FAMILIE IST ZUKUNFT

Informationen der Schweizerischen Stiftung für die Familie

MIT STOLZ ELTERN SEIN

2.2019

Inhalt

Editorial 2

Mit Stolz Eltern sein – warum die Elternrolle Unternehmen bereichert 2–5

3 Fragen an Christina Bachmann-Roth (CVP) und Laurent Wehrli (FDP) 4–5

Mehrwert Familie Programm startet mit Hilfe vom Bund 6–7

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser

Wussten Sie, dass Eltern in der Erziehungs- und Familienzeit Kompetenzen erwerben, die auch nützlich für die Berufsausübung sind?
Häufig ist die Meinung vieler Bürgerinnen und Bürger, aber auch die Erfahrung vieler Mütter und Väter, dass die Familie die Karriere behindert. Da ist das kranke Kind, die Öffnungszeiten der Kita und die allgemein eingeschränkte Verfügbarkeit. Umso interessanter ist daher der Artikel von Frau Dr. Junker, die aktuell zum Thema Elternkompetenzen forscht. Der Ansatz dieser Forschung sieht die Elternrolle nicht als Defizit, sondern als wichtige und wertvolle Ressource für die Berufstätigkeit. (Seite 3–5).

Frau Dr. Junker und andere Fachleute können Sie übrigens an unserer Auftaktveranstaltung in Bern am 31.10. erleben, wenn wir unser neues Programm «Mehrwert Familie» am diesjährigen FORUM WIRTSCHAFT TRIFFT FAMILIE offiziell starten (Seite 7). Herzlich laden wir Sie heute schon dazu ein.

Setzen Sie ausserdem im Wahljahr 2019 ihr Kreuz für die Familie. In allen Ausgaben unserer Zeitschrift befragen wir bis zur Wahl Politiker und Politikerinnen aller Parteien. Bilden Sie sich selbst ein Urteil.

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen

Thierry Cagianut, Stiftungsrat

ABO-SPENDE 2019

Ihre Stimme für die Familie

Mit Ihrer ABO-Spende 2019 geben Sie der Familie mehr Priorität in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.

20 Franken

für 4 Ausgaben von «Familie ist Zukunft» inklusive Versand.

Mit Stolz Eltern sein –
warum die Elternrolle Unternehmen bereichert

Interview mit Frau Dr. Nina Junker, Goethe-Universität Frankfurt am Main

Frau Dr. Junker, wenn Sie Personalleiterin in einem Unternehmen wären, wem würden Sie den Vorzug geben – dem jungen karrierehungrigen Akademiker oder dem frisch gebackenen Familienvater, dessen Augenringe die Nacht erzählen?

Wenn Ich nur zwischen diesen beiden wählen könnte, würde ich dem Vater vermutlich den Vorrang geben, was an unserem Forschungshintergrund und Wissen liegt. Ich sehe, dass auf der einen Seite der Karrierehungrige sehr attraktiv ist, gerade weil er sich voll und ganz auf die Arbeit konzentrieren kann. Wir wissen aber aus der Forschung, dass Eltern zusätzliche Kompetenzen mitbringen, insbesondere dann, wenn sie sich in der Familie entsprechend engagieren und sich auch um das Kind oder die Kinder kümmern.

Sie haben zuletzt eine umfangreiche Studie zu Elternkompetenzen und Arbeit begleitet. Wird diese Schnittstelle, dieser Transfer, in der Forschung ausreichend bedacht?

In der Forschung tatsächlich schon. Die Forschung ist hier ungefähr seit 2003, spätestens jedoch seit 2006 sehr aktiv, insbesondere bei den amerikanischen Kolleginnen und Kollegen, die den Kompetenzansatz sehr stark vorantreiben. Das ist spannend, weil sich gerade Amerika von der staatlichen Seite her recht wenig in die Familienbelange einmischt. Umso erstaunlicher ist es, dass sie in der Forschung hier Vorreiter sind.

In Europa ist es ein Thema, das deutlich weniger im Vordergrund steht. Das Thema «Work-Family-balance» schon, aber «Balance» ist etwas anderes als «Kompetenz».

Können Sie das genauer erläutern? Was ist anders bei Balance als beim Ansatz des Kompetenztransfers?

Ich würde nicht sagen, dass das Eine oder das Andere besser ist. Es geht einfach um eine andere Herangehensweise. Die Vereinbarkeitsforschung hat viel mehr im Hinterkopf, dass es Erwartungen auf beiden Seiten gibt, die es zu managen gilt. Es geht aber auch um das Thema Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit, also verbringe ich genügend Zeit in der einen Rolle und involviere ich mich genügend in die andere Rolle – und wie erreiche ich dabei eine Art Balance.

Der Kompetenz- oder Enrichmentansatz sagt nicht per se «wir brauchen ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den beiden Rollen», sondern fokussiert die Ressourcen, die entweder in der Familienrolle generiert werden, wie zum Beispiel der Mutter, der es besser gelingt, verschiedene Dinge gleichzeitig zu handhaben. Das gilt aber auch umgekehrt. Im

Job erwerbe ich ja Ressourcen, die für mich in meiner Rolle als Vater und Mutter hilfreich sind. Das heisst, dass dieser Ansatz vom Konzept her bidirektional ist. Es sind gegenseitige Beeinflussungsprozesse, auf die wir uns fokussieren.

Nützt der Kompetenztransfer tatsächlich dem Arbeitgeber oder womöglich auch beiden?

In unserer aktuellen Studie haben wir sehr offen gefragt: was sind das für Kompetenzen, welche die Eltern in ihrer Rolle erlernen und wie können sie diese für den Job nutzen? Hier wird gerade im Selbstbericht der befragten Eltern deutlich, dass in der Tat ein sehr grosser Nutzen vorhanden ist, sie zeigt aber auch, dass dieser Nutzen von vielen Arbeitgebern noch nicht erkannt wird. Wir wollen zum Beispiel auf der Arbeit niemanden haben, der sofort aus der Haut fährt und bei den ersten Problemen sofort in Panik gerät. Wir möchten jemanden, der mit Bedacht vorgeht, der Probleme abwägen kann und gute Lösungen für alle Beteiligten findet. Und hier bietet die Familie natürlich einen sehr guten Nährboden, all das in einem täglichen Umfeld zu gestalten, zu üben und zu trainieren.

Kompetenzen können doch auch in Seminaren und Workshops trainiert werden. Braucht es dazu die Familie?

Das ist eine ganz spannende Frage, vor allem vor dem Hintergrund, dass Arbeitgeber im Schnitt viel Geld für betriebliche Weiterbildung ausgeben. Aber: Wann passiert Lernen? Passiert Lernen, wenn ich für zwei, drei Tage einen Workshop besuche, in dem – im schlimmsten Fall – der Transfer nicht einmal explizit unterstützt wird, oder geschieht Lernen in täglichen kleinen Einheiten, in Micro-Sessions, die permanent stattfinden, wo ich immer wieder mit ähnlichen Dingen konfrontiert werde, wo ich immer wieder die Möglichkeit habe, mich weiter zu entwickeln – oder eben auch nicht. Und dieses «informelle Lernen» ist eigentlich das Lernen, bei dem wir viel mehr mitnehmen, weil es häufiger und implizierter stattfindet und dadurch auch eher in das Verhalten übergeht.

Dr. Nina M. Junker ist Diplom-Psychologin und stellvertretende Abteilungsleiterin im Fachbereich Sozialpsychologie an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Family Enrichment). Sie bringt ausserdem Erfahrung aus dem unternehmerischen Umfeld mit sich und arbeitet freiberuflich als Beraterin für betriebliches Gesundheitsmanagement.

Was lernt Frau und Mann in der Familie, was woanders schlecht oder gar nicht trainiert werden kann?

Vor allem die Vielfalt. Wir haben es in unserer Studie in unterschiedliche Facetten unterteilt. Zum einen Softskills, die trainiert werden, Empathie, Perspektivenübernahme, aber auch Skills, die stärker in Richtung Problemlösefähigkeit zielen. Das sind Dinge, die mir helfen, sturkturiert, zielorientiert und organisiert zu denken und Probleme effektiver zu lösen. Und es sind tatsächlich auch Managementkompetenzen, die hier mit reinspielen.

Welche Thesen waren leitend für Sie? Was hat Sie nicht überrascht, was dagegen war unerwartet?

Wir haben die Studie mit zwei grossen Zielrichtungen durchgeführt. Die erste war, zu schauen, welche konkreten Kompetenzen von den teilnehmenden Personen genannt werden, zumal es unseres Wissens die erste deutschsprachige Studie war, die so an das Thema herangegangen ist. Dabei konnten wir unser Vorwissen mit amerikanischen Studien vergleichen.

Positiv überrascht hat mich, wie viele Kompetenzen uns die Teilnehmer genannt haben und allgemein die positive Resonanz auf die Studie.

Was uns auch überrascht hat: wir hatten nicht nur nach den Kompetenzen gefragt, sondern auch, wie bekannt diese Kompetenzen sind und wie gut diese benannt werden können, und ob diese von den Arbeitgebern auch als solche wahrgenommen und im Unternehmen genutzt werden. Hier haben wir grosse Unterschiede festgestellt zwischen der eigenen positiven Wahrnehmung der Kompetenzen und der Erfahrung, wie diese von den Arbeitgebern gesehen und von den Führungskräften auch positiv genutzt werden.

Hier müssen wir das Bewusstsein schärfen und vor allem das Mindset ändern, dass Familienverantwortung nicht automatisch heisst, da sind Konflikte vorhanden, sondern dass Familienverantwortung auch heisst, da sind zusätzliche Ressourcen vorhanden, das sind wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Es ist letztendlich ein grosser Prozentsatz an Ressourcen, ein hoher Verlust an Kompetenzen, die im Unternehmen nicht genutzt werden. Diesen Gap gilt es zu überwinden.

Wie wichtig ist der Faktor Familie für die Zukunft der Arbeit?

Sehr wichtig. Zum einen bin ich fest davon überzeugt, dass die Elternkompetenzen auch in Zukunft bedeutsam sind, ja noch bedeutsamer werden. Gerade der Umgang mit sich verändernden Situationen ist etwas, was man in der Familie wirklich täglich mehrfach durchspielt – und dies gleichzeitig auch einer der Faktoren ist, um wettbewerbsfähig zu sein und zu bleiben. Auf der anderen Seite haben wir einen demografischen Wandel, wir haben Veränderungen in der Ar-

beitswelt. Insofern wird das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in Zukunft immer wichtiger werden, weil es uns ermöglicht, dass mehr Leute in der Arbeit tätig sein können und entsprechend als potenzielle Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.

Welche Tipps geben Sie jungen Müttern und Vätern im Spannungsfeld von Familie und Beruf?

Ich glaube das kann man nicht auf einen Tipp herunterbrechen. Es ist wichtig für Mütter und Väter, darauf zu achten: «was lerne ich eigentlich, was trainiere ich da täglich?» und dazu ein Selbstbewusstsein zu entwickeln, das Ganze auch zu kommunizieren. **Weiter halte ich es für wichtig, auf die Elternrolle am Arbeitsplatz mit Stolz zu blicken und nicht als etwas, was uns limitiert.** Im Beispiel ausgedrückt: ich bin nicht frustriert, weil ich fünf Minuten zu spät auf der Arbeit erschienen bin, was sich dann auch negativ auf meine Arbeit auswirken wird, sondern ich bin motiviert, weil ich vielleicht heute Morgen schon etwas Cooles erlebt habe, weil ich etwas gelernt, etwas gemeistert habe und mit diesem Selbstbewusstsein auf die Arbeit gehen kann.

40 Jahre Adonia

Adonia Verlag

Adonia, Trinerweg 3, 4805 Brittnau
Bestell-Telefon: 062 746 86 46, **E-Mail:** order@adonia.ch

adoniashop.ch
Versandkostenfrei ab CHF 45.–

Mundartworship

Kids Praise, Vol. 1
Mundartworship für Kids und Preteens

Eine bunte Mischung aus neu produzierten Klassikern und internationalen Hits, die neu in einer Mundart-Übersetzung vorliegen.

CD | A126301 | CHF 29.80
Liederheft | A126302 | CHF 9.80
Playback-CD | A126303 | CHF 35.–

Swiss Praise, Vol. 3
Mundartworship

19 schweizerdeutsche Worship-Songs. Die Songauswahl beinhaltet Übersetzungen von aktuellen Worship-Hits sowie erstmalige Mundart-Veröffentlichungen von internationalen Klassikern. Auch einheimische Toptitel fehlen nicht. «Swiss Praise» eignet sich für das Hören, Mitsingen und Nachspielen zu Hause, wie auch für Bands und Musik-Teams in Kirchen und Gemeinden als topaktuelle Repertoire-Ergänzung, die mitten ins Herz geht!

CD | A127401 | CHF 29.80
Liederheft | A127402 | CHF 9.80
Playback-CD | A127403 | CHF 35.–

Neues Buch

40 Tage Bibel Challenge
Der Stille-Zeit Glaubenskurs für Teens
#davidhollenstein

In 40 Tagen besser im christlichen Glauben durchblicken? Klar, das gelingt mit diesen kurzen Impulsen zum christlichen Glauben, aufgeteilt in 40 Tagesportionen. Für die Social Media-Generation geschrieben mit kurzen Texten, Meme, Listen und den Chatprotokollen der beiden Freunde Mark und Mike.
Ein Glaubensgrundkurs für die tägliche Stille Zeit.

Buch | B134160 | CHF 24.80
Hardcover, 16 x 23, 156 S.

Christina Bachmann-Roth (CVP)

Laurent Wehrli (FDP)

3 Fragen an …

Im Wahljahr 2019 befragen wir Politikerinnen und Politiker verschiedener Parteien jeweils zum Heftthema. Dieser Kontakt in die kantonale und nationale Politik ist uns überaus wichtig, denn es sind nicht viele, die ihre Stimme für die Familie in der Politik erheben und deren Interessen vertreten. Angst vor Familienarmut, aber auch die zentrale Herausforderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben sind zentrale Fragen gerade der jüngeren Generation.

Frage 1:
Welche Kompetenzen trainieren Sie regelmässig in Ihrer Familie, die Sie auch in Ihrer Berufstätigkeit / politischen Tätigkeit nutzen und einsetzen?

Christina Bachmann-Roth | Dank meiner Familienarbeit konnte ich meine Selbstkompetenz stärken. So kann ich meine Ressourcen und Grenzen besser einschätzen und auch unter grossem Druck hohe Leistungen erbringen. zum Beispiel unter Zeitdruck entscheiden.

Laurent Wehrli | Den Willen, möglichst viel gemeinsam zu verwirklichen: allerdings mit der gebotenen Achtung vor dem Anderen, seinen Möglichkeiten und Fähigkeiten beim Organisieren, Herausfinden von Lösungen und Entscheidungen.

Frage 2:
Stichwort Vereinbarkeit von Beruf und Familie: was ist (noch) zu tun?

Christina Bachmann-Roth | Als Unternehmerin kenne auch ich den Fachkräftemangel, den viele KMUs erleben. Die Wirtschaft soll das Potenzial der Frau nutzen und darum die Arbeitszeit flexibilisieren und Teilzeitstellen für Männer schaffen. Nur so können diese daheim Verantwortung übernehmen.

Laurent Wehrli | Wir dürfen uns darüber freuen, dass in den letzten Jahren auf diesem Gebiet schon so manches geschehen ist. Doch muss die persönliche Verantwortung der Eltern und auch der Unternehmen noch gestärkt werden, insbesondere durch die Unterstützung bei der Schaffung weiterer Unterbringungsmöglichkeiten für Kinder.

Frage 3:
Welche konkreten familienpolitischen Ziele verfolgt Ihre Partei für die nächste Legislatur?

Christina Bachmann-Roth | Die CVP sieht die Herausforderungen für die Familien in der Schweiz in drei Bereichen, an denen sie ihre Familienpolitik orientieren will: Erstens die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zweitens die finanzielle Entlastung der Familien und drittens die generationenübergreifende Zusammenarbeit. Dazu gehören zum Beispiel ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsmöglichkeiten und eine Elternzeit von 6 Monaten nach der Geburt sowie die Befreiung der Kinder von den Krankenkassenprämien.

Laurent Wehrli | In der FDP sind wir davon überzeugt, dass die Verantwortung und die Entscheidungen der Eltern respektiert werden müssen. Gleichzeitig ist ihnen die Unterstützung durch die Gesellschaft zu sichern, indem man ausreichend viele Betreuungsplätze schafft und finanzielle Erleichterungen als Anerkennung für ihren Einsatz für die Kinder und die Familie ermöglicht, allerdings ohne dass diejenigen, die arbeiten müssen, dadurch benachteiligt würden.

Mehrwert Familie

Programm startet mit Anschubfinanzierung durch den Bund

Während die Wissenschaft davon spricht, dass sich durch ein möglichst breites Portfolio von Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf Renditepotenziale von bis zu 40 Prozent erzielen lassen, ist die Vereinbarkeit für viele immer noch Privatsache der Eltern. Die Folgen für die junge Familie: ständig zunehmender Druck und daraus resultierender Dauerstress. Das sind Faktoren, die sich vor allem negativ auf die Beziehungen auswirken – zuerst in der Partnerschaft und zu den Kindern. Was ein stabiles Fundament für die Herausforderungen des Lebens bieten soll, wird so schnell zu einer fragilen Kiste.

Die Schweizerische Stiftung für die Familie hat sich darum zum Ziel gesetzt, einen konstruktiven Beitrag für eine «Neue Vereinbarkeit» zu leisten. Ziel des Programms «Mehrwert Familie» ist es, kleine und mittlere Unternehmen für den Wert der Familie für das eigene Unternehmen zu sensibilisieren.

Dazu startet die Stiftung ab Oktober 2019 eine Reihe von App-gestützten «be:able»-Seminaren für Führungskräfte und berufstätige Eltern aus mittelständischen Unternehmen. In den Seminaren lernen diese, wie in der Familie erworbene Kompetenzen entdeckt und trainiert werden können und was für einen Nutzentransfer in das Unternehmen notwendig ist. Die auf dem «Enrichment»-Ansatz basierenden Seminare, sowie die dazugehörige Lern-App, wurden vom WorkFamily-Institut (Darmstadt) entwickelt und sind in dieser Form einzigartig. Die Wirkung des Ansatzes wurde vom WorkFamily-Institut bereits in Kooperation mit der Goethe-Universität Frankfurt evaluiert, welche das Programm wissenschaftlich begleitet.

Den Auftakt der Seminarreihe, sowie des gesamten Programms «Mehrwert Familie» bildet das FORUM WIRTSCHAFT TRIFFT FAMILIE das am 31. Oktober 2019 in Bern stattfindet.

Das Programm wird vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann mit einer Anschubfinanzierung gefördert.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz

Termine

31. OKT.

13:00 Uhr – Einführungsseminar be:able

Kompetenztraining für berufstätige Väter und Mütter. App-basiert und produktivitätssteigernd. Einmalig in der Schweiz.

31. OKT.

16:30 Uhr – Forum Wirtschaft trifft Familie

Neue Vereinbarkeit gestalten – was Unternehmen und Familien brauchen

JA, ich möchte, dass mehr für Familien getan wird!

Mit Ihrer ABO-Spende geben Sie der Familie eine Lobby in der Politik!

CHF 20.–

ABO-SPENDE Zeitschrift «Familie ist Zukunft». Ihre Stimme für Familie in der Politik

CHF 90.–

für eine telefonische Beratung einer Familie in extremer Notlage

CHF 500.–

Schaffen Sie Mehrwert für die Familie, indem Sie einen von 300 «Mehrwert Familie-Bausteinen» für unser neues Programm stiften.

Herzlichen Dank, dass Sie unser Engagement mit Ihrer Spende mittragen!

← **Direkt online spenden**

Impressum

Herausgeber: «Familie ist Zukunft» – Informationen der Schweizerischen Stiftung für die Familie

Postanschrift: Schweizerische Stiftung für die Familie, Forchstrasse 145, 8032 Zürich, Telefon 044 252 94 12, info@stiftung-familie.ch

Newsletter: Unser Mail-Newsletter informiert Sie zusätzlich über aktuelle Familienthemen

Redaktionelle Mitarbeit: Madlen Gnädinger (MG), Fritz Imhof (FI), Christa Leonhard (CL), Andreas Link (AL)

Schlussredaktion: Andreas Link (AL)

Layout: mj-design.ch, Matthieu Jordi

Druck: www.jordibelp.ch

Inserate: urs.scharnowski@jordibelp.ch, Telefon 031 818 01 46

Bilder: Seite 1, 4, 6, 7 ©pexels.com; Seite 7© MAK/AdobeStock

Copyright Texte: Schweizerische Stiftung für die Familie

Auflage: 12'000 Expl.

Unterstützungsabo: Fr. 20.– jährlich

Spendenkonto: Schweizerische Stiftung für die Familie, Baden, Postkonto 60-74959-6, IBAN CH90 0900 0000 6007 4959 6