

Familienalltag als Lernraum

Begriffliche und methodische Zugänge zur Erfassung informeller Kompetenzentwicklung

Joachim E. Lask

Diplom-Psychologe · Familien- und Wirtschaftspsychologe · WorkFamily-Institut

Workshop „Informelles Lernen im Familienalltag und im Beruf: Konzepte, empirische Einblicke und Erfahrungen aus der Praxis“

5.–6. Oktober 2026 · Berlin · Hans-Böckler-Stiftung

Vortragsmanuskript · Version 1.0 · 30. September 2026

Zusammenfassung

Informelles Lernen im Familienalltag lässt sich untersuchen, indem konkrete Handlungen, ihre Bedingungen und Veränderungen über die Zeit rekonstruiert werden. Der Beitrag verbindet diesen psychologischen Zugang mit Work-Family Enrichment und Erfahrungslernen. Ein konstruiertes Vater-Sohn-Beispiel führt durch verschiedene Erhebungs- und Reflexionsformate. Eigene quantitative Studien erschließen Ressourcen, sozial angeregte Reflexion sowie Zusammenhänge beruflicher Nutzenerwartung und Identitätsintegration mit berichteter Nutzung. Die qualitative SkillGate-Studie erweitert den Blick auf Führung und organisationale Entscheidungen. Für die Praxis ergibt sich ein Vorgehen, das Selbstbeschreibungen an Alltagserfahrungen prüft, die Passung zu beruflichen Aufgaben erprobt und Anwendung mit Selbstbestimmung und fairer Arbeitsgestaltung verbindet.

1 Familienalltag als Gegenstand psychologischer Untersuchung

Ein Vater packt mit seinem Sohn den Rucksack für einen Schulausflug. Der Sohn verliert den Überblick. Der Vater bemerkt seine Ungeduld. Früher hätte er die fehlenden Sachen rasch selbst eingepackt. Heute fragt er: „Was hast du schon vorbereitet? Was fehlt noch?“ Er gibt einen Hinweis und wartet. Sein Sohn macht weiter. Diese Szene und ihre spätere Fortsetzung im Beruf sind konstruiert. Sie veranschaulichen meinen Zugang als Familien- und Wirtschaftspsychologe: Was verändert sich im Handeln eines Menschen, wie lässt sich diese Veränderung beschreiben und wo könnte das Gelernte hilfreich werden?

Mit Skills bezeichne ich erlernbare und weiterentwickelbare Fähigkeitsanteile, die sich verhaltensnah beschreiben lassen. Im Beispiel betreffen sie den Umgang mit dem eigenen Übernahmeimpuls und eine Unterstützung, die dem Kind einen eigenen Versuch ermöglicht. Kompetenzentwicklung bezeichnet den umfassenderen Prozess, in dem Menschen Wissen, Skills, Urteil und Verantwortung situationsangemessen verbinden. Diese Unterscheidung richtet sich auf die Beschreibungsebene; sie ordnet Skills und Kompetenz nicht verschiedenen Lernorten zu (Lask & Junker, 2024; Lask & Krieger, 2026).

Informelles Lernen vollzieht sich hier in der Bewältigung alltäglicher Anforderungen außerhalb eines vorgegebenen Lehrplans. Es kann beiläufig entstehen oder bewusst verfolgt und reflektiert werden. Organisierte Lernangebote können Anregungen liefern, die im Alltag erprobt und verändert werden. Für die Untersuchung interessiert deshalb auch, welche Lernwege

zusammenwirken. Der Wert der beschriebenen Entwicklung liegt zunächst in der Beziehung zum Sohn. Die berufliche Nutzung ist eine zusätzliche Perspektive.

2 Ressourcen zwischen Familie und Beruf

Mein theoretischer Ausgangspunkt ist das Work-Family-Enrichment-Konzept von Greenhaus und Powell (2006). Es beschreibt, wie Erfahrungen in einer Lebensrolle die Qualität des Lebens in einer anderen Rolle verbessern können. Dazu gehören erfolgreiches Handeln und positives Erleben. Das Modell umfasst beide Richtungen; hier konzentriere ich mich auf Family-to-Work Enrichment. Als übertragbare Ressourcen kommen unter anderem Fähigkeiten, Perspektiven, psychologische Ressourcen und soziale Kontakte in Betracht.

Beim instrumentellen Pfad wird eine Ressource in der anderen Rolle eingesetzt und unterstützt dort erfolgreiches Handeln. Unser Vater könnte sein Vorgehen bei der Einarbeitung einer Kollegin nutzen. Beim affektiven Pfad tragen Ressourcen beziehungsweise gelingendes Handeln in der Ausgangsrolle zu positivem Erleben bei, das die Ausübung der anderen Rolle unterstützt. Eine gelungene familiäre Erfahrung könnte dem Vater Zuversicht für den Arbeitstag geben. Die Pfade lenken damit den Blick auf unterschiedliche Vorgänge (Greenhaus & Powell, 2006, S. 79–83).

Ich unterscheide Ressourcenentwicklung, Anwendung und hilfreiche Wirkung. Damit lässt sich fragen, was jeweils beobachtet oder berichtet wird. Greenhaus und Powell berücksichtigen bereits die erwartete Nützlichkeit einer Ressource und ihre Passung zu Anforderungen und Normen der Zielrolle. Auch die subjektive Bedeutung dieser Rolle gehört zu ihren theoretischen Bedingungen. Familie kann zugleich Ressourcen- und Belastungsraum sein. In unserem Buch haben Nina Junker und ich diese Perspektive auf elterliche Skills und ihre berufliche Nutzung bezogen (Lask & Junker, 2024, S. 47–54).

3 Alltagshandeln und Entwicklung rekonstruieren

Mit dem Vater kläre ich zunächst sein Ziel. Wollte er pünktlich fertig werden oder seinem Sohn helfen, selbst den Überblick zu gewinnen? Welche Rolle spielte der Zeitdruck? Die Handlungsregulation nach Hacker und Sachse (2023) richtet den Blick auf das Zusammenwirken von Zielen, Wahrnehmungen, Vorgehen und Rückmeldungen. Für das Gespräch übersetze ich diese Perspektive in konkrete Fragen: Woran bemerkten Sie Ihre Ungeduld? Was wollten Sie zuerst tun? Was sagten Sie? Wie reagierte Ihr Sohn, und was bedeutete das für Ihren nächsten Schritt?

So wird verständlich, welche Funktion eine Handlung in ihrem Zusammenhang erfüllt. Abwarten kann eine gezielte Unterstützung sein, aber auch aus Unsicherheit entstehen. Die sichtbare Handlung allein beantwortet die Frage nach ihrer Regulation noch nicht. Deshalb gehören die Deutung der Situation und die Rückmeldung des Kindes zur Rekonstruktion.

Aus meiner sportpsychologischen Arbeit bringe ich eine methodische Anregung mit. Beim Aufbau des Mentaltrainings erarbeiten wir zunächst eine möglichst genaue sprachliche Beschreibung des Bewegungsablaufs. Innere Kommentare und Körperempfindungen können die Beschreibung ergänzen. Erst danach werden Knotenpunkte, Sätze und abrufbare Signale verdichtet. Für das Vaterbeispiel greife ich vor allem den ersten Schritt auf: Was tut er

nacheinander, worauf reagiert er, wann verändert er sein Vorgehen? Aus „Ich bin geduldiger geworden“ entsteht eine überprüfbare Beschreibung seines Handelns.

Für die Lernfrage vergleichen wir Situationen über die Zeit. Vielleicht hat der Vater bemerkt, dass sein Sohn nach einem Hinweis selbst weiterkommt. Vielleicht gelingt ihm Abwarten beim Spielen leichter als morgens unter Zeitdruck. Rückblickende Berichte eröffnen solche Hypothesen; wiederholte Situationsbeschreibungen, Gegenbeispiele und Rückmeldungen ermöglichen eine genauere Prüfung. Eine zeitnahe Dokumentation kann zusätzlich zeigen, wann ein verändertes Vorgehen erstmals auftritt und unter welchen Bedingungen es erhalten bleibt. Daraus kann im Gespräch ein nächster Versuch entstehen: beim Packen eine Frage stellen, abwarten und beobachten, welche Unterstützung der Sohn tatsächlich benötigt.

4 Psychologische Ressourcen im Gruppenvergleich

Einen ergänzenden Zugang bietet unsere Sekundärauswertung der Homeoffice-Studie 2020/2021. Sie vergleicht 232 Erwerbstätige mit Kindern im Haushalt und 218 ohne Kinder im Haushalt im Alter von 31 bis 63 Jahren. Erwerbstätige ohne eigene Führungskraft waren ausgeschlossen. Die erste Gruppe berichtete im Mittel höhere PsyCap-Werte (46,3 gegenüber 44,6) und GRIT-Werte (43,1 gegenüber 41,9). Die Unterschiede blieben bei Kontrolle von Alter und Gewissenhaftigkeit statistisch signifikant (PsyCap: $p = ,014$; GRIT: $p = ,039$; Lask, 2023, S. 4–6).

PsyCap umfasst Selbstwirksamkeit, Hoffnung, Optimismus und Resilienz; GRIT bezieht sich auf langfristige Zielverfolgung und Ausdauer. Die kleinen Gruppenunterschiede geben der Ressourcenperspektive einen empirischen Anknüpfungspunkt: Familiäre Anforderungen verdienen auch unter dem Gesichtspunkt verfügbarer psychologischer Ressourcen Aufmerksamkeit. Das Gruppenkriterium erfasst Kinder im Haushalt, nicht sämtliche Formen von Eltern- oder Sorgeverantwortung. Ein querschnittlicher Vergleich beschreibt Ressourcenunterschiede; wie einzelne Menschen sie entwickeln, untersuchen wir über ihre Erfahrungen und Handlungsverläufe.

5 Erfahrungen beschreiben und sozial angeregt reflektieren

Die Grundidee von be:able knüpft an Kolbs (1984) Erfahrungslernen an: Eine konkrete Erfahrung wird reflektiert, begrifflich verarbeitet und zum Ausgangspunkt erneuter Erprobung. Dieser Lernzyklus beschreibt die Verarbeitung von Erfahrung. Die technische Eingabereihenfolge der App erfüllt eine eigene Funktion. Im Fachbuch erläutern wir den Bezug zum Erfahrungslernen und die Anwendung von be:able ausführlich (Lask & Junker, 2024, S. 44–45, 99–102).

Die App fragt: „Was machst du?“ Der Vater wählt zunächst einen Skill aus dem Katalog und kann dessen Definition und verhaltensnahe Beschreibungen lesen. Danach kann er die Situation mit einer Überschrift kennzeichnen, genauer beschreiben oder ein Bild speichern. Anschließend schätzt er ein, wie ihm der Skill gelingt. Gegebenenfalls beantwortet er eine Frage zum erwarteten beruflichen Nutzen. Weitere Skills lassen sich derselben Situation zuordnen. Die App unterstützt Beschreibung und Reflexion; die Erprobung findet im Alltag statt.

Der Vater könnte als Einsicht formulieren, dass ein dosierter Hinweis seinem Sohn einen eigenen Lösungsweg eröffnet. Im nächsten Versuch beobachtet er Zeitpunkt, Verständlichkeit und Wirkung seiner Unterstützung. Der gesonderte Beispielreport „Klara Fall“ bündelt dagegen Einträge einer anderen Person aus privaten und beruflichen Situationen sowie Selbst- und Fremdeinschätzungen (WorkFamily-Institut, 2021). Mich interessieren die Erfahrungen hinter den Werten und Unterschiede zwischen Situationen oder Perspektiven. Ein Durchschnittswert wird dadurch zum Ausgangspunkt weiterer Fragen.

Im Pilotprojekt von 2018 mit Workshop und App beteiligten sich 23 Personen an der ersten und 18 an der zweiten Befragung. Nach dem Programm stimmten 15 von 18 zu, familiär erworbene Kompetenzen genauer beobachten zu können, und 13 von 18, sie besser benennen zu können. Diese Nutzenbewertungen betreffen das Gesamtprogramm und geben einen Hinweis auf seinen wahrgenommenen Beitrag zur Selbstbeschreibung (Lask et al., 2018., S. 18–19; Lask & Junker, 2024, S. 59–60).

Mit Juliane Rath habe ich sozial angeregte Reflexion im Ehrenamt untersucht. Dafür entwickelten wir die Engagement-Reflexions-Skala (ERS). Ihre fünf Items greifen unter anderem Gespräche über die ehrenamtliche Arbeit und gezielte Rückmeldungen zu Fähigkeiten auf. Von 235 Teilnehmenden lagen 144 vollständige Datensätze vor, darunter 80 Personen mit ehrenamtlicher Führungsverantwortung. Höhere ERS-Werte gingen mit stärkeren beruflichen und privaten Spillover-Erwartungen sowie berichteten Spillover-Erfahrungen einher. Die berichteten standardisierten Regressionskoeffizienten betragen ,35 und ,38 für die Erwartungen sowie ,33 und ,37 für die Erfahrungen; alle $p < ,001$ (Lask & Rath, 2025, S. 10–12).

Diese Zusammenhänge beziehen sich auf die gemeinsame Auswertung, nicht ausschließlich auf Führungskräfte. Bei einer internen Konsistenz der ERS von $\alpha = ,62$ bleibt ihre Messgenauigkeit weiter zu prüfen. Davon getrennt steht die kurze Online-Reflexionsintervention vor den Selbstauskünften. Aus ihrer uneinheitlichen Ergebnislage leite ich keine gesicherte Veränderung späterer Anwendung ab. Für meine Arbeit mit Eltern eröffnet der ERS-Befund eine konkrete Frage: Wer hat das veränderte Vorgehen bemerkt, welche Rückmeldung half bei seiner Einordnung, und mit wem lässt sich eine berufliche Anwendung prüfen?

6 Selbstbeschreibungen strukturieren und prüfen

Die verschiedenen Formate erfüllen unterschiedliche Aufgaben (Tabelle 1). Das SCOPE-Modell ordnet elterliche Skills in fünf Bereiche: Selbstführung, Caring & Connection, Orientierung geben, Partizipation sowie Emotionsregulation & Kommunikation. Beim Vater betreffen Selbstführung und Partizipation den Umgang mit seinem Übernahmeimpuls und den eigenen Versuch des Sohnes. SCOPE ist ein psychologischer Ordnungsrahmen, keine vollständige Theorie elterlichen Lernens (Lask, 2026d).

Der Parental SkillScan (PSS) übersetzt wiederkehrende Anforderungen in verhaltensnahe Selbstbeschreibungen. Ein Profil ordnet diese im Vergleich zu einer Referenzgruppe ein. Seine individuelle Interpretation muss im Auswertungsgespräch an Alltagserfahrungen geprüft werden. Die Trainerunterlagen führen vom Auftrag über Suchhypothesen zur Profilprüfung und zum Rückmeldegespräch (WorkFamily-Institut, 2026a, 2026b). Ich frage nach konkretem Handeln, Gegenbeispielen und Bedingungen. Beschreibt der Vater sich als geduldig, greift morgens aber häufig ein, untersuchen wir diesen Kontrast. Er kann eine Interpretation

bestätigen, präzisieren oder zurückweisen. Diese fallbezogene Prüfung ergänzt die psychometrische Validierung des Instruments; sie ersetzt sie nicht.

Scan Your Skills eröffnet als GPT einen dialogischen Zugang: Die Person prüft vorgeschlagene Skills an ihren eigenen Situationen. Die Vorschläge haben Hypothesencharakter (WorkFamily-Institut, 2026c). Bei allen Formaten ist methodisch bedeutsam, dass Fragen, vorgegebene Begriffe und Rückmeldungen die Selbstbeschreibung mitgestalten. Eine präzisere Beschreibung ist selbst ein relevantes Ergebnis. Ob sich zugleich das Handeln verändert, verlangt zusätzliche Beobachtungen.

Tabelle 1. Methodische Zugänge und ihre jeweiligen Funktionen

Zugang	Gegenstand	Prüfung im Gespräch oder in der Forschung
Rekonstruktion von Handlungen	Ziel, Vorgehen, Rückmeldung und Bedingungen einer Episode	Weitere Situationen, Gegenbeispiele und zeitliche Veränderungen
be:able	Situationsbezogene Skillwahl und Einschätzung des Gelingens	Konkrete Einträge und gegebenenfalls andere Perspektiven vergleichen
Scan Your Skills GPT	Dialogisch entwickelte Skillhypothesen	Vorschläge konkretisieren, bestätigen oder verwerfen
SCOPE und PSS	Ordnungsrahmen und strukturiertes Selbstbeschreibungsprofil	Profilinterpretation verbindlich an Alltagserfahrungen prüfen

Eigene methodische Übersicht nach Lask und Junker (2024), Lask (2026d) sowie den WFI-Anwendungsunterlagen (2026a–c). Die Zeilen bezeichnen unterschiedliche Funktionen, keine Abfolge validierter Lernstufen.

7 Familiäres Können auf berufliche Aufgaben beziehen

Unser Vater begleitet nun eine Kollegin bei der Einarbeitung. Er klärt, was bereits gelingt, gibt einen passenden Hinweis und lässt Raum für einen eigenen Versuch. Die gemeinsame Funktion liegt darin, Unterstützung am Bedarf auszurichten und selbstständiges Handeln zu ermöglichen. Meine Konzeptanalyse zur strukturellen Anschlussfähigkeit arbeitet solche funktionalen Gemeinsamkeiten zwischen elterlichem Handeln und beruflichen Anforderungen heraus (Lask, 2026d, S. 15, 23–28).

Die Kollegin bringt Berufserfahrung, eigene Verantwortung und andere Erwartungen an die Zusammenarbeit mit. Beide stimmen deshalb ab, welche Unterstützung sie möchte. Das Vorgehen wird auf die professionelle Beziehung zugeschnitten. Anschließend prüfen sie, ob sie Orientierung gewonnen hat und selbstständig weiterarbeiten konnte. Transfer wird so an einer Aufgabe und ihrer Wirkung konkret. Die Transferforschung lenkt hierfür auch den Blick auf Anwendungsgelegenheiten und Unterstützung im Arbeitsumfeld (Baldwin & Ford, 1988). Eine weitere Frage richtet sich an den Vater: Welchen Platz haben seine familiären Erfahrungen in seinem beruflichen Selbstverständnis?

8 Nutzenerwartung und berufliches Selbstbild

Um berufliche Nutzung familiärer Erfahrungen zu verstehen, betrachten wir zwei miteinander verbundene Perspektiven. Die instrumentelle berufliche Spillover- oder Nutzenerwartung (SOEi) beschreibt, welchen beruflichen Nutzen jemand von elterlichen Skills erwartet. Der Vater könnte

sagen: „Was ich mit meinem Sohn gelernt habe, könnte mir bei der Einarbeitung helfen.“ Work-Parent Identity Integration (WPI) erfasst die Verbindung von Elternrolle und beruflichem Selbstbild: „Was ich als Vater gelernt habe, gehört auch zu meiner beruflichen Arbeitsweise.“

In der PSS-Entwicklungsstudie untersuchen wir beide gemeinsam mit der berichteten beruflichen Nutzung (SO-N). Für dieselben 96 Fälle erklärt WPI allein näherungsweise 24,4 Prozent der Nutzungsverianz, SOEi allein 41,8 Prozent und das gemeinsame Modell 47,6 Prozent (Tabelle 2). WPI liefert damit über die Nutzenerwartung hinaus rund 5,8 Prozentpunkte zusätzliche Varianzaufklärung. Umgekehrt ergänzt SOEi das WPI-Modell um rund 23,2 Prozentpunkte. Die Varianzanteile der Einzelmodelle überschneiden sich und werden nicht addiert (Lask, 2026b; WorkFamily-Institut, 2026d, S. 13–15).

Tabelle 2. Erklärte Varianz der berichteten beruflichen Nutzung bei denselben 96 Fällen

Prädiktoren	R ²	Erklärte Varianz
WPI allein	≈ ,244	≈ 24,4 %
SOEi allein	≈ ,418	≈ 41,8 %
WPI und SOEi gemeinsam	,476	47,6 %

Quelle: Originaloutput der PSS-Entwicklungsstudie, S. 15 (WorkFamily-Institut, 2026, S. 13–15). WPI bezeichnet hier WPI+(5). Die Einzelmodelle und Zusatzbeiträge wurden aus gerundeten Kennwerten rückgerechnet: Grundlage sind $R^2 = ,476$, 93 Residualfreiheitsgrade und die t-Werte 3,21 (WPI) beziehungsweise 6,42 (SOEi). Daraus folgen etwa 5,8 Prozentpunkte zusätzlich für WPI und 23,2 für SOEi. Es handelt sich um stichprobeninterne, nicht extern validierte Varianzaufklärung.

Der inhaltliche Mehrwert von WPI liegt in der zusätzlichen Frage nach dem beruflichen Selbstverständnis. Zwei Personen mit ähnlicher Nutzenerwartung können ihre Elternrolle unterschiedlich mit ihrem beruflichen Selbstbild verbinden. Der eigenständige statistische Beitrag von WPI unterstützt, diese Perspektive mitzuerfassen. SOEi ist deshalb keine abgeschwächte Form von WPI. Ob familiäres Können nützlich erscheint und ob es zum beruflichen Selbstverständnis gehört, sind unterschiedliche psychologische Fragen.

Ein weiterer Befund betrifft den modellierten Weg WPI → SOEi → SO-N. Das explorative Modell berichtet einen positiven indirekten statistischen Zusammenhang: $b = 0,212$, vollständig standardisiertes $\beta = ,227$, 95-Prozent-Bootstrap-Konfidenzintervall [0,1074; 0,363]. Dieser indirekte Effekt ist von der zusätzlichen Varianzaufklärung zu unterscheiden. Die querschnittlichen Selbstberichte beschreiben Zusammenhänge innerhalb der Stichprobe; zeitliche Vermittlung und Vorhersage in neuen Stichproben bleiben zu prüfen (Lask, 2026b, S. 7, 10).

Praktisch frage ich deshalb sowohl nach einer passenden beruflichen Aufgabe als auch nach dem Platz des familiär Gelernten im eigenen beruflichen Selbstverständnis. Eine Person kann ihr Vorgehen beruflich nutzen, ohne den familiären Ursprung öffentlich zu benennen. Wie Führungskräfte solches Können aufgreifen, erweitert die Untersuchung um eine weitere Perspektive.

9 Führungsperspektiven mit SkillGate erschließen

Unsere Buchauswertung „Elternkompetenz & Arbeit“ umfasst 328 erwerbstätige Eltern mit eigener Führungskraft, darunter auch Personen, die selbst Mitarbeitende führen. Sie zeigt einen deutlichen Abstand zwischen erwartetem beruflichem Nutzen und ausdrücklicher Ansprache der Führungskraft (Tabelle 3; Lask & Junker, 2024, S. 51–52). Die Angaben eröffnen die Frage, wie elterliche Skills Gegenstand beruflicher Verständigung werden. Alle vier Einschätzungen stammen aus Elternperspektive. Sie unterscheiden Skillerwerb, Nutzenerwartung, zugeschriebene Wahrnehmung und eigene Ansprache. Ihre Differenzen sind kein Maß eines Produktivitätsverlusts.

Tabelle 3. Elternperspektive auf Erwerb und berufliche Thematisierung elterlicher Skills

Einschätzung	Hohe Zustimmung
In der Familie elterliche Skills erworben	81,10 %
Dadurch bessere Mitarbeitende oder Führungskräfte	74,09 %
Führungskraft nimmt elterliche Skills wahr	22,56 %
Führungskraft auf elterliche Skills angesprochen	14,94 %

Quelle: Lask und Junker (2024), Abb. 4.3, S. 52. N = 328 erwerbstätige Eltern mit eigener Führungskraft. Hohe Zustimmung: Werte 8–10 auf einer Skala von 0–10. Alle Angaben sind Selbstberichte der Eltern, keine unmittelbare Befragung ihrer Führungskräfte.

Mit Elena Krieger untersuche ich in SkillGate die Führungskräfteperspektive. Der Arbeitsstand vom 27. September 2026 umfasst elf halbstrukturierte Interviews und eine theoriegeleitete qualitative Inhaltsanalyse. Besonders aufschlussreich sind Kontraste innerhalb einzelner Fälle. Eine Führungskraft beschreibt ausführlich, wie ihre eigene Elternschaft ihr berufliches Handeln verändert habe. Die gezielte Erkundung elterlicher Skills ihrer Mitarbeiterinnen ist in der beschriebenen Führungspraxis zugleich wenig ausgeprägt. Eigene Transfererfahrung und die Erschließung des Könnens anderer bilden unterschiedliche Ansatzpunkte (Lask & Krieger, 2026, S. 9).

In einem anderen Interview würdigt eine Führungskraft elterliche Erfahrungen für Organisation und Perspektivübernahme. Zugleich berichtet sie eine Besetzungsregel, die den Zugang von Eltern zum Team begrenzt. Positive Skillzuschreibung und begrenzter Zugang treffen hier zusammen. Damit rücken konkrete Aufgaben- und Personalentscheidungen in den Blick. Fachliche Wertschätzung allein beschreibt noch nicht, welche Möglichkeiten eine Person tatsächlich erhält (Lask & Krieger, 2026, S. 11).

Die Fallvergleiche bündeln wir in sechs analytischen Übergängen: Information und Sichtbarkeit; Attribution; reflexive Übersetzung und Passung; Legitimation und Anwendungsgelegenheiten; Anwendung und Begleitung; Rückmeldung, Anerkennung und Stabilisierung. Sie bilden eine Heuristik mit Rückkopplungen, keine notwendige Stufenfolge. Die Interviews erschließen berichtete Praktiken und Deutungen. Spontan geschilderte Episoden, Reaktionen auf vorgegebene Beispiele und im Gespräch entstandene Ideen werden dabei unterschieden.

SkillGate konkretisiert somit, wo Führung Gestaltungsspielräume eröffnet oder begrenzt. Die qualitative Heuristik soll die Entwicklung eines beratungsorientierten Messinstruments

unterstützen; dessen Struktur und Nutzen sind noch zu prüfen. Sie ergänzt die individuelle Perspektive der PSS-Studie um andere Fragen und Daten und dient nicht der Erklärung ihrer numerischen Restvarianz.

10 Berufliche Anwendung fair gestalten

Familiensensible Führung verbindet Unterstützung mit der Gestaltung beruflicher Entwicklung. Mein konzeptioneller Ansatz baut auf Family-Supportive Supervisor Behavior auf und bezieht familiäre Ressourcen sowie die Bedingungen ihrer Nutzung ausdrücklich ein. Er ist als theoretisches Prozessmodell formuliert (Lask, 2026c). Beim Vater heißt dies, Einarbeitungsaufgaben mit ihm abzustimmen, Zeit vorzusehen, Zuständigkeiten zu klären und Rückmeldung zu ermöglichen.

Der Fallbericht über Beate verdeutlicht die Bedeutung dieser Klärung. Die Architektin berichtet im PSS-Auswertungsgespräch, seit ihrer Elternzeit zunehmend für schwierige Gespräche eingesetzt zu werden. Ihre Gelassenheit wird beansprucht; sie erlebt die Rolle jedoch als Vereinnahmung. Auftrag, Rückendeckung und Anerkennung bleiben für sie ungeklärt. Im Gespräch prüft sie, ob sie eine solche Aufgabe überhaupt übernehmen möchte und wie diese zu ihrer beruflichen Entwicklung passt (Lask, 2026a, Abschnitte 2, 8–12).

Daraus ergeben sich Aufgaben für die gemeinsame Arbeitsgestaltung: Umfang, Befugnisse, Zeit und Anerkennung vereinbaren, andere Aufgaben anpassen und die Vereinbarung überprüfen. Die Organisation trägt hierfür Verantwortung. Auch eine gut ausgestattete Zusatzrolle bleibt eine Frage der eigenen Entwicklungsentscheidung. Berufliche Anwendung ohne Benennung ihres Lernsprungs ist von unregelter Zusatzverantwortung zu unterscheiden. Ressourcenorientierung schließt den Schutz davor ein, dass zugeschriebenes Können stillschweigend zu dauerhaft höherer Beanspruchung führt.

11 Erkenntnisgewinn und Fragen für die Diskussion

Kehren wir zum Vater zurück. Der Rucksack ist gepackt; der Sohn konnte selbst weiterarbeiten. Für die Lernfrage interessieren das veränderte Vorgehen, seine Entstehung und seine Bedingungen. Die psychologische Strukturierung hilft, diese Erfahrung genauer zu beschreiben. Reflexionsformate und Profile eröffnen weitere Prüfungen. Eine berufliche Anwendung wird an der Funktion einer Handlung, ihrer Anpassung an die Aufgabe und den Erfahrungen der Beteiligten untersucht.

Damit verbindet mein Beitrag subjektive Erfahrung, psychologische Operationalisierung und Arbeitsgestaltung. Die Studien richten den Blick auf unterschiedliche Ausschnitte dieses Zusammenhangs. WPI und Nutzenerwartung erschließen die individuelle berufliche Einordnung; SkillGate untersucht berichtete Führungspraktiken und Entscheidungen. Die Verbindung dieser Perspektiven eröffnet präzisere Forschungsfragen.

Für den interdisziplinären Austausch möchte ich drei Fragen stellen: Wie können wiederholte Episodenbeschreibungen und Fremdperspektiven Veränderungen des Handelns erfassen? Wie lässt sich unterscheiden, ob Reflexion die Sprache, die Selbsteinschätzung oder das Handeln verändert? Und wann unterstützt die Benennung des familiären Lernsprungs berufliche

Entwicklung, wann ist sie dafür entbehrlich? Der Familienalltag behält dabei seinen eigenen Wert. Berufliche Bereicherung erweitert die Perspektive auf die dort gemachten Erfahrungen.

Literatur

- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Hacker, W., & Sachse, P. (2023). *Allgemeine Arbeitspsychologie: Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten* (4., überarbeitete und aktualisierte Aufl.). vdf Hochschulverlag. <https://vdf.ch/allgemeine-arbeitspsychologie.html>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall. Kapitel 2 zugänglich unter <https://learningfromexperience.com/research-library/the-process-of-experiential-learning/>
- Lask, J. E. (2023). Elternschaft fördert psychologisches Kapital, Leidenschaft und Ausdauer [Forschungsbericht]. WorkFamily-Institut. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14513.15204>
- Lask, J. E. (2026a). Beate – ein Skill wird sichtbar, aber noch nicht fair gerahmt [Unveröffentlichter Fallbericht, 12. Mai 2026]. WorkFamily-Institut.
- Lask, J. E. (2026b). Elternrollen-Identifikation und Work-Parent-Identity-Integration im Parental SkillScan: Empirische Befunde und methodische Konsequenzen für die Testökonomie [Methodisches Working Paper, Version 1.3; nicht peer-reviewed]. WorkFamily-Institut. <https://doi.org/10.5281/zenodo.21197439>
- Lask, J. E. (2026c). Familiensensible Führung als FSSB-basiertes Prozessmodell: Enrichment, Anerkennung, Identitätsintegration und Transfer familiär entwickelter Ressourcen [Working Paper, Version 1.0; nicht peer-reviewed]. WorkFamily-Institut. <https://doi.org/10.5281/zenodo.21444233>
- Lask, J. E. (2026d). Strukturelle Anschlussfähigkeit elterlicher Skills an Führung und Zusammenarbeit: Eine theoriegeleitete Konzeptanalyse zur Grundlage des SCOPE-Modells und des Parental SkillScan [Working Paper, Version 1.0; nicht peer-reviewed]. WorkFamily-Institut. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.22276>
- Lask, J. E., Gärtner, E., & Junker, N. M. (2018). Projektbericht Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie für das Unternehmen [Bericht über das Pilotprojekt 2018]. WorkFamily-Institut.
- Lask, J. E., & Junker, N. M. (2024). Elterliche Skills in Organisationen: Ressourcenzentrierte Führung und Mitarbeit. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-62564-4>
- Lask, J. E., & Krieger, E. (2026). Wie Führungskräfte informell erworbene Skills erschließen. Bedingungen, Deutungen und organisationale Übergänge: eine qualitativ-explorative Studie [Unveröffentlichte Arbeitsfassung, 27. September 2026]. WorkFamily-Institut.
- Lask, J. E., & Rath, J. (2025). Treibstoff Reflexion: Ehrenamtliche Skills für Beruf und Privatleben [Forschungsbericht, 2. Januar 2025]. WorkFamily-Institut. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.35754.12487>
- WorkFamily-Institut. (2021). be:able Report: Scan your professional Skills [Beispielreport Klara Fall, Berichtszeitraum 14.–28. September 2021].
- WorkFamily-Institut. (2026a). PSS-Trainingstag Vormittag: Vom Auftrag zur Hypothese. PSS-Profil diagnostisch sauber lesen [Interne Trainingsunterlagen, 26. Juni 2026].
- WorkFamily-Institut. (2026b). PSS-Trainertag Teil 2: Rückmeldegespräch üben [Interne Trainingsunterlagen, Arbeitsfassung ohne Grafikelemente, Juni 2026].
- WorkFamily-Institut. (2026c). WFI-Prompt-Scan-Your-Skills-GPT [Interne Projektdokumentation, 6. August 2026].
- WorkFamily-Institut. (2026d). PSS-Entwicklungsstudie [Unveröffentlichter statistischer Auswertungsausoutput].

BERLIN, 5.–6. OKTOBER 2026

Familienalltag als Lernraum

Begriffliche und methodische Zugänge
zur Erfassung informeller
Kompetenzentwicklung

Joachim E. Lask

Diplom-Psychologe
Familien- und Wirtschaftspsychologie

Was hat der Vater dazugelernt?



Konstruiertes Beispiel

WorkFamily-Institut

01

Work–Family Enrichment

Wann wird eine Erfahrung aus der Familie zur Ressource im Beruf?



Bedeutung der Berufsrolle

Beim instrumentellen Pfad zusätzlich: Relevanz und Passung

Greenhaus & Powell (2006), S. 73 und 79–86. Vereinfachter Ausschnitt: Familie zu Beruf.

WorkFamily-Institut

02

Lernen zeigt sich im veränderten Handeln

Wie familiäre Ressourcen entstehen können



Was ist heute anders?

Zeitlicher Vergleich
Wiederholte Situationen
Rückmeldungen und Gegenfälle

Hacker & Sachse (2023); Greenhaus & Powell (2006), S. 86–87. Anwendung auf ein konstruiertes Beispiel.

WorkFamily-Institut

03

Psychologische Ressourcen im Gruppenvergleich

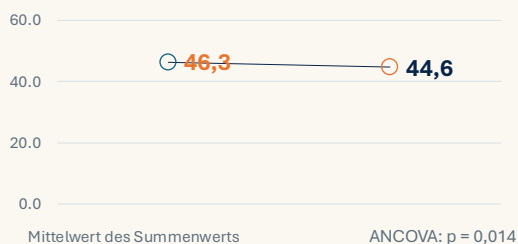
Selbstberichte von 450 Erwerbstätigen, kleine Gruppenunterschiede

● Mit Kindern im Haushalt (n = 232)

● Ohne Kinder im Haushalt (n = 218)

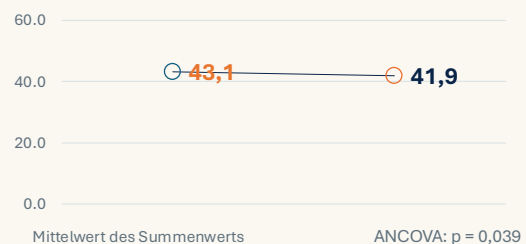
PsyCap

Selbstwirksamkeit, Hoffnung, Optimismus und Resilienz



GRIT

Langfristige Zielverfolgung und Ausdauer



Ein empirischer Anknüpfungspunkt für die Ressourcenperspektive

Lask (2023), S. 4–6, Tabellen 1–2. Deskriptive Mittelwerte, getrennt von den adjustierten Tests.

WorkFamily-Institut

04

be:able und das Lernen aus Erfahrung

Erfahrungslernen nach Kolb (1984). Die Erprobung findet im Alltag statt.

Erleben

Frage, Hinweis,
eigener Versuch

Reflektieren

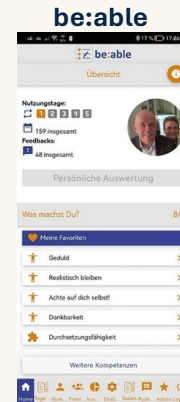
Was hat meinem Sohn
weitergeholfen?

Erproben

Beim nächsten Packen
gezielt abwarten

Einsicht gewinnen

Dosierte Hilfe ermöglicht
selbstständiges Handeln



be:able: Skill auswählen → Beschreibung lesen → Situation festhalten → Gelingen einschätzen

Kolb (1984), dargestellt bei Lask & Junker (2024), S. 44–45 und 99–102. Konstruiertes Fallbeispiel.

WorkFamily-Institut

05

Reflexion im Austausch

be:able-Report und Engagement-Reflexions-Skala (ERS)

Geduld im Beispielreport

Geduld

ist die Fähigkeit, zu warten oder etwas zu ertragen.



Gesondertes Beispiel, Skala 1–5

■ Selbst

■ Andere

Erfahrung

Was habe ich getan?

Rückmeldung

Was haben andere bemerkt?

Nächster Versuch

Was möchte ich erproben?

ERS: Zusammenhänge mit Transfererwartung und -erfahrung

144 vollständige Datensätze aus dem Ehrenamt

be:able-Beispielreport (2021), S. 3 und 5. Lask & Rath (2025), ERS und Zusammenhänge, S. 10–12.

WorkFamily-Institut

06

PSS-Profil an Alltagserfahrungen prüfen

Parental SkillScan: Selbstbeschreibungsprofil und gemeinsame Prüfung



Verbindlich: Hypothesen im Auswertungsgespräch gemeinsam prüfen

WFI (2026), PSS-Trainerunterlagen. Beispielzuordnung, kein erhobenes Profil des Vaters.

WorkFamily-Institut

07

Familiäres Können auf berufliche Aufgaben beziehen

Familie

Beruf



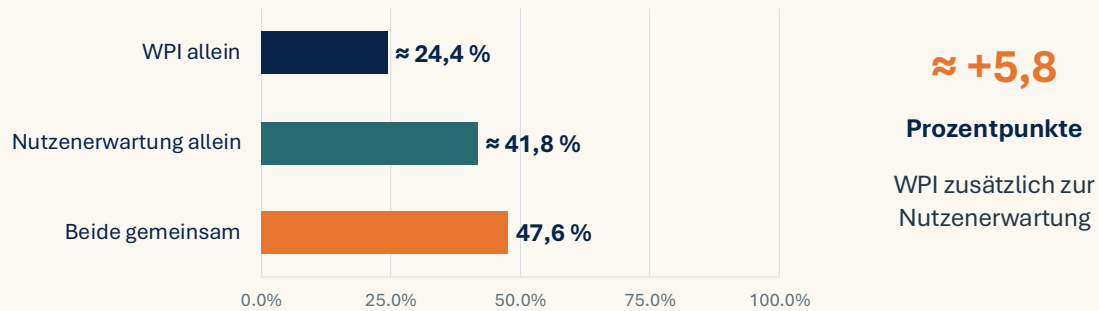
Lask (2026), Strukturelle Anschlussfähigkeit, S. 15 und 23–28; Greenhaus & Powell (2006), S. 84–86.

WorkFamily-Institut

08

Identitätsintegration ergänzt die Nutzenerwartung

Erklärte Varianz der berichteten beruflichen Nutzung (SO-N), N = 96



Wie passt mein familiäres Können zu meiner beruflichen Arbeitsweise?

Explorative Selbstberichte (N = 96), Einzelmodelle näherungsweise rückgerechnet

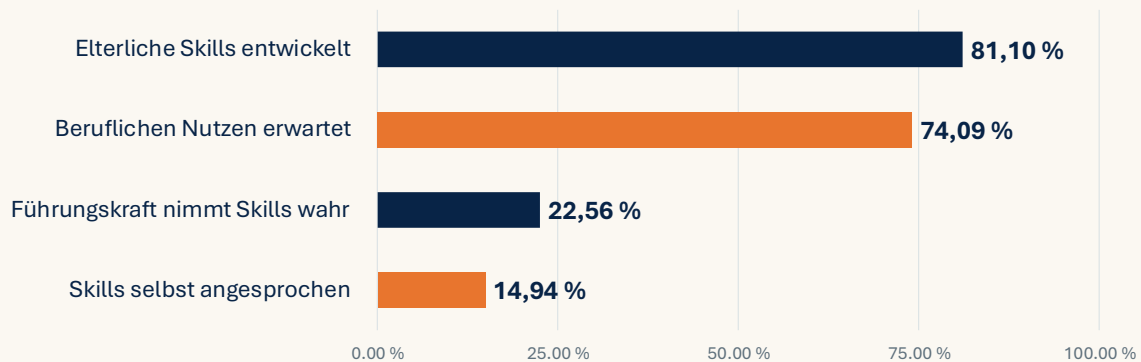
Quelle: PSS-Originaloutput, S. 15. Einzelmodelle und ΔR^2 aus gerundeten Kennwerten. Details in den Notizen.

WorkFamily-Institut

09

Erwarteter Nutzen und Ansprache im Vergleich

Eltern mit eigener Führungskraft, N = 328



Alle Angaben beschreiben die Sicht der Eltern.

Lask & Junker (2024), S. 51–52, Abb. 4.3. Hohe Zustimmung: 8–10 auf einer Skala von 0–10.

WorkFamily-Institut

10

SkillGate: Zuschreibung und Entscheidungen

Lask & Krieger · 11 Führungsinterviews · Arbeitsfassung vom 27.09.2026

F08 Eigene elterliche Transfererfahrung

Skills der Mitarbeitenden
kaum gezielt erkunden

F09 Elterliche Ressourcen würdigen

Elternanteil im Team
begrenzen

Welche Entscheidung folgt daraus?

Lask & Krieger (27.09.2026), S. 9 und 11. Paraphrasen der Fälle F08 und F09.

WorkFamily-Institut

11

Können aufgreifen – die Anwendung gemeinsam gestalten

SkillGate als Forschungszugang · Familiensensible Führung als Praxisansatz

Passung und Wunsch

Für welche Aufgabe?
Möchte ich das übernehmen?

Zeit und Anerkennung

Was wird angepasst?
Wie wird mein Beitrag gewürdigt?

Beate: Zusatzverantwortung ausdrücklich vereinbaren, begrenzen oder anders verteilen.

Lask & Krieger (27.09.2026), S. 12–15; Lask (2026), FSF S. 14–16; Fallbericht Beate, Abschnitte 8–12.

WorkFamily-Institut

Auftrag und Befugnisse

Was darf und soll ich tun?

Rückmeldung und Grenzen

Was hilft? Was ändern wir?
Wo endet die Aufgabe?

**Der Vater
übernimmt Einarbeitung**

Handeln beschreiben
Situationen vergleichen
Rückmeldungen einbeziehen

Familiäres Können verstehen
und selbstbestimmt einbringen

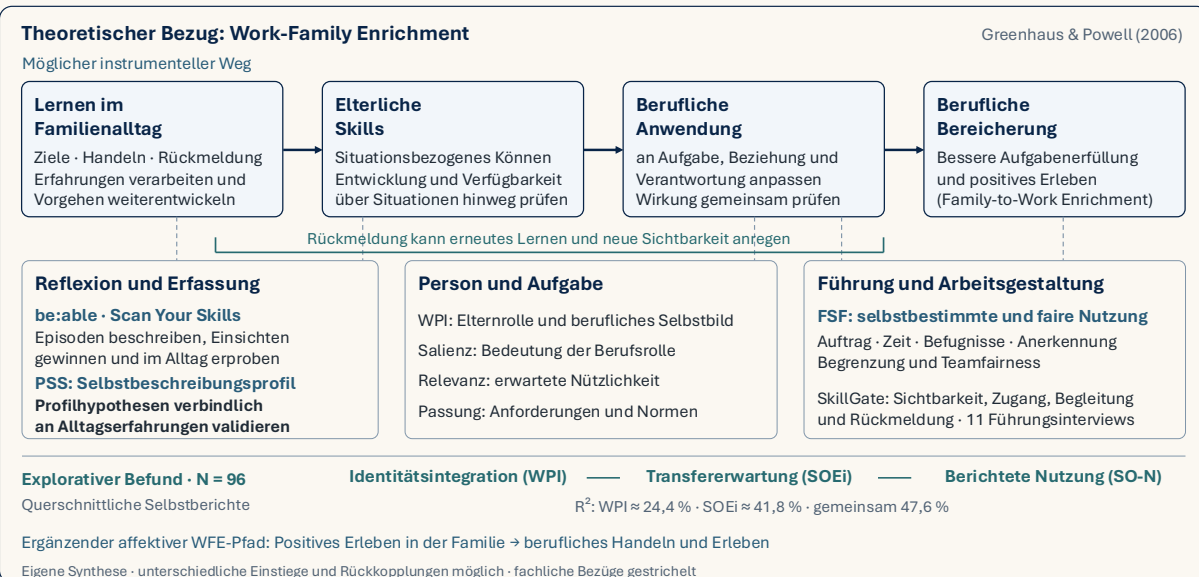
Joachim E. Lask



Zusatz-Folien

Family-to-Work Skill Transfer Model

Skillentwicklung, berufliche Anwendung und faire Arbeitsgestaltung



Parental SkillScan - Beispielprofil

Fall B | Workshopfassung aus der bereitgestellten Fallvorlage | Strukturierte Selbstbeschreibung



Leseschlüssel: PR = Prozentrang. Grau: PR 16-84, mittlerer Vergleichsbereich laut Vorlage. Alle Achsen sind hier linear von 0 bis 100 dargestellt.

Wertebasis: SCOPE: angenäherte PR aus SNINE-Mittelpunkten (≈), wie in der Vorlage angegeben. Transfer/WPI: sichtbare PR der Vorlage übernommen. Keine Neuberechnung; Rohdaten und Normtabellen liegen nicht vor.

Vom Auftrag zum Rückmeldegespräch

Drei Gesprächshypothesen | Ergänzte Workshop-Rekonstruktion, keine dokumentierten Vorab-Hypothesen

Fallrahmen

Die Fallvorlage beschreibt eine berufserfahrene Mutter, die familiäre Erfahrungen als Ressource erlebt. Sie möchte klären, wie diese beruflich anschlussfähig und angemessen anerkannt werden können.

Auftrag

Welche konkreten beruflichen Anforderungen passen zu ihren beschriebenen Handlungsmustern? Welche Nutzung und Anerkennung wünscht sie sich - und unter welchen Bedingungen?

1 | Halt geben

Profilbezug: C2 ≈ PR 98

Hypothese
Die Teilnehmerin könnte in unübersichtlichen Familiensituationen durch verlässliches Verhalten Halt geben.

Prüffragen
Beschreiben Sie eine konkrete Situation: Was war die Anforderung? Was haben Sie getan? Woran war die Wirkung erkennbar? Wann gelang es weniger gut?

2 | Beteiligung öffnen

Profilbezug: P1 ≈ PR 16; P2 ≈ PR 31

Hypothese
Beteiligung und Verantwortungsübergabe könnten in ihrer Selbstbeschreibung weniger im Vordergrund stehen. Alter der Kinder und Anforderungen sind mitzubedenken.

Prüffragen
Wann entscheiden oder handeln andere selbst? Wann übernehmen Sie? Was macht dieses Vorgehen jeweils passend - und wann möchten Sie es verändern?

3 | Anerkennung klären

Profilbezug: SO-N PR 60; SO-A PR 25

Hypothese
Die Anerkennung bereits berichteter beruflicher Nutzung könnte ein eigener Schwerpunkt sein. PR 60 spricht nicht für generell geringe Nutzung.

Prüffragen
Welche konkrete berufliche Anwendung meinen Sie? Welche Rückmeldung oder Anerkennung gab es? Was wünschen Sie sich zusätzlich, und welche Grenzen sollen gewahrt bleiben?

Für die Diskussion: SO-N 60, SO-A 25 und WPI5 46 liegen im dargestellten mittleren Vergleichsbereich. PR-Abstände zwischen Skalen sind keine einheitlichen Kompetenz- oder Transferdifferenzen. Offen bleibt, welche konkreten Handlungen, beruflichen Bedingungen und Rückmeldungen zu den Angaben gehören.

Einordnung: Das Profil beschreibt Selbstauskünfte. Es belegt weder den Erwerb von Skills durch Elternschaft noch berufliche Eignung oder eine Ursache fehlender Anerkennung. Die Fragen wurden für den Workshop ergänzt; Antworten aus einem Rückmeldegespräch sind nicht dokumentiert.

Quelle: Bereitgestellte Fallvorlage zur Auftragsklärung und Hypothesenbildung (PDF, 5 Seiten). Zahlenwerte: sichtbare Profilgrafik auf S. 1. Fallbezeichnung für diese Fassung: B.