

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.

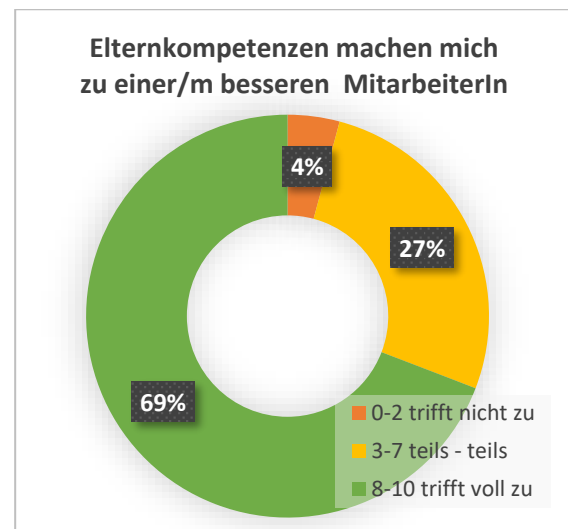


Abbildung 1: Spillover-Erwartung von erwerbstätigen Eltern ohne Führungsaufgaben, mit den (weiter-) entwickelten Elternkompetenzen eine bessere / ein besserer Mitarbeiter zu sein. Angaben in Prozent, N=120.

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

Hohe Spillover-Erwartung – Bessere Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter durch Elternschaft

„Elternkompetenzen & Arbeit“ - Bericht 2/10

Von Joachim E. Lask & Dr. Nina M. Junker

*„Ich kann besser Rücksicht auf Kolleg*innen nehmen, die etwas anders oder langsamer machen. Ich bringe mehr Geduld auf, wenn Projekte länger dauern, weil mehrere Parteien involviert sind. Ich bin kompromissbereiter bei der Ergebnisfindung. Ich akzeptiere Unperfektion.“*

Mutter einer siebenjährigen Tochter, tätig in der Beratungsbranche auf die Frage welche Elternkompetenzen sie zu einer besseren Mitarbeiterin machen.

Hintergrund¹

Erwerbstätige Eltern befinden sich in zwei Rollen mit z.T. unterschiedlichen Bedürfnissen der Stakeholder. Einerseits wollen Eltern den Bedürfnissen der Familienangehörigen nachkommen und andererseits fühlen sie sich ihrem Arbeitgeber verpflichtet.

In dem Versuch, beide Rollen zu bewältigen, profitieren Eltern von einem **positiven Spillover**. Dies sind Lern- & Entwicklungs-Erfahrungen von einem Lebensbereich der auch in einem anderen Lebensbereich wirksam werden kann. Das sogenannte WorkFamily-Enrichment (die Arbeits-Familien-Bereicherung) haben etwa Greenhaus & Powell, 2006 beschrieben. Beispielsweise kann in diesem Sinne die Verbesserung der Organisationsfähigkeit & Logistik Zuhause in der Aufgabengestaltung am Arbeitsplatz helfen. Der Erwerb von Fähigkeiten zum Changemanagement bei der Arbeit könnte Veränderungsprozesse im Familienbereich erleichtern. Diese Vorteile umfassen auch die Übertragung von positiven Emotionen und Vertrauensgefühlen (vgl. Carlson et al., 2006, Lask, 2003).

Insgesamt führt das erfolgreiche Management der Eltern- und Erwerbstätigen-Rollen zu einem persönlichen Wachstum:

- Wenn Eltern eine Bereicherung der Lebensbereiche Arbeit und Familie erleben, fühlen sie sich mehr zufrieden mit ihrer Arbeitssituation und sind engagierter bei der Arbeit (vgl. Daniel & Sonntag, 2016).
- Bei einem positiven Spillover ist die Verbundenheit der erwerbstätigen Eltern mit dem Unternehmen intensiver bzw. werden sie seltener kündigen (Carlson et al., 2011).

¹ Ausführlich hierzu: Junker, N. M. (2018): Children and career: A multidimensional role fit theory to predict work-family effectiveness. In Vorbereitung.

- In ähnlicher Weise prognostiziert die Zufriedenheit und die Effektivität in der Arbeit-Familien-Bilanz eine positive Arbeitszufriedenheit (Carlson et al., 2009, Valcour, 2007, Wayne et al., 2017).

Neben diesen Arbeitseffekten wirkt sich der Erfolg bei dem Managen mehrerer Rollen positiv auf die Familie aus:

- Erwerbstätige Eltern, die sich erfolgreich in den Rollen Elternschaft & Mitarbeiterschaft engagieren, sind mit ihrer Familie zufriedener (z.B. Wayne et al., 2017). Zusätzlich werden sie von ihren Familienangehörigen als bessere Eltern wahrgenommen und ihre Partner berichten über eine höhere Familienzufriedenheit.
- Darüber hinaus haben Vieira und Kollegen (2016) festgestellt, dass Eltern mit einer Arbeit-Eltern-Bereicherung von einem höheren elterlichen Zusammenhalt und einer geringeren Frustration berichten. Außerdem konnten sie zeigen, dass Väter ein höheres Niveau des Vertrauens und der Beteiligung in der gemeinsamen Kindererziehung berichten, wenn sie erleben, dass Arbeit und Familienleben sich gegenseitig bereichern.

Zur Studie

In unserer Online-Befragung „Elternkompetenzen & Arbeit“ nahmen (bisher) 302 erwerbstätige Eltern teil. Davon waren 120 erwerbstätige Eltern ohne Führungsaufgaben. Dies waren 92 Mütter im Alter von durchschnittlich 42,2 Jahren und 28 Väter im Alter von durchschnittlich 45,2 Jahren. Sie hatten im Durchschnitt 2 Kinder. Das jüngste Kind war im Mittel 8,3 Jahre alt. Die durchschnittliche Erwerbstätigkeit lag bei 72,7 Prozent. 42,5 Prozent gaben an Sach/Fachkraft, 29,2 Prozent Fachkraft, 19,2 Prozent Selbständig oder Freiberufler zu sein. 9,2 Prozent gaben andere Positionen im Unternehmen an.

Nach der Einschätzung der (weiter-) entwickelten Elternkompetenzen befragten wir die Eltern, inwieweit sie erwarten hierdurch eine bessere Mitarbeiterin bzw. ein besserer Mitarbeiter zu sein.

Mehr als 3 von 4 erwerbstätigen Eltern ohne Führungsaufgaben geben an, mit den Aufgaben in der Familie besondere überfachliche Kompetenzen (weiter-) entwickelt zu haben. Auf die Frage, ob diese Elternkompetenzen sie zu einer besseren Mitarbeiterin / einem besseren Mitarbeiter machen, stimmen 71,6 Prozent der Eltern mit „trifft voll zu“.

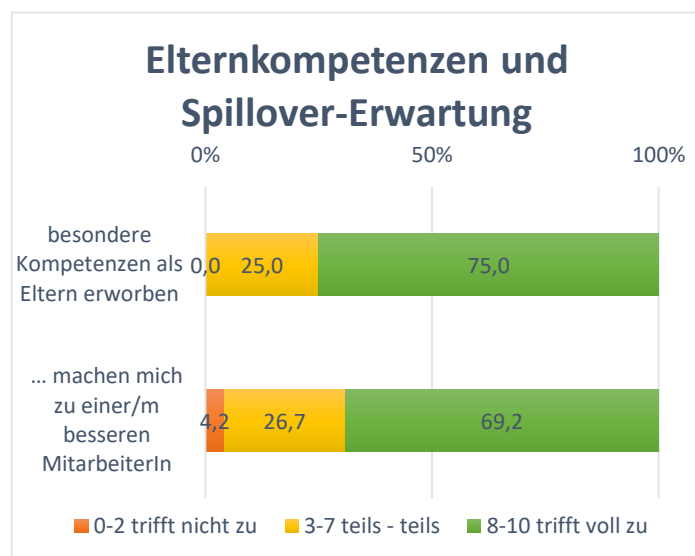


Abbildung 2: Elternkompetenzen & Spillover-Erwartung von erwerbstätigen Eltern ohne Führungsverantwortung. Angaben in Prozent, N=120.

Nur 2,7 Prozent der Eltern erwarten keinen Spillover-Effekt von Elternkompetenzen auf den Arbeitsbereich (siehe Abbildung 1).

Sofern Eltern einen Spillover-Effekt erwarteten, baten wir sie darum anzugeben, welche ihrer Elternkompetenzen sie zu einer besseren Mitarbeiterin / einem besseren Mitarbeiter machen.

Im Folgenden möchten wir Ihnen einige beispielhafte Antworten der Eltern vorstellen.

Mutter von zwei Kindern, jüngstes Kind 19 Jahre, tätig in der Gesundheitsbranche:

„Gesprächskompetenz (unterschiedliche Zielgruppen) Frustrationstoleranz (Motiviert sein trotz Demotivation beim Gesprächspartner)“

Vater eines zweijährigen Kindes, tätig im Öffentlichen Dienst:

„Diplomatie, Empathie, Kommunikation, ein „Gespür für das Gegenüber“, neue Wege der Zielerreichung, Anleitung von Auszubildenden, ein offenes Ohr, Zuhören, Verbesserung des Arbeitsklimas, wertschätzende Kommunikation, Priorisieren“

Mutter von 4 Kindern, jüngstes Kind 6 Jahre, tätig in der Erwachsenenbildung:

„Menschlichkeit vor Perfektion; Ermutigung statt Kritik; Konkretes Anleiten statt fordern“

Vater von zwei Kindern, jüngstes Kind 8 Jahre, tätig in der Textilindustrie:

„Soziale Kompetenz, bei der Belastbarkeit von Kollegen - ansprechen und Lösungen finden.“

Mutter von zwei Kindern, jüngstes Kind 7 Jahre, tätig in der Informationstechnologie.

„Organisationstalent, Kommunikationsgeschick, Verhandlungsgeschick. Es fällt mir leichter, in stressigen Situationen gelassen zu bleiben. In schwierigen Gesprächen mit Kollegen oder Geschäftspartnern kann ich meine Interessen sachlicher einbringen.“

Vater von zwei Kindern, jüngstes Kind 3 Jahre, tätig im Gesundheitswesen.

„Organisation. Mehrere Dinge "jonglieren". Mich zurücknehmen. Genießen des guten Augenblickes (Achtsamkeit). Wertschätzung der Arbeitswelt. Verständnis für familiäre Herausforderungen bei anderen Personen“

Die meisten der in den Elternzitaten genannten Kompetenzen lassen sich den folgenden Kompetenzbereichen zuordnen:

- Beziehungsorientierte Kompetenzen
- Aufgabenorientierte Kompetenzen
- Selbstkompetenzen

Im Durchschnitt gaben Eltern 2,5 Kompetenzen an. Dabei machten 19 Eltern keine Angaben, 75,3 Prozent geben zwischen 1-4 Kompetenzen an (siehe Abbildung 3).

Uns interessiert nun, wodurch die Spillover-Erwartung der erwerbstätigen Eltern beeinflusst wird. Hierfür untersuchen wir den Zusammenhang zu

- der Einschätzung des Erwerbs besonderer Kompetenzen in der Familie und
- der Anzahl, der angegebenen Kompetenzen zur Begründung der Spillovererwartung.

Zusätzlich kontrollierten wir den Einfluss des Geschlechts, das Alter der Eltern, die Anzahl der Kinder, das Alter des jüngsten Kindes und das Ausmaß der Erwerbstätigkeit der Eltern.

Das Ergebnis bestätigt unsere Annahme:

- Je höher die Eltern einschätzen, in der Familie besondere überfachliche Kompetenzen zu erwerben, desto höher war auch die Spillover-Erwartung dadurch eine bessere Mitarbeiterin / ein besserer Mitarbeiter zu sein.
- Ebenso zeigt sich ein hoher Zusammenhang zwischen der Anzahl der genannten Elternkompetenzen zur Spillover-Erwartung.

Insgesamt konnte mit unserem Regressionsmodell 44 Prozent der Varianz der Spillover-Erwartung aufgeklärt werden (siehe Anhang). Damit wird deutlich, dass Eltern ihre Spillover-Erwartung umso höher einschätzen, je mehr Kompetenzen sie hierfür benennen konnten und je intensiver sie ihre (weiter-) entwickelten überfachlichen Kompetenzen beschrieben.

Mit anderen Worten: Eltern, die sich ihrer (weiter-) entwickelten Kompetenzen bewusst sind und dies auch in Worte fassen können, erwarten damit auch bessere Mitarbeiter zu sein.

Vielleicht erscheint Ihnen als Leser dieser Zusammenhang trivial im Sinne: Wer gelernt hat eine Axt anzuwenden traut sich auch zu, einen Baum zu fällen. Gleichwohl hat dieses Ergebnis für den Arbeitsbereich eine besondere Bedeutung.

Bisher werden Elternkompetenzen kaum für die Mitarbeiterentwicklung beachtet. Aus der wirtschaftlichen Perspektive ist das nicht nachvollziehbar. Seit mehr als 20 Jahren ist das Konzept des informellen Lernens bekannt. Ca. 70 Prozent der berufsrelevanten überfachlichen Kompetenzen, werden auf informellen Lernpfaden erworben. Diese nicht zu nutzen entspricht einer immensen Verschwendung von Humanvermögen! Dabei erhalten mit zunehmender Digitalisierung insbesondere die überfachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter an Bedeutung für eine hohe Produktivität.

Dass Elternkompetenzen in der Mitarbeiterentwicklung nicht beachtet werden, mag auch daran liegen, dass Führungskräfte bisher selbst kaum benennen können, welches Potential im „Kompetenzcenter Familie“ vorhanden ist, bzw. welche Kompetenzen genau Eltern in den Arbeitsbereich mitbringen können.

Vorzeige-Unternehmen wie Bosch oder ZF erkennen zwar inzwischen an, dass in der Elternzeit Sozial-Kompetenzen erworben werden. Sie honorieren dies auch als einen (Ersatz-) Baustein in der Karriereentwicklung. Jedoch fragt bisher kaum ein Unternehmen die Eltern selbst, welche Fähigkeiten es denn sind, die sie aus dem Kompetenzcenter Familie nun in den Arbeitsbereich wertschöpfend einbringen können.

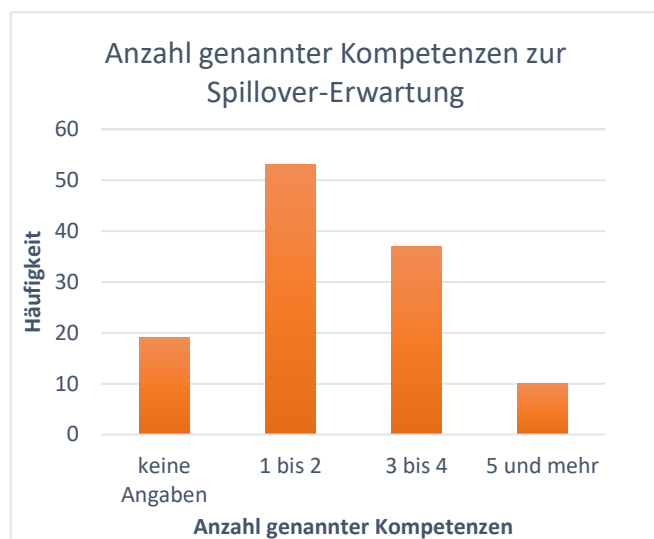


Abbildung 3: Anzahl angegebener Kompetenzen zur Begründung des eingeschätzten Spillover-Effektes von erwerbstätigen Eltern ohne Führungsaufgabe.

Beispielsweise begründet eine Mutter von vier Kindern ihre Spillover-Erwartung mit „Ich kann in Krisen ruhig bleiben und professionell anleiten, reagieren, agieren.“ Diese Kompetenz sollte ihre Führungskraft kennen, damit sie – sobald sie für das Team notwendig ist – auch eingesetzt werden kann.

Hier bedarf es nach unserer Einschätzung Weiterbildung nicht nur für Führungskräfte, sondern auch für die erwerbstätigen Eltern. Denn häufig berichten uns Eltern von zwei Hürden:

- (1) Das Benennen von informell gelernten Kompetenzen fällt schwer.
- (2) Es fehle der Mut Elternkompetenzen bei der Führungskraft konkret anzusprechen, aus der Furcht belächelnd abgelehnt zu werden.

Ein weiteres Ergebnis unserer Auswertungen zeigt, dass die Spillovererwartung unabhängig ist vom Geschlecht der Eltern, deren Alter, von der Anzahl der Kinder, dem Alter des jüngsten Kindes und ebenso von dem Ausmaß der Erwerbstätigkeit. Mit anderen Worten: Die Spillover-Erwartung der erwerbstätigen Eltern mit ihren (weiter-) entwickelten überfachlichen Kompetenzen eine bessere Mitarbeiterin bzw. ein besserer Mitarbeiter zu sein, ist robust. Sie betrifft erwerbstätige Eltern insgesamt und besteht bereits nach kurzer Zeit der Elternschaft.

Fazit:

Für erwerbstätige Eltern und Unternehmen sehen wir folgende Folgerungen:

1. Zeigen Sie als Unternehmer bzw. Führungskraft Anerkennung gegenüber erwerbstätigen Eltern für deren Kompetenzentwicklung in der Familie. Ermutigen Sie Eltern ihre (weiter-) entwickelten Kompetenzen aktiv gegenüber der Führungskraft anzusprechen, etwa in einem Zielentwicklungsgespräch.
2. Setzen Sie für das Unternehmen einen Standard zur Ankerkennung informell gelernter Kompetenzen. Geben Sie hierzu selbst ein positives Beispiel. Dies kann auch aus einem anderen informellen Bildungsort erfolgen wie etwa Pflege, Sport oder auch einem Ehrenamt.
3. Zeigen Sie auf, welchen wertschöpfenden Vorteil Elternkompetenzen für das Unternehmen bzw. für das Team haben können. Machen Sie dabei auch deutlich, dass die Passung der Elternkompetenzen zur Arbeitsaufgabe stimmen muss.
4. Bilden Sie sich, andere Führungskräfte und Ihre Mitarbeiter weiter in „Informellem Lernen“.
5. Beobachten Sie als Eltern genauer ihre Elternkompetenzen. Finden Sie Beispiele aus dem Familienalltag. Je konkreter, desto besser. Halten Sie diese beispielsweise in einem Tagebuch fest. So können Sie in Krisenzeiten leichter darauf zurückgreifen und sie als Unterstützung nutzen.
6. Überlegen Sie als Eltern welchen konkreten Mehrwert der Einsatz ihrer (weiter-) entwickelten überfachlichen Kompetenzen für die aktuelle Arbeitsaufgabe hat.
7. Sprechen Sie Ihre Führungskraft gezielt daraufhin an. Wenn Sie hierfür Unterstützung wünschen, können Sie an einem kostenfreien Webinar KompetenzExpert teilnehmen. www.kompetenzexpert.de

Autoren:



Joachim E. Lask, Diplom-Psychologe, Gründer und Geschäftsführer des WorkFamily-Instituts. Seit 2004 Forschung zum Enrichment-Ansatz zur Vereinbarkeit Arbeit und Familie. Entwicklung von Instrumenten zum Spillover-Effekt für die Personalentwicklung. Zusammenfassende Darstellung in „Gute Eltern sind bessere Mitarbeiter“ (Springer-Verlag, 2017).



Dr. Nina Mareen Junker studierte Psychologie an der Universität Mannheim und promovierte im Anschluss extern zu impliziten Mitarbeiter- und Führungstheorien an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Seit 2016 ist sie Mitarbeiterin der Abteilung für Sozialpsychologie an der Goethe-Universität und hat ihren derzeitigen Forschungsschwerpunkt auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gruppenprozessen und der Entwicklung von Burnout. Sie arbeitet zusätzlich seit mehreren Jahren als Trainerin und Beraterin im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Anhang:

Multiple Regression

X-Variablen: EK-erworben
N-Kompetenzen zur Spillover-Erwartung

Y-Variable: EK-besser Mitarbeiter

Methode: Vorwärts

Schritte	P	R-Quadrat	korrigiert
EK-erworben (Kopie) (+)	1,64606E-14	0,396865473	0,391710477
N-Kompetenzen zur Spillover-Erwartung (+)	0,000675641	0,454282877	0,444873961

Zusammenfassung

	N	R	R-Quadrat	Std.Fehler
normal	119	0,674005101	0,454282877	1,764035442
korrigiert		0,666988726	0,444873961	

Gleichung

	Koeffizient	Vertr. (±)	Std.Fehler	T	P
Konstante	-0,70571988	1,831675024	0,924796017	-0,76310869	0,446947722
EK-erworben	0,920074383	0,208385682	0,105212031	8,744954152	2,03583E-14
N-Kompetenzen zur Spillover-Erwartung	0,266389184	0,151026125	0,076251713	3,49355014	0,000675641

Varianzanalyse

	Quadrat-summe	Freiheits-grade	mittlere QS	F	P
Regression	300,4909442	2	150,2454721	48,28216988	5,54779E-16
Residue	360,9712407	116	3,11182104		
Gesamt	661,4621849	118	5,605611736		

Literaturangaben:

Carlson DS, Grzywacz JG, Zivnuska S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62, 1459–1486. DOI: 10.1177/0018726709336500

Carlson DS, Kacmar K, Wayne J, Grzywacz JG. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131–164. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.02.002

Carlson DS, Zivnuska S, Kacmar KM, Ferguson M, Whitten, D. (2011). Work-family enrichment and job performance: A constructive replication of affective events theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 297–312. DOI: 10.1037/a0022880

Greenhaus JH, Powell GN. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92. DOI: 10.5465/AMR.2006.19379625

Lask JE, (2004). Zusammenhänge zwischen Belastungen in der Familie und im Beruf
DekaPEP-Pilotstudie. WorkFamily-Institut. http://workfamily-institut.de/wp-content/uploads/2018/01/140801_zusammenhaenge-zwischen-belastungen-in-1.pdf.
Abgerufen am 31.03.2018.

Wayne JH, Butts MM, Casper WJ, Allen TD. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70, 167–210. DOI: 10.1111/peps.12132

Vieira JM, Matias M, Lopez FG, Matos PM. (2016). Relationships between work-family dynamics and parenting experiences: A dyadic analysis of dual-earner couples. *Work & Stress*, 30, 243–261. DOI: 10.1080/02678373.2016.1211772

Folgende Berichte sind in Vorbereitung und werden zeitnah veröffentlicht

Bericht 3/10: Spillovererwartung Führungskraft: Elternkompetenzen machen mich zu einer besseren Führungskraft

Bericht 4/10: Effektive Vorteile von Elternkompetenzen am Arbeitsplatz

Bericht 5/10: Wie nehmen Führungskräfte Elternkompetenzen wahr?

Bericht 6/10: Elternkompetenzen im Gespräch mit der Führungskraft

Bericht 7/10: Bedeutung der Eltern-Vernetzung im Unternehmen für die Integration von Elternkompetenzen in der Mitarbeiterentwicklung

Bericht 8/10: Väter nutzen das „Kompetenzcenter Familie“ anders – Mütter auch!

Bericht 9/10: Was brauchen Führungskräfte für die systematische Nutzung von Elternkompetenzen in der Mitarbeiterentwicklung

Bericht 10/10: Die Top 20 Elternkompetenzen und deren Nutzen für das Unternehmen

Sonderberichte in Vorbereitung

- Leadership - Learning by Family
- Resilienzentwicklung durch Elternschaft
- Interne Rollenbilder von Eltern und Führungskräften zu Eltern- und Mitarbeiterschaft

Bildnachweis:

Seite 8: © Elisabeth Gärtner, © Moritz Sirowatka

WorkFamily-Institut

Nieder-Ramstädter Str. 60
64372 Ober-Ramstadt – Germany

T +49 (0) 6154 60 99 162

W <http://www.workfamily-institut.de>

E office@workfamily-institut.de