

High Potentials – Elternkompetenzen im Unternehmen noch unerkannt

Kurzbericht 4/10 zur Studie „Elternkompetenzen & Arbeit“, 09.06.2018

Joachim E. Lask WorkFamily-Institut Darmstadt
Dr. Nina M. Junker Goethe-Universität Frankfurt



High Potentials – Elternkompetenzen in Unternehmen noch unerkannt

„Elternkompetenzen & Arbeit“ - Bericht 4/10

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

„Es interessiert meine Vorgesetzten und Kollegen nicht. Im Gegenteil, sie lästern ohne Ende.“

Mutter von 3 Kindern, tätig bei der Polizei

Zusammenfassung:

Führungskräfte erkennen die Elternkompetenzen nicht, obwohl Eltern bereit sind, ihre überfachlichen Kompetenzen, die sie in der Familie (weiter-) entwickelt haben im Arbeitskontext einzusetzen. Der Spillover-Verlust beträgt dabei ganze 50 Prozent. Die überfachlichen Kompetenzen von Eltern mit vier und mehr Kindern werden besser erkannt als jene von Eltern mit einem bis drei Kinder/n. Die Auswertung erfolgte auf der Grundlage von 305 erwerbstätigen Eltern, die an der Studie teilgenommen haben.

Hintergrund

Erwerbstätige Eltern geben mit 80 Prozent an, in ihren Familien überfachliche Kompetenzen (weiter-) zu entwickeln. 73 Prozent der Eltern erwarten hierdurch, bessere MitarbeiterInnen bzw. Führungskräfte zu sein. In diesem Bericht gehen wir nun der Frage nach: Erkennt die Führungskraft diese Elternkompetenzen als ersten Schritt für einen positiven Spillover? Wir haben die Eltern danach befragt.

Ergebnisse

Führungskräfte übersehen 50 Prozent der Kompetenzpotentiale von Eltern. Zu diesem Ergebnis kommen wir in unserer Analyse von 305 erwerbstätigen Eltern (197 Mütter, 108 Väter), die an unserer Studie teilgenommen haben. Trotz der hohen Einschätzung der Eltern in ihrer Familie überfachliche Kompetenzen (weiter-) entwickelt zu haben, geben lediglich 22,30 Prozent der Eltern geben an, dass ihre Führungskraft Kenntnis davon hat (siehe Abb. 1). Dabei schätzten Eltern dieses Merkmal auf einer Skala von 0 „trifft nicht zu“ bis 10 „trifft voll zu“ ein. Damit kommen 50 Prozent (!) der von den Eltern erwarteten Kompetenzvorteile bei der Führungskraft nicht an.

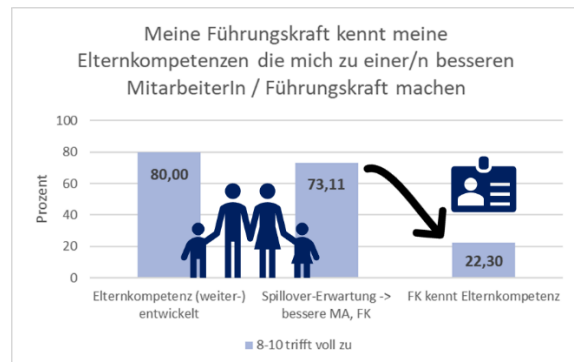


Abbildung 1: Einschätzung erwerbstätiger Eltern (N=305) auf einer Skala von 0 „trifft nicht zu“ bis 10 „trifft voll zu“ zu einzelnen Aussagen der Studie.

Dieser Gap von 50 Prozent ist für beide – die Eltern als auch die Führungskräfte – bedauerlich. Stellen Sie sich vor Sie machen eine intensive Weiterbildung und niemand bemerkt, dass Sie dabei neue Kompetenzen erworben haben. Motivationsverluste der Eltern im Arbeitsbereich sind zu erwarten, wenn Fähigkeiten wie Konfliktlösung, Verhandeln, agiles Management, Organisationsfähigkeit oder Stressmanagement nicht erkannt geschweige denn wertgeschätzt werden. Andererseits kann die Führungskraft auf mögliche Kompetenzen der Eltern nicht zugreifen, obwohl sie ggf. für die Zielerreichung der Arbeitsaufgaben dringend notwendig sind.

Hier vermuten wir handfeste Produktionsverluste im Unternehmen.

Erklärungsansätze für den 50%-Gap

Der hohe Spillover-Verlust von 50 Prozent kann auf verschiedene Bedingungen zurückgeführt werden:

Die Führungskraft könnte überhaupt keinen Kompetenzgewinn durch die Bewältigung von Familienaufgaben erwarten oder noch schlimmer: sie erwartet, dass Eltern und insbesondere Mütter durch ihre Elternrolle zu weniger kompetenten Mitarbeitern werden. Diese Überlegung korrespondieren ggf. mit dem Fakt, dass etwa 2/3 der deutschen Führungskräfte ohne Kinder im Haushalt leben und damit die Familienwirklichkeit wenig kennen. Entsprechend könnte es ihnen schwerer fallen, sich in die Situation berufstätiger Eltern hineinzusetzen.

Der 50%-Gap könnte aber auch von einer geringen Transfermotivation der Eltern ausgehen, da sie

- ihre informell (weiter-) entwickelten Kompetenzen noch nicht benennen (können),
- bisher noch keine Transferidee ihrer Elternkompetenzen in den Arbeitsbereich haben
- Sorge haben, dass sie kulturelle Normen des Arbeitgebers verletzen, wenn sie ihre Elternkompetenzen als ein „Plus“ für den Arbeitsprozess definieren
- ihre (weiter-) entwickelten Kompetenzen nicht im Unternehmen einsetzen, da sie keine zusätzliche Verantwortung im Unternehmen übernehmen wollen
- keinen Vorteil für sich im Unternehmen erkennen, wenn sie die (weiter-) entwickelten Kompetenzen im Arbeitsbereich zur Anwendung bringen
- Oder sie gar Nachteile fürchten, wenn sie ihre Elternrolle und die dort gemachten Erfahrungen in den Vordergrund stellen.

Für einen weiteren Versuch, den 50%-Gap einzuordnen, fragen wir uns wie hoch der Trainingstransfer von betrieblichen Weiterbildungen eingeschätzt wird. Dieser liegt seit vielen Jahren durchschnittlich zwischen 10 bis 15 Prozent! Vor diesem Hintergrund erscheinen die 22 Prozent durch die Führungskraft erkannten Kompetenzen als ein zu erwartendes Ergebnis.

Weitere Ergebnisse

Dass Führungskräfte die Elternkompetenzen nicht erkennen, wird weder über das Geschlecht der Eltern noch das Alter der Eltern oder das Alter der Kinder beeinflusst. Der 50%-Gap ist auch bei Eltern mit oder ohne Führungsverantwortung und den verschiedenen Positionen im Unternehmen gleich hoch. Es ist ein Problem, das im Schnitt alle berufstätigen Eltern trifft.

Interessant finden wir einen Einfluss der Kinderzahl. Unseren Analysen nach erkennen Führungskräfte Elternkompetenzen häufiger, wenn die Eltern kinderreiche Familie (vier und mehr Kinder) verantworten im Vergleich zu Eltern mit einem bis drei Kindern. Wie in Abbildung 2 dargestellt, geben 34% der kinderreichen Eltern an, dass ihre Führungskraft ihre arbeitsrelevanten Elternkompetenzen erkennt, im Vergleich zu 20% der Eltern mit 1 bis 3 Kindern.

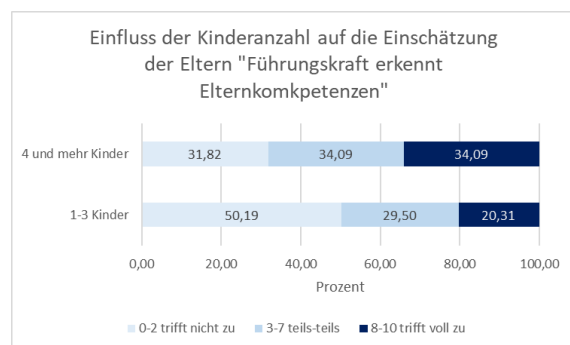


Abbildung 2: Einschätzung erwerbstätiger Eltern (N=305) auf einer Skala zwischen 0 „trifft nicht zu“ und 10 „trifft voll zu“, dass die eigene Führungskraft arbeitsrelevante überfachliche Kompetenzen erkennt unterschieden in Eltern mit 1-3 Kindern und Eltern mit 4 und mehr Kindern.

Worauf lässt sich dieser Unterschied von 14 Prozent zurückführen? Möglicherweise werden kinderreiche Eltern häufiger auf ihre herausfordernde Elternschaft angesprochen und auch von Führungskräften entsprechend in den (weiter-) entwickelten Elternkompetenzen eher erkannt?

Wir möchten gerne mit Ihnen über diese Ergebnisse diskutieren

- Worauf führen Sie den 50Prozent-Gap zwischen (weiter-) entwickelten Elternkompetenzen und der Einschätzung „Führungskraft erkennt die Elternkompetenzen“ zurück?

2. Worin sehen Sie mögliche Ursachen und Einflüsse, dass die überfachlichen Kompetenzen von Eltern mit kinderreichen Familien eher von der Führungskraft erkannt werden?

Wir würden uns freuen, wenn Sie Ihre Meinung in [LinkedIn](#) zur Verfügung stellen und zu anderen Einträgen mitdiskutieren.

Fazit:

Für erwerbstätige Eltern und Unternehmen sehen wir folgende Schlussfolgerungen:

1. Zeigen Sie als Unternehmer, Geschäftsführer oder Bereichsleiter Eltern Ihre Offenheit bzgl. informell (weiter-) entwickelter überfachlicher Kompetenzen. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass in Bewerbungen informelle Kompetenzen berücksichtigt werden.
2. Sensibilisieren Sie Führungskräfte zum Thema informelles Lernen in Elternschaft, Pflege, Sport oder Ehrenamt. Geben selbst ein eigenes konkretes Beispiel.
3. Integrieren Sie informelle Lernkompetenzen als (alternativen) Baustein in die individuelle Karriereplanung.
4. Haben Sie als erwerbstätige Eltern den Mut ihre (weiter-) entwickelten Kompetenzen anzusprechen. Geben Sie hierzu konkrete Beispiele. Wissen Sie nicht, wie Sie dies professionell formulieren können, steht Ihnen ein kostenloses Webinar auf www.kompetenzexpert.de zur Verfügung.
5. Sprechen Sie mit anderen Eltern in Ihrer Arbeitsumgebung über informelles Lernen und die Kompetenzen, die sie in Ihrer Elternrolle (weiter-) entwickelt haben.

Weiterhin gesucht: Erwerbstätige Eltern zur Teilnahme an der Studie „Elternkompetenzen & Arbeit: Bitte helfen Sie uns. Für tieferegehende Analysen benötigen wir weitere Teilnehmer an der Studie. Diese ist weiterhin anonym und benötigt 8-12 Minuten Zeit. Über eine Weiterempfehlung zur Teilnahme an dieser Studie in Ihrem Netzwerk oder durch gezielte Ansprache von erwerbstätigen Eltern freuen wir uns sehr!

Zur Online-Studie kommen sie folgendem Link: <http://www.kompetenzexpert.de/studie>

Herzlichen Dank!

Zu einer Langfassung dieses Berichts mit weiteren Details gelangen Sie mit folgendem Link: [Bericht4_4.2lang.PDF](#)

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 M. 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 seit 05/2018 stellvertretende Abteilungsleiterin. Sie 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.

Bildnachweis:

Seite 1: © eugenepartyzan / Fotolia

Seite 4: © Elisabeth Gärtner, © Moritz Sirowatka

