

# Skills aus der Kinderstube Eltern in der Wirtschaft

- SKAP 2020 Main Lecture / Vortrag
- Joachim E. Lask
  
- Datum: 5.9.2020 / 09.15 – 10.30

# Was lernen Eltern und macht sie zu High-Potentials?

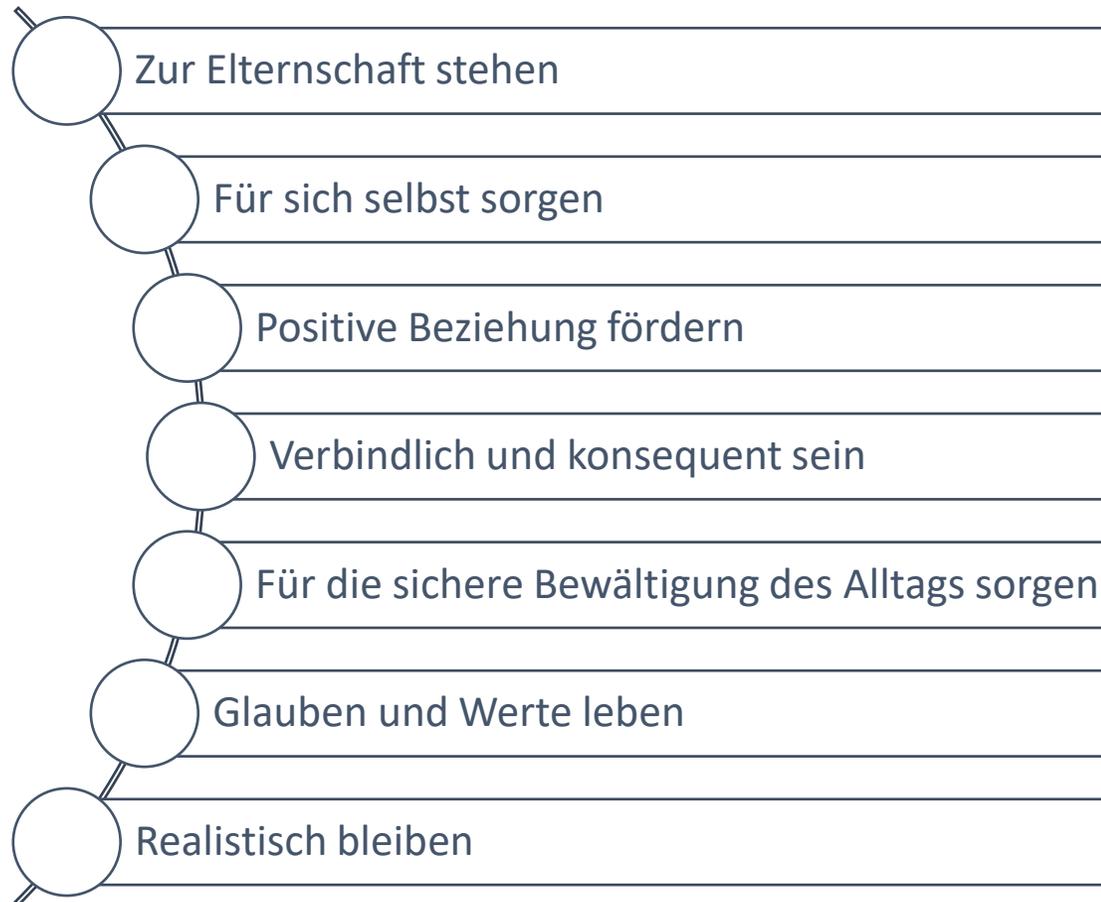
- Zur Elternschaft stehen
- Für sich selbst sorgen
- Positive Beziehung fördern
- Verbindlich und konsequent sein
- Für die sichere Bewältigung des Alltags sorgen
- Glauben und Werte leben
- Realistisch bleiben

# Was lernen Eltern und macht sie zu High-Potentials?

- Zur Elternschaft stehen
- Für sich selbst sorgen
- Positive Beziehung fördern
- Verbindlich und konsequent sein
- Für die sichere Bewältigung des Alltags sorgen
- Glauben und Werte leben
- Realistisch bleiben



# Was lernen Eltern und macht sie zu High-Potentials?



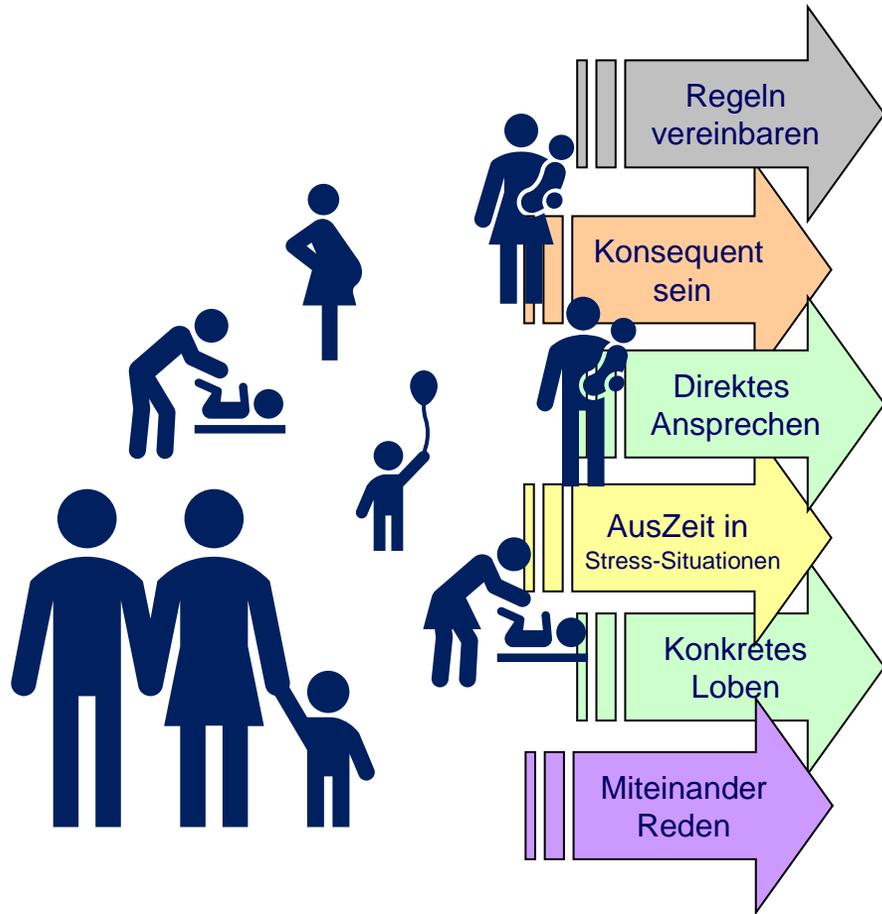
Beziehungsorientierte Kompetenzen

Aufgabenorientierte Kompetenzen

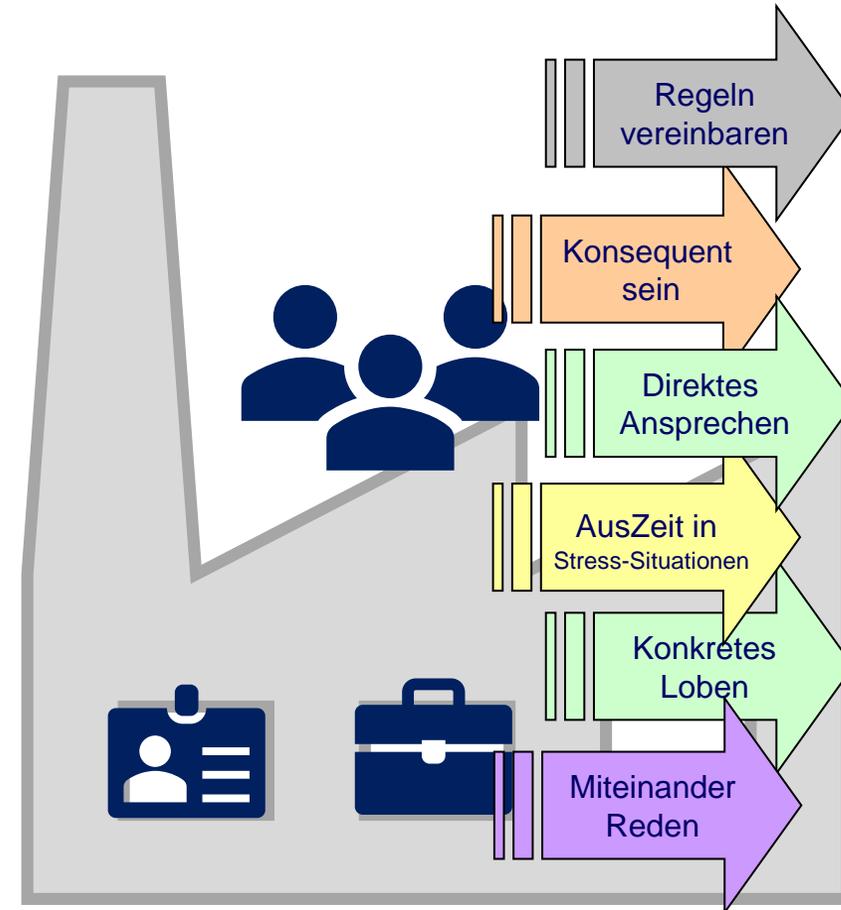
Selbstkompetenzen

Sonstige Kompetenzen

# Bedingungen für einen Spillover



# Bedingungen für einen Spillover



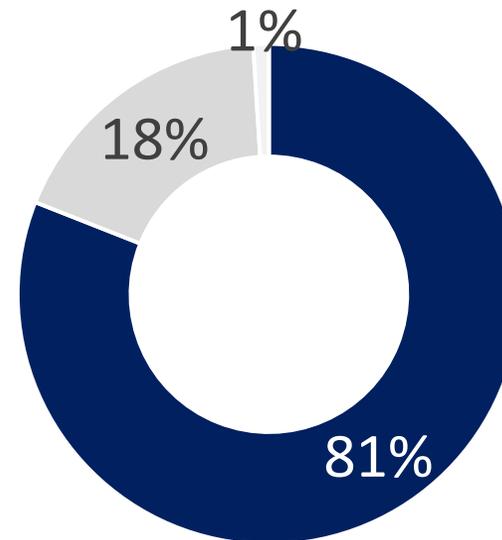


## Elternkompetenz & Arbeit

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

# Elternkompetenz & Arbeit

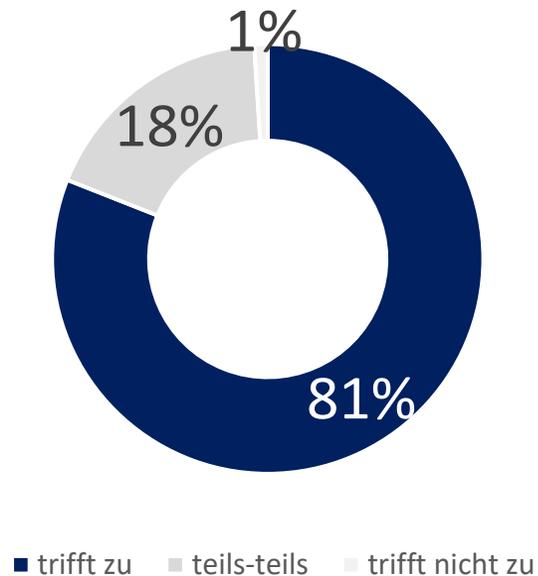
In meiner Familie habe ich Kompetenzen (weiter-) entwickelt.



■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu

# Elternkompetenz & Arbeit

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

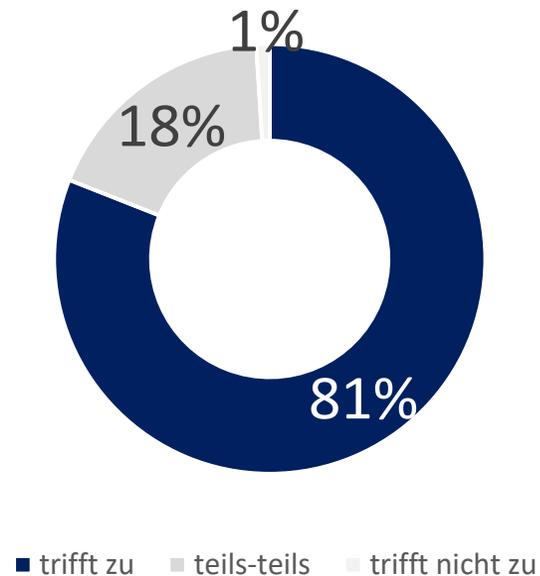


## TOP 20 der Elternkompetenzen - Studienergebnis

1. Konfliktfähigkeit; Kritikfähigkeit; Kompromissfähigkeit; Konsensfähigkeit
2. Konkret Loben; Wertschätzen
3. Perspektivenwechsel; Verständnis; Empathie; Mitgefühl
4. Organisationsfähigkeit; Logistik; mehrere Dinge parallel organisieren; Planung
5. Stressmanagement; Stressimmunität; Trotz Müdigkeit Wachsein können
6. Verhandeln
7. Krisenmanagement; Risikosituationen erkennen und vorbereiten
8. Vorausschauendes Denken
9. Adressatengerechtes Kommunizieren; Klare Kommunikation
10. Dialog; Diskussionskultur; Diplomatie
11. Improvisation
12. Ermutigen
13. Geduld; Gelassenheit; Ausgeglichenheit
14. Zeitmanagement
15. Agiles Management; sich der aktuellen Situation anpassen; Flexibilität
16. Dinge annehmen/hinnehmen können; akzeptieren
17. Belastbarkeit; Emotionsregulation; Frustrationstoleranz
18. Praktisch Anleiten; etwas beibringen
19. Kurze Zeiten zur Beziehungspflege nutzen
20. Durchhalten; Ausdauer; Beharrlichkeit

# Elternkompetenz & Arbeit

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

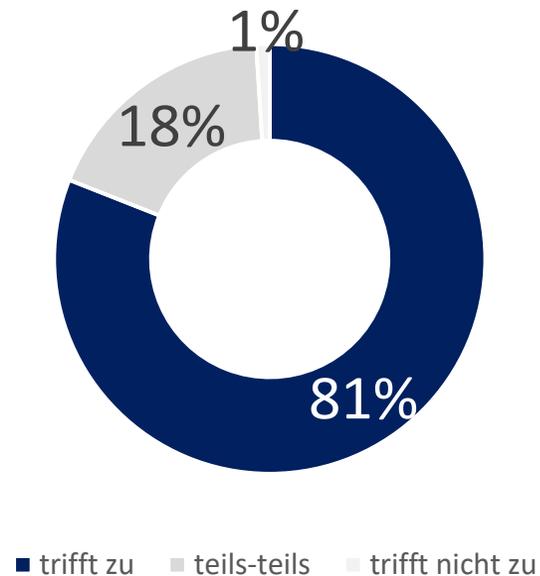


## Beziehungsorientierte Kompetenzen

1. Konfliktfähigkeit; Kritikfähigkeit; Kompromissfähigkeit; Konsensfähigkeit
2. Konkret Loben; Wertschätzen
3. Perspektivenwechsel; Verständnis; Empathie; Mitgefühl
4. Organisationsfähigkeit; Logistik; mehrere Dinge parallel organisieren; Planung
5. Stressmanagement; Stressimmunität; Trotz Müdigkeit Wachsein können
6. Verhandeln
7. Krisenmanagement; Risikosituationen erkennen und vorbereiten
8. Vorausschauendes Denken
9. Adressatengerechtes Kommunizieren; Klare Kommunikation
10. Dialog; Diskussionskultur; Diplomatie
11. Improvisation
12. Ermutigen
13. Geduld; Gelassenheit; Ausgeglichenheit
14. Zeitmanagement
15. Agiles Management; sich der aktuellen Situation anpassen; Flexibilität
16. Dinge annehmen/hinnehmen können; akzeptieren
17. Belastbarkeit; Emotionsregulation; Frustrationstoleranz
18. Praktisch Anleiten; etwas beibringen
19. Kurze Zeiten zur Beziehungspflege nutzen
20. Durchhalten; Ausdauer; Beharrlichkeit

# Elternkompetenz & Arbeit

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

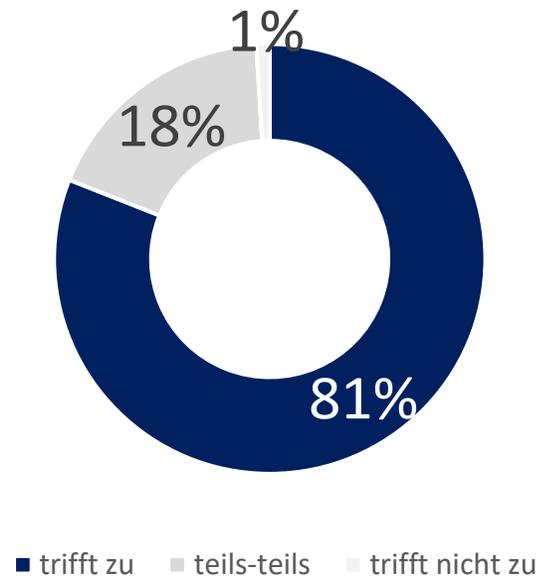


## Aufgabenorientierte Kompetenzen

1. Konfliktfähigkeit; Kritikfähigkeit; Kompromissfähigkeit; Konsensfähigkeit
2. Konkret Loben; Wertschätzen
3. Perspektivenwechsel; Verständnis; Empathie; Mitgefühl
4. **Organisationsfähigkeit; Logistik; mehrere Dinge parallel organisieren; Planung**
5. Stressmanagement; Stressimmunität; Trotz Müdigkeit Wachsein können
6. Verhandeln
7. **Krisenmanagement; Risikosituationen erkennen und vorbereiten**
8. **Vorausschauendes Denken**
9. Adressatengerechtes Kommunizieren; Klare Kommunikation
10. Dialog; Diskussionskultur; Diplomatie
11. Improvisation
12. Ermutigen
13. Geduld; Gelassenheit; Ausgeglichenheit
14. **Zeitmanagement**
15. **Agiles Management; sich der aktuellen Situation anpassen; Flexibilität**
16. Dinge annehmen/hinnehmen können; akzeptieren
17. Belastbarkeit; Emotionsregulation; Frustrationstoleranz
18. **Praktisch Anleiten; etwas beibringen**
19. Kurze Zeiten zur Beziehungspflege nutzen
20. Durchhalten; Ausdauer; Beharrlichkeit

# Elternkompetenz & Arbeit

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

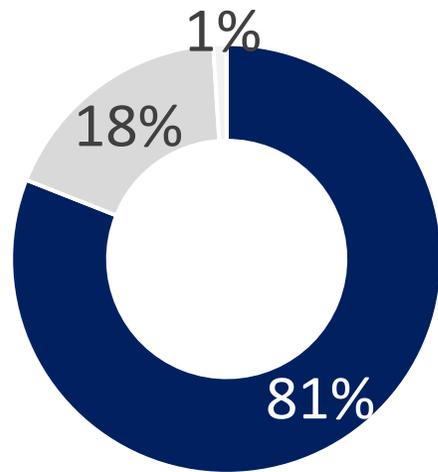


## Selbstkompetenzen

1. Konfliktfähigkeit; Kritikfähigkeit; Kompromissfähigkeit; Konsensfähigkeit
2. Konkret Loben; Wertschätzen
3. Perspektivenwechsel; Verständnis; Empathie; Mitgefühl
4. Organisationsfähigkeit; Logistik; mehrere Dinge parallel organisieren; Planung
5. **Stressmanagement; Stressimmunität; Trotz Müdigkeit Wachsein können**
6. **Verhandeln**
7. Krisenmanagement; Risikosituationen erkennen und vorbereiten
8. Vorausschauendes Denken
9. Adressatengerechtes Kommunizieren; Klare Kommunikation
10. Dialog; Diskussionskultur; Diplomatie
11. Improvisation
12. Ermutigen
13. **Geduld; Gelassenheit; Ausgeglichenheit**
14. Zeitmanagement
15. Agiles Management; sich der aktuellen Situation anpassen; Flexibilität
16. **Dinge annehmen/hinnehmen können; akzeptieren**
17. **Belastbarkeit; Emotionsregulation; Frustrationstoleranz**
18. Praktisch Anleiten; etwas beibringen
19. Kurze Zeiten zur Beziehungspflege nutzen
20. **Durchhalten; Ausdauer; Beharrlichkeit**

# Elternkompetenz & Arbeit

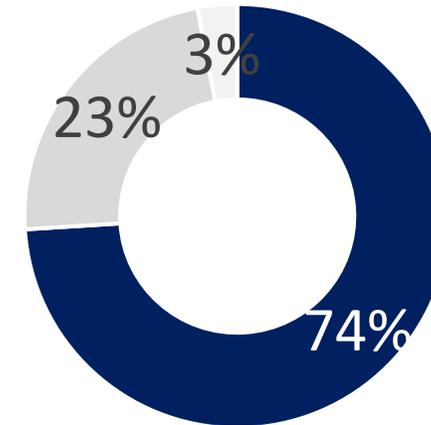
In meiner Familie habe ich Kompetenzen (weiter-) entwickelt.



■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu



Elternkompetenzen machen mich zu einem besseren Mitarbeiter / einer besseren Mitarbeiterin / Führungskraft.

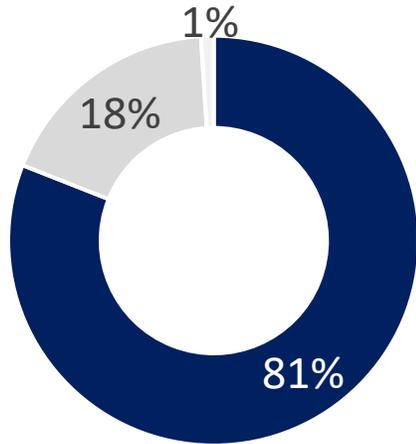


■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu

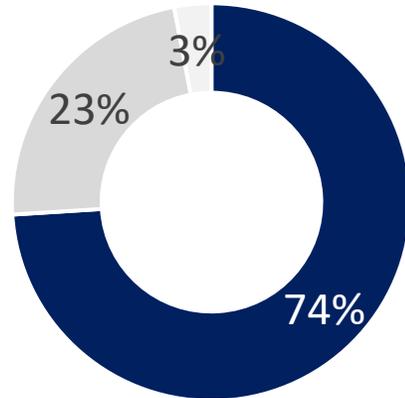


# Elternkompetenz & Arbeit

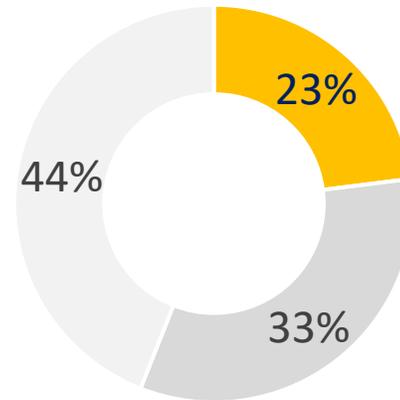
In meiner Familie habe ich Kompetenzen (weiter-) entwickelt.



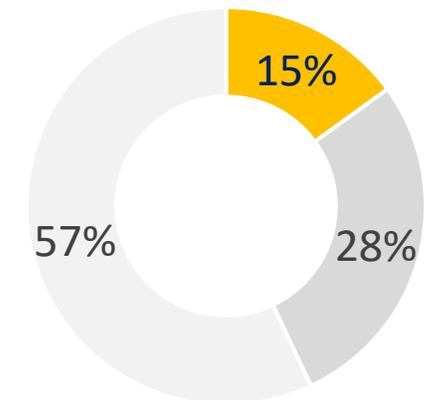
Elternkompetenzen machen mich zu einem besseren Mitarbeiter / einer besseren Mitarbeiterin / Führungskraft.



Meine Führungskraft erkennt meine (weiter-) entwickelten Elternkompetenzen.



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



■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu

■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu

■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu

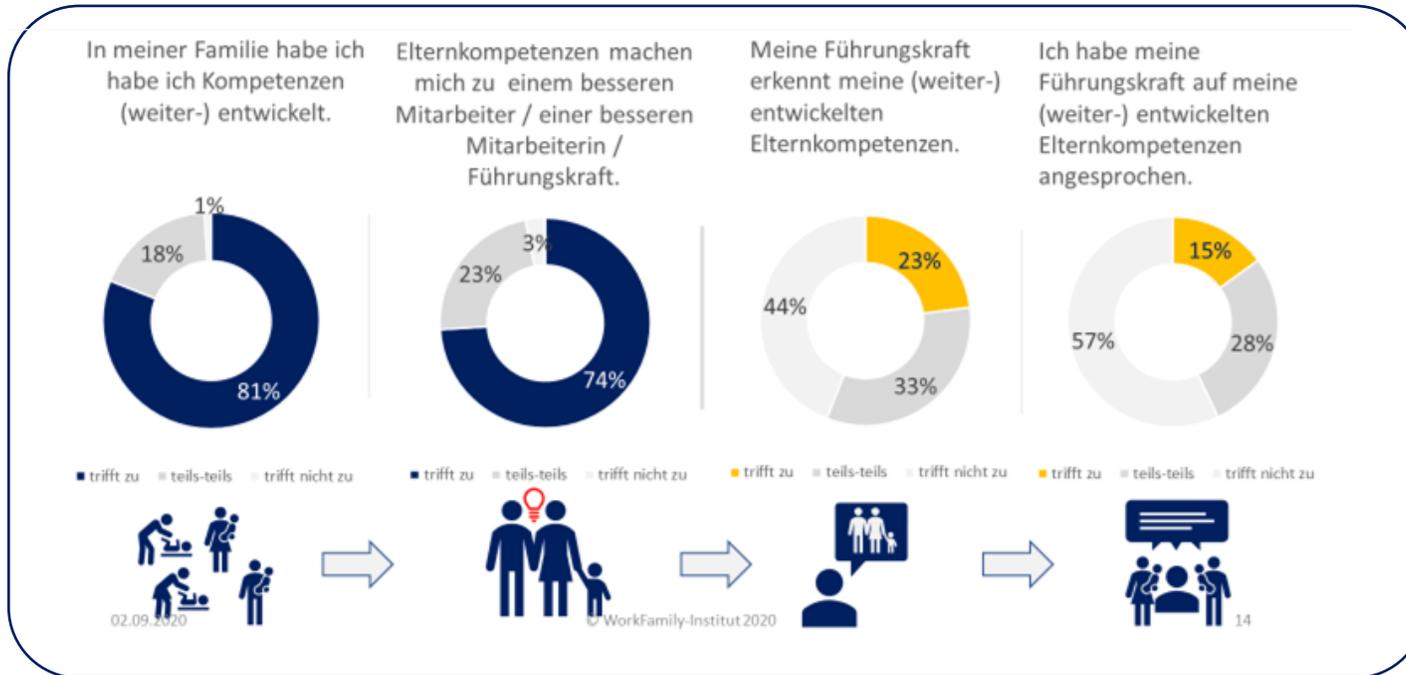
■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu



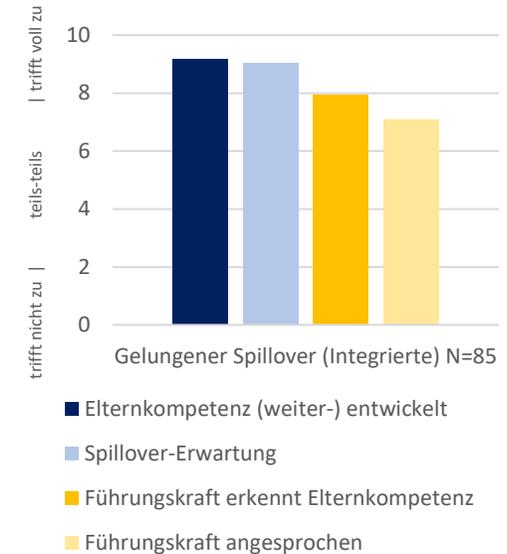
© WorkFamily-Institut 2020



# Elternkompetenz & Arbeit

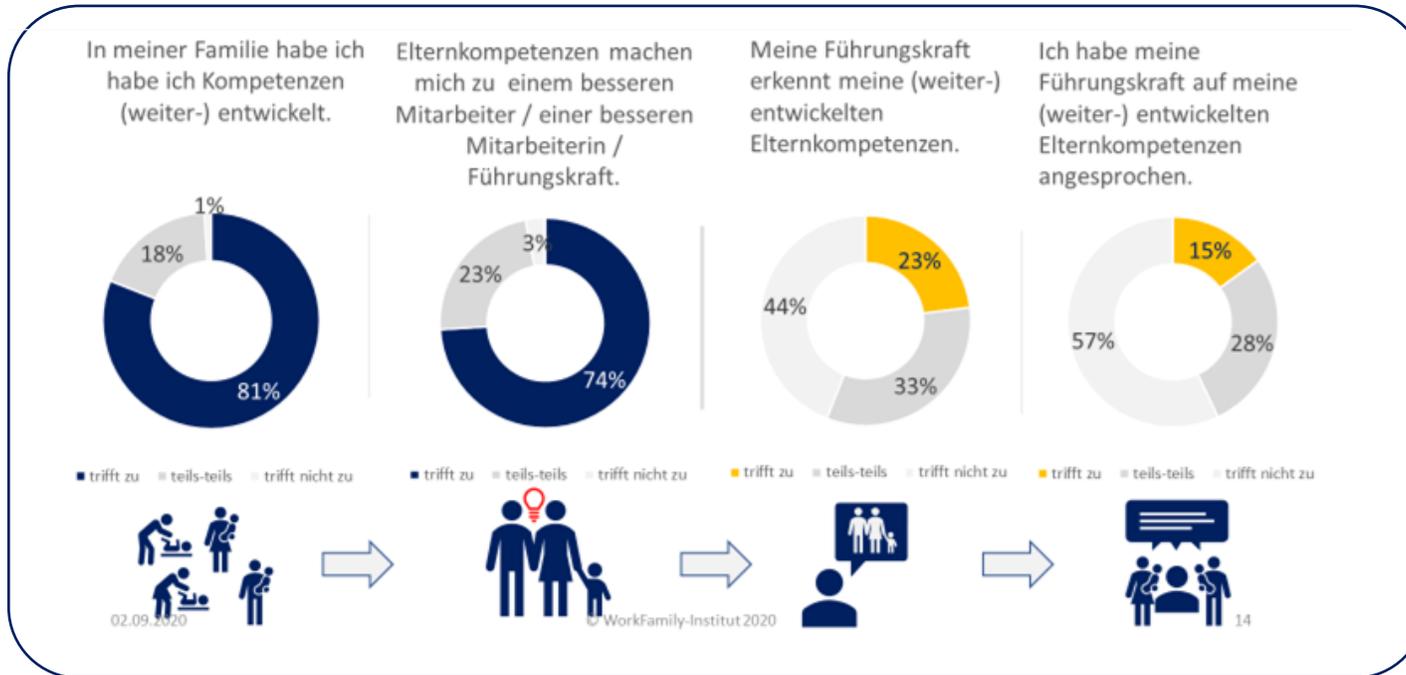


Elternkompetenz & Arbeit  
Mittelwerte

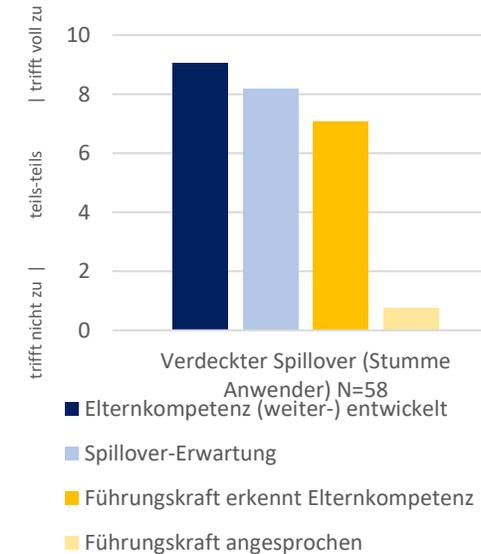


**Integrierte** – Gelungener Spillover: Der Trainingstransfer von Elternkompetenzen vom Kontext Familie gelingt bis hin zum Gespräch mit der Führungskraft.

# Elternkompetenz & Arbeit

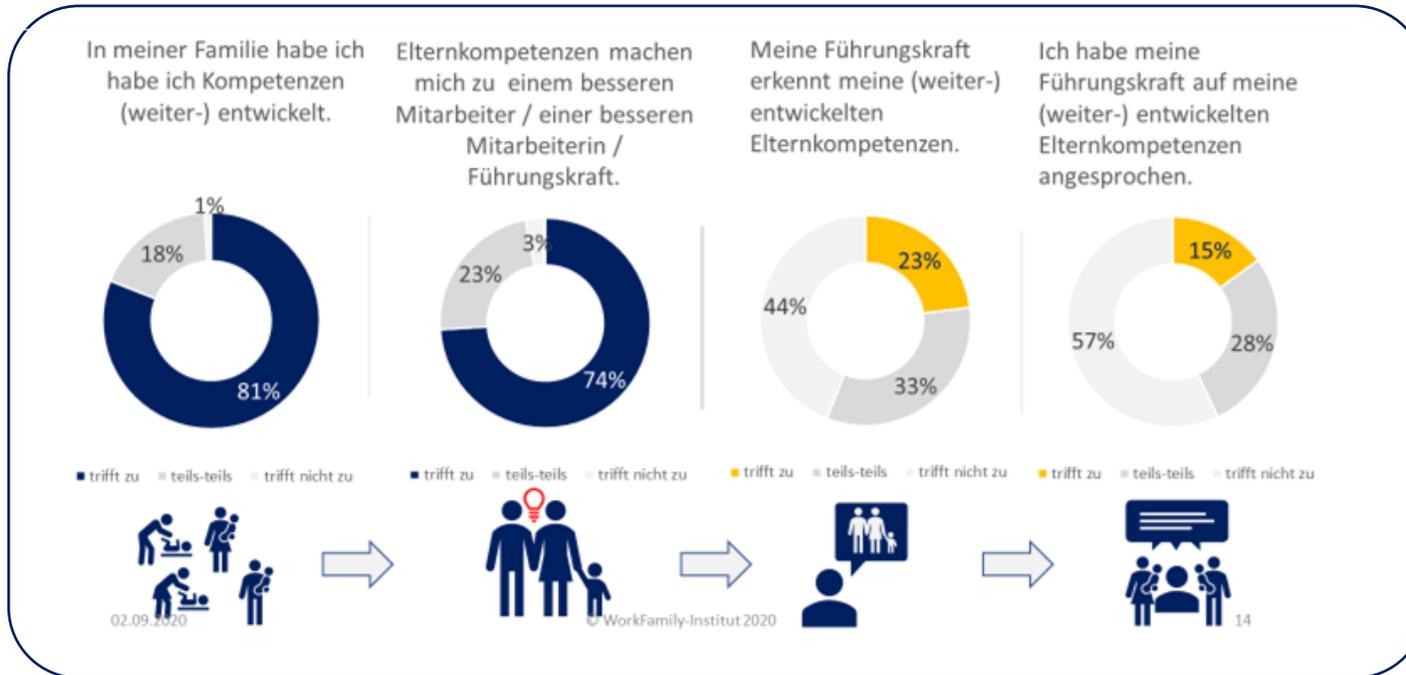


Elternkompetenz & Arbeit  
Mittelwerte

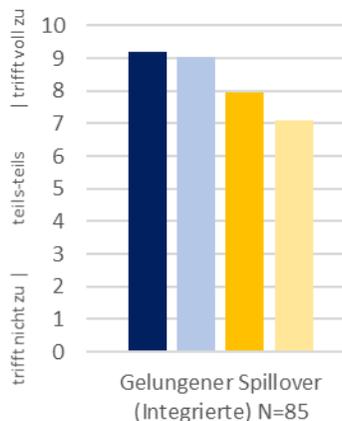
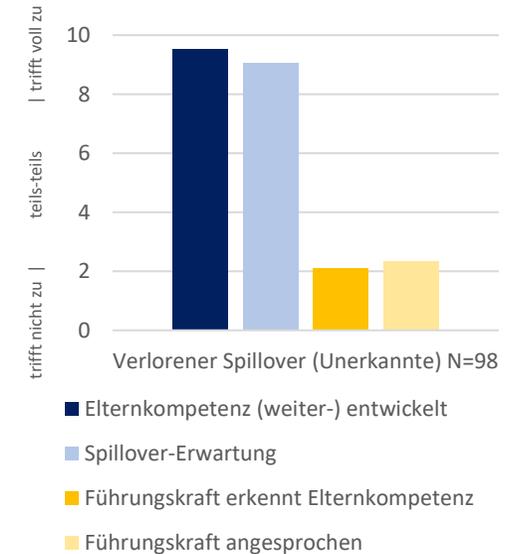


**Stumme Anwender – Verdeckter Spillover:** Der Transfer der Elternkompetenzen in den Kontext Arbeit gelingt im ersten Schritt. Da jedoch über die zusätzlichen Soft Skills nicht gesprochen werden, bleiben sie verdeckt. Ein gezielter Einsatz zur Steigerung der Produktivität wird nicht genutzt.

# Elternkompetenz & Arbeit

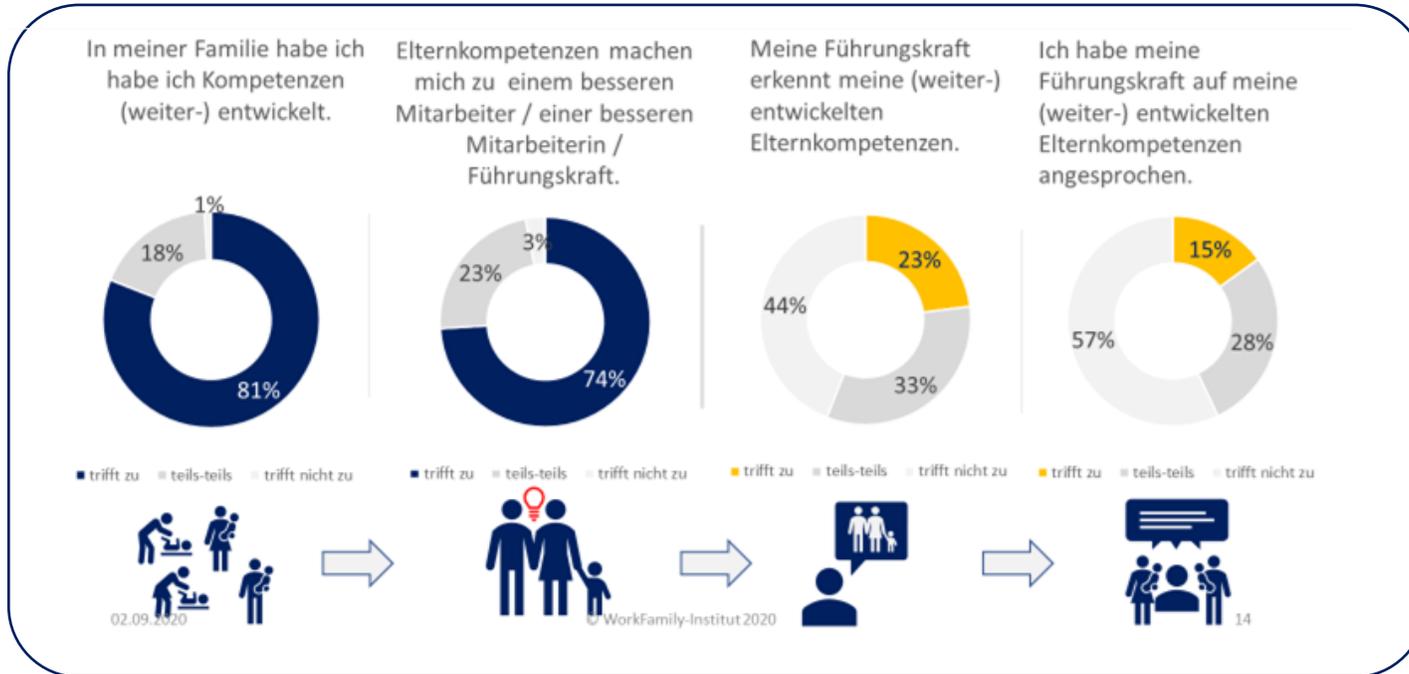


Elternkompetenz & Arbeit  
Mittelwerte

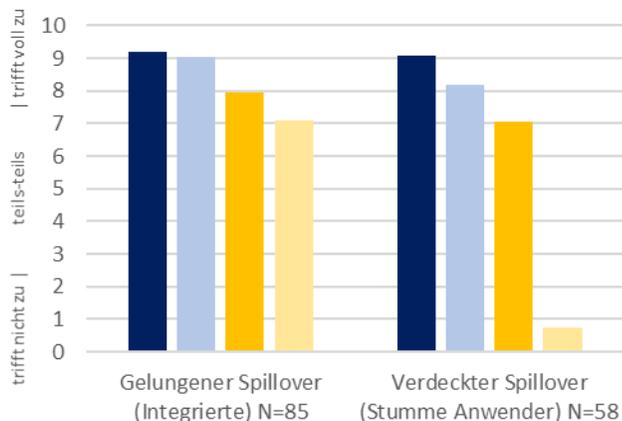
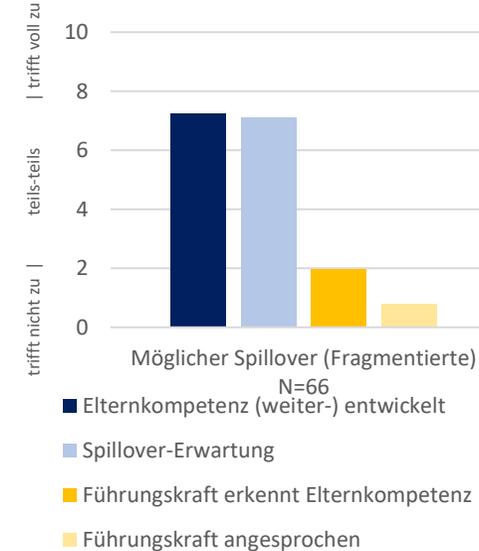


**Unerkannte – Verlorener Spillover:** Diese Eltern gehen davon aus, dass sie mit ihren Elternkompetenzen auch bessere Mitarbeiter\*Innen oder Führungskräfte sind. Diese Erwartung wird jedoch massiv frustriert. Ein ungünstiges Transferklima entsteht. Elternkompetenzen können nicht zur Steigerung der Produktivität genutzt werden – dieses Potential geht verloren.

# Elternkompetenz & Arbeit

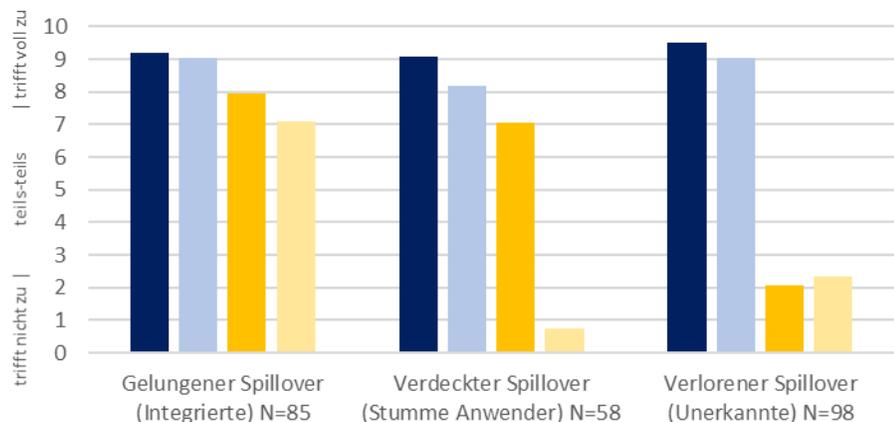
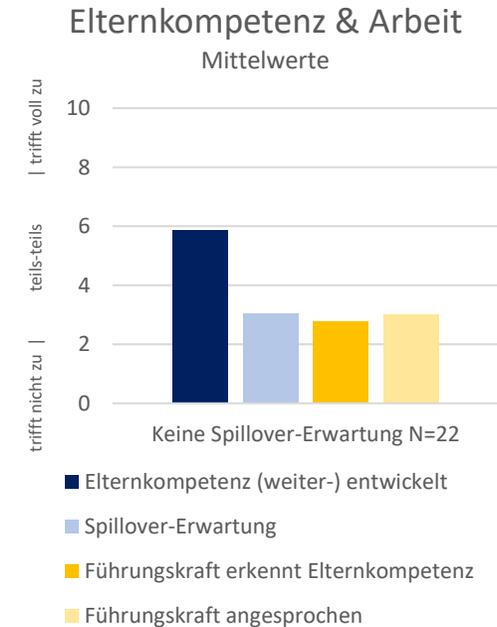
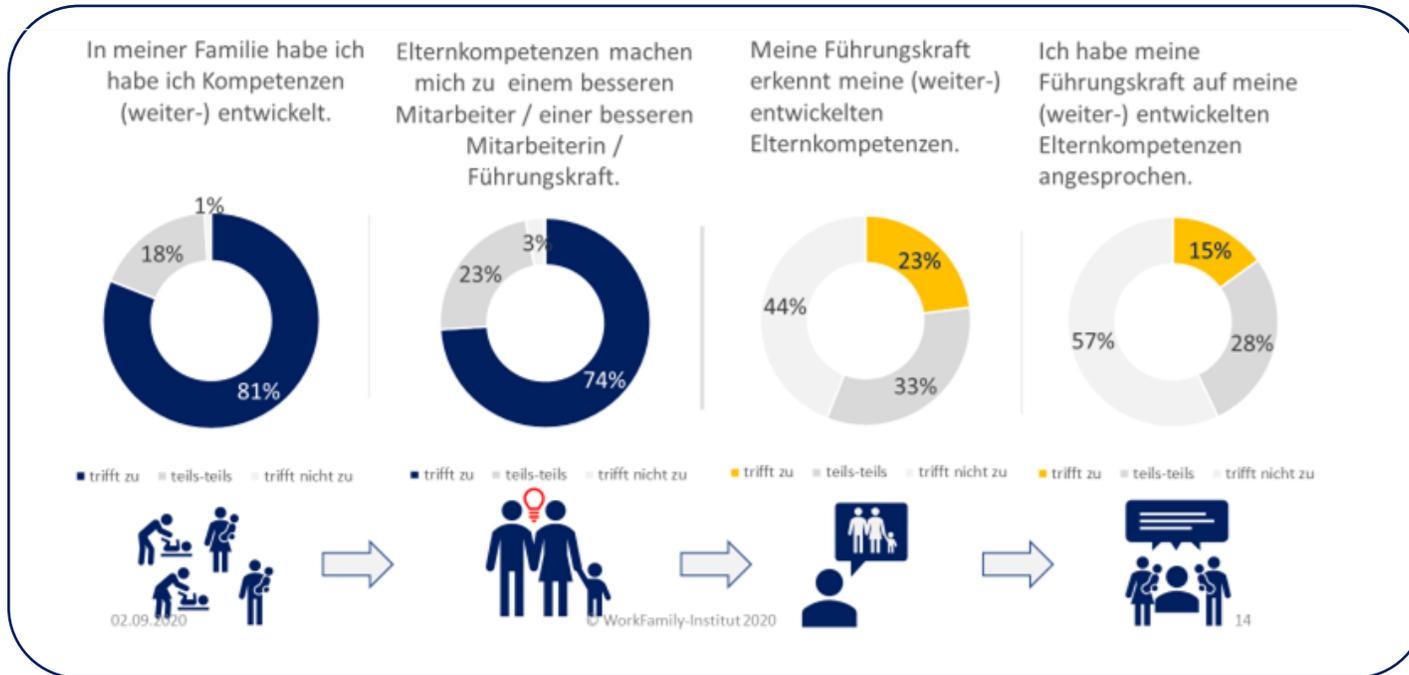


Elternkompetenz & Arbeit  
Mittelwerte



**Fragmentierte – Möglicher Spillover:** Diese Elterngruppe zeichnet aus, dass sie ihre (weiter-) entwickelte Elternkompetenz und die Spillovererwartung und ebenso den Transfer in den Kontext Arbeit als lose Fragmente nebeneinander beschreiben.

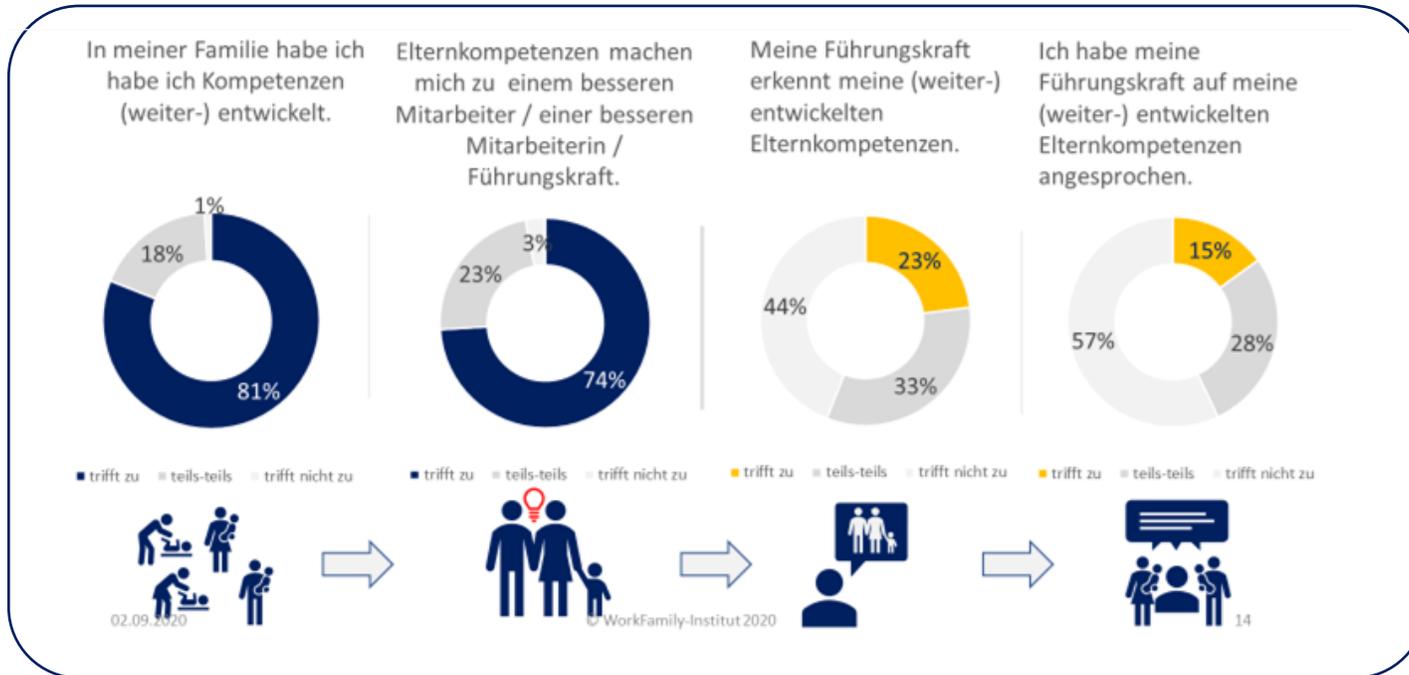
# Elternkompetenz & Arbeit



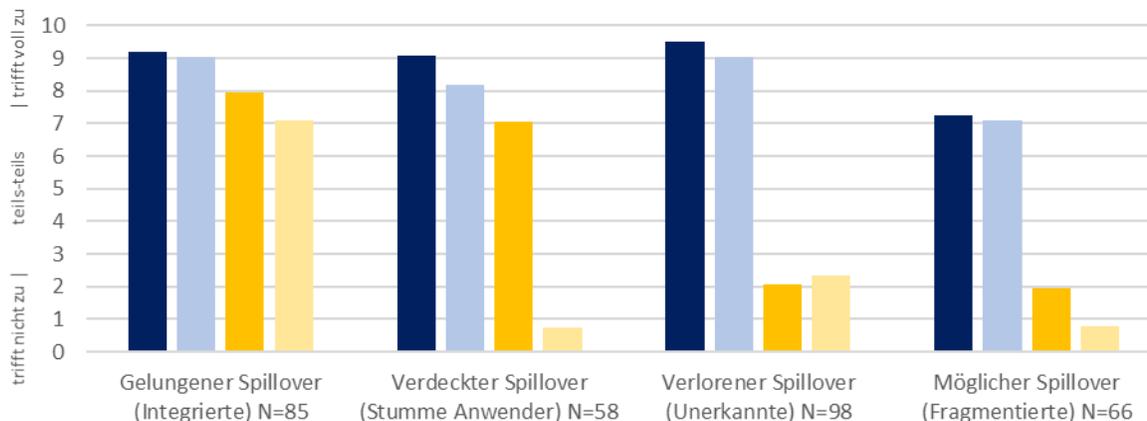
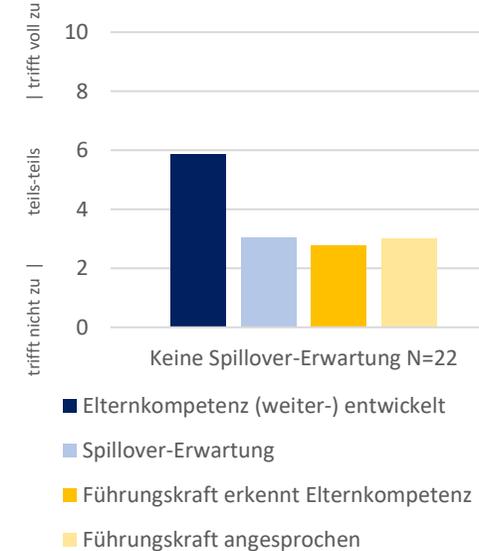
## Keine-Spillover-Erwartung

Diese Eltern beschreiben sich unentschieden, ob sie mit der Familie Soft Skills (weiter-) entwickeln. Sie erwarten keine Auswirkungen ihrer Elternkompetenzen auf das berufliche Handeln.

# Elternkompetenz & Arbeit



## Elternkompetenz & Arbeit Mittelwerte

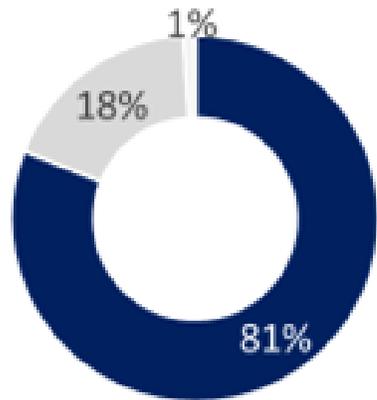


## Keine-Spillover-Erwartung

Diese Eltern beschreiben sich unentschieden, ob sie mit der Familie Soft Skills (weiter-) entwickeln. Sie erwarten keine Auswirkungen ihrer Elternkompetenzen auf das berufliche Handeln.

# Elternkompetenz & Arbeit

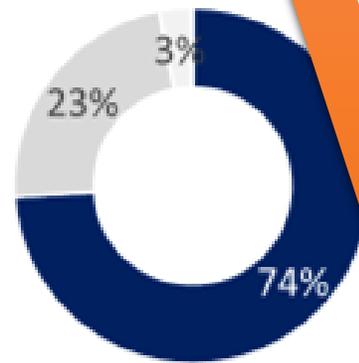
In meiner Familie habe ich  
habe ich Kompetenzen  
(weiter-) entwickelt.



■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu



Elternkompetenz  
mich zu einem  
Mitarbeiter / einer  
Mitarbeiterin  
Führungskraft



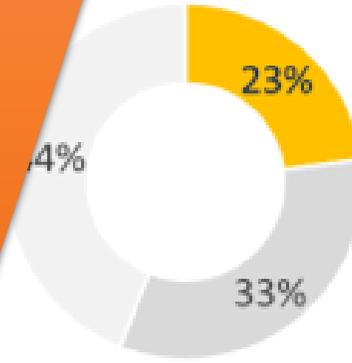
■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu



© WorkFamily-Institut 2020

**50-60  
Prozent  
Verlust!**

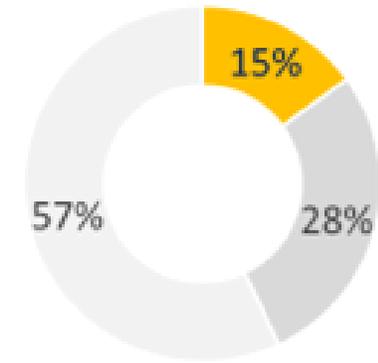
Führungskraft  
meine (weiter-)  
Eltern  
Kompetenzen.



■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu



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



■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu

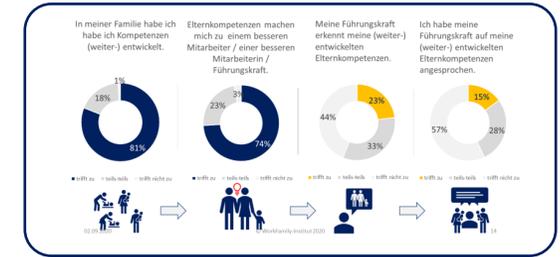


14

# Elternkompetenz & Arbeit



# Informell gelernte Eltern-Skills



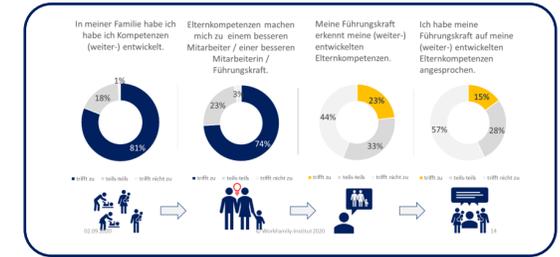
## Informelles Lernen

Informelles Lernen ist durch Aktivitäten im Alltag und in der Familie gekennzeichnet. Die Abbildung zeigt Symbole für das Fahrradfahren, Kochen, Autofahren, Wandern, Spielen und Familienleben.

## Formelles Lernen

Formelles Lernen erfolgt in strukturierten Umgebungen wie Schulen, Hochschulen oder Seminaren. Die Abbildung zeigt Symbole für Unterricht, Vorträge, Gruppenarbeit, Bücher, Schulmaterial und Zertifikate.

# Informell gelernte Eltern-Skills



## 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

# Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie für das Unternehmen

Projekt von Joachim E. Lask  
(WorkFamily-Institut)  
und Dr. Nina M. Junker  
(Goethe-Universität Frankfurt)

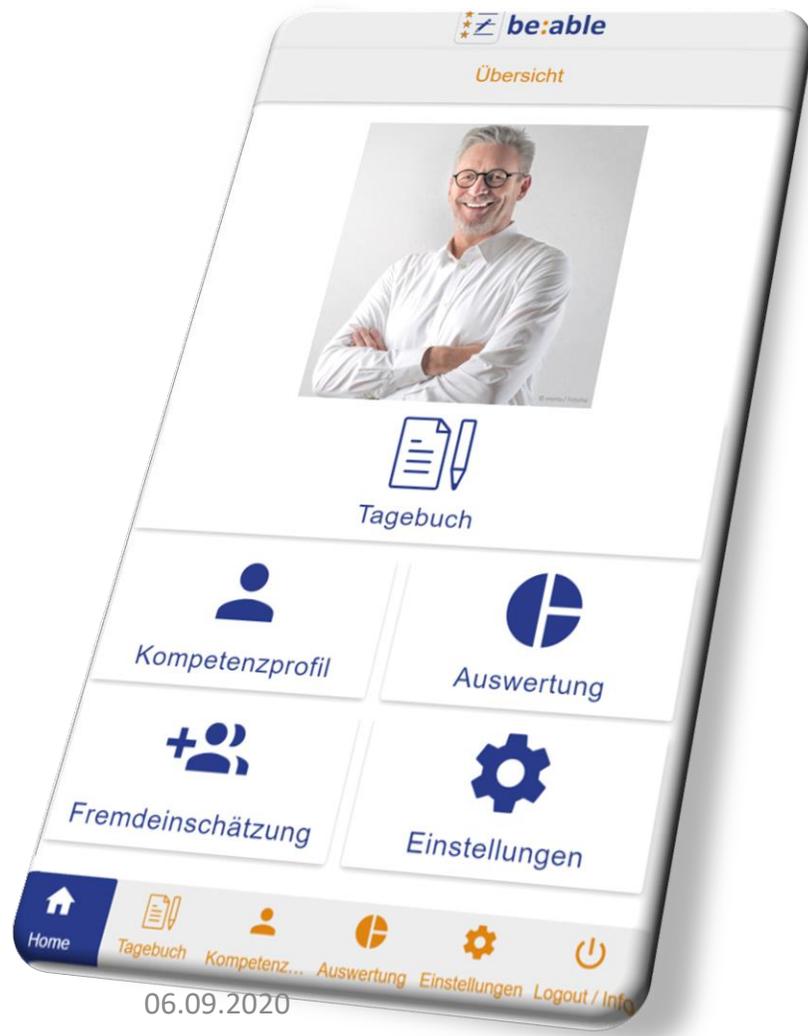


# Projektbericht -Video

- [https://youtu.be/\\_ySlwwuwvYk](https://youtu.be/_ySlwwuwvYk)  
(3:55 Minuten)



# Informell (weiter-) entwickelte Kompetenzen entdecken & trainieren



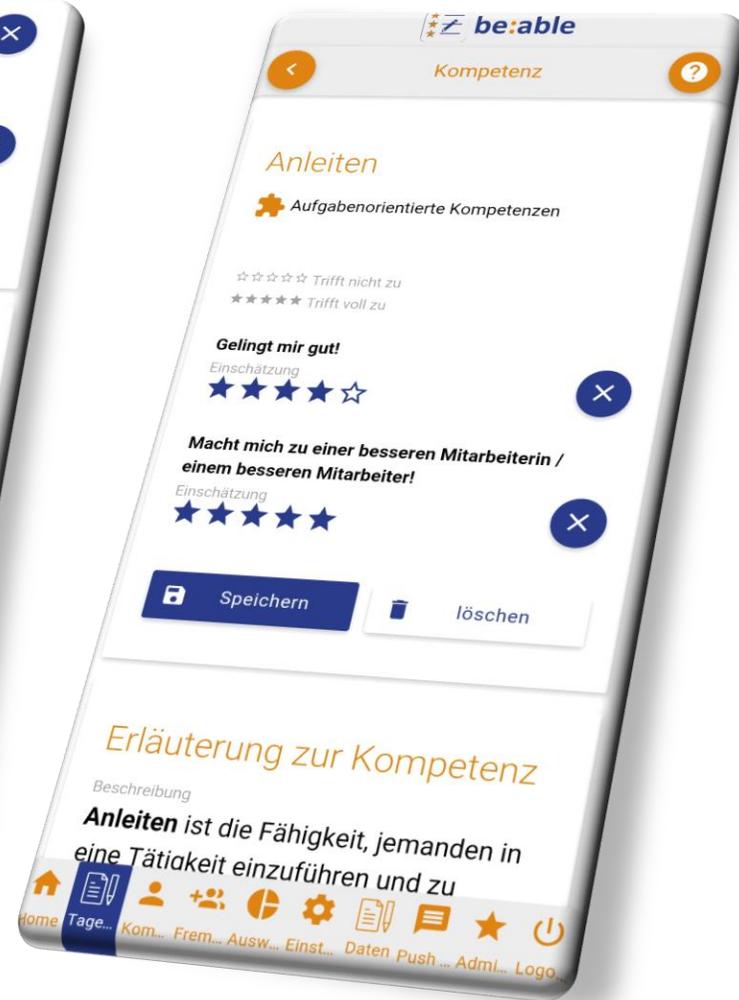
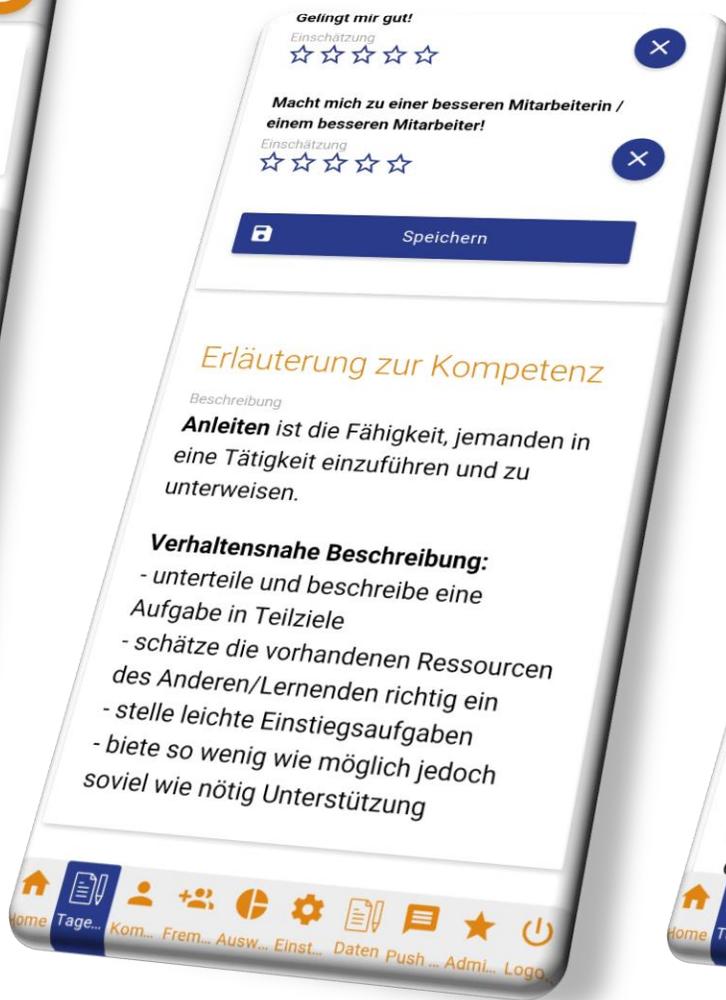
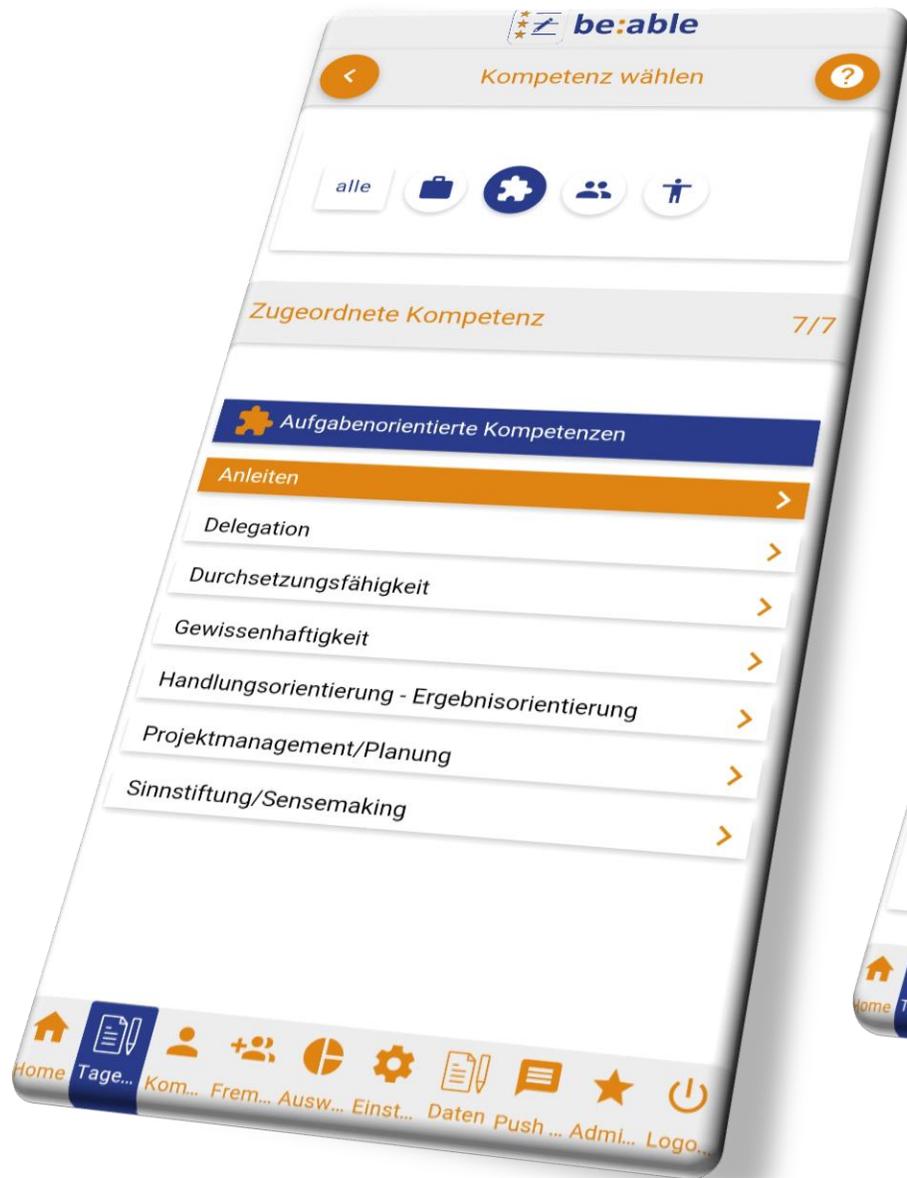
So gehst du in **be:able** vor:

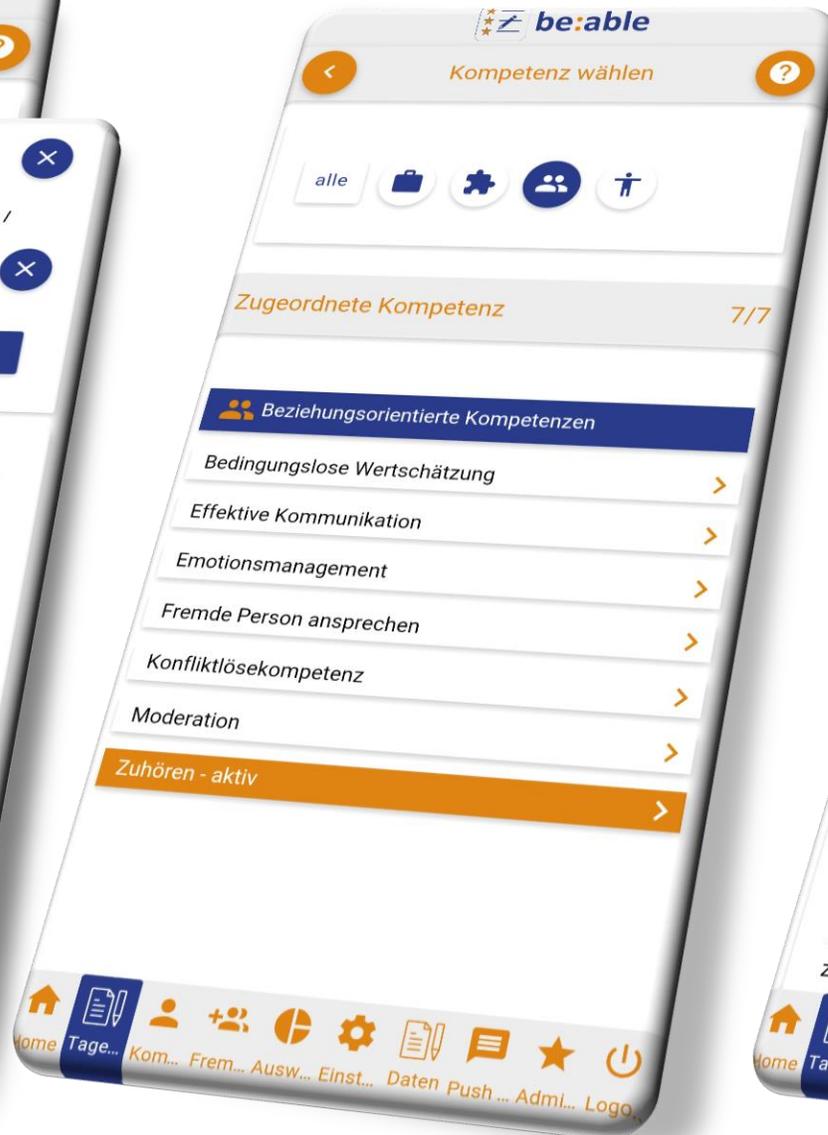
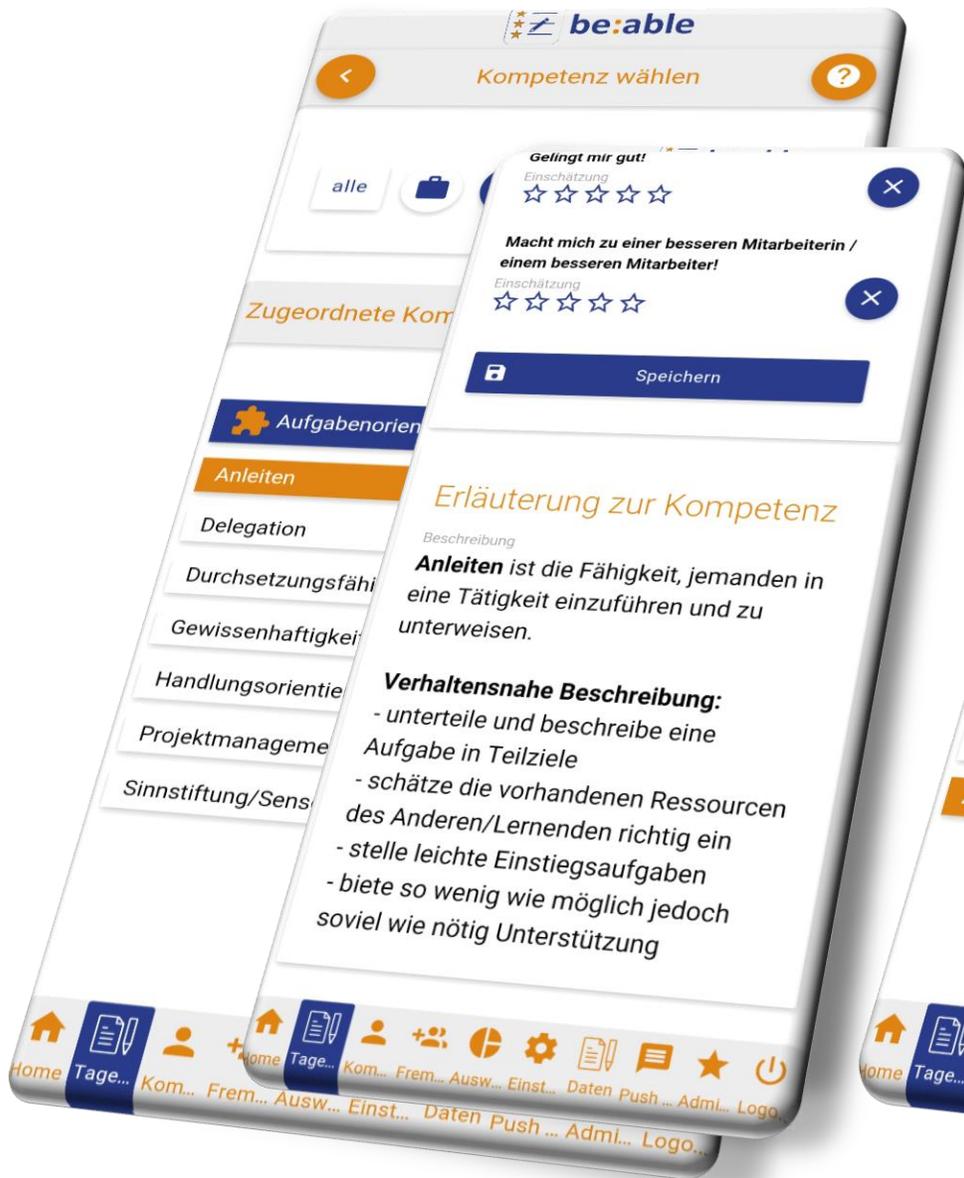
1. Passende Kompetenzen aus dem Kompetenzkatalog finden: z.B. „Aktives Zuhören“, „Geduld“, „Anleiten“
2. Schätze jede Kompetenz ein wie gut sie dir gelingt: z.B. Geduld: 4 von 5 Sternen
3. Situation aufnehmen: notieren, Sprachnotiz, Foto

**Fremdeinschätzung:** Lade eine Person ein Dich in diesen Kompetenzen einzuschätzen.

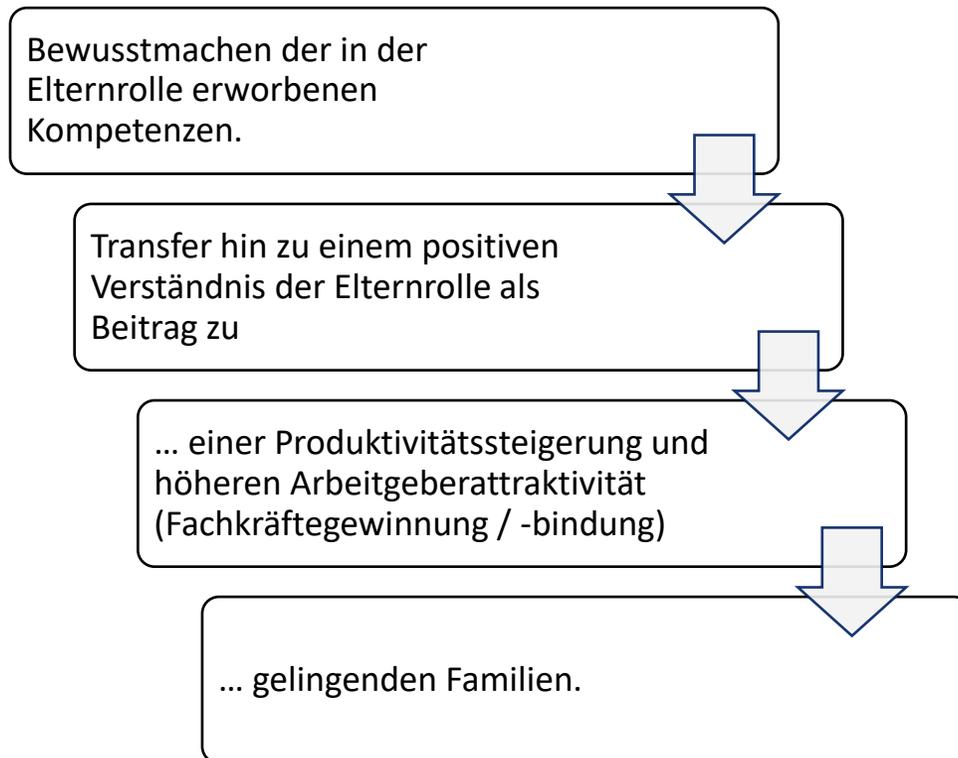
**Kompetenzprofil:** Übersicht Deiner Einschätzung in einer Bilanz.

**Auswertung:** Ergebnisse aus den letzten 4 Wochen.

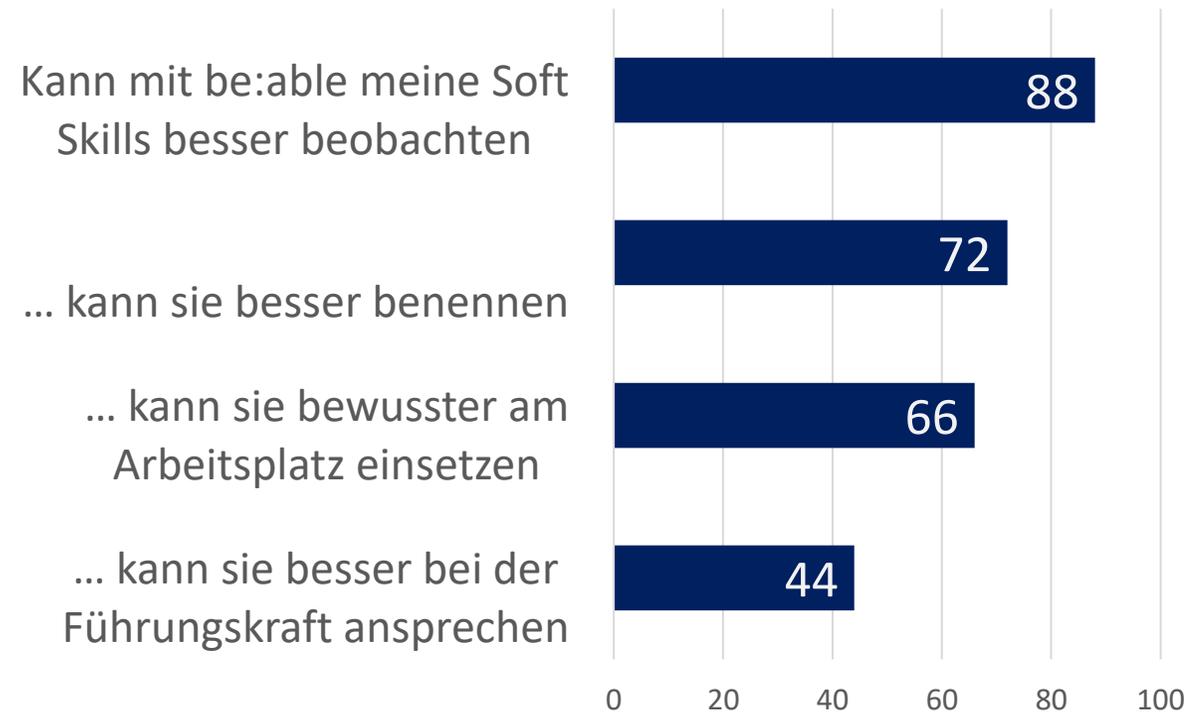




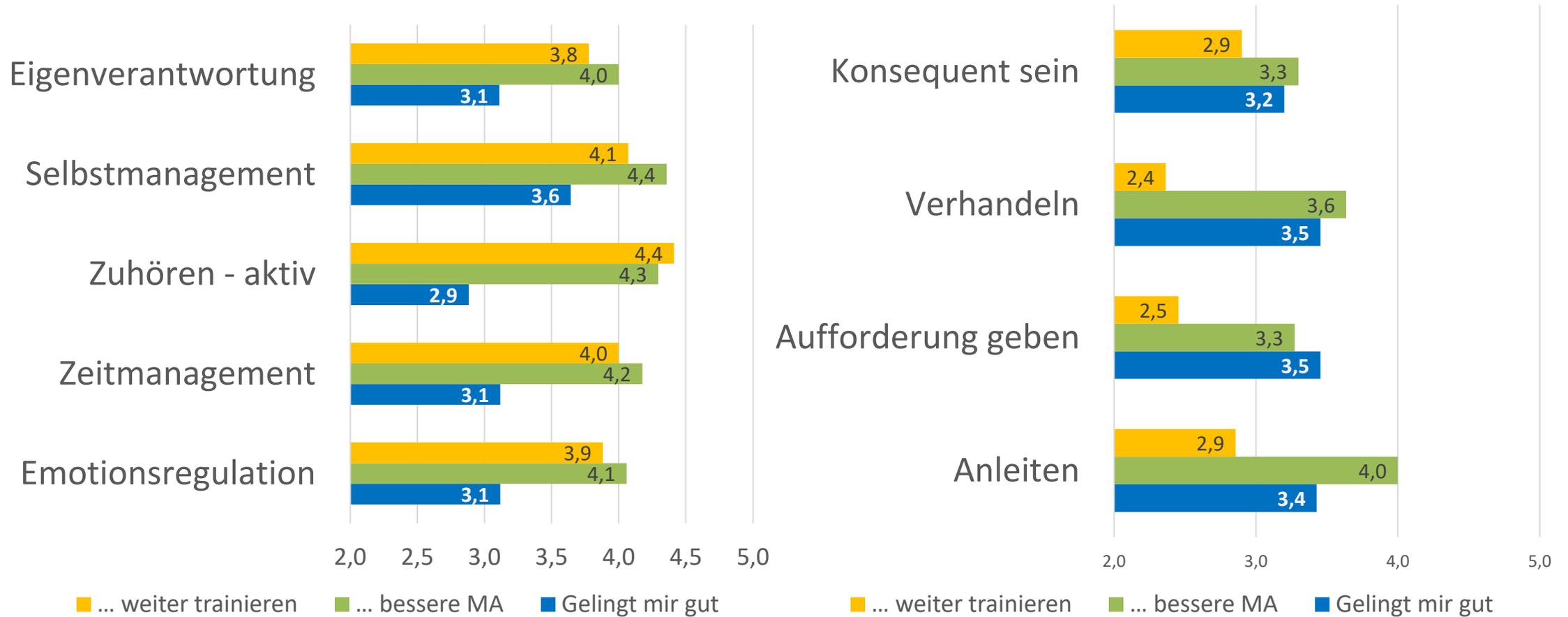
# Effekte von be:able



## Effekte der 3-tägigen Anwendung von be:able



# Einschätzung der Kompetenzen



# Elternkompetenz & Arbeit



# Forum Wirtschaft trifft Familie - Statements Bern 2019

- <https://youtu.be/laMMRoilO7I>  
(1:55 Minuten)





Jetzt spenden

AKTUELLES

PROJEKTE

STIFTUNG

SPENDEN

MEDIATHEK

Ziel von **be:able** ist es, Dich zu einer vertieften und systematischen Auseinandersetzung Deiner informell entwickelten Kompetenzen anzuregen. Denn 70 bis 90 Prozent deiner überfachlichen Kompetenzen erwirbst Du im Alltag. Du lernst also eher nebenbei oder sogar unbewusst. Wir nennen das «informelles Lernen». **be:able** hilft dabei, deine informell gelernten Kompetenzen besser zu benennen. Im Einführungsseminar lernst Du ausserdem, wie Du diese Kompetenzen in der Arbeitswelt gezielter einsetzt. **be:able** - zeig was du kannst!

Die Schweizerische Stiftung für die Familie bietet **be:able** in offizieller Lizenznehmerschaft in der Schweiz an. Die Seminarinhalte, sowie die App und die erklärenden Texte wurden vom WorkFamily-Institut entwickelt und in Zusammenarbeit mit der Goethe-Universität Frankfurt a.M. umfassend evaluiert.

Die Einführung von **be:able** im Rahmen des Programms «**Mehrwert Familie**», ist in zwei Stufen geplant. Basis bilden dabei die Einführungsseminare, welche eine Einführung in Informelles Lernen und den zielgerichteten Einsatz der Lern-App beinhalten. Darauf Aufbauend wird ein Aufbauseminar für Führungskräfte angeboten, um **be:able** gezielt im Unternehmerischen Kontext anwenden zu können (Kompetenztransfer).

## Einführungsseminar

### Zielgruppe

Berufstätige Eltern UND Führungskräfte, Personalverantwortliche.

Idealerweise mehrere Personen aus einem Unternehmen oder Team.

Das Einführungsseminar dient dabei der Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie für das Unternehmen.

Die TeilnehmerInnen erhalten ein Zertifikat.

## Aufbauseminar

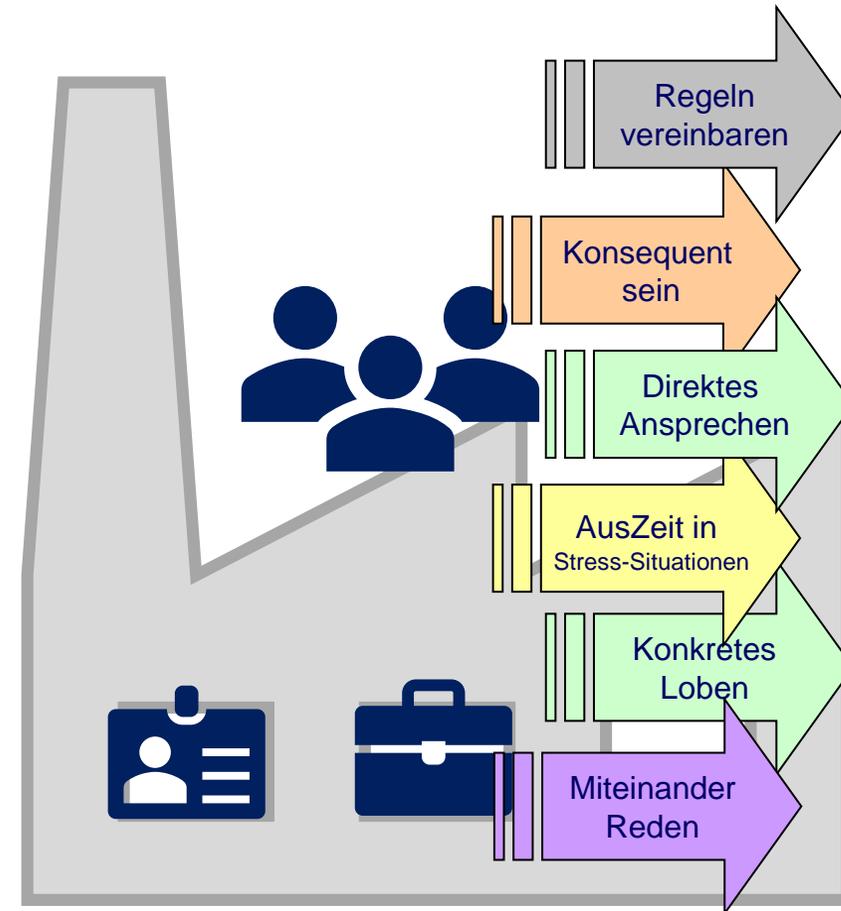
### Zielgruppe

Führungskräfte, Geschäftsinhaber und Personalverantwortliche, welche Soft Skills von Eltern gezielt für das Unternehmen nutzbar machen möchten.

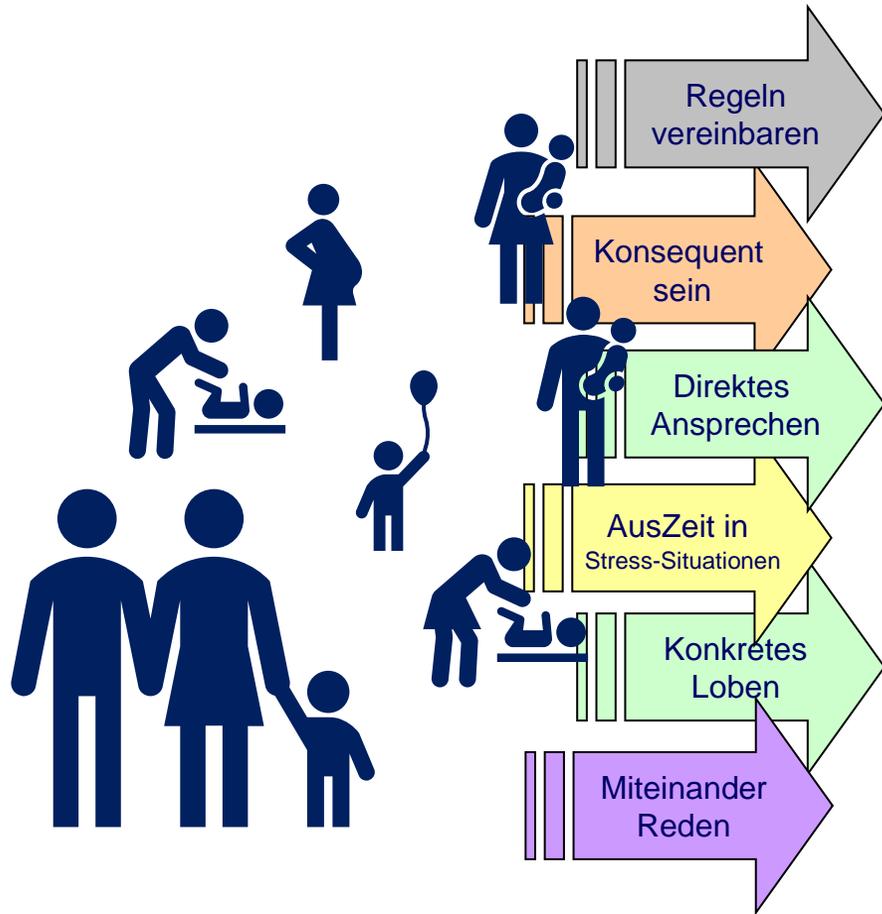
### Im Aufbauseminar lernen Sie

- wie Sie **be:able** in Gruppenverantwortung als Führungskraft einsetzen
- was informelle Selbstbestimmung für das

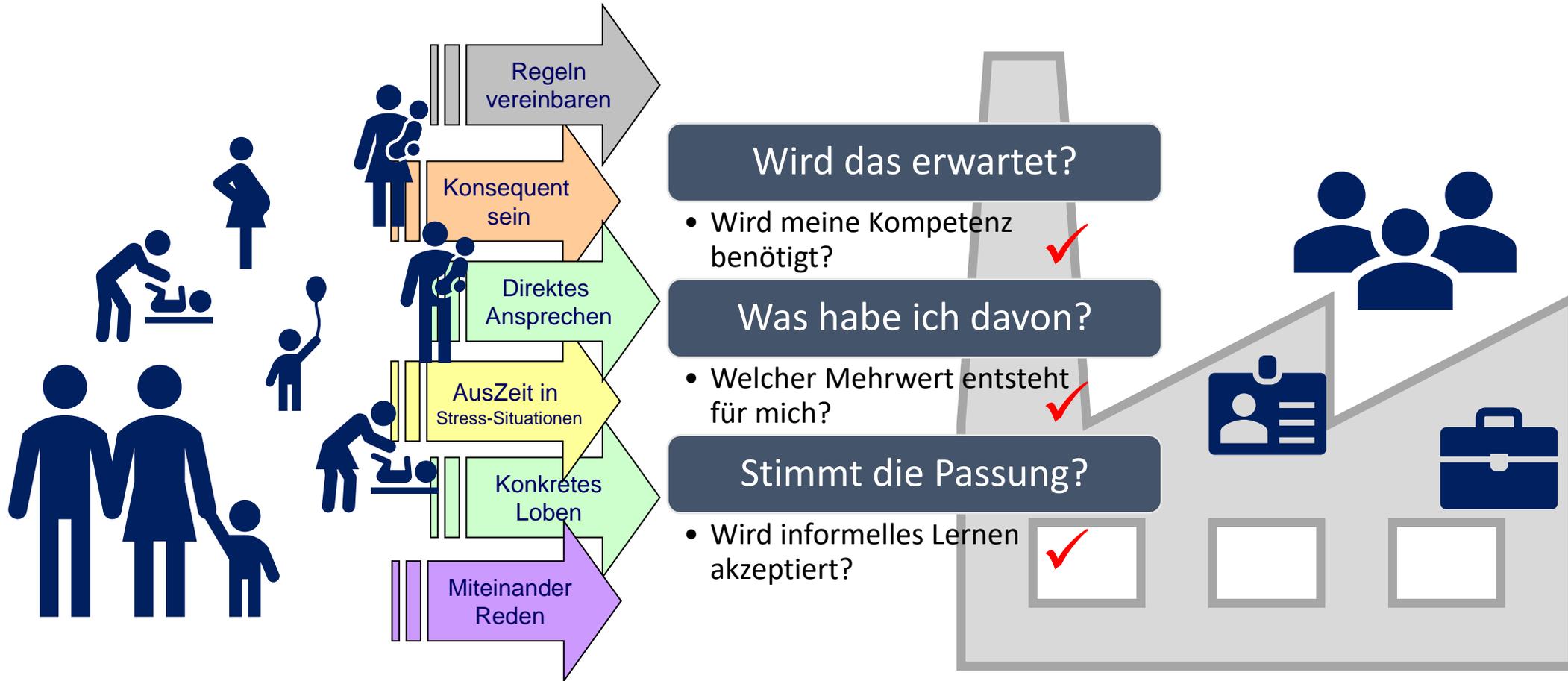
# Bedingungen für einen Spillover



# Bedingungen für einen Spillover



# Bedingungen für einen Spillover



# Bedingungen für einen Spillover



Wird das erwartet?

- Wird meine Kompetenz benötigt? ✓

Was habe ich davon?

- Welcher Mehrwert entsteht für mich? ✓

Stimmt die Passung?

- Wird informelles Lernen akzeptiert?



# Wir das von mir erwartet?

Arbeitsleistung = Menschen x Dauer x Qualifizierung

# Wird das von mir erwartet?



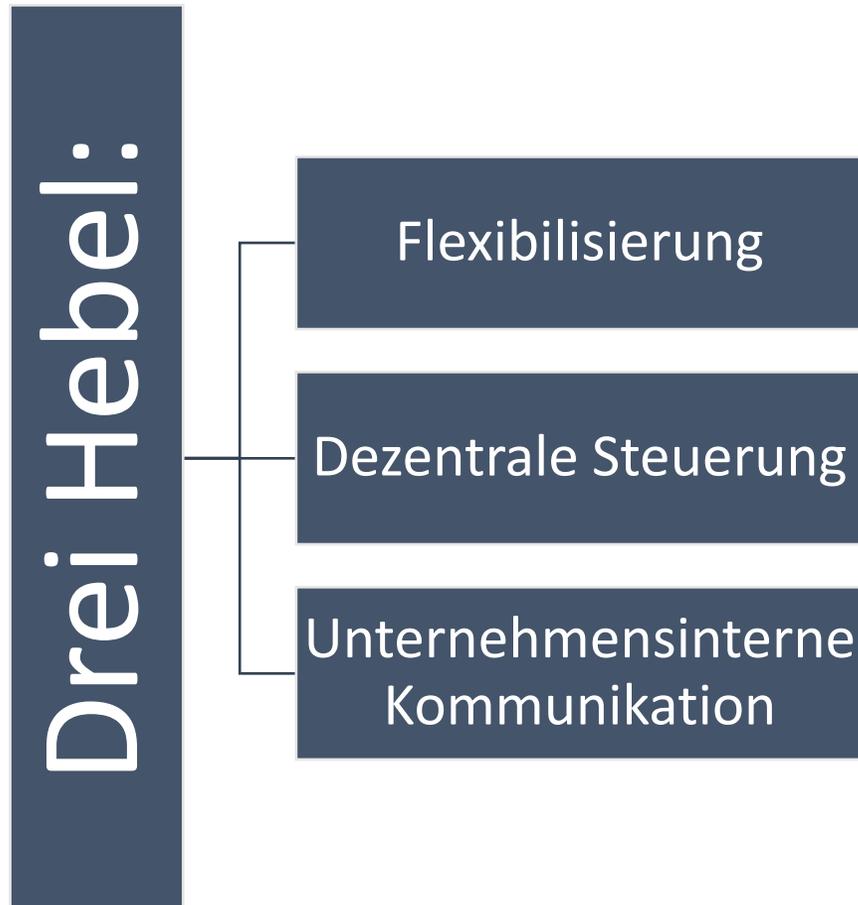
**IW policy paper · 3/2016**

Aktuelle politische Debattenbeiträge aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

**Qualifikationsbedarf und Qualifizierung  
Anforderungen im Zeichen der Digitalisierung**

# Wird das von mir erwartet?

## Qualifizierungsbedarf im Zeichen der Digitalisierung

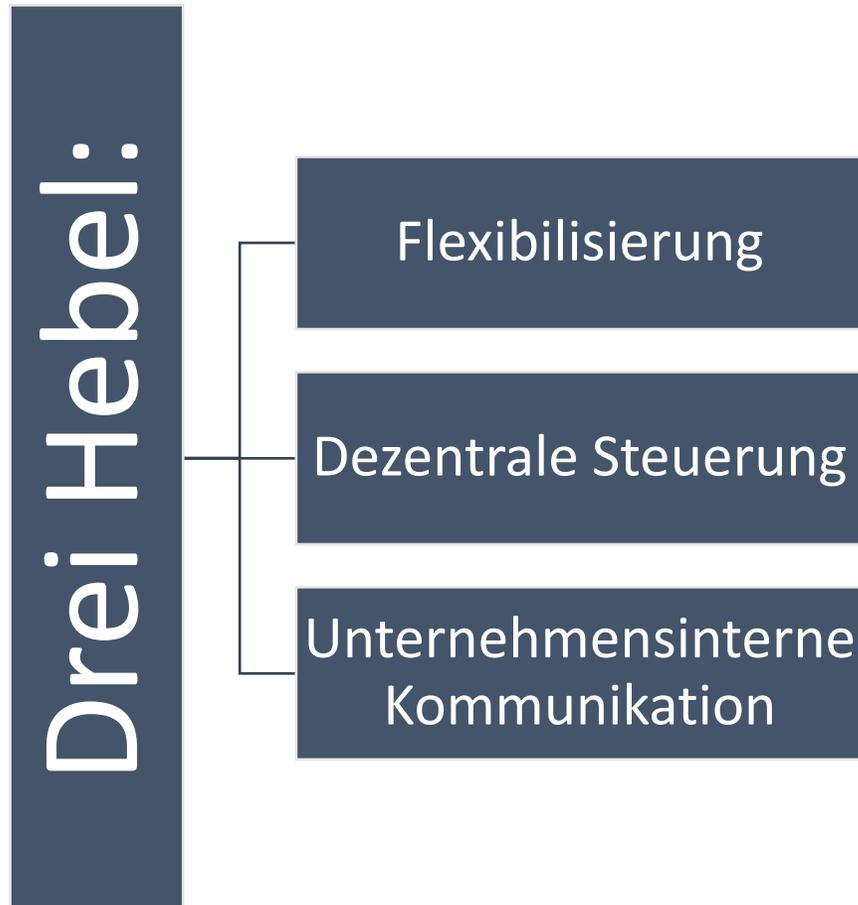


## Qualifizierung in

Online-Kompetenzen
Betriebliches Erfahrungswissen
IT-Fachwissen
Softwareprogrammierung
Kommunikation
Technisches Fachwissen
Kooperation
Handwerkliches Geschick
Planung
Organisation
Betriebswirtschaftliches Fachwissen
Selbststeuerung

# Wir das von mir erwartet?

## Qualifizierungsbedarf im Zeichen der Digitalisierung



## Qualifizierung in

Kommunikation

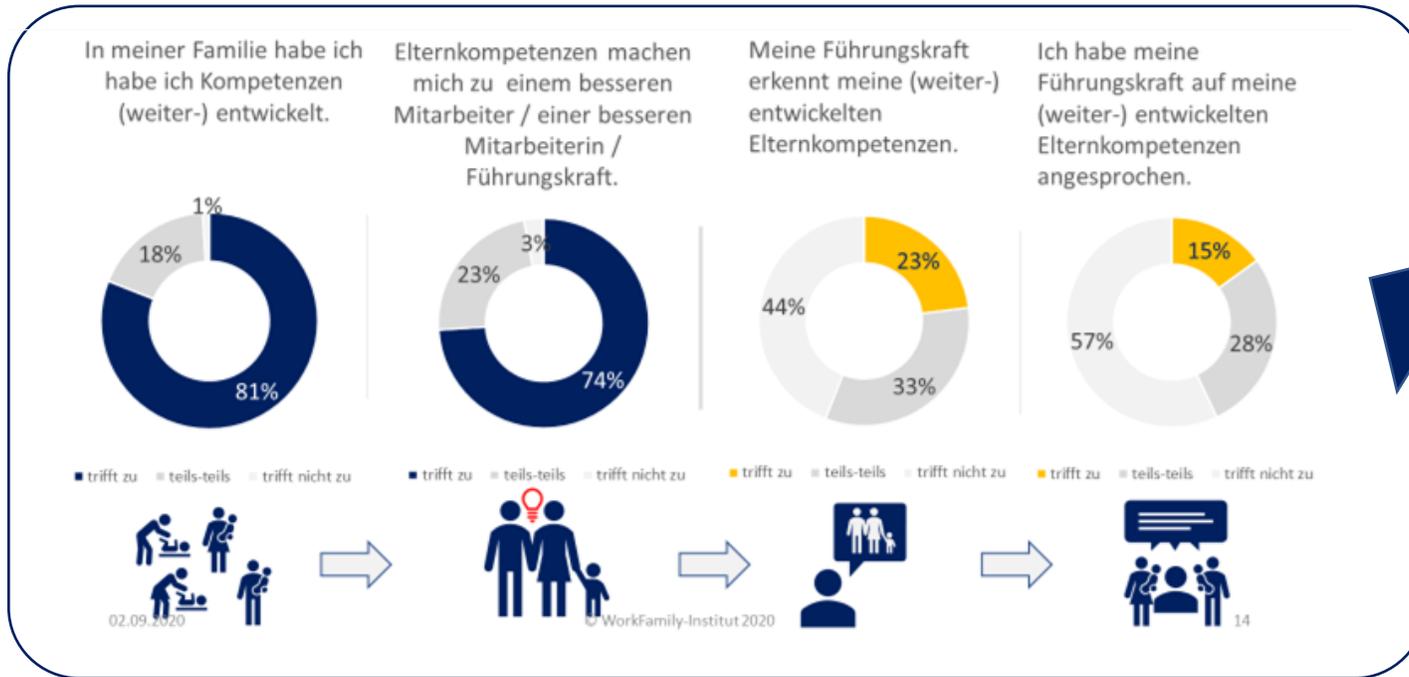
Kooperation

Planung

Organisation

Selbststeuerung

# Stimmt die Passung?



Familienfreundliches Arbeitsklima



43.2 %

R=0,1

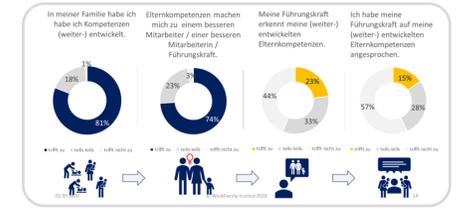


Informelles Lernen vom Unternehmen wertgeschätzt und genutzt

34.2 %

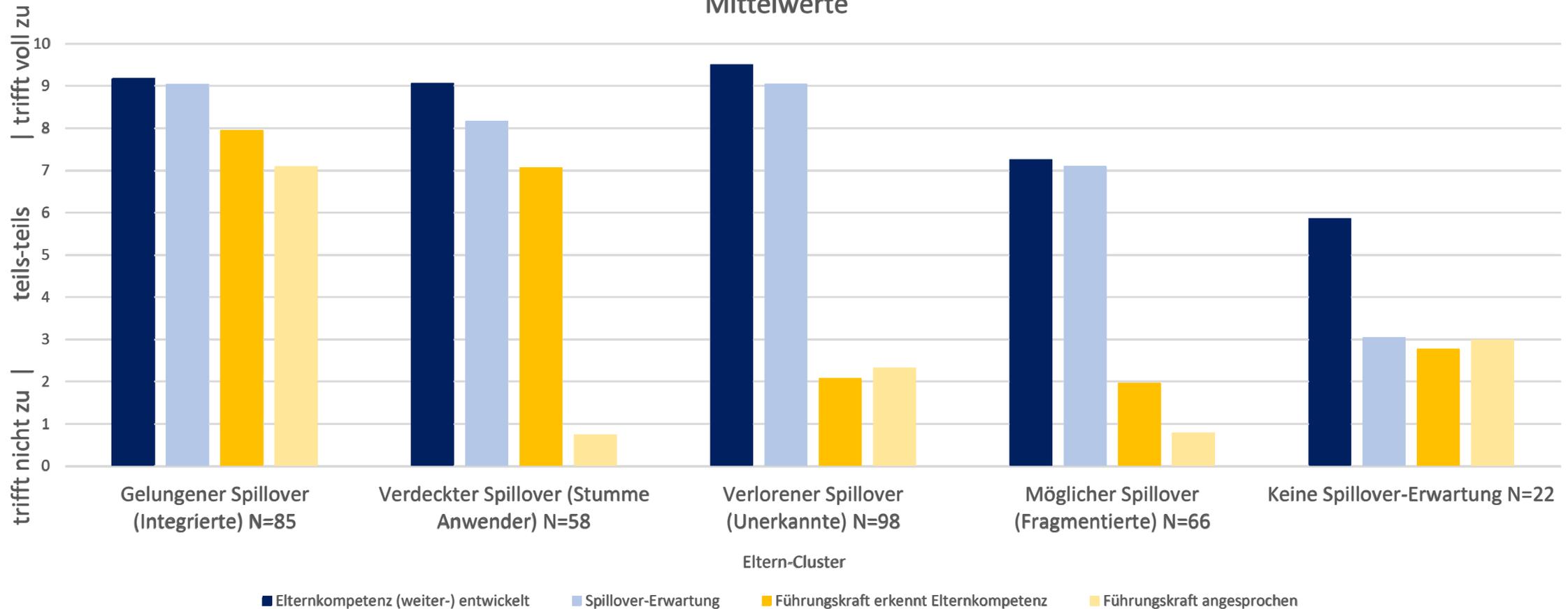
R=0,4 bis 0,7

# Was habe ich davon?

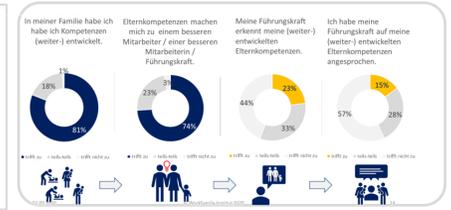
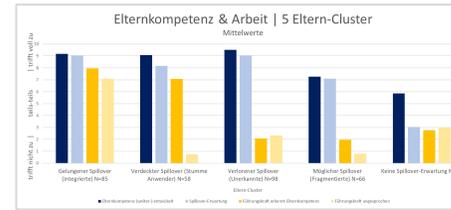


## Elternkompetenz & Arbeit | 5 Eltern-Cluster

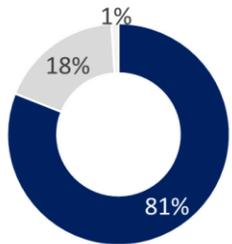
Mittelwerte



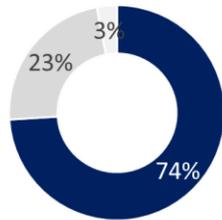
# Was habe ich davon?



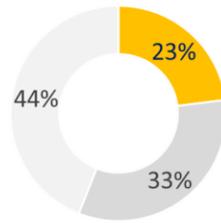
In meiner Familie habe ich Kompetenzen (weiter-) entwickelt.



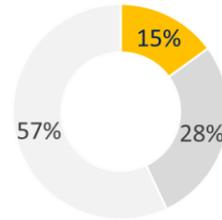
Elternkompetenzen machen mich zu einem besseren Mitarbeiter / einer besseren Mitarbeiterin / Führungskraft.



Meine Führungskraft erkennt meine (weiter-) entwickelten Elternkompetenzen.



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

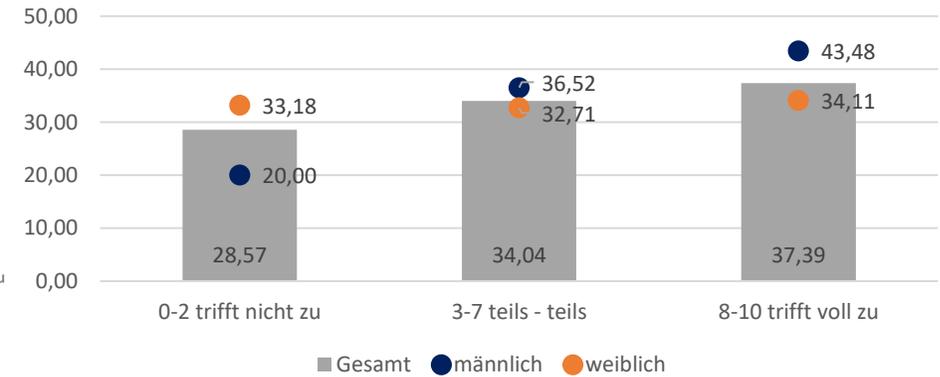


■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu

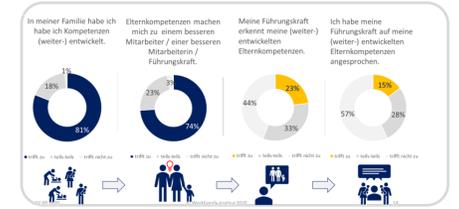


## Vorteile im Kontext Arbeit durch Elternkompetenzen

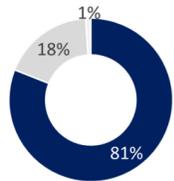
Angaben in Prozent



# Was habe ich davon?

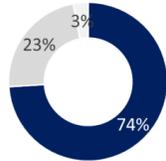


In meiner Familie habe ich meine Kompetenzen (weiter-) entwickelt.



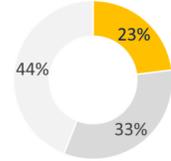
■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu

Elternkompetenzen machen mich zu einem besseren Mitarbeiter / einer besseren Führungskraft.



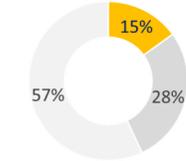
■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu

Meine Führungskraft erkennt meine (weiter-) entwickelten Elternkompetenzen.



■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu

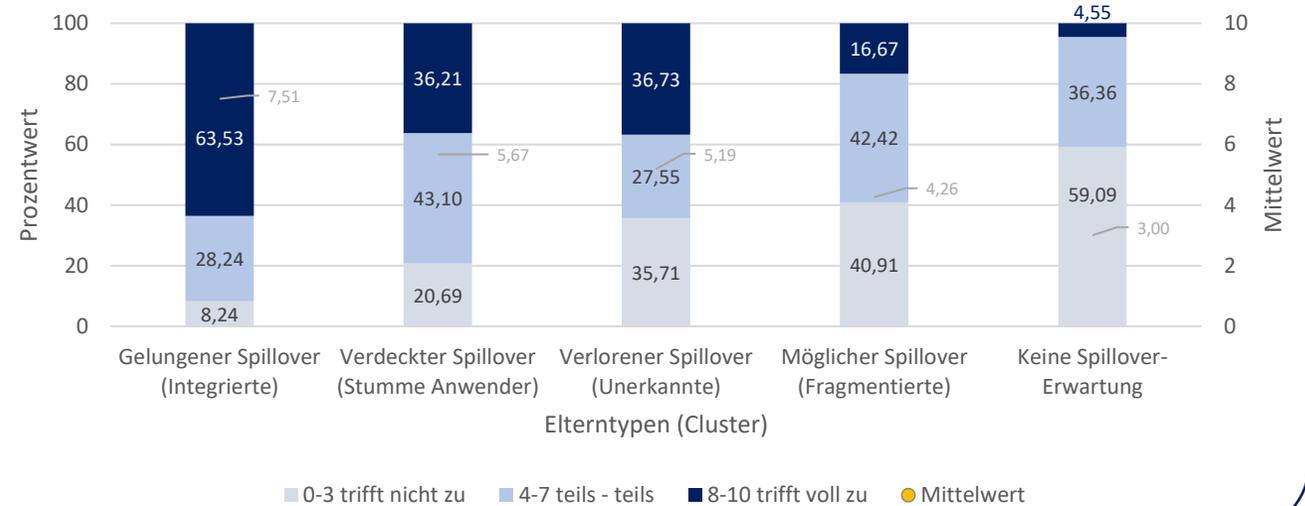
Ich habe meine Führungskraft auf meine (weiter-) entwickelten Elternkompetenzen angesprochen.



■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu



## Vorteile im Kontext Arbeit durch Elternkompetenzen nach Elterntypen (Cluster)



# Elternkompetenz & Arbeit



Eine Studie von Joachim E. Lask (WorkFamily-Institut) und Dr. Nina M. Junker (Goethe-Universität Frankfurt) 2017-2020.

- Und jetzt Sie!
- Welche Skills haben Sie in Ihrem Alltag gelernt?

- Was bedeutet das für Sie als Berater\*in und Coach\*in?

- WorkFamily-Institut  
Nieder-Ramstädter Str. 60  
D 64372 Ober-Ramstadt
- E: [office@workfamily-institut.de](mailto:office@workfamily-institut.de)  
T: +49 (0) 6154 60 99 162

