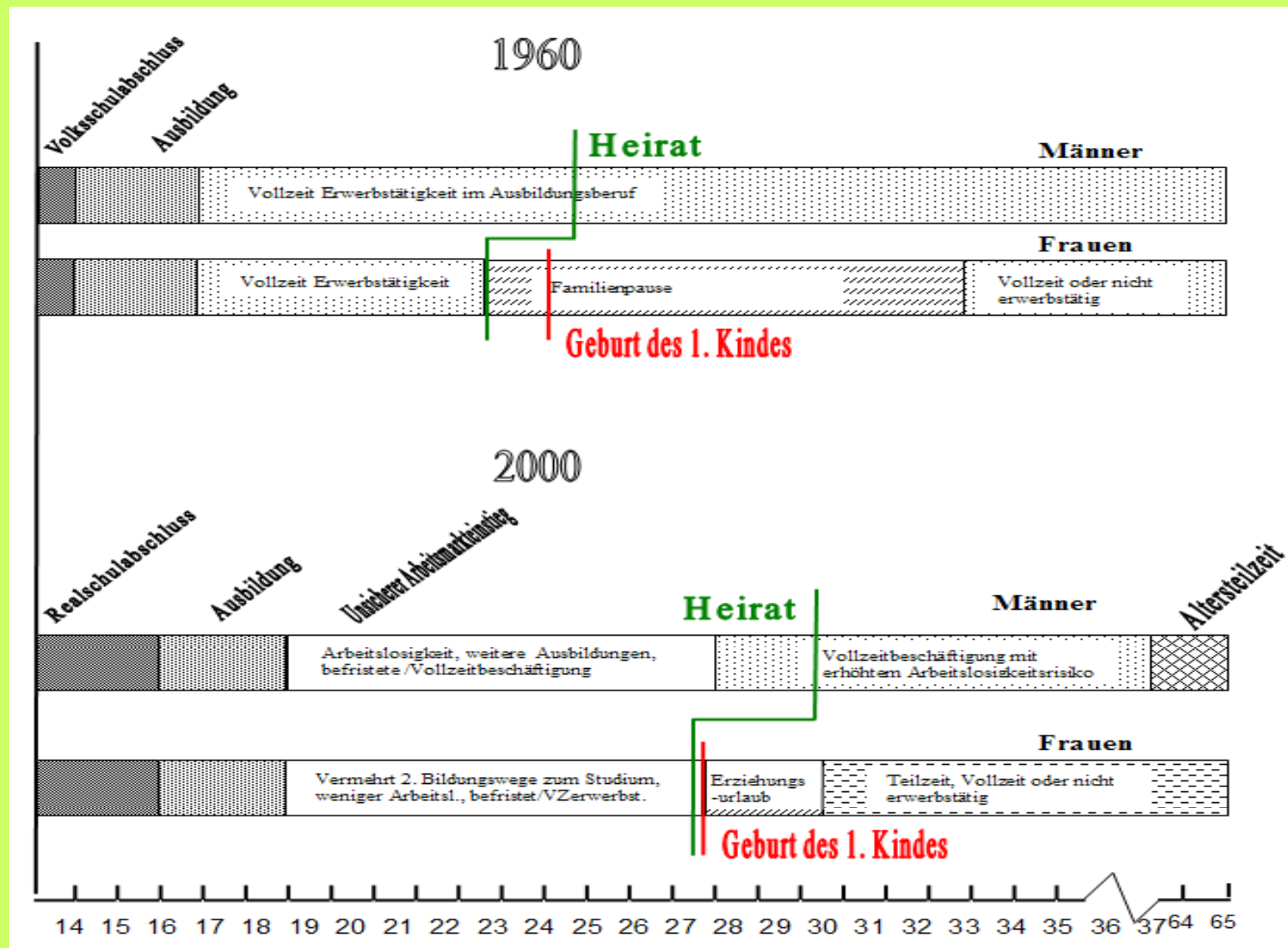


Ein neues Innenleben von Familien

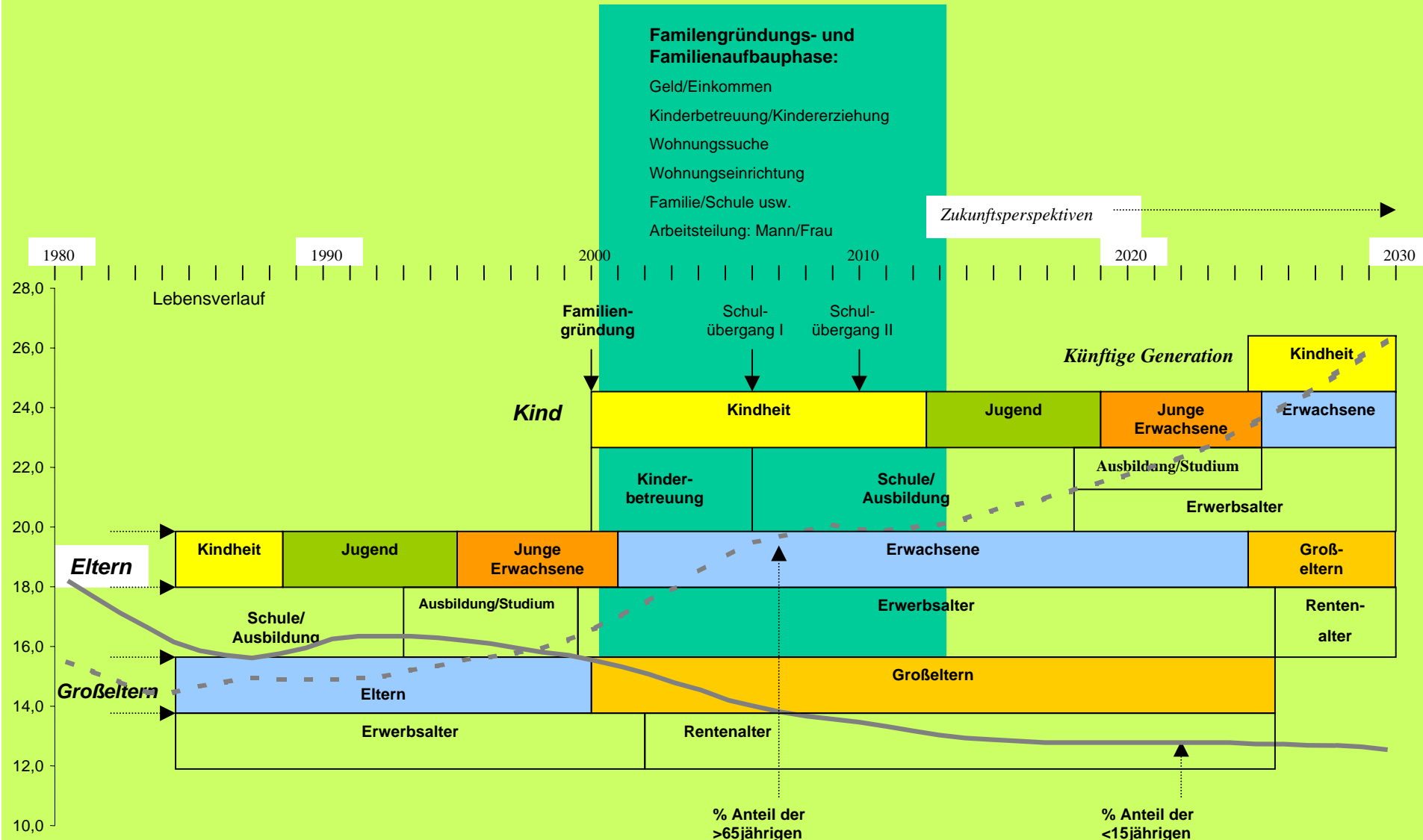
- Aushandlung statt fester Normen
- Partizipation von Kindern
- Partnerschaftlichkeit zwischen den Geschlechtern
- Berufstätige Mütter, aktive Väter
- Höhere Ansprüche und Anforderungen, weniger Ressourcen
- Ambivalente Chancen: Solidarität und Konflikte

Durchschnitts-Lebensläufe der Bildungsmehrheiten 1960 und 2000



Lebensverlaufsmodell – Drei Generationen

Alter der Eltern 26-39 Jahre

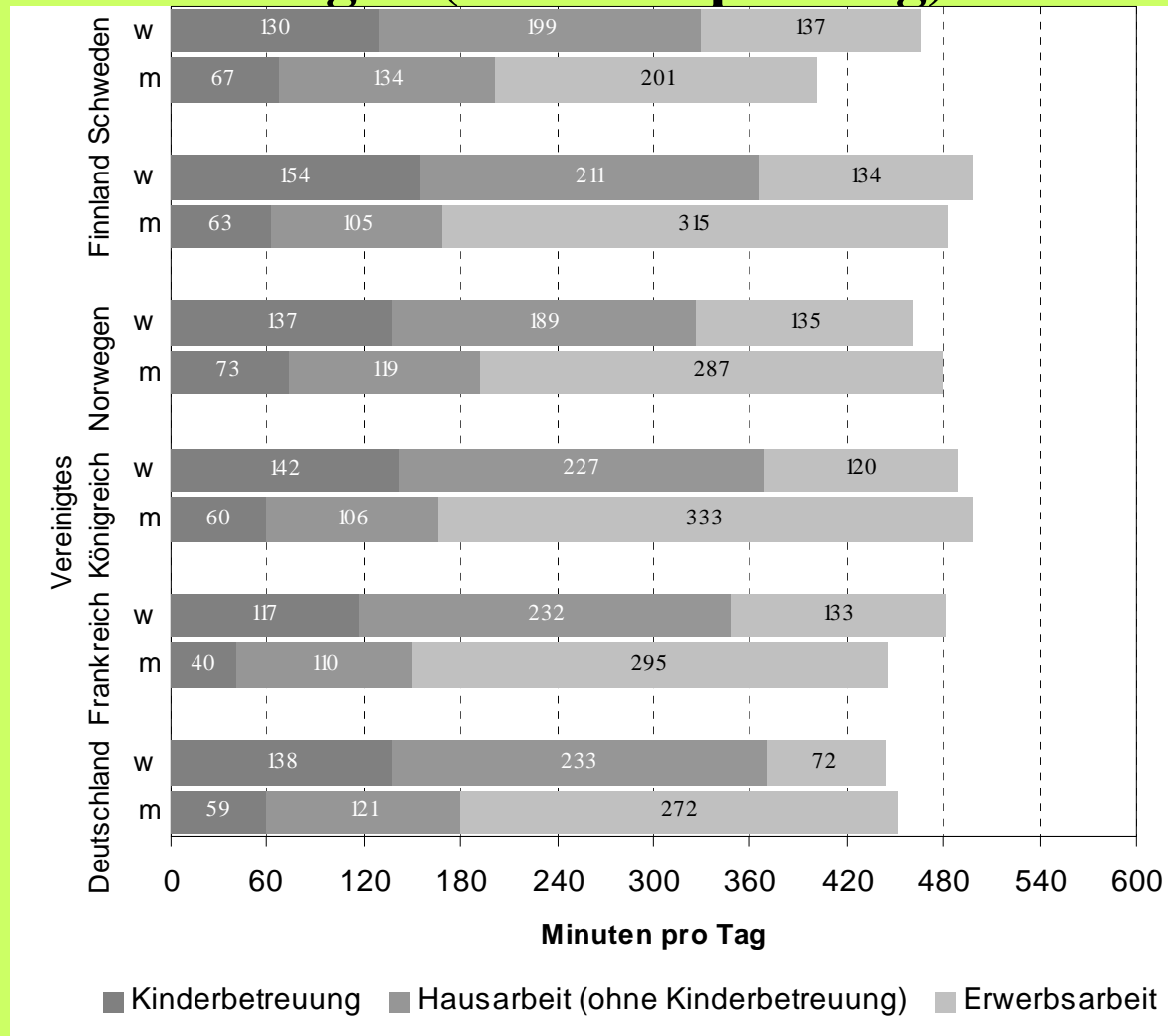


Bevölkerung nach Altersgruppen 1980 – 2030 (Beispiel)

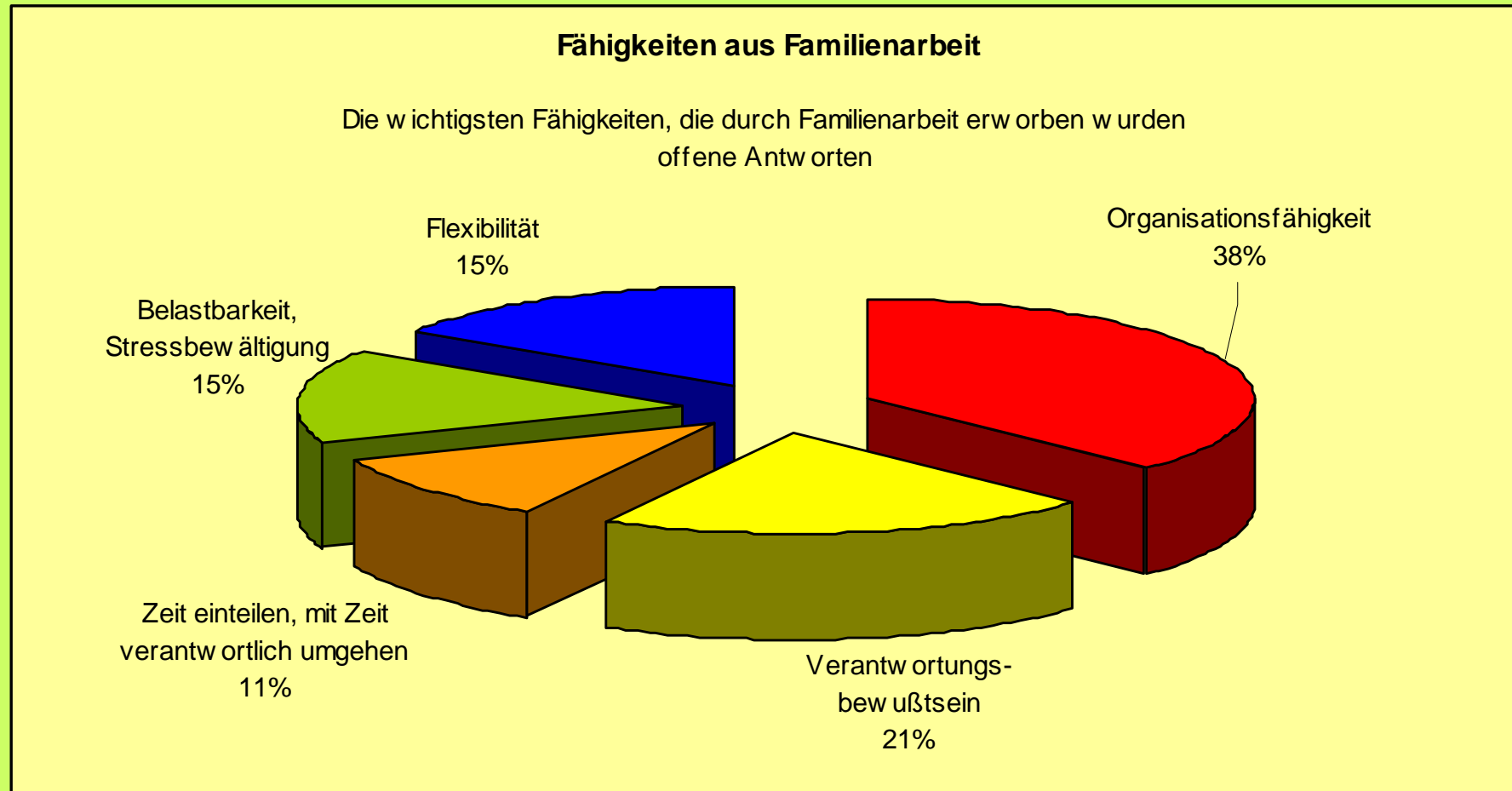
- % Anteil der <15jährigen
- - - % Anteil der >65jährigen



Zeit, die Paare mit Kindern bis 6 Jahre für Kinderbetreuung, Hausarbeit bzw. Erwerbsarbeit aufbringen (Minuten pro Tag)



Fähigkeiten aus Familienarbeit



Neue Herausforderungen



Mit verschiedenen Anforderungen

Bereitschaft zu



Soziale Kompetenzen werden nicht erlernt wie

das 1x1:

Sie werden durch Erfahrung erworben,

und zwar meistens an Lernorten

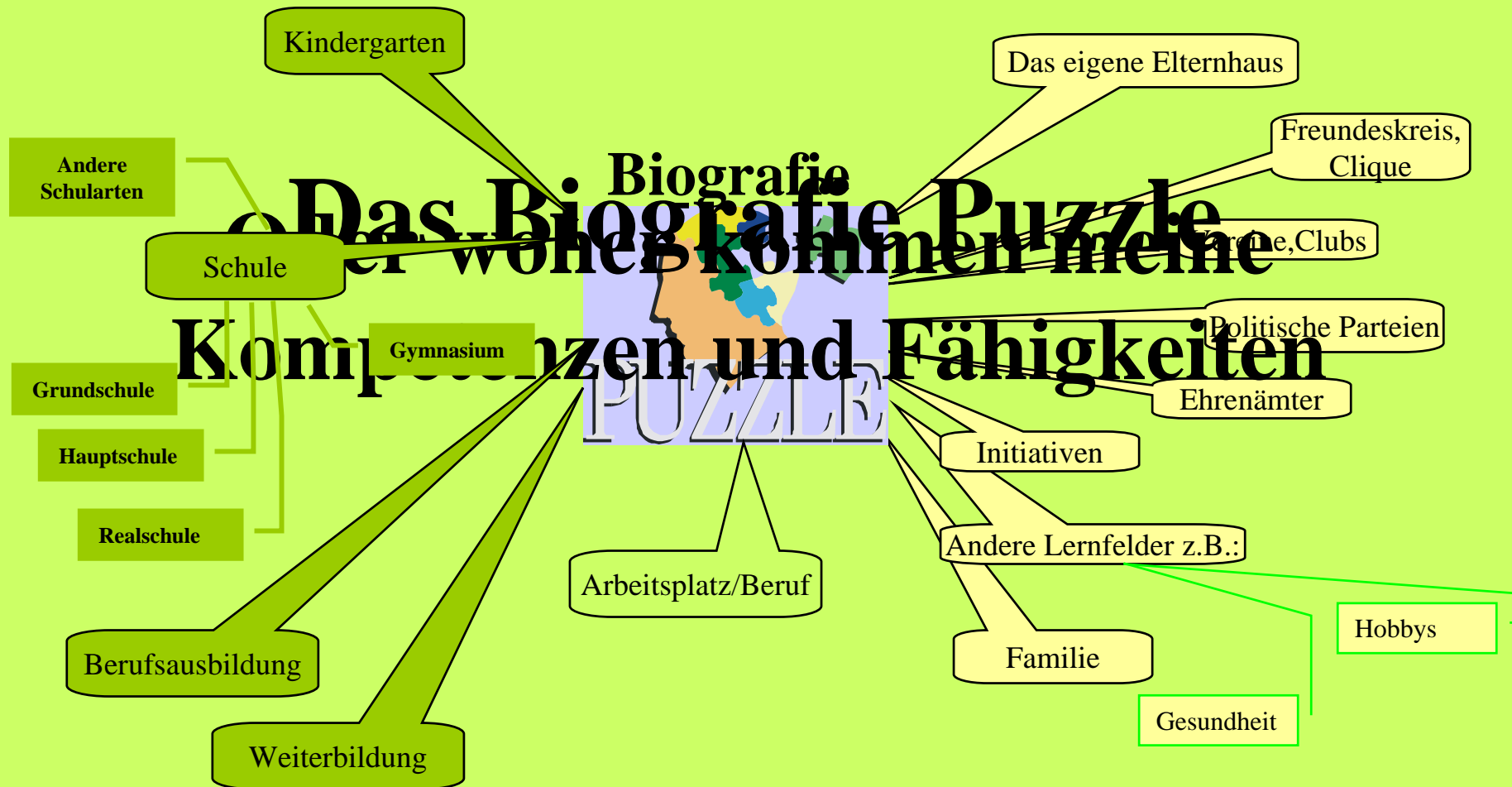
außerhalb von Schule und Ausbildung

gleichzeitig umgehen können

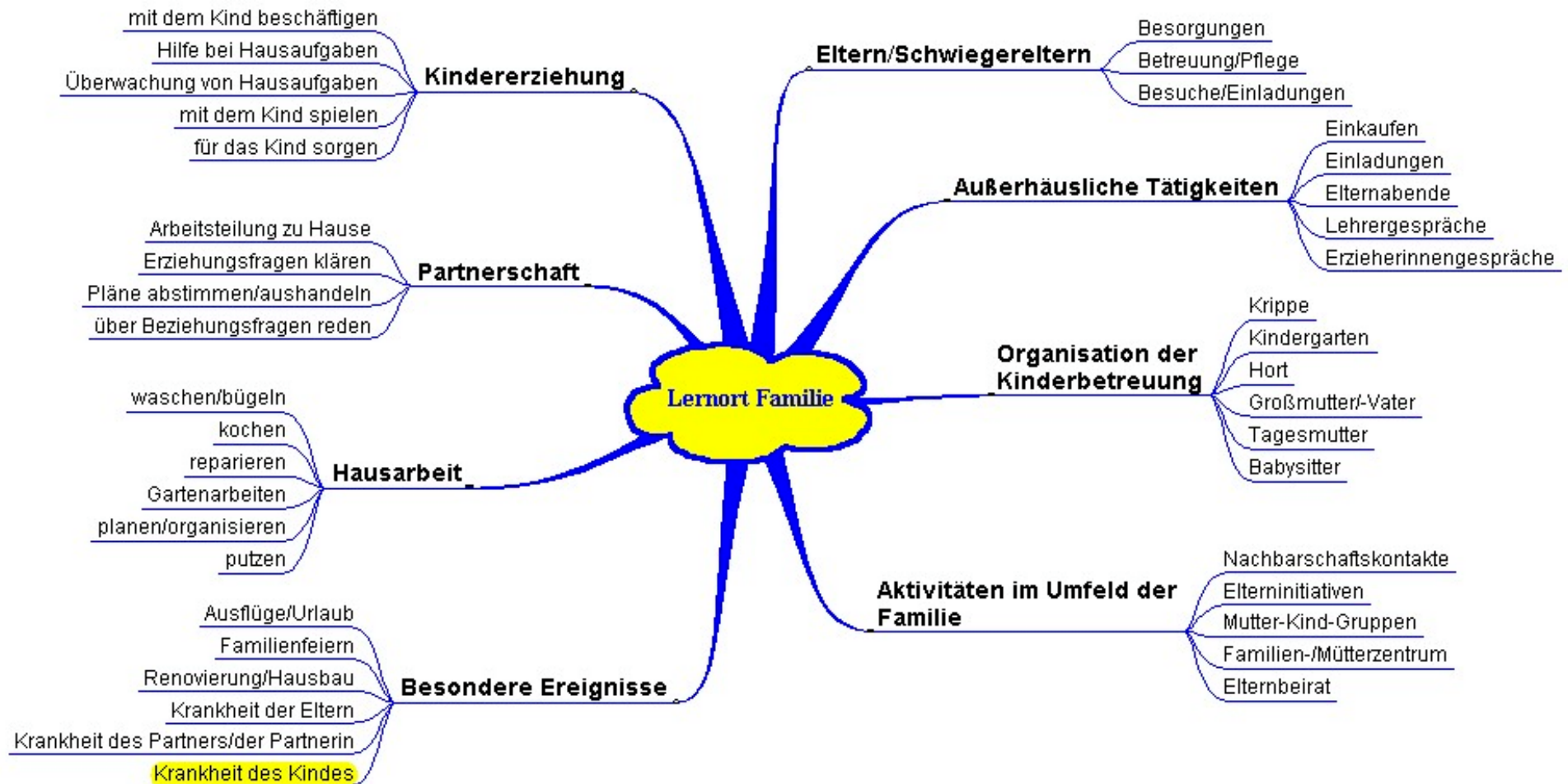
Lebensgeschichte als Lerngeschichte

Formelle Lernorte
zum Beispiel:

Informelle Lernorte
zum Beispiel:



Das alltägliche Familienleben zeichnet sich durch sehr viele Lern- und Erfahrungsfelder aus



Kompetenzanwendung und -entwicklung am Beispiel:

Ein Kind wird krank

Was ist zu tun?



Zum Beispiel in der Familie/im Privatbereich



dem Schwiegervater



der Lehrerin

dem Hausverwalter

„Durchsetzungsfähigkeit“

in unterschiedlichen Situationen



dem Hund

Durchsetzungsfähigkeit

dem Vater

Rollenwechsel



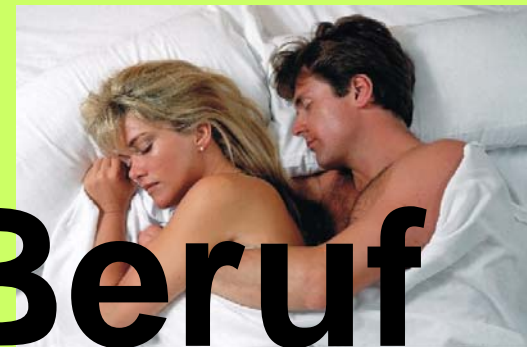
dem Verkäufer



dem Sohn



der Tochter



dem Partner/
der Partnerin

Lernort: Familie

Lernort: Beruf



gegenüber dem Vorgesetzten



bei einer Präsentation

gegenüber der einer Kundin



gegenüber Vertretern

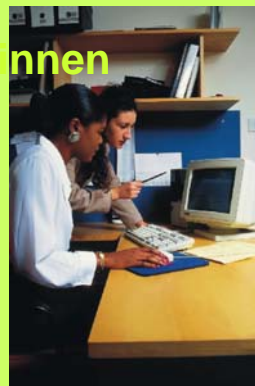


Durchsetzungsfähigkeit
im Beruf

im Team



gegenüber Kolleginnen



gegenüber Kollegen



in der Arbeitswelt

Mein persönliches Kompetenzprofil

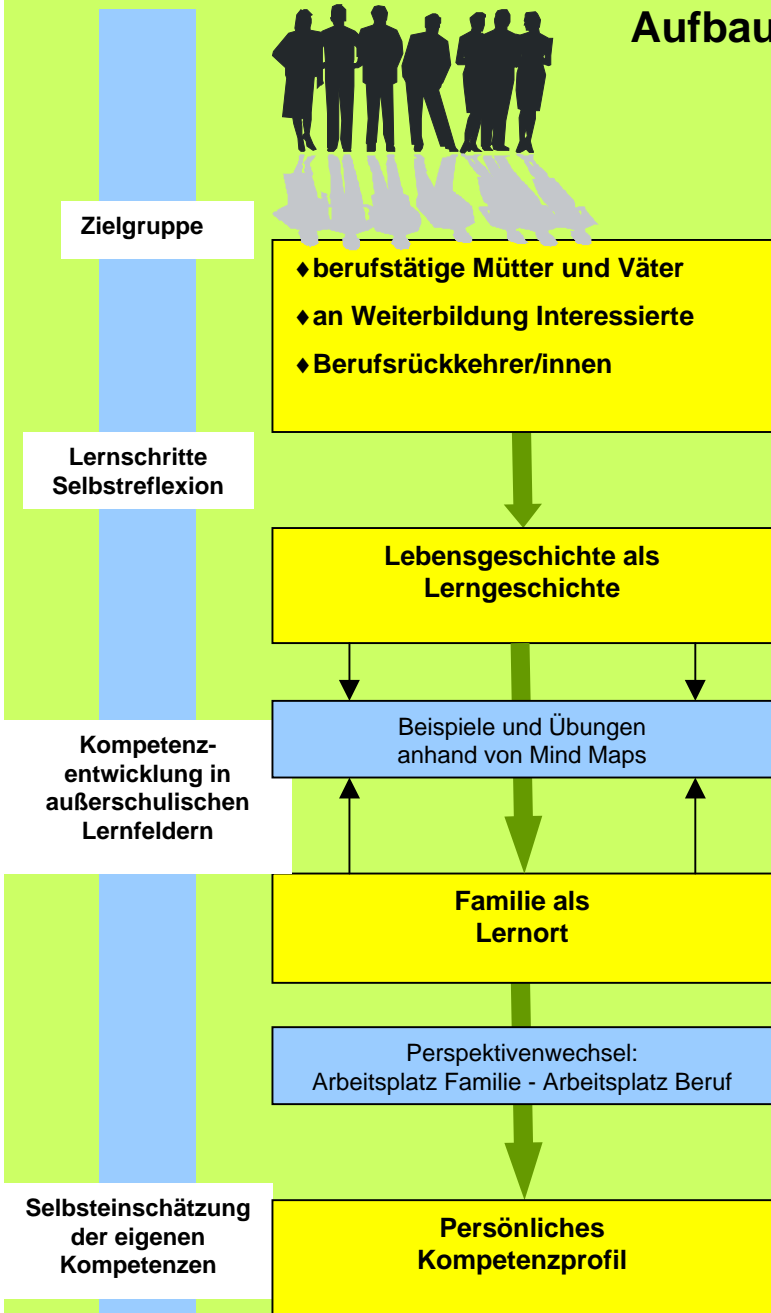
Selbsteinschätzung

Kompetenzen (Ausschnitt)	Kompetenzprofil = Grad des Könnens Das kann ich...					Diese Kompetenzen wurden in der Familientätigkeit...		
	sehr gut (1)	(2)	(3)	(4)	nicht gut (5)	neu erwoben	weiter entwickelt	nicht beeinflusst
<i>Kreuzen Sie bitte an, was zutrifft!</i>								
Für das eigene Leben Ziele entwickeln	X						X	
Gesetzte Ziele auch verwirklichen				X				X
Mit der eigenen Zeit verantwortlich umgehen		X				X		
Für die eigene und körperliche Gesundheit sorgen	X						X	
Die Folgen des eigenen Handelns einschätzen				X		X		
Übernehmen von Aufgaben zuverlässig erledigen und zu Ende führen					X			X
Sich an gesellschaftliche Verpflichtungen halten			X				X	
In schwierigen Situationen und unter Zeitdruck handeln					X			X

Das Kompetenzprofil

Fremdeinschätzung
(empfohlen)

Aufbau der Kompetenzbilanz



Selbsteinschätzung Vorgegebene Kategorien (Ausschnitt)

Kompetenzen	Kompetenzprofil = Grad des Könnens Das kann ich...					Diese Kompetenzen wurden in der Familientätigkeit...		
	sehr gut (1)	(2)	(3)	(4)	nicht gut (5)	neu erworben	weiter entwickelt	nicht beeinflusst
<i>Kreuzen Sie bitte an, was zutrifft!</i>								
Für das eigene Leben Ziele entwickeln Gesetze Ziele auch verwirklichen								
Mit der eigenen Zeit verantwortlich umgehen								
Für die eigene und körperliche Gesundheit sorgen								
Die Folgen des eigenen Handelns einschätzen								
Übernommene Aufgaben zuverlässig erledigen und zu Ende führen								
Sich an gemeinsame Vereinbarungen halten								
In schwierigen Situationen und unter Zeitdruck handeln								

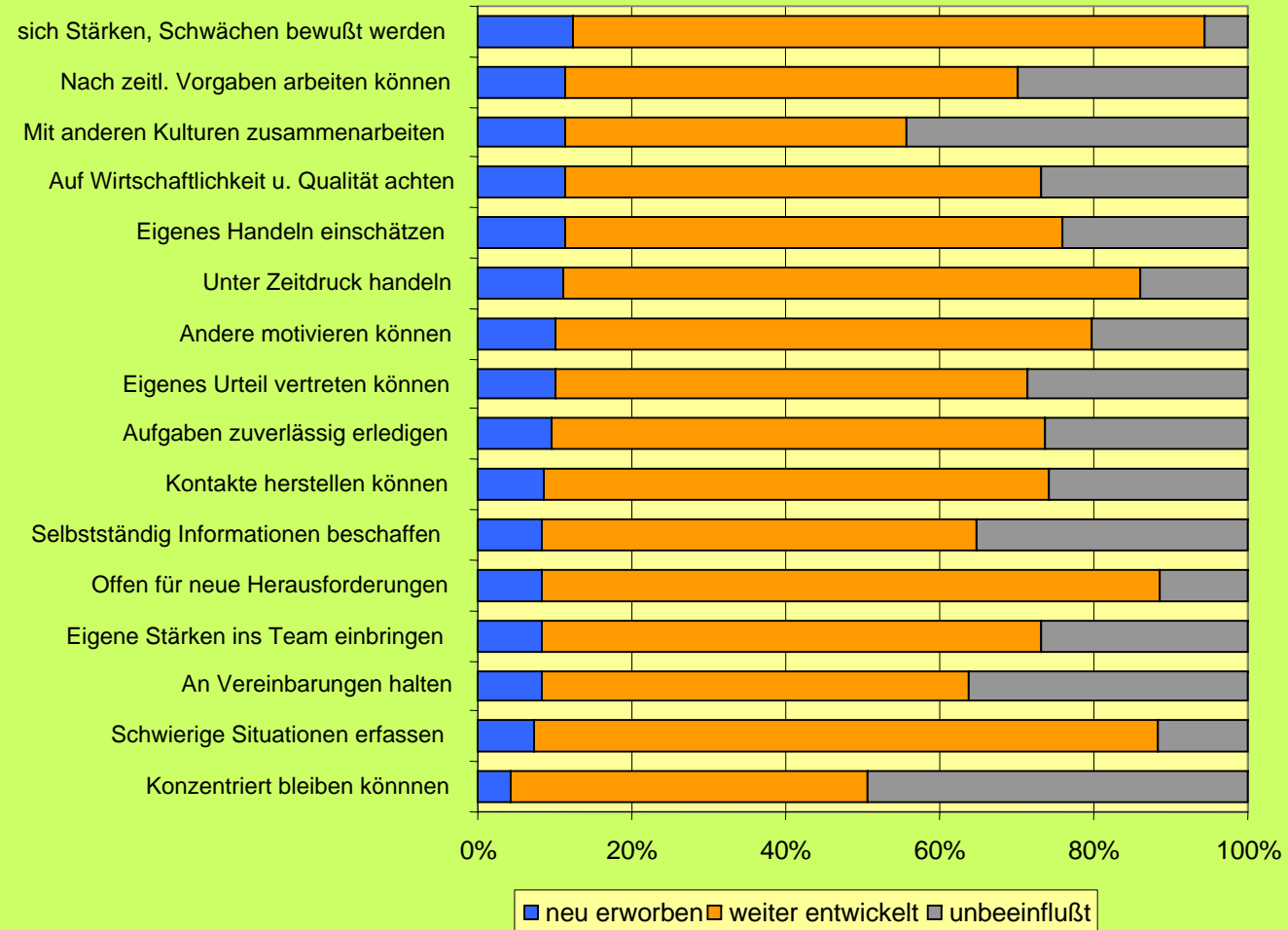
Empfohlen: Fremdeinschätzung

Verwendung des Kompetenzprofils:

- ◆ um Klarheit zu gewinnen, welche dieser Kompetenzen bisher bereits am Arbeitsplatz genutzt werden;
- ◆ ergänzend zu den Bewerbungsunterlagen über das fachliche Wissen und Können;
- ◆ als Grundlage für das nächste Personalgespräch;
- ◆ als Orientierungshilfe bei einer beruflichen Neuorientierung;
- ◆ bei Interesse an einem beruflichen Aufstieg oder einer Führungsaufgabe;
- ◆ zur Neuorientierung nach einer Elternzeit oder einer längeren Berufsunterbrechung.

Kompetenzen wurden durch Familientätigkeit.....

(Ausschnitt)



Beispiel aus der Pilotstudie

Welche besonderen Kompetenzen haben Frauen und Männer durch ihre Arbeit in der Familie neu erworben oder weiterentwickelt?

Was profitieren Frauen und Männer aus ihrer Familientätigkeit?



Mit Zeit
verantwortlich
umgehen



Mit ver-
schiedenen
Anforder-
ungen gleich-
zeitig um-
gehen



Für das
eigene
Leben
Ziele
nennen u.
umsetzen



Auf
Wirtschaft-
lichkeit u.
Qualität
achten



Schwierige
Situationen
erfassen u.
gestellte
Aufgaben
erkennen

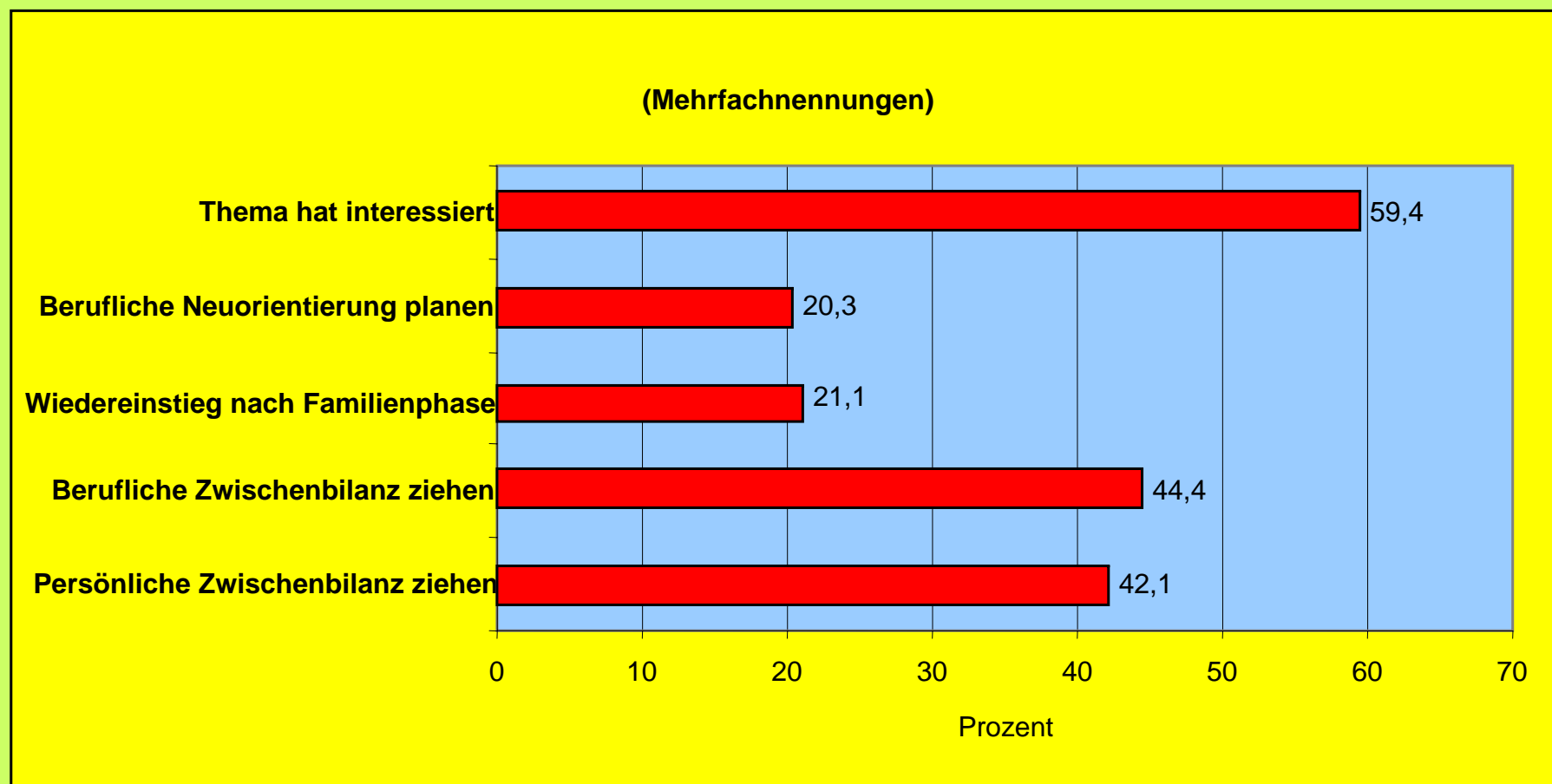


Mit ver-
schiedenen
Anforder-
ungen gleich-
zeitig um-
gehen

Die Frauen

Die Männer

Motive, mit der Kompetenzbilanz zu arbeiten



Ergebnisse aus der Pilotstudie

Verwendung des Kompetenzprofils:

- ◆ um Klarheit zu gewinnen, welche dieser Kompetenzen bisher bereits am Arbeitsplatz genutzt werden;
- ◆ ergänzend zu den Bewerbungsunterlagen über das fachliche Wissen und Können;
- ◆ als Grundlage für das nächste Personalgespräch;
- ◆ als Orientierungshilfe bei einer beruflichen Neuorientierung;
- ◆ bei Interesse an einem beruflichen Aufstieg oder einer Führungsaufgabe;
- ◆ zur Neuorientierung nach einer Elternzeit oder einer längeren Berufsunterbrechung.

Kompetenzbilanz

Die Kompetenzbilanz: Ein Instrument zur Optimierung betrieblicher Personalarbeit

Innovative Nutzung von Kompetenzpotentialen

Einsatz in der praktischen und strategischen
Personal- und Organisationsentwicklung

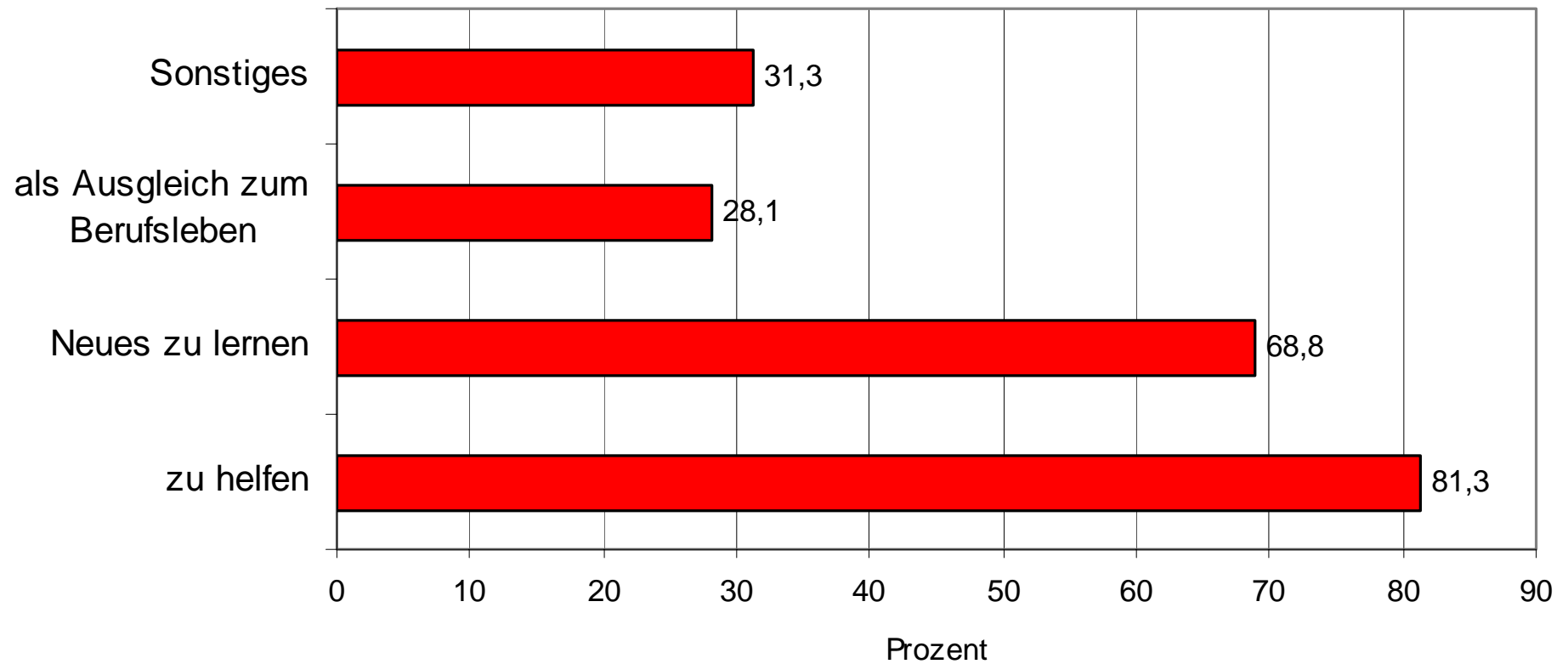
Stärkung der Leistungsmotivation

Ein Beitrag zu einer familienbewußten

Unternehmenskultur



Gründe für das Engagement Mehrfachnennungen



Pilotierung Instrument zur Erfassung von Kompetenzen aus Engagement

Kompetenzen durch Freiwilligenengagement

Tätigkeitsfeld Betreuen

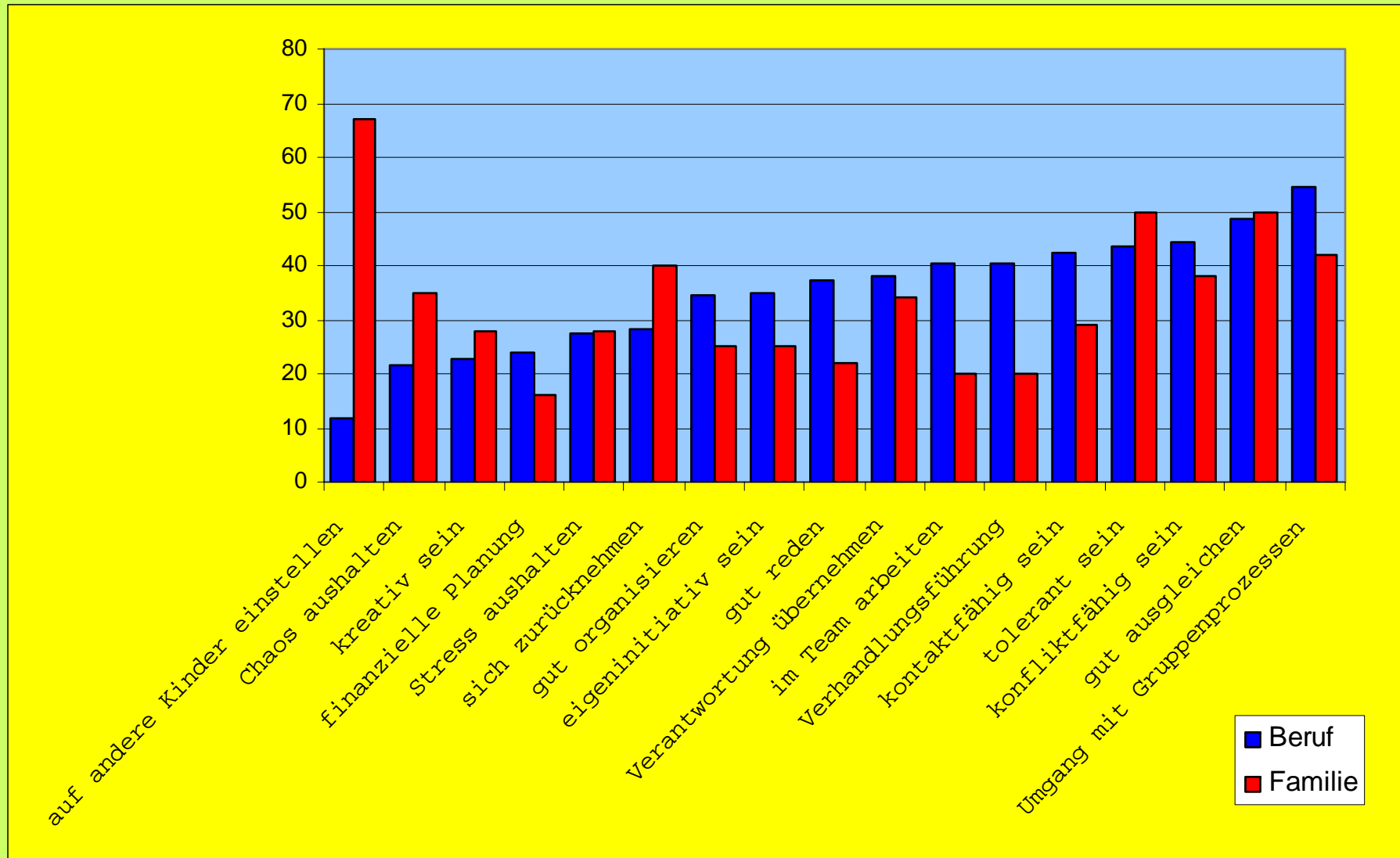
- **Anpassungsfähigkeit**
- **Antrieb**
- **Initiative**
- **Authentizität**
- **Toleranz**
- **Empathie**

Kompetenznachweis durch Freiwilligenengagement

Planen und Organisieren

- **Konzentration**
- **Analysefähigkeit**
- **Ideen vor anderen behaupten**
- **Teamfähigkeit**

Nutzen der Kompetenzgewinne aus Elternmitarbeit: In Beruf u. Familie Väter - Elterninitiativen München

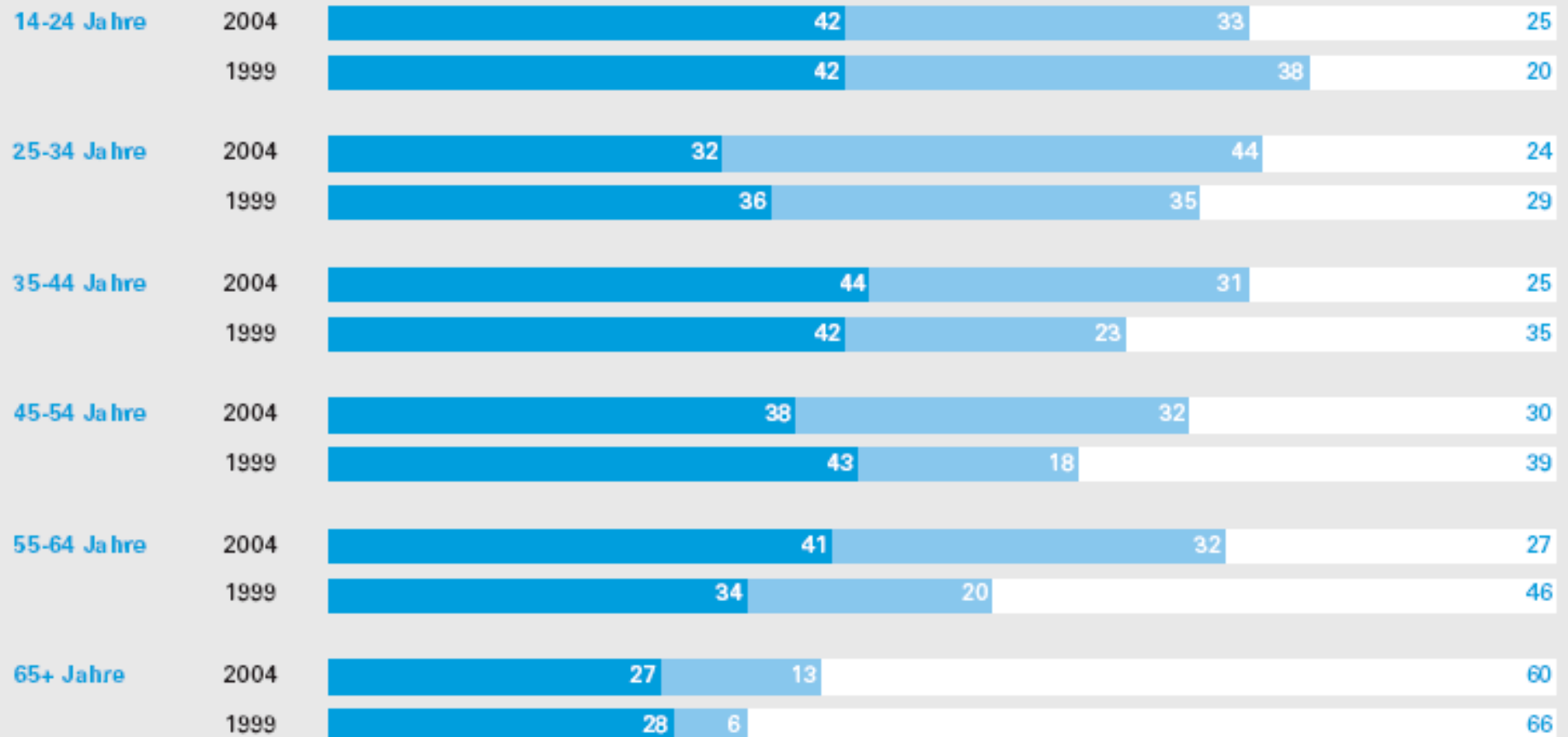


Engagement und Bereitschaft zum Engagement nach Alter in Bayern

Grafik 3 Engagement und Bereitschaft zum Engagement nach Alter in Bayern

Bevölkerung ab 14 Jahren (Angaben in Prozent)

■ Freiwillig Engagierte ■ Bereit zum Engagement ■ Weder-Noch



Sonderauswertung Freiwilligensurvey 2004