

PROJEKTBERICHT

BEWUSSTSEINSBILDUNG ZUM WERT VON FAMILIE FÜR DAS UNTERNEHMEN

DURCHGEFÜHRT VON JOACHIM E. LASK,
ELISABETH GÄRTNER



& DR. NINA M. JUNKER



Das Projekt ist gefördert vom Land Hessen
über die hessenstiftung – familie hat zukunft



Das Wichtigste in 6 Sätzen

1. An der Pilotstudie nahmen 23 Personen, davon 12 Männer und 11 Frauen im Zeitraum von Mitte September bis Mitte November 2018 teil. 18 der teilnehmenden Personen beteiligten sich auch an der Folgebefragung.
2. Die App-Nutzung verbesserte tendenziell das wahrgenommene familienfreundliche Klima sowie die Identifikation mit dem Unternehmen und dem Team.
3. Subjektiv berichten die Teilnehmer von einem hohen Nutzen der Programmteilnahme, dieser macht sich in den Vorher-Nachher-Vergleichen der Angaben jedoch nur teilweise bemerkbar.
4. Potentiale zur Weiterentwicklung überfachlicher Kompetenzen können anhand der App-Daten aufgezeigt werden.
5. Problemfelder in der Kompetenzentwicklung können mit den App-Daten ggf. identifiziert werden.
6. Die App-Nutzung wird von den Teilnehmenden zur Verwendung in der Personalentwicklung empfohlen unter der Voraussetzung der informellen Selbstbestimmung und Anonymität der App-User. In hohem Maße sprechen sich die Teilnehmenden für den App-Einsatz in drei Situationen aus: (1) Erwerbstätig Eltern im Kontext Elternzeit. (2) Mitarbeiter, die informell (weiter-) entwickelte Soft-Skills gezielt im Unternehmen einsetzen wollen. (3) Führungskräfte, zum gezielten Aufbau von Führungskompetenz durch informelles Lernen.

INHALT

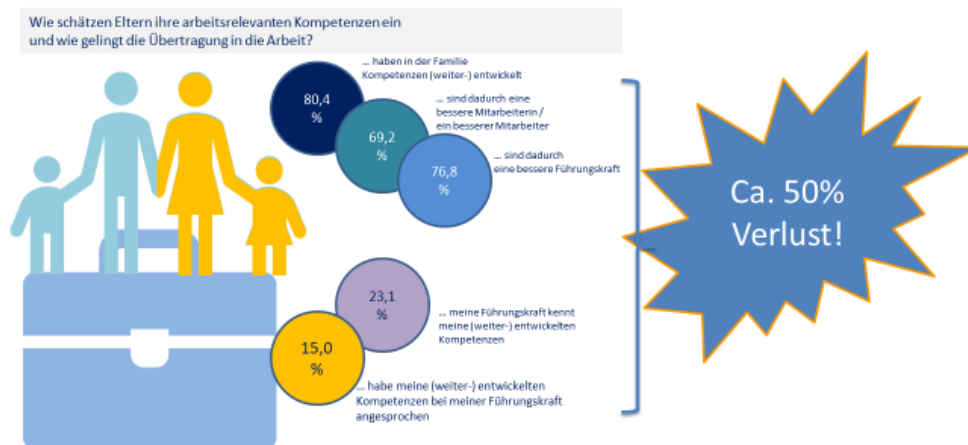
Hinführung	4
Organisation des Projektes „Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie für das Unternehmen“	6
Entwicklung & Verlauf des Projektes „Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie für das Unternehmen“	6
Beauftragung	6
Zeitplanung Akquise Teilnehmer	7
Verlauf des Projektes	7
Evaluation des Projektes	10
1. Vorgehen	10
2. Teilnehmende an der Befragung	10
3. Die Ergebnisse im Detail	11
3.1. Programmevaluation	11
3.2 Ergebnisse der App-Nutzung	14
3.3. Erfahrungen mit dem Programm	17
3.4. Persönlicher Nutzen des Programmes	18
3.4. Möglicher Nutzen der App in Unternehmen	19
Als konkrete Verbesserungsvorschläge wurden hier genannt:	20
Nachbefragung	20
Aufbau der Nachbefragung	20
Durchführung der Nachbefragung	21
Ergebnisse	21
Schlussbetrachtung zur Nachbefragung	21
Handlungsempfehlung	22

HINFÜHRUNG

Der **Wert von Familie für Unternehmen** ist ein Bestandteil der Arbeitgeberattraktivität. Aktuell werden Familie und Arbeit ausbalanciert, so dass sie sich „nicht stören“. Mit dem Projekt „Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie für das Unternehmen“ folgt die hessische Landesregierung und in der Umsetzung die hessenstiftung-familie hat zukunfts- einer Empfehlung der Kommission „Hessen hat Familiensinn“. Anfang August 2018 wurde das WorkFamily-Institut in Ober-Ramstadt zur Durchführung des Projektes beauftragt.

Dieses Projekt fokussiert den **Enrichment-Ansatz**, die gegenseitige Bereicherung von Familie und Arbeit. Siebzig Prozent der beruflich relevanten überfachlichen Kompetenzen werden informell erworben, besonders in der Familie. Ein Gewinn für Unternehmen und Eltern. Aktuelle Studien von Lask & Junker (2018e)¹ zeigen jedoch, dass sich sowohl Führungskräfte als auch Eltern, der informell gelernten Kompetenzen noch nicht bewusst sind und sie dadurch noch nicht gewinnbringend für beide Seiten im Unternehmen nutzen können. Wie die folgende Darstellung zeigt gehen wir von einem Verlust des Kompetenzpotentials für den Arbeitgeber von bis zu 50 Prozent aus.

Elternkompetenz & Arbeit



(c) WorkFamily-Institut 2002-2018

75

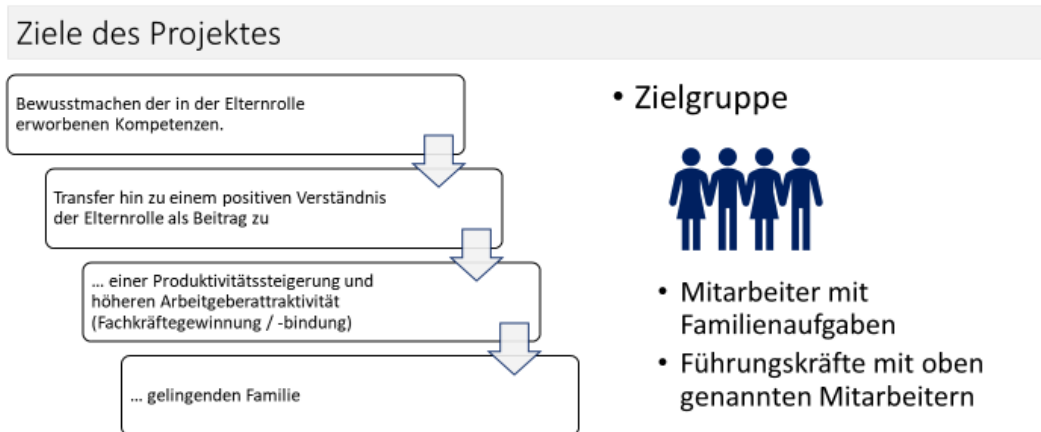
Mit dem **Projekt „Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie für das Unternehmen“** sollen Führungskräfte und Eltern (MitarbeiterInnen) gleichermaßen für die informell gelernten Kompetenzen sensibilisiert werden und hierüber eine Sprachfähigkeit zu den informell gelernten Kompetenzen erlangen. Dies soll zu einem Transfer (Spillover-Effekt) hin zu einem positiven Verständnis der Elternrolle als Beitrag einerseits einer Produktivitätssteigerung und höheren Arbeitgeberattraktivität (Fachkräfte-gewinnung / -bindung) führen. Andererseits soll dieser Transfer den Eltern selbst zu einem Baustein gelingender Familie dienen (Selbstwirksamkeit, Wertschätzung der Elternschaft).

Die **Evaluierung** dieses Projektes erfolgt über eine „Elternstudie“. Die am Projekt Teilnehmenden wurden zu Beginn des Projektes und nach Nutzung einer KompetenzApp² eingeladen Fragebögen zum

¹ Lask J & Junker N (2018e): Eltern sprechen ihre Kompetenzen im Unternehmen nicht an. Bericht 5/10 zur Studie „Elternkompetenzen & Arbeit“ (in Vorbereitung).

² Auf der Grundlage der Kompetenz-App „be:able“ wurde für das Projekt eine inhaltliche und optische Anpassung umgesetzt.

Thema auszufüllen. Diese Studie wurde gemeinsam mit Frau Dr. Nina M. Junker aus der Abteilung für Sozialpsychologie der Goethe-Universität Frankfurt durchgeführt.



Die **Projektdurchführung** „Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie für das Unternehmen“ erfolgte in fünf Schritten.

- (1) Online-Befragung I. In einer Bestandsaufnahme wurden die Teilnehmenden aufgefordert, mittels einer Online-Befragung Aussagen zur „Vereinbarkeit von Familie & Beruf“ einzuschätzen.
- (2) Sensibilisierung zum informellen Lernen von Eltern. In zwei Workshops für MitarbeiterInnen mit Familienaufgaben und Führungskräfte erfolgte ein Impulsvortrag zum informellen Lernen und dessen Nutzung im Arbeitsbereich. Alle Teilnehmenden hatten hiernach die Aufgabe ihre an einem informellen Lernort entwickelten Kompetenzen zu erarbeiten und sie mit den Kompetenzbegriffen der Personalentwicklung zu benennen. Anschließend wurden die Teilnehmenden in die be:able-App eingeführt und gebeten eine erste Alltagssituation aus dem Kompetenzzentrum Familie einzutragen und die dazugehörige Kompetenz aus dem Kompetenzkatalog auszuwählen.
- (3) be:able-App Anwendung. Im nächsten Schritt des Projektes „Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie für das Unternehmen“ erfolgte die Anwendung der be:able-App über einen Zeitraum von mindestens drei aufeinanderfolgenden Tagen.
- (4) Online-Befragung II. Im Anschluss hieran wurden die Teilnehmenden erneut gebeten, an der Online-Befragung II teilzunehmen. Diese ist inhaltlich identisch mit der Online-Befragung I für einen Pre-Post-Vergleich. Zusätzlich wurden die Teilnehmenden aufgefordert Aussagen zum Nutzen des Projektes und der Anwendung der be:able-App einzuschätzen.
- (5) Abschlussveranstaltung. Alle Teilnehmenden wurden zu einer Abschlussveranstaltung eingeladen mit einem Impulsvortrag zur „Arbeit 4.0 – Lebenslanges Lernen als Bestandteil guter Führung und Mitarbeit“, der Ergebnispräsentation & Diskussion und einem Erfahrungsaustausch zum Projekt.



ORGANISATION DES PROJEKTES „BEWUSSTSEINSBILDUNG ZUM WERT VON FAMILIE FÜR DAS UNTERNEHMEN“

Das Projekt „Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie für das Unternehmen“ wurde vom Land Hessen finanziell gefördert. Die Teilnahme war bis auf den zeitlichen Invest kostenfrei.

Die Teilnehmer erklärten sich damit einverstanden, dass das Projekt „Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie für das Unternehmen“ in Text und Bild dokumentiert wird und dass womöglich Presse zu-gegen ist. Der Schutz der Persönlichkeit des einzelnen blieb gewahrt.

Der Veranstaltungsort war in den Räumen von Golükes Ingenieure GmbH & Co. KG, Rheinstraße 20A, 64367 Mühlthal.

Das Projekt „Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie für das Unternehmen“ wurde vom WorkFamily-Institut, Nieder-Ramstädter Straße 60, 64372 Ober-Ramstadt durchgeführt. Die Evaluierung des Projektes erfolgte gemeinsam mit der Abteilung für Sozialpsychologie der Goethe-Universität Frankfurt durch Frau Dr. Nina M. Junker.

ENTWICKLUNG & VERLAUF DES PROJEKTES „BEWUSSTSEINSBILDUNG ZUM WERT VON FAMILIE FÜR DAS UNTERNEHMEN“

BEAUFTRAGUNG.

Am 01. August 2018 wurde das WorkFamily-Institut von der hessenstiftung - familie hat zukunft mit dem Projekt mit folgenden Zielen und Prozessschritten beauftragt

Ziele:

- Eltern nutzen die App als eine Art Tagebuch und erfassen Tätigkeiten
- Eltern lernen alltagsnah Kompetenzen zu beschreiben
- Eltern können die erfassten Kompetenzen auch für den betrieblichen Kontext benennen und dort einsetzen.

- Personaler lernen Kompetenzen aus dem Alltag von Eltern kennen und wissen um deren Übertragbarkeit auf betriebliche Erfordernisse.
- Personaler schätzen den Wert von Familie als Quelle von nutzbaren Kompetenzen.
- Personaler schätzen den Wert von Familie als Trainingsort für im Betrieb geforderte Kompetenzen.

Prozessschritte:

- Entwicklung/Anpassung der vorhandenen be:able-App: Konzeptentwicklung, Kompetenzkatalog, Definition von Kompetenzbereichen, verhaltensnahe Beschreibungen, Entwicklung von Bewertungsskalen
- Rekrutierung von Unternehmen und erwerbstätigen Eltern
- Einsatz der angepassten be:able-App als Pilotprojekt in zwei Workshops A: Zielgruppe Familie (bis zu 20 TeilnehmerInnen) B: Zielgruppe Personaler/Führungskräfte in hessischen Unternehmen (bis zu 20 TeilnehmerInnen)
- Evaluation der Kompetenz-TagebuchApp im Pilotprojekt; Entwicklung der Evaluation (Fragebögen, Online-Umsetzung) Datenerhebung, Betreuung, Auswertung, Berichtabfassung
- Berichterstellung mit Handlungsempfehlung

ZEITPLANUNG | AKQUISE | TEILNEHMER

Zeitplanung. Die Interventionsphase (Workshop und App-Anwendung) sollte insgesamt innerhalb von 4 bis 5 Wochen erfolgen. Die Evaluation mit den Erhebungen I & II zur Effektmessung wurden mit drei Wochen veranschlagt. Die Datenaufbereitung und –analyse als auch die Berichtsabfassung wurden mit einem Zeitraum von drei Wochen veranschlagt. Bei einem Projektende / Projektergebnis zum 15.11.2018 verblieben lediglich 4 Wochen Zeit zur Akquise von projektteilnehmenden Eltern und Unternehmen.

Akquise. Innerhalb von 4 Wochen gelang es sieben hessische/rhein Hessische Unternehmen für das Projekt zu gewinnen.

Teilnehmer. Die sieben Unternehmen hatten jeweils zwischen 1 und 50 Mitarbeiter. Jedes Unternehmen war mit den Geschäftsführern vertreten. Das Projekt startete mit zehn Führungskräften und dreizehn Mitarbeitern mit Familienaufgaben.

VERLAUF DES PROJEKTES

Erhebung I: Elternstudie „Vereinbarkeit von Familie & Beruf“ mit Selbsteinschätzungen zu den Themen

- familienfreundliches Unternehmensklima
- Identifikation mit dem Unternehmen
- Vorgesetztenverhalten
- Bereicherung des Berufs durch die Familie
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- chronische Erschöpfung

Die Befragung wurde online durch die Goethe-Universität Frankfurt durchgeführt.

Workshop Mitarbeiter mit Familienaufgaben – 20.09.2018. Es nahmen insgesamt dreizehn Mitarbeiter mit Familienaufgaben am entsprechenden Workshop teil. Vier waren der Veranstaltung online zugeschaltet.

Nach der Begrüßung der Teilnehmer durch Herrn Thomas Stange, Geschäftsführer der Golükes Ingenieure GmbH & Co. KG, erhielten diese eine Übersicht der gesamten Projektdurchführung. Die Herleitung und Definition des Informellen Lernens wurde wissenschaftlich begründet. Hierbei wurden auch die jüngsten Forschungsergebnisse des WorkFamily-Institutes gemeinsam mit der Goethe-Universität Frankfurt, vorgestellt.

Informell gelernte Kompetenzen im Arbeitsbereich. Die Teilnehmenden wurden mit der Frage konfrontiert, warum Mitarbeiter sich zwar durchaus ihrer am informellen Lernort Familie erworbenen Kompetenzen bewusst sind, diese jedoch weder gegenüber Vorgesetzten benennen können noch sie gezielt gewinnbringend für sich und das Unternehmen einsetzen. Aussagen der Teilnehmenden wie z.B. „man ist es nicht gewohnt hierüber zu sprechen, weil das läuft nebenbei“ oder „meine Führungskraft würde mich auslachen, wenn ich ihr damit käme, weil ich es nicht belegen kann“ verstärkten zusätzlich die Ergebnisse aus der jüngsten Studie.

Informell Gelerntes erkennen, benennen und trainieren. In einem nächsten Schritt hatten die Teilnehmenden in Einzelarbeit anhand eines Kompetenzkatalogs ihre in dem informellen Bildungsort Familie erlernte Kompetenz auszuwählen und zu jeder Kompetenz ein Beispiel zu benennen. Die Teilnehmenden präsentierten ihre Ergebnisse im Plenum. Sodann erhielten sie eine zweite Aufgabe. Sie sollten sich aus dem Kompetenzkatalog eine Kompetenz auszuwählen, die ihnen bisher nicht so gut gelingt, die sie in ihrer Familie trainieren können und der hier zu erwartende Trainingserfolg zu einer höheren Produktivität im Unternehmen führen könnte. Auch dieses Ergebnis teilten sich die Teilnehmenden gegenseitig mit.

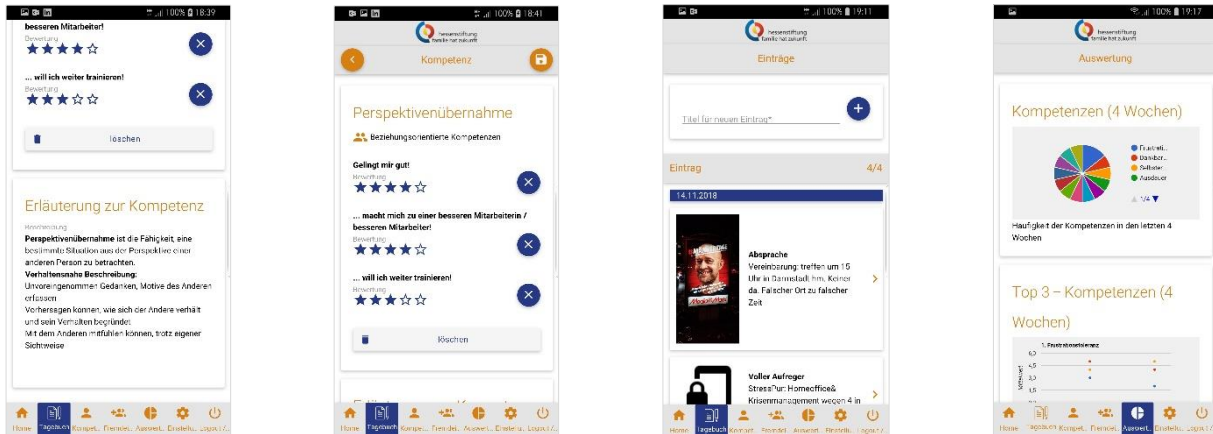
Danach erfolgte die Einführung der an das Projekt angepassten KompetenzApp „be:able“. Nach erfolgreicher Registrierung aller Teilnehmenden, erfolgte die Anwendung der KompetenzApp „be:able“ mittels Eintragung einer Situation aus dem informellen Lernort „Familie“ und Zuordnung der erlernten Kompetenzen aus dem Kompetenzkatalog. Zum Abschluss des Workshops erhielten die Teilnehmer die Hausaufgabe, an drei aufeinanderfolgenden Tagen mindestens eine Situation in die KompetenzApp „be:able“ einzutragen. Diese Nutzung ist notwendig, um die Evaluierung des Projektes sicherzustellen.



Beispiel einer Situationserfassung mit Kompetenzauswahl und Kompetenzeinschätzung „Absprache“:

1. Tagebucheintragung: Zunächst Eingabe einer Überschrift für die Situation (Titel). Ggf. einen erläuternden Text und/oder Bild (siehe nebenstehende Abbildungen)
2. Kompetenzauswahl aus Kompetenzkatalog. Aus 46 verschiedenen Kompetenzen können eine oder mehrere Kompetenzen ausgewählt werden, die in der eingetragenen Situation angewendet wurden. Jede Kompetenz wird mit einer kurzen Definition vorgestellt und mit verhaltensnahen Beschreibungen konkret beschrieben. Beispiel: **Perspektivenübernahme** ist die Fähigkeit, eine bestimmte Situation aus der Perspektive einer anderen Person zu betrachten. **Verhaltensnahe Beschreibung:** (1) Unvoreingenommen Gedanken, Motive des Anderen erfassen (2) Vorhersagen können, wie sich der Andere verhält und sein Verhalten begründet (3) Mit dem Anderen mitfühlen können, trotz eigener Sichtweise.
3. Zu jeder ausgewählten Kompetenz können drei Einschätzungen zu den Aussagen gegeben werden (1) „Gelingt mir gut!“ (2) „... macht mich zu einer besseren Mitarbeiterin / besseren Mitarbeiter“

(3) „... will ich weiter trainieren!“. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit sich von einer anderen Person zu den ausgewählten Kompetenzen einschätzen zu lassen (Fremdeinschätzung) oder sich Ergebnisse in der „Auswertung“ anzuschauen. Die folgenden Bilder illustrieren den Vorgang.



Workshop für Führungskräfte- 21.09.2018. Es nahmen insgesamt neun Führungskräfte am Workshop teil. Zwei waren der Veranstaltung online zugeschaltet. Insgesamt waren sieben Geschäftsführer in diesem Workshop vertreten.

Begrüßung und Hinführung zum Thema wie Workshop am 20.09.2018. Die Teilnehmenden wurden mit der Frage konfrontiert, warum Sie als Führungskräfte bzw. Personalentwickler die informell erlernten Kompetenzen ihrer Mitarbeiter noch nicht gewinnbringend für Ihr Unternehmen nutzen. Aussagen der Teilnehmenden wie z.B. „wenn wir unseren Mitarbeitern das anbieten, dann wollen sie gleich mehr Geld“, „informell gelernte Kompetenzen am Bildungsort Familie, ja sicher lernt man da viel, jedoch wie sehe ich das als Führungskraft, dass das auch stimmt, was der Mitarbeiter mir da sagt? Wie kann ich die Kompetenzen messen?“ verstärkten zusätzlich die Ergebnisse aus der jüngsten Studie von Lask J & Junker N (2018a-d)³.

Die beiden Aufgaben zur Benennung von Kompetenzen und die Einführung in die be:able-App erfolgte wieder analog des Workshops vom 20.09.2018.

Kompetenz-Sensibilisierung. Einsatz der KompetenzApp „be:able“ durch die Teilnehmenden über drei bis vierzehn Tage zu den im Workshop erarbeiteten überfachlichen Kompetenzen. Mit zwei Erinnerungsaktionen in 2 Stufen erstens via E-Mail und zweitens via Telefon zur Sicherung des Projektes und der Evaluierung.

Erhebung II. Für eine Pre-Post-Analyse wurden in der Bestandsaufnahme II den Teilnehmenden die gleichen Aussagen zur Einschätzung wie in Erhebung I vorgelegt. Zusätzlich wurden Aussagen zum persönlichen Nutzen des Projektes und dem möglichen Einsatz der be:able-App im Unternehmen zur

³ Lask J & Junker N (2018a): Eltern erkennen ihre in der Familie entwickelten Kompetenzen. <https://www.linkedin.com/pulse/eltern-erkennen-ihre-der-familie-entwickelten-kompetenzen-lask>
 Lask J & Junker N (2018b): Softskills - Mitarbeitertraining im Kinderzimmer. <https://www.linkedin.com/pulse/softskills-mitarbeitertraining-im-kinderzimmer-joachim-lask>
 Lask J & Junker N (2018c): Führungskompetenz – learning by Family. <https://www.linkedin.com/pulse/f%C3%BChrungskompetenz-learning-family-joachim-lask>
 Lask J & Junker N (2018d): High-Potentials – Elternkompetenzen im Unternehmen noch unerkannt. <https://www.linkedin.com/pulse/high-potentials-elternkompetenzen-unternehmen-noch-unerkannt-lask/>

Einschätzung vorgelegt. Die Befragung wurde online durch die Goethe-Universität Frankfurt durchgeführt.

Abschlussveranstaltung am 15.11.2018. In der Begrüßung dankte Frau Elisabeth Gärtner den 19 anwesenden Teilnehmenden für das hohe Engagement für das Projekt. Herr Dr. Ulrich Kuther, Bevollmächtigter der Geschäftsführung der hessenstiftung – familie hat zukunft hob in seinem Grußwort das gesellschaftliche Entwicklungspotential hervor, das von diesem Pilotprojekt ausgeht: Familie als Kompetenzcenter für überfachliche Kompetenzen in Unternehmen. Joachim E. Lask Leiter des WorkFamily-Instituts und Projektleiter betonte in seinem Impulsvortrag „Arbeit 4.0 – Lebenslanges Lernen als Bestandteil guter Führung und Mitarbeit“, dass es inzwischen die Softskills sind, die für den harten Gewinn der Unternehmen stehen. Frau Dr. Nina Junker von der Abteilung Sozialpsychologie der Goethe-Universität Frankfurt stellte die Ergebnisse der Veränderungen der Post-/Prebefragungen vor. Joachim Lask präsentierte die Analysen zu den 350 Kompetenzeinschätzungen der Teilnehmenden. In der anschließenden Diskussion beteiligten sich mehr als die Hälfte der Teilnehmenden zu den Themen „Bedienbarkeit der App“, „Anonymität der App-Daten“, „App-Einsatz in der Personalentwicklung“ und „Impulse zur kontinuierlichen Verbesserung des Projektes“. Die Abschlussbescheinigung und ein Präsent für das gastgebende Unternehmen gab der Veranstaltung einen würdigen Abschluss. Bei einem „come together“ im Anschluss wurden weitere Interviews und Gespräche mit Erfahrungsaustausch geführt.

EVALUATION DES PROJEKTES

1. VORGEHEN

Im September 2018 wurden die TeilnehmerInnen des Projekts „Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie in Unternehmen“ gebeten sich an einer Onlinebefragung (Erhebung I) der Elternstudie zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zu beteiligen. Die Befragung war freiwillig und die Teilnehmenden konnten anonym an der Befragung teilnehmen. Der Zeitumfang für das vollständige Beantworten des Fragebogens lag bei 22 Minuten. Im Anschluss nahmen sie an einem 90-minütigen Workshop - vor Ort oder per Webinar – teil. In diesem Workshop wurde insbesondere über informelle Kompetenzen informiert, diese auf den Kontext Beruf und Familie übertragen und anhand eigener Erfahrungen greifbar gemacht, sowie im Anschluss die be:able-App sowie deren Nutzung vorgestellt. Alle TeilnehmerInnen hatten danach die Möglichkeit, die be:able-App über einen Zeitraum von 4 Wochen mit der Aufforderung diese mindestens an drei hintereinander folgenden Tagen zu nutzen. Anfang November wurden alle TeilnehmerInnen zu einer zweiten Onlinebefragung (Erhebung II) eingeladen, um überprüfen zu können, inwiefern sich das Training (Workshop + App-Nutzung) auf den Kontext Beruf und Familie auswirkt. Zudem konnten die App-Anwenderdaten hinsichtlich Häufigkeit der Kompetenzauswahl und der Kompetenzeinschätzungen anonym ausgewertet werden.

Die Ergebnisse der Befragung wurden mittels SPSS ausgewertet.

2. TEILNEHMENDE AN DER BEFRAGUNG

Insgesamt 23 Personen haben an der ersten Onlinebefragung („Pre“) teilgenommen, 18 Personen haben sich auch an der zweiten Befragung („Post“) beteiligt. Die 23 Teilnehmenden der Pre-Befragung setzen sich wie folgt zusammen:

- Es haben **12 Männer und 11 Frauen** an der Befragung teilgenommen. Diese waren zwischen 34 und 56 Jahren alt (im Mittel **45.60 Jahre**).

- **Alle** Teilnehmenden haben **mindestens ein Kind**, im Schnitt haben die Teilnehmer 2.04 Kinder.
- 2 Teilnehmer waren alleinerziehend. 1 Person pflegte zum Zeitpunkt der Befragung ältere Angehörige.
- Von den 23 Personen gaben **12 Teilnehmer (52.17%) an Führungsverantwortung** zu haben.

Von den Teilnehmenden an der Postbefragung gaben **16 Personen an, auch den Workshop besucht zu haben, 14 Personen nutzten die be:able-App und 12 Personen nutzten sie an mindestens 3 aufeinanderfolgenden Tagen.**

Um die Anonymität der Teilnehmenden zu gewährleisten, wird an dieser Stelle darauf verzichtet, die Zusammensetzung der Teilnehmenden pro Unternehmen darzustellen.

3. DIE ERGEBNISSE IM DETAIL

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der Onlinebefragung insgesamt vorgestellt und dann die Ergebnisse der App-Nutzung. Der Fokus liegt hierbei auf einer Evaluation des angebotenen Programmes. Daher wird zunächst ein Vergleich zwischen der Prebefragung und der Postbefragung vorgenommen, um herauszufinden, inwiefern die Programmteilnahme eine Veränderung bei den Teilnehmenden bewirkt hat. Unterschieden werden dabei

- „familienfreundliches Unternehmensklima“,
- „Identifikation mit dem Unternehmen“
- „Vorgesetztenverhalten“,
- „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“,
- „Bereicherung des Berufs durch die Familie“, sowie
- „chronische Erschöpfung“.

In der Postbefragung wurden die Teilnehmenden zusätzlich gebeten, ihre Erfahrungen mit dem Programm zu berichten. Die Ergebnisse hierzu werden im Anschluss dargestellt. So dann erfolgt die Ergebnisdarstellung der App-Nutzung zu der Häufigkeit der Kompetenzauswahl und deren Einschätzung zu den Aussagen

- „Gelingt mir gut!“
- „... macht mich zu einer besseren Mitarbeiterin / besseren Mitarbeiter!“
- „... will ich weiter trainieren!“

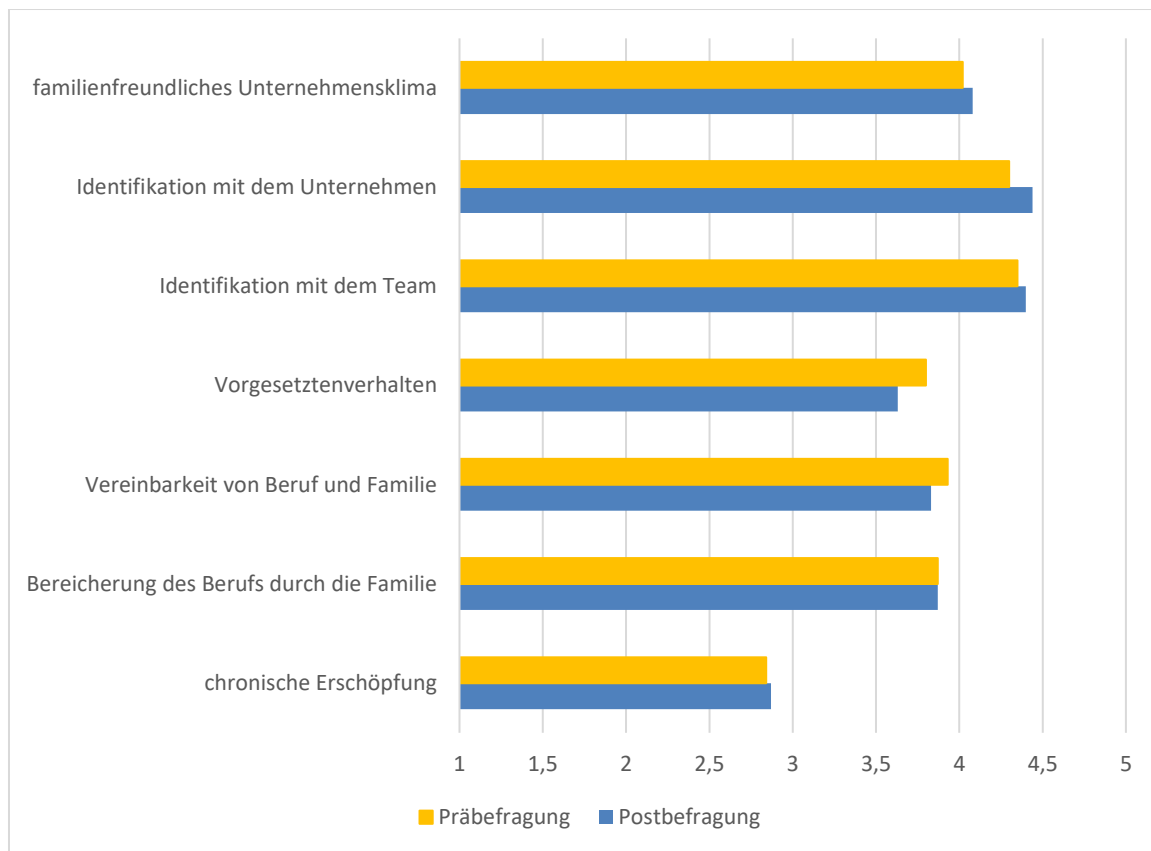
Wichtig ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass aufgrund der geringen Stichprobengröße nur von Tendenzen gesprochen werden kann, die stark von eben dieser Stichprobe abhängig sind.

3.1. PROGRAMMEVALUATION

3.1.1 Veränderung in der Post- im Vergleich zur Prebefragung im Überblick

Die folgende Abbildung stellt die Vergleiche aus der Pre- und der Postbefragung im Überblick dar. Diese werden im Anschluss separat beschrieben. Deutlich wird hier, dass bereits zu Beginn der Teilnahme am Programm überdurchschnittliche Werte in der Familienfreundlichkeit sowie in der Vereinbarkeit von

Beruf und Familie vorliegen. Auch die Identifikation mit dem Unternehmen und dem eigenen Team sind mit Werten über 4.0 deutlich über den Ergebnissen aus früheren Befragungen.



a) Familienfreundliches Unternehmensklima

Nur Personen ohne Führungsverantwortung wurden gebeten das familienfreundliche Unternehmensklima einzuschätzen. Hierzu wurden den Teilnehmenden Fragen zu wahrgenommenen positiven und negativen Konsequenzen ihrer Familienverpflichtungen sowie zur Unterstützung des oberen Managements bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestellt. Die Teilnehmenden gaben ihre Zustimmung zu 9 Aussagen zu klimabedingten Herausforderungen sowie zu 3 Aussagen bezüglich Stärken bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der Mittelwert des familienfreundlichen Unternehmensklimas liegt zur Prebefragung bei 4.02 auf einer Skala von 1 bis 5, wobei höhere Werte ein positiveres familienfreundliches Unternehmensklima darstellen. Keiner der Teilnehmenden empfand das Klima als familienunfreundlich (Mittelwert kleiner 2.5), und 10 von 11 Teilnehmenden empfanden es als familienfreundlich (Mittelwert größer 3.5).

Zur Postbefragung lag der Mittelwert bei 4.08. Entsprechend hat die Teilnahme am Programm kaum Veränderung in der Wahrnehmung des familienfreundlichen Unternehmensklimas bewirkt.

b) Identifikation mit dem Unternehmen und dem Team

Die Identifikation mit dem Unternehmen und dem Team sind wichtige Faktoren, die MitarbeiterInnen dabei unterstützen können, stressige Situationen als weniger belastend zu empfinden. Darüber hinaus geht eine hohe Identifikation einher mit geringeren Kündigungsraten und einem höheren Engagement

der Mitarbeiter. Wünschenswert ist daher, wenn sich MitarbeiterInnen hoch mit ihrem Unternehmen, ihrer Führungskraft und ihrem Team identifizieren.

In der vorliegenden Befragung wurde die Identifikation mit der Organisation mit 1 Aussage sowie die Identifikation mit dem Team mithilfe von 4 Aussagen erfasst. Die Teilnehmenden der Prebefragung identifizieren sich mit einem durchschnittlichen Wert von 4.30 hoch mit ihrem Unternehmen und etwa gleich stark mit ihrem jeweiligen Team (4.35). Diese Werte waren zur Postbefragung mit einer durchschnittlichen Identifikation mit dem Unternehmen von 4.44 und einer durchschnittlichen Identifikation mit dem jeweiligen Team von 4.40 etwas höher ausgeprägt. Dies lässt eine Tendenz erkennen, dass die Programmteilnahme die Identifikation der Teilnehmenden stärkt.

c) Vorgesetztenverhalten

Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle, sowohl wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Mitarbeitergesundheit geht, aber auch in Bezug auf die Mitarbeiterleistung. Umso wichtiger ist daher gute Führungskräfte zu haben, die vertraut sind mit positiver Mitarbeiterführung. In der vorliegenden Befragung wurden alle Teilnehmenden daher gebeten anzugeben, inwiefern sie sieben Aussagen, die sich auf die Beziehung ihrer/ihrer Vorgesetzten zu ihnen bezogen, zustimmten.

Im Mittel waren die Teilnehmenden mit einem Wert von 3.80 in der Prebefragung überdurchschnittlich zufrieden mit dem Vorgesetztenverhalten. Personen in Führungsverantwortung sind tendenziell etwas weniger zufrieden, wobei dieser Unterschied statistisch nicht bedeutsam ist.

In der Postbefragung verschlechterte sich dieser Wert leicht auf 3.63.

d) Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt eine zentrale Rolle im Kontext der Befragung. Da in immer mehr Familien beide Partner arbeiten gehen, werden zunehmend mehr ArbeitnehmerInnen vor die Herausforderung gestellt Beruf und Familie zu vereinbaren. Gleichzeitig ist es insbesondere jüngeren Arbeitnehmern zunehmend wichtig, Zeit sowohl für ihren Beruf als auch für ihre Familie zu finden. Daher wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der vorliegenden Befragung auf verschiedene Arten erfragt.

Zunächst wurden die TeilnehmerInnen gebeten anhand von 5 Fragen zu beantworten, wie zufrieden sie mit ihrer Vereinbarkeit sind. Die Ergebnisse zeigen, dass die Teilnehmer im Schnitt etwas überdurchschnittlich zufrieden mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind. Auf einer Skala von 1 bis 5, wobei hohe Werte eine größere Zufriedenheit widerspiegeln, erreichten sie einen Wert von 3.93 in der Prebefragung und von 3.83 in der Postbefragung.

e) Bereicherung des Berufs durch die Familie

Die Bereicherung des Berufs durch die Familie ist ein Konstrukt, das inhaltlich verwandt mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist. Im Unterschied hierzu fokussiert die Bereicherung auf der Übertragung positiver Erfahrungen von der Familienrolle auf die Arbeitnehmerrolle. Die Teilnehmenden wurden gebeten, die wahrgenommenen Bereicherung anhand von 9 Fragen zu beantworten. Auf einer Skala von 1 bis 5, wobei hohe Werte eine stärkere Bereicherung darstellen, empfanden sie eine überdurchschnittliche Bereicherung in der Prebefragung (3.87) wie in der Postbefragung (3.87) an.

f) Chronische Erschöpfung

Zuletzt wurden die Teilnehmenden gebeten anzugeben, inwiefern sie 8 Aussagen zustimmen, die die chronische Erschöpfung erfassen. Chronische Erschöpfung bezeichnet einen Zustand, in dem sich MitarbeiterInnen emotional über einen längeren Zeitraum hinweg kraftlos und desengagiert fühlen. Sie

empfinden sich dadurch als nicht mehr in der Lage ihre Arbeit gut zu meistern, was sich auch in einer geringeren Leistungsfähigkeit niederschlägt. Auf einer vierstufigen Skala, wobei höhere Werte mehr chronische Erschöpfung repräsentieren, haben die Teilnehmenden einen durchschnittlichen Wert von 2.84 in der Prebefragung und nahezu den gleichen Wert in der Postbefragung (2.87).

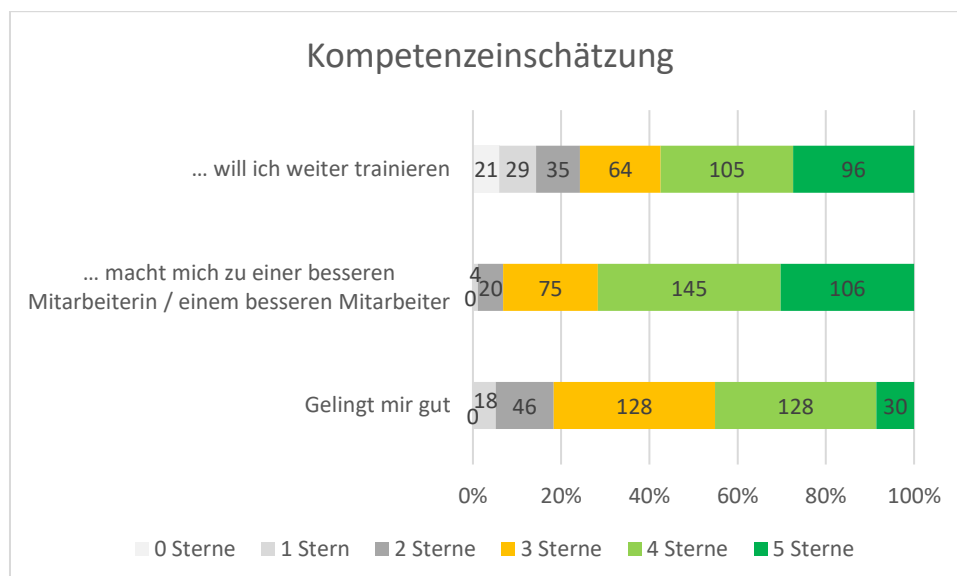
3.2 ERGEBNISSE DER APP-NUTZUNG

Von den Teilnehmenden am Projekt haben sich 16 Personen in der App registriert. 12 Personen haben diese auch genutzt und zwar mindestens an drei aufeinander folgenden Tagen. Insgesamt wurden von diesen 12 Personen anhand von 84 Situationen 350 Kompetenzen ausgewählt und eingeschätzt. Damit haben die Teilnehmenden durchschnittlich in 7 Situationen ca. 29 informell angewendete Kompetenzen eingeschätzt. Dies entspricht einer intensiven Selbstbeobachtung und Selbstreflexion des persönlichen Handelns.

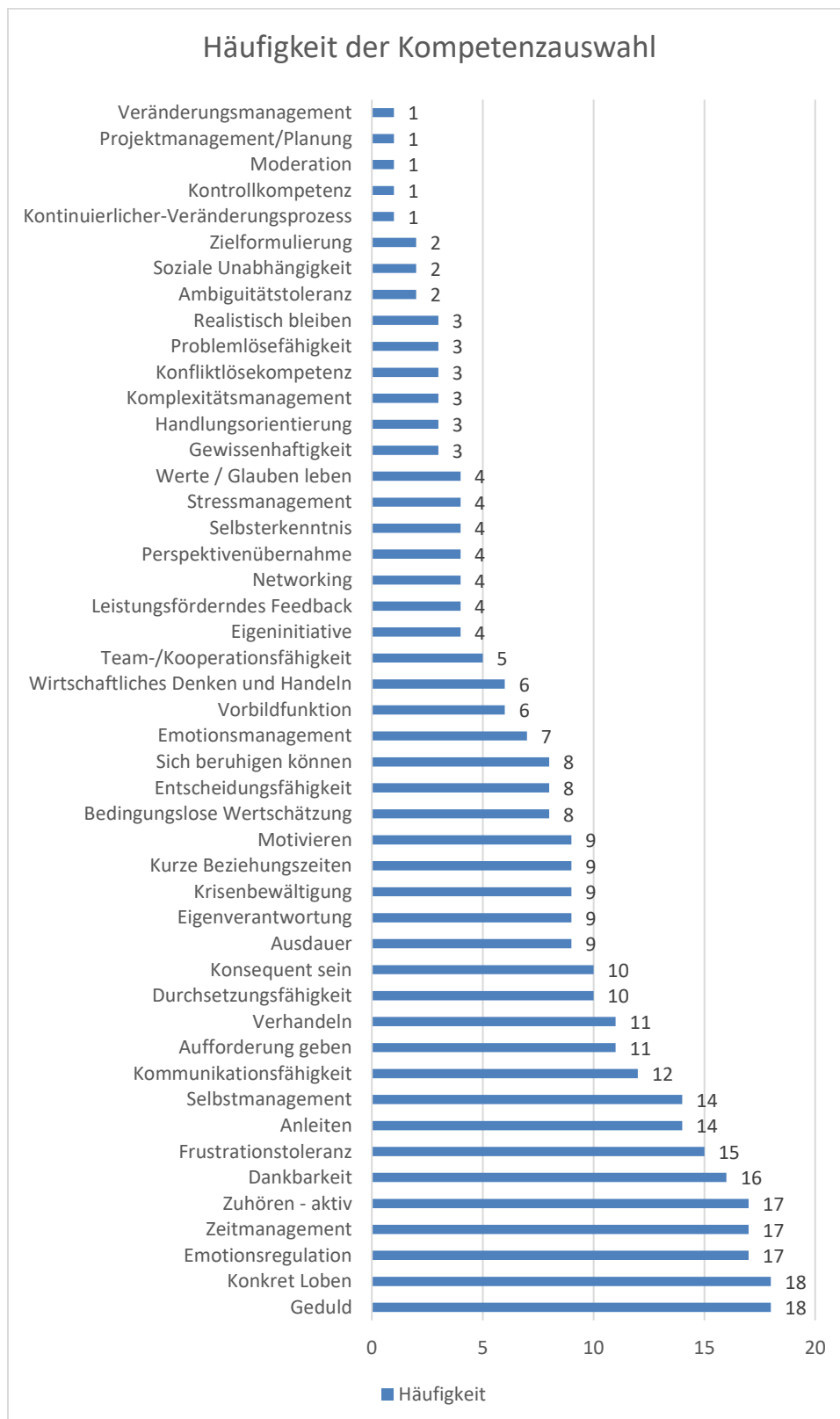
Die Teilnehmenden schätzten ihre Kompetenzen auf einer Skala von fünf Sternen ein. Die Anzahl der Sterne gibt die Zustimmung zu folgenden Aussagen an:

- „Gelingt mir gut!“
mit einem Mittelwert von 3.3
- „... macht mich zu einer besseren Mitarbeiterin / einem besseren Mitarbeiter!“
mit einem Mittelwert von 3.9
- „... will ich weiter trainieren!“
mit einem Mittelwert von 3.4

An der nachfolgenden Grafik werden die Häufigkeit der Kompetenzeinschätzung zu den Aussagen dargestellt.

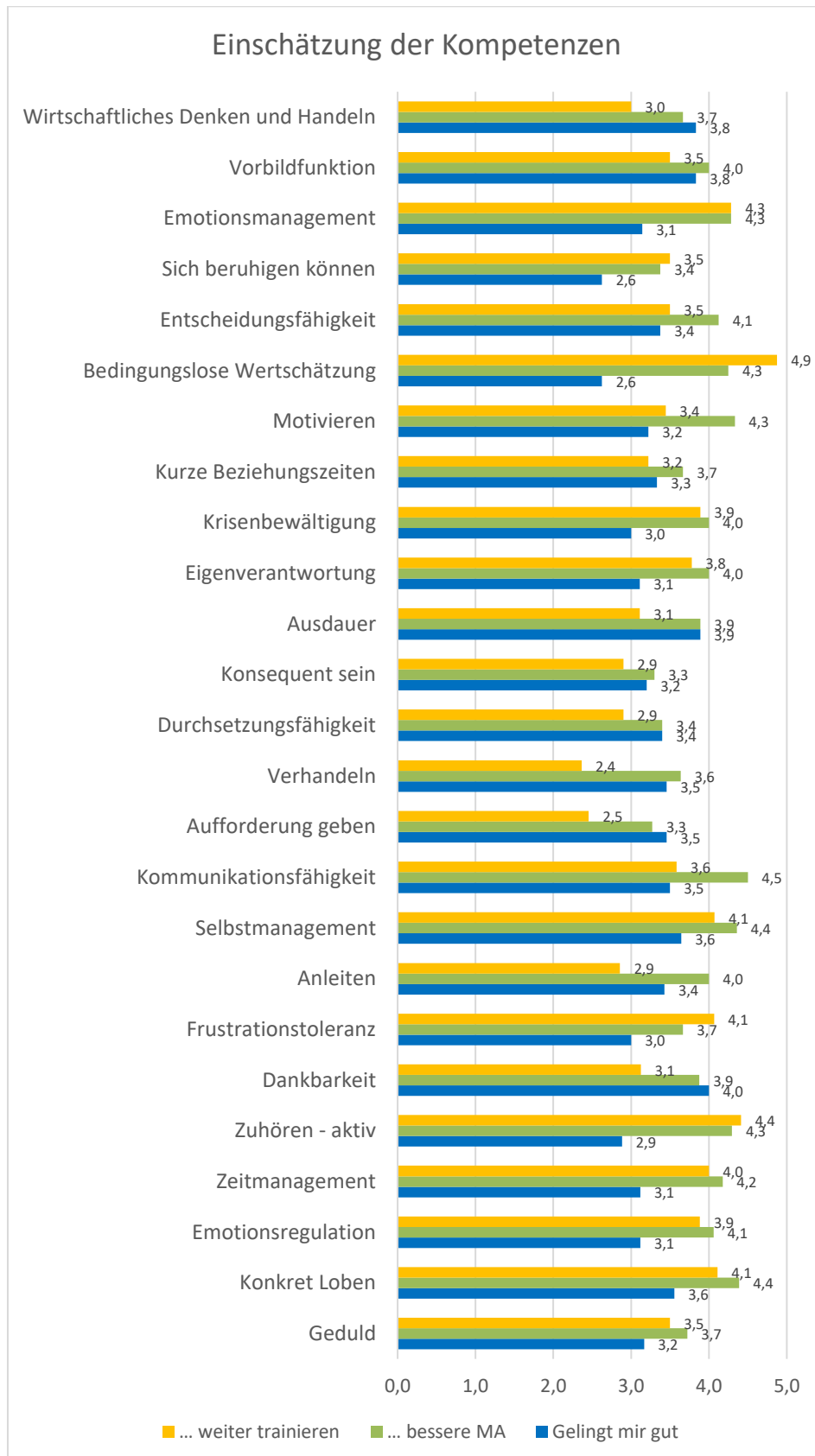


Für die Produktivität des Unternehmens kann es aufschlussreich sein, welche Kompetenzen von den Teilnehmenden ausgewählt und angewendet bzw. informell (weiter-) entwickelt werden.



In der weiteren Darstellung der Ergebnisse beschränken wir uns auf die Top25 der am häufigsten gewählten Kompetenzen. In der untenstehenden Grafik lassen sich leicht Kompetenzen identifizieren, bei denen die Teilnehmenden zum einen überzeugt sind, dass diese im Arbeitsbereich einen Mehrwert darstellen. Hier können wertvolle Hinweise entnommen werden zum Aufbau eines Kompetenzmodells für das jeweilige Arbeitsteam. Zum anderen zeigt die Einschätzung „... will ich weiter trainieren!“ die

Entwicklungsbereitschaft, die eingeschätzte Kompetenz weiter zu entwickeln. Dieses Entwicklungspotential kann sowohl vom Mitarbeiter als auch von der Führungskraft angesprochen und genutzt werden, sofern dies von beiden Seiten gewünscht wird.



Beispiel: Das „Aktives Zuhören“ wird von den Teilnehmenden auf der Skala „Gelingt mir gut!“ im Mittel mit 2.9 eingeschätzt. „Aktives Zuhören“ wird in be:able als die Fähigkeit definiert, vom Sprecher zugewandt und interessiert sachliche und emotionale Informationen zu erfahren. Als verhaltensnahe Beschreibung nennt be:able:

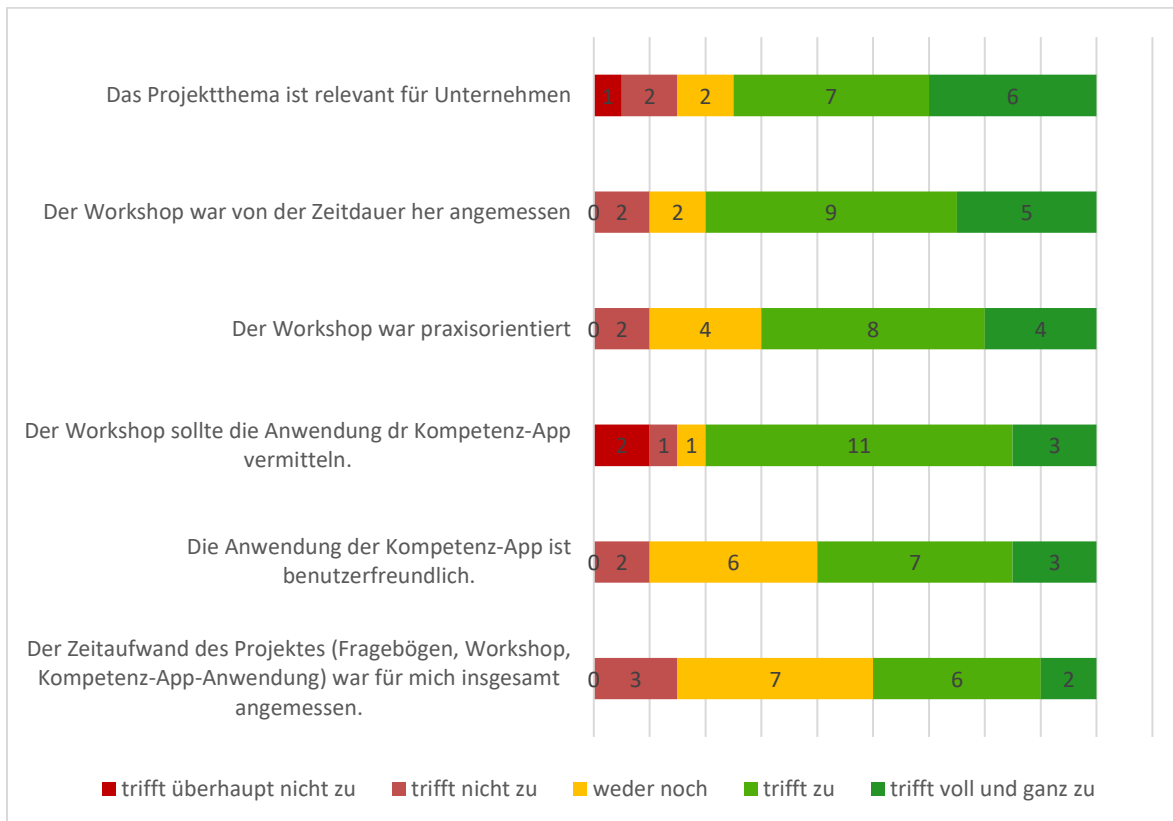
- Aufmerksamkeit auf das Gegenüber mit Körperhaltung, Blick und Gestik
- Die eigene Meinung zurückhalten
- Immer wieder objektives Zusammenfassen des Gehörten (Sachinhalte, Gefühle)
- Interesse: Nachfragen bei Unklarheit, interessierte Fragen (besser verstehen wollen)

Zugleich sind die Teilnehmenden überzeugt, dass „aktives Zuhören“ sie zu einer besseren Mitarbeiterin / einem besseren Mitarbeiter macht (Mittelwert 4.3) und sind zugleich motiviert diese Kompetenz weiterhin informell zu trainieren (Mittelwert 4.4). Ein ähnliches Ergebnismuster zeigt sich etwa bei den Kompetenzen Zeitmanagement, Frustrationstoleranz, Selbstmanagement oder bedingungslose Wertschätzung. So lassen sich bereits vorhandene Entwicklungspotentiale benennen und ggf. für die Personalentwicklung berücksichtigen.

Ebenso kann Aufmerksamkeit darauf gelenkt werden, weshalb die Teilnehmenden Kompetenzen wie „Aufforderung geben“, „Verhandeln“, „Durchsetzungsfähigkeit“ oder „Konsequent sein“ teilweise mit weniger als 3 Sternen bzgl. „Gelingt mir gut“ eingeschätzt haben. Wird zusätzlich die Bedeutung für den Arbeitsbereich eher als moderat eingeschätzt und wird die Motivation diese Kompetenzen zu trainieren eher niedrig können diese Ergebnisse wichtige Informationen zur Entwicklung wesentlicher Kompetenzen im Unternehmen und in der Familie sein.

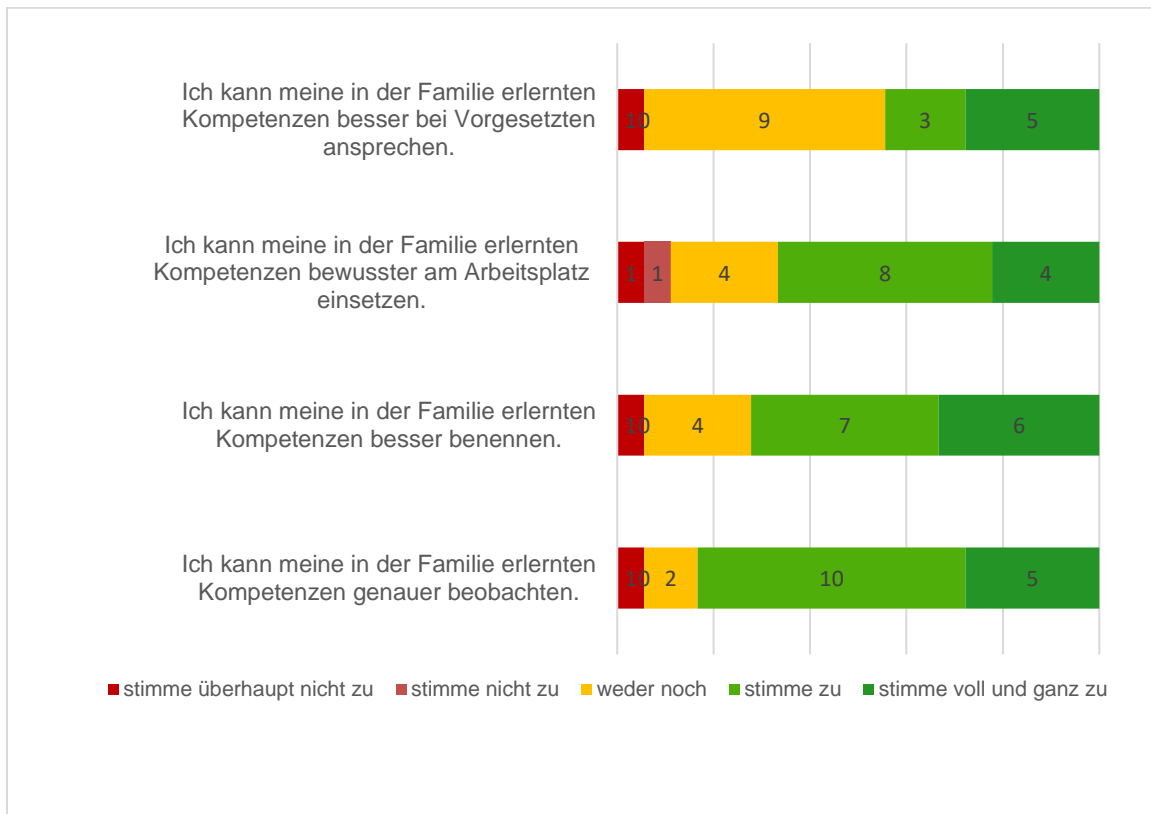
3.3. ERFAHRUNGEN MIT DEM PROGRAMM

Die Teilnehmenden wurden gebeten ihre Erfahrungen mit dem Programm an Hand mehrere Fragen zu benennen. Die Teilnehmenden sehen das Projektthema als überdurchschnittlich relevant (im Schnitt 3.78) an. Der Workshop wurden insgesamt mit gut bewertet. So empfanden ihn 78% von der Zeitdauer her angemessen bis sehr angemessen, 67% sahen ihn als praxisorientiert und ebenfalls 78% sind der Meinung, dass im Workshop die Anwendung der be:able-App vermittelt werden sollte. Ebenfalls wurde die App zwar von der Mehrheit der Mitarbeiter als benutzerfreundlich eingeschätzt, allerdings sind hier die Meinungen deutlich geteilter, sodass eine weitere Optimierung der App als empfehlenswert wahrgenommen wird. Die Angemessenheit des Zeitaufwandes wurde gemischt bewertet. Hier gilt es genauer nachzufragen, woran dies gelegen hat.



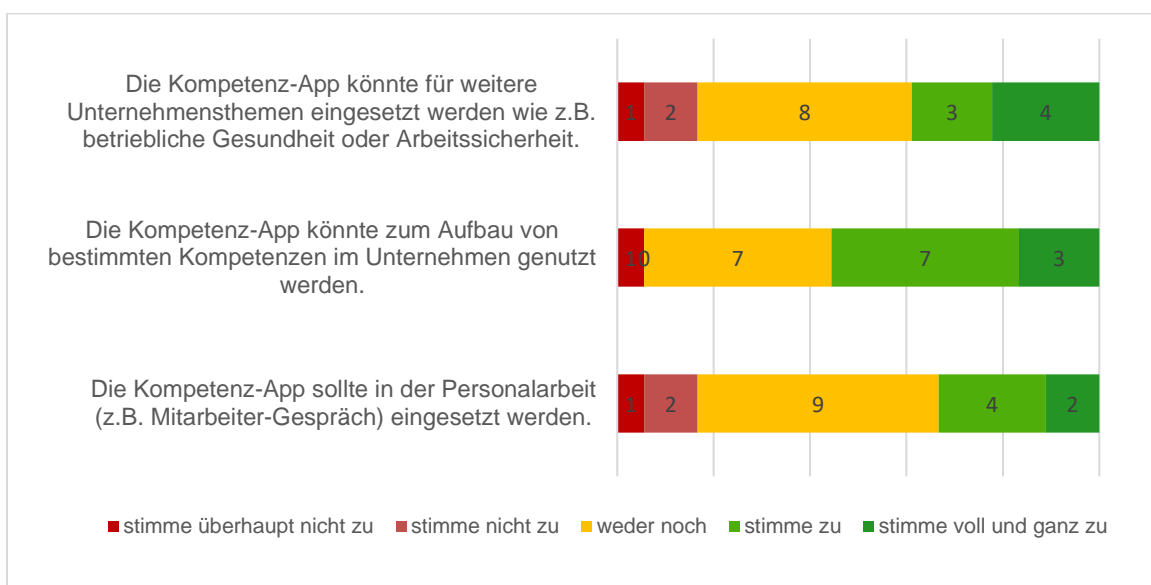
3.4. PERSÖNLICHER NUTZEN DES PROGRAMMES

Der wahrgenommene Nutzen des Programmes wurde mit Hilfe von 4 Fragen erfasst und die Teilnehmenden gebeten anzugeben, inwiefern sie diesen Aussagen auf einer Skala von 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zustimmen. Zusammenfassend kann hier gesagt werden, dass die Teilnehmenden die Nutzung als hilfreich empfanden. So gaben sie mit einem Wert von 4.06 an ihre in der Familie erlernten Kompetenzen nun besser beobachten zu können, mit einem Wert von 4.00, diese auch besser benennen zu können und mit einem Wert von 3.72, diese nun bewusster am Arbeitsplatz einsetzen zu können. Zudem gaben sie mit einem Wert von 3.67 überdurchschnittlich häufig an, ihre Kompetenzen nun besser bei Vorgesetzten ansprechen zu können. Die Häufigkeitsübersicht wird im Folgenden dargestellt.



3.4. MÖGLICHER NUTZEN DER APP IN UNTERNEHMEN

Zuletzt wurden die Teilnehmenden gebeten einzuschätzen, inwiefern die be:able-App von Unternehmen eingesetzt werden könnte. Insgesamt wird der Einsatz der App von den Teilnehmenden empfohlen. Die Detailergebnisse sind wie folgt:



ALS KONKRETE VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE WURDEN HIER GENANNT:

- Für Geschäftsführer bzw. Personen ohne direkte/n Vorgesetzte/n sollte es möglich sein nicht relevante Antworten unbeantwortet zu lassen oder diese auszublenden
- Die Zuordnung der Kompetenzen zu prüfen, da einige als nicht konsistent empfunden wurden.
- Die telefonische Teilnahme zu optimieren, da nur die Moderatoren gut verständlich waren und man nicht selbst Fragen stellen konnte sowie Fragen und Antworten der Teilnehmenden nicht gehört werden konnten.

NACHBEFRAGUNG

Die Teilnehmer der Abschlussveranstaltung des Projektes „Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie in den Unternehmen“ am 15.11.2018 diskutierten u.a. die Frage: „Kann die Kompetenz-App be:able in der Personalentwicklung eines Unternehmens eingesetzt werden?“. Diesen Teilnehmerimpuls führte zu einer Nachbefragung.

AUFBAU DER NACHBEFRAGUNG

Das WorkFamily-Institut befragte hierzu zusammen mit der Goethe-Universität Frankfurt die Projektteilnehmer, die auch be:able genutzt haben. Dies waren 16 Personen. Aus der Diskussion vom 15.11.18 wurde wiederholt die Frage aufgeworfen, in wie weit die informelle Selbstbestimmung bzw. Anonymität der be:able-Daten gewährleistet seien. Mit anderen Worten: Was erfährt die Führungskraft bzw. das Unternehmen von den privaten Daten der Eltern? Entsprechend legten wir diese Forderung nach der informellen Selbstbestimmung als Bedingung für einen be:able-Einsatz fest. Als mögliche Einsatzbereiche von be:able in der Personalentwicklung griffen wir ebenfalls die Impulse aus der Diskussion vom 15.11.18 auf. Dies waren der Einsatz von be:able (1) in bzw. nach der Elternzeit, (2) generell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die informell gelernte Kompetenzen im Arbeitsbereich nutzen möchten und (3) für Führungskräfte zur (Weiter-) Entwicklung der Führungskompetenzen durch informelles Lernen.

So legten wir den 16 Teilnehmern in einer anonymen Online-Befragung folgende Aussagen vor, mit der Bitte diese auf einer Skala

trifft nicht zu ① ② ③ ④ ⑤ trifft sehr zu

einzuschätzen.

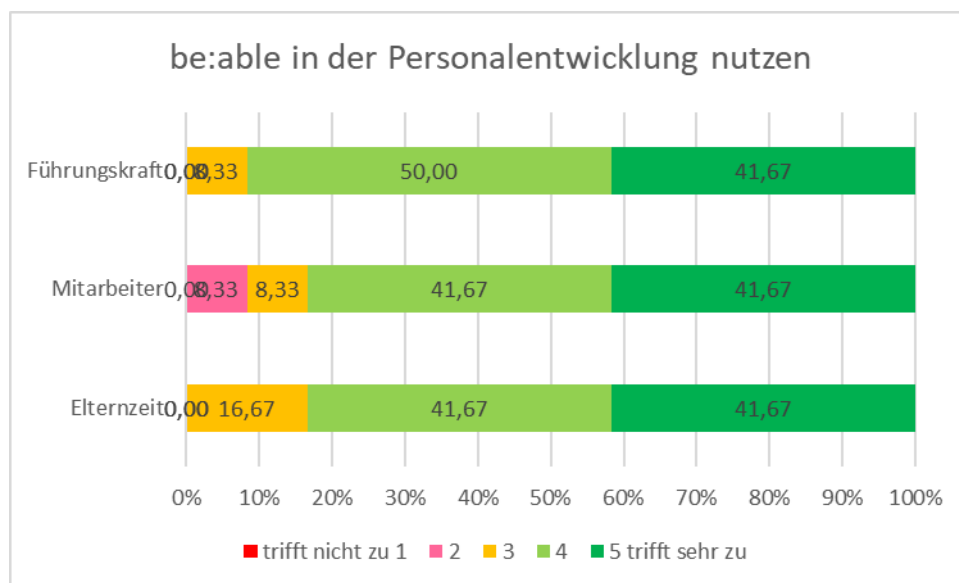
Unter Wahrung der informellen Selbstbestimmung und Anonymität:	
	Antwortmöglichkeit
be:able sollte Eltern mit Elternzeit angeboten werden, mit dem Ziel ihre in der Familie (weiter-) entwickelten Kompetenzen besser benennen zu können.	trifft nicht zu ① ② ③ ④ ⑤ trifft sehr zu
be:able sollte jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter angeboten werden, der informell gelernte Kompetenzen gezielt im Arbeitsbereich nutzen möchte.	trifft nicht zu ① ② ③ ④ ⑤ trifft sehr zu
be:able sollte Führungskräften angeboten werden, um gezielt Führungskompetenzen auch informell (weiter) zu entwickeln.	trifft nicht zu ① ② ③ ④ ⑤ trifft sehr zu

DURCHFÜHRUNG DER NACHBEFRAGUNG

Die Teilnehmer wurden via E-Mail eingeladen an der Nachbefragung teilzunehmen. Hierzu erhielten Sie einen Link zur anonymen Onlinebefragung. Zwölf Teilnehmer stellten uns Ihre Einschätzungen zur Verfügung. Das entspricht einer Rücklaufquote von 75 Prozent.

ERGEBNISSE

In allen drei potentiellen Anwendungsbereichen für be:able sprechen sich die Teilnehmer mit über 80 Prozent (Antworten 4 + 5) für einen Einsatz von be:able in der Personalentwicklung aus. Vorausgesetzt ist dabei die informelle Selbstbestimmung und Anonymität der App-User. Für den Einsatz von be:able zur (Weiter-) Entwicklung von Führungskompetenzen bei Führungskräften sprechen sich sogar mehr als 90 Prozent aus.



SCHLUSSBETRACHTUNG ZUR NACHBEFRAGUNG

Die Teilnehmer am Projekt „Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie in den Unternehmen“ die auch be:able genutzt haben (16 Personen) sprechen sich eindeutig für die Nutzung der App auch in der Personalentwicklung aus, sofern die informelle Selbstbestimmung und Anonymität zugesichert ist. Damit wird deutlich, dass die Einschätzung der Teilnehmer während des Projektes zu der Aussage „Die Kompetenz-App sollte in der Personalarbeit (z.B. Mitarbeiter-Gespräch) eingesetzt werden.“ vor dem Hintergrund einer ungeklärten informellen Selbstbestimmung gesehen werden muss. Dies zeigte auch die Diskussion am 15.11.18. Kurzum: Ist die informelle Selbstbestimmung und Anonymität der App-User gewährleistet, befürworten Eltern den Einsatz von be:able in der Personalentwicklung.

Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass der Einsatz von be:able für Unternehmen weiter untersucht werden muss. Vermutlich wird in einem Unternehmen, in dem erstmals eine App im Unternehmenskontext eingesetzt wird zu anderen Sicherheitsfragen der User führen, als der in jenen Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit unternehmenseigenen Apps gesammelt haben. Ebenso wird die Größe des Unternehmens (KMUs und Großunternehmen) eine wesentlich Rollen hierzu spielen, beispielsweise zu

dem Kriterium „Welches Vertrauen kann insgesamt zum Unternehmen bzw. der Unternehmensführung aufgebaut werden“.

Hierzu bedarf es weiterer geförderte Projekte, um die hohe Wirkung von be:able, informell gelernte Soft-Skills für sich und für das Unternehmen zu erkennen und diese (weiter-) zu entwickeln, systematisch zu nutzen. Bisher werden ca. 50 Prozent des überfachlichen Kompetenzpotentials von Eltern im Unternehmen nicht genutzt. Es besteht mit dem Ansatz des informellen Lernens und mit der App-basierten Unterstützung für erwerbstätige Eltern ein Chance, die Neue Vereinbarkeit von Arbeit und Familie konkret zu nutzen. Ein Gewinn für Familien und Unternehmen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Einsatz von App-basierter Assistenz im informellen Lernen in einem Großprojekt. Das erfolgreiche Pilotprojekt „Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie in Unternehmen“ sollte in einem nächsten Schritt in einem Großprojekt ausgerollt werden. Welche Situationsmerkmale müssen im Einsatz von be:able beachtet werden im Einsatz in einem Großprojekt? Wie gestaltet sich der Spillover-Effekt in Teams oder Arbeitsbereichen, in denen eine familienorientierte Unternehmenskultur erst angestrebt wird? Wie können Zielgruppen wie z.B. Mitarbeiter in bzw. nach der Elternzeit be:able nutzen? Wie lässt sich be:able zum gezielten Aufbau von Gesundheits- oder Sicherheitsverhalten einsetzen? Wie gelingt die Sensibilisierung zum betrieblichen Nutzen des informellen Lernens bei Führungskräften? Hierfür ist ein Projekt mit einem großen Arbeitgeber notwendig. Hierfür haben wir bereits Kontakt zu drei Arbeitgebern im Rhein-Main-Gebiet mit mehr als jeweils 2.000 Mitarbeitern hergestellt und eine Projektskizze erstellt. Eine völlig neue Variante der Vereinbarkeit von Beruf und Privaten ist möglich.

Lebenslanges Lernen und informelles Lernen für die (Weiter-) Entwicklung von Softskills systematisch in die Personalentwicklung integrieren. Softskills gehören inzwischen zu den harten Faktoren für den Unternehmenserfolg. Softskills rangieren im Weiterbildungsbedarf deutscher Unternehmen⁴ bzgl. Arbeit 4.0 auf dem ersten Platz. Diese Softskills werden zu über 70 Prozent informell erworben⁵. Dem entspricht die hohe Zustimmung der Teilnehmenden, be:able zum einen bei Mitarbeitern einzusetzen, die ihre informell (weiter-) entwickelten Softskills im Unternehmen einbringen wollen insbesondere erwerbstätige Eltern im Kontext Elternzeit. Ebenso fordern die Teilnehmenden von Führungskräften ihre Führungskompetenz durch informelles Lernen (weiter) zu entwickeln. Daher empfehlen wir informelles Lernen im Kontext des lebenslangen Lernens systematisch als einen Baustein in die Personalentwicklung zu integrieren.

Verhaltensnahe Tools zur (Weiter-) Entwicklung von Softskills. App-basiertes Lernen in informellen Bildungsorten wie etwa Familie, Ehrenamt oder Sport erfreut sich nicht nur hoher Akzeptanz, sondern sensibilisiert das Transferpotential hin zum Arbeitsbereich (Spillover-Effekt) und motiviert Softskills im Privatleben zu trainieren. Bereits der Einsatz in nur drei aufeinanderfolgenden Tagen der be:able-App führt zu einer deutlichen Sensibilisierung zum Wert von Familie in Unternehmen und zu einer Bereitschaft informelles Lernen zur Kompetenzentwicklung im Unternehmen gezielt zu nutzen.

Wahrung der Selbstbestimmung eigener Daten – Sicherung vor Drittverwendern. Führungskräfte sind bei einem Einsatz von be:able herausgefordert ihr Vertrauensverhältnis zu ihren Mitarbeitern neu

⁴ Hammermann A & Stettens O (2016): Qualifikationsbedarf und Qualifizierung. IW policy paper · 3/2016, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-policy-papers/beitrag/andrea-hammermann-oliver-stettes-qualifikationsbedarf-und-qualifizierung-251836.html>

⁵ Erpenbeck, J.; v. Rosenstiel, L. Hrsg. (2007): Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart: Schäffer-Poeschl.

zu schärfen. Selbst wenn ein hohes Vertrauen zueinander besteht, sind private Daten auch aus der Familie ein Tabu für Führungskräfte. Mitarbeiter müssen sich sicher sein, dass ihre privaten Daten auch zum informellen Lernen anonym sind und bleiben. Dies muss beim Einsatz von be:able von Führungskräften gegenüber Mitarbeitern proaktiv angesprochen werden. Daher spielt der Datenschutz in der be:able-App eine zentrale Rolle, da User nur dann von den Lernprozessen profitieren können, wenn sie sicher gehen können, dass ihr Arbeitgeber keinen Zugriff zu ihren Daten haben. So stehen die Daten der be:able-App ausschließlich dem User zur eigenen Verwendung zur Verfügung.

(Weiter-) Entwicklung einer familienorientierte Unternehmenskultur fördert eine hohe Arbeitgeberattraktivität. Selbst bei einer bereits entwickelten familienorientierten Unternehmenskultur führt ein Projekt wie „Bewusstseinsbildung zum Wert von Familie in Unternehmen“ zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wie z.B. der Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Team und (!) dem Unternehmen. Dies erweist sich als Erfolgsfaktor der Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung.

Die Kompetenz-App be:able ist weiter zu entwickeln. Besonders die Anwenderfreundlichkeit ist zu verbessern. So kann etwa die Benennung der informellen Lernsituation durch die Vorgabe von Situationsklassen vereinfacht werden. Bereits verwendete Kompetenzen könnten im Kompetenzkatalog besser zugänglich gemacht werden. Mit Push-Notifications kann der User motiviert werden be:able regelmäßiger zu nutzen. Weitere Gamification-Elemente würden die App zusätzlich noch attraktiver machen und so zu einer langfristigen Nutzung beitragen.