SIND ELTERN DIE BESSEREN FÜHRUNGSKRÄFTE?

Dr. Nina Mareen Junker

GOETHE UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN

GOETHE UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN

“Why is it that I always get the whole person when what I really want is a pair of hands?” – Henry Ford, Founder of Ford Motor Company

Aber warum gelten diese Angebote so häufig nicht für Führungskräfte? Und warum sollten sie auch für diese Gruppe gelten?

Weshalb gilt für Führungskräfte nicht, was für Mitarbeiter gilt?

Führung ist ein 120% Job, der 24h-Erreichbarkeit erfordert

Führungskräfte sind die zentralen Stellschrauben im Unternehmen

Führung

Kaum Mütter in Führung
Kaum Teilzeit-Führungspositionen

Vereinbarkeit = Konflikte
Compliance

Von einer Präsenzkultur…

… zu einer **Ergebniskultur**

- Anwesenheit = Leistung
- Abwesenheit = keine Leistung

- Ergebnis = Leistung

Von einem traditionellen Führungsbild… → … zu einem **modernen Führungsbild**

Gute Führung heißt…

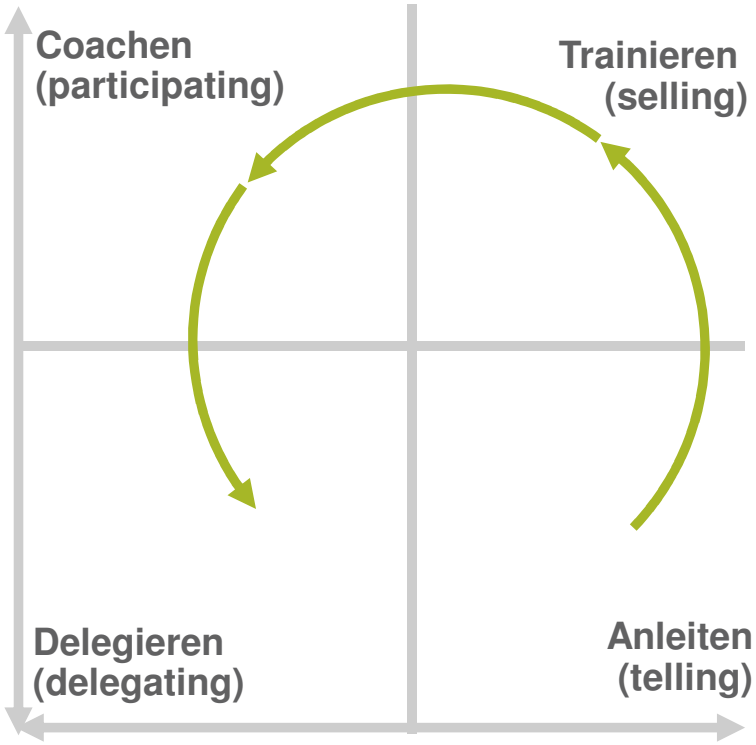
- Mitarbeiter machen, was man ihnen sagt
- Führungskraft hat Macht und Entscheidungsbefugnis
- Führungskraft motiviert nur durch Belohnung und Bestrafung
- Gleiches Führungsverhalten gegenüber allen Mitarbeitern

Gute Führung heißt…

- Mitarbeiter empowern eigenständige Problemlösungen zu entwickeln
- Führungskraft tritt in der Verantwortung zurück, schafft Rahmenbedingungen
- Führungskraft motiviert individuell
- Führungskraft berücksichtigt die individuellen Voraussetzungen und Erfahrungen der Mitarbeiter

Von einem traditionellen Führungsbild…

… zu einem **modernen Führungsbild**



GOETHE UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN

Von einer Defizitperspektive…

Berufstätige Eltern (und v.a. Mütter) „sind“

- Weniger verbunden mit dem Unternehmen
- Weniger engagiert
- Weniger motiviert
- Bringen Familienkonflikte auf die Arbeit

…

Konsequenzen:

Wechsel…

… des Arbeitgebers

… in Fachkarriere/“auf das Abstellgleis“

…Selbstständigkeit

+ Geringere Aufstiegschancen

GOETHE UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN

Von einer Defizitperspektive…

Berufstätige Eltern (und v.a. Mütter) „sind“
- Weniger verbunden mit dem Unternehmen
- Weniger engagiert
- Weniger motiviert
- Bringen Familienkonflikte auf die Arbeit

…

→

Konsequenzen:
Wechsel…
… des Arbeitgebers
… in Fachkarriere/“auf das Abstellgleis“
…Selbstständigkeit
+ Geringere Aufstiegschancen

- Die empirische Basis für diese Vorurteile fehlt zu großen Teilen!
- Aber: je intensiver die Wahrnehmung dieser Vorurteile, desto
  - Geringer das Wohlbefinden
  - Geringer das Arbeitsengagement
  - Höher die Erschöpfung
  - Geringer die Weiterempfehlungsrate des Unternehmens

(Junker & Jessusek, unpublizierte Arbeit)

Von einer Defizitperspektive…

… zu einer **Ressourcenperspektive**

Berufstätige Eltern (und v.a. Mütter) „sind“

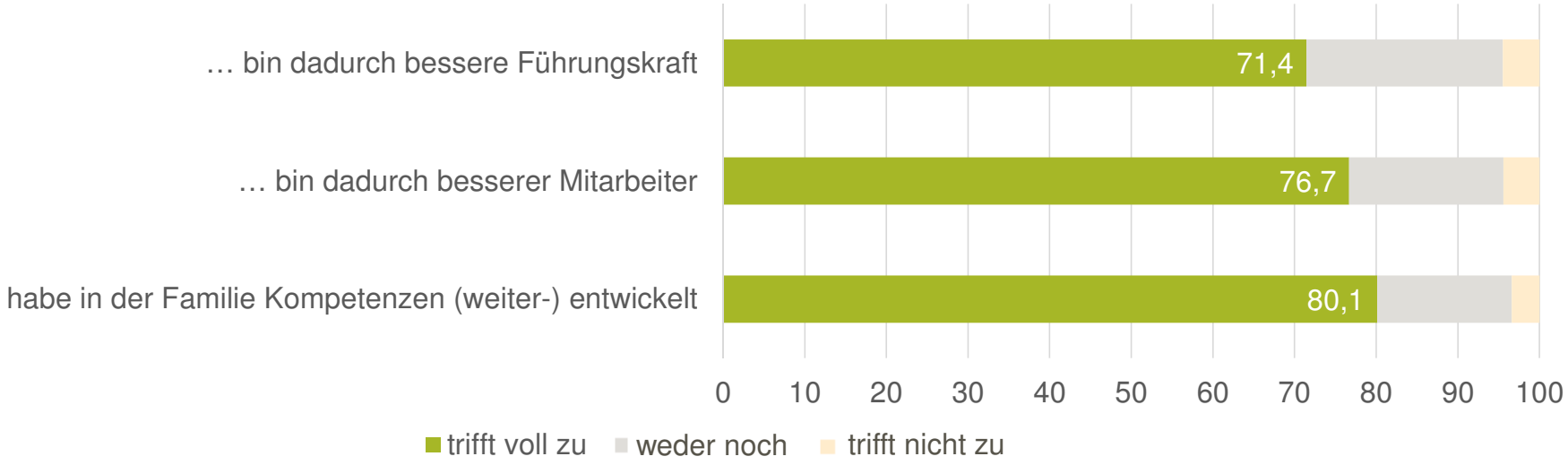
- Weniger verbunden mit dem Unternehmen
- Weniger engagiert
- Weniger motiviert
- Bringen Familienkonflikte auf die Arbeit

…

- Berufstätige Eltern sind engagiertere Mitarbeiter als Singles
  (Dumas & Perry-Smith, in Druck)
- Mitarbeiter profitieren von unterschiedlichen Rollen
  (Greenhaus & Powell, 2006; Carlson et al., 2009; Wayne et al., 2017…)
- Führungskräfte erhalten dann die besten Bewertungen durch ihre Vorgesetzten, wenn sie sich stark mit ihrer Elternrolle identifizieren
  (Dumas & Stanko, 2017)

Von einer Defizitperspektive…

… zu einer **Ressourcenperspektive**

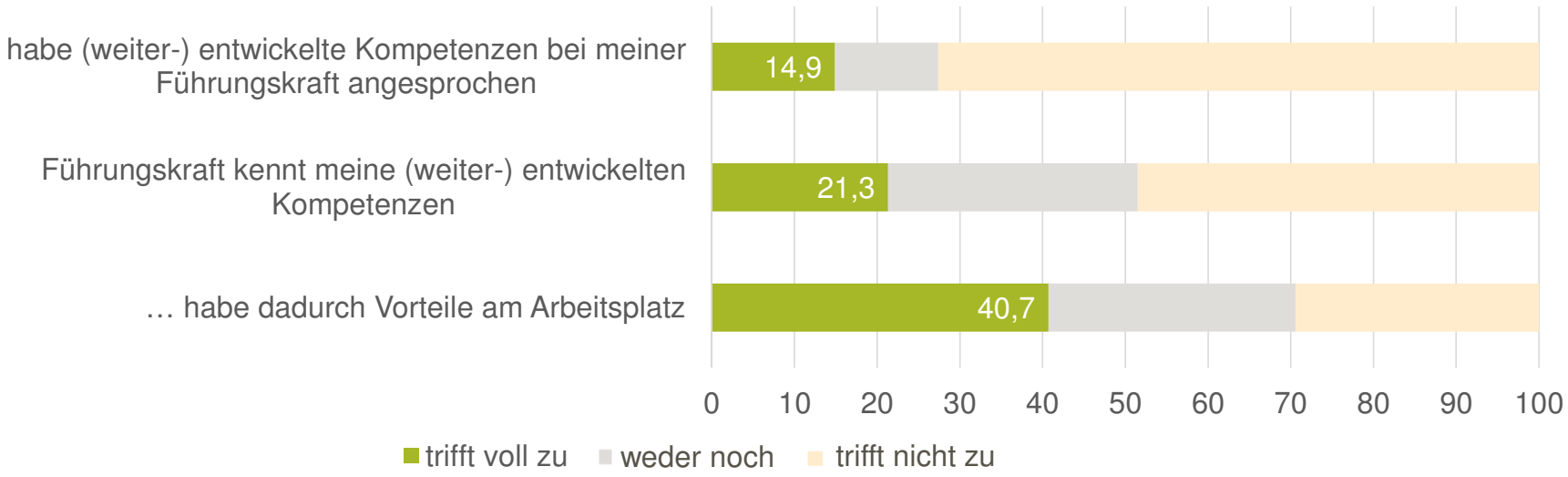


Stichprobengröße: 238 berufstätige Eltern

*Lask, J.E. & Junker, N. M. (in Vorbereitung). Elternkompetenzen auf der Arbeit - eine unerkannte Ressource. Whitepaper in Vorbereitung.

Von einer Defizitperspektive…

… zu einer **Ressourcenperspektive**



Stichprobengröße: 238 berufstätige Eltern

*Lask, J.E. & Junker, N. M. (in Vorbereitung). Elternkompetenzen auf der Arbeit - eine unerkannte Ressource. Whitepaper in Vorbereitung.

GOETHE UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN

Von einer Defizitperspektive…

… zu einer **Ressourcenperspektive**

"leaders, like parents, are figures whose role includes guiding, directing, taking charge, and taking care of others less powerful than they and whose fate is highly dependent on them" (Popper & Mayseless, 2003, S. 42)

Gute Eltern sind…

Zeit-manager

Koor-dinierer

„Es gilt Stundenpläne, gemeinsame Essenszeiten, Hobbies und Arzttermine zu koordinieren und für evtl. Betreuung der zu Hause verbleibenden Kinder zu organisieren. Ich musste lernen, mich selbst besser zu organisieren. Ein Wochenplan für die warmen Mahlzeiten ist unglaublich hilfreich! Es erleichtert den Einkauf."

Von einer Defizitperspektive…

… zu einer **Ressourcenperspektive**

"leaders, like parents, are figures whose role includes guiding, directing, taking charge, and taking care of others less powerful than they and whose fate is highly dependent on them" (Popper & Mayseless, 2003, S. 42)

Gute Eltern sind…

Zeit-manager

Koor-dinierer

Multitasker

Konflikt-löser

„[Ich] habe 3 Kinder, da gilt es zu verhandeln!"

Von einer Defizitperspektive…

… zu einer **Ressourcenperspektive**

"leaders, like parents, are figures whose role includes guiding, directing, taking charge, and taking care of others less powerful than they and whose fate is highly dependent on them" (Popper & Mayseless, 2003, S. 42)

Gute Eltern sind…

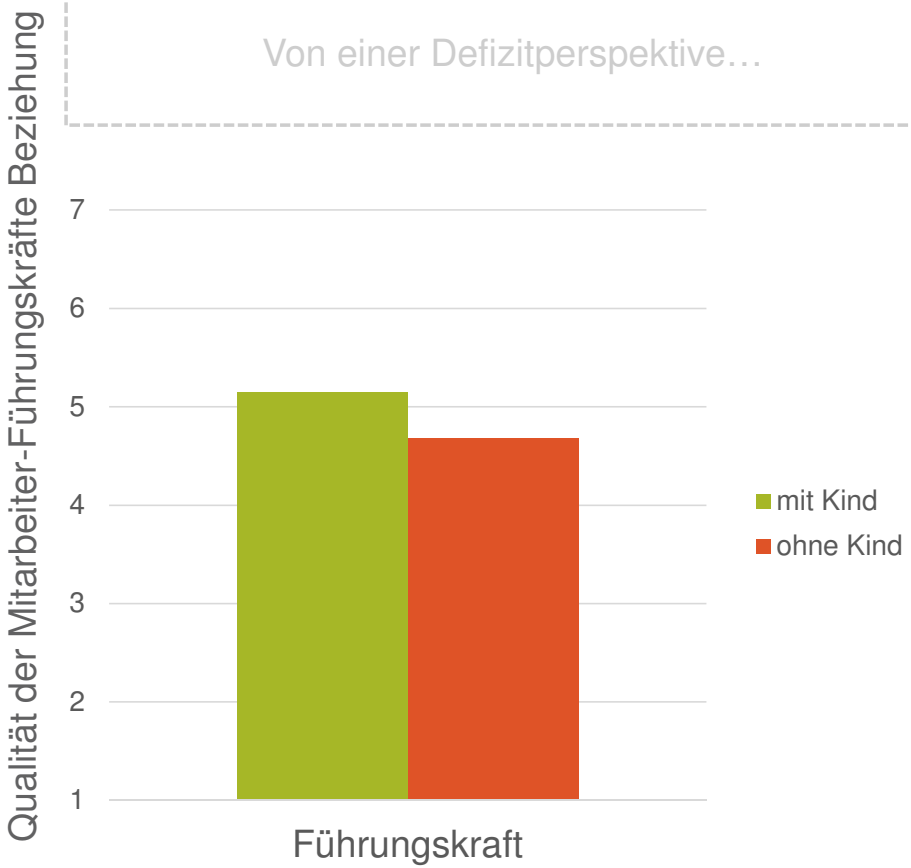
- Coach & Trainer
- Zeit-manager
- Koor-dinierer
- Multitasker
- Konflikt-löser
- Aktive Zuhörer
- …
- Felsen in der Brandung

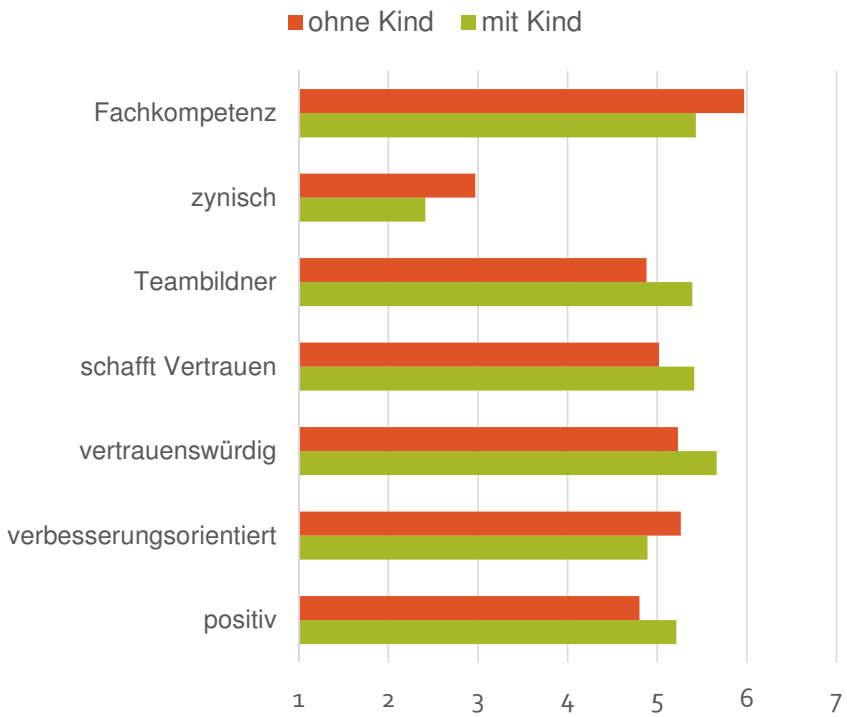
Gute Führungskräfte sind…

„1. Kreativität – spielerisch an Dinge herangehen, den Beginner-Geist als innovative Kraft entdecken
2. Kundenorientierung – wirklich zuhören und bewusst verstehen, hinterfragen was das Gegen-über braucht (Empathie)
3. Improvisationstalent – schnelles Umdenken in sich wandelnden Gegebenheiten
4. Lösungsorientierung – Strukturen schaffen die passgenau auf sich verändernde Bedürfnisse zugeschnitten sind"

Von einer Defizitperspektive…

… zu einer **Ressourcenperspektive**





Stichprobengröße: 219 Studierende

Junker, N. M. & Wolfram, H.-J. (in Vorbereitung). Are fathers better and mothers worse leaders?

Von einem Ideal…

… zu einer **Diversität von Idealen**

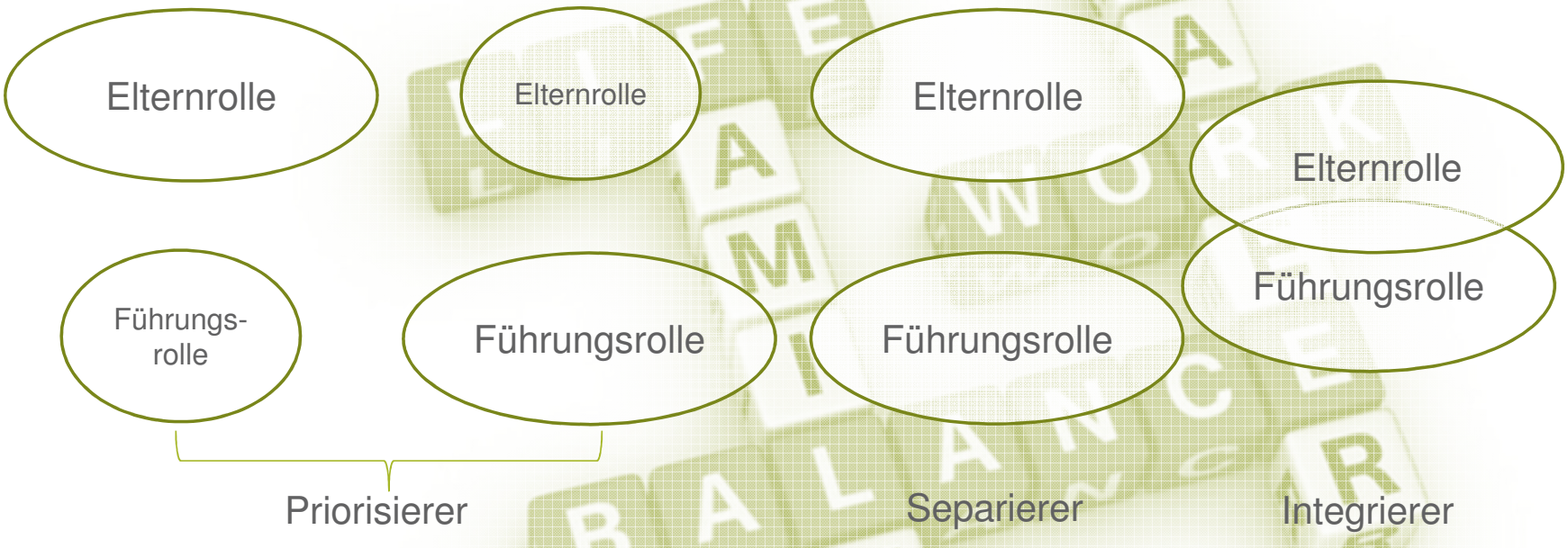
„one best way for doing the job“ (Frederick Winslow Taylor)

„there can be no one best way of organizing a business“ (Joanne Woodward)

→ Es gibt viele Möglichkeiten Beruf und Familie zu vereinbaren

Von einem Ideal…

… zu einer **Diversität von Idealen**



*Junker, N. M. & van Dick, R. (in Review). Being good parents and good employees: A multiple fit of expectations theory to predict work-family effectiveness.

Von einem Ideal…

… zu einer **Diversität von Idealen**

Warum?

- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Wettbewerbsvorteile erzielen und sichern
- Stärkung der Arbeitgebermarke
- Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens steigern – und damit ein Unternehmen schaffen, in dem auch Ihre Enkel noch gut und gern arbeiten können

GOETHE UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN

Ich danke Ihnen!

Dr. Nina Mareen Junker
Abteilung für Sozialpsychologie
PEG, Theodor-W.-Adorno Platz 6
60323 Frankfurt am Main

junker@psych.uni-frankfurt.de