbereich sehen Eltern bereits nach kurzer Elternschaft als möglich.

Nutzen für Unternehmen und Eltern

1. Machen Sie sich als Unternehmen oder Führungskraft bewusst, dass erwerbstätige Eltern überfachliche Kompetenzen (weiter-) entwickeln. Diese können bei entsprechender Passung zur Arbeitsaufgabe die Produktivität Ihres Unternehmens oder Ihres Teams erhöhen.
2. Geben Sie Ihren erwerbstätigen Eltern die Gelegenheit ihre (weiter-) entwickelten überfachlichen Kompetenzen in dem Unternehmen / Team anzuwenden. Eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung sind hierdurch möglich.
3. Beobachten Sie als Eltern Ihre überfachlichen Kompetenzen, die Sie in der Familie trainieren und wählen Sie anschauliche Praxisbeispiele aus.
4. Beschreiben Sie damit Ihre (weiter-) entwickelten Kompetenzen und sprechen Sie Ihre Führungskraft gezielt darauf hin an. Wenn Sie sich hierfür Unterstützung und Anregungen holen möchten, können Sie das kostenfreie Webinar KompetenzExpert nutzen. www.kompetenzexpert.de

Erwerbstätige Eltern können weiterhin an der Studie teilnehmen ([Link](#)).

Ausführlicher Bericht ([Link](#))