

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
	Literatur	3
2	Berufstätige Eltern – Was wir typischerweise über sie denken und wieviel Wahrheit darin steckt	5
2.1	Wie Eltern am Arbeitsplatz typischerweise wahrgenommen werden	5
2.2	Die Konsequenzen von Stereotypen und Vorurteilen gegenüber Eltern	6
2.3	Die Verletzung der Ideal Worker Norm	8
2.4	Die Verletzung der Ideal Parent Norm	9
2.5	Der Double Bind berufstätiger Mütter	10
2.6	Und welche Konsequenzen gibt es für involvierte Väter?	10
2.7	Doch diese Stereotype greifen nicht erst mit der Geburt des ersten Kindes...	11
2.8	Stereotyp oder doch Wahrheit?	12
	Literatur	14
3	Familienfreundliche Angebote – Warum haben sie häufig nicht den gewünschten Effekt?	17
3.1	Familienfreundliche Angebote – beabsichtigte und mögliche Wirksamkeit	17
3.2	Der Business Case für mehr Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz	18
3.3	Familienfreundliche Angebote – reale Wirksamkeit	19
3.3.1	Weshalb werden die Angebote nicht wahrgenommen?	20
3.3.2	Weshalb werden sie nicht genutzt?	21
3.4	Familienfreundliche Angebote – unerwünschte Wirksamkeit	26
	Literatur	28
4	Das Beste aus zwei Welten – Der Work-Family Enrichment Ansatz	31
4.1	Skills – Learning by Family	33
4.1.1	Sich mit dem Familienzyklus wandelnde familiäre Herausforderungen	33
		IX

4.1.2	Sieben phasenübergreifende familiäre Aufgaben	35
4.2	Familie – ein effektiver Lernort für Skills	43
4.3	Was ist Work-Family Enrichment?	47
4.3.1	Eltern erkennen ihre Skills	50
4.3.2	Bestätigung für das Work-Family-Enrichment Modell	51
4.3.3	Family-to-Work Enrichment messbar machen	53
4.4	Exkurs – Sichtbarkeit informell gelernter Skills	54
4.4.1	Informell gelernte Skills benennen	54
4.4.2	Die Umsetzung des Reflexionsprozesses im Unternehmen	59
Literatur	61
5	Ressourcen für Organisationen in der VUCA-Welt	65
5.1	Herausforderungen in der VUCA-Welt	67
5.1.1	Technischer Fortschritt: Von der Dampfmaschine zum Chatbot und Roboter	67
5.1.2	Gesellschaftliche Veränderungen: Demografie und Wertewandel	69
5.2	Wie reagieren Organisationen auf die VUCA-Welt?	72
5.2.1	Flexibilisierung von Ort und Zeit der Arbeit	72
5.2.2	Change-Management	73
5.2.3	Agiles Arbeiten	74
5.2.4	Change-Fitness	76
5.2.5	Frauenerwerbstätigkeit & Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	78
5.3	Aufgaben- & Skill-Antwort auf die VUCA-Herausforderung	79
Literatur	83
6	Elterliche Skills als Teil der beruflichen Entwicklung	87
6.1	Interview mit Diplom-Ingenieur Steffen Kossowski	88
6.2	Interview mit Diplom-Ingenieurin Verena Martin	93
6.3	Interview mit Melanie Lux (BA) Journalismus und Public Relations	96
6.4	Skill-App be:able – informell erworbene Skills wahrnehmen	99
6.5	Einordnung der drei Interviews	103
Literatur	109
7	Familienorientierte Führung	111
7.1	Was ist gute Führung?	112
7.2	Was ist gute familienorientierte Führung?	113
7.2.1	Familien spezifische emotionale und instrumentelle Unterstützung	114
7.2.2	Vorbildfunktion	115
7.2.3	Kreatives Work-Family Management	116

7.3	Ein Training zur Förderung familienorientierter Unterstützung durch die Führungskraft	117
7.4	Familienorientierte Führung klappt nur mit eigener Balance	120
7.5	Bessere Führung durch die eigene Elternrolle	123
	Literatur	125
8	Elterliche Skills in KMUs und Großunternehmen: Einblicke in die Weiterbildungsforschung und Anwendungsbeispiele	127
8.1	Treibstoff/Hebel für den Weiterbildungs-Transfer	127
8.2	Merkmale der Lernenden auf den Transferprozess	129
8.3	Merkmale der Arbeitsumgebung auf den Transferprozess	130
8.4	Merkmale des Trainingsdesigns auf den Transferprozess	131
8.5	Einblicke in ein kleines und ein mittleres Unternehmen	132
	8.5.1 Interview mit Dipl.-Ing. Thomas Stange	132
	8.5.2 Interview mit Dipl.-Ingenieur Dipl.-Architekt Jörg Blaesig	139
8.6	Drei Großunternehmen Best Practice Beispiele	144
	8.6.1 Interview mit Werner Albrecht	145
	8.6.2 Interview mit Nina Strassner	151
	8.6.3 Interview mit Verena von Dellemann – GRUBER Logistics	156
8.7	Einordnung der Interviews	161
8.8	Einordnung der Interviews aus den Großunternehmen	165
8.9	Zusammenfassung	167
	Literatur	167