

# Soft Skills aus dem Kinderzimmer

Zusammenfassung der Berichte 1-4 der Studie „Elternkompetenzen & Arbeit“, 04.06.2019

Joachim E. Lask  
Dr. Nina M. Junker

WorkFamily-Institut Darmstadt  
Goethe-Universität Frankfurt



# Soft Skills aus dem Kinderzimmer

Studie: Elternkompetenz & Arbeit | Berichte 1-4

Die meisten Eltern sind überzeugt in ihren Familien Soft Skills zu entwickeln, die im Kontext Arbeit dringend benötigt werden. Welche Kompetenzen sind dies und wie gelingt der Transfer?

Die Studie zu „Elternkompetenz & Arbeit“ geht diesen Fragen nach und fand bereits Resonanz in der FAZ und dem HBM. Vier Ergebnisberichte liegen bereits vor. Sechs weitere folgen in den nächsten Wochen. Seit 2017 untersuchen Joachim E. Lask vom WorkFamily-Institut und Dr. Nina M. Junker von der Goethe-Universität den Zusammenhang zwischen Elternkompetenzen & Arbeit.

## Ergebnisse bisher:



### Eltern erkennen ihre entwickelten Kompetenzen ([Bericht 1](#))

80 Prozent der erwerbstätigen Eltern berichten mit den Herausforderungen in der Familie Soft Skills (weiter-) zu entwickeln. Welche überfachlichen Kompetenzen sind das? Sie lassen sich in drei Kompetenzbereiche zusammenfassen: (1) beziehungsorientierte Kompetenzen wie adressengerechte Kommunikation, Perspektivenübernahme, Konfliktlösung; (2) aufgabenbezogene Kompetenzen wie Organisation, Prioritätensetzung, Delegation, konsequentes Handeln sowie Arbeitsweisen wie Flexibilität, Multitasking, Effizienz, Zuverlässigkeit, Spontaneität; (3) Selbstkompetenzen wie Belastbarkeit, Geduld, Emotionskontrolle, Selbstreflexion.

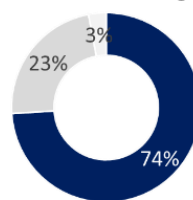
### Soft Skills – Mitarbeitertraining im Kinderzimmer ([Bericht 2](#))



Studienteilnehmer\*Innen ohne Führungsverantwortung sind zu 69 Prozent der Meinung, dass sie mit ihren Elternkompetenzen bessere Mitarbeiter\*Innen sind (Spillover-Erwartung). Hierzu nennen sie (a) aufgabenorientierte Soft Skills wie Organisation, Disziplin; (b) beziehungsorientierte Soft Skills wie Konfliktbewältigung und Perspektivenübernahme und (c) Selbstkompetenzen wie Stressbewältigung und Selbstreflexion.



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



■ trifft zu ■ teils-teils ■ trifft nicht zu



### Führungskompetenz – learning by Family ([Bericht 3](#))

Die Spillover-Erwartung der erwerbstätigen Eltern war umso höher, je intensiver sie ihre (Weiter-) Entwicklung der Elternkompetenzen einschätzten. Insgesamt 76 Prozent der erwerbstätigen Eltern mit Führungsverantwortung gaben an mit ihren Elternkompetenzen auch bessere Führungskräfte zu sein.



### High Potentials – Elternkompetenzen im Unternehmen noch unerkannt ([Bericht 4](#))

Führungskräfte übersehen 50 Prozent der Kompetenzpotentiale von Eltern. Trotz der hohen Spillover-Erwartung der Studienteilnehmer\*Innen überfachliche Kompetenzen (weiter-) entwickelt zu haben (insgesamt 73.87 Prozent), geben lediglich 22.50 Prozent der Eltern geben an, dass ihre Führungskraft Kenntnis davon hat. Dieses Ergebnis stellen wir in den Kontext der Forschung zum Transfer betrieblichen Weiterbildung, in der ähnliche Resultate vorzufinden sind.



### Ausblick auf weitere Ergebnisse (Berichte 5-9):

Bericht 5: Das Mitarbeitergespräch bzgl. Elternkompetenzen kann zum Gewinn für Eltern und Unternehmen führen. Doch welche Transferbedingungen sind hierfür nötig? Auf welche Gruppe von erwerbstätigen Eltern trifft dies zu und wie hoch ist ihr Anteil?

Bericht 6: Erleben Eltern von ihren (weiter-) entwickelten Soft Skills einen Vorteil im Kontext Arbeit? Wenn „ja“: In welchem Ausmaß und worin wird der Vorteil erlebt?

Bericht 7: Familienfreundliches Arbeits- & Unternehmensklima und Transfererfolg von Elternkompetenzen

Bericht 8: Väter nutzen das „Kompetenzcenter Familie“ anders – Mütter auch!

Bericht 9: Die Top 20 Elternkompetenzen und deren Nutzen im Kontext Arbeit

## Hintergrund

Eltern befinden sich mit den Herausforderungen in Ihren Familien in einem andauernden Lernfeld. Mit diesem „Learning by Doing“ können sie einige Soft Skills (weiter-) entwickeln. Dies sind beziehungsorientierte und aufgabenorientierte Soft Skills wie etwa adressengerechtes Kommunizieren, Konfliktbewältigung, Zielbildung, Delegation, Ablauforganisation oder Konsequenz. Hinzu kommen Soft Skills zum Umgang mit sich selbst wie etwa Emotionsregulation oder Stressbewältigung.

Der Qualifikationsbedarf in Unternehmen im Zeichen der Digitalisierung verlangt vor allem Soft Skills (IW police papier – 3/16). Fähigkeiten in Kommunikation, Kooperation, Planung, Organisation und Selbständigkeit stehen jeweils auf den ersten beiden Plätzen zwischen 81 und 86 Prozent der HR-Abteilungen. Mit einem Abstand von 10 bis 60 Prozent rangieren Qualifikationsbedarfe wie „Online-Kompetenz“, „Betriebliches- & Berufliches Erfahrungswissen“, „Technisches Fachwissen“, „BWL-Fachwissen“ u.a. Fähigkeiten. Unabhängig ob ein Unternehmen die Herausforderungen der Digitalisierung mit dem Hebel „Flexibilisierung der Arbeitsorganisation“, „Dezentrale Steuerung“ oder „Unternehmensinterne Kommunikation“ bewältigen will, das oben beschriebene Ergebnismuster bleibt stabil. Kurzum: Soft Skills sind zu den harten Faktoren des betrieblichen Erfolgs geworden.

Unser Forschungsinteresse folgt dem Work-Family-Enrichment Ansatz. Dieser sagt eine gegenseitige Bereicherung der Lebensbereiche Familie und Arbeit voraus (Spillover). Beispielsweise können gewonnene Fähigkeiten aus betrieblichen Maßnahmen zum Teambuilding im Kontext Familie angewendet werden. Ebenso können Elternkompetenzen wie Wertschätzung, Perspektivenübernahme oder Anleiten im Kontext Arbeit produktiv sein.

Das Interesse unserer Studie „Elternkompetenz & Arbeit“ richtet sich an die Erfahrungen von erwerbstätigen Eltern:

- Erleben Eltern durch ihre Herausforderungen in der Familie eine (Weiter-) Entwicklung von Soft Skills (Elternkompetenzen). Welche Bedeutung geben Eltern ggf. diesen (weiter-) entwickelten Soft Skills für den Kontext Arbeit?
- Welche Erfahrungen machen Eltern mit ihren (weiter-) entwickelten Soft Skills im Kontext Arbeit? Werden diese Elternkompetenzen im Unternehmen wahrgenommen und angesprochen? Gibt es bereits erlebte positive Auswirkungen?
- Welchen Einfluss hat ein familienfreundliches Arbeitsklima oder die Vernetzung der Eltern am Arbeitsplatz auf die vorangestellten Fragestellungen?
- Ebenso interessierte uns diesbezüglich der Einfluss wie Alter, Geschlecht, Anzahl der Kinder, Alter des jüngsten Kindes, Kinder haben die Familie bereits verlassen, Erwerbstätigkeit, Führungsverantwortung, Position im Unternehmen, Selbständigkeit.

## Die Studie

Insgesamt nahmen 407 erwerbstätige Eltern an der Online-Studie teil. Davon liegen 311 vollständige Interviews/Datensätze für die Auswertung der Studienberichte 1-7 vor. Die teilnehmenden 216 Mütter waren durchschnittlich 42.17 Jahre alt mit 2.37 Kindern und gaben eine Erwerbstätigkeit von 74.05 Prozent an. Die teilnehmenden 115 Väter waren durchschnittlich 45.37 Jahre alt mit 2.61 Kindern und gaben eine Erwerbstätigkeit von 96.84 Prozent an.

Bildnachweis: (c) Сергей Чирков - adobe.stock