

Joachim E. Lask · Ralph Kriechbaum

# Gute Eltern sind bessere Mitarbeiter

 Springer

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einführung</b>	1
1.1 Arbeit und Familie – eine bewegte Geschichte	3
1.2 Work-Life-Balance – ein gut gemeintes Konzept	5
1.3 Work & Life – ein neuer Versuch der Annäherung	6
1.4 Der informelle Bildungsweg – Kompetenzcenter Familie	8
1.5 Wenig Zeit für die Familie – Rückgang der Geburtenrate	13
1.6 Sechs neuronale Rahmenbedingungen für den Kompetenzaufbau – wie wir lernen, was wir lernen	15
Unser Gehirn ist ein Filter	15
Unser Gehirn besitzt Neuroplastizität	16
Unser Gehirn besitzt einen Velcro-Effekt	17
Lernen braucht positive Emotionen	18
Unerwartet positive Emotionen begünstigen das Lernen erheblich	19
In bestimmten Anforderungsbereichen ist Lernen besser möglich	21
Literatur	23
<b>2 Das Kompetenzcenter Familie</b>	27
2.1 Der Spill-over-Effekt – Elternkompetenzen am Arbeitsplatz	27
2.2 Sieben Herausforderungen – das Entwicklungspotenzial für Eltern und Unternehmen	32
2.3 Sieben Vorteile des Lernorts Familie	36
Tiefe Vertrauensbeziehungen	37

	Learning by Doing	38
	Genügend Zeit	40
	Günstige Motivationsmuster	41
	Klar definierte Lernziele	42
	Selbstmanagement	43
2.4	Phasen der Familienentwicklung – der Lehrplan für Eltern	45
	Leben mit Kleinkindern	46
	Familie mit Jugendlichen	47
	Entlassen der Kinder	48
	Beispiel: Changemanagement – Eltern zwischen Veränderung und Optimierung	49
	Literatur	54
<b>3</b>	<b>Wirtschaft trifft Familie</b>	57
3.1	Stehe zu deiner Elternschaft!	58
	Von der Endgültigkeit der Elternschaft – oder: Das Mission Statement	59
	Elternschaft macht nicht immer glücklich	66
3.2	Achte auf dich selbst!	68
	Geht es mir gut, kann es auch euch gut gehen	69
	Mit Begeisterung in Familie und Beruf	73
	Burnout	75
	„Liebe deinen Nächsten wie dich selbst!“	80
	Drei grundsätzliche Fragen an mich	81
3.3	Fördere positive Beziehungen in der Familie!	94
	Begegnung auf Augenhöhe tut gut	96
	Ohne dich geht es nicht!	98
	Fünf Handlungsfelder der positiven Beziehung	99
	Mehr als Wohlfühlen	100
	Der Engagement Index	102
	Sicherheit durch Vertrautheit	108
	Positive Begegnungen	117
	Miteinander Reden	120
	Förderung – ich ver helfe dir zur Selbstständigkeit	121
	Wertschätzung und Anerkennung	126
	Orientierung an Werten, Leitbildern und Glauben	130
3.4	Sei verbindlich und konsequent!	132
	Das Unbequeme an der Konsequenz	133
	Konsequenz gehört zur erfolgreichen Führung	134
	Ziele formulieren	136

Die wirksame Aufforderung	140
Konsequenzen sind Hilfen zur Zielerreichung	142
Die Konsequenzmatrix	146
Der kontinuierliche Verbesserungsprozess – ein Beispiel für Konsequenz	150
3.5 Lebe deinen Glauben und deine Wertvorstellungen!	159
Welches Bild vom Menschen habe ich?	160
Respekt vor dem Menschen	166
Führung durch Vorbild	174
3.6 Sorge für die sichere Bewältigung des Alltags!	176
Familie und Mitarbeiter vor Schaden bewahren	177
Arbeitsschutzstrategie – eine tägliche Übung im Kompetenzcenter Familie	184
Strategien zur sicheren Bewältigung des Alltags	187
Verhältnisprävention	188
Vorbildfunktion von Eltern und Führungskräften	193
Beispiel: Betriebsunfälle durch Elternkompetenzen reduzieren	196
Gesundheit fördern	199
Verhaltensprävention – oder was jeder selbst tun kann	202
3.7 Bleibe realistisch!	205
Visionen sind Strategien zum Handeln	207
Pseudorealitäten	209
Realistisch werden und bleiben	215
Literatur	229
<b>4 Betriebswirtschaftliche Perspektive</b>	<b>237</b>
4.1 Soziale Kompetenzen und betriebliche Weiterentwicklung	238
4.2 Beispiel: Wie Elternkompetenz im Unternehmen zu Hochleistung führt (Toyota)	246
Prinzipien der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern	247
Das magische Dreieck der Wertschöpfung	254
Das größte Experiment in der Organisationsentwicklung	258
Vertrauen als Grundlage höchster Qualitätssicherung	260
4.3 Teamarbeit im Unternehmen und in der Familie	265
Vor- und Nachteile von Teamarbeit	267
Was zeichnet ein Team aus?	269
Was unterscheidet die Familie vom (Arbeits-)Team?	275
Wie kann Führung gelingen?	277
Das Klima im Team	288

Die wirksame Aufforderung	140
Konsequenzen sind Hilfen zur Zielerreichung	142
Die Konsequenzmatrix	146
Der kontinuierliche Verbesserungsprozess – ein Beispiel für Konsequenz	150
3.5 Lebe deinen Glauben und deine Wertvorstellungen!	159
Welches Bild vom Menschen habe ich?	160
Respekt vor dem Menschen	166
Führung durch Vorbild	174
3.6 Sorge für die sichere Bewältigung des Alltags!	176
Familie und Mitarbeiter vor Schaden bewahren	177
Arbeitsschutzstrategie – eine tägliche Übung im Kompetenzcenter Familie	184
Strategien zur sicheren Bewältigung des Alltags	187
Verhältnisprävention	188
Vorbildfunktion von Eltern und Führungskräften	193
Beispiel: Betriebsunfälle durch Elternkompetenzen reduzieren	196
Gesundheit fördern	199
Verhaltensprävention – oder was jeder selbst tun kann	202
3.7 Bleibe realistisch!	205
Visionen sind Strategien zum Handeln	207
Pseudorealitäten	209
Realistisch werden und bleiben	215
Literatur	229
<b>4 Betriebswirtschaftliche Perspektive</b>	<b>237</b>
4.1 Soziale Kompetenzen und betriebliche Weiterentwicklung	238
4.2 Beispiel: Wie Elternkompetenz im Unternehmen zu Hochleistung führt (Toyota)	246
Prinzipien der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern	247
Das magische Dreieck der Wertschöpfung	254
Das größte Experiment in der Organisationsentwicklung	258
Vertrauen als Grundlage höchster Qualitätssicherung	260
4.3 Teamarbeit im Unternehmen und in der Familie	265
Vor- und Nachteile von Teamarbeit	267
Was zeichnet ein Team aus?	269
Was unterscheidet die Familie vom (Arbeits-)Team?	275
Wie kann Führung gelingen?	277
Das Klima im Team	288

4.4	Eltern in Führung	292
	Männer machen Vollzeitkarriere – Frauen verharren in der Teilzeitposition	293
	Frauen in Teil- und Vollzeitjobs sowie in Führungspositionen	295
	Elternzeit ist Investition in das Humanvermögen der Eltern	303
	Teilzeit in Führung	304
4.5	Wie wir mit dem Älterwerden im Unternehmen und in der Familie umgehen	308
	Älterwerden und Altsein	309
	Altersmanagement	317
	Erfahrungswissen	322
4.6	Informelles Lernen und dessen systematische Nutzung in der Personalentwicklung	324
	Formulierung eigener Beispiele informell gelernter Handlungskompetenzen	325
	Entwicklung eines Handlungskompetenzmodells	326
	Analyse der Mitarbeiter bezüglich ihrer informellen Lernorte	327
	Erstellen der Handlungskompetenzmatrix mit Erfassung informeller Lernorte	328
	Informelles Lernen in der Personalentwicklung nutzen	330
	Einführung des informellen Lernens im Unternehmen	332
	Schulung der Führungskräfte und Prozessbegleitung	333
4.7	Elternkompetenzen arbeitsplatzrelevant formulieren – ein Leitfaden für Eltern	333
	Identifizieren	334
	Erstellen konkreter Praxisbeispiele	336
	Spill-over: Vorteile für mich und den Arbeitgeber	337
	Literatur	340
<b>5</b>	<b>Ausblick</b>	<b>345</b>
<b>6</b>	<b>Anhang: Interviewprotokolle</b>	<b>349</b>
6.1	Ursula Haller	351
6.2	Dr. Karin Uphoff	361
6.3	Elke Benning-Rohnke	369
6.4	Fred Jung	374
6.5	Peter Ullinger	383

6.6	Prof. Dr. Matthias Landmesser	389
6.7	Dr. Peter Schwibinger	395
6.8	Uschi Schulte-Sasse	397
6.9	Lothar Jahrling	402
6.10	Dr. Hans-Jörg Gebhard	411
<b>Stichwortverzeichnis</b>		417