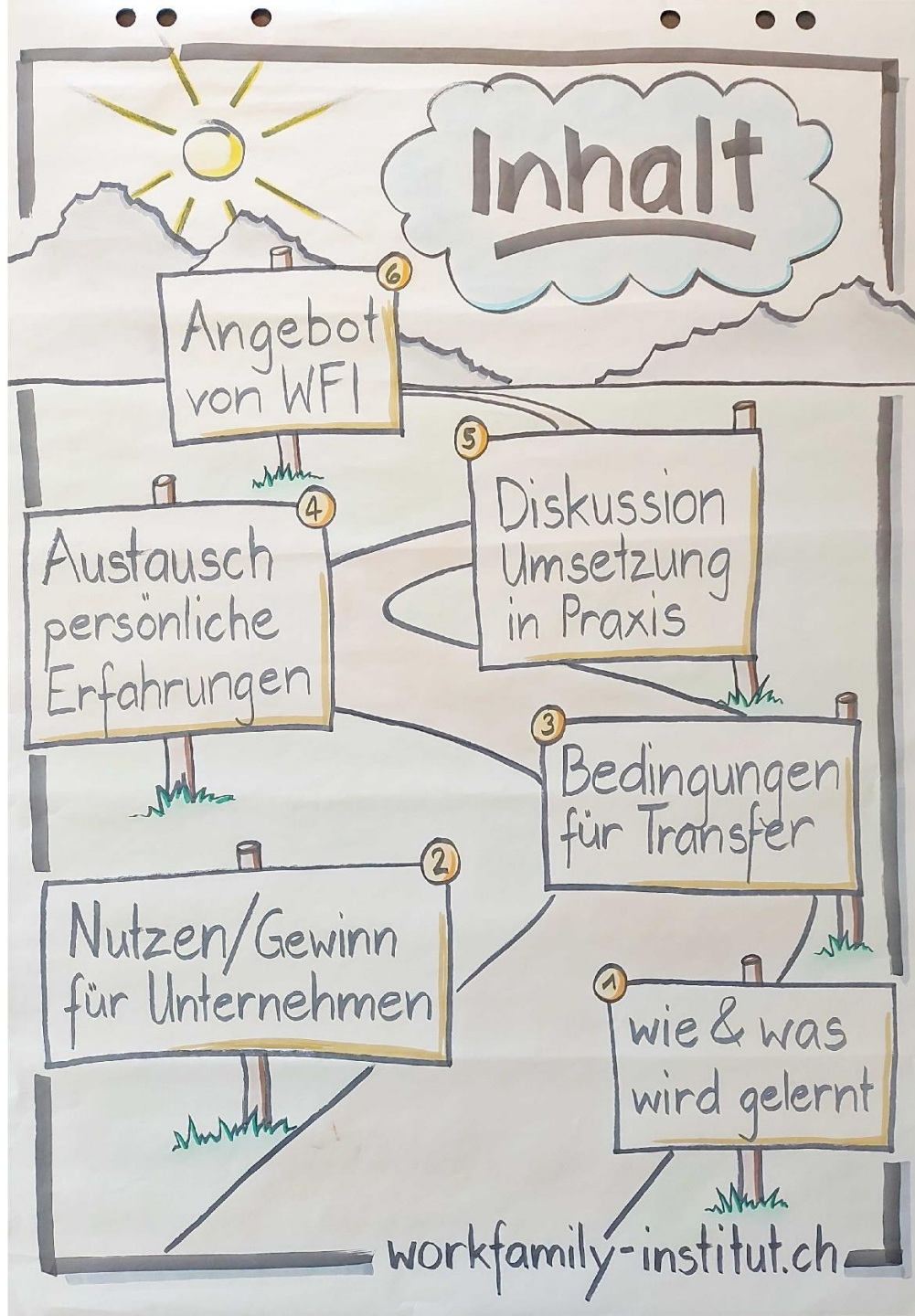


# Familienkompetenz als Asset für Unternehmen

22.03.2022

Profawo Zürich



- Das Leben bildet und das bildende Leben ist nicht Sache des Wortes, sondern der Tat, es ist »Tatsache«.

Johann Heinrich Pestalozzi  
(1746 - 1827), Schweizer Pädagoge  
und Sozialreformer

# Informelles Lernen in der Familie – Beispiel 1

Anleiten



# Beispiel-Anleiten

## Beobachtung:

Ich spreche Emma an und frage sie, was es als erstes tut, wenn es jetzt ihre Zähne putzt. Emma nimmt die Zahnbürste und steckte sie in den Mund. Ich lobe sie „Prima! Genau! Du brauchst die Zahnbürste!“ „Was machen wir jetzt mit der Zahnbürste“ frage ich? Emma schaut mich mit großen Augen an. Ich sage: „Die Zahnpasta soll auf die Zahnbürste gebracht werden.“ Emma macht das. Hätte sie dies nicht gekonnt, würde ich es ihr einmal vormachen.

Für ein gutes Arbeitsklima sorgen

Für gute Voraussetzungen sorgen

Auf vorhandenen Ressourcen aufbauen

Teilziel bilden

Realistisch sein

Step by Step

Begleiten in den ersten Versuchen

Teilerfolge wertschätzen

Hilfemaßnahmen bereitstellen

Bereitsein zum Vormachen

## Definition:

Anleiten, die Fähigkeit Herausforderungen und Entwicklungshemmnisse wahrzunehmen, vorhandene Ressourcen zu erkennen, um mit diesen Hilfemaßnahmen die Selbstwirksamkeit des Gegenübers bestmöglich zu fördern.

## Verhaltensnahe Definition

1. Für eine gute Arbeitsatmosphäre sorgen.
2. Vorhandene Ressourcen erkennen und nutzen
3. Die Aufgabe in Teilziele gliedern
4. Begleiten bei den ersten Versuchen
5. Hilfestellung geben, wenn nötig

# Informelles Lernen in der Familie – Beispiel 2

Selbsterkenntnis | Zielformulierung | Problemlösung | Auffordern |  
Konsequent sein | Emotionsregulation | Durchhaltevermögen |  
Beziehungsorientierung



# Informelles Lernen in der Familie

## Ein Beispiel

- Ein Kind quengelt, weil es keine Süßigkeiten erhält oder die Aufmerksamkeit der Eltern möchte.
- Eltern reagieren sofort darauf, z.B. geben dem Kind eine kleine Süßigkeit oder nehmen das Kind auf den Arm.
- Das Kind lernt: Wenn ich quengele, dann bekomme ich was ich möchte.
- Die Eltern lernen: Wenn wir sofort auf das Quengeln reagieren, hört das Kind damit auf.
- Jedoch: Das Kind quengelt häufiger um diese Aufmerksamkeit zu erhalten oder den Willen durchzusetzen.
- Die Beziehung zwischen Eltern und Kind wird negativ angespannter.



# Informelles Lernen in der Familie

- Die Eltern fragen sich: „Wollen wir Quengeln und Schreien durch Zuwendung belohnen?“
  - Die Eltern führen ein neues Ziel ein: Zuwendung soll es auch ohne Quengeln und Geschrei geben.
  - Sie finden eine neue Lösung:
  - Wenn das Kind die Eltern im „normalen Ton“ anspricht, wenden sie sich dem Kind zu.
  - Quengelt das Kind nun, fordern die Eltern es auf, im „normalen Ton“ zu sprechen.
  - Folgt das Kind dieser Aufforderung nicht, sind die Eltern konsequent z.B. in dem Sie das Quengeln des Kindes ignorieren.
  - Die Eltern bleiben bei ihrer neuen Strategie:
  - Wenn das Kind auf sie zu kommt, geben sie ihm Beachtung und gehen von sich aus auf das Kind zu und geben ihm Wertschätzung.
- |                        |
|------------------------|
| Selbsterkenntnis       |
| Zielformulierung       |
| Problemlösung          |
| Anleiten, Auffordern   |
| Konsequentes Handeln   |
| Emotionsregulation     |
| Konsequentes Handeln   |
| Beziehungsorientierung |



# Kurz zusammengefasst:



- Viele für die Arbeitswelt relevante Kompetenzen werden in der Familie gelernt, weiterentwickelt und trainiert.
- Häufig geschieht dies unbewusst.
- Diese Ressourcen werden noch viel zu wenig als Asset für's Unternehmen erkannt.
- Der Spillover findet nur zu einem Teil statt. 50% davon gehen verloren (siehe nächste Folie).
- Das ist brachliegendes, ungenutztes Potenzial.
- Dieses nicht anwenden zu können kann auch einen Motivationsverlust bewirken.



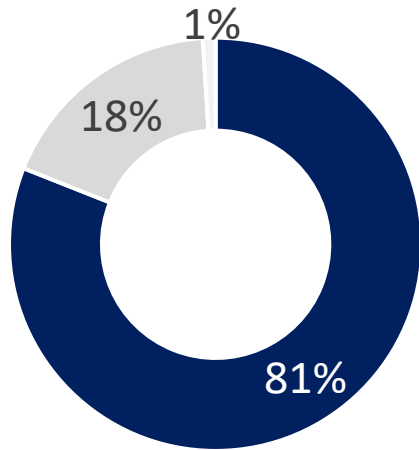
## Elternkompetenz & Arbeit

---

Eine Studie von  
Joachim E. Lask  
(WorkFamily-Institut) und  
Dr. Nina M. Junker  
(Goethe-Universität Frankfurt)  
Studienzeitraum: 2018-2019

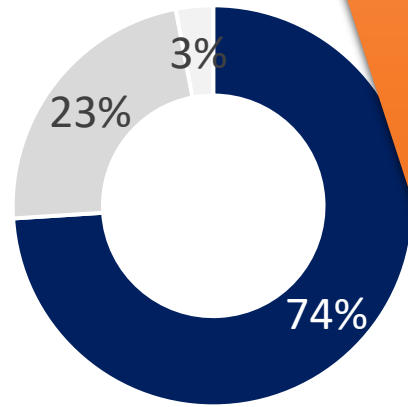
# Elternkompetenz & Arbeit

In meiner Familie habe ich  
habe ich Kompetenzen  
(weiter-) entwickelt.



■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu

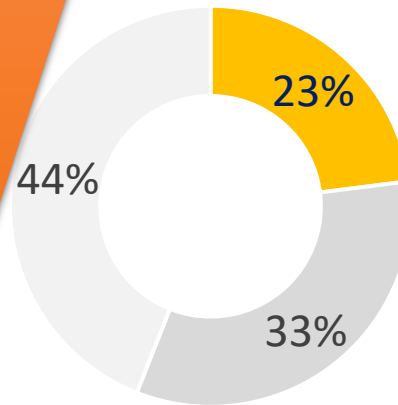
Elternkompetenz  
mich zu einem  
Mitarbeiter / einer  
Mitarbeiterin  
Führungskraft



■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu

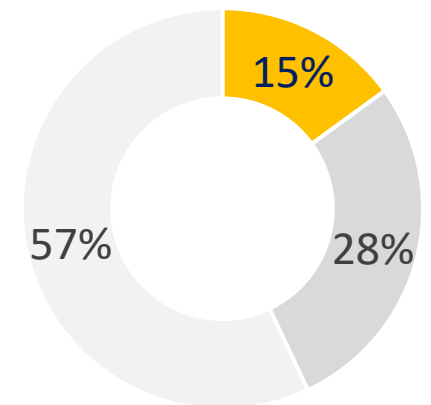
**50-60  
Prozent  
Verlust!**

Mitarbeiter / eine  
Führungskraft  
meine (weiter-)  
entwickelten  
kompetenzen.



■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu

Ich habe meine  
Führungskraft auf meine  
(weiter-) entwickelten  
Elternkompetenzen  
angesprochen.



■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu





## Nutzen/Gewinn eines gelingenden Spillovers

- Produktivitätssteigerung
- Mitarbeiterbindung und damit Fachkräfte-Erhalt
- Zufriedene Mitarbeiter\*innen, die sich einbringen und ihre Skills anwenden
- Tiefere Weiterbildungskosten (effektiver Nutzen des Weiterbildungsbudgets, in der Familie wird andauernd trainiert)
- Höheres emotionales Engagement für das Unternehmen
- Höhere Lebenszufriedenheit und damit Gesundheit

workfamily-institut.ch



### Beispiele aus dem Slider zu Beginn der Veranstaltung

Eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft ermittelt im Zeichen der Digitalisierung folgenden Qualifizierungsbedarf der Unternehmen ([Link](#)):

- Kommunikationsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Selbststeuerung
- Planung/Organisation

Erwerbstätige Eltern schätzen sich gegenüber Erwerbstätigen ohne Kinder in der Befähigung der 16 Skills in der Studie „SCAN YOUR SKILLS“ signifikant höher ein. Dies waren u.a. die Skills

- Selbststeuerung
- Delegation
- Agiles Management
- Problemlösefähigkeit

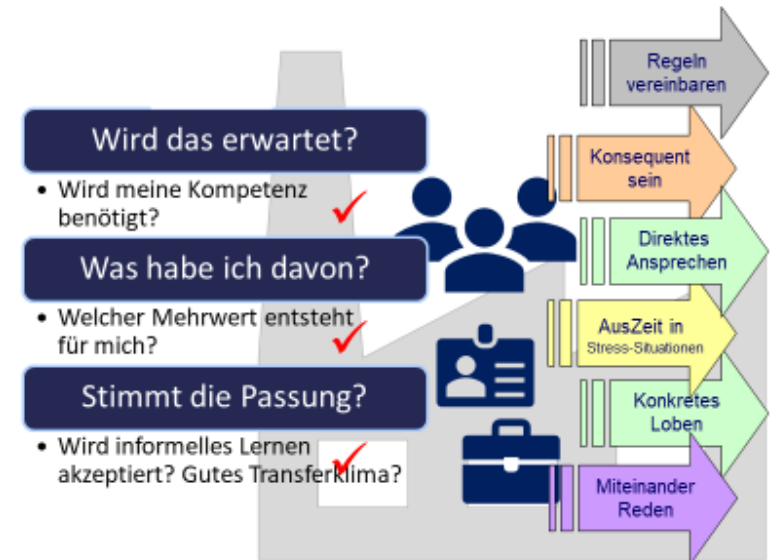
## Bedingungen für einen guten Transfer



- Offenheit, informell gelernte Kompetenzen anzuerkennen & wertzuschätzen
- Strategien, um einen gelingenden Spillover zu schaffen:
  - Informell gelernte Skills sichtbar machen
  - Passende Möglichkeiten bieten, um diese Fähigkeiten im Unternehmen einzusetzen
  - Für gutes Transfer-Klima sorgen
  - Konstruktives Feedback zur Anwendung & Weiterentwicklung
- Damit kann das informelle Lernen der Mitarbeitenden zur bestmöglichen Produktivität des Unternehmens genutzt werden.

# Wie kann der Transfer gelingen?

## Bedingungen für einen Spillover



# Informelles vs. formelles Lernen

## Zusammenfassung

### Informelles Lernen

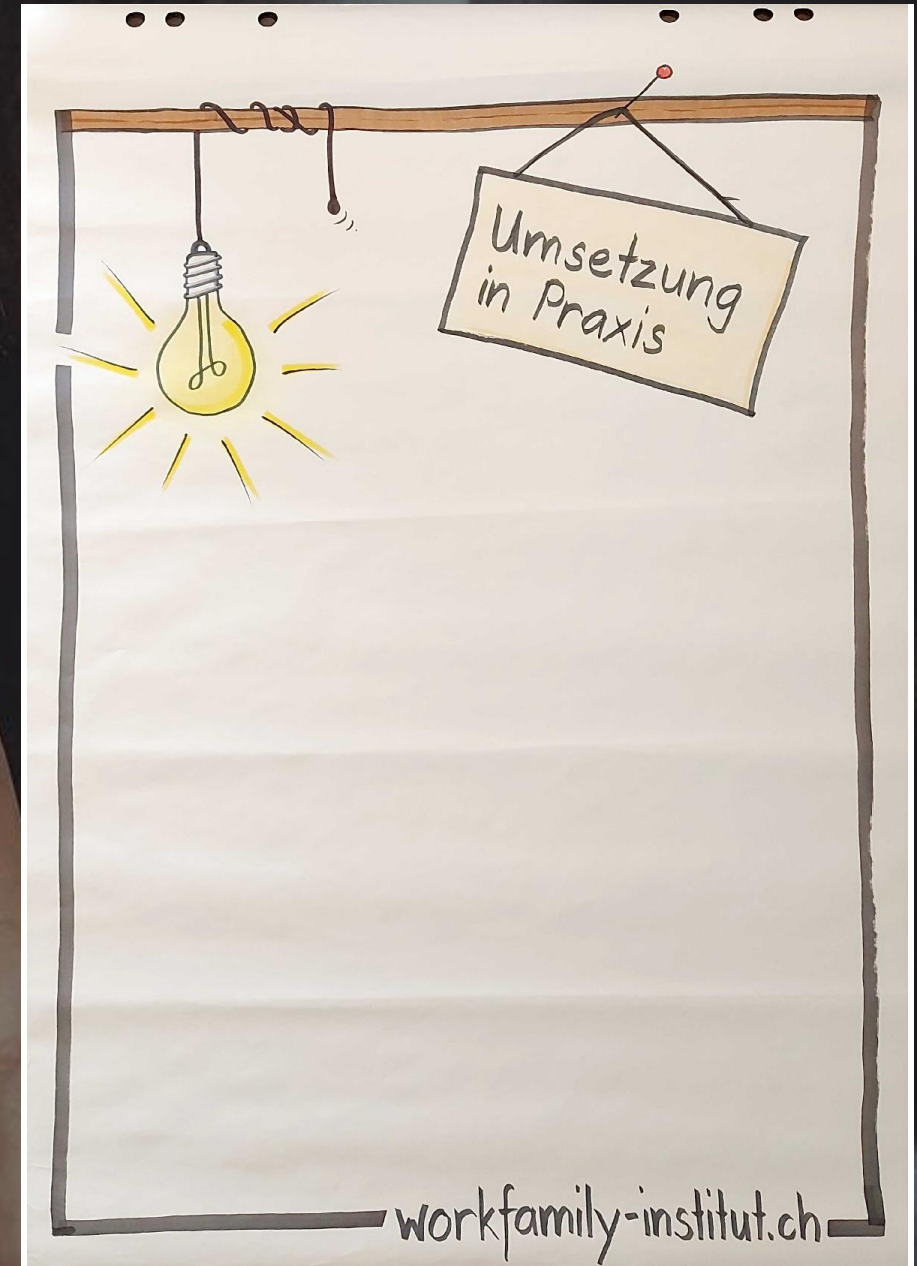
- Learning by Doing im Alltag: Familie, Partnerschaft, Verein, Sport, Ehrenamt etc.
- Nicht organisiert
- Beiläufiges Lernen durch das Lösen von Alltagsproblemen
- Inoffizielle Prüfung: Effektivität & Alltagstauglichkeit

### Formelles Lernen

- Fachorientiert in Weiterbildung, UNI, Schule
- Organisiert
- Bewusste Konzentration auf ein Thema / Fähigkeit
- Offizielle Prüfung: Zeugnis, Zertifikat, Credits

# Deepdive Elternschaft

Workshops in [Ihr Unternehmen]





# Format

- Teams/Zoom-Meetings
- Maximal 60 Minuten
- TLN: max. 12 Personen (MA + PartnerIN /Begleitperson)
- 2 x fachlicher Input & Dialog
- Handout + 5 Facts aus der Veranstaltung
- Vertiefendes Coachingangebot
- Fortlaufender Themenparkplatz
- Werbeslots zu betriebsinterne Seminarangebote für Mütter im Mutterschaftsurlaub
- Ausschreibungstext plus kurzes Video
  - Video: 60 – 90 Sekunden
  - Text: siehe nächste Folien
- Konzept: siehe PDF-Anhang



# Mit drei Schritten in den Mutterschaftsurlaub

- Wie kann der Mutterschaftsurlaub bestmöglich gelingen? Das hat auch mit den eigenen Erwartungen und Wünschen zu tun. Sich diese bewusst zu machen und sie auszusprechen, ist vielleicht der wichtigste Schritt. Sie dann dem Arbeitgeber und dem / der PartnerIn gegenüber anzusprechen der zweite Schritt. Damit besteht eine gute Grundlage für ein faires Aushandeln, damit der Mutterschaftsurlaub bestmöglich gelingt (3.Schritt).
- ... auch wichtig:
  - Wie will ich Kontakt zum Unternehmen und zu Kollegen halten?
  - Wer ist mein verlässlicher Ansprechpartner bei Fragen, die während des Mutterschaftsurlaubs auftreten?
  - Welche Gewissheit benötige ich, wenn es nach dem Mutterschaftsurlaub weitergeht?
  - Kita-/ Krippenplatz finden
- Individuelles Coaching ist möglich.
- **Merke:** Heimliche Wünsche werden unheimlich selten erfüllt!



# Die Rückkehr in den Job vorbereiten!



- Der Mutterschaftsurlaub nähert sich dem Ende. Damit stellen sich einige Fragen bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz:
  - Ist mein Kind in guter Betreuung?
  - Welche Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung bieten sich mir?
  - Welche Fähigkeiten habe ich im Mutterschaftsurlaub (weiter-) entwickelt und will ich diese im Job nutzen?
  - Werde ich genauso ernst genommen, wie vor dem Mutterschaftsurlaub oder werde ich „nur noch als Mutter“ abgestempelt?
  - Werde ich mich im Unternehmen willkommen fühlen?
  - Will ich erst einmal einfach ankommen oder ist Karriere von Anfang an ein Thema?
  - Werde ich die gleiche Stelle wieder besetzen?
  - Wie kann ich den Anschluss schnell finden?
- Diese und weitere Fragen mit Gleichgesinnten zu besprechen, gibt Sicherheit und Ideen zu eigenen Erwartungen und Wünschen.
- Individuelles Coaching ist möglich.
- **Merke:** Eine Planung ohne Strategie ist wie ein Brunnen ohne Wasser.



# Als Eltern und im Job kontinuierlich besser werden



- Es tut gut, nach den ersten Monaten des Wiedereinstiegs innezuhalten und sich zu fragen:
  - Was sind meine besten und schwierigsten Erfahrungen seit dem Wiedereinstieg?
    - ... in der Rolle als Mutter / Vater
    - ... in meiner beruflichen Rolle
    - ... und an der Schnittstelle zwischen beiden Rollen.
- Aus dieser Analyse kann einen Plan entstehen, die Prozesse Zuhause und im Job zu optimieren. Von den Erfahrungen anderer zu profitieren ist auch ein Ziel dieses Austauschs.
- Schließlich formulierst Du deine konkreten Entwicklungsschritte in Deiner Rolle in Job und Elternschaft.
- Individuelles Coaching ist möglich.
- **Merke:** Ich messe den Erfolg nicht an meinen Siegen, sondern daran, ob ich jedes Jahr besser werde. [Tiger Woods]



# Job-Skills aus dem Kinderzimmer

(2 Termine)



- In Deiner Elternrolle lernst Du mit Learning by Doing effektive Skills. Wie hieraus für Dich ein beruflicher Nutzen entsteht – darum geht es in diesem Workshop.
- Step 1: SCAN YOU SKILLS: Erkenne welche Skills Du (weiter-)entwickelt hast, z.B.
  - Skills zur Selbststeuerung / Selbstmanagement, Eigeninitiative
  - Skills zur Beziehungsgestaltung z.B. Kommunikation, Kooperation
  - Skills zur Aufgabenbewältigung z.B. Problemlösefähigkeit, Delegation, Konsequenz sein
- Step 2: Kannst Du Deine Skills konkret benennen, lohnt es sich zu überlegen welche davon Du am Arbeitsplatz einsetzen kannst.
- Step 3: Wie sage ich es meiner Führungskraft! Wir zeigen Dir eine einfache und wirksame Argumentationsstrategie.
- Individuelles Coaching ist möglich.
- Merke: Das Ei lehrt die Henne das Brüten [Von den Bantu]

- Nichts ist hilfreicher als eine Herausforderung, um das Beste in einem Menschen hervorzubringen.

Sean Connery

## WorkFamily-Institut

- Joachim E. Lask  
[lask@workfamily-institut.de](mailto:lask@workfamily-institut.de)
- Sarah A. Hefti  
[hefti@workfamily-institut.ch](mailto:hefti@workfamily-institut.ch)

64372 Ober-Ramstadt - Deutschland  
Tel: +49 6154 60 99 162

