

Einleitung

Wir Menschen lernen unser Leben lang. Informelle Lernorte, wie die Familie oder das Ehrenamt, bekommen eine immer größere Bedeutung in punkto Kompetenzbildung und erhalten damit auch das Interesse einer innovativen Personalentwicklung in Betrieben. Denn die für jeden unternehmerischen Erfolg benötigten sozial-kommunikativen Kompetenzen von fachlich qualifizierten Mitarbeitern werden bislang in eher künstlichen Seminarformen geübt und trainiert. Der Transfer der Seminarinhalte in die berufliche Alltagsituation fällt wenig zufrieden stellend aus. Anders beim Nutzen von informellen Lernorten. Die Herausforderung und der Lerneffekt setzen dort an, wo Mitarbeiter im Rahmen von Ehe, Familie, Ehrenamt usw. notwendigerweise und engagiert Kompetenzen entwickeln und diese für die Belange im Berufsalltag einsetzen können. Diese natürlichen Lernorte bergen große Ressourcen, welche über einen so genannten Spillover-Effekt direkt im Betrieb angewandt werden können. Diesen „Spillover-Effekt“ zu nutzen und ihn zu optimieren, ist eine der wichtigen Aufgaben des WorkFamily-Instituts.

Erste Erfolge bezüglich des Spillover-Effekts im Zusammenhang mit Elternkompetenzen verzeichnet das Deutsche Jugend-Institut (DJI). Mit dem durch die EU geförderten Projekt, gelang dem DJI die Entwicklung einer Kompetenzbilanz, ein Instrument zur Identifizierung ausgebildeter Familienkompetenzen¹. Diese Kompetenzbilanz unterstützt Unternehmen, öffentliche Arbeitgeber und Institutionen bei der Nutzung von sozial – kommunikativen Kompetenzpotenzialen in den Bereichen: Personalentwicklung, Mitarbeitergespräche, Berufsrückkehr und Personalrekrutierung.

Ein zweiter Ansatz, informelle Lernorte für die Personalentwicklung nutzbar zu machen, stammt aus den Unternehmen selbst. Hier werden inzwischen informelle Lernfelder, zum Beispiel das ehrenamtliche Engagement als notwendiges Zulassungskriterium für die Karriereförderung gefordert. Denn Unternehmen sind heute neben der Fachkompetenz auch auf die Handlungskompetenz ihrer Mitarbeiter angewiesen. Diese werden jedoch im deutschen Ausbildungssystem bislang nur ungenügend entwickelt (siehe PISA, TIMISS). IBM-Deutschland (Landmesser M. et. al., 2003)² berichten über erste Erfahrungen informelle Lernorte für die Kompetenzbildung in der Personalentwicklung zu nutzen: denn wo sonst lassen sich Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen besser entwickeln als etwa im Sportverein, der Freiwilligen Feuerwehr, kirchlichen Gruppen oder der Familie.

Wie jedoch wird das informelle Lernen von den Betroffenen selbst erlebt? Können zum Beispiel Eltern oder Ehrenamtliche in ihrer Tätigkeit und ihrem Engagement erkennen, dass sie wertvolle Handlungskompetenzen für den Beruf ausbilden? Weiß ein Vater bzw. Unternehmer, dass klare eindeutige Anweisungen in der Familie auch einen gewinnbringenden Effekt für den beruflichen Alltag haben?

Fragestellung

Das WorkFamily-Institut hat in der DekaPEP-Pilotstudie (2003) „Zusammenhänge zwischen Elternstress und berufliche Belastung“³ aufgezeigt, dass zwei von drei Berufstätigen einen wirksamen Einfluss ihrer Familie auf die Berufstätigkeit erleben. In der WFI-Pilotstudie-

2004 wird nun untersucht, welche Kompetenzen aus der Perspektive der Eltern, einen Nutzen für den beruflichen Alltag haben können.

- Von welchen Fertigkeiten und Fähigkeiten erwarten berufstätige Eltern einen Kompetenzgewinn für den beruflichen Alltag?
- Wie unterscheidet sich die Spillover-Erwartung zwischen den Gruppen

Stichprobe

Insgesamt haben 134 Personen an der Studie teilgenommen, von denen 119 Datensätze auswertbar waren. Davon waren 55,6 Prozent Mütter (Mittelwerte: Lebensalter=42,1; Anzahl der Kinder=2,3; Alter des jüngsten Kindes=10,4 Jahre) und 44,4 Prozent Väter (Mittelwerte: Lebensalter=40,9 Jahren; Anzahl der Kinder=2,9; Alter des jüngsten Kindes=6,5 Jahre). Im angestellten oder verbeamteten Arbeitsverhältnis waren 68,6 Prozent. 20,4 Prozent waren selbständig oder freiberuflich tätig. Keine Angaben zum Tätigkeitsverhältnis machten 11,0 Prozent.

Instrumente

Die Daten wurden mit dem „Fragebogen zur Elternkompetenz und den Nutzen für den beruflichen Alltag“ erhoben. Darin werden verschiedene Erziehungsstrategien aus dem Positiven Erziehungsprogramm für Eltern mit Kindern zwischen 2-12 Jahren (PEP4Kids)⁴, den Eltern vorgestellt, mit der Aufforderung zu entscheiden, ob die jeweilige Erziehungsstrategie für ihren beruflichen Alltag „gut nutzbar“ sei, oder eher „keine Bedeutung“ habe (fünfstufige Ratingskala). Die Teilnehmer wurden durch Ansprache auf Vorträgen/Seminaren oder durch Hinweise im Internet rekrutiert (Erhebungszeitraum 04-2004 bis 04-2005).

Ergebnisse

1. Hohe Spillover-Erwartungen von Elternkompetenzen für den beruflichen Alltag

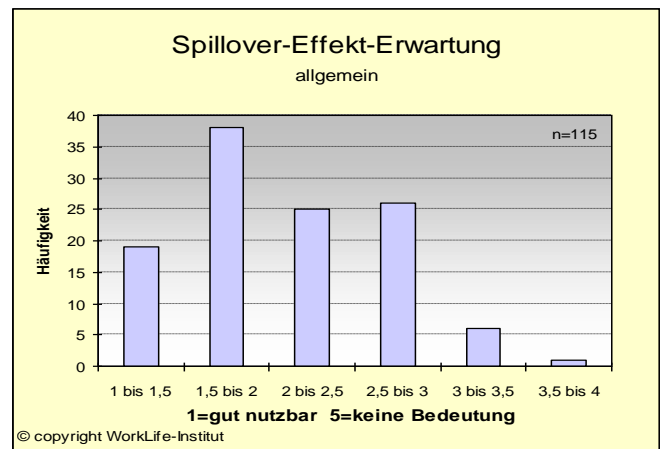


Abbildung 1: Spillover-Effekt-Erwartung: 93,9 Prozent (1-3) erwarten einen Spillover-Effekt. 6,1 Prozent (3-5) erwarten eher keinen Spillover-Effekt

¹ Gerzer-Sass, Annemarie (2001): Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalentwicklung. In: Leipert, C. (Hg.): Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft. Opladen

² Landmesser, Matthias et. al. (2003). Schulleistungen, außerschulische Aktivitäten und Praxiserfolg. Die Bedeutung, Bewertung und Entwicklung von Handlungskompetenz. Erfahrungen der IBM in Deutschland. IBM-Deutschland.

³ Lask, Joachim (2003). Zusammenhänge zwischen Elternstress und berufliche Belastung. www.worklife-institut.de

⁴ Lask, Joachim (2001). Positives Erziehungsprogramm für Eltern mit Kindern zwischen 2-12 Jahren. Selbstverlag, Mühlthal.

Fast alle Eltern (93,9 Prozent) sehen ihre Elternkompetenz als möglichen Nutzen für ihre berufliche Tätigkeit. Besonders von den Erziehungsstrategien „Konkretes Loben“ (93,1%), „Angemessenes Verhalten fördern“ (94,4%), „Miteinander Reden“ (91,8%), „Gutes Vorbild geben“ (89,7%), „Vermittlung von Wert- und Glaubensinhalten“ (88,8%) und „Erziehungsziele formulieren“ (86,1%) wurden der Spillover-Effekt erwartet. Die niedrigsten Spillover-Erwartungen liegen immerhin bei größer/gleich 50 Prozent. „Gezieltes Ignorieren“ (53,5%), „Auszeit“ (50,0%) und „Wirksame Anweisungen geben“ (53,5%). Nur die Erziehungsstrategie „Smilieplan“ wurde nur von 31,9 Prozent der Eltern als möglicher Nutzen für den beruflichen Alltag erwartet.

2. Die Spillover-Erwartungen unterscheiden sich bzgl. der einzelnen Elternkompetenzbereiche

Werden die Erziehungsstrategien den Kompetenzbereichen *Beziehung*, *Stressmanagement* und *Disziplinierung* zugeordnet, weist eine Varianzanalyse (ANOVA) auf dem 1% Irrtumsniveau signifikante Gruppenunterschiede nach. So wird von den Eltern die Spillover-Erwartung am ehesten von Beziehungs-, dann von Stressmanagement und am wenigsten von Disziplinierungs-Erziehungsstrategien erwartet.

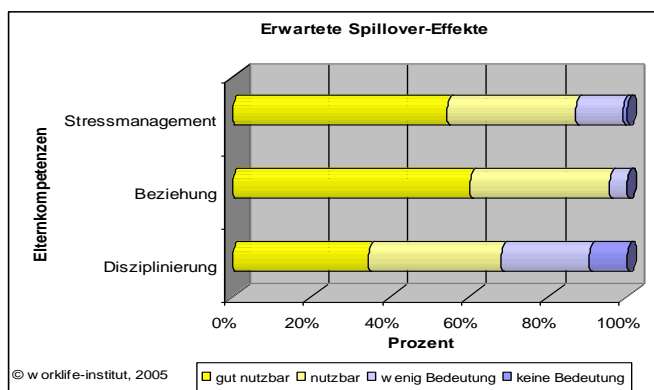


Abbildung 2: Spillover-Erwartung nach den Elternkompetenzbereichen Stressmanagement, Beziehung und Disziplinierung in Prozent.

3. Mütter haben eine höhere Spillover-Erwartung im Kompetenzbereich „Beziehung“

Die Gruppe von Vätern und Müttern unterscheiden sich signifikant in der Einschätzung der Spillover-Erwartung hinsichtlich des Kompetenzbereiches „Beziehung“ mit Unterkategorien wie „Positiv Tagebuch“ oder „Positive Beziehungszeit“. Mütter erwarten, dass Erziehungsstrategien zur Beziehungsgestaltung eher beruflich zu nutzen sind, als Väter. Dieses Ergebnis korreliert eng mit der Variable Teilzeit-/Vollzeittätigkeit, denn von den Müttern sind 79,5 Prozent teilzeitbeschäftigt, während Väter zu 88,2 Prozent vollzeitbeschäftigt sind. Folglich ist der Mittelwertsunterschied Teilzeitbeschäftigung / Vollzeitbeschäftigung auf dem 5-Prozentsniveau signifikant.

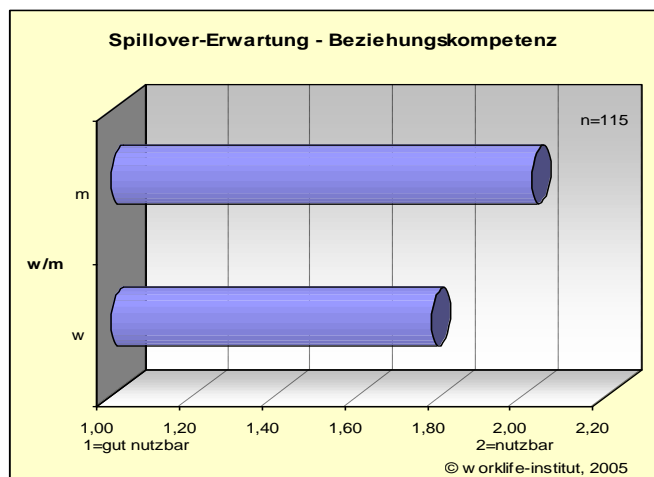


Abbildung 3: Spillover-Erwartungen zwischen Männern (m) und Frauen (w)

4. Zusammenhänge zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigung

Insgesamt zeigen die Korrelationsberechnungen, dass die Spillover-Erwartung umso stärker ist, desto geringer das prozentuale Beschäftigungsverhältnis ist. Dies gilt besonders für die Beziehungskompetenzen ($r = .16$; $p < 0.05$). Zum Beispiel schätzten Eltern mit einem geringen prozentualen Beschäftigungsverhältnis die Strategie „Positiv Tagebuch“ als hilfreicher für den beruflichen Alltag ein, als dies Eltern mit nahezu Vollzeitbeschäftigung taten ($r = .23$; $p < 0,01$).

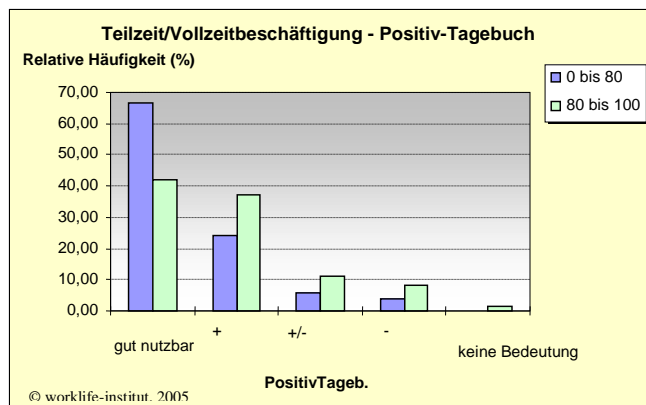


Abbildung 4: Spillover-Erwartungen und prozentuales Beschäftigungsverhältnis

Je höher der Beschäftigungsgrad der Teilnehmer war, desto eher erwarteten sie, dass Strategien zur Konfliktvermeidung in der Familie auch im Beruf einzusetzen sind ($r = .24$; $p < 0.01$).

Auch das Alter der Eltern und der Kinder korreliert mit der Spillover-Erwartung. Je jünger das jüngste Kind ist, desto eher erwarten berufstätige Eltern, dass kurze Beziehungszeiten auch im Berufsalltag von Nutzen sind ($r = -.19$; $p < 0.05$). Im Gegensatz hierzu erwarten ältere Eltern eher einen geringeren Spillover-Effekt bzgl. Disziplinierungsstrategien, als jüngere Eltern ($r = .16$; $p < 0.05$). Dies gilt besonders für die Erziehungsstrategie „Logische Konsequenzen“ ($r = .18$; $p < 0.05$).

Fazit

Die WFI-Studie 2004 zeigt folgende Ergebnisse auf:

- Fast alle Eltern erwarten einen positiven Nutzen ihrer Elternkompetenz in ihrem beruflichen Alltag.
- Der Spillover-Effekt wird am ehesten von den Elternkompetenzen „Beziehung“ und „Stressmanagement“ erwartet.
- Je intensiver Eltern im Arbeitsprozess eingespannt sind (Teilzeit vs. Vollzeitbeschäftigung), desto geringer fällt die Spillover-Erwartung aus.
- Mütter erwarten eher einen positiven Nutzen der Elternkompetenz „Positive Beziehung aufbauen“ für den beruflichen Alltag, als dies Väter tun.

Mit der „WFI-Studie 2004 – Elternkompetenz als Nutzen für den beruflichen Alltag“ konnte gezeigt werden, dass WorkFamily-Enrichment, insbesondere bzgl. der Kompetenzen in beiden Lebensbereichen, möglich ist. Die Ergebnisse müssen durch weitere Untersuchungen repliziert werden, um repräsentative Aussagen machen zu können. In weiteren Studien ist zu untersuchen, mit welchen Instrumenten der Spillover-Effekt optimiert werden kann. Hierzu gibt es bereits viel versprechende Forschungsarbeiten in den USA. Will eine innovative Personalentwicklung im sozial-kommunikativen und im Führungsbereich nachhaltige Effekte erzielen, sollten informelle Lernorte – wie z.B. die Familie und Partnerschaft – zur Kompetenzausbildung genutzt werden.

Kontakt:
WFI, Joachim E. Lask, Nieder-Ramstädter Str. 60, 64372 Ober-Ramstadt,
Tel: +49 (0)6154 6099 162; E-Mail: office@workfamily-institut.de