

Dokumentation

FACHTAGUNG

Implementierung und Evaluation von Familienkompetenzen in Beruf und Weiterbildung

13. November 2002

10.00 – 16.30 Uhr
Arbeitsamt Darmstadt

Familienkompetenz als Potenzial einer innovativen Personalpolitik

Veranstalterinnen:
Mütterzentrum Darmstadt
Frauenbeauftragte der Region
Starkenburger Land
Beauftragte für Chancengleichheit am
Arbeitsmarkt, Arbeitsamt Darmstadt
sefo_femkom, Darmstadt
Frauenforschungszentrum Darmstadt
Familienbildungsstätte
der Wissenschaftsstadt Darmstadt

••••• Kostenloser Download (Kompetenzbilanz Arbeitsmappe und Informationen für
••••• Personalverantwortliche): www.dji.de/familienkompetenzen
•••••
••••• Kontaktstelle und Informationen zu Aktivitäten in Darmstadt:
••••• Mütterzentrum Darmstadt, Ansprechpartnerin: Edda Feess (Tel. 06151-3967178).
••••• <http://www.familien-willkommen.de/> – Beruf und Familie – familienkompetenz
•••••

Darmstadt, Juli 2003

Layout und Zusammenstellung:

Gabriele Herbert, Frauenforschungszentrum Darmstadt

Redaktion:

Edda Feess, Mütterzentrum Darmstadt

Gabriele Herbert, Frauenforschungszentrum Darmstadt

1. Inhalt	
1. Inhalt	3
2. Vorwort	4
3. Familienkompetenz als Potenzial einer innovativen Personalpolitik. Implementierung und Evaluation von Familienkompetenzen in Beruf und Weiterbildung	5
3.1 Vorwort	5
3.2 Familie, mittlerweile eine Lebensform unter vielen – aber ein nicht zu unterschätzender Lernort.....	6
3.3 Der Wandel der Rollen in der Familie ist nicht losgelöst vom Wandel in der Arbeitswelt zu verstehen	7
3.4 Die Verbindung von Beruf und Familie ist kein frauenpolitisches Thema, sondern ein Thema für Mütter und Väter	7
3.5 Der Kompetenzzuwachs durch Familienarbeit – keine neue Erkenntnis, aber der Versuch einer neuen Bewertung	10
3.6 Das Instrument der Kompetenzbilanz – eine Methode zur individuellen Erfassung und Bewertung von sozialen Kompetenzen	11
3.7 Erste Ergebnisse mit der Kompetenzbilanz.....	14
3.8 Vision für das nächste Jahrzehnt: Engagement in der Familie – ein handfester Wettbewerbsvorteil	23
3.9 Literaturliste	24
4. Workshops zur Etablierung von Familienkompetenzen in Unternehmen, in der beruflichen Weiterbildung sowie in der persönlichen Karriereplanung	26
4.1 Wie lässt sich Familienkompetenz als Potenzial in den Strukturen von Unternehmen etablieren?	26
4.1.1 Zusammenfassung des Workshops	26
4.1.2 Ergebnisse des Workshops	26
4.2 Wie lässt sich Familienkompetenz in der beruflichen Weiterbildung etablieren?	27
4.2.1 Zusammenfassung des Workshops	27
4.2.2 Ergebnisse des Workshops	29
4.3 Offensiv präsentierte Familienkompetenz als Baustein zur Karriereplanung	31
4.3.1 Zusammenfassung des Workshops	31
4.3.2 Ergebnisse des Workshops	31
5. Ergebnissicherung und Ausblick: Implementierung von Familienkompetenz in den Arbeitsmarkt der Region Starkenburg	37
6. Anhang	39
6.1 Tagungsablauf	39
6.2 Adressen.....	40
6.3 Nachfolgeveranstaltung: Offensiv präsentierte Familienkompetenz als Baustein zur Karriereplanung – Workshop am 25.11.2002 und 02.12.2002	41

2. Vorwort

Mit der vorliegenden Dokumentation werden die Ergebnisse der Fachtagung "Familienkompetenz als Potenzial einer innovativen Personalpolitik" zu Implementierung und Evaluation von Familienkompetenzen in Beruf und Weiterbildung präsentiert. Die Tagung fand am 13. November 2002 im Arbeitsamt Darmstadt statt.

Für die Durchführung hatte sich ein breites Kooperationsbündnis zusammengefunden, das die Veranstaltung organisatorisch und finanziell trug: das Mütterzentrum Darmstadt, die Frauenbeauftragten der Region Starkenburg, die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – Arbeitsamt Darmstadt, sefo_femkom Darmstadt, das Frauenforschungszentrum Darmstadt (ffz) sowie die Familienbildungsstätte Darmstadt.

Mit der Veranstaltung sollte nicht nur der Ansatz „Familienkompetenz als Potenzial für Personalpolitik“ vorgestellt werden, sondern daran anknüpfend in Workshops Etablierung von Familienkompetenz in den Strukturen von Unternehmen, in der beruflichen Weiterbildung sowie in der persönlichen Karriereplanung beleuchtet werden.

Den Ausgangspunkt für die Workshops bildete ein Vortrag von Annemarie Gerzer-Sass vom Deutschen Jugendinstitut München. Der Vortrag basiert auf den Ergebnissen eines aus Mitteln des Aktionsprogramms der Europäischen Kommission „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ sowie aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanzierten europäischen Kooperationsprojektes des Deutschen Jugendinstitut in München mit der KAB Süddeutschland e.V. sowie je einem Projektpartner aus Großbritannien und den Niederlanden. Das Projekt wurde in dem Zeitraum von Juli 1999 bis Juni 2000 durchgeführt.

Im Projekt wurde das Instrument der „Kompetenzbilanz“ entwickelt und erprobt, mit dem außerschulische und insbesondere in der Familienarbeit erworbene Kompetenzen selbst eingeschätzt werden können.

Der Vortrag und die Ergebnisse der Workshops werden durch die im Anhang aufgeführten Adressen der Kooperationspartnerschaft ergänzt, um die Kontaktaufnahme zu den einzelnen Institutionen zu erleichtern. Eine aus dem Workshop heraus entstandene Folgeveranstaltung zu „Offensiv präsentierte Familienkompetenz als Baustein zur Karriereplanung“ im November/Dezember 2002 wird ebenfalls im Anhang dokumentiert.

Aktuelle Anfragen zur Familienkompetenz können an die Kontaktstelle in Darmstadt gerichtet werden: Mütterzentrum Darmstadt, Ansprechpartnerin: Edda Feess (Tel. 06151-3967178). Außerdem können die Familienkompetenzbilanz sowie andere Dokumente und Hinweise zu Kursen kostenlos über das Internet abgerufen werden:

<http://www.familien-willkommen.de/> – Beruf und Familie – familienkompetenz

Darmstadt im Juni 2003

Gabriele Herbert
Frauenforschungszentrum Darmstadt

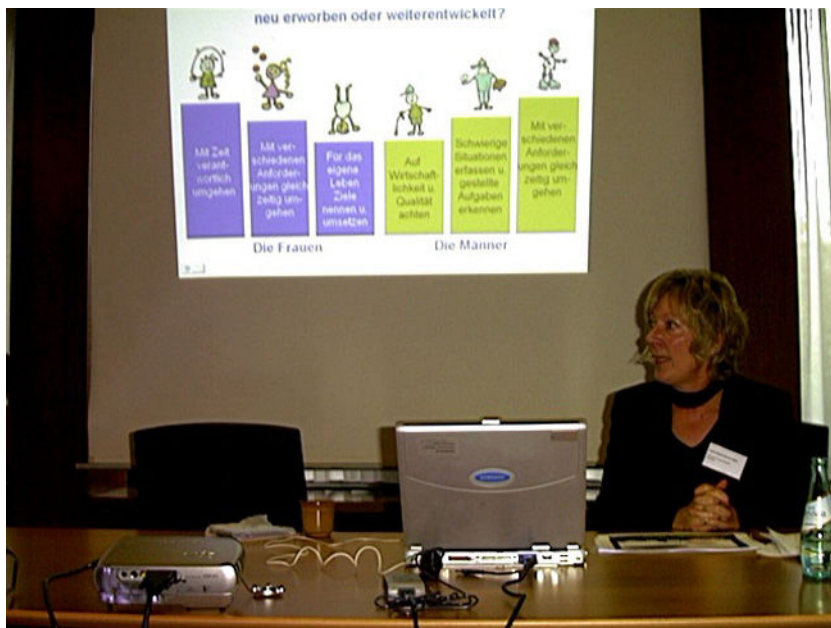
3. Familienkompetenz als Potenzial einer innovativen Personalpolitik. Implementierung und Evaluation von Familienkompetenzen in Beruf und Weiterbildung

(Annemarie Gerzer-Sass, Deutsches Jugendinstitut München)

Teile des Beitrags wurden auch veröffentlicht in: Leipert, Ch. (Hg.) 2001: Familien als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft. Opladen.

3.1 Vorwort

In diesem Beitrag wird das Instrument der „Kompetenzbilanz“ vorgestellt, das im Rahmen eines Forschungsauftrages entwickelt wurde. Damit will das Projekt familial gebundene Qualifikationspotenziale für die betriebliche Personalentwicklung nutzbar machen; das setzt die Anerkennung von Familienarbeit und der dort informell erworbenen außerbetrieblichen Kompetenzen in betrieblichen Kontexten voraus. Es liefert somit der betrieblichen Personalarbeit ein Instrument, um die gerade auch in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen und als Leistungspotenzial zu erschließen. Dabei wird das Instrument in die Diskussion zu einer besseren Verbindung von Familie und Beruf eingebettet und als ein Baustein gesehen, zu einer gerechteren Aufteilung von Familien und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern beizutragen.



Annemarie Gerzer-Sass während ihres Vortrages (Foto: Ulla Kurz)

3.2 Familie, mittlerweile eine Lebensform unter vielen – aber ein nicht zu unterschätzender Lernort

Der Wandel von Familie lässt sich aus Sicht der Familienforschung anhand dreier Thesen beschreiben, die sich teils widersprechen : Einmal die These der „Deinstitutionalisierung“, d.h. der Verlust der Verbindlichkeit in bezug auf die Institution Ehe hin zu einer Vielfalt relativ instabiler Lebensformen (Hoffmann-Nowotny 1995). Zum anderen die These der institutionellen Anpassung der Familie aufgrund ihres Bedeutungs- und Funktionswandels hin zu einer „kinderorientierten Ehegründung“ und damit verbunden einer Aufwertung dieser Institution (Nave-Herz 1996). Und schließlich die These einer „begrenzten Deinstitutionalisierung“: D.h. die Erhöhung der Wahlmöglichkeiten führt nicht zu einer Auflösung bzw. einem Verfall der Familie, sondern zu einer polarisierenden Biographieoption, die lautet: „Kinderlos bleiben oder sich für eine Familie mit Kindern entscheiden“ – zumeist sogar mit zwei oder drei Kindern, wie der Rückgang des Anteils der Ein-Kind-Familien zugunsten der Zwei- und Drei-Kind-Familien zeigt (Bien 1995, Tölke 1991, Sommer 1998).

Daran zeigt sich, dass Familie zu leben heute zwar eine Option unter mehreren Möglichkeiten des Zusammenlebens geworden ist, aber Familie als Lebensform existiert weiterhin - in vielen sich wandelnden Formen und Gesichtern, als sogenannte „Kernfamilie“ ebenso wie als nichteheliche Lebensgemeinschaft mit Kindern, als Alleinerziehende/r mit Kindern oder neu zusammengesetzter Familie, in der soziale Elternschaft gelebt wird (Stief-, Adoptions- und verschiedene Formen von Pflege-/Betreuungsfamilien). „Was Familie, Ehe, Elternschaft, Sexualität, Erotik, Liebe ist, meint, sein sollte oder sein könnte, kann nicht mehr vorausgesetzt, abgefragt, verbindlich verkündet werden, sondern variiert in Inhalten, Ausgrenzungen, Normen, Moral, Möglichkeiten und muss in allen Einzelheiten des Wie, Was, Warum, Warum- Nicht enträtselt, verhandelt, abgesprochen, begründet werden.“ (Beck/Beck-Gernsheim 1990). Das heißt, Familie im Jahr 2000 ist kein einfaches Programm, aber ein effektives in Bezug auf Erwerb von Kompetenzen. Deshalb verdient sie eine genauere Betrachtung dessen, was im Rahmen von Familientätigkeiten an Kompetenzen erworben wird und wie sie als Potenziale für die eigene berufliche Situation und Weiterentwicklung nutzbar gemacht werden können.

Vor allem deswegen, da neuere Strukturen in der Arbeitswelt, bedingt durch den technischen und organisatorischen Wandel zu immer schnellerem Veralten herkömmlicher technisch-fachlicher Qualifikationen führen. Dabei gewinnen überfachliche Qualifikationen - Konzepte wie Schlüsselqualifikationen oder lebenslanges Lernen – ebenso wie soziale Kompetenzen stetig an Gewicht und dies nicht nur im Anforderungsprofil hochqualifizierter Tätigkeiten. Somit geraten informelle Lernprozesse und Lernorte stärker ins Visier von Theorie und Praxis der Kompetenzentwicklung. Familienerfahrung und Familientätigkeit als wesentlicher außerbetrieblicher Lebensmittelpunkt wird jedoch erst in Ansätzen als Lernort für betrieblich nutzbare Kompetenzen erfasst. Bisher wurde dieser Lebensbereich eher als Ursache für Leistungsdefizite und Kompetenzverlust angesehen. Dabei vermittelt Familienarbeit durchaus arbeitsplatzrelevante Kompetenzen, und zwar unabhängig davon, ob sie gleichzeitig neben der Erwerbsarbeit oder während einer Familienphase gewonnen werden. Träger dieser Kompetenzen sind vor allem Frauen/Mütter, deshalb wurde der Transfer der durch Familienarbeit erworbenen Qualifikationen bisher auf klassische weibliche, d.h. hauswirtschaftliche, erzieherische und soziale Berufsfelder begrenzt. Träger von Familienkompetenzen sind aber auch partnerschaftsorientierte Väter, die sich im Familienalltag und in der Kindererziehung engagieren. Deshalb darf bei der

Transfermöglichkeit von Familienkompetenzen in die Arbeitswelt der Blick nicht nur auf Mütter gerichtet sein, sondern muss auch Väter einschließen. Vor allem auch deshalb, weil die klassische Rollenteilung zwischen Männern und Frauen im Wandel begriffen ist – auch und gerade als Folge des Wandels in der Arbeitswelt. Deshalb soll im folgenden in einer kurze Replik auf diesen Zusammenhang hingewiesen werden.

3.3 *Der Wandel der Rollen in der Familie ist nicht losgelöst vom Wandel in der Arbeitswelt zu verstehen*

Industriegesellschaften haben in der Regel das Spannungsverhältnis von Familie und Arbeitswelt durch eine funktionale Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen gelöst, die sich auf allen Ebenen der Gesellschaft beobachten lässt. Der darauf aufbauende Geschlechtervertrag zwischen Männern und Frauen brachte große Instabilitäten mit sich, da er eine Ungleichwertigkeit der Vertragspartner, ökonomische Abhängigkeiten und die Unsichtbarkeit und gesellschaftliche Randständigkeit des weiblichen Teils der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zur Folge hatte. Der amerikanische Anthropologe James Scott nennt dieses Prinzip die funktionale Transparenz. Dieses Prinzip wurde gerade im privaten Bereich dadurch durchgesetzt, dass damit bestimmte Wertvorstellungen verbunden wurden. So z.B. die zentrale Wertvorstellung, dass die mütterliche Erziehung gegenüber allen anderen Erziehungsformen als überlegen gilt. Die strukturellen Wandlungstendenzen in der Volkswirtschaft bauten aber in nur einer Generation die Industriearbeitsplätze von 50 auf 33 Prozent ab und ermöglichten eine Ausweitung des Dienstleistungssektors sowie die Entwicklung des so genannten High-Tech-Arbeitsmarktes (Bertram 1997). Diese neuen Bereiche folgen nur noch begrenzt dem Prinzip der funktionalen Transparenz, das sich durch starre Zeitschemata, lebenslange Beschäftigungsmöglichkeiten bei einem Arbeitgeber und der klaren Rollenteilung zwischen Männern und Frauen auszeichnete. Kennzeichen dieses Wandels sind nicht nur flexiblere Arbeitszeiten, kurzfristige Beschäftigungen und Patch-Work-Biografien, sondern auch ein größeres Interesse an höher qualifizierten Frauen.

Mit dieser Entwicklung sind zwei zentrale gesellschaftspolitische Fragestellungen verbunden: Wie die Gleichwertigkeit der Geschlechter hergestellt und gleichzeitig positive Entwicklungschancen der Kinder in Einklang zu bringen sind. Diese Fragen können nur gelöst werden, wenn die Frage der Verbindung von Familie und Arbeitswelt – immer noch in Kreisen von Politik, Wirtschaft, Medien und Kreisen der Bevölkerung als Teil der Sozialpolitik für Frauen begriffen – als gemeinsame Aufgabe dahingehend verstanden wird, trotz immer flexibler und mobiler werdender Arbeitsplätze eine aktive Elternschaft von Müttern und Vätern zu ermöglichen.

3.4 *Die Verbindung von Beruf und Familie ist kein frauenpolitisches Thema, sondern ein Thema für Mütter und Väter*

Somit darf das Thema der Verbindung von Beruf und Familie kein frauenpolitisches Thema bleiben und kann nur dann erfolgreich sein, wenn eine gerechtere Aufteilung der Familienarbeit zwischen Männern und Frauen in den entscheidenden Familienphasen möglich wird. Um die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern gerechter zu verteilen, bedarf es eines genaueren Blickes auf das, was „Familienarbeit“ bedeutet. Produziert Familienarbeit nur das berühmte „schwarze Loch“, das viele Arbeitgeber oft als „Fehlzeiten“ bezeichnen - was gerade noch bei Frauen kulturell akzeptiert wird - oder eröffnet sich mit dem Konzept der öffentlichen bzw. betrieblichen Anerkennung von Familienkompetenzen eine Möglichkeit, die bisher getrennten Bereiche von Familie und Arbeitswelt stärker aufeinander zu beziehen. Dies wäre dringend erforderlich, weil die Zeit

zwischen dem 25. und 40. Lebensjahr, also der Zeit der Familiengründung und des Familienaufbaus, gleichzeitig auch die Zeit ist, in der aus betrieblicher Sicht von dieser Altersgruppe besonders hohe Flexibilität, Mobilität und ein verstärktes berufliches Engagement gefordert wird. Im Moment produziert diese Zerreißprobe entweder partnerschaftliche Konflikte, die mehrheitlich dadurch gelöst werden, dass Frauen die Verbindung von Beruf und Familie „individualistisch“ mit hohen Belastungen zu bewältigen versuchen oder ganz auf Kinder verzichten. Der hohe Scheidungsberg im Alter der Kinder zwischen drei und vier Jahren ebenso wie die hohe Kinderlosigkeit bei Hochschulabsolventinnen ist ein Indiz für dieses Spannungsfeld (Bien 1995). Dies wird auch dadurch verstärkt, dass das traditionelle „Drei-Phasen-Modell“ (Berufstätigkeit, Aufgabe des Berufs bei Geburt eines Kindes für eine längere Zeit, spätere Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit) weiter an Bedeutung verliert, wie eine 1977 und 1985 durchgeführte Vergleichsuntersuchung zum Berufsverlauf von Frauen zeigt (Engelbrech 1987). Zudem zeigt sich auch, dass das so genannte. Drei-Phasen-Modell dort die höchste Präferenz hat, wo die Bildungsabschlüsse am niedrigsten sind und dass mit steigender Qualifikation die Berufsunterbrechung, auch im Rahmen des Erziehungsurlaubs, immer kürzer wird. Der verbesserte Zugang von Frauen zu qualifizierter Bildung hat sich auch als strukturierendes Element für ihre weitere Lebensplanung erwiesen: Je höher die Bildung, desto später eine Ehe und Kinder und desto häufiger der Wunsch einer kürzeren Berufsunterbrechung, bzw. der Wunsch nach einer Gleichzeitigkeit von Erwerbstätigkeit und Familie (Tölke 1991, Bien 1995, Seidenspinner et al. 1996). Nicht zuletzt auch unter dem Einfluss der Frauenbewegung – hat ein Wertewandel stattgefunden. Familie ist nicht mehr der alleinige Bezugspunkt im Leben von Frauen, sondern der Beruf hat inzwischen die gleiche Bedeutung für sie (Erlor et al. 1988, Seidenspinner et al. 1996).

Somit ist die Frage der Verbindung von Beruf und Familie nicht nur eine Frage von Rahmenbedingungen, wie z. B. flexibleren Arbeitszeiten und bedarfsgerechter Kinderbetreuung, sondern vor allem, wie die Rolle des Mannes aus ihrer funktional einseitigen Definition als Haupternährer und „Berufsmensch“ herausgelöst werden kann. Dazu bedarf es mehr als nur eines individuellen „Umerziehungsprozesses“, es bedarf eines kulturellen Wandels, der vor allem auch von Unternehmen getragen werden muss. Der Wunsch nach „mehr Vater sein zu können“ zeigt sich in allen neueren Studien. Allerdings stößt seine Realisierung schnell an seine Grenzen: Neben finanziellen Gründen wird vor allem die Nichtakzeptanz der Arbeitgeber genannt, z.B. einen Teil des Erziehungsurlaubs zu nehmen (Vaskovics u. Rost 1999). Gerade aber die beidseitige Rollenzufriedenheit hat entscheidenden Einfluss auf das Familienklima und damit verbunden auf die positive Entwicklung der Kinder. Forschungen aus den USA zeigen, dass bei erwerbstätigen Paaren eine familienfreundlichere Arbeitskultur auch eine zufriedenerere Partnerschaft ermöglicht, deutlich Stress reduziert und damit zu einem positiven Familienklima beiträgt (Fuligini et al. 1995). Damit konnte empirisch nachgewiesen werden, dass die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation mehr Einfluss auf die Beziehungen in der Familie hat, insbesondere auf den Umgang mit den Kindern, als bisher angenommen. Aber auch umgekehrt, dass ein positives Familienklima die Arbeitsmotivation und das Arbeitsklima in den Betrieben fördert. (Crockenberg u. Litmann 1991, Paulson u. Koman 1990, Fuligini et al. 1995).

Für die Unternehmen waren bei der Frage der Verbindung von Familie und Beruf bisher Frauen bzw. Mütter die Zielgruppe ihrer Maßnahmen. Die betriebspolitische Bedeutung von familienfreundlichen Angeboten speziell für Väter wurde bislang noch nicht oder kaum erkannt

bzw. thematisiert (Busch 1997). Zwar wird in wissenschaftlichen Studien immer wieder auf die Bedeutung und die Verantwortlichkeit von Vätern in der Familie hingewiesen (Fthenakis u. Griebel 1993, Seehausen 1995) und eine Familienpolitik gefordert, die Mütter und Väter gleichermaßen einschließt (Wingen 1991). Inzwischen werden aber weitergehende Fragen gestellt, z.B. wie der Kompetenzzuwachs durch Familienarbeit in der Arbeitswelt genutzt werden kann und was eine sog. familienfreundliche Unternehmenspolitik über Frauenförderung hinaus berücksichtigen muss.

Mit Ansätzen, wie z.B. dem Audit „Beruf & Familie“ wird erstmals der Versuch unternommen, in einer umfassenden und systematischen Weise das Thema der Verbindung von Beruf und Familie als ein wichtiges betriebliches Aufgabenfeld einzuführen. Das entscheidende dabei ist, dass bei den beteiligten Unternehmen ein Bewusstseinsprozess in Gang gesetzt wurde, in dem die „Familie“ z.B. nicht mehr als Ziel einzelner oder flankierender betrieblicher Sozialmaßnahmen angesehen wird, sondern der sie als integraler Bestandteil betrieblicher Aufgabenfelder und Handlungsstrategien begreift. Wenn auch dieser Prozess erst am Anfang steht, so bedeutet dies dennoch ein Paradigmenwechsel in der bisherigen am Markt und an innerbetrieblichen Leistungskriterien orientierten Unternehmenspolitik, wo Familie als Ressource und Innovationspotenzial nicht oder kaum vorkam (Sass 2000). Um diesen Paradigmenwechsel zu unterstützen, versucht das Forschungsvorhaben „Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalpolitik“ ein Instrument zu liefern, das Erziehungszeit und Familienarbeit als Qualifizierungszeit bewertet und nicht mehr als eine „Fehlzeit“ in der beruflichen Biografie.



Aufmerksame Zuhörerinnen (Foto: Ulla Kurz)

3.5 Der Kompetenzzuwachs durch Familienarbeit – keine neue Erkenntnis, aber der Versuch einer neuen Bewertung

Die Entwicklung und der Wandel in der Arbeitswelt wird begleitet von einer neuen Einschätzung des Lernens. Lebenslanges Lernen ist das Zauberwort, um einen erfolgreichen Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft zu ermöglichen. Die EU-Kommission der Europäischen Gemeinschaften definiert lebenslanges Lernen als „jene zielgerichtete Tätigkeit, die einer kontinuierlichen Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen dient“ (EU-Kommission 2000). Dabei geraten neben formellen Lernorten wie Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen auch informelle Lernorte in das Blickfeld. Zwar werden neben der Freizeit und des Gemeinwesens auch die Familie als informelle Lernorte erwähnt, auf Familie wird aber weiterhin kein Bezug mehr genommen. Da aber mit den informellen Lernorten das Erlernen und Trainieren von sozialen Kompetenzen verbunden wird und neuere Forschungen bestätigen, dass über 70% der sozialen Kompetenzen außerhalb institutionalisierter Lernorte erworben werden (Livingstone 1998), ist es ein Manko, Familie nicht stärker in das Blickfeld zu nehmen.

Dies versucht nun das Projekt „Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalpolitik“. Zielsetzung dabei ist, mit Hilfe eines neu entwickelten Instruments, der „Kompetenzbilanz“, soziale Kompetenzen aus Familientätigkeit zu erfassen, zu bewerten und für den betrieblichen Kontext nutzbar zu machen. Konzepte und Verfahren zur Vermittlung und Validierung von sozialen Kompetenzen sind in den vergangenen Jahren zunehmend mehr in den Mittelpunkt der Personalauswahl gerückt – wenn auch nur für Führungskräfte – und belegen das Interesse an sozialen Kompetenzen (vgl. hierzu Erler/Nußhart 2000).

Deshalb greift die Kompetenzbilanz die Fragen auf, wie die Erfahrungen und die daraus resultierenden Kompetenzen aus Familienarbeit als Potenzial erkannt werden, um sie für die eigene berufliche Weiterentwicklung nutzen zu können; wie der Transfer von Kompetenzen aus dem Kontext Familie auf den Kontext Arbeitssituation erfolgen kann und wie private und öffentliche Arbeitgeber überzeugt werden können, dass sie auf wesentliche Kompetenzpotenziale verzichten, wenn sie das Kompetenztraining, das Mütter und Väter in der Familie absolvieren, nicht in ihr betriebliches Qualifizierungs- und Wissensmanagement aufnehmen. Kennzeichen des Lernortes Familie ist, dass Lernen hier nicht in organisierter Form stattfindet, sondern als Erfahrungslernen. Diese Form des Lernens ist gleichzeitig als handlungsorientiertes Lernen zu sehen, da sich Persönlichkeitsentwicklung und Erkenntnisbildung auf der Grundlage tätiger Auseinandersetzung in einer lebendigen Lernkultur vollziehen. Aufgrund seiner Unmittelbarkeit, seiner Verbindlichkeit und Verantwortlichkeit sowie seiner emotionalen Bezüge hat der Lernort Familie eine stärkere und oft auch nachhaltiger Wirkung auf die Kompetenzentwicklung als viele formale Lernprozesse. Für diese außerschulisch erworbenen Kompetenzen besteht allerdings das Problem der Übertragbarkeit bzw. des Transfers in die Arbeitswelt. Die meisten Menschen sind sich gar nicht bewusst, was sie außerhalb von Schule und Ausbildung und insbesondere in der Familie gelernt haben und was sie alles können. Die geringe öffentliche und betriebliche Akzeptanz solcher Kompetenzen erschwert oder verhindert ein aktives und bewusstes Einbringen in die Arbeitswelt und damit auch ihre Anerkennung, auch wenn im beruflichen Alltag viele dieser Fähigkeiten wie selbstverständlich genutzt werden.

3.6 Das Instrument der Kompetenzbilanz – eine Methode zur individuellen Erfassung und Bewertung von sozialen Kompetenzen

Die Kompetenzbilanz umfasst vier Teile und beginnt mit dem Thema: „Lebensgeschichte als Lerngeschichte“. Hierbei wird in Form einer Mind-map angeregt, die wichtigsten Lern- und Erfahrungsfelder in der eigenen Biographie jenseits der formalen Lernfelder wie Schule, Ausbildung und Beruf im Rückblick zu erkennen und herauszufinden, was die wichtigen Einflussfaktoren, Ereignisse, aber auch für die persönliche Entwicklung weichenstellenden Themen waren, z.B. ein Engagement im Sportverein, die Freundesclique, die einen Erwerb von Kompetenzen ermöglichten und welche heute für einen selbst noch von Bedeutung sind. Über diese biographische Hinführung wird das Erfahrungsfeld Familie mit mehreren Übungen eingeführt und dazu animiert, die persönliche individuelle Ausprägung familiärer Erfahrungen und familiären Lernens darzustellen. Anhand eines alltäglichen Beispiels, dass ganz plötzlich ein Kind krank wird, wird die ganze Bandbreite der Bewältigungskompetenzen vorgeführt, die zur Lösung eines solchen Alltagsproblems erforderlich sind, bzw. mobilisiert werden müssen. Daran wird auch deutlich, dass das Handeln in unterschiedlichen Anforderungen, Situationen und mit unterschiedlichen Personen nicht nur eine Anreicherung von vorhandenen Kompetenzen durch neue Erfahrungen bedeutet, sondern auch neue Kompetenzen erworben werden können.



Kompetenzentwicklung am Beispiel: Krankheit des Kindes

Im weiteren wird am Beispiel „Durchsetzungsfähigkeit“ demonstriert, dass wie in der Familie so auch am Arbeitsplatz diese Kompetenz durch ganz unterschiedliche Rollenanforderung in

unterschiedlichen Situationen und Kontexten trainiert oder auch neu erworben wird. So hat z.B. der Umgang mit der Erzieherin des Sohnes sehr wohl etwas mit dem Verhalten gegenüber dem Vorgesetzten in der Arbeit in punkto eigene Durchsetzungsfähigkeit zu tun. Durch dieses und ähnliche Beispiele soll verdeutlicht werden, dass die Kompetenzen aus dem Familienkontext sehr wohl auch auf den Kontext der Arbeitswelt übertragen werden können, wenn auch nicht eins zu eins. Deshalb ist die Kompetenzbilanz als ein prozessorientiertes Instrument zu verstehen, das anregt, sich der eigenen Kompetenzen bewusst zu werden und diese als persönliches „Kapital“ zu verstehen, das bei vielen Gelegenheiten genutzt werden kann.

Ziel ist es, wie oben schon erwähnt, ein eigenes bzw. persönliches Kompetenzprofil zu erstellen. Hierzu wird ein Katalog von unterschiedlichen Kompetenzfeldern bzw. Einzelkompetenzen vorgelegt, bei dem man sich selbst einschätzen soll. So ist z.B. im Kompetenzfeld „Flexibilität und Mobilität“ eine Einschätzung möglich, ob „Ziele und Vorstellungen an neue Situationen und veränderten Bedingungen angepasst werden“, „Interessen und Bedürfnisse anerkannt und akzeptiert werden können“ und man „offen für neuen Aufgaben und Herausforderung ist“, und zwar anhand einer Skala von „sehr gut“, „gut“, „ausreichend“ und „kaum“. Eine Fremdeinschätzung, sei es durch eine Kollegin bzw. Kollegen, eines Vorgesetzten usw. kann zur Prüfung und Objektivierung des Kompetenzprofils beitragen und eine Messung ersetzen. Diese „dialogische Form“ wird zunehmend der Forderung nach einer Messung vorgezogen, wie die wenigen empirischen Untersuchungen, die es dazu gibt, aufzeigen. Wie dieses Kompetenzprofil genutzt wird, hängt vom persönlichen Interesse und der momentanen Situation ab: Sei es am Arbeitsplatz, zu einer beruflichen Neuorientierung nach einer Familienphase, der Planung einer Weiterbildung oder einfach nur als einen „check-up“, wo ich mit der Entwicklung meiner Kompetenzen gerade stehe.

Da es sich nicht um einen allgemeinen „Psychotest“ handelt, sondern um die Erarbeitung von Grundlagen für die berufliche Personalentwicklung, muss die Kompetenzbilanz auch eine Integration in die Personalarbeit finden. Um dies zu ermöglichen, wurde eine sog. „Information für Personalverantwortliche erstellt“, in der Aufklärung und Anregung gegeben wird, wie die Kompetenzbilanz genutzt werden kann. Je nach schon vorhandenen betrieblichen Instrumenten der Personalentwicklung kann sie als Grundlage für Personalgespräche, für betrieblich notwendige Umstrukturierungen oder als Entscheidungshilfen bei Teamentwicklungsprozessen genutzt werden. Hierzu ist allerdings erforderlich, vorab den Anteil der sozialen Kompetenzen an dem betrieblich erforderlichen Anforderungsprofil abzuschätzen – zumindest in groben Kategorien – und festzulegen. Der Vergleich zwischen dem Anforderungsprofil und dem persönlichen Kompetenzprofil ermöglicht es dem Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen zu prüfen, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für die Stelle geeignet (zum Teil geeignet, weniger geeignet usw.) ist, und wo gegebenenfalls noch Zusatzqualifikationen erforderlich sind. Die für alle beruflichen Aufgaben weiterhin sehr wichtigen Fragen des fachlichen Wissens werden zwar damit ausgeklammert, aber es ist offen, wie die Kompetenzbilanz mit Instrumenten des Nachweises von fachlichen Qualifikationen verknüpft werden kann.

Exemplarische Anwendung der Kompetenzbilanz im Unternehmen

Rangfolge Merkmale	Soll			
	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Nicht so wichtig
A. Fachkenntnisse				
B. Fachübergreifendes Wissen				
1. Übernommene Aufgaben zuverlässig erledigen und zu Ende führen.		X		
2. Auf andere Menschen zugehen und Kontakte herstellen.	X			
3. Eigene Interessen, eigene Stärken in die Arbeitsgruppe einbringen.	X			
4. Bereitschaft zugunsten von gemeinsamen Lösungen Kompromisse zu schließen.	X			
5. Mit verschiedenen Anforderungen gleichzeitig umgehen.		X		
6. Offen sein für neue Aufgaben und Herausforderungen.		X		
7. Bereitschaft zur Übernahme von Aufgaben und Verantwortung auch für andere.	X			

Betriebliches Anforderungsprofil

Rangfolge Merkmale	Ist			
	Sehr gut	Gut	Ausreichend	Kaum
A. Fachkenntnisse				
B. Fachübergreifendes Wissen				
1. Übernommene Aufgaben zuverlässig erledigen und zu Ende führen.	X			
2. Auf andere Menschen zugehen und Kontakte herstellen.		X		
3. Eigene Interessen, eigene Stärken in die Arbeitsgruppe einbringen.			X	
4. Bereitschaft zugunsten von gemeinsamen Lösungen Kompromisse zu schließen.	X			
5. Mit verschiedenen Anforderungen gleichzeitig umgehen.		X		
6. Offen sein für neue Aufgaben und Herausforderungen.	X			
7. Bereitschaft zur Übernahme von	X			

Persönliches Kompetenzprofil (Beispiel)

Aufgaben und Verantwortung auch für andere.				
---------------------------------------------	--	--	--	--

Rangfolge/Merkmale	Soll/Ist-Vergleich			
	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Nicht so wichtig
Bewertung: Betriebliche Anforderungen				
Bewertung: Persönliches Kompetenzprofil	Sehr gut	Gut	Ausreichend	Kaum
A. Fachkenntnisse				
B. Fachübergreifendes Wissen				
1. Übernommene Aufgaben zuverlässig erledigen und zu Ende führen.	X	X		
2. Auf andere Menschen zugehen und Kontakte herstellen.	X	X		
3. Eigene Interessen, eigene Stärken in die Arbeitsgruppe einbringen.	X		X	
4. Bereitschaft zugunsten von gemeinsamen Lösungen Kompromisse zu schließen.	X X			
5. Mit verschiedenen Anforderungen gleichzeitig umgehen.		X X		
6. Offen sein für neue Aufgaben und Herausforderungen.	X	X		
7. Bereitschaft zur Übernahme von Aufgaben und Verantwortung auch für andere.	X X			

Vergleich betribl. Anforderungen mit persönl. Profil

3.7 Erste Ergebnisse mit der Kompetenzbilanz

(Jürgen Sass; Deutsches Jugendinstitut München)

Die nachfolgenden Ergebnisdarstellungen basieren auf einer schriftlichen Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Rahmen der Erprobungsphase des Projekts das Instrument der Kompetenzbilanz bearbeitet haben. Im vorliegenden Fall handelt es sich ausschließlich um Ergebnisse der deutschen Untersuchung. Die Befragung erfolgte auf freiwilliger Basis und wurde anonym durchgeführt. Insgesamt wurden 180 Personen aus Unternehmen, aus dem privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereich sowie aus Weiterbildungseinrichtungen befragt. Die Auswertungsergebnisse sind nicht repräsentativ, sie geben jedoch einige Trends wieder und lassen bei einigen Aussagen bereits erste Schwerpunkte erkennen. Unter den befragten Personen befinden sich 20 Männer und 160 Frauen. Die meisten von ihnen (87%) haben Kinder, und zwar 28% ein Kind, 53% zwei Kinder und 19% drei oder mehr Kinder. Das Durchschnittsalter des jüngsten Kindes beträgt 7 Jahre.

Diese ersten Auswertungen ergeben das folgende Bild:

Insgesamt wurde das Instrument sehr positiv aufgenommen. Mehr als 90% fanden Aufbau, Inhalt, Beispiele und die graphische Gestaltung als gelungen und anregend. Ein fast ebenso großer Prozentsatz würde sie Kollegen bzw. Kolleginnen oder Bekannten weiterempfehlen.

Neben einem allgemeinen Interesse am Thema lieferte das Motiv, eine berufliche (44% der Befragten) oder persönliche (42%) Zwischenbilanz zu ziehen, den Anstoß für die in die Arbeit mit der Kompetenzbilanz investierte Zeit. Das Thema berufliche Neuorientierung oder Wiedereinstieg nach einer Familienphase war für je 20% der Befragten Motiv für die Beschäftigung mit dem Arbeitsmaterial (vgl. Abb. 1).

Durch die Arbeit mit der Kompetenzbilanz ist einer überwältigenden Mehrheit der Befragten deutlich geworden, welche Fähigkeit sie im „Verlauf ihres Lebens außerhalb von Schule und Beruf“ erworben haben (Männer: 87%; Frauen: 75%); und bei 69% der Männer und für 78% der Frauen gilt das für den Gewinn an Fähigkeiten durch die eigene Familientätigkeit (vgl. Abb.2).

Organisationsfähigkeit (38%), Verantwortungsbewusstsein (21%), Flexibilität (15%), Belastbarkeit und Stressbewältigung (15%) sowie die Fähigkeit zur Zeiteinteilung und zu einem verantwortlichen Umgang mit Zeit (11%) werden von den Befragten in offenen Antworten als die wichtigsten Kompetenzen bezeichnet, die sie durch Familienarbeit erworben haben (vgl. Abb. 3).

Jeweils mehr als 40% der *berufstätigen* Befragten wollen die Ergebnisse der Kompetenzbilanz in nächster Zeit bei ihrer Karriereplanung einsetzen, bei ihrer Weiterbildungsplanung oder zur Vorbereitung eines Mitarbeiter-(Personal-)Gesprächs. Immerhin mehr als 20% der berufstätigen Befragten wollen die Erkenntnisse aus der Kompetenzbilanz bei einem Bewerbungsgespräch nutzen; sie tragen sich offenbar mit dem Gedanken an eine Neuorientierung in Bezug auf ihre Berufstätigkeit (vgl. Abb. 4). Die *nichtberufstätigen* Befragten (die meisten davon in Weiterbildungsmaßnahmen) wollen die Kompetenzbilanz in erster Linie für den beruflichen Wiedereinstieg (55%) oder bei der Weiterbildungsplanung (31%) nutzen. Für knapp 30% käme sie für ein Bewerbungsgespräch infrage (vgl. Abb. 4).

Was die Selbsteinschätzung ihres Könnens bzw. ihrer Kompetenzen betrifft, zeigt die Auswertung der Kompetenzprofile ein sehr abgestuftes Bild (vgl. Abb. 5). Sehr gut bzw. gut können die Befragten: Sich an Vereinbarungen halten, Aufgaben zuverlässig erledigen, Kontakte herstellen, mit anderen Kulturen zusammenarbeiten, offen sein für neue Herausforderungen (zwischen 79 und 98%). Unter die Kategorie weniger gut bis kaum fallen insbesondere: Kontrolle ausüben wollen und können (60%), Kritik positiv äußern und annehmen können (40%), gegen Widerstände Aufgaben erledigen können (42%). Insgesamt war festzustellen, dass die Selbsteinschätzung durchaus realistisch durchgeführt wurde. Als Selbsteinschätzungsverfahren hat die Kompetenzbilanz keinerlei Nutzen für die Bearbeiter/innen, wenn sie „unehrlich“ bearbeitet wird und systematisch zu positive oder zu negative Urteile über eigene Verhaltensdispositionen und –potenziale abgegeben werden. Insofern haben die Bearbeiter/innen ein ausgeprägtes Eigeninteresse an einer treffenden Charakterisierung ihres je individuellen Kompetenzprofils.

Aus familienpolitischer Sicht von besonderem Interesse war die Bewertung des zweiten Teils des Kompetenzprofils, wo es darum ging, einzuschätzen welche der vorgegebenen Kompetenzen durch Familientätigkeit neu erworben wurden, welche weiterentwickelt wurden oder welche

unbeeinflusst blieben (vgl. Abb. 6). Neu erworben wurde vor allen Dingen „mit Zeit verantwortlich umgehen können“, „für das eigene Leben Ziele nennen und auch umsetzen können“ sowie „mit verschiedenen Dingen gleichzeitig umgehen können“ (jeweils etwas mehr als 20% der Befragten). Die Bedeutung der Familie als Lern- und Erfahrungsfeld kommt erst richtig zum Tragen, wenn man die beiden Kategorien „neu erworben“ und „weiterentwickelt“ (rote und hellblaue Farbgebung) zusammen betrachtet. Es zeigt sich, dass etwa 84% der 44 Einzelkompetenzen in einem engen Zusammenhang mit Familientätigkeit stehen, d.h. neu erworben oder weiterentwickelt wurden (dabei handelt es sich um Nennungen zwischen 75 und 98%). Besonders ins Auge fallen hierbei: Mit verschiedenen Anforderungen gleichzeitig umgehen können, unterschiedlich Interessen anderer anerkennen und wahrnehmen können, sich seiner Stärken und Schwächen bewusst werden.

Unbeeinflusst blieben dagegen bei etwa 30 bis 50% der Befragten Kompetenzen wie: konzentriert an einer Aufgabe dran bleiben können, mit anderen Kulturen zusammenarbeiten können, Kontrolle ausüben wollen und können sowie längere Zeit konzentriert zuhören können.

Auch die Väter haben sich mehrheitlich durch Familientätigkeit weiterentwickelt (vgl. Abb. 7). Neue Kompetenzen haben nicht so viele erworben wie die Mütter. Dennoch bleibt festzuhalten, dass auch Väter – wenn sie sich das erst einmal bewusst machen – viel durch ihre Familientätigkeit profitieren. Hervorzuheben sind dabei die Kompetenzen: Auf Wirtschaftlichkeit und Qualität achten, schwierige Situationen erfassen und damit umgehen können, mit verschiedenen Anforderungen gleichzeitig umgehen können, unterschiedliche Interessen anerkennen sowie sich in andere Personen versetzen können. Aber auch: Interessen anderer wahrnehmen können Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und sich seiner Stärken und Schwächen bewusst werden.

Deutlich häufiger als bei den Müttern bleiben bei ihnen viele der aufgeführten sozialen Kompetenzen allerdings von der Familientätigkeit unbeeinflusst. Dazu gehören vor allem: Delegieren können, sich selbständig Informationen beschaffen können, eigene Ideen in neue Situationen einbringen können.

Abb. 1: Motive, mit der Kompetenzbilanz zu arbeiten
(Mehrfachnennungen)

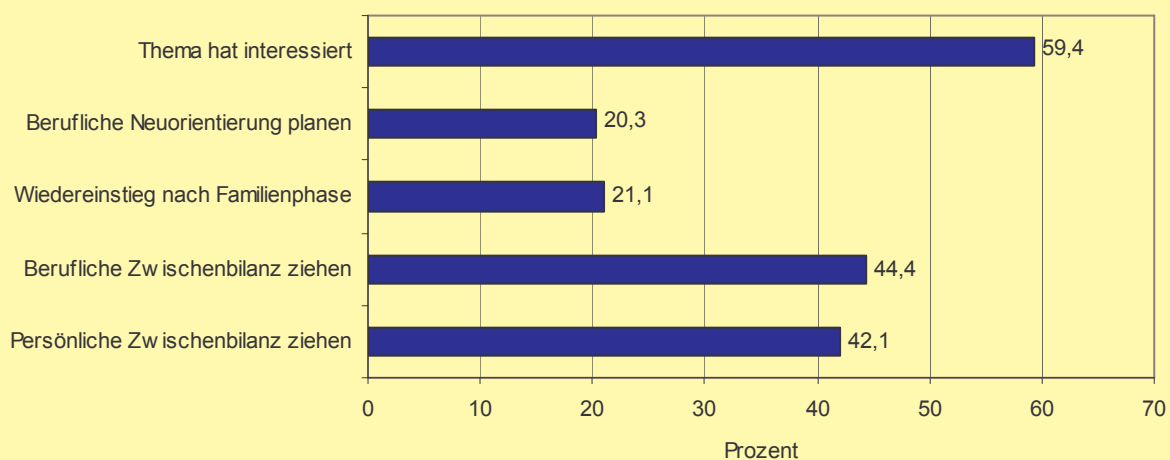


Abb. 2: Antwortvorgabe "Durch die Arbeit mit der Kompetenzbilanz ist mir bewusst geworden, welche Fähigkeiten ich 'im Verlauf meines Lebens' (außerhalb von Schule Ausbildung) bzw. 'durch meine Familientätigkeit' erworben habe"

Zusammenfassung der Skalenpunkte 4+5 einer Skala von 1 "stimmt nicht" bis 5 "stimmt"

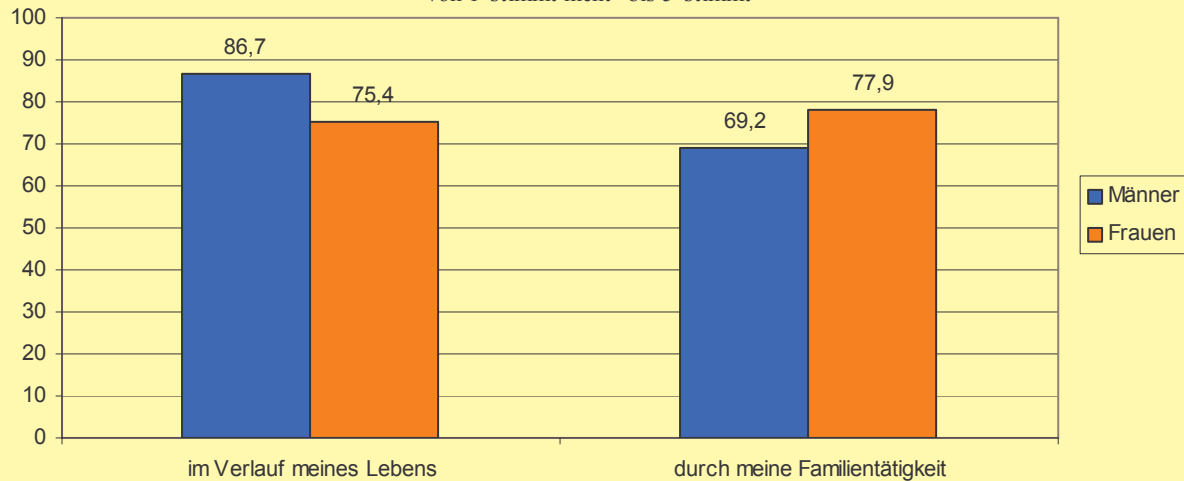


Abb. 3: Fähigkeiten aus Familienarbeit

Die wichtigsten Fähigkeiten, die durch Familienarbeit erworben wurden
offene Antworten

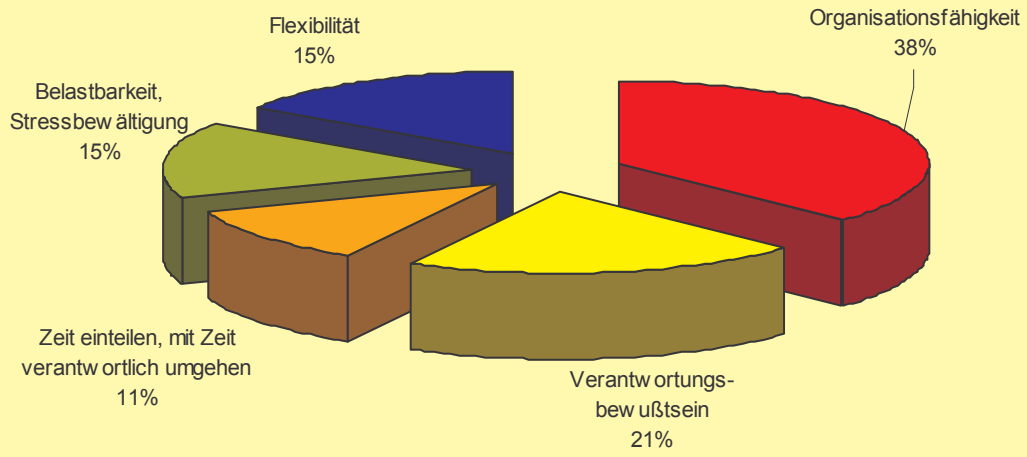


Abb. 4: Antwortvorgabe "Die Ergebnisse der Kompetenzbilanz werde ich in nächster Zeit auf jeden Fall einsetzen...."
(Mehrfachnennungen)

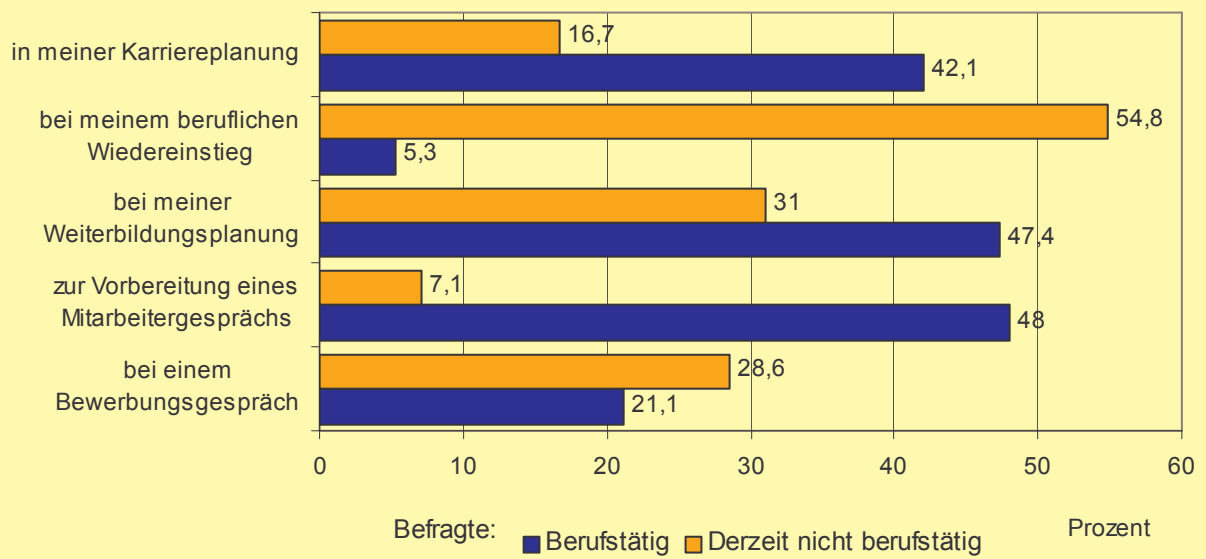
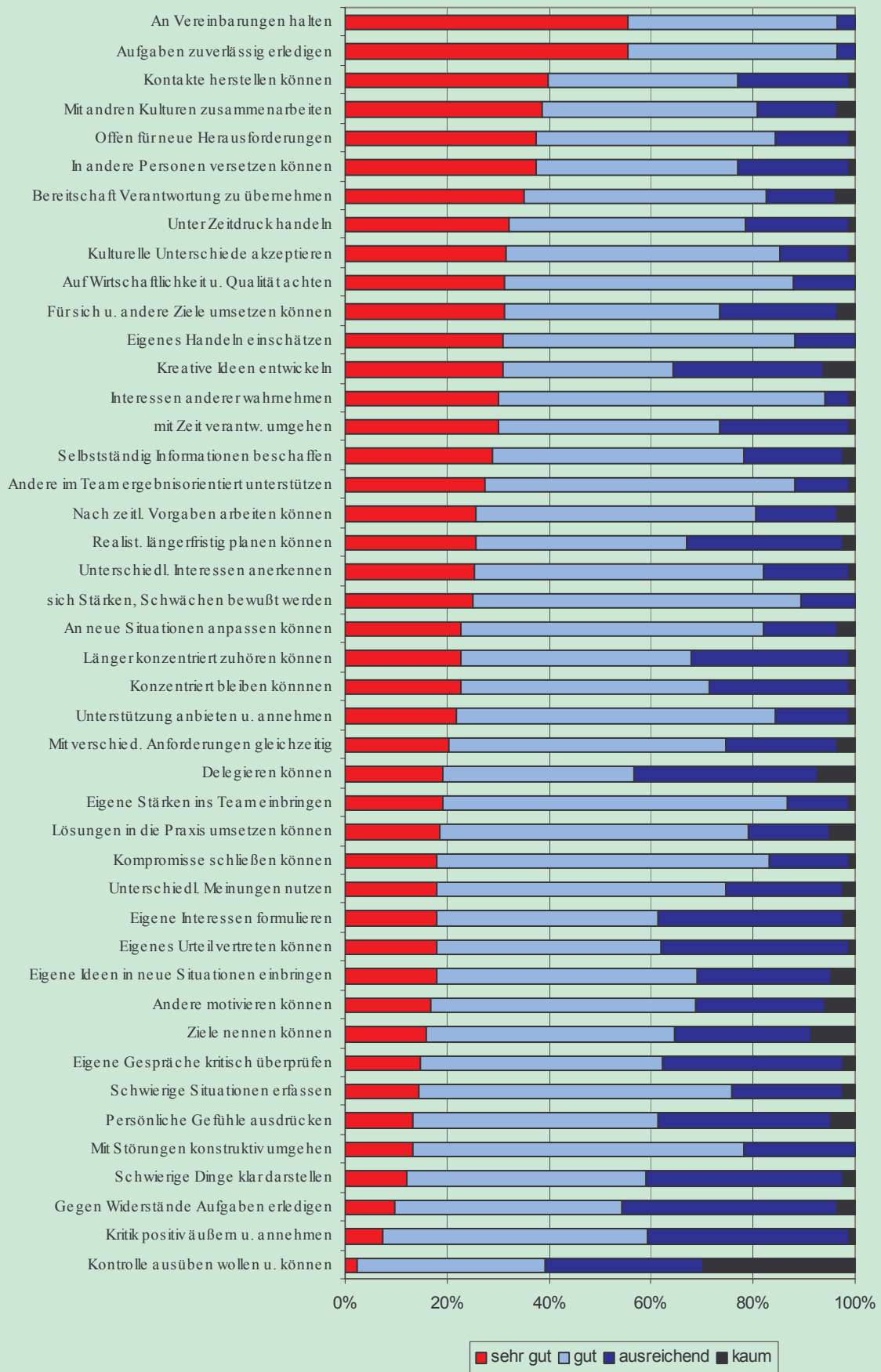
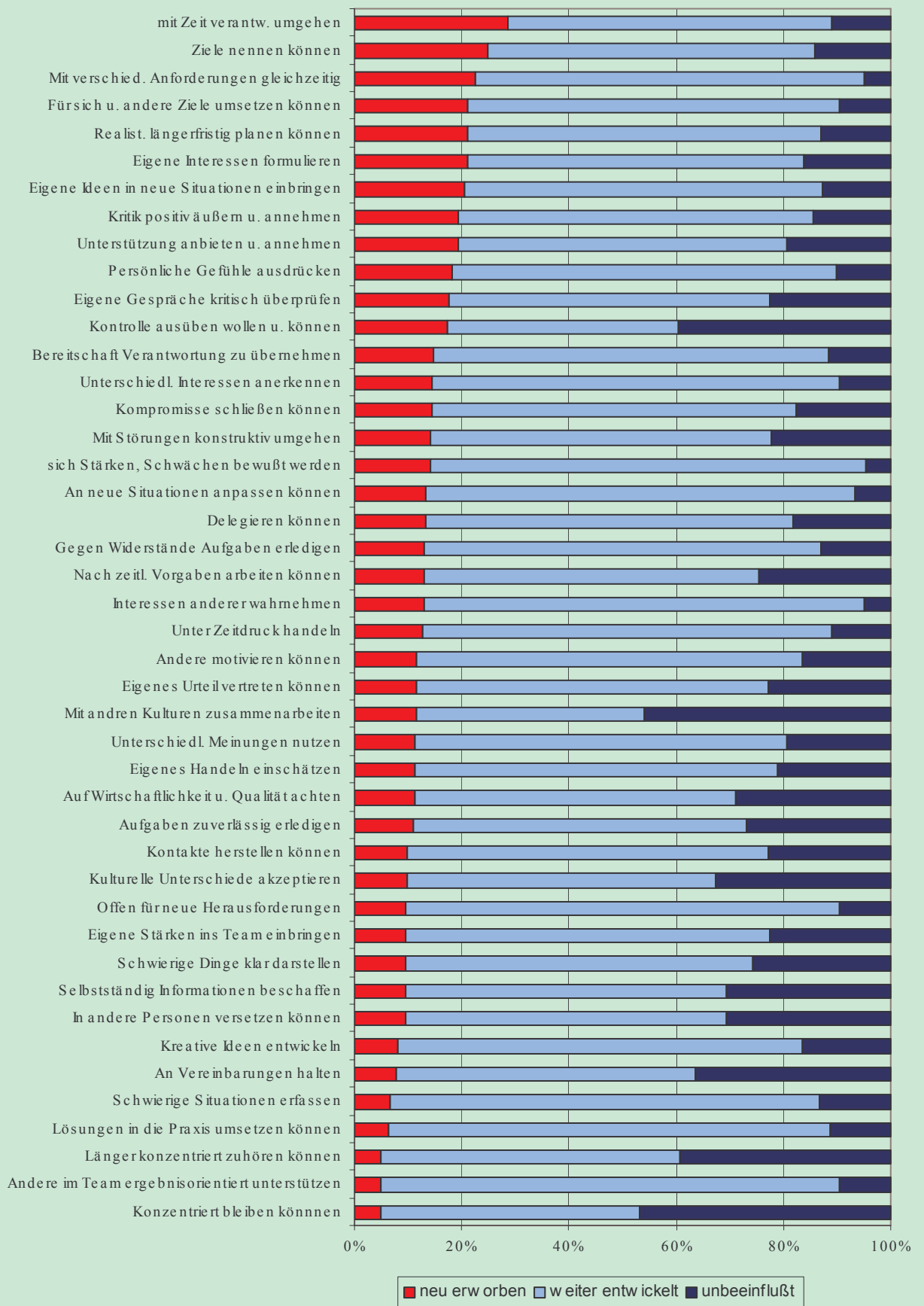


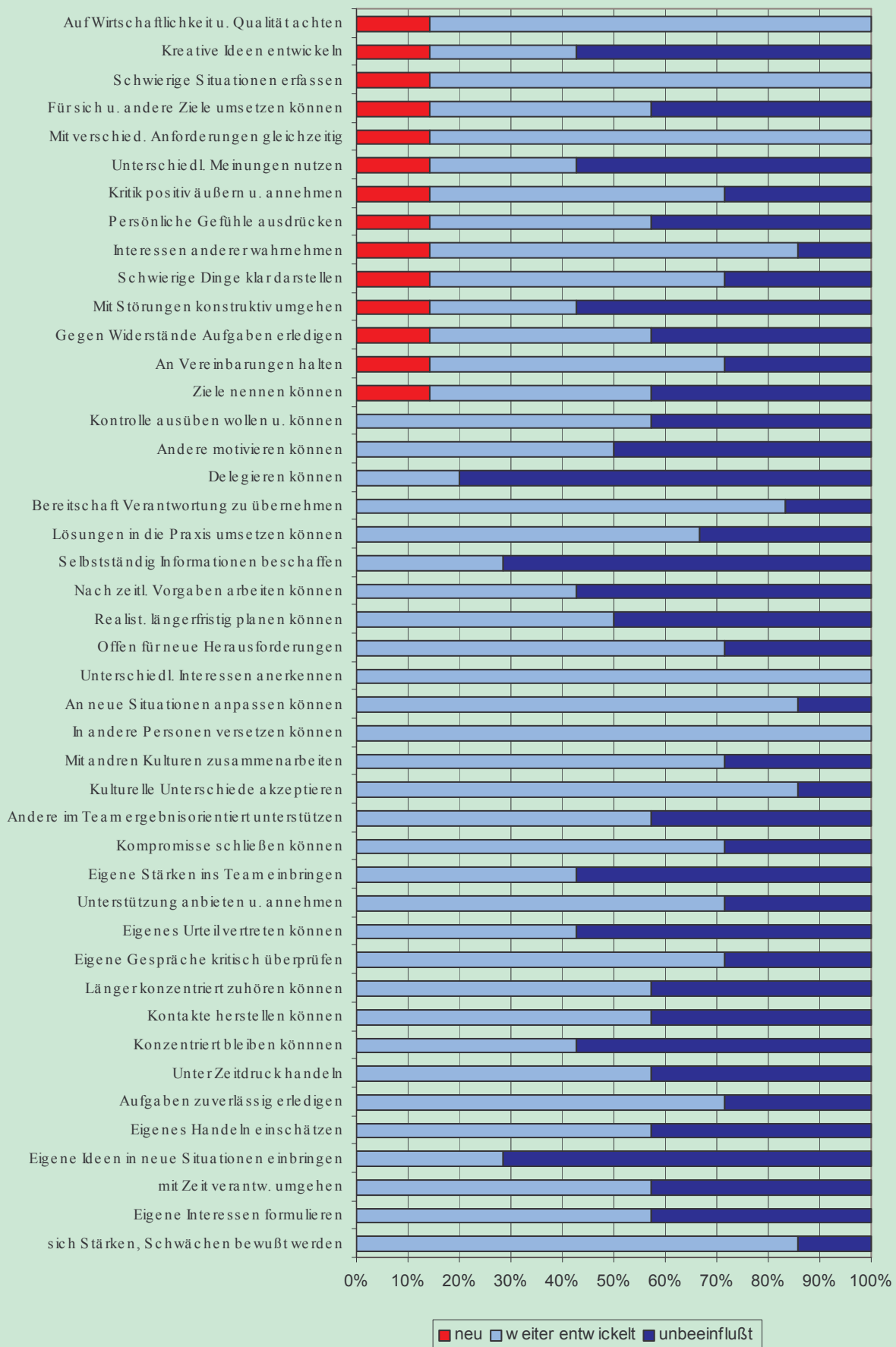
Abb. 5: Kompetenzprofil - Selbsteinschätzung "Grad des Könnens" folgender Kompetenzen:



**Abb. 6: Kompetenzen wurden durch Familientätigkeit....
Mütter**



**Abb. 7: Kompetenzen wurden durch Familientätigkeit....
Väter**



3.8 Vision für das nächste Jahrzehnt: Engagement in der Familie – ein handfester Wettbewerbsvorteil

Die Aufwertung der Familienarbeit wurde bisher als ein familienpolitisches Thema betrachtet und kaum in Zusammenhang mit der beruflichen Gleichstellung von Frauen gebracht. Die Kompetenzbilanz könnte dabei helfen, Familienarbeit nicht mehr nur als gleichsam natürliche Bestimmung der Frauen zu sehen, sondern Anregungen auch für Männer zu geben, sich stärker in dem Bereich der Familienarbeit zu qualifizieren. Im Moment könnte es den Frauen einen „komparativen Wettbewerbsvorteil“ gegenüber Männern aufgrund ihrer Verantwortung für die Familie geben und dies sollte auch genutzt werden.

Wenn mit der Kompetenzbilanz der Nachweis erbracht werden kann, dass Familienarbeit für die Herausforderungen in der Arbeitswelt und am Arbeitsmarkt zusätzliche Qualifikationspotenziale erschließt – und dies für den Arbeitgeber kostenlos - hat dies nicht nur eine gesellschaftspolitische, sondern vor allem auch eine betriebswirtschaftliche Dimension. Nicht nur, dass damit betriebliche Modernisierungsstrategien mit Perspektiven der beruflichen und gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, die in familiäre Arbeit eingebunden sind, verknüpft werden können. Vielmehr können die durch Erziehungszeiten begründeten Erwerbsunterbrechungen ebenso wie Phasen von familienbedingten Teilzeitarbeiten mit Blick auf die berufliche Biografie als Qualifizierungszeiten bewertet werden und dadurch aus betriebswirtschaftlicher Sicht an Bedeutung gewinnen. Damit dürfte sich auch die öffentliche und betriebliche Akzeptanz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen, die Familie *und* Beruf verbinden wollen. Nicht zuletzt wäre dies dann auch ein wichtiger Beitrag dazu, das derzeit vorherrschende kulturelle Muster des allzeit verfügbaren, einsatzbereiten Singles als den idealen Arbeitnehmer zu durchbrechen. Denn noch immer stehen berufliche Mobilität und biografische Flexibilität der Mutterschaft und Vaterschaft, bzw. einem verantwortungsbewussten Leben mit Kindern entgegen. In diesem Dilemma zeigen sich die Defizite, die der 5. Familienbericht der Bundesregierung mit der „strukturellen Rücksichtslosigkeit gegenüber Familien“ angesprochen hat. Dort wird die Standortfrage Deutschland auch dadurch bestimmt, inwieweit es gelingt, die bisherige Indifferenz gegenüber den Leistungen von Familien zur Sicherung des Humanvermögens zu überwinden. Erst die Verknüpfung von Human- und Sachvermögen gewährleiste die volkswirtschaftliche Wertschöpfung (Bundesministerium für Familie und Senioren 1994).

Das oben angesprochene Projekt wurde finanziert aus den Mitteln des Aktionsprogramms der Europäischen Kommission „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ sowie aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Projektpartner waren das Deutsche Jugendinstitut e.V. (Frau Annemarie Gerzer-Sass, Herr Wolfgang Erler, Herr Jürgen Sass), die KAB – Süddeutschlands e.V. (Frau Christine Nusschart), sowie die Kooperationspartner in den Niederlanden „De Jong & Van Doome-Huiskes en Partners (Frau Wilma Henderikse) und Großbritannien „Fair-Play Consortium“ (Frau Liz Bavidge). Die Laufzeit des Projektes war von Juni 1999 bis Juni 2001. In seiner Vorlaufphase (bis Juni 2000) hatte es die Aufgabenstellung, praxistaugliche Methoden zur Identifizierung und Validierung von Familienkompetenzen zu entwickeln. Als Ergebnis wurde das Instrument der „Kompetenzbilanz“ auf einem internationalen Workshop im September 2000 in Brüssel vorgestellt, sowie die ersten Ergebnisse im Mai 2001, ebenfalls in Brüssel. Im Moment läuft dazu noch ein Forschungsprojekt des Deutschen Jugendinstituts: „Implementation und Evaluation von Familienkompetenzen in Beruf und Weiterbildung“.

3.9 Literaturliste

- Beck, U./ Beck-Gernsheim, E. (1990): Das ganz normale Chaos der Liebe. Frankfurt/M.
- Bertram, H. (1997): Familie leben. Neue Wege zur flexiblen Gestaltung von Lebensarbeitszeit, Arbeitszeit und Familienzeit. Gütersloh.
- Bien, W. (1996): Die Familie als Sozialhilfeempfänger. In: Bien, W. (Hg): Familie an der Schwelle zum neuen Jahrtausend. DJI: Familien-Survey Band 6. München. S. 149-154.
- Bien, W./ Bayer, H. (1966): Zur Veränderung familienrelevanter Kennziffern im 20. Jahrhundert. In: Bien, W. (Hg): Familie an der Schwelle zum neuen Jahrtausend. DJI: Familien-Survey Band 6. München.
- Bundesministerium für Familie und Senioren (Hg.) (1994): Fünfter Familienbericht - Familie und Familienpolitik im geeinten Deutschland - Zukunft des Humanvermögens. Bonn.
- Busch, C. (1997): Väter, Familie, Erwerbsarbeit. Ein Zustandsbericht. In: Trojaner. Forum für Lernen. 4. Jahrgang, Heft 4/97. S. 36-38.
- Crockenberg, S., Litman, C. (1991): Effects of maternal employment on maternal and two-year-old child behavior. In: Child Development, 62, 930-953.
- Engelbrech, G. (1987): Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick. In: Mitteilungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2/87, S.181-196. Nürnberg.
- Erlor,W./Nußhart, Ch. (2000): Familienkompetenzen als Potential einer innovativen Personalentwicklung. Trends in Deutschland und Europa. Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- Erlor, G./Jaeckel, M./ Pettinger/ R., Sass, J. (1988): Kind? Beruf? Oder beides? Brigitte-Studie, Hamburg.
- Fthenakis, W. E./Griebel, W. (1993): Zur Vaterrolle in den modernen Familienstrukturen. In: Ministerium für die Gleichstellung von Mann und Frau des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Beruf und Familie. Eine Herausforderung nicht nur für Frauen. Dokumente und Berichte 26. Düsseldorf. S. 11-27.
- Fulgini, A. S., Galinsky E., Poris, M. (1995). The Impact of Parental Employment on Children. Families and Work Institute, New York.
- Hoffmann-Nowotny H.-J. (1995): Die Zukunft der Familie – die Familie der Zukunft. In: Gerhardt, U./Hradil, S./Lucke, D./Nauck, B. (Hg.): Familie der Zukunft. Lebensbedingungen und Lebensformen, Opladen, S. 325-348.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): Memorandum über lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, Brüssel.
- Livingstone; D. W. (1998): The Education –Jobs Gap. Toronto.
- Nave-Herz, R. (1996): Zeitgeschichtliche Differenzierungsprozesse privater Lebensformen. In: Clausen, L. (Hrsg.): Gesellschaften im Umbruch. Verhandlungen des 27. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Halle an der Saale 1995. Frankfurt/M.
- Paulson, S. E., Koman, J. J.(1990): Maternal empyoment and parent-child relations in families of seven graders. In: Journal of Early Adolescence, 10, 279-295.
- Sass, J. (2000) Gutachten Audit Beruf und Familie. Deutsches Jugendinstitut. Unveröffentl. Manuskript, München.
- Seehausen, H. (1995): Familie - Arbeit - Kinderbetreuung. Berufstätige Eltern und ihre Kinder im Konfliktdreieck. Opladen.
- Seidenspinner,G./Keddi, B./Wittmann, S,/ Gross, M./Hildebrandt, K./ Strehmel, P. (1996): Junge Frauen heute - wie sie leben, was sie anders machen. Opladen.

- Sommer, B. (1998): Eheschließungen, Geburten und Sterbefälle 1996. In: StBA, Wirtschaft und Statistik 3/1998, Wiesbaden. S. 232-238.
- Tölke, A. (1991): Partnerschaft und Eheschließung - Wandlungstendenzen in den letzten fünf Jahrzehnten. In: Bertram, H. (Hg.): Die Familie in Westdeutschland. DJI Familien-Survey 1. Opladen. S.113-15.
- Vaskovics, L. A./Rost, H. (1999): Väter und Erziehungsurlaub. Band 179. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bonn.
- Wingen, M. (1991): Familientätigkeit. Behutsam verstärktes Engagement der Männer. In: Stimme der Familie, Heft 38/91, S. 7-8.

4. Workshops zur Etablierung von Familienkompetenzen in Unternehmen, in der beruflichen Weiterbildung sowie in der persönlichen Karriereplanung

4.1 *Wie lässt sich Familienkompetenz als Potenzial in den Strukturen von Unternehmen etablieren?*

Moderation: Annemarie Gerzer-Sass, Deutsche Jugendinstitut München / Ursula Kraus-Weber, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Arbeitsamt Darmstadt

4.1.1 Zusammenfassung des Workshops

(Ursula Kraus-Weber, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Arbeitsamt Darmstadt)

In diesem Workshop sollte unter anderem die Einstellungspraxis von Unternehmen und die verwertbaren Qualifikationen von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern näher betrachtet werden.

Folgende Punkte spielten dabei eine Rolle:

- Was für Schlüsselqualifikationen werden auf dem heutigen Arbeitsmarkt verlangt?
- Ist Familienkompetenz eine Schlüsselqualifikation?
- Wenn ja, wie kann Familienkompetenz als Schlüsselqualifikation in ein Stellenprofil integriert werden und wie unterscheidet sie sich von „sozialer Kompetenz“?
- Welche Akteure und Akteurinnen im Einstellungsverfahren müssten dafür sensibilisiert werden und wie kann das geschehen?

4.1.2 Ergebnisse des Workshops

In Anknüpfung an den Vortrag von Annemarie Gerzer-Sass diskutieren die Workshopteilnehmenden Begriff „Familienkompetenz“. Ist Familienkompetenz eine Schlüsselkompetenz analog zu sozialer Kompetenz? Was beinhaltet dieser Begriff? Familienkompetenz bezieht sich auf alle Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche in der und durch die Familienarbeit erworben werden können. Sie beinhaltet z.B. fachliche, soziale und unternehmerische Kompetenzen.

Die entscheidende Frage ist nun, wie diese Kompetenzen als Potenzial in die Erwerbsarbeit eingebracht respektive in den Strukturen von Unternehmen etabliert werden können. Die Workshopteilnehmenden erörtern diese Frage im Hinblick auf zwei Zielgruppen. Auf der einen Seite sind dies die Stellensuchenden bzw. -bewerber/-innen („Was muss ich tun?“). Eine Bewerbung sollte so der allgemeine Konsens die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Bewerbers/ der Bewerberin möglichst umfassend darstellen. Dazu bedarf es der Selbstreflexion von Männern und Frauen (z.B. Was kann ich? Wie gut kann ich es? Was brauche ich?), die sich nicht auf die bisherige Erwerbstätigkeit beschränken, sondern andere, informelle Lernorte wie Familie einbeziehen sollte. Auf dieser Grundlage ließe sich Bewerbungsstrategien entwickeln, die auch erworbene Familienkompetenzen einbinden.



Ursula Kraus-Weber stellt die Ergebnisse aus Workshop 1 vor (Foto: Ulla Kurz)

In Bewerbungstrainings beruflicher Weiterbildungsträger ist diese Herangehensweise, nicht nur beruflich erworbene Kompetenz in die individuelle Bewerbungsstrategie einzubeziehen, in der Regel selbstverständlich geworden. Gleichzeitig müssen auf der anderen Seite auch Personalverantwortliche und -entwickler/-innen für die Wahrnehmung und Anerkennung von Familienkompetenz sensibilisiert sein/werden und Familienkompetenz in z.B. Stellenanforderungsprofile oder Bewertungskriterien eingebunden werden. Hier sehen die Workshopteilnehmenden noch einen großen Informations- und Handlungsbedarf in den Unternehmen.

4.2 **Wie lässt sich Familienkompetenz in der beruflichen Weiterbildung etablieren?**

Moderation: Ulla Kurz, sefo_femkom, Darmstadt / Gabriele Herbert, Frauenforschungszentrum Darmstadt

4.2.1 Zusammenfassung des Workshops (Ulla Kurz, sefo_femkom, Darmstadt)

Für die Moderatorinnen ist Familienkompetenz soziale Kompetenz. Vor dem Hintergrund dieser Überlegung sind Fragestellungen des Workshops:

- Welche Ansätze gibt es bereits?
- Welche Standards brauchen wir?
- Wie müssen Strukturen verändert werden?
- Welche Forderungen an die Förderer stellen wir?

- Grenzen der Familienkompetenzbilanz

Die Auseinandersetzung mit Familienkompetenzen in der beruflichen Weiterbildung sollte in größeren Diskussionszusammenhängen von gleichstellungspolitischen Fragen einerseits und Qualität der beruflichen Weiterbildung andererseits verortet werden:

Die Verwirklichung der Chancengerechtigkeit für Frauen in der beruflichen Weiterbildung ist noch lange nicht erreicht. Das Verfahren der Kompetenzbilanz als ein Instrument zum Erreichen dieses Ziels erscheint sinnvoll, setzt allerdings ein Umdenken bei den Akteuren der Weiterbildungsplanung und –umsetzung voraus. Um Chancengleichheit von Frauen und Männern auch in der beruflichen Bildung zu verwirklichen, brauchen wir einen tiefgreifenden kulturellen Wandel sowie Konzepte und Verfahren zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in der Weiterbildung.

Die berufliche Weiterbildungslandschaft ist weit ausdifferenziert, bisher gibt es allerdings keine Qualitätsstandards hinsichtlich ihrer Chancengleichheit. Forschungsergebnisse belegen, dass es keine Bildung geben kann, die frei ist von Geschlechterzugehörigkeit, vor allem im Hinblick auf die gegenseitige Geschlechterzuschreibung durch die Teilnehmer/innen und Unterrichtenden. In der Qualitätssicherungsdiskussion Bezug nehmend auf die berufliche Weiterbildung spielen sie bisher keine oder nur eine untergeordnete Rolle.

Die herrschende Geschlechterordnung bestimmt auch den Weiterbildungsmarkt. Eine Aufwertung der Frauenarbeit (soziale Qualifikation, die durch Frauenarbeit erworben wurde) kann zwar durch solche strategischen Instrumente wie der Kompetenzbilanz unterstützt werden, setzt allerdings grundsätzlich eine Neubewertung gesellschaftlich notwendiger Arbeit voraus, da ihre Organisationsform und geschlechtshierarchische Zuweisung und Bewertung zeigen, dass die Geschlechterverhältnisse die grundlegende Struktur der Arbeit prägen. Ansätze für eine solche durchgreifende Politik zur Aufwertung der Frauenarbeit liegen nicht nur in der tarifpolitischen, sondern auch in der geschlechter- und arbeitspolitischen Wende: der eingeschränkte männliche Blick muss überwunden werden.

Welche Ansätze zur Etablierung von Familienkompetenzen gibt es bereits?

- *Relevanzadäquanz*: Gleichsetzung der Familienarbeitszeit mit der Erwerbsarbeitszeit (Erziehungszeit, Renten Anerkennung, Anerkennung im Arbeitsförderungsgesetz (AFG), Elternzeit darf sich bei der Beförderung nicht negativ auswirken)
- *Tätigkeitsadäquanz*: Qualifikation aus der Familienzeit wird mit bestimmten Arbeitsinhalten gleichgesetzt (Hauswirtschaft, Pflege, Erziehung, Sozialarbeit). Es gibt einzelne Regelungen, die eine Verkürzung der Ausbildung oder auch Wegfall einzelner Ausbildungsabschnitte beinhalten
- *Schlüsselqualifikationsadäquanz*: Qualifikation aus der Familienarbeit wird mit denen auf der Ebene der Schlüsselqualifikationen aus der Erwerbsarbeit verglichen und auf ihre Ähnlichkeit hin überprüft (Kompetenzbilanz). Personen, die Familienarbeit leisten, gelten als in Schlüsselqualifikationen gut trainiert (Vgl. Barbara Stiegler).

Je mehr die Bereitschaft wächst, die Begrenzung des herrschenden Qualifikationsbegriffs zuzugeben, je mehr werden die Erfahrungen der Frauen aus der Familienarbeit als wertvoll angesehen.

Welche Schritte könnten zur Berücksichtigung der Qualifikation aus der Familienarbeit beitragen?

- Betriebliche Stellen sind zu differenzieren und die Anforderungen an die Schlüsselqualifikationen genau zu definieren.
- Betrieblich ist zu vereinbaren, welche Schlüsselqualifikationen in welchem privaten Arbeitsbereich erlernbar sind, also ein Schema zu entwickeln und dessen Gültigkeit durchzusetzen.
- Es sind Kriterien zu vereinbaren, nach denen das Vorhandensein der geforderten Schlüsselqualifikationen beurteilt wird.

Die Qualität beruflicher Weiterbildung muss daran gemessen werden, ob

- Die Förderung von Frauen ihr erklärtes politisches Ziel ist und sie sich für die Überwindung der gesellschaftlichen Unterdrückung von Frauen einsetzt,
- Das Geschlechterverhältnis in unserer Gesellschaft kritisch beleuchtet wird und zu deren Abbau beitragen wird (Hierarchie zwischen Männern und Frauen, Erwerbsarbeit und Familienarbeit)
- sie teilnehmerinnenorientiert ist, die Zugangsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen adäquat gestaltet sind.
- sie dem gesellschaftlichen Bildungsbedarf von Frauen Rechnung trägt und ihre in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen analysiert und zu Handlungskompetenzen entwickelt sowie Emanzipationsarbeit leistet.
- ihre Bildungspraxis eine Praxis ist, die sich durch Hierarchiefreiheit und Autonomie auszeichnet, und sie bewusst Bezug nimmt auf weibliches Wissen, Erkenntnisse und Erfahrungen und diese als berufliche Kompetenz wertet.

4.2.2 Ergebnisse des Workshops

(Gabriele Herbert, Frauenforschungszentrum Darmstadt)

Nach einer kurzen Einführung zur Frage der Implementierung von Familienkompetenz in die berufliche Weiterbildung (Vgl. 4.2.1 Zusammenfassung des Workshops) sind sich in der anschließenden Diskussion die Workshopteilnehmenden weitgehend einig, dass Familienkompetenz ein wichtiger Baustein in der beruflichen Weiterbildung ist/sein sollte. Vielfach werden vor allem in den berufsorientierenden Bausteinen und im Bewerbungstraining in der Familie oder durch Ehrenamt und andere unbezahlte Tätigkeiten erworbene Fähigkeiten bereits einbezogen, so dass davon ausgegangen werden kann, dass bei vielen Trägern der beruflichen Weiterbildung und seinen Mitarbeitenden eine Sensibilität für das Thema vorhanden ist.

Die Träger der beruflichen Weiterbildung stehen in vielerlei Wechselbeziehungen, z.B. (je nach Finanzierungsgrundlagen) mit dem Arbeitsamt, dem jeweiligen Bundesland, der Europäischen Union und nicht zuletzt mit den Unternehmen und Teilnehmenden der Maßnahmen. Auf der einen Seite bieten sich damit viele Einflussmöglichkeiten, um die Bedeutung z.B. der Familienkompetenzen für die berufliche Weiterentwicklung hervorzuheben. Auf der anderen Seite

muss das Netz der Abhängigkeiten (Finanzierung!) in den Blick genommen werden. Die Konzepte beruflicher Maßnahmen sind in der Regel eng an die Vorgaben derjenigen Institution(en) gebunden, welche die Maßnahme(n) finanziert. Am Beispiel des Arbeitsamtes wird im Workshop beleuchtet, wie wichtig für die Möglichkeit der Förderung von Familienkompetenz in der Konzipierung (z.B. Teilzeit-Weiterbildung) und Durchführung von Maßnahmen die Förderung dieses Ansatzes beim Arbeitsamt selbst ist. Nur wenn die entsprechenden Gesetze und Vorgaben vorliegen und die Mitarbeitenden des Arbeitsamtes sensibilisiert sind, habe Konzepte zur Implementierung von Familienkompetenz Chancen auf Anerkennung und Förderung. Bleibt also zu hoffen, dass durch die Einführung und Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Verwaltung des Arbeitsamtes neue Perspektiven für die Etablierung von geschlechtergerechter Weiterbildung entstehen.



Gabriele Herbert in Workshop 2 (Foto: Ulla Kurz)

Gleichwohl ist den Workshopteilnehmenden bewusst, dass der Bereich der beruflichen Weiterbildung nur einen Anknüpfungspunkt bietet, der nur dann Chancen auf Erfolg verspricht, wenn sich auch die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen (die Geschlechterverhältnisse, kulturelle Muster, Hierarchie von Erwerbs- und Familienarbeit, bezahlte/unbezahlte Arbeit etc.) ändern.

Fragen, z.B. wie konkret Familienkompetenz in der beruflichen Weiterbildung einbezogen werden kann (konzeptionell/methodisch) und wo die Grenzen einer Implementierung liegen, konnte auf Grund der verkürzten Workshopzeit nicht mehr vertieft werden.

4.3 Offensiv präsentierte Familienkompetenz als Baustein zur Karriereplanung

Moderation: Edda Feess, Mütterzentrum Darmstadt / Dorothea Staniczek, Frauen- und Mütterzentrum Reinheim

4.3.1 Zusammenfassung des Workshops

(Dorothea Staniczek, Frauen- und Mütterzentrum Reinheim)

Der Workshop wendet sich an Multiplikator/innen, die Frauen und Männer bei der Erstellung der eigenen Familienkompetenzbilanz begleiten werden.

Dementsprechend werden folgende Inhalte vermittelt bzw. erarbeitet:

- Kennen lernen und konkretisieren einzelner Familienkompetenzen
- Übertagung dieser Kompetenzen in die Sprache der Arbeitswelt
- Arbeitsweise beim Erstellen einer persönlichen Kompetenzbilanz kennen lernen
- Methoden erfahren, wie man die Kompetenzbilanz mit Frauen und Männern erarbeiten kann
- Methodenpool entwickeln für die Seminararbeit
- Stärkung des Selbstbewusstseins als Frau bzw. als Mann mit der Erfahrung von Familienarbeit erleben und vermitteln können
- Anregungen, wie Ergebnisse der Kompetenzbilanz im Beruf genutzt werden können

Der Workshop ist so konzipiert, dass die Teilnehmenden aktiv mitarbeiten, Ideen einbringen und eigene Erfahrungen machen können.

4.3.2 Ergebnisse des Workshops

(Dorothea Staniczek, Frauen- und Mütterzentrum Reinheim)

Der Workshop wendete sich an Multiplikator/innen, die Frauen und Männer bei der Erstellung der eigenen Familienkompetenzbilanz begleiten wollen.

Der Workshop sollte auf fröhliche und aktive Weise das Verständnis der Teilnehmerinnen für die Familienkompetenzbilanz intensivieren.

Entsprechend gestalteten die Referentinnen den Einstieg mit einem kurzen Sketch:

Frau Müller ist gerade am Putzen und Aufräumen der Spielsachen als ihr einfällt, dass sie direkt noch ein wichtiges Telefonat führen muss. Sie wird ihre Elternzeit in drei Monaten beenden und möchte in der bisherigen Firma in Teilzeit tätig werden. Frau Müller ruft die Geschäftsführerin der PR-Agentur „Startschuss“ Frau Schneider an und teilt ihr mit, dass sie zurück in die Firma kommen wird und gerne mit Frau Schneider über den Einsatzort sprechen würde, da sie ja die neu dazu gewonnenen Kompetenzen aus der Familienarbeit mit einbringen und nützen möchte. Frau Schneider ist sehr überrascht und argumentiert, dass doch Frau Müller aus der aktuellen Fachdiskussion raus sei und froh sein müsse, wenn sie überhaupt den Anschluss schaffen würde. Das Gespräch spinnt sich wie folgt weiter:

Frau Müller: ich bin aber belastbarer geworden, kann jetzt viel besser organisieren und verhandeln: überhaupt besser geeignet für Teamarbeit.

Frau Schneider: das müssen Sie mir erst mal nachweisen – erzählen können Sie mir viel!

Frau Müller: ja gerne, ich komme vorbei und stelle Ihnen die Ergebnisse meiner Kompetenzbilanz vom DJI München vor.

Frau Schneider: Na, Sie scheinen ja echt an ihrer Karriere basteln zu wollen, aber das klappt doch nur ohne Familien!

Frau Müller: Aber Frau Schneider, Karriere statt Familie ist überholt; heutzutage heißt das Motto: **Karriere durch Familie!**

Mit diesem Sketch konnten die wesentlichen Botschaften des Workshops bereits transportiert werden:

Karriereplanung mit Familie und nicht mehr statt Familie

- Selbstbewusstes Auftreten von Menschen mit Familienerfahrung ist angemessen
- Gewinnen Sie Zutrauen zu sich selber und vermitteln Sie dies weiter.

Folgende Inhalte und Ziele sollten im weiteren Verlauf vermittelt werden.

Inhalte des Workshops:

- Kennen lernen und konkretisieren einzelner Familienkompetenzen
- Übertragung dieser Kompetenzen in die Sprache der Arbeitswelt
- Offensives Vertreten der eigenen Familienkompetenz erhöht die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Ziele des Workshops:

- Kennen- und Verstehen lernen der Inhalte und Arbeitsweisen der Kompetenzbilanz
- Methoden erfahren, wie man die Kompetenzbilanz mit Frauen und Männern erarbeiten kann
- Ideen sammeln, wie Ergebnisse der Kompetenzbilanz im Beruf genutzt werden können.

In mehreren Schritten wurden dann die Teilnehmerinnen zu ihren eigenen Familienkompetenzen hingeführt:

- Bereiche der Familienarbeit anhand der Mind Map der Kompetenzbilanz erläutert
- Mit einem Arbeitsblatt eigene Kompetenzen gesammelt und an Beispielen konkretisiert
- Zusammentragen der Kompetenzen und Notieren derselben auf Metaplankarten.

Diese sehr zahlreichen Metaplankarten wurden auf die Teilnehmerinnen verteilt und dann in einem Rundgespräch den Bereichen und Begriffen der Personalwirtschaft (Selbstorganisation, Stressbewältigung, Kommunikation, Organisation, Führung, Teamfähigkeit) zugeordnet. Dies wurde eine sehr umfassende und interessante Arbeit, da viele Kompetenzen zuzuordnen waren und dabei die Begriffe an Beispielen oft nochmals konkretisiert wurden, um damit den Schwerpunkt zu erkennen und sie so einordnen zu können. Hierbei wurde für alle die Relevanz der

Familienkompetenzen für die Arbeitswelt sehr deutlich und auch konkret. (Die Ergebnisse sind dem Metaplan zu entnehmen.)

Leider musste das geplante Rollenspiel (Fallbeispiele siehe unten) wegen der verkürzten Workshopzeit ausfallen. Hierbei hätte die Möglichkeit bestanden die eigenen Familienkompetenzen in einem Vorstellungs- oder Personalgespräche überzeugend zu vertreten.

Abschließend erhielten die Teilnehmerinnen ein Reflexionsblatt, auf dem sie die verschiedenen erlebten Vortrags- und Arbeitsmethoden des Fachtages für sich bewerten konnten, um damit Ideen für die eigene Arbeit mit Nutzer/innen der Kompetenzbilanz zu erhalten und auf ihre Effektivität hin zu prüfen.

Teilnehmerinnen und Referentinnen war mit Verlauf und Ergebnis des Workshops sehr zufrieden und brachten diese Stimmung auch mit ins Plenum zurück.

Hier nun noch für Interessierte Fallbeispiele für ein Rollenspiel, falls es keinen Vorschlag aus den Reihen der Teilnehmenden gibt.

Beispiel 1: Bewerbungsgespräch

Eine Sekretärin möchte nach 6 Jahren wieder vormittags berufstätig werden. Mit der Familie wohnt sie inzwischen zu weit vom alten Arbeitsplatz weg und sucht eine neue Stelle. Sie verfügt über Berufserfahrung, aber hat keine aktuellen PC- und Internetkenntnisse.

Die Bewerbung läuft bei einem kleinen Unternehmensberatungsbetrieb; neben dem Chef gibt es drei Angestellte. Der Chef ist Maschinenbauingenieur und begleitet hauptsächlich Reingenieringprozesse.

Anforderungsprofil:

- Telefonzeit am Vormittag abdecken.
- Internet-Recherchen für potenzielle Kunden durchführen.
- Angebote verschicken
- Rechnungen stellen und verfolgen
- Allg. Postbearbeitung
- Büroorganisation
- Ansprechpartnerin für die Mitarbeiter/innen, die ja viel unterwegs sind.

Auftrag an die Spielenden: Bitte führen Sie ein Gespräch, bei dem Sie die gewonnenen Kompetenzen aus der Familienarbeit als Ihr Stärken präsentieren.

(für die Referentinnen als Hintergrundinformation: es geht um folgende Kompetenzen: Mehreres gleichzeitig tun/Stressbewältigung; Kontakte gestalten und halten, auch bei wenigen Telefonaten oder Gesprächen, wie bei älter werdenden Kindern/Kommunikation, Arbeiten längerfristig verfolgen, wie bei den Rechnungen/Selbstorganisation)

Beispiel 2: Personalgespräch

Eine Informatikerin arbeitet Teilzeit, auch zu Hause und betreut in der anderen Zeit die Kinder. Die Position der Teamleitung wird in absehbarer Zeit frei. In einem Gespräch mit dem Abteilungsleiter möchte sie erreichen, dass die Funktionen der Teamleitung aufgeteilt werden und sie einen Teil davon übernehmen kann, und zwar:

- Koordination der Arbeitspläne
- Leiten der Teamsitzungen

Folgende Aufgaben soll eine andere Person übernehmen:

- Vertretung des Teams in der Firma bei Gremiensitzungen und gegenüber dem Abteilungsleiter
- Weitere Aufgaben

Auftrag an die Spielenden: Führen Sie ein Gespräch mit dem Abteilungsleiter, bei dem Sie darstellen, dass Sie durch Ihre Familienarbeit gerade für diese Funktionen besonders geschult sind und das Verantwortungsgefühl für den Teamerfolg so breiter streuen können.

(für Referentinnen als Hintergrundinformation: es geht um folgende Kompetenzen: Koordination von verschiedenen Zeitplänen und Interessen bei den Kindern/Organisation; Ziele und Aufträge verständlich mitteilen/Kommunikation).

5. Ergebnissicherung und Ausblick: Implementierung von Familienkompetenz in den Arbeitsmarkt der Region Starkenburg

(Dagmar Zeiss, Leiterin des Frauenbüros des Landkreises Darmstadt-Dieburg)

Die Implementierung von Familienkompetenz in den Arbeitsmarkt der Region Starkenburg muss an drei Punkten ansetzen: bei den Arbeitnehmer/innen, die Familienkompetenz als Väter und Mütter für ihre berufliche Karriere nutzen, bei den Multiplikator/innen der Fort- und Weiterbildung als Schnittstelle zum Arbeitsmarkt sowie bei den öffentlichen und privaten Unternehmen.

Unternehmen stehen vor den Herausforderungen, die Bewertungskriterien/Kompetenzen in ihre „Sprache“ zu übersetzen und mit ihren Anforderungsprofilen abzugleichen, vorhandene Personalentwicklungsinstrumente weiterzuentwickeln sowie durch innerbetriebliche Analyse, Ansatzpunkte für Veränderungen herauszufinden. Denn die Wirklichkeit des Unternehmens muss Ansatzpunkt für Veränderung sein.



Dagmar Zeiss fasst die Ergebnisse der Tagung zusammen (Foto: Ulla Kurz)

Währenddessen liegt die Aufgabe, die in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen in arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten zu übersetzen sowie in ein Gesamt-Profil zu integrieren, bei den Arbeitnehmer/innen als Mütter und Väter („Familienarbeiter/innen“).

Hier knüpft auch die Unterstützungsfunktion der beruflichen Weiterbildung an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt an, indem sie das Kompetenzprofil als Bestandteil von Berufsorientierung in ihre Angebot integriert.

Eine neue Bewertung von Familienarbeit, von in informellen Lern-Zusammenhängen erworbenen Kompetenzen, ist zu betrachten als erstens Bestandteil betrieblicher Handlungsstrategien und einer modernen Personalentwicklung in Unternehmen, zweitens als Erweiterung der eigenen Biographie – bzw. der verwertbaren Lebens- und Lerngeschichte sowie drittens unter Genderaspekten als ein Thema für *beide* Geschlechter und nicht als ein Aspekt von Frauenpolitik. Insbesondere das Diversity-Konzept bietet Unternehmen hilfreiche Anknüpfungspunkte, indem die Verschiedenheit (im Unternehmen) nicht als Problem, sondern als (noch ungenutztes) Potenzial betrachtet wird.

Welche Ansatzpunkte und Handlungsschritte lassen sich für die Implementierung von Familienkompetenz in den Arbeitsmarkt der Region Starkenburg festhalten?

1. Das Kompetenzprofil weiter in der Region Starkenburg streuen, durch Veranstaltungen bekannt machen
2. Ein Arbeitsmarktpprofil der Region Starkenburg erstellen: Datensammlung über Branchen, Stellen, Ausbildungswege nach geschlechterdifferenzierenden Kriterien, Ressourcen von (potenziellen) Arbeitnehmer/innen
3. Das Konzept der Familienkompetenz mit anderen Projekten in der Region Starkenburg verknüpfen (z.B. „Mentorin Starkenburg“ – innerbetriebliche Personalentwicklung für unterqualifizierte beschäftigte Berufsrückkehrerinnen)
4. In den politischen Gremien für die Akzeptanz der Umsetzung des Ansatzes der Familienkompetenz werben, Öffentlichkeitsarbeit vorantreiben und Einfluss nehmen auf Parteiprogramme und politische Rahmenbedingungen
5. „Best Practice“: Auslobung von vorbildlichen Unternehmen, den eine Einbindung von Familienkompetenzen z.B. in ihre Personalentwicklungsstrategien gut gelungen ist.

6. Anhang

6.1 Tagungsablauf

- 10.00 Uhr **Begrüßung**
Ursula Kraus-Weber
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Arbeitsamt Darmstadt
- 10.15 Uhr Einstiegsreferat und Diskussion:
Familienkompetenz als Potenzial einer innovativen Personalpolitik
Annemarie Gerzer-Sass
Deutsches Jugendinstitut e.V., München
Moderation:
Barbara Akdeniz
Leiterin des Frauenbüros der Stadt Darmstadt
- 12.00 Uhr Mittagspause
- 13.00 Uhr Workshops
Wie lässt sich Familienkompetenz als Potenzial in den Strukturen von Unternehmen etablieren?
Moderation:
Annemarie Gerzer-Sass
Deutsches Jugendinstitut e.V., München
Ursula Kraus-Weber
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Arbeitsamt Darmstadt
Wie lässt sich Familienkompetenz in der beruflichen Weiterbildung etablieren?
Moderation:
Ulla Kurz
sefo_femkom, Darmstadt
Gabriele Herbert
Frauenforschungszentrum Darmstadt
Offensiv präsentierte Familienkompetenz als Baustein zur Karriereplanung
Moderation:
Edda Feess
Mütterzentrum Darmstadt
Dorothea Staniczek
Frauen- und Mütterzentrum Reinheim
- 14.30 Uhr Pause
- 14.45 Uhr Ergebnissicherung und Ausblick: **Implementierung von Familienkompetenz in den Arbeitsmarkt der Region Starkenburg**
Moderation:
Dagmar Zeiss
Leiterin des Frauenbüros des Landkreises Darmstadt-Dieburg
- 16.30 Uhr **Ende**

6.2 Adressen

Akdeniz, Barbara, Leiterin des Frauenbüros der Wissenschaftsstadt Darmstadt, Frankfurter Straße 71, 64293 Darmstadt, Tel.: 06151 – 132340, email: frauenbuero@darmstadt.de

Bauer, Annedore, Leiterin der Familienbildungsstätte der Wissenschaftsstadt Darmstadt, Frankfurter Straße 71, 64293 Darmstadt, Tel.: 06151 – 133258

Coutandin, Gabriele, Frauenbeauftragte des Kreises Groß-Gerau, Wilhelm-Seipp-Straße 4, 64521 Groß-Gerau, Tel.: 06152 – 989332, email: frauenbuero@kreisgg.de

Feess, Edda, Mütterzentrum Darmstadt, Emilstraße 26, 64293 Darmstadt, Tel.: 06151 – 3967178, email: info@familien-willkommen.de

Gerzer-Sass, Annemarie, Deutsches Jugendinstitut e.V., Nockherstraße 2, 81541 München, Tel.: 089 – 62306251, email: gerzer@dji.de

Herbert, Gabriele, Frauenforschungszentrum Darmstadt, Hochschulstraße 1, 64289 Darmstadt, Tel.: 06151 – 165150, email: herbert@hrz2.hrz.tu-darmstadt.de

Herz, Susanne, Frauenbeauftragte des Landkreises Bergstrasse, Gräffstraße 3, 64646 Heppenheim, Tel.: 06252 – 15325, email: frauenbuero@kreis-bergstrasse.de

Kraus-Weber, Ursula, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beim Arbeitsamt Darmstadt, Groß-Gerauer Weg 7, 64272 Darmstadt, Tel.: 06151 – 304330, email: Ursula.Kraus-Weber@arbeitsamt.de

Kurz, Ulla, sefo_femkom e.V., Wiener Straße 78, 64287 Darmstadt, Tel.: 06151- 41230, email: mail@sefo-darmstadt.de

Opel, Amarelle, Frauenbeauftragte des Odenwaldkreises, Michelstädter Straße 12, 64711 Erbach, Tel.: 06062- 70222, email: a_opel@odenwaldkreis.de

Staniczek, Dorothea, Forstbergstraße 7, 64354 Reinheim, Tel.: 06162 – 969699, d-staniczek@t-online.de

Zeiss, Dagmar, Leiterin des Frauenbüros des Landkreises Darmstadt-Dieburg, Rheinstraße 65, 64295 Darmstadt, Tel.: 06151 – 8811040, email: dzeiss@da.ladadi.de



Künstlerischer Beitrag:

Birgit Rütters
Günthersburgallee 70
60389 Frankfurt
Tel.: 069 – 46990989
Fax: 069 – 46998753
mobil: 0177 – 5336460

Internet: www.birgitruetters.de
eMail: birgitruetters@compuserve.de

(Foto: Ulla Kurz)

6.3 Nachfolgeveranstaltung: Offensiv präsentierte Familienkompetenz als Baustein zur Karriereplanung – Workshop am 25.11.2002 und 02.12.2002
(Edda Feess, Mütterzentrum Darmstadt)

Am Workshop nahmen insgesamt 6 Frauen teil. 5 davon kamen vom Deutschen Hausfrauenbund und kannten sich untereinander. Einige arbeiten als Ausbilderinnen im hauswirtschaftlichen Bereich, waren beim Fachtag am 13.11.2002 und wollten die Kompetenzbilanz besser kennen lernen, um sie in ihren Kursen einsetzen zu können. Eine weitere Teilnehmerin war berufliche Wiedereinsteigerin nach 6 Jahren Familienzeit. Diese Ausgangslage war nicht unproblematisch, da wegen dieser Teilnehmerin am ersten Abend des Seminars relativ viel wiederholt werden musste, was den anderen 5 Teilnehmerinnen bereits durch den Fachtag bekannt war.

Besonders wichtig bei der Gestaltung der zwei Kursabende erschien uns, am ersten Abend so weit zu kommen, dass als „Hausaufgabe“ die Liste der Familienkompetenzen bearbeitet werden kann. Nach Möglichkeit sollte dann in dem Zeitraum zwischen den zwei Kursterminen zusätzlich zur Selbsteinschätzung eine Fremdeinschätzung eingeholt werden.

Diese Einteilung würden wir auch in Zukunft beibehalten, da das Erarbeiten der Kompetenzbilanz viele „Brainstorming“-Elemente enthält und von daher auch Zeit braucht. Das Einholen der Fremdeinschätzung mag mitunter auch Ergebnisse erbringen, für die die anschließende Aufarbeitung in einer Arbeitsgruppe gegeben sein sollte.

Beim zweiten Abend hatten alle 5 Teilnehmerinnen vom Hausfrauenbund eine fertig erstellte Kompetenzbilanz und eine Fremdeinschätzung dabei.

Die sechste Teilnehmerin erschien nicht wieder, über die Gründe liegen leider keine Aussagen vor. (In der Abschlussrunde des ersten Treffens hatte sich diese Teilnehmerin besonders begeistert über die Inhalte der Familienkompetenzbilanz geäußert. Sie formulierte, dass dieses Konzept „genau das sei, was sie jetzt brauche“)

Es schloss sich eine rege Diskussion über die individuellen Kompetenzbilanzen, die Fremdeinschätzungen und das Instrument der Kompetenzbilanz selbst an. Der Tenor war positiv, die Teilnehmerinnen wollen sie in Zukunft mit ihren eigenen Auszubildenden (Hauswirtschafterinnen) einsetzen.

Aktuelle Seminartermine:

Abendseminar (umfasst 2 Abende):

Montag, 25.11.02, 20.00-21.30 Uhr
Montag, 02.12.02, 20.00-21.30 Uhr
Kursgebühr 35,-€

Wochenendseminar: (umfasst 2 Tage)

Samstag, 25.01..2003, 10.00 – 12.30 Uhr
Sonntag, 26.01..2003, 10.00 – 12.30 Uhr
Kursgebühr: 40,- €

Anmeldung:

nur schriftlich oder persönlich, nur gleichzeitige Bezahlung der Kursgebühr macht Anmeldung verbindlich. Keine Anmeldebestätigungen. Kommt der Kurs nicht zustande, wird der Beitrag rücküberwiesen, daher eigene Kontonummer mit angeben.

Überweisung auf folgendes Konto:

Dorothea Staniczek
BBBank Darmstadt
BLZ 660 908 00
Kontonr. 6036619

Kurstitel und Termin:

Name, Vorname
Adresse
Telefon
e-mail

eigene Bankverbindung:

Kto.Nr.
BLZ

MÜTZERZENTRUM DARMSTADT

Im Mütterzentrum treffen sich Frauen aller Nationen - die Kinder sind immer mit dabei!

Geöffnet von Montag-Freitag 9:00-18:00 Uhr

Warmer Mittagstisch um 12 Uhr
nach telef. Voranmeldung
Erwachsene 3,- €, - Kinder 1,50 €, -

Das Mütterzentrum Darmstadt ist Projektstandort der Kampagne des Bundesfamilienministeriums:

Mehr Respekt vor Kindern.



www.familien-willkommen.de

Darmstadt-Wegweiser für Familien, Kinder und Facheinrichtungen
Adressen, Infos, Veranstaltungen, Flohmärkte

Familien- KOMPETENZBILANZ

© KAB Süddeutschlands
Deutsches Jugendinstitut München

im
MÜTZERZENTRUM
Darmstadt
Emilstr. 26

06151/3 96 71 78



**Ein Instrument zur Selbsteinschätzung
und beruflichen Entwicklung für**

- **berufstätige Mütter und Väter**
- **an Weiterbildung Interessierte**
- **Berufsrückkehrer/innen**

www.muetterzentrum-darmstadt.de

„Kompetenzbilanz“ – Ein Instrument
zur **Selbsteinschätzung** und
beruflichen Entwicklung für

- Berufstätige Mütter und Väter
- An Weiterbildung Interessierte
- Berufsrückkehrer/innen

- ein Projekt des DJI (Deutsches
Jugendinstitut München) und der KAB
(Katholischen
Arbeitnehmerbewegung)
Süddeutschlands
in Kooperation mit europäischen
Partnern.

Gefördert von der EU-Kommission,
Programm „**Chancengleichheit**“,
und dem Bundesministerium für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Informationen:

DJI München
Nockherstr. 2, 81503 München
www.dji.de/familienkompetenzen

Frau
Annemarie Gerzer-Sass M.A.
Tel.: 089/ 6 23 06 – 251
Fax: 089/ 6 23 06 - 162

e-mail: Gerzer@dji.de

Lücke im Lebenslauf!

Mich will doch eh' keiner mehr!
Kinder sind Karrierekiller!

Wer kennt sie nicht, die
Alptrauumslogans von Menschen mit
Kindern?

In unseren Seminaren lernen Sie, das
Motto „Karriere durch Familie“
dagegenzusetzen, denn Sie erwerben
durch Familienarbeit soziale
Kompetenzen, die auf dem
Arbeitsmarkt zunehmend gefragter
sind!

Inhalte:

- Wo im Familienalltag erwerbe ich
Kompetenzen?
- Mein persönliches Kompetenzprofil
erstellen durch Selbsteinschätzung
und Fremdeinschätzung
- Übertragung der
Familienkompetenzen in Soft Skills
der Arbeitswelt

- **Wie kann/werde ich meine neuen Kompetenzen beruflich nutzen?**

Seminarleiterinnen:

Edda Feess M.A.

(Germanistik, Politik, Theater-, Film- und Fernsehwissenschaften)
Mitarbeiterin im Mütterzentrum Darmstadt, verheiratet, 2 Kinder

Intensive Projekterfahrung im Bereich „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“
Referentin für Erwachsenenbildung

Herausgeberin

www.familien-willkommen.de

Internetwegweiser für Familien und
Facheinrichtungen in Darmstadt

Kontakt übers Mütterzentrum

**Dorothea Staniczek
Dipl. Sozialpädagogin & Coach**

Selbständig in den Bereichen

Karriereschmiede
Unternehmensberatung

Coaching for

Business

Reinheim, Odw. Tel. 06162/969699

e-mail: d-staniczek@t-online.de